Manager dirigeant de domaines viticoles (MS)

RNCP38120 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	210, 211p, 310
Formacode(s)	32025, 21053, 13263, 32602, 32008
Code(s) ROME	A1413, M1402, M1302, A1405, M1205
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	18/10/2023
Date d'échéance	18/10/2026

Certificateur(s)

EC NAT SUP BORDEAUX SCIENCES AGRO · SIRET : 19330203100011

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Depuis plus de 30 ans, Bordeaux Sciences Agro propose la certification Manager de domaines viticoles (MS), adossée au cursus Mastère spécialisé créé le 1er septembre 1989. Le renouvellement de sa certification s'inscrit dans un triple contexte:

- un fort besoin de repreneurs de domaines viticoles dans un contexte de vieillissement notoire des propriétaires sur le territoire national
- la concentration des domaines, l'augmentation de leur taille et l'ouverture de leur capital rendant nécessaires la formation de manager-dirigeant de domaines de haut niveau
- la nécessaire prise en compte des transitions agro-écologiques et sociétales dans la stratégie, le pilotage et le management des domaines viticoles.

Le manager, dirigeant de domaines viticoles ou d’entreprises du secteur viti-vinicole formé à Bordeaux Sciences Agro, est un professionnel très polyvalent, chargé d’assurer la performance globale, durable et responsable de la ou des entreprise(s) qu’il dirige dans le secteur des vins et spiritueux.

Il est chargé de prendre les décisions concernant les orientations et le pilotage de la structure tant dans ses dimensions stratégiques qu’opérationnelles. Dans les entreprises orientées vers la production de vin ou d’eau de vie, les différents enjeux de la filière (adaptations aux risques et changements climatiques, durabilité, transition agro-écologique, automatisation et contrôle numérique des systèmes de production, démarche RSE…)

sont en effet autant de sujets transversaux qui impliquent l'ensemble des fonctions de l'entreprise et que le manager dirigeant doit piloter, gérer et manager.

Il a pour rôle de préparer l’évolution de son entreprise en suscitant et accompagnant l’innovation, de travailler selon une logique collaborative avec les entreprises et organismes de la filière (organisme de recherche, cluster, chaires, douanes, FranceAgriMer, agro-fournisseurs, chambres agricultures, ODG…) dans une logique d’amélioration de la performance globale.

Dans la gestion des projets dont il a la responsabilité, il prend en compte les exigences sociétales, environnementales, politiques (transition agro-écologique) et règlementaires, en définissant et mettant en œuvre une stratégie ayant pour objectifs de limiter les impacts sur l’environnement, de respecter des exigences éthiques aussi bien dans son entreprise que chez ses fournisseurs.

Selon son parcours professionnel, il peut exercer dans des structures très variées allant du domaine familial de petite taille à des structures plus grandes sous forme sociétaire. Il peut aussi intégrer des postes de direction dans des structures coopératives, des sociétés de négoce, des entreprises de conseil, des organismes professionnels…

ACTIVITÉS VISÉES

Pour mener à bien les métiers visés, le manager dirigeant de domaines viticoles va réaliser les activités suivantes :

Diagnostic stratégique d'un domaine viticole vin et/ou spiritueux

- Identification des finalités et objectifs stratégiques de la gouvernance
- Identification et analyse des opportunités et menaces de l'environnement socio-économiques
- Identification et analyse des forces et faiblesses du système productif et de commercialisation
- Identification et analyse des facteurs de production (foncier, capital technique, ressources humaines, capital immatériel…)
- Analyse des indicateurs de durabilité et de RSE
- Analyse de la cohérence entre objectifs et diagnostic

Conception et mise en œuvre du plan d'action d'un domaine viticole vin et/ou spiritueux

- Elaboration des axes stratégiques : choix des actions (techniques, commerciales, marketing, sociales…), montage juridique et fiscal
- Priorisation des actions en terme stratégique
- Analyse des risques du projet et limitation de leurs portées
- Identification des besoins financiers et élaboration du plan de financement pour optimiser la performance de l'entreprise
- Planification du projet au regard des éléments techniques et financier
- Mise en œuvre du plan stratégique

Diagnostic du potentiel technique (vigne-chais- distillerie) d'un domaine viticole vin et/ou spiritueux

Partie viticole :

- Caractérisation du matériel végétal, du sol, du climat à l'échelle de la parcelle et de la propriété
- Analyse des interactions sol/climat/plante
- Caractérisation des modes de conduite du vignoble et des itinéraires techniques pratiqués à la parcelle
- Analyse des traitements phytosanitaires dans une démarche de transition agro-écologique
- Analyse de l'entretien et la fertilisation des sols dans une démarche de transition agro-écologique
- Analyse de la conduite du vignoble à l'échelle de la parcelle et de la propriété

Partie œnologique :

- Caractérisation des itinéraires d'élaboration, de stockage et conditionnement des produits en fonction de la qualité de la matière première et des objectifs commerciaux de l'entreprise en tenant compte des facteurs de production, des contraintes réglementaires et des impacts environnementaux.
- Analyse et interprétation des qualités chimiques et sensorielles des vins et spiritueux
- Analyse du traitement des effluents viti-vinicoles

Diagnostic vigne et chais :

- Identification des forces et faiblesses du système de production- transformation- conditionnement- stockage au regard des risques et changements climatiques, de la transition agro-écologique et des spécificités des marchés
- Identification des opportunités et menaces de l'environnement socio-économiques vis-à-vis du système productif
- Identification et analyse de l'adéquation besoins-ressources en matériel (équipements) et ressources humaines
- Détermination des pistes d'amélioration

Conception d'un plan d'action pluriannuel pour la conduite technique d'un domaine viticole vin et/ou spiritueux

- Elaboration des nouvelles orientations techniques à prévoir (plantation, restructuration, changements d'itinéraire, …)
- Identification des besoins financiers liés aux investissement et aux ressources humaines, montage des dossiers de demandes d'aides ou subventions
- Priorisation des actions en termes stratégique
- Analyse des risques liés aux choix d'orientation et limitation de leurs portées
- Planification du projet au regard des éléments techniques et financiers

Pilotage de l'unité de production (raisins, vins et spiritueux) ou (vigne et chais)

- Maitrise de la conduite technique d'un domaine viticole vin et/ou spiritueux de la plantation au conditionnement.
- Supervision des travaux de la vigne et des chais
- Identification des besoins financiers
- Maitrise du budget de fonctionnement
- Planification des actions de fonctionnement
- Contrôle du respect des objectifs

Diagnostic de rentabilité et de performance commerciale et marketing d'un domaine viticole vin et/ou spiritueux

Partie performance :
- Mesure de la performance du cycle de production (calcul des coûts d'activité et des coûts de revient des produits commercialisés)
- Mesure de la performance de commercialisation (calcul des coûts commerciaux et d'indicateurs d'efficacité et d'efficience des ventes)
- Mesure de la rentabilité économique commerciale de l'entreprise
- Identification des leviers d'action au niveau du cycle de production au regard de la rentabilité dégagée
- Analyse de l'évolution de la performance du domaine (comparaison à un historique) et/ou du positionnement du domaine vis-à-vis de la concurrence

Partie politique commerciale et marketing :
- Analyse de la cohérence de la politique commerciale (gamme, circuit, tarif) au regard des coûts et de la concurrence
- Identification et analyse des opportunités et menaces de l'environnement socio-économique au regard des marchés en France et à l'international
- Identification et analyse des forces et faiblesses de la politique commerciale et marketing en France et à l'international
- Analyse de la cohérence de la politique commerciale et marketing au regard des besoins clients et de la prise en compte des spécificités des différents marchés (France, Export), circuits commerciaux et typologie de la gamme de produit

Construction d'une politique commerciale et marketing éco-responsable d'un domaine viticole vin et/ou spiritueux
- Caractérisation des besoins clients
- Prise en compte des spécificités des différents marchés (France, Export), circuits commerciaux et typologie de la gamme de produit vins et spiritueux
- Analyse de la concurrence
- Identification de marchés et circuits ciblés en fonction de la stratégie de l'entreprise
- Elaboration d'une gamme de produits cohérente et éco-responsable
- Fixation des prix de vente
- Détermination d'une politique de promotion / communication

Elaboration d'un plan d'action pour améliorer la rentabilité d'un domaine viticole vin et/ou spiritueux
- Identification des leviers d'actions possibles tout au long du processus allant de la production à la commercialisation
- Maitrise des coûts
- Amélioration de la productivité du travail
- Mise en place d'un outil de reporting d'activités de production et de commercialisation
- Définition du budget commercial et marketing en cohérence avec les objectifs
- Supervision des actions commerciales et marketing à mener

Evaluation de la situation en ressources humaines et financières en tenant compte des spécificités viticoles

Diagnostic des ressources humaines :
- Caractérisation des modalités de gestion des ressources humaines du domaine viticole en termes de : recours à des prestataires, intérim, types de contrat salariés, modes de rémunération, aménagements du temps de travail, qui sont complexes et nombreux en milieu agricole
- Identification des difficultés en termes de fidélisation, absentéisme, difficulté à recruter certains profils dans le secteur viticole
- Identification des besoins en fonction de la saisonnalité des actions
- Identification et analyse des tâches externalisées
- Analyse de la cohérence entre besoins et ressources

Diagnostic des ressources financières :
- Mise en évidence de la capacité de l'entreprise à dégager du résultat
- Etude des comportements financiers
- Mise en évidence de la capacité financière du domaine à faire face à ces besoins (investir, prélever, rembourser)
- Etude de la solvabilité
- Analyse de la cohérence du comportement de l'entreprise par rapport à la situation financière

Management durable et responsable des équipes
- Recrutement des collaborateurs
- Orientation des choix en terme de type de contrat, mode de rémunération, aménagement du temps de travail, …

- Orientation des choix en terme d'externalisation de certaines activités
- Prise en compte des situations individuelles (difficultés sociales, handicap, culture différente, …)
- Communication des orientations prises aux équipes,
- Accompagnement au changement
- Accompagnement du développement individuel au travers l'écoute, la montée en compétence, la sensibilisation aux risques afférents à la filière (sécurité, santé)
- Développement d'une motivation collective

Conduite de la stratégie financière de l'entreprise dans une démarche durable

- Mise en place d'un système de reporting durable
- Décision des orientations en terme d'optimisation fiscale et juridique, d'assurance des risques, au regard de la pérennité du domaine en tenant compte des intérêts particuliers des associés
- Décision des choix de financements d'un projet de développement (utilisation de la trésorerie, appel à l'emprunt…)
- Négociation des modalités de financements, d'assurance, d'externalisation...
- Définition ou validation des budgets de fonctionnement des différents pôles ou services du domaine viticole

COMPÉTENCES ATTESTÉES

- Réaliser un audit stratégique d'un domaine viticole vin et/ou spiritueux en s'appuyant sur les concepts de l'approche globale de l'exploitation agricole et/ou celui d'un business plan selon la nature du projet et en menant un audit pluridisciplinaire permettant d'appréhender la complexité du positionnement stratégique de l'activité viticole afin d'évaluer les atouts et contraintes du domaine viticole et les opportunités et menaces de l'environnement sur lesquels il faudra s'appuyer pour assurer la réussite du projet
- Evaluer le positionnement de l'entreprise en termes de durabilité et de RSE en s'appuyant sur le diagnostic IDEA et les cahiers des charges RSE de la filière vins et spiritueux afin d'améliorer la performance globale d'un domaine
- Etablir le plan stratégique d'un projet de domaines viticoles en prenant en compte la réglementation de la filière (juridique, fiscale et sociale) en y intégrant les enjeux environnementaux , climatiques, RH, de marchés afin de définir une stratégie d'entreprise durable et responsable
- Réaliser une étude prévisionnelle (business plan) afin d'anticiper le changement en vérifiant la soutenabilité financière des différentes hypothèses envisagées et définir l'orientation et la planification la plus rentable, responsable et durable pour l'entreprise.
- Coordonner l'application et le contrôle sur le moyen terme du plan stratégique en communicant sur les orientations prises et mettant en oeuvre les moyens d'accompagnement aux changements auprès des équipes, en supervisant la production, transformation et commercialisation des produits vin et/ou spiritueux, afin d'assurer le respect des objectifs dans le cadre d'une démarche RSE
- Réaliser un diagnostic technique viticole en y intégrant les enjeux climatiques (risques climatiques et adaptations aux changement climatiques) et environnementaux (transition agro-écologique) en s'appuyant sur la connaissance du matériel végétal, les bases agronomiques et physiologiques de la plante, les processus de conduite du vignoble, la connaissance des besoins en termes d'équipements et ressources humaines nécessaires à cette conduite, en s'appuyant sur la connaissance des règlementations environnementales, juridiques et sociales ainsi que des démarches de management qualité rattachées à cette conduite,

afin d'évaluer les atouts et contraintes du domaine sur le plan viticole et proposer une conduite du vignoble en cohérence avec les objectifs stratégiques de l'entreprise dans le cadre d'une approche agro écologique.

- Réaliser un diagnostic technique oenologique en y intégrant les enjeux environnementaux et les spécificités des marchés en s'appuyant sur la connaissance des processus de vinification, d'élevage, de distillation, de stockage et de conditionnement des vins et des spiritueux, en s'appuyant sur la connaissance des règlementations de la filière vins et spiritueux, des règlementations environnementales, juridiques et sociales ainsi que des démarches de management qualité rattachées à ces processus, afin d'évaluer les atouts et contraintes du domaine sur le plan oenologique et proposer une conduite des chais (vinification, élevage, stockage) et distillerie en cohérence avec les objectifs stratégiques de l'entreprise dans le cadre d'une approche durable et responsable
- Définir et optimiser des itinéraires techniques viticoles en cohérence avec les objectifs stratégiques de l'entreprise dans le cadre d'une approche agro-écologique En s'appuyant sur un diagnostic viticole, en diminuant les pressions sur l'environnement dans la conduite des itinéraires viticoles (ex : réduction les émissions de gaz à effet de serre, limitation du recours aux produits phytosanitaires), en utilisant au maximum la nature comme facteur de production, en maintenant ses capacités de renouvellement (préservation des ressources naturelles et de la biodiversité), en s'appuyant sur les dernières innovations en termes de recherche agronomique, environnementale et numérique, en tenant compte des dimensions RH et budgétaire afin d'améliorer la performance du vignoble pour une production de

raisin optimisée et durable

• Installer un vignoble en contexte de changement climatique en s'appuyant sur les recherches sur le matériel végétal (cépages résistants, adaptation porte greffes, …), les analyses de sols, les systèmes de conduite, en s'appuyant sur la connaissance des règlementations de la filière vins et spiritueux, des règlementations environnementales, en tenant compte des contraintes budgétaires, afin d'assurer une plantation pérenne et capable de produire du raisin de qualité

• Définir et optimiser des itinéraires techniques oenologiques en cohérence avec les objectifs stratégiques de l'entreprise (exploitation ou coopérative) et les profils produits recherchés selon les marchés pour la production de vins tranquilles, effervescents et eaux de vie de vin en ayant une vision systémique et pluidisciplinaire en s'appuyant sur les études de marché et habitudes de consommations, en limitant les impacts environnementaux, en s'appuyant sur les dernières innovations en termes de recherche oenologique, environnementale et numérique, en tenant compte des contraintes RH et budgétaire, afin d'améliorer l'adéquation produit/marché et produire un vin et/ou spiritueux correspondant aux attente des marchés dans une démarche respectueuse de l'environnement

• Organiser le fonctionnement du pôle technique au niveau technique, ressources humaines et financiers en s'appuyant sur sa maitrise de la conduite technique en animant et coordonnant, voir encadrant le travail d'équipe, en évaluant l'intérêt ou non d'externaliser certaines opérations des processus en maitrisant l'enveloppe financière du pôle en communiquant et expliquant les prises de décisions afin d'assurer le respect des objectifs dans le cadre d'une démarche responsable

• Contrôler le respect des objectifs stratégiques en évaluant la qualité des produits (raisin, vins, spiritueux) au moyen d'analyse chimique et sensorielle En vérifiant le respect du budget en communicant sur les réorientations éventuelles à prendre Afin d'assurer le respect des objectifs

• Réaliser un diagnostic complet des coûts de revient des produits commercialisés (de la production à la commercialisation) en s'appuyant sur les méthodes de calcul et d'analyse des coûts complets adaptées aux spécificités d'un domaine viticole (vin et/ou spiritueux), en y intégrant l'analyse des enjeux agro-écologiques, d'écoconception, de changement climatique, de ressources humaine et de transition numérique de la filière en améliorant le système de reporting comptable, technique et commercial e n fonction des besoins afin de dégager les pistes d'amélioration en matière de maitrise des coûts au besoin cette maitrise des coûts pourra passer par une étude plus approfondie des itinéraires techniques

• Réaliser un diagnostic de la rentabilité de l'entreprise En s'appuyant sur l'analyse détaillée des résultats par produit, type de produit et circuit, en s'appuyant sur l'analyse de la performance commerciale, en s'appuyant sur la comparaison à des référentiels de coûts, de prix et autres indicateurs commerciaux en y intégrant les enjeux sociétaux (vins bio, vins naturels, changement climatique, évolution des habitudes de consommation, RSE, accessibilité des produits et services proposés…) afin d'identifier les voies d'amélioration de cette rentabilité qui peuvent passer par des actions au niveau technique et/ou commercial

• Réaliser un diagnostic commercial et marketing en s'appuyant sur connaissance des coûts commerciaux, en évaluant la cohérence du positionnement concurrentiel de l'entreprise en analysant les cibles clients, l'attractivité des marchés cibles, la cohérence de segmentation de la gamme, les circuits de distributions utilisés, la cohérence des grilles tarifaires, du packaging, de la communication et la promotion en s'appuyant sur l'étude des marchés et de la concurrence, en évaluant les principaux risques à l'export, en s'appuyant sur les opportunités et menaces géopolitiques, économiques… des différents marchés afin de vérifier la cohérence de la politique commerciale et marketing dans le cadre d'une démarche performante et écoresponsable et d'en dégager des leviers d'amélioration

• Définir les orientations durables et responsables de la politique commerciale et marketing d'un domaine viticole vin et/ou spiritueux en s'appuyant sur un diagnostic commercial et marketing et une étude de marché et de la concurrence, en s'appuyant sur les changements sociétaux susceptibles de modifier les habitudes de consommation et les logiques de distribution en tenant compte des règles d'importations des différents pays cibles afin d'identifier les axes stratégiques de la commercialisation et du marketing et les moyens humains et financiers à prendre en compte

• Elaborer une offre en cohérence avec les axes stratégiques choisis en choisissant ses cibles (clients / marchés) et les circuits de distribution pour les atteindre en choisissant sa gamme de produit et son packaging, en cherchant à valoriser sa marque et/ou ses produits auprès de ses clients via les réseaux traditionnels, export, digital et e-commerce en déterminant une segmentation de prix en définissant une politique de communication et de promotion en prenant en compte les ressources humaines et financières afin de construire une politique commerciale et marketing écoresponsable

• Elaborer un plan d'action visant à améliorer la rentabilité de la production en créant ou améliorant le système de reporting de l'entreprise en s'appuyant sur un diagnostic technique et les choix commerciaux afin de corriger les faiblesses du système de production et d'adapter les itinéraires de production à la typologie des nouveaux produits

• Elaborer un plan d'action visant à améliorer l'efficacité et l'efficience du marketing et de la commercialisation en s'appuyant sur les axes stratégiques marketing et commerciaux et l'offre de produits et services élaborées en prenant en compte les ressources financières et humaines de l'entreprise en prenant en compte la réglementation sur les boissons alcoolisées afin de définir un plan marketing et commercial
• Réaliser un diagnostic des ressources humaines d'un domaine viticole vin et/ou spiritueux en s'appuyant sur les connaissances acquises en droit du travail, sécurité du travail et accessibilité, paye… spécifique à la filière agricole et viti-vinicole en s'appuyant sur les enjeux de la filière en matière de gestion de ressources humaines :-responsabilité sociétale, attractivité/fidélisation, pénurie de main d'oeuvre, absentéisme, gestion groupées/mutualisée de la main-d'oeuvre afin d'améliorer les orientations stratégiques en termes de gestion de ressources humaines dans un domaine viticole
• Réaliser un diagnostic financier d'un domaine viticole vin et/ou spiritueux en s'appuyant sur la méthode d'analyse de l'étude pluriannuelle des flux financiers adaptée aux spécificités des petites et moyennes entreprises de la filière viti-vinicole en s'appuyant sur les connaissances acquises en analyse financière (rentabilité, solvabilité, comportement financier, capacité financière, cohérence du comportement) afin de vérifier la cohérence du comportement des dirigeants vis-à-vis de la situation économique et financière de l'entreprise et de déterminer des voies d'amélioration durable afin de vérifier la santé financière de l'entreprise pour faire face à de nouveaux projets de développement dans une logique de durabilité
• Accompagner la gestion et l'organisation des ressources humaines vers une démarche plus responsable en s'appuyant sur les connaissances acquises en terme de savoir, savoir-faire et savoir être managérial, sur les méthodes de gestion de projet, sur le management interculturel en s'appuyant sur les connaissances acquises en droit du travail, sécurité du travail/accessibilité spécifique à la filière agricole et viti-vinicole en prenant en compte les situations individuelles en prenant en compte la saisonnalité du cycle de production et commercialisation en réussissant à communiquer et accompagner les équipes vers le changement afin de définir, dans le cadre d'une démarche bienveillante et responsable, les orientations à privilégier en termes de recrutement, de motivation individuelle et collective, d'harmonisation de l'organisation du travail et de QVT en général.
• Accompagner le développement personnel et professionnel des salariés en tenant compte des besoins de l'entreprise et des aspirations des salariés (GPEC) en s'appuyant sur les connaissances en termes de sécurité et santé au travail et en sensibilisant les équipes aux risques afférents à la filière en accompagnant la mise en place d'un plan de développement des compétences des équipes afin de permettre l'actualisation et le développement des compétences de ses équipes, la motivation et le bien-être au travail
• Décider ou argumenter des orientations auprès d'une gouvernance au niveau fiscal, juridique et assurance des risques en s'appuyant sur des audits externes réalisés par des juristes, fiscalistes ou assureurs afin d'optimiser la pérennité de l'entreprise et le fonctionnement administratif et financier
• Décider ou argumenter des orientations en termes financiers auprès d'une gouvernance en s'appuyant sur les critères de durabilité de l'entreprise, sur les connaissances des critères de financement des banques, sur le diagnostic financier et un diagnostic prévisionnel Afin d'assurer un fonctionnement durable et le développement de projets responsables

Blocs de compétences

RNCP38120BC01 — Conduire une stratégie durable et responsable d'un domaine viticole vin et/ou spiritueux

LISTE DE COMPÉTENCES

• Réaliser un audit stratégique d'un domaine viticole vin et/ou spiritueux
• En s'appuyant sur les concepts de l'approche globale de l'exploitation agricole et/ou celui d'un business plan selon la nature du projet : Projet d'activité, Projet entrepreneurial (création d'entreprise, rachat d'un domaine, …) Projet de pérennisation d'entreprise (transmission, restructuration, agrandissement, …).
• En sachant mener un audit pluridisciplinaire permettant d'appréhender la complexité du positionnement stratégique de l'activité viticole.
Afin d'évaluer les atouts et contraintes du domaine viticole et les opportunités et menaces de l'environnement sur lesquels il faudra s'appuyer pour assurer la réussite du projet
• Evaluer le positionnement de l'entreprise en termes de durabilité et de RSE
En s'appuyant sur le diagnostic IDEA et les cahiers des charges RSE de la filière vins et spiritueux (HVE, SME, labels…)

Afin d’améliorer la performance globale d’un domaine
• Etablir le plan stratégique d’un projet de domaines viticoles
En prenant en compte la réglementation de la filière (juridique, fiscale et sociale)
En y intégrant les enjeux :
• Environnementaux (transition agro-écologique,),
• Climatiques (adaptations aux risques et changement climatiques)
• RH (gestion de la pénurie de main d’oeuvre en viticulture),
• De marchés (baisse de consommation du marché français, fluctuation des marchés exports en fonction du contexte géopolitique, …)
Afin de définir une stratégie durable et responsable
• Réaliser une étude prévisionnelle (business plan)
Afin d’anticiper le changement en vérifiant la soutenabilité financière des différentes hypothèses envisagées et définir l’orientation et la planification la plus rentable, responsable et durable pour l’entreprise.
• Coordonner l’application et le contrôle sur le moyen terme du plan stratégique
En communicant sur les orientations prises et mettant en oeuvre les moyens d’accompagnement aux changements auprès des équipes,
En supervisant la production, transformation et commercialisation des produits vin et/ou spiritueux
Afin d’assurer le respect des objectifs dans le cadre d’une démarche RSE

MODALITÉS D'ÉVALUATION

• Réalisation d’un audit stratégique durable et responsable
Etude répondant au besoin d’un dirigeant de domaine viticole dans le cadre d’un projet de transmission, vente, agrandissement, changement de stratégie commerciale, de système de conduite, de restructuration du vignoble, …
Audit évalué en même temps que l’audit technique - cf. bloc 2- car la majorité des projets stratégiques d’une entreprise viticole sont en prise directe avec la gestion de la production
L’apprenant dispose des données comptables du dernier exercice clôturé et d’un outil informatique de prévision
• Travail en groupe
• Mise en situation professionnelle
• Rédaction d’un document écrit à destination du professionnel viticulteur commanditaire de l’étude et de l’équipe pédagogique
• Soutenance orale du rapport d’audit devant un jury d’évaluation et le(s) viticulteur(s) associés commanditaire(s).
Le jury d’évaluation est composé d’enseignants en viticulture, oenologie et gestion et de conseillers d’entreprise.

RNCP38120BC02 — Manager la conduire technique d'un domaine viticole vin et/ou spiritueux vers la transition agroécologique

LISTE DE COMPÉTENCES

• Réaliser un diagnostic technique viticole en y intégrant les enjeux climatiques (risques climatiques et adaptations aux changement climatiques) et environnementaux (transition agro-écologique)
En s’appuyant sur la connaissance du matériel végétal, les bases agronomiques et physiologiques de la plante, les processus de conduite du vignoble, la connaissance des besoins en termes d’équipements et ressources humaines nécessaires à cette conduite, En s’appuyant sur la connaissance des règlementations environnementales, juridiques et sociales ainsi que des démarches de management qualité rattachées à cette conduite,
Afin d’évaluer les atouts et contraintes du domaine sur le plan viticole et proposer une conduite du vignoble en cohérence avec les objectifs stratégiques de l’entreprise dans le cadre d’une approche agro écologique.
• Réaliser un diagnostic technique oenologique en y intégrant les enjeux environnementaux et les spécificités des marchés
En s’appuyant sur la connaissance des processus de vinification, d’élevage, de distillation, de stockage et de conditionnement des vins et des spiritueux,
En s’appuyant sur la connaissance des règlementations de la filière vins et spiritueux, des règlementations environnementales, juridiques et sociales ainsi que des démarches de management qualité rattachées à ces processus,
Afin d’évaluer les atouts et contraintes du domaine sur le plan oenologique et proposer une conduite des chais (vinification, élevage, stockage) et distillerie en cohérence avec les objectifs stratégiques de l’entreprise dans le cadre d’une approche durable et responsable
• Définir et optimiser des itinéraires techniques viticoles en cohérence avec les objectifs stratégiques de l’entreprise dans le cadre d’une approche agro-écologique

En s’appuyant sur un diagnostic viticole,
En diminuant les pressions sur l’environnement dans la conduite des itinéraires viticoles (ex : réduction les émissions de gaz à effet de serre, limitation du recours aux produits phytosanitaires),
En utilisant au maximum la nature comme facteur de production
En maintenant ses capacités de renouvellement (préservation des ressources naturelles et de la biodiversité),
En s’appuyant sur les dernières innovations en termes de recherche agronomique, environnementale et numérique,
En tenant compte des dimensions RH et budgétaire
Afin d’améliorer la performance du vignoble pour une production de raisin optimisée et durable

- Installer un vignoble en contexte de changement climatique

En s’appuyant sur les recherches sur le matériel végétal (cépages résistants, adaptation porte greffes, …), les analyses de sols, les systèmes de conduite,
En s’appuyant sur la connaissance des règlementations de la filière vins et spiritueux, des règlementations environnementales,
En tenant compte des contraintes budgétaires,
Afin d’assurer une plantation pérenne et capable de produire du raisin de qualité

- Définir et optimiser des itinéraires techniques oenologique en cohérence avec les objectifs stratégiques de l’entreprise (exploitation ou coopérative) et les profils produits recherchés selon les marchés pour la production de vins tranquilles, effervescents et eaux de vie de vin

En ayant une vision systémique et pluidisciplinaire,
En s’appuyant sur les études de marché et habitudes de consommations,
En limitant les impacts environnementaux,
En s’appuyant sur les dernières innovations en terme de recherche oenologique, environnementale et numérique.
En tenant compte des contraintes RH et budgétaire,
Afin d’améliorer l’adéquation produit/marché et produire un vin et/ou spiritueux correspondant aux attente des marchés dans une démarche respectueuse de l'environnement

- Organiser le fonctionnement du pôle technique au niveau technique, ressources humaines et financiers

En s’appuyant sur sa maitrise de la conduite technique
En animant et coordonnant, voir encadrant le travail d’équipe,
En évaluant l’intérêt ou non d’externaliser certaines opérations des processus
En maitrisant l’enveloppe financière du pôle
En communiquant et expliquant les prises de décisions
Afin d’assurer le respect des objectifs dans le cadre d’une démarche responsable

- Contrôler le respect des objectifs stratégiques

En évaluant la qualité des produits (raisin, vins, spiritueux) au moyen d’analyse chimique et sensorielle
En vérifiant le respect du budget
En communicant sur les réorientations éventuelles à prendre
Afin d’assurer le respect des objectifs

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Réalisation d’un audit technique (viticole et oenologique) : étude répondant au besoin d’un dirigeant de domaine viticole dans le cadre d’un besoin technique : agrandissement, baisse de rendement, changement de mode de conduite (Passage AB, Zéro herbicide), arrachage, adaptation aux risques climatiques, restructuration d’un vignoble vieillissant, … L’apprenant dispose des données techniques fournies par le(s) dirigeant(s). En complément, il se rend sur le terrain pour collecter de la donnée sur la parcelle Cet audit technique est évalué en même temps que l’audit stratégique- cf. Bloc 1 car les changements d’orientation de production ont des conséquences sur la stratégie globale d’une entreprise viticole.
- Travail en groupe
- Mise en situation professionnelle
- Rédaction d’un document écrit à destination du professionnel viticulteur commanditaire de l’étude et de l’équipe pédagogique
- Soutenance orale du rapport d’audit devant un jury d’évaluation et le(s) viticulteur(s) associés commanditaire(s).

RNCP38120BC03 — Consolider la rentabilité et la performance commerciale et marketing dans un domaine viticole vin et/ou spiritueux face à un contexte de concurrence accrue et de risques climatiques

LISTE DE COMPÉTENCES

• Réaliser un diagnostic complet des coûts de revient des produits commercialisés (de la production à la commercialisation)

En s'appuyant sur les méthodes de calcul et d'analyse des coûts complets adaptées aux spécificités d'un domaine viticole (vin et/ou spiritueux), En y intégrant l'analyse des enjeux agro-écologiques, d'écoconception, de changement climatique, de ressources humaine et de transition numérique de la filière En améliorant le système de reporting comptable, technique et commercial en fonction des besoins Afin de dégager les pistes d'amélioration en matière de maitrise des coûts. Au besoin cette maitrise des coûts pourra passer par une étude plus approfondie des itinéraires techniques (Cf. Bloc 2).

• Réaliser un diagnostic de la rentabilité de l'entreprise

En s'appuyant sur l'analyse détaillée des résultats par produit, type de produit et circuit,

En s'appuyant sur l'analyse de la performance commerciale,

En s'appuyant sur la comparaison à des référentiels de coûts, de prix et autres indicateurs commerciaux.

En y intégrant les enjeux sociétaux (vins bio, vins naturels, changement climatique, évolution des habitudes de consommation, RSE, accessibilité des produits et services proposés…)

Afin d'identifier les voies d'amélioration de cette rentabilité qui peuvent passer par des actions au niveau technique (cf. C3.1a) et/ou commercial (Cf. C3.1c)

• Réaliser un diagnostic commercial et marketing

En s'appuyant sur connaissance des coûts commerciaux

En évaluant la cohérence du positionnement concurrentiel de l'entreprise en analysant les cibles clients, l'attractivité des marchés cibles, la cohérence de segmentation de la gamme, les circuits de distributions utilisés, la cohérence des grilles tarifaires, du packaging, de la communication et la promotion

En s'appuyant sur l'étude des marchés et de la concurrence,

En évaluant les principaux risques à l'export,

En s'appuyant sur les opportunités et menaces géopolitiques, économiques, … des différents marchés

Afin de vérifier la cohérence de la politique commerciale et marketing dans le cadre d'une démarche performante et écoresponsable et d'en dégager des leviers d'amélioration

• Définir les orientations durables et responsables de la politique commerciale et marketing d'un domaine viticole vin et/ou spiritueux

En s'appuyant sur un diagnostic commercial et marketing et une étude de marché et de la concurrence,

En s'appuyant sur les changements sociétaux susceptibles de modifier les habitudes de consommation et les logiques de distribution

En tenant compte des règles d'importations des différents pays cibles

Afin d'identifier les axes stratégiques de la commercialisation et du marketing (identifier les cibles, les circuits de distribution, les logiques de production correspondant à ces cibles, les logiques de communication adaptées aux cibles) et les moyens humains et financiers à prendre en compte

• Elaborer une offre en cohérence avec les axes stratégiques choisis

En choisissant ses cibles (clients / marchés) et les circuits de distribution pour les atteindre

En choisissant sa gamme de produit et son packaging,

En cherchant à valoriser sa marque et/ou ses produits auprès de ses clients via les réseaux traditionnels, export, digital et e-commerce

En déterminant une segmentation de prix

En définissant une politique de communication et de promotion

En prenant en compte les ressources humaines et financières

Afin de construire une politique commerciale et marketing écoresponsable (produits, prix, circuits, packaging, communication et promotion

• Elaborer un plan d'action visant à améliorer la rentabilité de la production

En créant ou améliorant le système de reporting de l'entreprise

En s'appuyant sur un diagnostic technique et les choix commerciaux

Afin de corriger les faiblesses du système de production et d'adapter les itinéraires de production à la typologie des nouveaux produits (Cf. bloc 2)

- Elaborer un plan d’action visant à améliorer l’efficacité et l’efficience du marketing et de la commercialisation

En s’appuyant sur les axes stratégiques marketing et commerciaux et l’offre de produits et services élaborées
En prenant en compte les ressources financières et humaines de l’entreprise
En prenant en compte la réglementation sur les boissons alcoolisées
Afin de définir un plan marketing et commercial

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Réalisation d’un audit de rentabilité

Evaluation des compétences C3.1a,1b, C3.3a
Etude répondant au besoin d’un dirigeant d’un domaine viticole visant à améliorer sa rentabilité L’apprenant dispose de données comptables et techniques fournies par le cabinet de gestion partenaire de Bordeaux Sciences Agro et d’un outil informatique développé par l’équipe pédagogique de calcul de coûts, d’indicateurs commerciaux et de résultats. Il devra collecter des informations complémentaires nécessaires à l’étude auprès du dirigeant audité, lors des visites organisées sur son exploitation

- Mise en situation professionnelle - Travail en groupe pour la production des indicateurs - Rédaction individuelle d’un document à destination de l’équipe pédagogique - Mise en commun et rédaction du document final pour remise aux dirigeants commanditaires de l’étude
- Présentation à l’oral de l’exploitation étudiée au groupe d’apprenants afin d’appréhender une diversité de situation
- Présentation à l’oral des résultats individuels de l’audit au responsable du domaine viticole concerné.
- Le cas échéant, soutenance orale de l’analyse de résultats collectifs à l’équipe pédagogique et au groupe de viticulteurs concernés (travail réalisé en groupe)
- Réalisation d’un audit commercial et marketing :

Evaluation des compétences C3.1c, C3.2a,2b, C3.3a,3b
Etude réalisée sur la même exploitation que le diagnostic de rentabilité
Travail en groupe;
Mise en situation professionnelle

- Soutenance orale du diagnostic à l’équipe pédagogique et au groupe d’apprenant afin d’appréhender une diversité de situation
- Présentation à l’oral des résultats individuels de l’audit au responsable du domaine viticole concerné.

RNCP38120BC04 — Piloter dans une démarche durable et/ou RSE les ressources humaines et financière d'un domaine viticole et/ou spiritueux

LISTE DE COMPÉTENCES

- Réaliser un diagnostic des ressources humaines d’un domaine viticole vin et/ou spiritueux

En s’appuyant sur les connaissances acquises en droit du travail, sécurité du travail et accessibilité, paye … spécifique à la filière agricole et viti-vinicole
En s’appuyant sur les enjeux de la filière en matière de gestion de ressources humaines :

- Responsabilité Sociétale
- Attractivité/fidélisation
- Pénurie de main d’oeuvre, absentéisme
- Gestion groupées/mutualisée de la main-d’oeuvre

Afin d’améliorer les orientations stratégiques en termes de gestion de ressources humaines dans un domaine viticole

- Réaliser un diagnostic financier d’un domaine viticole vin et/ou spiritueux

En s’appuyant sur la méthode d’analyse de l’étude pluriannuelle des flux financiers adaptée aux spécificités des petites et moyennes entreprises de la filière viti-vinicole
En s’appuyant sur les connaissances acquises en analyse financière (rentabilité, solvabilité, comportement financier, capacité financière, cohérence du comportement)
Afin de vérifier la cohérence du comportement des dirigeants vis-à-vis de la situation économique et financière de l’entreprise et de déterminer des voies d’amélioration durable
Afin de vérifier la santé financière de l’entreprise pour faire face à de nouveaux projets de développement dans une logique de durabilité

- Accompagner la gestion et l’organisation des ressources humaines vers une démarche plus responsable

En s’appuyant sur les connaissances acquises en terme de savoir, savoir-faire et savoir être managérial, sur les méthodes de gestion de projet, sur le management interculturel
En s’appuyant sur les connaissances acquises en droit du travail, sécurité du travail/accessibilité spécifique à la filière agricole et viti-vinicole

En prenant en compte les situations individuelles
En prenant en compte la saisonnalité du cycle de production et commercialisation
En réussissant à communiquer et accompagner les équipes vers le changement
Afin de définir, dans le cadre d'une démarche bienveillante et responsable, les orientations à privilégier en termes de recrutement, de motivation individuelle et collective, d'harmonisation de l'organisation du travail et de QVT en général.
• Accompagner le développement personnel et professionnel des salariés
En tenant compte des besoins de l'entreprise et des aspirations des salariés (GPEC)
En s'appuyant sur les connaissances en termes de sécurité et santé au travail et en sensibilisant les équipes aux risques afférents à la filière.
En accompagnant la mise en place d'un plan de développement des compétences des équipes
Afin de permettre l'actualisation et le développement des compétences de ses équipes, la motivation et le bien-être au travail
• Décider ou argumenter des orientations auprès d'une gouvernance au niveau fiscal, juridique et assurance des risques
En s'appuyant sur des audits externes réalisés par des juristes, fiscalistes ou assureurs
Afin d'optimiser la pérennité de l'entreprise et le fonctionnement administratif et financier
• Décider ou argumenter des orientations en termes financiers auprès d'une gouvernance
En s'appuyant sur les critères de durabilité de l'entreprise, sur les connaissances des critères de financement des banques, sur le diagnostic financier et un diagnostic prévisionnel
Afin d'assurer un fonctionnement durable et le développement de projets responsables

MODALITÉS D'ÉVALUATION

• Réalisation d'un audit RH et financier d'un domaine viticole vin et/ou spiritueux
Evaluation des compétences C4.1a, 1b, C4.2a, 2b, C4.3a, 3b
Etude répondant au besoin d'un dirigeant de domaine viticole visant à analyser la performance durable et la cohérence financière de son entreprise et de sa politique RH.
L'apprenant dispose de données comptables sur 3 exercices, fournies par le cabinet de gestion partenaire de Bordeaux Sciences Agro et d'un outil informatique développé par l'équipe pédagogique de calcul d'indicateurs financiers. Il visite le domaine, collecte les données RH et échange avec le dirigeant afin de mieux comprendre les choix financiers effectués
• Mise en situation professionnelle
• Travail en groupe pour le calcul des indicateurs
• Rédaction d'un document écrit à destination du professionnel viticulteur commanditaire de l'étude et de l'équipe pédagogique
• Présentation à l'oral des résultats individuels de l'audit au responsable du domaine viticole concerné.
• Soutenance orale de l'analyse de résultats collectifs à l'équipe pédagogique et au groupe de viticulteurs concernés (travail réalisé en groupe)

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le manager dirigeant pourra notamment mettre à profit ses compétences dans des secteurs tels que :
• production/propriété viticole (vins et spiritueux)
• négoce vins et spiritueux
• conseil en stratégie/gestion/organisation/management auprès des acteurs de la filière vins et spiritueux
• coopérative viticole
• organisations professionnelles vins et spiritueux

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Selon son parcours professionnel, et son projet (achat/reprise de domaine, salariat, libéral), le manager dirigeant de domaine pourra exercer des fonctions de direction ou des fonctions transversales dans des structures variées allant du domaine familial de petite taille (TPE), à des structures plus grandes sous forme sociétaire.
Il pourra aussi, selon son parcours et son projet professionnel, intégrer des postes de direction dans des structures coopératives, des sociétés de négoce, des entreprises de conseil, des organismes professionnels, …ou exercer à son compte en tant que consultant auprès des domaines viticoles par exemple.

RÉGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

La certification manager de domaines viticoles (MS) de Bordeaux Sciences Agro permet d'obtenir :

- la Capacité professionnelle agricole (CPA) en vue d'une installation. L'obtention de la CPA fait partie des conditions à remplir par tout candidat à l'installation (sauf dérogation à titre exceptionnel) pour bénéficier du dispositif d'aide national et européen à l'installation en agriculture.

cf. Arrêté du 18 février 2022 fixant la liste des diplômes, titres et certificats permettant de satisfaire à la condition de diplôme de la capacité professionnelle prévue à l'article L. 330-1 du code rural et de la pêche maritime et conférant la capacité professionnelle prévue à l'article L. 331-2 du même code

- le certificat certiphyto décideur.

cf. Décret no 2016-1125 du 11 août 2016 modifiant les conditions de délivrance et de renouvellement des certificats individuels pour l'application des produits phytopharmaceutiques

et Arrêté du 29 août 2016 portant création et fixant les modalités d'obtention du certificat individuel pour l'activité « utilisation à titre professionnel des produits phytopharmaceutiques » dans les catégories « décideur en entreprise soumise à agrément » et « décideur en entreprise non soumise à agrément »

Marché du travail

Indicateurs au niveau des familles professionnelles (FAP) des métiers visés, agrégés au niveau national — France Travail / DARES (open data).

Tension de recrutement (DARES 2024)	Élevée (4/5) Moyenne pondérée par l'emploi ; les familles ci-dessous s'échelonnent de 1 à 5 sur 5.
Facteurs principaux	Manque de main-d'œuvre disponible
Salaire médian (mensuel)	2 378 €
Familles professionnelles (FAP)	A1X42 — Viticulteurs, arboriculteurs · tension 3/5 (Modérée) A2X90 — Ingénieurs, cadres techniques de l'agriculture · tension 3/5 (Modérée) E3X20 — Ouvriers peu qualifiés des industries agro-alimentaires · tension 4/5 (Élevée) E3X40 — Ouvriers qualifiés des industries agro-alimentaires · tension 5/5 (Très élevée) E5X70 — Techniciens des industries de process · tension 4/5 (Élevée) E5X80 — Agents de maîtrise et assimilés des industries de process · tension 5/5 (Très élevée) L2X61 — Agents administratifs · tension 1/5 (Très faible) L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée) L4X81 — Techniciens et agents de maîtrise des services financiers ou comptables · tension 5/5 (Très élevée) L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) · tension 3/5 (Modérée)
Projets de recrutement (BMO 2026)	169 195
Jugés difficiles à recruter	34 %
Emplois saisonniers	59 %

Familles professionnelles (FAP)	A1X42 — Viticulteurs, arboriculteurs A2X90 — Ingénieurs, cadres techniques de l'agriculture E3X20 — Ouviers peu qualifiés des industries agro-alimentaires E3X40 — Ouviers qualifiés des industries agro-alimentaires E5X70 — Techniciens des industries de process E5X80 — Agents de maitrise et assimilés des industries de process L2X61 — Agents administratifs L4X80 — Techniciens des services administratifs L4X81 — Techniciens et agents de maîtrise des services financiers ou comptables L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) L6X00 — Dirigeants de petites et moyennes entreprises de moins de 50 salariés

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS

VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Etre titulaire de l’un des diplômes suivants :

- Diplôme d’ingénieur habilité par la Commission des Titres d’Ingénieur (liste CTI)
- Diplôme d’une école de management habilitée à délivrer le grade national de Master (liste CEFDG)
- Diplôme de 3ème cycle habilité par les autorités universitaires (DEA, DESS, Master…) ou diplôme professionnel de niveau BAC + 5
- Diplôme de M1 ou équivalent, pour les candidats justifiant d’au moins trois années d’expérience professionnelle.
- Titre inscrit au RNCP niveau 7 (ancienne nomenclature niveau I)
- Diplôme étranger équivalent aux diplômes français exigés ci-dessus.

Conditions d’accès dérogatoires

a) Dans la limite de 40 % maximum de l’effectif de la promotion suivant la formation Mastère Spécialisé, sont recevables, après une procédure de Validation des acquis personnels et professionnels (VAPP), les candidatures de personnes justifiant a minima de 5 années d’expérience professionnelle pour lesquelles les activités exercées ont un lien avéré avec les compétences professionnelles visées par la formation (hors stage, césure, cursus initial en alternance).

b) Par dérogation pour 30 % maximum de l’effectif suivant la formation Mastère Spécialisé, sont recevables les candidatures des personnes titulaires d’un des diplômes suivants :

? Niveau M1 validé ou équivalent sans expérience professionnelle

? Diplôme de L3 justifiant d’une expérience adaptée de 3 ans minimum

La formation est également accessible par la voie de la VAE (Validation des acquis de l’expérience). En savoir +

A NOTER : pour les publics n’ayant pas de compétence technique viticole, un séminaire de remise à niveau (dit RAN) de 6 semaines est requis : 1 semaine de cours dispensée par Bordeaux Sciences Agro suivie de 5 semaines de stage de vinification).

Dates : septembre – octobre de chaque année.

PRÉREQUIS À LA VALIDATION

Sans objet.

COMPOSITION DU JURY — FORMATION INITIALE, FORMATION CONTINUE, CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Le jury de certification est composé de 5 à 6 membres dont :

- 3 cadres d'entreprises experts dans leur domaine et référents du métier visé (membres extérieurs à l'organisme certificateur) dont l'un est Président du jury ;
- 2 à 3 enseignants : spécialisé en gestion et spécialisé en technique viti-oeno.

COMPOSITION DU JURY — VAE

Le jury est composé de 3 membres dont 2 professionnels dont le métier et la fonction sont en lien direct avec la thématique de la certification (dont un est président de jury)

Financement en alternance (NPEC)

Niveau de prise en charge d'un contrat d'apprentissage par les OPCO, fixé par France compétences par branche professionnelle (CPNE).

Prise en charge usuelle	8 560 €
Selon la branche	7 000 € – 8 696 €

Prise en charge	Branches concernées
8 560 €	Valeur par défaut · 197 branches
8 696 €	CPNE FP Commerce de Détail de l'Horlogerie Bijouterie, CPNE de l'agriculture, CPNE du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, CPNEFP Commerce succursaliste de la Chaussure, CPNEFP Commerce à distance
8 600 €	CPNEFP de l'habillement, mercerie, chaussure et jouet
8 000 €	CPNE de l'ingénierie, des services informatiques et du conseil
7 000 €	CPNEFP de la métallurgie

Base légale

Date de décision	18/10/2023
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	18/10/2026
Date de dernière délivrance possible	18/10/2030

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2021	10	0	90 %	—
2020	6	0	100 %	100 %
2019	8	0	88 %	88 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP19182

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP42855

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP19182, RNCP34608, RNCP34681, RNCP35160, RNCP35173, RNCP36150, RNCP36207, RNCP36371, RNCP36392, RNCP36814, RNCP37074

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

https://www.agro-bordeaux.fr/fiche-pedagogique/mastere-specialise-manager-de-domaines-viticoles/

Fiche officielle (France Compétences)

https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/38120/

Où se former

Formations référencées	5
Organismes	1
Régions couvertes	1
Prix indicatif	800 € – 11 000 €
Durée	203 – 1778 h

Offre de formation — MonCompteFormation (Caisse des Dépôts), licence ouverte.

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	9
Parcours menés à terme	6
Taux d'achèvement	67 %
Période	10/2024 – 05/2026

Entrées et sorties — Caisse des Dépôts (open data), tous organismes confondus.

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	12
Montant total engagé	33 594 €
Coût moyen par dossier	2 800 €
Durée moyenne	973 h
Période	09/2024 – 07/2026
France compétences	98 %
Reste à charge titulaire	2 %

Formations engagées via le CPF — Caisse des Dépôts (open data), tous organismes confondus.