MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

Liberté
Égalité
Fraternité

REFERENTIEL DE DIPLOME

Brevet de technicien supérieur agricole

« Développement et Animation de projets TeRritoriaux (DATR)»

ENSEIGNEMENT AGRICOLE
L'AVENTURE DU VIVANT
LES MÉTIERS GRANDEUR NATURE

SOMMAIRE

Référentiel d'activités ……p3

Eléments de contexte socio-économique du secteur professionnel……..p4
Emplois visés par le diplôme…….p8
Fiche descriptive d'activités…..p13
Liste des situations professionnelles significatives et finalités du travail…..p17

Référentiel de compétences……p18

Liste des capacités attestées par le diplôme…..p19
Blocs de compétences et capacités du tronc commun…..p21
Blocs de compétences et capacités professionnelles spécifiques du BTSA …..p22

Référentiel d'évaluation…….p26

Tableau des épreuves……p27
Modalités et critères d'évaluation…..p28

Référentiel de formation…….p35

Présentation et architecture de la formation……p36
Présentation des modules de formation……p41
Les activités pluridisciplinaires……p81

REFERENTIEL D'ACTIVITES

Le référentiel d'activités du Brevet de Technicien Supérieur agricole, décrit les emplois de niveau 5 exercés par des hommes et des femmes dans les secteurs de la conduite et de l'accompagnement de projets territoriaux.

Le référentiel d'activités est composé de quatre parties :
La première partie fournit les informations relatives au contexte socio-économique du secteur professionnel concerné.
La deuxième partie présente les emplois visés par le diplôme et leurs descriptions.
La troisième partie est constituée de la fiche descriptive d'activité (FDA).
La quatrième partie présente les situations professionnelles significatives (SPS) organisées en champs de compétences.

1 Éléments de contexte socio-économique du secteur professionnel

La notion de « développement et animation des territoires ruraux » fait partie depuis longtemps des grands enjeux de la société.

Les métiers et emplois d'agents de développement, notamment en milieu rural, apparaissent dans les années 1980, avec l'institutionnalisation du développement local, pour la mise en œuvre de politiques d'aménagement, comme par exemple les Plans d'aménagement rural (PAR) [1].

Dans les années 1990, la coopération entre les communes s'organise (intercommunalités) et se structure au sein d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI), avec l'apparition de politiques régionales de développement territorial, et le développement des politiques européennes. Ces évolutions de réglementations et de dispositifs génèrent de nouveaux besoins d'animation en développement local et en développement territorial. Des animateurs du développement, présents dans les Syndicats mixtes, les pôles d'équilibre territorial et rural (PETR), mais aussi dans le milieu associatif (éducation populaire) et militant (comités d'expansion), animent des structures de différentes natures et différents projets, contrat d'avenir ou d'action publique.

Ces dernières années, la réforme des politiques publiques, mais aussi les orientations pour la réduction des déficits, la modification des modes de financement, les nouvelles phases de décentralisation et la loi[2] de Nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe), ont eu des effets sur les emplois d'animation et de développement et les ont fait évoluer au-delà de postes dans la fonction publique ou soutenu par des fonds publics.

Aujourd'hui, les chargés de mission, les animateurs et agents du développement œuvrent dans des zones urbaines, périurbaines ou rurales, pour des agglomérations, des métropoles, des intercommunalités, des associations et des cabinets de consultants. Ce qui fait dire à certains que « *le développement local est asexué[3]. Il est Métropole, Ville, Quartier, Périphérie, Campagne ».*

Les agents, animateurs et autres chargés de mission se retrouvent dans des projets d'aménagement et de développement économique, écologique, éducatif, touristique, culturel et social de leur territoire. *« Ils peuvent avoir une mission générale de développement rural ou des vocations plus spécifiques comme chargé de développement économique, culturel, agricole[4] »*. A côté de cela, on observe aussi le développement d'initiatives privées et de collectifs citoyens qui portent de nouvelles attentes et projets d'accompagnement au changement, en tissant de nouveaux liens entre les milieux urbain et rural. C'est le cas par exemple, en agriculture urbaine.

Tous ces faits de société contribuent à la densification, mais aussi à la diversification des emplois et à l'évolution des métiers de l'animation, du développement local et territorial et de l'accompagnement de projet et de structures, avec des visions d'experts[5] pour qui le développement local est à différencier du développement territorial. Le premier étant vu comme une mobilisation spontanée des acteurs locaux, alors que le second est une mobilisation combinée de l'initiative nationale et de l'action locale.

Le développement local[6] réside dans l'émergence d'initiatives privées, éventuellement suscitées et soutenues par les institutions. Il est une dynamique économique et sociale, concertée et impulsée par des

1 GREP « Pour » 2021/2 N° 240-241

2 2015, https://www.vie-publique.fr/loi/20721-loi-notre-loi-du-7-aout-2015

3 Jean-Yves Pineau GREP « Pour » 2021/2 N° 240-241

4 GREP « Pour » 2021/2 N° 240-241

5 Développement social, local et territorial : repères thématiques et bibliographiques sur le cas français, Pierre-Noël Denieuil, 2008

6 GREP « Pour » 2021/2 N° 240-241, Gilles Peissel, Cap Rural

acteurs individuels et collectifs sur un territoire donné[7].

Le développement territorial[8] relève de l'action des institutions pour administrer les territoires, par le biais de procédures et de dispositifs réglementaires. Il consiste à concevoir et piloter des projets spécifiques liés à la politique de transformation et de développement des territoires et à participer à leur mise en œuvre[9].

Dans ce contexte, l'animation est une fonction centrale des métiers du développement. Elle s'exerce dans de multiples situations, qui demandent une adaptation permanente de la posture et des moyens. Le travail en mode projet est quant à lui participatif et complexe, car il doit s'adapter aux finalités, aux objectifs, et aux thématiques.

1.1- L'environnement politique, social, réglementaire du secteur professionnel

Certains territoires se repeuplent, notamment les ruraux, créant ainsi une recomposition sociale. Aujourd'hui, l'augmentation de la population rurale[10] résulte en partie de l'arrivée de nouvelles populations originaires de la ville, au sein desquelles plusieurs profils ont pu être identifiés tels que les jeunes familles, les retraités ou encore une nouvelle génération d'entrepreneurs ruraux sans oublier la migration vers les campagnes de demandeurs d'emploi. Le déploiement du télétravail avec la crise sanitaire a vu la migration de populations de cadres ou de catégories sociales supérieures des villes vers des zones moins denses en population. Cette redynamisation facilitée par le développement de nouvelles mobilités et technologies redéfinit les liens tissés dans les territoires de vie et/ou de travail.

Les différents projets et des *lois, comme celle[11] pour le développement des territoires ruraux ne s'y trompent pas et reposent sur l'idée que le milieu rural ne se réduit pas à l'agriculture, et que son développement ne peut résulter que de la complémentarité des différentes activités économiques qui s'y déploient et de leur synergie ».* En la matière, les évolutions sociétales, politiques ou réglementaires font muter les métiers et emplois du développement et de l'animation de projet dans les territoires, qu'ils soient ruraux, périurbains ou urbains.

La loi dite « NOTRe » a confié des compétences renforcées aux Régions, avec un complément de loi qui modifie leur découpage. Le rôle de la Région en matière de développement économique est réaffirmé, et lui a été déléguée la charge de l'aménagement durable du territoire.
Dans ce cadre, les Régions doivent élaborer différents schémas régionaux comme celui du développement économique, d'innovation et d'internationalisation (SRDEII) qui fixe des orientations régionales pour une durée de cinq ans. Elles doivent également prendre en charge l'aménagement durable du territoire au travers du Schéma régional d'aménagement et de développement durable du territoire (SRADDT) dans lequel figurent des orientations stratégiques en matière d'aménagement du territoire, mobilité, lutte contre la pollution de l'air, maîtrise et valorisation de l'énergie, logement et gestion des déchets.

L'obligation de janvier 2017 impose à toutes les communes d'être couvertes par un schéma de cohérence territoriale (SCoT), où les questions indissociables de planification et de développement conduisent à la mise en œuvre de nombreux services à la population.
Le SCoT est l'outil de conception et de mise en œuvre d'une planification stratégique intercommunale, à l'échelle d'un large bassin de vie ou d'une aire urbaine, dans le cadre d'un projet d'aménagement et de développement durables (PADD). Cette obligation réunit au sein d'une même entité administrative les espaces urbains, périurbains et ruraux, avec des politiques publiques qui favorisent plus l'investissement. Elle implique d'aborder la notion de services sous des angles différents, en s'interrogeant davantage en

7 https://www.iram-fr.org/developpement-local-et-decentralisation.html

8 GREP « Pour » 2021/2 N° 240-241, Gilles Peissel, Cap Rural

9 https://www.iram-fr.org/developpement-local-et-decentralisation.html

10 Selon l'INSEE, en 2019, 22,4 millions d'habitants vivent dans les zones rurales, soit 35% de la population. 14% de la population a entre 15 et 29 ans et 26 % ont plus de 65 ans. On compte 101000 habitants supplémentaires par an dans les zones rurales.

11 Loi n° 2005-157 du 23 février 2005

termes de planification et d'usage des équipements.

Dans la continuité du SCoT, le Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC, 2018), à travers une même logique d'investissement contextualisée aux besoins en compétences dans les territoires, met en œuvre de nouveaux accès à la formation professionnelle et à l'emploi, pour les publics peu qualifiés et les jeunes éloignés du travail. Avec les objectifs de garantir un socle de compétences de base, d'accompagner et de sécuriser les parcours, il vise à répondre aux besoins des entreprises, et à renforcer leur compétitivité.

Le rapport « Ruralités : une ambition à partager », du 26 juillet 2019[12], met quant à lui en exergue les ressources et potentialités des territoires ruraux, et leur nécessaire accompagnement face aux grandes transitions économiques, écologiques, numériques qui les impactent. Il propose de soutenir des initiatives permettant de faciliter l'activité et l'emploi en milieu rural, dans de très nombreux domaines d'activités.
En matière d'agriculture, il suggère d'encourager le soutien aux exploitations à taille familiale et les nouvelles pratiques agricoles, notamment par l'exercice collectif des activités agricoles et l'agriculture biologique. Concernant le développement économique, il propose d'élargir le dispositif des emplois francs aux territoires ruraux les plus fragiles, de mettre en place des zones franches rurales et prolonger le régime des zones de revitalisation rurale (ZRR), d'élaborer un plan de soutien du commerce rural et de lancer un plan de revitalisation des petites villes et bourgs-centres. En matière d'emploi et de formation, il conseille de lancer une campagne de communication sur les opportunités d'emploi en milieu rural et d'inviter les régions à prendre en compte les spécificités des territoires ruraux dans l'élaboration et la mise en œuvre des plans d'investissement dans les compétences (PIC). Enfin, il avance de mettre en place un fonds de solidarité environnementale, pour rémunérer les services environnementaux rendus par les territoires ruraux vertueux en matière de transitions écologique et énergétique.

L'ensemble de ces leviers permettent de faire vivre les territoires et d'innover dans ceux à faible densité de population.

Dans une étude commandée par le Commissariat général à l'égalité des territoires[13] (CGET), dix leviers propices à l'innovation dans les territoires de faible densité sont examinés pour questionner les potentiels des territoires de travail. Le levier n°4 stipule que "l'accès à des compétences en ingénierie - à la fois technique, financière ou de gestion de projet - est indispensable pour accompagner les porteurs dans le développement de leur projet".

C'est notamment l'une des missions de l'Agence nationale de la cohésion des territoires (ANCT), qui remplace la CGET depuis le 1er janvier 2020. L'agence facilite l'accès des collectivités locales aux ressources nécessaires pour concrétiser leurs projets (ingénierie technique et financière, partenariats, subventions), elle développe des programmes d'appui innovants pour répondre, en lien avec les élus, aux nouveaux enjeux et renforcer la cohésion des territoires en matière de transitions numérique, écologique, démographique.

La loi du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale, appelée aussi « loi 3DS » a pour objectif de donner plus de marges de manœuvres notamment réglementaire aux élus locaux. Les possibilités qu'ouvrent cette loi devraient avoir un fort impact sur l'organisation des territoires.

Enfin le programme d'initiative européenne LEADER, qui s'inscrit dans le cadre du Plan Stratégique National de la PAC 2023-2027 met en avant l'idée d'un pacte rural européen pour répondre au sentiment de délaissement des zones rurales.

Pour l'association Le Rameau[14], trois formes complémentaires de co-construction territoriales existent :

12 https://www.reseaurural.fr/centre-de-ressources/documents/le-rapport-ruralites-une-ambition-partager

13 Cap Rural.org : http://www.caprural.org/developpement-local/3720-des-leviers-pour-innover-dans-les-territoires-de-faible-densite

14 https://www.lerameau.fr/ - Des ressources pour développer la co-construction territoriale

l'animation du territoire pour sensibiliser et créer les rencontres entre acteurs, les expérimentations collectives pour répondre ensemble à un enjeu territorial partagé et l'accompagnement des organisations pour faciliter les alliances qu'elles initient.

La notion de territoire[15] est donc vaste et dans le cadre de ce référentiel, on retiendra la définition du de R.Brunet dans les mots de la géographie, la Documentation Française, 1992 : « la notion de territoire est à la fois juridique, sociale, culturelle et même affective. Le territoire implique toujours une appropriation de l'espace : il est autre chose que l'espace (…) Il y faut quelques choses de plus et d'abord les sentiments d'appartenance (je suis de là) et d'appropriation (c'est à moi, c'est ma terre ou mon domaine).
En ce sens, le technicien, professionnel de l'animation et du développement est un acteur social dans un territoire.

1.2- Type d'entreprises et/ou d'établissements concernés

Les différentes phases de décentralisation et l'élargissement de l'Europe ont généré des évolutions fortes dans les territoires et les collectivités locales ont vu leurs périmètres d'intervention, de responsabilités et de missions élargies. C'est au niveau local, que se croisent en effet les politiques publiques nationales, régionales et européennes, et la mobilisation des collectivités et des structures intercommunales en matière économique, sociale et même culturelle est importante et nécessite l'emploi de nombreux chargés de missions.

Le territoire ou le Pôle d'équilibre territorial et rural (PETR), ex-« Pays »[16], est aujourd'hui un espace de projets, qui participe du développement local dans une logique de réseau permettant entre autres de partager et ou mutualiser des expertises, des compétences et de faire circuler de l'information.

Pour conduire ces projets établis au niveau d'une structure ou en intercommunal en fonction des orientations stratégiques et des choix d'appui, d'accompagnement ou de services aux populations, il faut des agents généralistes et des chargés de missions thématiques qui interviennent dans des projets institutionnels ou de développement de territoires, à l'interface entre les politiques régionales et les PETR. L'objectif est qu'ils mettent en place et animent des projets locaux en accord avec les politiques publiques qu'elles soient nationales et européennes.
Ainsi on trouve des animateurs-animatrices de structure, des chargés de mission de projet de développement, des chargés de mission tourisme qui doivent impulser des projets en fonction des enjeux régionaux, nationaux et européens, mais aussi des chargés de mission culture, environnement ou encore des chargés de mission Europe qui coordonnent les projets de la collectivité dans le cadre des programmes européens de développement (LEADER[17]).

L'emploi lié au développement local, à l'animation de projet ou de structures, aux services rendus aux territoires est généralement dans une collectivité territoriale (commune, départements, régions), un établissement public de coopération intercommunale (EPCI), un Syndicat intercommunal à vocations multiples (SIVOM), un syndicat intercommunal à vocation unique (SIVU), communautés de communes, communautés d'agglomération, des PETR, des associations (Animation Rurale, Tiers lieux, Maisons paysannes …), des organisations non gouvernementales, des organisations agricoles (réseau CIVAM, des Foyers ruraux, des chambres d'agriculture, de l'Agriculture paysanne …) ou des bureaux d'études et de conseils. Plus largement on en retrouve dans d'autres structures de l'Economie sociale et solidaire (ESS).

Les professionnels recrutés travaillent dans ces différentes structures ou associations qui bénéficient de

15 Qu'est-ce qu'un territoire, Erès, Vie sociale, Thierry Paquot, 2011

16 Depuis la loi du 27 janvier 2014, le Pays est remplacé par les Pôles d'équilibre territoriaux et ruraux (PETR). Ils ont pour mission de fédérer les communes et les EPCI, pour mettre en œuvre un projet de territoire.

17 LEADER signifie « Liaison Entre Action de Développement de l'Economie Rurale ». C'est un programme européen qui vise à soutenir le développement des territoires ruraux porteurs d'une stratégie locale de développement. LEADER est un axe du FEADER : Fonds Européen Agricole et de Développement de l'Espace Rural

financements publics pour élaborer et mettent en œuvre des projets de développement, dans différents territoires, qu'ils soient rural, urbain ou périurbain (dénommé aussi tiers espace[18]).

D'autres acteurs s'inscrivent dans le paysage du développement territorial comme les Groupes d'Action Locale (GAL) chargés de la mise en œuvre du programme européen de développement local LEADER ou les Pôles Territoriaux de Coopération Economique (PTCE) de l'économie sociale et solidaire. Un pôle territorial de coopération économique (PTCE) est un regroupement, sur un territoire donné, d'initiatives, d'entreprises et de réseaux de l'économie sociale et solidaire associé à des PME socialement responsables, des collectivités locales, des centres de recherche et organismes de formation, qui met en œuvre une stratégie commune et continue de coopération et de mutualisation au service de projets économiques innovants de développement local durable. Les PTCE permettent notamment de recréer des filières, des emplois et de revitaliser des territoires sinistrés socialement et économiquement.

Aujourd'hui, même si le terme périurbain n'est pas dans la nomenclature des métiers du développement, « *cela ne signifie pas que ces métiers n'existent pas »*, et on trouve, en nombre, des chargés de mission de développement qui travaillent dans l'espace périurbain. On peut citer par exemple « *la multiplication des Projets alimentaires territoriaux, les projets d'agriculture sur des terrains communaux* (agriculture urbaine) *ou encore les expériences originales autour des tissus pavillonnaires ou de petits collectifs*[19] *»*. Ces chargés de mission de projet de développement conduisent généralement des actions innovantes et travaillent en concertation avec les habitants et les associations.

1.3- Facteurs d'évolution et de variabilité en cours

La recomposition spatiale et sociale dans les territoires, le « bien vieillir », la lutte contre l'isolement, la nécessaire inclusion professionnelle, sociale et numérique des populations dans les territoires, et en particulier dans les territoires ruraux, nécessitent de plus en plus le développement de projets prenant en compte les besoins des habitants en termes de travail[20], d'accès à des lieux de vie, de culture ou de tourisme.

Les transitions écologique, énergétiques, numériques s'inscrivent dans les territoires (projets d'énergies renouvelables, mobilité douce, transition alimentaire) en faisant évoluer les métiers.

Les métiers du développement, de l'animation locale ou de projets sont donc en permanente évolution, avec de nouvelles manières d'agir, d'intervenir, ou de collaborer. Comme dans de nombreux autres secteurs d'activités, les évolutions sont fréquentes, rapides, instantanées. Elles ne sont pas toujours perceptibles, ce qui rend difficile d'en prévoir les conséquences pour les professionnels de l'animation, du développement local ou de projets dans les années à venir.

Pour autant, on peut retenir que les structures et institutions sont attentives aux mutations en cours ou supposées, et qu'elles s'y préparent par des travaux de veille et prospective, permanents. Elles y font de plus en plus face par la poly compétences des professionnels, en s'intéressant et en se mobilisant dans des démarches collaboratives, au travers de réseaux, par l'innovation et la formation aux outils numériques notamment.

18 Qu'est-ce que le tiers espace ? Revue de géographie alpine, Martin Vanier, 2000

19 GREP « Pour » 2021/2 N° 240-241

20 Télétravail inclut, car étant une modalité de travail

2- Emplois visés par le diplôme

Ces métiers d'agent de développement, d'animateur ou de responsable de projet et ou de structure et de l'animation des territoires sont variés, avec des appellations et dénominations différentes, et une multitude d'employeurs. Si la polyvalence est nécessaire, elle s'inscrit dans une dynamique de travail d'équipe et en transversalité. Le professionnel travaille au sein d'une structure ou d'une association dont l'objet est relatif au secteur du développement des territoires et de l'animation de projet.

Le titulaire du diplôme exerce des activités liées au champ du développement et de l'animation des structures et des territoires urbains, périurbains et ruraux, qui s'inscrivent dans une politique de développement. Il peut être à la fois technicien, animateur de structure, de dispositifs ou de projets dans des champs divers comme l'action économique, agricole, technique, éducative, sociale, culturelle ou touristique. Il intervient entre animation de structures et ou de projet et pour ces derniers il peut être à leur conception, seul ou en équipe.

Pour conduire un projet ou réaliser un diagnostic de structure ou de territoire, le technicien utilise un ensemble de connaissances, de techniques et d'outils, comme la recherche documentaire, des techniques d'enquête, des éléments de droit public et privé, de comptabilité et de gestion, des outils de conduite et d'animation de projet, ou encore de communication.

Le professionnel utilise les informations liées au territoire, à ses atouts et à ses faiblesses, à ses logiques naturelles et écologiques, historiques, économiques, culturelles et sociales. Il mobilise des outils pour agir avec méthode, depuis l'analyse de la demande et des besoins des structures et des territoires, jusqu'à la prise de décision, en présentant des éléments d'aide à la décision aux acteurs concernés.

Quand il conçoit, participe à la conception ou met en œuvre des projets qu'ils soient de développement local, de structure ou social par exemple, il travaille en concertation avec les élus et autres acteurs impliqués, en équipe et dans un esprit de co construction, afin de participer à l'animation et ou à la dynamisation d'une structure, d'une commune, d'un bassin de vie et ou d'emploi.

Dans le contexte de ces emplois, les activités se déroulent généralement au bureau, dans l'organisation et l'animation de réunions, et dans les locaux d'autres structures pour la représentation de son institution mais peuvent aussi impliquer des actions sur le terrain (manifestation, évènement.). Dans le respect de sa hiérarchie, ce professionnel peut avoir un degré d'autonomie important en matière d'organisation et de gestion de l'emploi du temps et il peut être directement responsable de son travail devant les élus de sa structure.

2.1- Différentes appellations institutionnelles ou d'usage dans les entreprises

Tous les emplois visés sont en rapport avec la diversité des services offerts dans l'animation et le développement de structure ou de territoires. Les métiers visés sont très diversifiés avec des statuts hétérogènes. De ce fait, ces emplois se prêtent mal à une définition globale.

Selon que le titulaire du diplôme est employé dans une collectivité territoriale ou une structure de prestation de services (syndicat, association, entreprise …) à caractère économique, social, environnemental ou culturel, l'appellation des emplois est très différente, car en rapport direct avec les missions et la taille de l'organisme employeur. Les appellations d'emplois citées ci-dessous sont accessibles directement après l'obtention du diplôme ou à la suite d'une expérience professionnelle.

1

2 Les différentes appellations des emplois peuvent être :

- Animateur, coordonnateur de projet ;
- Animateur de territoire, de structure, de développement local, d'association de prestation de services ;
- Assistant chef de projet
- Chargé de développement local (ou agent chargé de développement)
- Responsable de structure (avec expérience professionnelle).

3
A côté de ces appellations, on trouve des appellations en rapport avec l'activité propre dans les structures employeuses :

- Accompagnateur ;
- Conseiller ;
- Chargé de mission ; Chargé de mission territoire
- Responsable (ou assistant) de projet ;
- Formateur …

Dans la nomenclature, cela correspond aux métiers visés par le diplôme de niveau 5 qui correspondent aux codes ROME « emploi métier » ci-dessous, utilisés dans la nomenclature de Pôle Emploi.

- **Codes ROME** (Pôle emploi)
  - K 1404 : Mise en œuvre et pilotage de la politique des pouvoirs publics

  - K 1802 : Développement local
    - Animateur / Animatrice de développement territorial
    - Chargé / Chargée de développement local
    - Conseiller / Conseillère en développement local

  - E 1107 : Organisation d'événementiel
    - Responsable événement, Organisateur / Organisatrice de manifestations

  - K 2111 : Formation professionnelle
    - Formateur / Formatrice
    - Concepteur-animateur / Conceptrice-animatrice de formation

Appellations (exemples dans les fiches métiers de Pôle emploi)

- Agent / Agente, Assistant / Assistante, Chargé / Chargée de mission de développement local, social, rural…
- Animateur / Animatrice, Conseiller / Conseillère en développement local, territorial
- Animateur / Animatrice de développement
- Responsable de projet, Coordonnateur / Coordonnatrice de projet de développement local
- …

Emplois proches et fiches ROME associées :

- G 1102 : Promotion du tourisme local
- K 1201 : Action sociale
- K 1205 : Information et médiation sociale
- K 1206 : Intervention socioculturelle
- K 1802 : Chargé / Chargée de mission développement durable
- M 1402 : Conseil en organisation et management d'entreprise

Emplois envisageables si évolution et fiches ROME associées :

- G 1403 : Gestion de structure de loisirs ou d'hébergement touristique
- K 1403 : Management de structure de santé, sociale ou pénitentiaire

- M 1302 : Direction de petite ou moyenne entreprise
- M 1403 : Études et prospectives socio-économiques

Codes NSF

- 332t : Aide, conseil, orientation, soutien socio-éducatif
- 335 : Animation culturelle, sportive et de loisirs
- 335t : Animation touristique et culturelle
- 340 : Spécialités plurivalentes des services à la collectivité
- 340t : Spécialités plurivalentes des services à la collectivité (Réalisation du service)
- 341 : Aménagement du territoire, développement, urbanisme
- 423 : Vie familiale, vie sociale et autres formations au développement personnel

Codes Formacodes

- 12514 : Développement rural
- 12522 : Développement durable
- 12523 : Développement local
- 13016 : Aide développement

2.1- Place dans l'organisation hiérarchique de l'entreprise

Ces emplois s'exercent au sein d'organismes publics ou privés (organisations professionnelles, associations, services de l'Etat et collectivités territoriales, ...) en relation avec différents interlocuteurs (élus locaux, citoyens, travailleurs sociaux, institutions administratives, ...). Ils peuvent selon le type de structure et le champ d'intervention (animation ou gestion d'une structure, développement urbain, aménagement du territoire, international ...) conférer un niveau de responsabilité plus ou moins important, qui se développe avec l'expérience.

Dans les collectivités, l'emploi du technicien, chargé de mission, s'exerce sous la responsabilité du supérieur hiérarchique, qui peut être directeur des services ou directeur de la structure et le technicien peut, le cas échéant, encadrer des agents.

Dans une structure associative, le chargé de mission peut superviser le travail de collègues, et dans une entreprise, selon sa taille et son organisation, le salarié peut exercer une responsabilité du chef de projet, d'équipe ou de pôle.

2.2- Conditions d'exercice de l'emploi

Le professionnel intervient dans le cadre des politiques territoriales. Pour remplir ses missions, il doit comprendre l'environnement dans toutes ses dimensions qu'elles soient culturelles et humaines, économiques et sociales, territoriales, politiques, patrimoniale et environnementale. Il doit disposer d'une capacité de lecture et d'analyse transversale des territoires fondée sur une pratique concrète du terrain et sur des compétences dans les domaines de l'animation, de la gestion de projet, de l'économie, du développement et de la communication.

Il exerce des missions dans les secteurs des études et du développement territorial, de l'économie publique et sociale, des services et de la médiation. Acteur du développement dans une structure ou un territoire, il participe à l'accompagnement des mutations et transitions écologique, numérique, énergétique, alimentaire et sanitaire en cours, en travaillant dans des projets qui mobilisent différents acteurs locaux (collectivités, bailleurs, associations...) sur des questions aussi diverses que la rénovation urbaine, l'accès au logement, le développement culturel, la redynamisation économique, l'aménagement des espaces publics, les mobilités, la prévention, les questions écologiques et environnementales. Il allie la pratique de l'intervention et de l'accompagnement de projet, au suivi administratif et technique des projets. C'est un

professionnel polyvalent qui intervient dans l'animation des territoires, le montage de projets, la gestion d'une structure et peut s'installer à son compte par la création d'une entreprise de services dans les territoires ruraux, comme par exemple la création d'un tiers lieu.

La caractéristique principale de ce champ professionnel reste la diversité qui dépend :

- Des catégories d'employeurs : collectivités territoriales, administrations, entreprises, associations, chambres consulaires, bureaux d'études… ;
- De la taille de l'organisme employeur ;
- Des secteurs d'activité des services : social, insertion, culture, loisirs, tourisme, développement rural, environnement ;
- Des fonctions : gestion de projets, animation, gestion d'une petite structure… ;
- Du caractère stable ou non de l'emploi.

Les emplois impliquent des déplacements sur le territoire, en complément de rencontres, réunions ou entretiens en visioconférence. Ils peuvent également nécessiter la pratique d'une langue étrangère, notamment lors d'activités d'animation. La pratique langue régionale peut constituer un atout dans certaines régions.

Le secteur d'activité est marqué par des situations de travail impliquant de bonnes capacités relationnelles et d'adaptation. Dans ces emplois de chargé de mission, animateur de structure ou de projet il faut maîtriser les institutions et leur fonctionnement ainsi que les organismes de filière et les relations qu'ils entretiennent entre eux.

2.3- Conventions collectives et statut

Compte tenu de la diversité des structures d'emplois (entreprises privées, agglomérations, métropoles, intercommunalités, associations ou cabinets de consultants …), compte tenu des types de contrat proposé (CDD, CDI, contrat de mission, vacation …), des conventions collectives des trois fonctions publiques (État, territoriale et hospitalière) et de la multitude de conventions dans le secteur privé, caractériser la nature contractuelle des emplois n'est pas aisé, au risque de ne pas être exhaustif et surtout être en adéquation avec une réglementation en permanente adaptation et évolution. Les trois fonctions publiques sont par exemple régies par des dispositions particulières à caractère national, et si la loi unifie leurs statuts généraux, elle préserve et précise les spécificités de chaque secteur.

Dans le cadre de la récente loi[21] de la transformation de fonction publique territoriale, le « contrat de projet » (1 à 6 ans), a été créé pour répondre aux besoins ponctuels des collectivités et des établissements publics, en matière d'animation de projet par exemple.

D'une manière générale, dans la fonction publique les emplois de technicien sont classés en catégorie B. Ils sont accessibles par voie de concours ouverts aux candidats externes (du niveau 4 à niveau 5) et souvent proposés après une période contractuelle. Dans le secteur privé, en fonction des conventions collectives qui s'appliquent, les emplois occupés par des titulaires d'un niveau 5 de qualification, correspondent généralement au statut d'employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM).

2.4- Degré d'autonomie et de responsabilité

Le degré de responsabilité et d'autonomie du professionnel est lié à la nature et à la taille de l'entreprise ou de l'organisme employeur. Il évolue en fonction de l'expérience acquise et des formations continues suivies.

21 loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, publiée au Journal officiel du 7 août 2019

Si le professionnel doit être autonome et capable de prendre des initiatives, ses qualités tiennent aussi à son contact humain empreint de diplomatie et d'écoute et à ses capacités d'adaptation au contexte. Son aisance relationnelle lui permet de faire face à un public et de soutenir des entretiens et échanges prolongés, par la mobilisation de techniques de concertation et d'animation. La maîtrise technique du domaine d'activité couvert, est fortement appréciée, mais n'apparaît pas exclusive pour l'exercice du métier, mais les qualités rédactionnelles et de synthèse sont de mises.

Ce professionnel se doit d'être garant de l'image du service public et ou de la structure et d'en porter les valeurs.

2.5- Évolutions possibles des diplômés dans et hors de l'emploi

L'urbanisation des populations figure parmi les phénomènes majeurs de ce début de XXIème siècle. Pour la première fois dans l'histoire de l'humanité, les populations urbaines sont plus nombreuses que les populations rurales[22].
Cette situation fait qu'en fonction de la nature du territoire et de ses évolutions, de la structure d'appartenance et de ses projets, de l'évolution du marché du travail et de facteurs personnels, le titulaire de l'emploi peut évoluer vers des postes à spectre plus large, tant en termes de missions que de responsabilités, notamment d'encadrement. Très souvent, l'évolution professionnelle tient en un changement de structure afin d'en rejoindre une de taille différente.

Si l'expertise technique dans un domaine précis est utile, elle cohabite de plus en plus avec des connaissances des mécanismes territoriaux, dont ceux de financements et des dispositifs européens, par exemple. On assiste donc à l'apparition de fonctions plus composites ou mélangées et la transversalité des compétences permet une adaptation à des emplois spécifiques dans l'animation, dans des organismes spécialisés de gestion de projets, d'animation, de conseil, de services aux entreprises ou aux particuliers.

Après quelques années d'expérience, le professionnel expérimenté peut créer son entreprise de prestations en milieu urbain ou rural en confortant, le cas échéant, ses connaissances et compétences par des formations adaptées au type d'activité envisagé.

- Pour ceux qui souhaiteraient poursuivre un cycle d'études conduisant à une qualification de niveau 6, l'offre de formation permet d'acquérir des connaissances et compétences en matière d'aménagement du territoire, de développement rural ou de projets, de développement social et socio-culturel local, d'urbanisme, et de valorisation, animation et médiation, notamment des ou dans les territoires ruraux.

Enfin, avec le diplôme de niveau 5, le titulaire peut présenter, selon les réglementations en vigueur, des concours spécifiques de la fonction publique : filière animation, filière sociale et santé, spécialités animation, urbanisme et développement, gestion du secteur sanitaire et social.

22 Sociologie des mondes agricole, Bertrand Hervieu, François Purseigle, 2013

3- Fiche descriptive d'activités (FDA)

La fiche descriptive d'activités (FDA) liste l'ensemble des activités (recensées lors des travaux d'enquêtes en milieu professionnel) exercées par des titulaires des emplois visés par le diplôme.
Il s'agit d'une liste d'activités quasiment exhaustive, à l'exception de quelques activités rarement rencontrées.
La FDA ne décrit donc pas les activités exercées par un titulaire de l'emploi en particulier, mais correspond plutôt au cumul de toutes les configurations d'emploi des salariés occupant les emplois visés par le diplôme.
Les activités ci-dessous doivent être lues comme un potentiel d'interventions en situations de travail. Elles peuvent être réalisées en autonomie ou collectivement.
Elles sont regroupées en grandes fonctions et sont écrites, par convention, sans pronom personnel, les activités pouvant être conduites soit par une femme, soit par un homme.
Toutes ces activités sont réalisées dans le respect de la santé des personnes et de la sécurité au travail, dans le cadre de la transition agroécologique, du respect de l'environnement et des différentes réglementations en vigueur.

3.1- Résumé du métier

Le technicien supérieur en « Développement et Animation de projets TeRritoriaux » exerce, selon son statut et la structure qui l'emploie différentes missions.

Les caractéristiques transversales de ces emplois sont la réalisation de diagnostics de projet, de territoire ou de structure, par l'utilisation de méthodes participatives, et de traitement et d'analyse de données. Ces travaux lui permettent de co-construire des projets en lien avec les orientations territoriales et les attentes des acteurs, d'en établir les plans d'actions, d'en accompagner la mise en œuvre, qu'elle soit individuelle ou collective.

Quand le titulaire de l'emploi est en situation professionnelle de conduire des actions de communication, de promotion ou d'animation, il communique avec des partenaires, des élus, et des porteurs de projet, pour par exemple, animer un événement.

Organisé et méthodique dans le travail, selon son degré de responsabilité, il anime une équipe projet et peut encadrer une équipe de travail, voire une structure (sous réserve d'une expérience professionnelle significative).

3.2- Liste des fonctions et des activités exercées

1. Réalisation d'un diagnostic préalable au projet d'un territoire ou d'une structure

1.1. Construit une méthode participative d'analyse de données

- **1.1.1.** Identifie les caractéristiques de l'enquête
- **1.1.2.** Choisit une méthode et des outils variés de collecte et d'analyse de données
- **1.1.3.** Identifie les enjeux et la multifonctionnalité d'un territoire
- **1.1.4.** Caractérise les activités et les acteurs partenaires : élus, administrations, entreprises, associations
- **1.1.5.** Assure une veille territoriale thématique, réglementaire et prospective
- **1.1.6.** Organise des consultations auprès de responsables locaux, de professionnels et de citoyens
- **1.1.7.** Constitue des bases de données : documentaires, réglementaires et économiques…

1.2. Collecte et enregistre des données

1.2.1. Collecte les informations nécessaires au diagnostic : socio-professionnelles, économiques, réglementaires, sociétales, culturelles, touristiques, patrimoniales…

1.2.2. Réalise des enquêtes de terrain auprès des acteurs concernés

1.2.3. Enregistre les données, socio-professionnelles, économiques, réglementaires, sociétales, culturelles, touristiques…

1.2.4. Collecte et rassemble les données cartographiques du territoire (SIG)

1.2.5. Fait appel, si nécessaire, à des expertises complémentaires

1.3. Traite et analyse des données

1.3.1. Analyse des études et des éléments locaux de structuration et d'orientation

1.3.2. Analyse des données socio-économiques et environnementales du territoire

1.3.3. Met en relation ses analyses au regard des enjeux politiques, économiques, sociaux et environnementaux

1.3.4. Evalue les besoins de la structure et ou du territoire et de ses acteurs

1.3.5. Repère les atouts, les freins et marges de progrès d'un territoire

1.3.6. Réalise des productions cartographiques

1.3.7. Elabore des pistes, un plan d'actions, des hypothèses de travail

1.3.8. Rend compte des résultats des consultations et du diagnostic devant différents publics

2. Appui à la mise en œuvre du projet d'un territoire ou d'une structure

2.1. Co-construit un projet en lien avec les orientations territoriales et les attentes des acteurs

2.1.1. Explicite la problématique, les enjeux et les finalités du projet

2.1.2. Evalue les effets à court, moyen et long terme du projet

2.1.3. Identifie des axes d'intervention selon les impératifs de développement

2.1.4. Détermine les objectifs opérationnels du projet

2.1.5. Détermine les moyens nécessaires à la réalisation du projet

2.1.6. Réalise l'ingénierie financière du projet

2.1.7. Identifie les partenariats à établir

2.1.8. Formule des recommandations pour assurer la viabilité du projet

2.1.9. Prévoit les modalités de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation du projet

2.1.10. Prévoit la mise en œuvre des activités commerciales nécessaires au projet.

2.1.11. Rédige le document de projet et/ou le cahier des charges

2.1.12. Elabore des documents de planification du projet

2.1.13. Présente un avant-projet aux acteurs impliqués et ou aux élus et bailleurs de fonds

2.1.14. Fait valider le projet aux décideurs et aux partenaires concernés

2.2. Etablit un plan d'actions

2.2.1. Accompagne, le cas échéant, les porteurs de projet dans leurs démarches

2.2.2. Recherche les moyens financiers, techniques et humains

2.2.3. Etablit un budget prévisionnel, un plan d'investissement et de financement

2.2.4. Propose un plan d'actions et un échéancier d'actions

2.2.5. Rédige les fiches actions du projet

2.3. Accompagne le déroulement opérationnel du projet

2.3.1. Coordonne les actions liées à la réalisation du projet

2.3.2. Identifie les leviers d'action et les dysfonctionnements dans la mise en œuvre du projet

2.3.3. Propose des ajustements et ou des actions d'amélioration du projet

2.3.4. S'assure du respect des délais et des coûts

2.3.5. Participe à la conduite des activités commerciales individuelles ou collectives liées au projet

2.3.6. Assure le suivi administratif et financier du projet

2.3.7. Procède aux opérations de gestion budgétaire courante

2.3.8. Produit des données de suivi technique et de gestion de budget

2.3.9. Traite des données pour la préparation d'instances

2.4. Réalise le suivi du projet

2.4.1. Elabore des tableaux de bord, des indicateurs, des documents comptables (dont comptabilité publique)
2.4.2. S'assure de disposer de toutes les informations et justificatifs nécessaires à l'évaluation
2.4.3. Vérifie la conformité des réalisations par rapport au projet à mettre en œuvre
2.4.4. Assure le suivi des activités du projet dans le cadre d'une démarche « qualité »
2.4.5. Etablit un rapport d'évaluation

2.5. Réalise des actions d'accompagnement individuelles ou collectives

2.5.1. Anime ou participe à des groupes de travail, des réseaux et des partenariats
2.5.2. Anime ou participe à des ateliers de construction collective
2.5.3. Crée et entretient un réseau professionnel
2.5.4. Mobilise le réseau des partenaires dans le cadre d'un projet (de développement ou d'animation d'un territoire et ou de structure)
2.5.5. Participe à l'animation et à la dynamisation du travail d'un réseau
2.5.6. Met en place et anime des réunions de partenaires
2.5.7. Apporte un appui aux partenaires institutionnels
2.5.8. Délivre des conseils techniques à différents partenaires
2.5.9. Oriente vers les structures ou personnes compétentes en matière de réglementation
2.5.10. Assure un rôle de facilitateur et ou de médiateur, dans l'émergence de projet et la résolution de situations problèmes

3. Conduite d'actions de communication, de promotion et d'animation

3.1. Communique avec les partenaires, les élus, les porteurs de projet

3.1.1. Prend contact avec les partenaires, les élus, les porteurs de projet
3.1.2. Présente, argumente et défend un dossier, un projet
3.1.3. Conduit une négociation liée à un projet
3.1.4. Conduit une médiation entre partenaires
3.1.5. Transmet des informations spécifiques à un projet
3.1.6. Assure des activités de représentation de la structure ou d'un groupe professionnel
3.1.7. Elabore un support de communication pour le projet
3.1.8. Rédige documents de synthèse, des rapports, des bilans d'activité
3.1.9. Rédige des notes d'aide à la décision

3.2. Elabore un plan de promotion

3.2.1. Propose, des actions de promotion et de valorisation (d'un territoire, d'un site touristique, d'un espace de nature, d'un point de vente collectif ...) à destination du grand public
3.2.2. Conçoit le programme d'animation (d'un lieu, d'un produit du terroir, d'une action spécifique …)
3.2.3. Crée ou contribue à la création d'outils de communication adaptés (promotion sur le lieu de vente, signalétique …)
3.2.4. Réalise des outils de communication dynamiques (articles, vidéos, ...)
3.2.5. Publie sur des sites internet et sur les médias sociaux
3.2.6. Mesure l'impact des communications sur la toile

3.3. Anime et participe à des événements

3.3.1. Conçoit et organise des manifestations : foire, exposition, salon, journée portes ouvertes …
3.3.2. Assure la répartition et l'organisation des activités entre les intervenants et les partenaires (collectivités territoriales, partenaires …)
3.3.3. Anime une manifestation, des débats, des forums, un point d'accueil
3.3.4. Accueille des usagers, des partenaires et des professionnels

3.3.5. Accompagne des groupes de publics et de partenaires
3.3.6. Participe aux salons et autres manifestations professionnelles
3.3.7. Informe des usagers, des partenaires et des professionnels

4. Organisation du travail et formation

4.1. Organise le travail et peut encadrer, animer une équipe

4.1.1. Fixe des objectifs de travail
4.1.2. Etablit le programme de travail ou d'animation suivant la périodicité requise
4.1.3. Planifie son travail ou celui d'une équipe en définissant les priorités
4.1.4. Prévoit les moyens humains et matériels pour le fonctionnement de l'activité
4.1.5. Répartit les activités en fonction des compétences ou des aptitudes des personnes
4.1.6. Supervise le travail des personnes, le cas échéant
4.1.7. Adapte le planning prévisionnel en fonction d'impératifs internes ou externes
4.1.8. Participe, le cas échéant, au recrutement des personnes
4.1.9. Rend compte du déroulement du travail et de son efficacité à la hiérarchie
4.1.10. Renseigne des outils de suivi de l'activité (suivi et compte rendu du temps ...)
4.1.11. Participe à l'intégration et ou à l'encadrement des nouveaux arrivants, des apprentis et des stagiaires
4.1.12. Veille au respect des conditions de travail : réglementation, hygiène, sécurité

4.2. Encadre une équipe projet

4.2.1. Répartit les activités en fonction des compétences et statuts des membres de l'équipe
4.2.2. Planifie le travail de l'équipe
4.2.3. Coordonne le travail de l'équipe
4.2.4. Supervise les activités allouées aux personnes dans le respect des règles de santé et sécurité au travail
4.2.5. Adapte le planning de travail en fonction des aléas
4.2.6. Gère, si nécessaire, les conflits au sein de l'équipe
4.2.7. Intègre de nouveaux arrivants

4.3. Anime des ateliers participatifs, d'information et des formations

4.3.1. Participe, si nécessaire, à la formation des nouveaux arrivants, des apprentis et des stagiaires
4.3.2. Propose des actions d'informations, de formation techniques aux partenaires et porteurs de projet
4.3.3. Organise des ateliers participatifs, des séances d'information et de formation (dont travail à distance)
4.3.4. Produit des supports d'animation et de formation
4.3.5. Anime des ateliers participatifs, des séances d'information et de formation liées aux projets en cours

4- Liste des situations professionnelles significatives et finalités du travail

Le tableau suivant présente les situations professionnelles significatives de la compétence, c'est-à-dire les situations qui mettent en jeu les compétences-clés des emplois types ciblés par le diplôme. Par nature, elles sont en nombre réduit.
Le salarié qui maîtrise ces situations professionnelles significatives serait donc à même de mobiliser les mêmes ressources pour réaliser toutes les activités correspondant à l'emploi type.
Ces situations sont regroupées par champs de compétences selon les ressources qu'elles mobilisent et la finalité visée.

Toutes les situations professionnelles significatives ci-dessous sont réalisées en intégrant la réglementation en matière de sécurité, de santé et de protection de l'environnement et le cadre réglementaire de l'activité.

CHAMPS DE COMPETENCES	Situations Professionnelles Significatives	FINALITES
Diagnostic de territoire	Elaboration d'une méthode de diagnostic Réalisation d'un diagnostic (enquête, traitement de données, analyse) Présentation d'un diagnostic	Conduire un diagnostic partagé en réponse à une demande territoriale ou sociale
Conduite d'un projet de territoire ou de structure	Planification des étapes d'un projet Mobilisation d'un réseau de partenaires territoriaux Réalisation d'évaluations de suivi de projet	Conduire un projet en réponse à une demande individuelle ou collective
Accompagnement des acteurs d'un projet de territoire ou de structure	Appui aux porteurs de projet dans l'élaboration d'un dossier technique et financier Conduite d'une médiation, d'un atelier participatif ou d'une séance d'information ou de formation, d'une négociation. Rédaction d'un argumentaire ou d'une note d'aide à la décision	Accompagner et ou conseiller les acteurs dans leur prise de décision et dans la conduite de leurs projets
Communication animation et promotion	Elaboration d'une stratégie de communication Animation d'un évènement Optimisation de la gestion des flux rédactionnels sur la toile	Communiquer pour s'assurer du bon déroulement et ou de la bonne visibilité d'un projet ou d'une structure
Organisation du travail	Prévision des moyens humains nécessaires à la conduite d'un projet ou d'une structure Planification des activités Coordination d'une équipe de travail	Organiser les activités du projet ou de la structure pour atteindre les objectifs fixés

REFERENTIEL DE COMPETENCES

Le référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui en découlent.

Il correspond à la liste des capacités attestées par l'obtention du diplôme.

Les capacités sont donc de deux ordres :

- *des capacités relevant du tronc commun identiques pour tous les brevets de technicien supérieur du ministère chargé de l'agriculture,*

- des capacités professionnelles spécifiques au brevet de technicien supérieur agricole « Développement et Animation de projets TeRritoriaux » identifiées à partir des situations professionnelles significatives.

Liste des capacités attestées par le diplôme

Le diplôme atteste de l'atteinte des capacités ci-dessous. Chaque capacité globale relève soit du tronc commun, soit du domaine professionnel spécifique du BTSA Développement et Animation de projets TeRritoriaux et correspond à un bloc de compétences.

Capacités du Tronc commun des BTSA :

Capacité 1 correspondant au bloc de compétences B1 : S'inscrire dans le monde d'aujourd'hui

C1.1 Saisir les enjeux de la réalité socio-économique

C1.2 Se situer dans des questions de société

C1.3 Argumenter un point de vue dans un débat de société

Capacité 2 correspondant au bloc de compétences B2 : Construire son projet personnel et professionnel

C2.1 S'engager dans un mode de vie actif et solidaire

C2.2 S'insérer dans un environnement professionnel

C2.3 S'adapter à des enjeux ou des contextes particuliers

C2.4 Conduire un projet

Capacité 3 correspondant au bloc de compétences B3 : Communiquer dans des situations et des contextes variés

C3.1 Répondre à des besoins d'information pour soi et pour un public

C3.2 Communiquer en langue étrangère

C3.3 Communiquer avec des moyens adaptés

Capacités professionnelles spécifiques du BTSA Développement et Animation de projets TeRritoriaux

Capacité 4 correspondant au bloc de compétences B4 : Conduire un diagnostic de territoire préalable à un projet

C4.1 Définir le cadre du travail pour le diagnostic à conduire

C4.2 Traiter les données collectées

C4.3 Produire une synthèse de diagnostic

Capacité 5 correspondant au bloc de compétences B5 : Mettre en place la communication professionnelle d'un projet ou d'une structure

C5.1 Elaborer un projet de communication

C5.2 Animer un évènement

C5.3 Mettre en œuvre la communication externe d'une structure

Capacité 6 correspondant au bloc de compétences B6 : Organiser le travail pour les activités d'une structure

C6.1 Mobiliser un environnement numérique au service du travail collectif

C6.2 Fédérer un collectif de travail

C6.3 Organiser les activités d'un collectif de travail

Capacité 7 correspondant au bloc de compétences B7 : Conduire un projet de territoire ou de structure

C7.1 Elaborer une stratégie de réalisation d'un projet

C7.2 Mettre en œuvre un projet

C7.3 Conduire l'évaluation d'un projet

C7.4 Communiquer dans un projet

Capacité 8 correspondant au bloc de compétences B8 : Accompagner les acteurs du territoire dans leurs projets

C8.1 Contribuer à la qualité du dialogue territorial

C8.2 Apporter un appui économique et juridique à un porteur de projet

C8.3 Formuler un conseil dans un contexte de transitions

Blocs de compétences et capacités du tronc commun

Les évolutions du monde professionnel et de la société en général exigent des capacités d'employabilité et d'adaptabilité d'une part, d'engagement et de solidarité d'autre part. Le référentiel de compétences du tronc commun des BTSA pose l'appréhension des enjeux professionnels, économiques et sociaux comme nécessaire pour devenir un professionnel responsable et un citoyen actif dans un contexte numérique, capable de s'ouvrir aux autres et au monde. Il permet aussi au diplômé d'envisager une poursuite d'études dans le cadre d'un projet personnel et professionnel réfléchi.

Capacité 1 correspondant au bloc de compétences 1 : S'inscrire dans le monde d'aujourd'hui	
Capacités évaluées	**Savoirs mobilisés**
C1.1 Saisir les enjeux de la réalité socio-économique	Culture socio-économique
C1.2 Se situer dans des questions sociétales	Culture générale ouverte sur les enjeux du monde contemporain
C1.3 Argumenter un point de vue dans un débat de société	Argumentation et expression
Capacité 2 correspondant au bloc de compétences 2 : Construire son projet personnel et professionnel	
Capacités évaluées	**Savoirs mobilisés**
C2.1 S'engager dans un mode de vie actif et solidaire	Pratiques favorisant l'entretien de soi et démarches collaboratives
C2.2 S'insérer dans un environnement professionnel	Accompagnement au projet personnel et professionnel
C2.3 S'adapter à des enjeux ou des contextes particuliers	Ouverture à des opportunités liées à l'environnement socio-économique du territoire, aux réalités professionnelles locales ou internationales, à des démarches innovantes
C2.4 Conduire un projet	Méthodologie de projet
Capacité 3 correspondant au bloc de compétences 3 : Communiquer dans des situations et des contextes variés	
Capacités évaluées	**Savoirs mobilisés**
C3.1 Répondre à des besoins d'information pour soi et pour un public	Culture informationnelle
C3.2 Communiquer en langue étrangère	Culture et langue étrangères à visée sociale et professionnelle
C3.3 Communiquer avec des moyens adaptés	Techniques de communication

Blocs de compétences et capacités professionnelles spécifiques du BTSA Développement et Animation de projets TeRritoriaux

Le futur diplômé peut exercer son activité dans une diversité d'emplois représentative de la diversité du secteur de l'animation et du développement des territoires. Spécialiste de l'accompagnement et de la gestion de projet, il peut exercer tant dans des structures publiques que privées notamment dans le domaine associatif. Si son activité trouve naturellement sa place dans des structures comme les tiers lieux, les organisations touristiques, il peut également au sein d'une collectivité territoriale accompagner des actions de développement et de mise en œuvre de politiques publiques en fédérant les acteurs du territoire et en mobilisant l'expertise nécessaire à leur aboutissement (actions issues de la loi Notre, de la loi d'avenir de l'agriculture de 2014, actions dans le cadre de la loi Egalim, …).

Au sein de structures en charge de développement territorial, il apporte un appui et mobilise une expertise au service de porteurs de projets.

Associé à la conception d'un projet auprès des décideurs ou commanditaires, il en assure la mise en œuvre de façon autonome ou plus généralement en lien avec un chef de projet. Dans les structures dans lesquelles il occupe un emploi permanent, il est amené à réaliser des activités administratives, mais aussi d'animation qui peuvent être liées à l'accueil du public, à la communication, à la coordination d'un collectif de travail…

Il met en œuvre des actions de communication internes et externes en créant des contenus qui prennent en compte les mutations des moyens de communication.

Ce spectre d'activité large exige du futur diplômé la maîtrise d'une approche méthodologique pour s'adapter à des situations variées, une organisation et des qualités relationnelles et de communication.

Les tableaux suivants présentent la mise en relation des capacités et des savoirs mobilisés avec les champs de compétences et les situations professionnelles significatives (SPS) du référentiel d'activités.

Capacité 4 correspondant au bloc de compétences 4 : Conduire un diagnostic préalable à un projet			
Champs de compétences	**SPS**	**Capacités évaluées**	**Savoirs mobilisés**
Diagnostic de territoire	Elaboration d'une méthode de diagnostic Réalisation d'un diagnostic Présentation d'un diagnostic	C4.1 Définir le cadre du travail pour le diagnostic à conduire	Notion de territoire Typologie des acteurs Typologie des territoires Méthodologie de diagnostic
		C4.2 Traiter les données collectées	Méthodes d'enquêtes sociologiques Outils informatiques de collecte de données Typologie des traitements de données à l'aide de solutions informatiques et géomatiques Notions de base de données
		C4.3 Produire une synthèse de diagnostic	Outils d'analyse stratégique Communication professionnelle

Capacité 5 correspondant au bloc de compétences 5 : Mettre en place la communication professionnelle d'un projet ou d'une structure			
Champs de compétences	**SPS**	**Capacités évaluées**	**Savoirs mobilisés**
Communication, animation et promotion	Elaboration d'une stratégie de communication Animation d'un évènement Optimisation des flux rédactionnels sur la toile	C5.1 Elaborer un projet de communication	Notions de stratégie de communication Méthodes et supports de communication Elaboration de messages Outils informatiques de communication et techniques de référencement web

		C5.2 Animer un évènement	Savoirs associés aux compétences psycho sociales Techniques d'animation Organisation d'une situation d'animation
		C5.3 Mettre en œuvre la communication externe d'une structure	Communication institutionnelle Animation de la relation digitale Règles de diffusion et de communication de l'information

Capacité 6 correspondant au bloc de compétences 6 : Organiser le travail pour les activités d'une structure			
Champs de compétences	**SPS**	**Capacités évaluées**	**Savoirs mobilisés**
Organisation du travail	Prévision des moyens humains nécessaires à la conduite d'un projet ou d'une structure Planification du travail et des activités Coordination d'une équipe projet	C6.1 Mobiliser un environnement numérique au service du travail collectif	Systèmes d'information Sécurité de l'environnement numérique de travail Typologie des systèmes informatiques Cadre réglementaire
		C.6.2 Fédérer un collectif de travail	Management de collectifs et médiations Droit du travail Gestion de l'activité bénévole et volontaire
		C6.3 Organiser les activités d'un collectif de travail	Planification Organisation des activités d'un collectif de travail

Capacité 7 correspondant au bloc de compétence 7 : Conduire un projet de territoire ou de structure			
Champs de compétences	**SPS**	**Capacités évaluées**	**Savoirs mobilisés**
Conduite d'un projet de territoire ou de structure	Planification des étapes d'un projet Mobilisation d'un réseau de partenaires territoriaux Réalisation d'évaluations de suivi de projet	C7.1 Elaborer une stratégie de réalisation d'un projet	Stratégie de projet Fonctionnement des organisations Méthodologie de construction d'une offre de produits ou de services Animation d'un groupe de travail
		C7.2 Mettre en œuvre un projet	Organisation de mise en œuvre d'un projet Gouvernance de projet Outils de suivi de projet
		C7.3 Conduire l'évaluation d'un projet	Critères et indicateurs d'analyse de projet Méthodologie d'analyse des écarts
		C7.4. Communiquer dans un projet	Connaissance des publics cibles Techniques de communication

Capacité 8 correspondant au bloc de compétences B8 : Accompagner les acteurs du territoire dans leurs projets			
Champs de compétences	**SPS**	**Capacités évaluées**	**Savoirs mobilisés**
Accompagnement des acteurs d'un projet de territoire ou de structure	Appui aux porteurs de projets dans l'élaboration d'un dossier technique ou financier Conduite d'une médiation, d'un atelier participatif, ou d'une séance d'information ou de formation, d'une négociation Rédaction d'un argumentaire ou d'une note d'aide à la décision	C8.1. Contribuer à la qualité du dialogue territorial	Typologie et logique d'acteurs Gouvernance des territoires Animation de réseau, médiation, concertation
		C8.2. Apporter un appui économique et juridique à un porteur de projet	Etude d'opportunités et de faisabilités de dossiers techniques et financiers Techniques de veille réglementaire et territoriale Formes d'organisations juridiques et sociales
		C8.3. Formuler un conseil dans un contexte de transitions	Posture d'accompagnement Analyse de projet et transitions Argumentation professionnelle

REFERENTIEL D'EVALUATION

Le référentiel d'évaluation présente les modalités d'évaluation et les critères retenus pour l'évaluation des capacités du référentiel de compétences.

Tableau des épreuves

L'examen du brevet de technicien supérieur agricole comporte huit épreuves obligatoires qui permettent de vérifier l'atteinte des capacités du référentiel de compétences.

L'organisation des épreuves prend en compte les modalités particulières de mise en œuvre de la certification. L'examen est organisé selon diverses possibilités :

- Par combinaisons entre des évaluations ponctuelles terminales (EPT) et des évaluations certificatives en cours de formation (ECCF) pour les scolaires ainsi que pour les apprentis et les stagiaires de la formation continue inscrits dans un établissement habilité à la mise en œuvre du contrôle en cours de formation (CCF) (1)
- En évaluations ponctuelles terminales pour les candidats hors CCF (2)
- Par des évaluations certificatives en cours de formation (ECCF) pour les candidats inscrits dans un établissement habilité à mettre en œuvre du contrôle en cours de formation (CCF) dans le cadre d'une organisation semestrialisée telle que définie à l'article D811-139-5 du code rural et de la pêche maritime (3)

Epreuves	**Blocs de compétences**	**Capacités globales correspondantes**	**Modalités d'évaluation**		
			Candidats en CCF (1)	**Candidats hors CCF (2)**	**Candidats dans la modalité du BTSA semestrialisé (3)**
E1	B1	S'inscrire dans le monde d'aujourd'hui	EPT		ECCF
E2	B2	Construire son projet personnel et professionnel	ECCF	EPT	ECCF
E3	B3	Communiquer dans des situations et des contextes variés	ECCF	EPT	ECCF
E4	B4	Conduire un diagnostic de territoire préalable à un projet	ECCF	EPT	ECCF
E5	B5	Mettre en place la communication professionnelle d'un projet ou d'une structure	ECCF	EPT	ECCF
E6	B6	Organiser le travail pour les activités d'une structure	ECCF	EPT	ECCF
E7	B7	Conduire un projet de territoire ou de structure	EPT		ECCF
E8	B8	Accompagner les acteurs du territoire dans leurs projets	EPT		ECCF

Modalités et critères d'évaluation

Quelles que soient les conditions de mise en œuvre des évaluations (ponctuelles terminales ou en cours de formation dans un cadre « classique » ou semestrialisé), celles-ci reposent sur l'évaluation des capacités telles que définies dans le référentiel de compétences et précisées ici par des critères sur lesquels les évaluateurs vont se baser pour mesurer le degré de maîtrise des différentes capacités par le candidat.

Ces critères correspondent à des qualités générales attendues, non directement observables ou mesurables. Ils devront être complétés par des indicateurs, définis par l'équipe pédagogique pour les ECCF ou par une grille nationale pour les évaluations terminales. Les indicateurs sont des éléments observables ou mesurables adaptés au contexte spécifique à la situation d'évaluation.

Les modalités d'épreuves définies ci-dessous s'appliquent aux candidats hors CCF ne présentant que des évaluations ponctuelles terminales et à ceux combinant des évaluations ponctuelles terminales (EPT) et des évaluations certificatives en cours de formation (ECCF). (1) (2)

Pour les candidats relevant d'une organisation semestrialisée (3), la certification est mise en œuvre uniquement sous forme d'évaluations certificatives en cours de formation (ECCF) dans des situations d'évaluation (SE) définies par les équipes à partir des capacités à évaluer, en s'appuyant sur les critères du référentiel d'évaluation. Des capacités appartenant à des blocs différents peuvent être associées dans une même situation d'évaluation.

Capacité 1 correspondant au bloc de compétences B1 : S'inscrire dans le monde d'aujourd'hui	**Critères d'évaluation**
C1.1 Saisir les enjeux de la réalité socio-économique	Approche de la complexité socio-économique Analyse de transformations sociales et économiques
C1.2 Se situer dans des questions de société	Identification de débats de société actuels Elaboration de problématiques
C1.3 Argumenter un point de vue dans un débat de société	Développement d'un point de vue Maîtrise de la langue au service de l'argumentation

Modalités d'évaluation pour les candidats bénéficiant du CCF (1) et pour les candidats hors CCF (2) :

E1 = Evaluation ponctuelle terminale écrite à partir d'un corpus documentaire visant à apprécier l'analyse du candidat et son argumentation dans le cadre d'un débat de société.

Modalités d'évaluation pour les candidats relevant d'une organisation semestrialisée (3) : 3 ECCF
Evaluations certificatives en cours de formation dans des situations d'évaluation définies par les équipes.

Capacité 2 correspondant au bloc de compétences B2 : Construire son projet personnel et professionnel	Critères d'évaluation
C2.1 S'engager dans un mode de vie actif et solidaire	Adoption de comportements favorisant sa santé et son bien-être Implication dans une action collaborative
C2.2 S'insérer dans un environnement professionnel	Analyse des exigences et opportunités de l'environnement professionnel Identification de ses acquis, potentialités et aptitudes
C2.3 S'adapter à des enjeux ou des contextes particuliers	Appropriation de la problématique liée aux enjeux ou contextes particuliers Mise en œuvre d'une analyse réflexive personnelle
C2.4 Conduire un projet	Planification d'une action dans la durée Mise en œuvre d'un projet de manière collaborative et/ou avec des partenaires Evaluation du projet

Modalités d'évaluation pour les candidats bénéficiant du CCF (1) : 4 ECCF
C2.1 : ECCF Pratique et orale
C2.2 : ECCF Orale
C2.3 : ECCF Pratique, Ecrite et/ou Orale
C2.4 : ECCF Ecrite ou orale

Modalités d'évaluation pour les candidats hors CCF (2) :
E2 = Evaluation ponctuelle terminale orale visant à apprécier la dimension réflexive du candidat sur la construction de son projet personnel et professionnel, sa capacité à tirer le bilan de son expérience et à se projeter en matière d'insertion sociale et professionnelle.

Modalités d'évaluation pour les candidats relevant d'une organisation semestrialisée (3) : 4 ECCF
Evaluations certificatives en cours de formation dans des situations d'évaluation définies par les équipes.

Capacité 3 correspondant au bloc de compétences B3 : Communiquer dans des situations et des contextes variés	Critères d'évaluation
C3.1 Répondre à des besoins d'information pour soi et pour un public	Utilisation raisonnée des systèmes d'information en fonction des besoins Traitement de l'information sélectionnée en vue de sa communication
C3.2 Communiquer en langue étrangère	Compréhension / expression orale Compréhension / expression écrite
C3.3 Communiquer avec des moyens adaptés	Choix des modalités de communication Qualité de l'information écrite ou orale Qualité des supports adaptés à la situation

Modalités d'évaluation pour les candidats bénéficiant du CCF (1) : 3 ECCF
C3.1 : ECCF Pratique et écrite
C3.2 : ECCF permettant l'évaluation des 5 activités langagières dans la langue étrangère. L'épreuve atteste du niveau B2 du CECRL.
C3.3 : ECCF Pratique et écrite ou orale

Modalités d'évaluation pour les candidats hors CCF (2) :
E3 = Evaluation ponctuelle terminale orale visant à évaluer les capacités de communication du candidat, notamment en langue étrangère.

Modalités d'évaluation pour les candidats relevant d'une organisation semestrialisée (3) : 3 ECCF
Evaluations certificatives en cours de formation dans des situations d'évaluation définies par les équipes.
Dans les tableaux, le nombre de lignes est à ajuster en fonction du nombre de capacités évaluées

Capacité 4 correspondant au bloc de compétences B4 : Conduire un diagnostic de territoire préalable à un projet.	Critères d'évaluation
C4.1 Définir le cadre du travail pour le diagnostic à conduire	Clarification de la commande Identification du périmètre du diagnostic Organisation de la mise en œuvre d'enquêtes
C4.2. Traiter les données collectées	Mise en œuvre de la collecte des données quantitatives et qualitatives Gestion des données Représentation adaptée des résultats du traitement des données
C4.3. Produire une synthèse de diagnostics	Respect du cadre de travail Qualité de l'analyse Cohérence des pistes d'action Pertinence des modalités de communication

Modalités d'évaluation pour les candidats bénéficiant du CCF (1) : 3 ECCF

2 à 3 situations d'évaluation

Modalités d'évaluation pour les candidats hors CCF (2) :

E4 = Evaluation ponctuelle terminale orale prenant appui sur une ou plusieurs situations vécues ou observées liées à la préparation, la réalisation et la présentation d'un diagnostic de territoire et formalisées au travers d'un dossier permettant de répondre aux critères d'évaluation.

Modalités d'évaluation pour les candidats relevant d'une organisation semestrialisée (3) : 3 ECCF

Evaluations certificatives en cours de formation dans des situations d'évaluation définies par les équipes.

Capacité 5 correspondant au bloc de compétences B5 : Mettre en place la communication professionnelle d'un projet ou d'une structure	Critères d'évaluation
C5.1 Elaborer un projet de communication	Analyse du contexte Caractérisation des cibles et objectifs poursuivis Pertinence des ressources mobilisées (supports, outils) et des modalités retenues Détermination des indicateurs d'atteinte des objectifs du projet
C5.2 Animer un évènement	Préparation de l'animation Conduite de l'animation Evaluation de l'animation réalisée
C5.3 Mettre en œuvre la communication externe d'une structure	Prise en compte du besoin de la structure Adaptation des contenus diffusés selon les supports et selon les spécificités de la relation digitale Mesure de l'efficacité de la communication mise en œuvre

Modalités d'évaluation pour les candidats bénéficiant du CCF (1) : 3 ECCF

2 à 3 situations d'évaluation

Modalités d'évaluation pour les candidats hors CCF (2) :

E5 = Evaluation ponctuelle terminale orale reposant sur des situations professionnelles vécues.

Modalités d'évaluation pour les candidats relevant d'une organisation semestrialisée (3) : 3 ECCF

Evaluations certificatives en cours de formation (ECCF) dans des situations d'évaluation définies par les équipes.

Capacité 6 correspondant au bloc de compétences B6 : Organiser le travail pour les activités d'une structure	Critères d'évaluation
C6.1 Mobiliser un environnement numérique au service du travail collectif	Diagnostic de l'environnement numérique de la structure Optimisation du travail collaboratif dans l'environnement numérique mis à disposition
C6.2 Fédérer un collectif de travail	Prise en compte du cadre réglementaire du travail salarié ou de l'activité bénévole ou volontaire Optimisation de la coordination d'un collectif de travail
C6.3 Organiser les activités d'un collectif de travail	Planification des activités Suivi des activités

Modalités d'évaluation pour les candidats bénéficiant du CCF (1) : 3 ECCF
1 à 3 situations d'évaluation en lien avec des situations concrètes

Modalités d'évaluation pour les candidats hors CCF (2) :
E6 = Evaluation ponctuelle terminale orale sur la base d'un support écrit.

Modalités d'évaluation pour les candidats relevant d'une organisation semestrialisée (3) : 3 ECCF
Evaluations certificatives en cours de formation (ECCF) dans des situations d'évaluation définies par les équipes.

Capacité 7 correspondant au bloc de compétences B7 : Conduire un projet de territoire ou de structure	Critères d'évaluation
C7.1 Elaborer une stratégie de réalisation d'un projet	Appropriation de la commande Prise en compte des potentiels et limites pour la conduite du projet Cohérence de la proposition
C7.2 Mettre en œuvre un projet	Pertinence de la planification opérationnelle Mise en œuvre des procédures de suivi Adaptation dynamique au déroulement du projet Mobilisation des partenaires
C7.3 Conduire l'évaluation d'un projet	Adaptation du processus d'évaluation du projet Pertinences des outils/critères/indicateurs Pertinence de l'analyse
C7.4 Communiquer dans un projet	Sélection des informations Adaptation de la communication mise en œuvre

Modalités d'évaluation pour les candidats bénéficiant du CCF (1) et les candidats hors CCF (2) :
E7 = Evaluation ponctuelle terminale orale prenant appui sur un dossier présentant la conduite d'un projet de territoire ou de structure.

Modalités d'évaluation pour les candidats relevant d'une organisation semestrialisée (3) : 4 ECCF
Evaluations certificatives en cours de formation (ECCF) dans des situations d'évaluation définies par les équipes.

Capacité 8 correspondant au bloc de compétences B8 : Accompagner les acteurs du territoire dans leurs projets	Critères d'évaluation
C8.1 Contribuer à la qualité du dialogue territorial	Prise en compte des logiques d'acteurs Adaptation des modes d'animation, de concertation et de médiation
C8.2 Apporter un appui économique et juridique à un porteur de projet	Identification des enjeux et objectifs Mobilisation des démarches et des moyens adaptés Pertinence de la réponse
C8.3 Formuler un conseil dans un contexte de transitions	Identification des éléments de contexte du conseil à apporter Adaptation du conseil

Modalités d'évaluation pour les candidats bénéficiant du CCF (1) et les candidats hors CCF (2) :
E8 = Evaluation ponctuelle terminale écrite à partir d'une étude de cas contextualisée d'accompagnement des acteurs d'un territoire dans leurs projets.

Modalités d'évaluation pour les candidats relevant d'une organisation semestrialisée (3) : 3 ECCF
Evaluations certificatives en cours de formation (ECCF) dans des situations d'évaluation définies par les équipes.

REFERENTIEL DE FORMATION

Le référentiel de formation présente les situations et les activités de formation mobilisables en établissement et en milieu professionnel.

Il donne des informations sur les attendus de la formation, les savoirs mobilisés et les contenus des enseignements pour l'atteinte des capacités.

Présentation et architecture de la formation

Domaines de formation

La formation est structurée en deux domaines d'enseignements, le domaine du tronc commun pour toutes les spécialités de BTSA et le domaine professionnel spécifique à chacune des spécialités.

Elle est présentée en modules, chacun référant à une capacité globale du référentiel de compétences.

À l'intérieur de chaque module, sont précisés :

- les conditions d'atteinte des capacités et les attendus, notions et contenus de la formation mobilisant les disciplines ainsi que des activités pluridisciplinaires et/ou des séquences en entreprises
- les disciplines mobilisées hors activités pluridisciplinaires.

Domaine du tronc commun :

Il regroupe trois modules :

- M1 : Inscription dans le monde d'aujourd'hui
- M2 : Construction du projet personnel et professionnel
- M3 : Communication

Domaine professionnel spécifique à la spécialité Développement et Animation de projets TeRritoriaux :

Il regroupe cinq modules :

- M4 : Diagnostic de territoire
- M5 : Communication en situation professionnelle
- M6 : Organisation du travail d'un collectif dans un environnement numérique
- M7 : Conduite d'un projet de territoire ou de structure
- M8 : Accompagnement des acteurs dans leurs projets

Les enseignements d'initiative locale (EIL)

Les établissements disposent d'un potentiel horaire de 87 h pour mener des enseignements d'initiative locale (EIL), construits en fonction des opportunités locales, du contexte territorial ou d'initiatives diverses, en lien avec des réalités sociales, culturelles, linguistiques, scientifiques ou techniques de la spécialité du BTSA.
Ce potentiel horaire peut être scindé en deux, mais chacun des EIL doit disposer d'un minimum horaire suffisant pour donner de la cohérence aux projets proposés.

Ces enseignements sont évalués dans le cadre de la capacité « C2.3 S'adapter à des enjeux ou contextes particuliers ».

Dans tous les cas, ces enseignements doivent avoir été validés avant le début de la formation soit dans le cadre de l'habilitation délivrée pour la mise en œuvre de la formation dans une organisation semestrialisée telle que définie à l'article D811-139-5 du code rural et de la pêche maritime soit, pour les autres dispositifs de formation, dans le cadre de la procédure de validation des EIL par la DRAAF. Une note de service précise les procédures retenues pour l'élaboration et l'habilitation ou la validation de ces enseignements**.**

Les activités pluridisciplinaires

Les activités pluridisciplinaires concourent à l'acquisition des capacités visées par le diplôme, en permettant notamment une vision systémique et croisée entre plusieurs disciplines relatives à des thématiques particulières.
La latitude est laissée aux équipes pédagogiques pour la construction des projets pluridisciplinaires en fonction du contexte, de la stratégie de l'équipe ou des opportunités, à partir des thématiques et des finalités définies dans le tableau en fin de référentiel.
Ces activités bénéficient d'un potentiel horaire étudiant de 174 h dont l'organisation dans le temps est laissée à l'initiative des équipes. Un temps minimum par thématique est indiqué afin de permettre une mise en œuvre cohérente des projets pluridisciplinaires.

Il n'y a pas d'évaluation certificative propre à la pluridisciplinarité, cette modalité de formation concourant, au même titre que les enseignements disciplinaires, les stages, les périodes en entreprise à l'acquisition de savoirs et savoir-faire. Néanmoins, les acquis correspondant à ces activités pourront être mobilisés lors des évaluations formatives et/ou certificatives relatives aux capacités visées.

Le voyage d'étude

Un voyage d'étude en France ou à l'étranger peut être organisé au cours du cycle de formation. Il peut s'inscrire dans les modules professionnels et/ou ceux du tronc commun.

Il permet plus particulièrement aux étudiants ou apprentis de découvrir d'autres pratiques professionnelles ou d'appréhender des enjeux différents de ceux vus localement.

Plus largement, et selon sa durée, son organisation et sa localisation en France ou à l'étranger, il peut aussi participer à l'enrichissement et à l'ouverture à d'autres cultures sur le plan humain et linguistique, au développement de l'aptitude au travail en équipe ou à l'intégration en milieu professionnel.

De plus, il peut contribuer à l'acquisition par l'étudiant ou l'apprenti de capacités dans le cadre de la construction de son projet personnel et professionnel.

Le voyage d'étude doit être organisé en veillant aux conditions et modalités de mise en œuvre, notamment en matière de sécurité en appliquant la réglementation en vigueur.

La mobilité académique internationale

Dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif semestrialisé tel que défini à l'article D. 811-139-5 du code rural et de la pêche maritime, l'équipe pédagogique peut prévoir qu'une partie de la formation soit réalisée, pour un ou plusieurs apprenants, dans le cadre d'une mobilité académique dans un établissement français ou étranger.
Cette mobilité académique ne peut être réalisée pour une durée inférieure à un semestre. Elle fait partie intégrante de la formation de l'apprenant et donne lieu à l'évaluation de capacités du référentiel de compétences. Prévue dans le cadre d'un accord formalisé entre l'établissement d'origine et l'établissement d'accueil, elle donne lieu à la mise en place d'un plan individuel d'évaluation qui doit être validé par le président de jury en amont du départ de l'apprenant.

L'accueil d'étudiants étrangers, sur un ou deux semestres, dans l'établissement habilité peut également être prévu avec l'établissement partenaire dans le cadre d'un accord formalisé.

Qu'elle soit entrante ou sortante, la mobilité académique doit être mise en place dans le respect de la réglementation en vigueur pour le BTSA.

Les stages et la formation professionnelle

La durée totale de stage est fixée de 12 à 16 semaines dont 10 sur la période de scolarité qui peuvent être réalisées en France ou à l'étranger. Au-delà de 12 semaines de stage individuel, les stages peuvent être individuels ou collectifs.

L'équipe pédagogique a la liberté de placer les périodes de stage en fonction de son organisation pédagogique. Le fractionnement des périodes sur les quatre semestres de formation est possible.

Les stages individuels doivent être effectués dans des organisations du secteur du développement et de l'animation du territoire en relation avec les situations professionnelles significatives inscrites dans le référentiel d'activité. Les périodes de stage doivent permettre d'appréhender les deux dimensions de la conduite de projet, celle réalisée dans le cadre d'une structure qui le met en œuvre, mais également l'accompagnement de porteurs de projets individuels ou collectifs.

Les stages correspondent à des périodes de mise en situation en milieu professionnel au cours desquelles l'apprenant :

- acquiert et développe des compétences professionnelles et sociales ;
- met en œuvre les acquis de sa formation ;
- définit et affine son projet personnel et professionnel.

Modalité de formation à part entière, les stages sont particulièrement en lien avec les modules professionnels ainsi qu'avec l'enseignement attaché à la capacité C2.*2 S'insérer dans un environnement professionnel*.

Pour la spécialité Développement et animation de projets territoriaux, les stages sont le support de l'évaluation terminale de l'épreuve E7 pour les candidats combinant des évaluations ponctuelles

terminales et des évaluations certificatives en cours de formation. Les acquis des stages peuvent également être mobilisés dans le cadre de situations d'évaluation définies par l'équipe pédagogique en lien avec les capacités d'autres blocs.

Pour les candidats scolarisés dans des établissements habilités à appliquer le dispositif semestrialisé tel que défini à l'article D811-139-5 du code rural et de la pêche maritime, les acquis du stage sont évalués dans le cadre des situations d'évaluation définies par l'équipe pédagogique en lien avec les capacités visées.

La mise en œuvre des stages impose le respect des obligations réglementaires en vigueur et en particulier la nécessité d'une convention appropriée entre l'étudiant, l'établissement de formation et l'organisme d'accueil. Cette convention est indispensable dès lors que l'étudiant réalise une période en milieu professionnel.

L'accompagnement des apprenants

L'accompagnement des apprenants au cours de la formation en BTSA répond à la nécessité de prendre en compte leur diversité, leur motivation, leurs attentes et leurs acquis antérieurs.
Quelle que soit l'origine scolaire des apprenants, et en particulier pour les titulaires d'un baccalauréat professionnel, la formation proposée doit viser leur réussite et l'obtention du diplôme du BTSA dans de bonnes conditions. Cet objectif s'intègre dans l'une des cinq missions de l'enseignement agricole affirmée par la loi d'orientation de 1999 concernant l'insertion scolaire, sociale et professionnelle des apprenants.

L'organisation de la formation dans le temps, les activités proposées, la diversité des modalités pédagogiques, les stratégies de différenciation pédagogique, la valorisation et la consolidation des acquis antérieurs, notamment dans le domaine technique, l'exploitation de la complémentarité des profils au sein du groupe classe, constituent autant de leviers potentiels à mobiliser par l'équipe pédagogique pour favoriser la réussite de tous.

La formation intègre plus spécifiquement un enseignement à l'accompagnement au projet personnel et professionnel (APPP) qui a pour but de faire acquérir les compétences nécessaires à la construction de son projet par l'apprenant. Il vise ainsi à aider l'étudiant à faire les choix les plus appropriés en matière de stage en entreprise, éventuellement à l'étranger, de mobilité académique, d'engagements personnels, … en lien avec ce projet.

La santé-sécurité au travail

La formation professionnelle doit intégrer les préoccupations de la santé et de la sécurité au travail, en particulier la prévention des risques professionnels. L'apprenant doit pouvoir identifier les principales activités à risques, les principaux dangers et dommages afin qu'il préserve sa santé et sa sécurité et celles de son entourage. Il s'agit d'accompagner le futur professionnel dans une démarche de prévention adaptée aux situations de travail auxquelles il peut être confronté.
Une attention particulière doit être portée à l'application de principes de sécurité physique, d'ergonomie et d'économie de l'effort dans des situations professionnelles.

La formation professionnelle poursuit un double objectif : enseigner en sécurité et éduquer à la santé et à la sécurité au travail. Elle a une double finalité : la sécurité immédiate de l'apprenant et la prévention des risques par l'éducation.

L’organisation pédagogique

Dans le respect des documents réglementaires inhérents à la spécialité Développement et animation de projets territoriaux du BTSA (arrêté portant création du diplôme, référentiel de diplôme, notes de service), l’équipe pédagogique a la liberté de concevoir et d’organiser le déroulement de la formation en intégrant diverses modalités pédagogiques : cours, activités pratiques, visites, activités pluridisciplinaires, stages, voyage d’étude, …

Pour les voies de la formation professionnelle et de l’apprentissage, la durée de la formation est modulée conformément au décret portant règlement général du BTSA.

Pour les candidats de la voie scolaire bénéficiant de conditions particulières, la durée de la formation, y compris la durée du stage, peut être aménagée selon les modalités prévues par arrêté ministériel.

Dans le cadre de la mise en œuvre des enseignements dans une organisation semestrialisée telle que définie à l’article D811-139-5 du code rural et de la pêche maritime pour les établissements habilités, la formation est organisée en quatre semestres comportant chacun des unités d’enseignement (UE), construites par les équipes.
Chaque unité d’enseignement (UE) comporte un ensemble cohérent d’enseignements concourant à l’acquisition de capacités du référentiel. La/Les capacité(s) visée(s) par unité d’enseignement fait/font l’objet d’une évaluation certificative en cours de formation sur la base d’une situation d’évaluation (SE) cohérente avec cette unité.

Présentation des modules de formation

Domaine du tronc commun :

- M1 : Inscription dans le monde d'aujourd'hui
- M2 : Construction du projet personnel et professionnel
- M3 : Communication

Domaine professionnel spécifique à la spécialité :

- M4 : Diagnostic de territoire
- M5 : Communication en situation professionnelle
- M6 : Organisation du travail d'un collectif dans un environnement numérique
- M7 : Conduite d'un projet de territoire ou de structure
- M8 : Accompagnement des acteurs dans leurs projets

M1 : Inscription dans le monde d'aujourd'hui

Rappel des capacités visées

Capacité 1 correspondant au bloc de compétences B1 : S'inscrire dans le monde d'aujourd'hui

C1.1 Saisir les enjeux de la réalité socio-économique

C1.2 Se situer dans des questions de société

C1.3 Argumenter un point de vue dans un débat de société

Finalités de l'enseignement

Il s'agit de former des citoyens actifs et responsables.

L'enseignement doit permettre d'approcher la complexité du monde d'aujourd'hui et de comprendre les évolutions de la société par l'exercice d'un esprit vigilant et critique.

L'appropriation d'une culture, notamment socio-économique, en lien avec des questions sociétales et des controverses relatives aux domaines professionnels ou non, vise à faire repérer les valeurs en jeu, à questionner les références acquises et à confronter les opinions pour en faire émerger les complémentarités et les divergences.

La formation au jugement éclairé doit conduire à construire et défendre une prise de position argumentée dans une langue claire, précise et nuancée, en particulier à l'écrit.

Disciplines mobilisées

Disciplines
Sciences économiques, sociales, et de gestion
Français
Éducation socioculturelle

Autres activités supports potentielles

L'enseignement s'appuie sur des activités pluridisciplinaires intra et/ou inter-modulaires permettant de confronter des points de vue sur des questions de société qui relèvent soit de l'étude du thème culturel et socio-économique défini par note de service soit de toute autre question de société, notamment celles en lien avec le domaine professionnel.

Capacité évaluée	Critères d'évaluation	Savoirs mobilisés	Disciplines
C1.1 Saisir les enjeux de la réalité socio-économique	Approche de la complexité socio-économique Analyse de transformations sociales et économiques	Culture socio-économique	Sciences économiques, sociales, et de gestion

Conditions d'atteinte de la capacité

Cet enseignement permet à l'étudiant de comprendre la réalité socio-économique du monde contemporain, d'analyser les déterminants des transformations de la société et d'en percevoir les enjeux de nature socio-économique. Il mobilise des notions et mécanismes propres aux sciences sociales et économiques et permet d'appréhender la dynamique économique.

On attend de l'étudiant qu'il soit en capacité de problématiser des questions de société pour en dégager les enjeux de nature socio-économique.

Attendus de la formation

Approche de la complexité socio-économique du monde contemporain
Prise en compte des notions et mécanismes économiques incluant des bases juridiques sur l'organisation de l'État, de la justice et du droit du travail
Identification des principaux courants de pensée économique et approche sociologique
Compréhension de la dynamique économique
Analyse et mobilisation de données économiques et sociales pour caractériser la situation économique et sociale actuelle
Analyse de différentes transformations sociales et économiques
Identification et questionnement des causes de transformations sociales et économiques
Évaluation des conséquences sociales et économiques
Appréhension des enjeux de nature socio-économique associés, enjeux liés à la création et à la répartition de la richesse, à la croissance économique, aux marchés (emploi, prix, capitaux…), aux régulations, à la mondialisation et au développement durable…

Capacité évaluée	Critères d'évaluation	Savoirs mobilisés	Disciplines
C1.2 Se situer dans des questions de société	Identification de débats de société actuels Élaboration de problématiques	Culture générale ouverte sur les enjeux du monde contemporain	Sciences économiques, sociales, et de gestion Français Éducation socioculturelle

Conditions d'atteinte de la capacité

Cet enseignement permet de s'approprier une culture générale nécessaire à la vie citoyenne et professionnelle.

On attend de l'étudiant qu'il soit en capacité d'analyser et de confronter des opinions et des faits en lien avec des questions de société et d'en faire émerger des problématiques. Ces questions peuvent concerner le domaine professionnel. Elles peuvent aussi s'appuyer sur le thème culturel et socio-économique précisé par note de service.

On ne demande pas aux étudiants de prendre position, mais d'appréhender avec curiosité, rigueur et objectivité des questionnements qui traversent la société, pour comprendre leur complexité.

Attendus de la formation

Repérage et analyse des éléments en jeu en lien avec les questions de société visées
Recueil des idées et des faits en lien avec les questions de société visées
Mobilisation des connaissances et confrontation des approches (culturelles, socio-économiques, philosophiques, littéraires...) pour clarifier les notions et les positions débattues
Formulation de problématiques liées aux questions de société visées
Délimitation et pertinence du champ du questionnement
Énoncé précis des problématiques

Capacité évaluée	Critères d'évaluation	Savoirs mobilisés	Disciplines
C1.3 Argumenter un point de vue dans un débat de société	Développement d'un point de vue Maîtrise de la langue au service de l'argumentation	Argumentation et expression.	Français Éducation socioculturelle

Conditions d'atteinte de la capacité

La formation vise à développer l'exercice d'un jugement réfléchi nécessaire pour devenir des citoyens actifs, acteurs et responsables.
On attend de l'étudiant qu'il soit capable de prendre position dans un débat de société et de construire une argumentation pour la défendre. Ces débats peuvent être en lien avec le domaine professionnel. Ils peuvent aussi être en lien avec le thème culturel et socio-économique précisé par note de service.

La maîtrise de la langue au service de l'argumentation, en particulier à l'écrit, est une capacité attendue.

Cette capacité est corrélée à la C1.2 envisagée en amont lorsque le support est une question de société en lien ou pas avec le thème culturel et socio-économique.

Attendus de la formation

Argumentation
Choix d'une stratégie argumentative (convaincre ou persuader, choix d'une progression argumentative, prise en compte de la dimension dialogique du discours argumentatif) en fonction du destinataire, du contexte et de la situation
Choix des arguments et des illustrations
Expression
Respect des codes de la langue pour rendre compte d'une pensée précise et nuancée
Adaptation de la langue au destinataire et au contexte

M2 : Construction du projet personnel et professionnel

Rappel des capacités visées

Capacité 2 correspondant au bloc de compétences B2 : Construire son projet personnel et professionnel

C2.1 S'engager dans un mode de vie actif et solidaire

C2.2 S'insérer dans un environnement professionnel

C2.3 S'adapter à des enjeux ou des contextes particuliers

C2.4 Conduire un projet

Finalités de l'enseignement

Cet enseignement vise à développer l'autonomie, l'initiative, la responsabilisation, la prise en compte de l'autre et du contexte, en privilégiant une approche collaborative. Il s'agit d'accompagner les étudiants dans la construction de leur projet qui s'inscrit dans la durée, dans une perspective d'insertion sociale, professionnelle et d'épanouissement.

Cela nécessite :

- la construction d'un rapport durable à une bonne santé physique et psychologique, au bien-être et à la solidarité, par une meilleure connaissance de soi et de ses limites ;

- la connaissance du monde professionnel et l'adaptabilité à ses évolutions ; l'insertion dans le monde du travail sous-entend la capacité au travail collaboratif, le respect des règles et des usages d'une organisation sociale et l'adoption d'une posture adaptée ;

- l'acquisition d'une culture de la sécurité, pour soi et pour les autres, dans les domaines personnels, professionnels et sociaux ;

- l'appropriation des fondements d'une démarche de projet.

Disciplines mobilisées

Disciplines
Éducation physique et sportive
Éducation socioculturelle
Non affecté : accompagnement au projet personnel et professionnel
Non affecté : enseignement d'initiative locale (EIL)

Autres activités supports potentielles

L'enseignement s'appuie sur les expériences en stage, sur des activités pluridisciplinaires, intra et/ou inter-modulaires, sur des visites, des voyages d'étude, … qui contribuent à la construction du projet de l'apprenant.

Capacité évaluée	Critères d'évaluation	Savoirs mobilisés	Disciplines
C2.1 S'engager dans un mode de vie actif et solidaire	-Adoption de comportements favorisant sa santé et son bien-être -Implication dans une action collaborative	Pratiques favorisant l'entretien de soi et démarches collaboratives	Éducation physique et sportive

Conditions d'atteinte de la capacité

On attend de l'étudiant qu'il soit sensibilisé à l'importance d'adopter un mode de vie actif et solidaire et de s'y engager :

- Un mode de vie actif intègre la pratique de diverses activités physiques, de fréquence, de durée et d'intensité variables, au bénéfice de la santé du bien-être et du plaisir d'agir.

- Un mode de vie solidaire repose sur des liens engageant des responsabilités et des intérêts communs en vue d'interagir positivement, efficacement et en sécurité.

L'enjeu majeur est de donner du sens à la pratique physique pour que l'étudiant l'intègre dans sa vie quotidienne d'adulte, de manière autonome et ce à long terme. L'enjeu est également de lui faire vivre des démarches collaboratives permettant de développer et de réinvestir durablement les valeurs de solidarité.

Attendus de la formation

La connaissance de soi
Identification, analyse et gestion de sensations physiques, physiologiques et psychologiques
Évaluation de ses ressources par différents tests
Identification des préférences en termes de type de pratique physiques et sportives
Le « Savoir s'entraîner et s'entretenir »
Procédures d'échauffement et de récupération adaptées
Préparation physique, physiologique et psychologique
Création d'habitudes de santé pour son bien-être et pour prévenir certains troubles (TMS, addictions, obésité…)
La collaboration/coopération pour progresser seul ou en groupe
Interactions de soutien et d'entraide dans un cadre bienveillant et solidaire

Qualité de l'attitude, de l'implication dans le travail collaboratif
Question de la sécurité pour soi et pour autrui dans la pratique physique et sportive
L'autonomie dans le processus d'apprentissage physique et sportif
Les choix, la prise d'initiative, la responsabilisation, la démarche réflexive pour apprendre
Gestion du degré d'investissement en cours et en dehors du cours
Utilisation d'un carnet de suivi dans sa pratique

Capacité évaluée	Critères d'évaluation	Savoirs mobilisés	Disciplines
C2.2 S'insérer dans un environnement professionnel	- Analyse des exigences et opportunités de l'environnement professionnel - Identification de ses acquis, potentialités et aptitudes	Accompagnement au projet personnel et professionnel	Non affecté à une discipline, toutes sont mobilisables en fonction des projets

Conditions d'atteinte de la capacité

L'accompagnement constitue une aide à la maturation du projet personnel et professionnel de l'étudiant pour affiner ses choix à l'issue de la formation et favoriser son insertion.

On vise ainsi la capacité de l'étudiant à acquérir une posture professionnelle et à s'adapter à des mondes professionnels en évolution constante. Le projet professionnel s'inclut dans un projet personnel plus global en lien avec la place qu'il souhaite occuper dans la société.

Attendus de la formation

Analyse des attentes, exigences et opportunités des milieux professionnels pour s'y insérer

Connaissance des métiers : typologie et évolution (métiers émergents, en tension, en mutation, en développement…)

Identification des parcours de formation (initiale ou continue) pouvant conduire à ces métiers et leurs exigences

Connaissance des réseaux professionnels et de la constitution de réseaux

Connaissance des fondamentaux d'une situation professionnelle et de l'exercice de l'emploi

Techniques de recherche d'emploi

Identification de ses acquis, potentialités et aptitudes

Appropriation des démarches et outils de l'accompagnement au projet personnel et professionnel

Identification et reconnaissance de ses ressources personnelles

Formalisation et valorisation de ses capacités et de ses expériences vécues

Adaptation aux attentes d'un poste, d'une mission, d'une tâche

Identification du positionnement hiérarchique et fonctionnel au sein d'une équipe de travail

Capacité évaluée	Critères d'évaluation	Savoirs mobilisés	Disciplines
C2.3 S'adapter à des enjeux ou des contextes particuliers	-Appropriation de la problématique, des enjeux particuliers -Mise en œuvre d'une analyse réflexive personnelle	Ouverture à des opportunités liées à l'environnement socio-économique du territoire, aux réalités professionnelles du local à l'international, à des démarches innovantes	Non affecté à une discipline, toutes sont mobilisables en fonction des projets proposés par l'équipe pédagogique

Conditions d'atteinte de la capacité

Cet enseignement d'initiative locale (EIL) vise le développement d'une compétence professionnelle ou d'une ouverture sur des réalités sociales ou culturelles, sur des sciences ou des technologies contemporaines…

La capacité est atteinte si l'apprenant s'approprie les enjeux au cœur de l'enseignement proposé et met en œuvre une analyse réflexive personnelle.

Attendus de la formation

Cet enseignement est construit par l'équipe en fonction des opportunités locales, du contexte territorial ou d'initiatives diverses, y compris internationales. L'établissement prévoit les situations pédagogiques adaptées : cours, activités pratiques, périodes de stages, voyage d'étude, visites, … Des personnes extérieures à l'établissement peuvent être associées à sa réalisation. La mobilisation des diverses disciplines est fonction des projets proposés.

Les attendus de la formation sont définis par les équipes pédagogiques selon les projets proposés par les établissements.

Capacité évaluée	Critères d'évaluation	Savoirs mobilisés	Disciplines
C 2.4 Conduire un projet	-Planification d'une action dans la durée -Mise en œuvre d'un projet de manière collaborative et/ou avec des partenaires -Évaluation du projet	Méthodologie de projet	Éducation socioculturelle

Conditions d'atteinte de la capacité

On attend des apprenants qu'ils soient capables d'anticiper, d'organiser et d'évaluer une action conduite dans la durée.

La capacité à conduire un projet demande que l'apprenant s'inscrive dans une démarche coopérative en faisant preuve d'autonomie, d'initiative et de responsabilisation. L'auto-évaluation, la remise en question et les qualités d'adaptation sont à mobiliser.

Les projets conduits pourront se déployer en lien avec le domaine professionnel.

Les supports réalisés dans le cadre du développement de cette capacité pourront l'être en lien avec la capacité 3.3.

Attendus de la formation

Conduite de projet
Animation de groupe (innovation, créativité, régulation …)
Participation active à des réunions
Préparation, conduite et compte rendu de réunions
Identification, planification et phasage de tâches
Conduite d'entretiens et techniques d'enquête
Élaboration de critères et d'indicateurs pour l'évaluation
Élaboration et mobilisation d'outils et de ressources dans les domaines suivants
Organisation collaborative du travail
Planification du travail
Gestion des moyens

Administration du projet

Évaluation du projet

M3 : Communication

Rappel des capacités visées

Capacité 3 correspondant au bloc de compétences B3 : Communiquer dans des situations et contextes variés

C3.1 Répondre à des besoins d'information pour soi et pour un public

C3.2 Communiquer en langue étrangère

C3.3 Communiquer avec des moyens adaptés

Finalités de l'enseignement

Cet enseignement a pour but de développer des compétences dans le champ de la communication, en français et en langue étrangère, avec une visée à la fois sociale et professionnelle. Il contribue à approfondir une culture informationnelle afin d'avoir un regard critique sur la compréhension de l'information et de ses nouveaux acteurs compte tenu de l'évolution des technologies numériques.

Il s'agit de savoir construire et cibler des messages en utilisant différents langages. La communication orale est fondamentale.

En langue étrangère, en particulier, l'accent est mis sur les compétences favorisant l'employabilité, dans un contexte de mobilité accrue, (à l'international notamment), de poursuite d'études et de formation tout au long de la vie.

Disciplines mobilisées

Disciplines
Information-documentation
Langue étrangère
Éducation socioculturelle

Autres activités supports potentielles

L'enseignement s'appuie sur toutes les activités supports qui mettent en œuvre une situation de communication sociale ou professionnelle. Les activités pluridisciplinaires mobiliseront en particulier le français pour la communication.
La réalisation de voyages d'étude ou de stages (individuels ou collectifs) dans un pays étranger, les mobilités académiques dans des établissements de formation à l'étranger ou l'accueil de publics étrangers peuvent contribuer au développement des compétences attendues.

Capacité évaluée	Critères d'évaluation	Savoirs mobilisés	Disciplines
C3.1 Répondre à des besoins d'information pour soi et pour un public	Utilisation raisonnée des systèmes d'information en fonction des besoins Traitement de l'information sélectionnée en vue de sa communication	Culture informationnelle	Information-documentation

Conditions d'atteinte de la capacité

On attend de l'étudiant qu'il soit capable, quand il désire agir (dans le cadre de projets personnels ou professionnels) ou mieux comprendre le monde qui l'entoure, de prendre conscience que certaines connaissances, soit lui manquent, soit doivent être précisées ou confirmées.

Au terme de cet enseignement, l'étudiant est en capacité de chercher l'information qui lui fait défaut en choisissant les systèmes d'information adaptés, de décrypter l'information, de la traiter pour un usage ciblé en vue de la communiquer dans un contexte social ou professionnel.

Attendus de la formation

Repérage, analyse et expression de besoins d'information pour soi et pour d'autres

Mobilisation des caractéristiques de la notion d'information dans une situation de communication

Caractérisation de la notion de document

Utilisation raisonnée des systèmes d'information

Identification des principes d'un système d'information et de ses éléments constitutifs

Maîtrise des différentes étapes d'un système d'information

Traitement et sélection de l'information en vue de sa communication

Maîtrise des circuits et contextes de production, d'édition et de diffusion de l'information

Analyse de l'information : condensation et indexation, évaluation de la qualité

Organisation de l'information et mise en œuvre de sa diffusion en réponse aux besoins d'information dans des situations de communication

Capacité évaluée	Critères d'évaluation	Savoirs mobilisés	Disciplines
C3.2 Communiquer en langue étrangère	Compréhension et expression orale Compréhension et expression écrite	Culture et langue étrangères à visée sociale et professionnelle	Langue étrangère

Conditions d'atteinte de la capacité

On attend de l'étudiant qu'il mobilise des savoirs langagiers et culturels pour communiquer en langue étrangère, dans un cadre personnel, social ou professionnel, dans les cinq activités (compréhension et expression écrites ; compréhension orale ; expression orale, en continu et en interaction).

Le niveau d'exigence attendu, en référence au CECRL est le niveau B2.

Attendus de la formation

Maîtrise de connaissances lexicales, phonétiques, prosodiques et syntaxiques relatives à une grande gamme de sujets (actualités, techniques) avec une visée actionnelle

Développement de l'aisance dans différentes situations de communication, en donnant la priorité à l'expression orale

Enrichissement des connaissances culturelles avec une visée d'insertion (sociale et professionnelle) afin d'interagir avec des étrangers (notamment dans le cadre de mobilités) en favorisant les situations authentiques

Développement de l'autonomie notamment à l'aide des technologies de l'information et de la communication

Élaboration de stratégies de médiation linguistique

Capacité évaluée	Critères d'évaluation	Savoirs mobilisés	Disciplines
C3.3 Communiquer avec des moyens adaptés	Choix des modalités de communication Qualité de l'information écrite ou orale Qualité des supports adaptés à la situation	Techniques de communication	Éducation socioculturelle Information-documentation

Conditions d'atteinte de la capacité

On attend de l'étudiant qu'il soit capable de raisonner des choix, d'élaborer des stratégies de communication afin de délivrer des messages adaptés à un public ciblé.

Cela nécessite de mobiliser des savoirs théoriques, des techniques et des outils adaptés aux besoins d'une situation de communication. Toutes les activités qui mettent en œuvre une situation de communication sociale ou professionnelle peuvent constituer un support potentiel à mobiliser.

Attendus de la formation

Élaboration d'une stratégie de communication raisonnée
Notions de communication interpersonnelle et visuelle
Analyse du contexte de communication
Formalisation des objectifs
Construction de la démarche de communication, choix des supports
Définition des indicateurs de résultats
Planification de la diffusion
Mise en œuvre de la démarche de communication
Élaboration de messages : oraux, écrits, visuels
Création de supports
Évaluation et mesure de l'efficacité
Adaptation et remédiation

M4 : Diagnostic de territoire

Rappel des capacités visées

Capacité 4 correspondant au bloc de compétences B 4 : Conduire un diagnostic de territoire préalable à un projet

C4.1. Définir le cadre du travail pour le diagnostic à conduire
C4.2. Traiter les données collectées
C4.3. Produire une synthèse de diagnostic

Finalités de l'enseignement

Cet enseignement répond au champ de compétences « Diagnostic de territoire » dont la finalité est de « Conduire un diagnostic partagé en réponse à une demande territoriale ou sociale ». La fiche de compétences correspondante peut utilement être consultée.
Cet enseignement vise à donner aux futurs titulaires du BTSA DATR la capacité de réaliser un diagnostic territorial ciblé en définissant un cadre de travail (C 4.1), en collectant et traitant des données (C 4.2) et en formalisant une synthèse de diagnostic (C 4.3). L'acquisition de ces capacités s'appuie sur des situations réelles permettant la mise en œuvre et l'appropriation des notions, démarches et outils abordés en formation. On s'appuie ainsi sur des expériences vécues ou observées par les apprenants tout au long de la formation, d'une part dans le cadre d'une étude répondant à une commande établie avec un partenaire de l'établissement et, d'autre part à travers les périodes de formation en milieu professionnel. Ces mises en situations permettent d'acquérir des méthodes et des savoir-faire transposables à tout territoire.

Disciplines mobilisées

Disciplines
Éducation socioculturelle
Histoire-Géographie
Mathématiques
Sciences économiques, sociales et de gestion – Gestion d'entreprise
Technologies de l'informatique et du multimédia

Autres activités supports potentielles

Le retour d'expériences issues des stages individuels et collectifs, les activités pluridisciplinaires (en particulier celles centrées sur le diagnostic territorial) ainsi que les activités de formation du tronc commun (C2 EIL notamment) participent à la construction de cet enseignement. Une étude réalisée dans le cadre d'une commande d'un partenaire faisant l'objet d'un conventionnement avec l'établissement est nécessaire pour la conduite de cet enseignement.

Il est souhaitable que l'échelle territoriale correspondant à cette commande permette aux apprenants de rencontrer une diversité d'acteurs (élus, entreprises de divers statuts et secteurs, associations). Ainsi, dans certains contextes, l'échelle communale peut se révéler limitante au regard de l'atteinte des capacités visées. Concernant les contextes territoriaux, un territoire à forte composante urbaine peut tout à fait constituer un support pertinent compte tenu de la problématique territoriale abordée.

Capacité évaluée	Critères d'évaluation	Savoirs mobilisés	Disciplines
C 4.1 Définir le cadre du travail pour le diagnostic à conduire	Clarification de la commande Identification du périmètre du diagnostic Organisation de la mise en œuvre d'enquêtes	Notion de territoire Typologie des acteurs Typologie des territoires Méthodologie de diagnostic	Histoire géographie Sciences économiques, sociales et de gestion– Gestion d'entreprise Technologies de l'Informatique et du Multimédia TIM Éducation socioculturelle

Conditions d'atteinte de la capacité

La capacité est atteinte si l'apprenant est capable, à partir d'une commande, d'en clarifier les attendus, d'identifier le périmètre du diagnostic à conduire et d'organiser la mise en œuvre d'enquête(s) nécessaire(s) au diagnostic.

Attendus de la formation

Méthodes et outils du diagnostic de territoire
Méthodes de diagnostic
Outils du diagnostic

Analyse de la commande
Compétences et statuts des acteurs concernés par la commande
Notion de territoire
Organisation et dynamiques des territoires
Ciblage du diagnostic

Planification de la démarche
Conduite du diagnostic
Planification temporelle du diagnostic
Moyens nécessaires
Suivi-évaluation de la démarche

Capacité évaluée	Critères d'évaluation	Savoirs mobilisés	Disciplines
C4.2 Traiter les données collectées	Mise en œuvre de la collecte de données qualitatives et quantitatives Gestion des données Représentations adaptées des résultats du traitement des données	Méthodes d'enquêtes sociologiques Outils informatiques de collecte de données Typologie des traitements de données à l'aide de solutions informatiques Notion de bases de données	Technologies de l'Informatique et du Multimédia Sciences économiques, sociales et de gestion– Gestion d'entreprise Mathématiques Éducation socioculturelle Histoire géographie

Conditions d'atteinte de la capacité

La capacité est atteinte si l'apprenant est capable, dans le cadre d'une commande, de mettre en œuvre la collecte des données nécessaires au diagnostic, de traiter ces données et de représenter de manière pertinente les résultats de ce traitement.

La mobilisation pertinente d'outils numériques liés à la collecte, au traitement des données et à la représentation des résultats de ce traitement est une condition d'atteinte de la capacité.

Attendus de la formation

Collecte de données
Mobilisation des sources de données existantes
Méthodes d'enquêtes de terrain

Traitement de données
Préparation des données collectées en amont de leur traitement
Utilisation de logiciels de traitement de données
Traitements et analyse statistique

Représentation d'informations
Réalisation de cartes à l'aide de SIG
Représentations graphiques des résultats statistiques
Autres types de représentation graphiques et visuelles

Capacité évaluée	Critères d'évaluation	Savoirs mobilisés	Disciplines
C4.3 Produire une synthèse de diagnostic	Respect du cadre de travail Qualité de l'analyse Cohérence des pistes d'action Pertinence des modalités de communication	Outils d'analyse stratégique Communication professionnelle	Technologies de l'Informatique et du Multimédia Éducation socioculturelle Histoire géographie Sciences économiques, sociales et de gestion– Gestion d'entreprise

Conditions d'atteinte de la capacité

La capacité est atteinte si l'apprenant, suite à une commande, est capable de réaliser un diagnostic respectant le cadre de travail établi, d'élaborer des pistes d'action cohérentes à partir d'une analyse stratégique pertinente et de présenter une synthèse de diagnostic opérationnelle pour le ou les commanditaires.

Attendus de la formation

Méthodes et outils d'analyse d'un territoire et de ses enjeux
Analyse stratégique
Autres démarches d'analyse

Élaboration d'une synthèse
Élaboration de pistes d'action
Formalisation de la synthèse
Restitution de la synthèse

M5 : Communication en situation professionnelle

Rappel des capacités visées

Capacité 5 correspondant au bloc de compétences B5 : mettre en place la communication professionnelle d'un projet ou d'une structure

C5.1. Élaborer un projet de communication
C5.2 Animer un évènement
C5.3 Mettre en œuvre la communication externe d'une structure

Finalités de l'enseignement

Cet enseignement répond au champ de compétences « communication animation et promotion » dont la finalité est de communiquer pour s'assurer du bon déroulement et/ou de la bonne visibilité d'un projet ou d'une structure.
La fiche de compétences correspondante peut utilement être consultée.
Ce module a pour finalité, parallèlement aux notions de communication abordées dans le module M3, de professionnaliser les apprenants dans la conduite des opérations de communication liées aux situations professionnelles de la spécialité qu'il s'agisse de communication d'une structure d'animation et de développement territorial ou de communication liée à un projet. Sans en faire des spécialistes, Il s'agit de les doter d'outils et de méthodes de communication pour leur permettre d'exercer leurs différentes missions dans ce domaine, soit en valorisant les compétences acquises, soit en identifiant et mobilisant les ressources extérieures nécessaires.
La communication externe dans ce module concerne des projets déjà élaborés par ailleurs et des stratégies de communication arrêtées par les structures en amont que le titulaire du BTSA DATR est chargé de mettre en œuvre.

Disciplines mobilisées

Disciplines
Éducation socioculturelle
Sciences économiques, sociales et de gestion – Gestion commerciale
Technologies de l'informatique et du multimédia

Activités supports potentielles

Les chargés de communication de différentes structures peuvent être sollicités pour présenter leur stratégie de communication en l'illustrant d'exemples. On peut prendre appui sur des audits consacrés à la communication externe d'une structure.
Lors des périodes de formation en entreprise, les apprenants peuvent échanger avec les personnes en charge de la communication externe de la structure.
Les activités pluridisciplinaires contribuent à l'acquisition des capacités visées par ce module.

Capacité évaluée	Critères d'évaluation	Savoirs mobilisés	Disciplines
C5.1 Élaborer un projet de communication	Analyse du contexte Caractérisation des cibles et des objectifs poursuivis Pertinence des ressources mobilisées (supports, outils) et des modalités retenues Détermination des indicateurs d'atteinte des objectifs du projet	Notions de stratégie de communication Méthodes et supports de communication Élaboration de messages Outils informatiques de communication et techniques de référencement web	Éducation socioculturelle Sciences économiques, sociales et de gestion – Gestion commerciale Technologies de l'informatique et du multimédia

Conditions d'atteinte de la capacité

La capacité est atteinte si l'apprenant, dans son contexte professionnel, est à même
- d'élaborer un projet de communication cohérent avec la stratégie de communication d'une structure ou d'un projet,
- d'identifier les critères et indicateurs de réussite de ce projet,
- de déterminer, en fonction des cibles et des objectifs de communication, les types de ressources à mobiliser et les contraintes à prendre en compte

L'atteinte de la capacité suppose la prise en compte du public notamment des personnes allophones et des personnes en situation de handicap avec une approche qui peut être internationale et interculturelle.

Attendus de la formation

Définition d'un projet de communication
Caractéristiques d'un projet de communication
Typologie des projets de communication
Typologie et spécificités des médias dont les médias locaux

Démarche d'un projet de communication : plan de communication
Étude du contexte
Définition des objectifs
Choix des cibles
Mesure d'efficacité du plan de communication en lien avec les objectifs visés

Élaboration de messages
Choix des modalités de communication
Choix des techniques et des supports
Relations presse

Capacité évaluée	Critères d'évaluation	Savoirs mobilisés	Disciplines
C5.2 Animer un évènement	Préparation de l'animation Conduite de l'animation Évaluation de l'animation réalisée	Savoirs associés aux compétences psychosociales Techniques d'animation Organisation d'une situation d'animation	Éducation socioculturelle Technologies de l'informatique et du multimédia

Conditions d'atteinte de la capacité

La capacité est atteinte si l'apprenant, dans le cadre d'un évènement, est à même :
- d'organiser le déroulement de l'animation de cet évènement,
- de conduire son animation en s'adaptant au public,
- d'évaluer cette animation avec les indicateurs adaptés.

Attendus de la formation

Techniques d'animation
Typologie des animations
Principes de base de l'animation en présentiel
Approche de l'art oratoire
Spécificités de l'animation à distance

Savoirs relatifs aux compétences psychosociales
Savoirs relatifs aux compétences cognitives
Savoirs relatifs aux compétences émotionnelles
Savoirs relatifs aux compétences sociales

Organisation d'une animation dans le cadre d'un évènement
Identification des objectifs, des besoins et des ressources
Élaboration d'un cahier des charges en lien avec les partenaires
Captation audiovisuelle d'un évènement
Mesure d'efficacité de l'animation, indicateurs d'évaluation

Capacité évaluée	Critères d'évaluation	Savoirs mobilisés	Disciplines
C5.3 Mettre en œuvre la communication externe d'une structure	Prise en compte du besoin de la structure Adaptation des contenus diffusés selon les supports et selon les spécificités de la relation digitale Mesure de l'efficacité de la communication mise en œuvre	Communication institutionnelle Animation de la relation digitale Règles de diffusion et de communication de l'information	Éducation socioculturelle Technologies de l'informatique et du multimédia

Conditions d'atteinte de la capacité

La capacité est atteinte si l'apprenant met en œuvre de manière efficace une politique de communication d'une structure dans le cadre d'une stratégie globale. Il doit pour cela s'approprier les enjeux de la communication numérique et mobiliser les outils adaptés.

Attendus de la formation

Stratégies de communication des structures
Notions de communication externe
Notions de communication institutionnelle
Observation de stratégies existantes
Communication de crise

Élaboration de messages écrits et visuels
Élaboration de rédactionnels en réponse à un besoin
Rédaction de communiqués de presse
Élaboration de messages incitatifs

Traitement multimédia
Utilisation avancée de logiciels de publication (PAO) et de logiciels de présentation (PréAO)
Utilisation avancée de logiciels de création de newsletters, d'infographies, d'enquêtes
Utilisation avancée de logiciels de traitement des images et du son
Utilisation de logiciels de montage vidéo

Mise en œuvre de la communication professionnelle sur le web
Structuration de l'information d'un site web
Conception adaptative de contenus web
Caractéristiques des systèmes de gestion de contenus et des systèmes intégrés de gestion d'information

Gestion de l'image d'une structure sur les réseaux sociaux numériques
Utilisation avancée de la publication sur les réseaux sociaux et les médias sociaux
Caractéristiques de la relation digitale personnalisée (agents conversationnels ou chatbots)

Dispositifs de veille sur l’e-réputation de la structure
Connaissance des techniques d’analyse et de référencement (Search Engine Optimisation SEO, en français optimisation pour les moteurs de recherche)
Cadre réglementaire de la diffusion de l’information

M6 : Organisation du travail d'un collectif dans un environnement numérique

Rappel des capacités visées

Capacité 6 correspondant au bloc de compétences B6 : Organiser le travail pour les activités d'une structure

C6.1. Mobiliser un environnement numérique au service du travail collectif

C6.2 Fédérer un collectif de travail

C6.3 Organiser les activités d'un collectif de travail

Finalités de l'enseignement

Cet enseignement répond au champ de compétences « organisation du travail » dont la finalité est d'organiser les activités du projet ou de la structure pour atteindre les objectifs fixés. La fiche de compétences correspondante peut utilement être consultée.

Ce module vise à développer l'aptitude de l'apprenant à répondre aux situations professionnelles courantes d'encadrement d'un collectif de travail dans tous les emplois visés par le diplôme.

Cet enseignement doit permettre à l'apprenant d'acquérir la capacité, en situation de responsabilité, d'organiser les activités d'un projet ou d'une structure en s'insérant dans un environnement numérique de travail et en fédérant le collectif de travail pour atteindre les objectifs fixés.

Disciplines mobilisées

Disciplines
Technologies de l'Informatique et du Multimédia
Sciences économiques, sociales et de gestion – Gestion d'entreprise
Éducation socioculturelle

Autres activités supports potentielles

Les expériences personnelles et professionnelles, la participation à des événementiels, les activités pédagogiques et éducatives (actions liées au plan « Enseigner à produire autrement 2 », actions des éco-délégués...), celles développées dans le cadre des associations de lycéens, étudiants, stagiaires et apprentis, celles développées dans le cadre d'une association sportive... constituent des occasions propices, si ce n'est à expérimenter la coordination et l'organisation du travail collectif, au moins à observer des situations susceptibles d'être analysées en classe et de servir de point d'appui aux apports théoriques ou aux évaluations. Les activités pluridisciplinaires intra ou intermodulaires contribuent à l'acquisition des capacités visées par ce module.

.

Capacité évaluée	Critères d'évaluation	Savoirs mobilisés	Disciplines
C6.1 Mobiliser un environnement numérique au service du travail collectif	Diagnostic de l'environnement numérique de travail de la structure Optimisation du travail collaboratif dans l'environnement numérique mis à disposition	Systèmes d'information Sécurité de l'environnement numérique de travail Typologie des systèmes informatiques Cadre réglementaire	Technologies de l'informatique et du multimédia

Conditions d'atteinte de la capacité

La capacité est atteinte si l'apprenant, dans le cadre de ses activités dans la structure dans laquelle il exerce, mobilise son environnement numérique et l'adapte si besoin, pour conduire ses activités en optimisant le travail collaboratif.
On attend de l'apprenant qu'il prenne en compte les impacts sociaux, réglementaires, environnementaux liés aux usages du numérique. Il doit également appliquer les règles de sécurité numériques et veiller à sensibiliser ses collaborateurs au respect de celles-ci.

Attendus de la formation

Caractéristiques d'un système informatique
Architecture d'un réseau local
Stockage et sauvegarde des données
Sécurité informatique
Gestion des droits d'accès ou gestion des habilitations

Réglementation spécifique à l'environnement numérique de travail
Règlement Général sur la Protection des Données RGPD
Référentiel général d'amélioration de l'accessibilité RGAA
Charte d'utilisation de l'environnement numérique de travail

Fonctionnalités d'un système de communication interne à la structure
Outils bureautiques
Outils de messagerie
Outils d'audioconférence et de visioconférence
Outils d'idéation, de sondage et de vote
Gestion électronique des documents

Capacité évaluée	Critères d'évaluation	Savoirs mobilisés	Disciplines
C6.2 Fédérer un collectif de travail	Prise en compte du cadre réglementaire de travail salarié ou de l'activité bénévole ou volontaire Optimisation de la coordination d'un collectif de travail	Management de collectifs et médiations Droit du travail Gestion de l'activité bénévole et volontaire	Sciences économiques, sociales et de gestion– Gestion d'entreprise Éducation socioculturelle

Conditions d'atteinte de la capacité

La capacité est atteinte si l'apprenant, en situation de responsabilité, fédère en collectif de travail un groupe d'individus autour d'objectifs communs afin d'obtenir un résultat attendu, ce qui suppose qu'il :
-mette en œuvre des techniques d'animation d'un collectif en vue de développer la cohésion du groupe,
-valorise les compétences individuelles pour optimiser le travail collectif,
-prenne en compte la réglementation du travail salarié et de l'activité bénévole.
Le groupe d'individus peut être composé de l'ensemble des personnes susceptibles de contribuer à un projet ou au fonctionnement d'une structure (salariés, bénévoles, volontaires, partenaires).

Attendus de la formation

Le cadre réglementaire du travail
Code du travail : relations individuelles et collectives de travail
Diversité et particularité des statuts des intervenants

Le cadre juridique de l'activité bénévole ou volontaire
Fonctionnement des associations
Droits et responsabilités des bénévoles et volontaires

Les enjeux de santé, sécurité et bien-être au travail

Les styles de management d'un collectif de travail
Caractérisation des styles de management
Management situationnel
Posture du manager

La coordination d'un collectif de travail
Techniques d'animation et de médiation de collectif de travail
Formulation d'objectifs de travail communs et individuels
Prise en compte des compétences individuelles au service du travail du collectif

Capacité évaluée	Critères d'évaluation	Savoirs mobilisés	Disciplines
C6.3 Organiser les activités d'un collectif de travail	Planification des activités Suivi des activités	Planification Organisation des activités d'un collectif de travail	Sciences économiques, sociales et de gestion– Gestion d'entreprise

Conditions d'atteinte de la capacité

La capacité est atteinte si l'apprenant, en situation de responsabilité, planifie, organise et régule le travail au sein d'un collectif qu'il coordonne, qu'il s'agisse d'un groupe-projet ou d'une équipe de travail au sein d'une structure.
On attend de lui qu'il soit en capacité de participer à la répartition du travail, d'établir le planning des interventions à mettre en place et de procéder aux ajustements nécessaires.

Attendus de la formation

La planification du travail
Analyse des besoins en ressources humaines
Élaboration d'un planning de travail au regard d'un planning de projet

Le pilotage des activités
Utilisation d'indicateurs de suivi
Mise en œuvre d'ajustements

M7 : Conduite d'un projet de territoire ou de structure

Rappel des capacités visées :

Capacité 7 correspondant au bloc de compétences B7 : Conduire un projet de territoire ou de structure
C7.1. Élaborer une stratégie de réalisation d'un projet
C7.2 Mettre en œuvre un projet
C7.3 Conduire l'évaluation d'un projet
C7.4 Communiquer dans un projet

Finalités de l'enseignement

Cet enseignement répond au champ de compétences « Conduite d'un projet de territoire ou de structure » dont la finalité est de « Conduire un projet en réponse à une demande individuelle ou collective ». La fiche de compétences correspondante peut utilement être consultée.
La conduite de projet constitue une activité centrale dans l'exercice professionnel du technicien en charge de cette dimension de l'animation du territoire. Cependant, cette conduite de projet s'inscrit dans des cadres et des contextes extrêmement variables tant dans la nature des projets que dans l'autonomie accordée au technicien pour leur développement :

- dans certains cas le technicien peut être amené à piloter et conduire dans son intégralité la démarche ;
- dans la majorité des cas, s'il est associé à la prise de décisions stratégiques en tant que force de proposition, il aura plus spécifiquement en charge des missions en lien avec l'opérationnalisation.

Quoi qu'il en soit, y compris dans des conditions d'autonomie relative, il est indispensable qu'il ait une vision globale de la démarche.

L'enseignement vise à permettre à l'apprenant de conduire, dans des limites d'autonomie identifiées, le projet pour lequel, il ou sa structure d'appartenance possède le pouvoir de décision, au contraire du module M8 dans lequel il accompagne un acteur, distinct de sa structure, qui possède ce pouvoir de décision. Cependant des outils développés dans l'un ou l'autre de ces modules peuvent être mobilisés dans les deux situations notamment en termes économiques et commerciaux.

Il convient donc que l'enseignant s'attache à outiller l'apprenant pour qu'il soit à même de conduire tous types de projet. Dans la mesure où de nombreux projets comprennent une dimension marchande, une attention particulière est apportée à développer chez les apprenants une culture mercatique, produits ou services.

En formation semestrialisée, les capacités visées dans ce bloc peuvent être acquises dans un seul et même projet ou au cours de différentes unités d'enseignement (ex : répondre à une commande d'évaluation d'un évènement).

Disciplines mobilisées

Disciplines
Éducation socioculturelle
Histoire géographie
Sciences économiques, sociales et de gestion – Gestion commerciale
Sciences économiques, sociales et de gestion – Gestion d'entreprise
Technologies de l'informatique et du multimédia

Autres activités supports potentielles

Pour conduire cet enseignement, la modalité du projet tutoré offre de nombreux avantages en termes de contextualisation et d'opérationnalisation des capacités. Il convient de raisonner le choix du périmètre de ce projet tutoré qui peut intégrer la mise en œuvre d'autres capacités. On peut penser à la complémentarité avec le module M4, mais également aux synergies potentielles avec les modules M5, M6 et M2 et plus particulièrement à la C2.4. Quel que soit le choix des équipes, il convient de toujours favoriser les mises en situations professionnelles.
Si ce choix porte sur un projet tutoré fil conducteur de la formation, il reste très important de proposer aux apprenants des situations complémentaires pour permettre d'aborder l'ensemble des facettes de la conduite de projet, notamment sa dimension commerciale.

Capacité évaluée	Critères d'évaluation	Savoirs mobilisés	Disciplines
C 7.1 Élaborer une stratégie de réalisation d'un projet	Appropriation de la commande Prise en compte des potentiels et limites pour la conduite du projet Cohérence de la proposition	Stratégie de projet Fonctionnement des organisations Méthodologie de la construction d'une offre de produits ou de services Animation d'un groupe de travail	Histoire géographie Sciences économiques sociales et de gestion – Gestion d'entreprise Sciences économiques, sociales et de gestion – Gestion commerciale Éducation socioculturelle

Conditions d'atteinte de la capacité

La capacité est atteinte si l'apprenant, en charge de la réalisation d'un projet, propose une stratégie de mise en œuvre de celui-ci en ayant clarifié ses objectifs, identifié les différents acteurs parties prenante et mobilisé les éléments du diagnostic territorial.

Attendus de la formation

Méthodologie de projet

Diagnostic de structure
Différents statuts
Objet de la structure
Organigramme
Ressources matérielles
Ressources économiques et financières

Outils stratégiques de commercialisation
Étude de marché
Segmentation, ciblage, positionnement
Cohérence de l'action commerciale et plan de marchéage

Outils et démarches de coordination
Acteurs en présence
Démarche de jalonnement
Outils et moyens de coordination de projet

Prise en compte du contexte et macro-environnement

Validation des pistes d'action par la capitalisation d'expérience

Faisabilité
Faisabilité humaine et technique
Faisabilité économique

Dispositif d'accompagnement de projet

Capacité évaluée	Critères d'évaluation	Savoirs mobilisés	Disciplines
C 7.2 Mettre en œuvre un projet	Pertinence de la planification opérationnelle Mise en œuvre des procédures de suivi Adaptation dynamique au déroulement du projet Mobilisation des partenaires	Organisation de mise en œuvre d'un projet Gouvernance de projet Outils de suivi de projet	Sciences économiques, sociales et de gestion– Gestion d'entreprise Sciences économiques, sociales et de gestion– Gestion commerciale Éducation socioculturelle

Conditions d'atteinte de la capacité

La capacité est atteinte si l'apprenant, en charge de la réalisation d'un projet, conduit l'opérationnalisation de celui-ci en mettant en œuvre une planification des activités et des tâches à partir d'une stratégie validée tout en l'adaptant aux aléas de son déroulement.

Attendus de la formation

Contraintes et facteurs de risques

Gestion du temps et de l'espace
Choix des lieux
Planification

Pilotage et coordination d'un projet
Formalisation d'un projet
Animation et coordination d'un groupe projet

Relations contractuelles et négociation
Mise en œuvre de conventions
Relations commerciales
Négociation

Suivi budgétaire
Collecte des informations et enregistrement des opérations budgétaires
Opérations de trésorerie

Mise en place de procédures de suivi et d'ajustement
Création et utilisation d'outils de suivi
Planification des étapes de contrôle
Procédures d'ajustement

Capacité évaluée	Critères d'évaluation	Savoirs mobilisés	Disciplines
C 7.3 Conduire l'évaluation d'un projet	Adaptation du processus d'évaluation du projet Pertinence des outils/critères/indicateurs Pertinence de l'analyse	Critères et indicateurs d'analyse de projet Méthodologie d'analyse des écarts	Sciences économiques, sociales et de gestion– Gestion d'entreprise

Conditions d'atteinte de la capacité

La capacité est atteinte si l'apprenant, en charge de la réalisation d'un projet, met en œuvre le processus d'évaluation de celui-ci tant dans l'atteinte de ses objectifs que dans l'analyse de sa conduite, ce processus s'étendant de la conception du projet à sa mise en œuvre effective.

Attendus de la formation

Différentes méthodologies d'évaluation de projet
Caractérisation du processus d'évaluation
Approches institutionnelles de l'évaluation
Évaluations liées aux secteurs professionnels
Démarches qualité et procédures d'évaluation de la qualité

Mise en œuvre d'une méthodologie
Objets d'évaluation, critères et indicateurs
Plan d'évaluation
Rapport d'évaluation

Capacité évaluée	Critères d'évaluation	Savoirs mobilisés	Disciplines
C 7.4 Communiquer dans un projet	Sélection des informations Adaptation de la communication mise en œuvre	Connaissance des publics cibles Techniques de communication	Technologies de l'Informatique et du Multimédia Éducation socioculturelle

Conditions d'atteinte de la capacité

La capacité est atteinte si l'apprenant, en charge de la conduite d'un projet, met en œuvre auprès des acteurs et partenaires du projet les démarches de communication nécessaires à l'animation interne et la mise en œuvre de celui-ci. Pour cela, il sélectionne les informations à communiquer et adapte les formes de communication mobilisées aux différentes parties prenantes.

Attendus de la formation

Organisation de la communication permettant l'élaboration d'un projet
Caractéristiques de la communication projet
Élaboration d'informations claires et partageables

Communication en équipe projet
Outils de communication
Conduite et suivi de réunions projet

Communication avec les partenaires du projet
Groupes cibles à mobiliser pour la réalisation du projet
Objectifs de la communication projet
Messages et canaux de communication par groupe cible

M8 : Accompagnement des acteurs dans leurs projets

Rappel des capacités visées

Capacité 8 correspondant au bloc de compétences B8 : Accompagner les acteurs du territoire dans leur projet.
C8.1. Contribuer à la qualité du dialogue territorial
C8.2 Apporter un appui économique et juridique à un porteur de projet
C8.3 Formuler un conseil dans un contexte de transitions

Finalités de l'enseignement

Cet enseignement répond au champ de compétences « Accompagnement des acteurs d'un projet de territoire ou de structure » dont la finalité est « d'accompagner et/ou conseiller les acteurs dans leur prise de décision et dans la conduite de leurs projets ». La fiche de compétences correspondante peut utilement être consultée.

Alors que le module M7 (conduite de projet de territoire ou de structure) vise à développer l'aptitude de l'apprenant à conduire une démarche dans le cadre de la commande d'une structure dont il est employé, le module M8 vise à le doter des outils nécessaires aux rôles d'accompagnateur ou de facilitateur dans la mise en œuvre d'un projet.

L'enseignement doit ainsi permettre à l'apprenant, dans le cadre d'une structure d'accompagnement, d'intégrer une demande portée par un individu ou un collectif pour apporter des informations ou des conseils.

C'est dans ce sens qu'au-delà des aspects techniques qui peuvent être spécifiques à chaque projet, le technicien d'animation territoriale apporte un appui en animation de réseau dans un collectif et mobilise une expertise dans les domaines juridique, économique et financier. Dans ces domaines, il ne s'agit pas de former des experts, mais de construire une culture et des repères qui permettent au futur accompagnateur de mobiliser l'expertise nécessaire en fonction de la nature et de la complexité des projets.
Les apprenants doivent être également sensibilisés, au-delà de la méthodologie, à la posture à adopter dans la conduite de ce type d'activités dans laquelle ils doivent tout à la fois répondre au besoin exprimé par l'individu ou le collectif, tout en éclairant le projet porté au regard des évolutions sociétales et des transitions.
Si les modules M7 et M8 relèvent de situations professionnelles et de capacités différentes, des outils développés dans l'un des modules pourront en fonction des situations être remobilisés dans l'autre.

Une attention particulière sera attachée à développer l'accompagnement de projets porteurs de transitions sociales, économiques, et environnementales.

Disciplines mobilisées

Disciplines
Sciences économiques, sociales et de gestion – Gestion d'entreprise
Histoire-Géographie
Mathématiques
Éducation socioculturelle

Autres activités supports potentielles

Les périodes en milieu professionnel et la pluridisciplinarité participent à l'atteinte des capacités visées. Les visites, interventions et rencontres diverses d'acteurs du territoire sont des éléments incontournables pour créer une culture professionnelle, comprendre les jeux d'acteurs et répondre à des commandes professionnelles.

Un ou des acteurs sont susceptibles de proposer des situations professionnelles qui permettent la conduite d'une médiation, d'un atelier participatif, d'une séance d'information ou de formation, d'une négociation. Il est préconisé de valoriser les actions conduites dans l'acquisition de capacités relevant d'autres blocs de compétences : diagnostic de territoire, conduite de projet.

Capacité évaluée	Critères d'évaluation	Savoirs mobilisés	Disciplines
C8.1 Contribuer à la qualité du dialogue territorial	Prise en compte des logiques d'acteurs Adaptation des modes d'animation, de concertation et de médiation	Typologie et logique d'acteurs Gouvernance des territoires Animation de réseau, médiation, concertation	Sciences économiques, sociales et de gestion– Gestion d'entreprise Histoire géographie Éducation socioculturelle

Conditions d'atteinte de la capacité

La capacité est atteinte si l'apprenant dans sa fonction d'animateur territorial, est en mesure de mener un processus de concertation adapté entre les acteurs en vue d'améliorer le dialogue territorial.

Attendus de la formation

Typologie des acteurs
Repérage des acteurs de services
Classification, distinction
Caractérisation des acteurs

Logiques d'acteurs
Rôles et fonctionnement des collectivités territoriales
Rôles et fonctionnement des territoires de projet
Rôles et fonctionnement des services de l'État
Rôles et fonctionnement des acteurs privés

Gouvernance des territoires
Approche historique du développement territorial
Vers une nouvelle gouvernance territoriale

Animation de réseau, médiation, participation
Analyse des jeux des acteurs
Animation de réseaux
Démarches de concertation territoriale
Techniques de médiation

Capacité évaluée	Critères d'évaluation	Savoirs mobilisés	Disciplines
C 8.2 Apporter un appui économique et juridique à un porteur de projet	Identification des enjeux et objectifs Mobilisation des démarches et des moyens adaptés Pertinence de la réponse	Étude d'opportunités et de faisabilités de dossiers techniques et financiers Techniques de veille réglementaire et territoriale Formes d'organisations juridiques et sociales	Sciences économiques, sociales et de gestion – Gestion d'entreprise Sciences économiques, sociales et de gestion– Gestion commerciale Mathématiques

Conditions d'atteinte de la capacité

La capacité est atteinte si l'apprenant est en mesure d'accompagner un porteur de projet qui le sollicite dans la constitution des dossiers techniques, réglementaires et financiers afin d'envisager la faisabilité du projet et les conditions de sa mise en œuvre.
Dans cette optique :
Il accompagne le porteur de projet dans ses choix techniques et économiques, en mobilisant à bon escient des experts lorsque cela est nécessaire.
Il prend en compte le contexte territorial.
Il apporte ou mobilise un conseil dans la structuration juridique envisagée par le porteur de projet.
Il mobilise une expertise financière pour accompagner le porteur de projet dans la recherche de financements (subventions, crédits bancaires, …)

Attendus de la formation

Veille territoriale
Appropriation des dispositifs liés aux dynamiques territoriales
Suivi des projets émergents

Mobilisation d'une expertise économique et financière
Cadres de l'organisation comptable des organisations
Éléments d'analyse économique de la rentabilité d'une structure ou d'un projet
Caractérisation des financements mobilisables
Analyse financière du financement d'un projet

Mobilisation d'une expertise juridique et réglementaire
Droit des sociétés
Organisations collectives de mise en marché et de promotion
Éléments de cadre réglementaire des activités commerciales et de services

Appui à la constitution de dossiers

Capacité évaluée	Critères d'évaluation	Savoirs mobilisés	Disciplines
C8.3 Formuler un conseil dans un contexte de transitions	Identification des éléments de contexte du conseil à apporter Adaptation du conseil	Posture d'accompagnement Analyse de projet et transitions Argumentation professionnelle	Éducation socioculturelle Histoire géographie Sciences économiques, sociales et de gestion– Gestion d'entreprise

Conditions d'atteinte de la capacité

La capacité est atteinte si l'apprenant est en mesure d'accompagner un porteur de projet en lui apportant des conseils professionnels, en réponse à ses attentes. La notion de conseil doit s'entendre au sens d'orientation, d'éclairage de la prise de décision des professionnels et pas de prescription, les laissant libres de leur choix.
Pour ce faire il :

- analyse la pertinence du projet , et évalue sa faisabilité en mobilisant les différents éléments à sa disposition,
- structure ses conseils en questionnant le projet au regard du contexte de transitions,
- adapte ses recommandations aux attentes des interlocuteurs.

Attendus de la formation

Transitions
Pluralité des transitions
Accompagnement du changement

Mise en place de l'accompagnement de projet
Postures d'accompagnement
Typologie des porteurs de projets
Processus d'accompagnement

Élaboration d'un conseil
Analyse du besoin de conseil
Mobilisation des ressources nécessaires pour répondre au besoin.
Propositions de pistes d'actions et préconisation
Communication professionnelle

Les activités pluridisciplinaires

Les équipes disposent d'un potentiel de 174 heures inscrit dans la grille horaire sans fléchage disciplinaire *a priori*.
Le volume horaire consacré à chaque thématique doit être suffisant pour développer un projet cohérent permettant une approche croisée entre les disciplines mobilisées : à ce titre, il est indiqué un volume minimal de 12 heures pour chaque thématique.
Au-delà de la mise en œuvre des thématiques proposées, une ou plusieurs autre(s) thématique(s) peu(ven)t être présentée(s) par l'équipe pédagogique sur le potentiel horaire restant.

Les thématiques proposées sont à décliner en situations de formation en lien avec la stratégie de l'équipe, le contexte et les opportunités de l'établissement.

Les trois premières thématiques sont communes à toutes les spécialités de BTSA.

Thématique (12h minimum par thématique)	Finalités	Module(s) pouvant être impliqué(s)	Disciplines mobilisables (liste non limitative)
Approche croisée des enjeux de questions de société	il s'agit d'amener les étudiants à confronter des points de vue sur des questions de société pour en dégager les enjeux. Ceux-ci peuvent être liés au thème culturel et socio-économique défini par note de service et/ou à toute autre question de société, notamment celles en lien avec le domaine professionnel (ex : vins et société)	M1 et modules professionnels	Sciences économiques, sociales et de gestion, français, éducation socioculturelle, disciplines professionnelles
Conduite de projets	Il s'agit d'amener les étudiants à développer leur capacité à conduire des projets à caractère social ou technique pour coopérer avec des acteurs du domaine professionnel	M2 et modules professionnels	Éducation socioculturelle, disciplines professionnelles
Communication professionnelle (de la spécialité de formation)	Il s'agit d'amener les étudiants à s'approprier les codes et langages de la communication du secteur professionnel	M3 et modules professionnels	Français, information-documentation, éducation socioculturelle, langue vivante, disciplines professionnelles
Géomatique et territoire	Il s'agit d'amener les apprenants à mobiliser les outils géomatiques pour analyser et mettre en évidence les dynamiques d'un territoire	M4 M7 M8	Technologies de l'informatique et du multimédia Histoire géographie
Organisation et coordination du travail d'un collectif en situation professionnelle.	En mobilisant des outils numériques, il s'agit d'amener les apprenants à planifier, mettre en œuvre et assurer le suivi	M5 M6 M7	Technologies de l'informatique et du multimédia

	d'activités en fédérant un collectif intégrant des partenaires du domaine professionnel, des membres de la société civile et en favorisant les démarches participatives.		Sciences économiques, sociales et de gestion– Gestion d'entreprise Éducation socioculturelle
Conduite d'une démarche de diagnostic territorial	Il s'agit d'amener les apprenants à s'approprier la démarche de diagnostic ciblée à partir d'une situation territoriale réelle, en intégrant la problématique du diagnostic participatif.	M4	Sciences économiques, sociales et de gestion– Gestion d'entreprise Technologies de l'informatique et du multimédia Mathématiques Éducation socioculturelle Histoire-géographie
Du diagnostic au projet	Il s'agit d'amener les apprenants à développer une stratégie de projet en réponse à une commande qui permet de prendre en compte un environnement complexe en termes d'enjeux et de relations sociales.	M7	Sciences économiques, sociales et de gestion– Gestion d'entreprise Sciences économiques sociales et de gestion – Gestion commerciale Éducation socioculturelle Histoire-géographie
Accompagnement et suivi d'un porteur de projet individuel ou collectif	Il s'agit d'amener les apprenants à mobiliser différentes formes d'appui pour accompagner un porteur de projet dans l'atteinte de ses objectifs. La posture à développer est celle d'accompagnateur facilitateur. La prise en compte des publics allophones est intégrée à la démarche.	M7 M8	Sciences économiques, sociales et de gestion– Gestion d'entreprise Sciences économiques sociales et de gestion – Gestion commerciale Éducation socioculturelle Langue vivante
Acteurs des dynamiques territoriales dans un contexte de transitions	Il s'agit d'amener les apprenants à comprendre les logiques d'acteurs (intérêts et objectifs, modalités d'action et de coopération) dans une dynamique de développement territorial en intégrant la dimension participative	M3, M4, M5, M7, M8	Sciences économiques, sociales et de gestion– Gestion d'entreprise Histoire-géographie Toutes

Animation d'un collectif de valorisation de potentiels territoriaux	Il s'agit d'amener les apprenants à accompagner la réflexion d'un collectif autour d'un projet de valorisation territoriale. Cet accompagnement suppose une phase de dynamisation du collectif par la mise en œuvre d'activités d'échange visant à enrichir la réflexion et produire un ensemble de décisions. Ces décisions peuvent faire l'objet d'une approche commerciale par les apprenants	M7, M5, M8	Sciences économiques, sociales et de gestion– Gestion commerciale Éducation socioculturelle