

**Document
d'accompagnement
du référentiel
de formation**



Inspection de l'Enseignement Agricole

Diplôme :
BTSA DATR

**Module M6 : organisation du travail d'un collectif dans un
environnement numérique**

Préambule

Les documents d'accompagnement ont pour vocation d'aider les enseignants à mettre en œuvre l'enseignement décrit dans le référentiel de diplôme en leur proposant des exemples de situations d'apprentissage permettant de développer les capacités visées. Ils ne sont pas prescriptifs et ne constituent pas un plan de cours. Ils sont structurés en items recensant les savoirs mobilisés assortis de recommandations pédagogiques.

L'enseignant a toute liberté de construire son enseignement et sa stratégie pédagogique à partir de situations d'apprentissage différentes de celles présentées dans les documents d'accompagnement. Il a aussi la liberté de combiner au sein d'une même situation d'apprentissage la préparation à l'acquisition d'une ou de plusieurs capacités.

Quels que soient les scénarios pédagogiques élaborés, l'objectif est l'acquisition des capacités présentées dans le référentiel de diplôme, qui nécessite de ne jamais perdre de vue l'esprit et les principes de l'évaluation capacitaire.

Rappel des capacités visées

Capacité 6 correspondant au bloc de compétences B 6 : 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.

Précisions sur les 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-responsables...), 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 contribuent à l'acquisition des capacités visées par ce module.

Références documentaires ou bibliographiques pour ce module

Juët, R. (2017). *La boîte à outils du manager 50 fiches pratiques pour piloter son entreprise*. Dunod.

Maymo V. et Murat G. (2021). *La boîte à outils du développement durable et de la RSE*. Dunod.

Robbins. S., Judge. T., Tran.V., (2018), *Comportements organisationnels*. Pearson

Bouhis.A, Chênevert D.,Morissette L., (2016) GRH : la gestion des ressources humaines en action. ERPI

Almeida N. d', Libaert T. (2018). *La communication interne des entreprises - 8e éd.* Dunod. Communication licence.

Decaudin J-M, Igalens J., Waller S. (2017). *La communication interne - 4e éd. - Stratégies et techniques -*. Dunod. Ressources humaines.

Gault F. (2023). *Le petit télétravail - L'essentiel en bref*. Dunod. Les petits experts.

Guillaumet M., Villain J-P. (2024). *L'accessibilité numérique en pratique : définir votre stratégie*. Eyrolles. Design web.

Launay. L. (2020). *Les réseaux informatiques par la pratique*. Eyrolles.

Leonetti. X. (2024). *Le petit RGPD - L'essentiel en bref*. Dunod. Les petits experts.

Lowe D. (2023). *Les Réseaux pour les nuls*. 14e éd. First Interactive. Pour les nuls.

Mattatia F. (2024). *Les outils de la conformité RGPD et du DPO - S'organiser pour protéger les données personnelles de l'entreprise*. Eyrolles.

Les ouvrages, vidéos... des éditions ENI <https://www.editions-eni.fr/> ainsi que les formations bureautiques (Libre Office et Microsoft Office etc.) qui sont accessibles sur M@gistere <https://magistere.education.fr/> (accès violet enseignement agricole – Choix du fournisseur d'identité : Educagri, puis prenom.nom et mot de passe du compte AGRICOLL – puis *Formations en libre accès*) peuvent être utilement mobilisés par l'enseignant/le formateur.

Précisions sur les attendus de formation pour chacune des capacités visées

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	Système 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 prend en compte l'environnement numérique de la structure dans laquelle il exerce et l'adapte si besoin dans un objectif d'optimiser le travail collaboratif.

On attend de l'apprenant qu'il prenne en compte des 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.

Précisions sur les attendus de la formation

Il s'agit de travailler à la compréhension des principaux éléments du système d'information pour mener à bien les activités au sein d'une structure notamment en termes de communication interne.

Il s'agit de former l'apprenant afin qu'il développe des compétences techniques essentielles dans les domaines de l'administration et/ou de la gestion d'un système informatique d'une structure. Il ne s'agit pas d'en faire un expert en réseaux informatiques.

Cela permet à l'apprenant de présenter les principales caractéristiques d'un environnement numérique de travail, justifier les adaptations qu'il propose et la configuration mise en œuvre.

D'autre part, l'apprenant sera en mesure d'indiquer les actions d'accompagnement ou de formation réalisées auprès des collaborateurs du projet pour faciliter la prise en main de cet environnement numérique au service d'un travail collectif dans le respect de la législation et des règles de sécurité.

Il est attendu qu'il connaisse les outils adaptés au travail collaboratif et leur mise en œuvre dans le respect de la réglementation.

Dans le cadre de la formation, l'enseignant/le formateur peut prendre appui sur le fonctionnement du système d'information de l'établissement.

Cet enseignement est notamment apporté en relation avec l'activité pluridisciplinaire « Communication professionnelle » et les enseignements visant les capacités C4.2, C4.3, C5.1, C5.3 et C7.4.

Les notions abordées dans le champ du numérique sont à mettre en lien avec le cadre de référence européen DIGCOMP [Digital Competencies] et sa déclinaison française le cadre de référence des compétences numériques CRCN conformément à l'article D. 121-1 du Code de l'éducation afin de préparer les apprenants à la certification Pix qui intervient en fin de seconde année de BTSA.

Caractéristiques d'un système informatique

Il s'agit de présenter les principales caractéristiques d'un système informatique : architecture d'un réseau local (architecture client/serveur), stockage, sauvegarde, sécurité informatique, système d'exploitation, applications. La gestion des droits d'accès est traitée. Les notions d'intranet, d'extranet sont indiquées ainsi que les protocoles Internet et l'utilisation de VPN (télétravail).

Les caractéristiques principales d'un serveur de fichiers, d'un serveur d'applications métiers... peuvent être abordées.

Architecture d'un réseau local

Il s'agit de faire comprendre aux apprenants les principales caractéristiques de l'architecture d'un réseau local et le fonctionnement de l'environnement numérique de travail d'une structure. Il est possible de prendre appui sur l'architecture simplifiée de l'établissement (serveur de données -fichiers, authentification-, serveur web -proxy, pare-feu-, routeur internet wifi, commutateur (*switch*), ordinateurs, tablettes, smartphones, etc., reliés de manière filaire - câble, fibre optique- ou sans fil, imprimante réseau, scanner, etc.).

Stockage et sauvegarde des données

Cet enseignement a pour objet de présenter les principales caractéristiques d'un serveur de stockage en réseau qui permet le stockage de données et fichiers de façon centralisée dans des boîtiers compacts (mégaoctets à gigaoctets) jusqu'aux baies de stockage.

Les avantages et les inconvénients de l'utilisation de solutions de stockage externalisées sont indiqués : qualité du réseau pour accéder aux données, sécurité des données, énergie consommée en multipliant les allers-retours avec les serveurs, etc.

La question du plan de continuité d'activité (PCA) qui a pour but de garantir la survie d'une structure en cas de sinistre important touchant tout le système informatique est traitée (mise en place d'une stratégie de sauvegarde, etc.).

<https://www.francenum.gouv.fr/guides-et-conseils>

Sécurité informatique

Cet enseignement vise à présenter la gestion des risques informatiques et des risques liés aux données afin de maintenir le système informatique de la structure en condition opérationnelle d'utilisation.

Les principaux enjeux de la cybersécurité des structures sont présentés (Guide de la sécurité des données personnelles CNIL, Guide d'hygiène informatique ANSSI, Check list : Évaluer le niveau de sécurité des données personnelles de votre organisme, Analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD)).

<https://www.cnil.fr/fr/principes-cles/guide-de-la-securite-des-donnees-personnelles>

Avec le règlement général de protection des données (RGPD), les structures sont tenues responsables des éventuelles fuites de données personnelles.

Il s'agit de mettre en évidence les principes généraux de la sécurité des systèmes d'information (vulnérabilité, menace, risque), ex. : gestion des identités, des utilisateurs et des accès, disponibilité des données, procédures de confidentialité, notion de protocole de sécurisation des données (*Secure Socket Layer/Transport Layer Security SSL/TLS*), notion de cryptage de données, principe général du télépaiement...).

L'enseignant/le formateur montre comment, progressivement, le périmètre du système d'information des structures s'étend : réseaux sociaux, appareils mobiles, cloud computing, Internet des objets.

Cf. <https://www.inria.fr/fr/inria-livre-blanc-internet-des-objets-iot>.

Les structures ont l'obligation de reconsidérer leur politique de sécurité des données, car les menaces deviennent de plus en plus importantes.

L'objectif de cet enseignement est de pouvoir accompagner les utilisateurs des équipements informatiques (serveurs, postes de travail...) afin de les rendre responsables de leurs activités dans le cadre de l'utilisation de l'outil informatique et de les former aux pratiques correctes en termes de sécurité informatique.

Norme ISO 27001 Normes ISO : <http://www.iso27001security.com/index.html>

Document d'accompagnement - Inspection de l'Enseignement Agricole

Diplôme : DATR

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

Date : novembre 2024

Normes ISO sur la sécurité informatique :

<http://www.standards-online.net/InformationSecurityStandard.htm>

Sites institutionnels français sur la sécurité informatique : ANSSI : <http://www.ssi.gouv.fr> ;

Publications de l'ANSSI : <http://www.ssi.gouv.fr/publications/> ; CNIL : <http://www.cnil.fr> ;
<http://www.ssi.gouv.fr/administration/bonnes-pratiques/>

Le principe général de cette formation consiste à préciser que la sécurité est l'affaire de tous dans une structure. Une bonne politique de sécurité doit être comprise et appliquée par tout le personnel. La plus grande partie des brèches de sécurité sont le fait d'ignorance ou d'intentions frauduleuses (vol de données et transfert par Internet).

Une démarche de défis de sécurité peut permettre aux apprenants de se questionner sur leurs pratiques numériques. Exemples : le [concours Alkindi https://concours-alkindi.fr/#/](https://concours-alkindi.fr/#/) ou le [challenge France Cybersecurity Challenge \(FCSC - ANSSI\) https://cyber.gouv.fr/france-cybersecurity-challenge-2023](https://cyber.gouv.fr/france-cybersecurity-challenge-2023) et un certain nombre de défis cybersécurité comme [Root-me https://www.root-me.org/fr/Challenges/](https://www.root-me.org/fr/Challenges/).

Gestion des droits d'accès ou gestion des habilitations

Il s'agit d'étudier comment sont définis les droits d'accès ou les profils d'habilitation dans le système d'information. Il convient de mettre en évidence la séparation des tâches et des domaines de responsabilité afin de limiter l'accès des utilisateurs aux seules données strictement nécessaires à l'accomplissement de leurs missions.

Réglementation spécifique à l'environnement numérique de travail

Règlement Général sur la Protection des Données RGPD

Les principaux enjeux du respect des données personnelles sont traités ainsi que le rôle du délégué à la protection des données (DPO) qui est chargé de mettre en œuvre la conformité au règlement européen sur la protection des données au sein de la structure qui l'a désigné pour l'ensemble des traitements mis en œuvre par cette structure.

Cf. <https://www.cnil.fr/fr/le-delegue-la-protection-des-donnees-dpo>

Référentiel général d'amélioration de l'accessibilité RGAA

Il s'agit de faire découvrir aux apprenants les caractéristiques de l'accessibilité numérique (inclusion numérique) en vue de sa mise en œuvre lors de la création de contenus digitaux (obligations légales, méthode technique -106 critères à respecter pour être en conformité-).

Cf. <https://accessibilite.numerique.gouv.fr/>

Cf. offre de formations sur l'accessibilité numérique à destination des enseignants/formateurs sur MENTOR <https://mentor.gouv.fr>.

Des liens sont établis avec l'activité pluridisciplinaire « Communication professionnelle », les modules 4, 5 et 7.

Charte d'utilisation de l'environnement numérique de travail

Les caractéristiques d'une charte d'utilisation de l'environnement numérique de travail sont présentées en lien avec le respect de la réglementation, les règles de sécurité définies, le droit à la déconnexion, le respect de la vie privée....

Cf. la responsabilité numérique de la structure sur ses impacts numériques tels que l'empreinte environnementale du numérique (outils et pratiques), la protection des données et la gouvernance de l'intelligence artificielle :

<https://www.strategie.gouv.fr/publications/responsabilite-numerique-entreprises-synthese>

<https://www.francenum.gouv.fr/formations/responsabilite-numerique-de-lentreprise-formation-en-ligne-gratuite>

Exemple : Charte des temps du ministère en charge de l'agriculture :

<https://info.agriculture.gouv.fr/gedei/site/bo-agri/instruction-2015-206/telechargement>

Caractéristiques du système de communication interne à la structure

Il s'agit de connaître les principes de fonctionnement des outils de communication interne tels que les outils

Document d'accompagnement - Inspection de l'Enseignement Agricole

Diplôme : DATR

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

Date : novembre 2024

de messagerie, de visioconférence, de services en ligne et d'applications en ligne... dans le respect de la législation et dans un objectif de communication responsable. Cf. <https://communication-responsable.ademe.fr/>
Les techniques d'utilisation des logiciels/progiciels... sont également traitées dans l'activité pluridisciplinaire « Communication professionnelle » et dans les modules M4.2, M4.3, M5.1, M5.2 et M7.4.

Outils de bureautique

Il s'agit de s'assurer, dans le cadre de cet enseignement, que les apprenants ont bien une maîtrise avancée des outils bureautiques dans le respect du droit d'auteur, du droit à l'image et du droit de l'image.
Des liens sont établis avec l'activité pluridisciplinaire « Communication professionnelle », les modules M4.3, M5.1, M5.3 et M7.4.

Outils de messagerie

Les principales caractéristiques des outils de messagerie sont présentées. Des utilisations avancées des outils de messagerie sont mises en œuvre par les apprenants.

Outils d'audio ou de visioconférence

Les principales caractéristiques des outils de visioconférence et des enregistrements vidéo sont traitées en lien avec le module 5 afin de permettre aux apprenants de les utiliser dans le respect de la réglementation.

Outils d'idéation, de sondage et de vote

Cet enseignement a pour objet de présenter et d'utiliser quelques outils d'idéation, de sondage et de vote dans le respect de la réglementation.

Gestion électronique des documents

Des procédures fiables de conservation et d'archivage des informations et une méthodologie efficace de nommage des fichiers, d'indexation des documents et d'accès sont traitées. La réglementation sur la conservation des documents est indiquée. Cf. liens avec l'activité pluridisciplinaire « Communication professionnelle », le M3.1, le M5.1, le M5.3 et le M7.4.

Capacité évaluée	Critères d'évaluation	Savoirs mobilisés	Disciplines
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	Management de collectifs et médiations Droit du travail Gestion de l'activité bénévole et volontaire	Sciences économiques sociales et de gestion- Gestion d'entreprise Education socio-culturelle

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 est composé de l'ensemble des personnes susceptibles de contribuer à un projet ou au fonctionnement d'une structure (salariés, bénévoles, partenaires).

Précisions sur les attendus de la formation

Au-delà des compétences techniques, les performances d'un collectif de travail dépendent d'une composante relationnelle. Aussi le pilotage d'une équipe inclut une dimension pédagogique et des pratiques relationnelles qui nécessitent d'être appréhendées. L'objet de ce module est de fournir aux apprenants des repères et méthodes pour appréhender cet aspect spécifique du métier de pilote d'un collectif de travail.

La progression pédagogique doit laisser une large place à la pratique, à défaut à l'analyse de situations de management de collectifs diversifiés en lien avec la FDA du diplôme.

Compte tenu de la place importante des associations dans le contexte d'emploi des futurs techniciens, appréhender le fonctionnement des associations et la gestion de l'activité bénévole ou volontaire est un enjeu fort de ce module.

Le cadre réglementaire du travail

On n'attend pas du diplômé qu'il maîtrise la réglementation du travail. Pour autant, il doit connaître son existence et être capable de s'approprier le contenu des documents qui la régit (code du travail, conventions collectives...) pour agir en qualité de professionnel d'encadrement éclairé. Il doit être conscient des enjeux liés à la réglementation du travail et aux risques liés au non-respect de cette réglementation : risques sur la santé humaine, responsabilité civile et pénale des personnels d'encadrement.

L'enseignement ne vise pas à former des spécialistes du droit du travail mais des techniciens capables de mettre en œuvre un encadrement d'équipes de travail tenant compte des droits et devoirs des salariés placés sous leur responsabilité. En ce sens, il s'agit de faire prendre conscience aux apprenants que le droit du travail constitue une ressource à mobiliser en situation.

En outre, l'enseignement vise à outiller l'apprenant à la veille réglementaire en lien avec les activités qu'il est susceptible de coordonner.

Le Code du travail : relations individuelles et collectives de travail

Pour aborder les contenus notionnels, l'enseignement s'appuie, autant que possible, sur des exemples professionnels concrets représentatifs de la diversité du champ des activités du technicien DATR et valorise l'expérience professionnelle des apprenants. Ces exemples constituent des illustrations des notions ou contribuent à les identifier. Il peut être intéressant d'amener les apprenants à distinguer les invariants (caractère protecteur du droit du travail, lien de subordination, par exemple), des règles propres au secteur d'activité ou applicables dans des situations particulières.

Relations individuelles :

Mots-clés : droits et libertés, discrimination, égalité hommes-femmes, harcèlement, contrat de travail, règlement intérieur

Relations collectives :

Mots-clés : droit d'expression collective, droit syndical, négociation collective, convention collective, durée du travail, salaire, repos, jours fériés, dispositions particulières, jeunes travailleurs, travailleurs étrangers/détachés, en situation de handicap, formation tout au long de la vie...

Diversité et particularité des statuts des intervenants

L'apprenant doit pouvoir identifier les rôles respectifs des différents partenaires du collectif de travail et positionner son action en fonction des différentes logiques d'actions des uns et des autres.

L'apprenant doit pouvoir identifier les statuts des personnes avec qui il collabore. En particulier, il est amené à distinguer les personnes salariées, les apprentis, les alternants, les stagiaires, les bénévoles, les personnes salariées de droit public, les personnes salariées de droit privé...

L'apprenant doit être en mesure d'identifier les contrats de travail ou de bénévolat pour se familiariser avec leur diversité et leurs particularités et leur impact sur l'organisation du travail d'un collectif.

L'existence des trois fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière et la déontologie de la fonction publique sont abordées ainsi que la notion d'établissements publics à caractère administratif et à caractère industriel et commercial en lien avec l'enseignement visant la préparation de la capacité C8.

Mots-clés : contrat de droit public, contrat de droit privé, déontologie de la fonction publique, CDD, CDI, cas particulier du travail saisonnier CDI intermittent, titre emploi-service entreprise,

Le cadre juridique de l'activité bénévole ou volontaire

Le futur technicien DATR est couramment amené à collaborer avec des bénévoles, ou des volontaires liés à des associations.

Le cadre juridique de l'activité bénévole ou volontaire est abordé par comparaison avec celle du salariat.

Fonctionnement des associations

La vie et les modalités de fonctionnement des associations de loi 1901 sont présentées. L'examen des statuts d'une association locale, par exemple d'une association hébergée dans l'établissement, peut être utilement organisé pour s'approprier les modalités de fonctionnement des associations.

Les règles liées à l'organisation d'actions ou événements sont abordées.

Droits et responsabilités du bénévole ou volontaire

Le volontaire peut relever d'un statut juridique prédéterminé par la nature du contrat qui régit sa relation avec l'association ou l'organisme auprès duquel il intervient. Le bénévole ne relève d'aucun statut juridique.

Dans tous les cas, il existe des droits et obligations des bénévoles ou volontaires vis-à-vis de l'association ou de l'organisme auprès de laquelle/duquel ils accomplissent leur mission et des droits et devoirs de l'association ou de l'organisme auprès de laquelle/duquel ils interviennent.

Ces différents droits, devoirs et obligations sont présentés. Des exemples de charte de bénévolat, de contrat de volontariat, de convention d'accompagnement des bénévoles mis en place par certaines associations sont utilement mobilisés pour illustrer l'enseignement et mettre l'apprenant en situation de réfléchir à la place du bénévole/volontaire et à la nécessité de clarifier les règles du jeu entre bénévoles/volontaires et associations/organismes.

Des cas de jurisprudence requalifiant l'activité bénévole en activité salariée participent à la formation du futur technicien à un encadrement réussi des bénévoles.

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

La construction de cet enseignement vise à éveiller les apprenants aux enjeux de la santé, de la sécurité et du bien-être au travail : enjeux sur la santé, enjeux sur l'organisation du travail, responsabilité civile et pénale des personnels d'encadrement.

Des exemples de jurisprudence peuvent être utilement mobilisés.

Mots-clés : code du travail L4121, prévention/analyse des risques, ergonomie, pénibilité, bilan social, information et prévention des salariés, médecine du travail, droit de retrait, responsabilité numérique de la structure (<https://www.strategie.gouv.fr/publications/responsabilite-numerique-entreprises-synthese>) ...

Les styles de management d'un collectif de travail

Cet enseignement vise à donner aux apprenants des clés de lecture des situations observées et à leur permettre de porter un regard critique sur celles-ci. Ce faisant, il met en lumière le rôle clef de la personne en charge de coordonner un collectif de travail.

Caractérisation des styles de management

Les styles de management sont présentés comme grilles de lecture possibles des expériences vécues ou observées par les apprenants afin de les amener à se projeter dans leur futur rôle de superviseur d'équipe projet ou de gestionnaire d'équipes en structure.

En référence à la grille managériale de Blake et Mouton par exemple, il s'agit de présenter les différents types de management et de montrer quels sont les avantages et limites de chacun.

Management situationnel

Il s'agit de mettre en évidence qu'il n'y pas de bon ou mauvais style de management dans l'absolu et que la posture managériale n'est pas figée et requiert de s'adapter aux situations de travail et aux individus et de déployer autant que de besoin différents styles de management.

On montre, à partir d'exemples pouvant être tirés du vécu des apprenants, que les compétences mobilisées et la motivation d'un individu sont variables selon les projets et les tâches qui lui sont confiées pour mettre en évidence l'importance de faire preuve de flexibilité et d'adaptation en situation de coordination d'un collectif.

Les 4 styles de leadership selon Hersey et Blanchard peuvent être mobilisés.

Posture du manager

L'enseignement vise à mettre en relation la posture du manager et le style de management. Ainsi on met en évidence que le manager doit déployer la posture managériale adaptée au style de management qu'il choisit de mettre en œuvre. Comment manager une équipe sans apparaître comme le petit chef autoritaire ? Comment inspirer confiance et respect tout en faisant preuve d'humilité ? Comment être proche des collaborateurs tout en affirmant sa posture de manager ? L'enseignant veille à montrer qu'au-delà de « traits de caractères » individuels et des principes de management éthique, le développement de qualités d'écoute, d'observation, de respect des personnes..., contribue à instaurer des relations de confiance nécessaires au développement d'un management efficace. Le document thématique « accompagnement des apprenants au développement de compétences psychosociales » peut utilement être mobilisé :

https://chlorofil.fr/fileadmin/user_upload/02-diplomes/referentiels/secondaire/fichiers-communs/ref-com-comp-psycho.pdf

La coordination d'un collectif de travail

Techniques d'animation et de médiation de collectifs de travail

En relation avec les styles de management, sont abordés :

- les techniques de conduite de réunion,

Document d'accompagnement - Inspection de l'Enseignement Agricole

Diplôme : DATR

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

Date : novembre 2024

- les techniques de médiation,
- les facteurs de mobilisation d'un individu,
- les facteurs de cohésion d'une équipe,
- la prévention et la gestion des conflits interpersonnels.

Ces enseignements s'appuient sur une utilisation adaptée de solutions informatiques de communication et sont apportés en relation avec l'enseignement du module M2 et celui visant la capacité C3.3.

Formulation d'objectifs de travail communs et individuels

L'enseignement met en évidence l'importance de donner du sens au travail et au rôle de chacun par la fixation d'objectifs de travail communs déclinés en objectifs individuels fonctionnels. La méthode des objectifs SMART peut être utilement mobilisée pour outiller la formulation d'objectifs clairs, mesurables et compréhensibles par tous.

Prise en compte des compétences individuelles au service du travail du collectif

La compétence s'entend ici comme la capacité à produire un résultat adapté à la situation, à un moment donné dans un contexte et des conditions données et se caractérise par des aptitudes mêlant savoir-faire et savoir-être.

L'enseignement met en évidence la nécessité d'évaluer les compétences individuelles pour les articuler au service de l'optimisation du résultat collectif.

Il accompagne la construction de grilles d'indicateurs d'auto-évaluation ou d'évaluation des compétences individuelles.

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.

Précisions sur les attendus de la formation

De manière complémentaire au fait de fédérer un collectif de travail, le management de collectif nécessite de piloter le travail du collectif.

L'objet de ce module est de fournir aux apprenants des repères et méthodes pour appréhender cet autre aspect spécifique du métier de pilote d'un collectif de travail, incluant le suivi de l'activité du collectif dans le temps.

La progression pédagogique doit laisser une large place à la pratique, sinon à l'analyse de situations d'organisation de travail collectif diversifiées en lien avec la FDA du diplôme.

La planification du travail

Cet enseignement vise à permettre à l'apprenant de planifier le travail d'un collectif dans le temps, et peut-être mobilisé dans le cadre de la planification de projet. Ainsi si la planification du projet consiste à faire apparaître les différentes étapes qui le structurent, la planification du travail consiste à décliner, pour chacune d'entre elles, l'organisation opérationnelle du travail (qui fait quoi quand où). Des outils de planification sont utilement mobilisés dans les deux cas. (TRELLO, GANTTPROJECT, WEKAN...)

Il s'agit de proposer des méthodes et des outils permettant de répartir l'ensemble des tâches dans le temps et entre les différents membres du collectif de travail afin d'atteindre les objectifs fixés dans les délais impartis et de manière efficiente.

L'enseignement s'appuie autant que possible sur des situations professionnelles ou proches de la réalité professionnelle permettant la mise en œuvre des méthodes et outils de planification.

L'utilisation d'outils collaboratifs de communication et de planification est attendue dans ce module en lien avec la capacité C 6.1.

Analyse des besoins en ressources humaines

L'enseignement mobilise des connaissances en lien avec les ressources humaines, mais il ne s'agit pas ici de former des responsables de ressources humaines.

L'apprenant doit identifier les tâches, anticiper les besoins et affecter la bonne personne à la bonne place. Il mobilise utilement la prise en compte des compétences étudiées dans la capacité C6.2.

L'enseignement vise à permettre aux apprenants de combiner des tâches en activité dans le temps et dans l'espace en s'appuyant sur des méthodes de gestion de projet (PERT, TRELLO, méthode agile ...).

Élaboration d'un planning de travail au regard d'un planning de projet

Il s'agit d'amener les apprenants à traduire un planning de projet en planning de répartition des tâches entre les membres du collectif de travail.

Les outils informatiques de planification présentés dans le module M7 peuvent utilement être mobilisés ici (carte mentale, diagramme de Gantt, matrice Eisenhower, Pomodoro, Mindview ...).

Document d'accompagnement - Inspection de l'Enseignement Agricole

Diplôme : DATR

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

Date : novembre 2024

L'enseignement veille à être particulièrement attentif aux notions d'enchaînement et de hiérarchisation des tâches, points de vigilance, points et réunion d'étapes.

Pilotage des activités

Cet enseignement vise à permettre à l'apprenant d'assurer le suivi des activités d'un collectif de travail, d'anticiper les points de blocage et de mettre en œuvre les ajustements nécessaires.

L'enseignement a recours à l'analyse de cas concrets relatés, ou issus des situations professionnelles vécues ou observées.

Utilisation d'indicateurs de suivi

Le pilotage des activités passe par l'identification et la mise place d'indicateurs de suivi :

- dans le temps (agenda, diagramme de Gantt, tableau de bord, To-Do-List ...)
- qualitatifs (indicateurs clé de performance ...)

L'apprenant utilise les indicateurs pour repérer les points critiques, les goulets d'étranglement et pour évaluer l'organisation mise en place.

Mise en œuvre d'ajustements

À partir d'exemples, l'enseignant montre que si les aléas sont bien imprévus, il convient cependant d'agir avec méthodes lors de leur survenue pour permettre l'adaptation permanente de l'organisation du collectif de travail à son environnement et à l'évolution des activités.

Il est utile dans l'enseignement de présenter aux apprenants des exemples variés permettant de se construire une culture de travail collectif. Celle-ci doit leur permettre la mise en œuvre d'actions correctives et préventives et de solutions alternatives.