



DIRECTION GENERALE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR

ASSISTANT DE MANAGER

Septembre 2008

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de l'enseignement supérieur
et de la recherche

NOR : ESRS0800076A

ARRÊTÉ du 15 janvier 2008

**portant définition et fixant les conditions de délivrance du brevet de technicien supérieur
« assistant de manager »**

modifié par les arrêtés du 23 septembre 2009 et du 25 février 2010

La ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche

Vu le décret n ° 95-665 du 9 mai 1995 modifié portant règlement général du brevet de technicien supérieur ;

Vu l'arrêté du 9 mai 1995 fixant les conditions d'habilitation à mettre en œuvre le contrôle en cours de formation en vue de la délivrance du baccalauréat professionnel, du brevet professionnel, et du brevet de technicien supérieur ;

Vu l'arrêté du 9 mai 1995 relatif au positionnement en vue de la préparation du baccalauréat professionnel, du brevet professionnel et du brevet de technicien supérieur ;

Vu l'arrêté du 24 juin 2005 fixant les conditions de dispenses d'unités au brevet de technicien supérieur ;

Vu l'avis de la commission professionnelle consultative « services administratifs et financiers » en date du 29 mai 2007 ;

Vu l'avis du Conseil Supérieur de l'Education du 13 décembre 2007 ;

Vu l'avis du Conseil National de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche du 17 décembre 2007 ;

ARRÊTE

Article 1

La définition et les conditions de délivrance du brevet de technicien supérieur « assistant de manager » sont fixées conformément aux dispositions du présent arrêté.

Article 2

Le référentiel des activités professionnelles, le référentiel de certification et les unités constitutives du référentiel de certification du brevet de technicien supérieur « assistant de manager » sont définis en annexe I au présent arrêté.

Les unités communes au brevet de technicien supérieur « assistant de manager » et à d'autres spécialités de brevet de technicien supérieur ainsi que les dispenses d'épreuves accordées conformément aux dispositions de l'arrêté du 24 juin 2005 susvisé, sont définies en annexe I au présent arrêté.

Article 3

La formation sanctionnée par le brevet de technicien supérieur « assistant de manager » comporte des stages en milieu professionnel dont les finalités et la durée exigée pour se présenter à l'examen sont précisées à l'annexe II au présent arrêté.

Article 4

En formation initiale sous statut scolaire, les enseignements permettant d'atteindre les compétences requises du technicien supérieur sont dispensés conformément à l'horaire hebdomadaire figurant en annexe III au présent arrêté.

Article 5

Le règlement d'examen est fixé en annexe IV au présent arrêté. La définition des épreuves ponctuelles et des situations d'évaluation en cours de formation est fixée en annexe V au présent arrêté.

Article 6

Pour chaque session d'examen, la date de clôture des registres d'inscription et la date de début des épreuves pratiques ou écrites sont arrêtées par le ministre chargé de l'enseignement supérieur.

La liste des pièces à fournir lors de l'inscription à l'examen est fixée par le ou les recteurs en charge de l'organisation de l'examen.

Article 7

Chaque candidat s'inscrit à l'examen dans sa forme globale ou dans sa forme progressive conformément aux dispositions des articles 16, 23, 23 bis, 24 et 25 du décret du 9 mai 1995 susvisé.

Dans le cas de la forme progressive, le candidat précise les épreuves ou unités qu'il souhaite subir à la session pour laquelle il s'inscrit.

Le brevet de technicien supérieur « assistant de manager » est délivré aux candidats ayant passé avec succès l'examen défini par le présent arrêté conformément aux dispositions du titre III du décret du 9 mai 1995 susvisé.

Article 8

Les correspondances entre les épreuves de l'examen organisées conformément aux arrêtés du 3 septembre 1997 fixant les conditions de délivrance du brevet de technicien supérieur « assistant de direction » et du brevet de technicien supérieur « assistant secrétaire trilingue » et les épreuves de l'examen organisées conformément au présent arrêté sont précisées en annexe VI au présent arrêté.

La durée de validité des notes égales ou supérieures à 10 sur 20 obtenues aux épreuves de l'examen subi selon les dispositions des arrêtés du 3 septembre 1997 précités et dont le candidat demande le bénéfice dans les conditions prévues à l'alinéa précédent, est reportée dans le cadre de l'examen organisé selon les dispositions du présent arrêté conformément à l'article 17 du décret susvisé et à compter de la date d'obtention de ce résultat.

Article 9

La première session du brevet de technicien supérieur « assistant de manager » organisée conformément aux dispositions du présent arrêté aura lieu en 2010.

La dernière session du brevet de technicien supérieur « assistant de direction » et du brevet de technicien supérieur « assistant secrétaire trilingue » organisée conformément aux dispositions des arrêtés du 3 septembre 1997 précités, aura lieu en 2009. A l'issue de cette session les arrêtés du 3 septembre 1997 précités sont abrogés.

Article 10

Le directeur général de l'enseignement supérieur et les recteurs sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 15 janvier 2008

La ministre de l'enseignement supérieur
et de la recherche

Pour la ministre et par délégation
le directeur général de l'enseignement
supérieur

Bernard SAINT-GIRONS

N.B. Le présent arrêté et ses annexes III, IV et VI seront publiés au bulletin officiel du Ministère de l'éducation nationale et du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche du www.education.gouv.fr au prix de 2,50 euros, disponible au centre national de documentation pédagogique 13, rue du Four 75006 Paris, ainsi que dans les centres régionaux et départementaux de documentation pédagogique. L'arrêté et l'ensemble de ses annexes seront diffusés par les centres précités et mis en ligne sur le site www.education.gouv.fr et www.enseignementsup-recherche.gouv.fr

BREVET DE TECHNICIEN SUPERIEUR

"ASSISTANT DE MANAGER"

ANNEXE I

RÉFÉRENTIEL DES ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES	6
RÉFÉRENTIEL DE CERTIFICATION	22
SAVOIRS ASSOCIES DU DOMAINE GENERAL.....	22
LES ATELIERS METIER	43
COMPETENCES DU DOMAINE PROFESSIONNEL	56
CONNAISSANCES ASSOCIEES	75
UNITES CONSTITUTIVES DU DIPLOME.....	97
UNITES COMMUNES	100

ANNEXE II

STAGES EN MILIEU PROFESSIONNEL	101
--------------------------------------	-----

ANNEXE III

GRILLE HORAIRE	104
----------------------	-----

ANNEXE IV

RÈGLEMENT D'EXAMEN.....	105
-------------------------	-----

ANNEXE V

DEFINITION DES EPREUVES.....	106
ÉPREUVE E1 : CULTURE GENERALE ET EXPRESSION.....	106
ÉPREUVE E2 : EXPRESSION ET CULTURE EN LANGUES VIVANTES ETRANGERES	109
EPREUVE E3 : ECONOMIE ET DROIT	112
ÉPREUVE E4 : COMMUNICATION PROFESSIONNELLE EN FRANÇAIS ET LANGUE ETRANGERE	113
ÉPREUVE E5 : DIAGNOSTIC OPERATIONNEL ET PROPOSITION DE SOLUTIONS	119
ÉPREUVE E6 : ACTION PROFESSIONNELLE.....	121
ÉPREUVE FACULTATIVE F1 : LANGUE VIVANTE ETRANGERE 3	126
ÉPREUVE FACULTATIVE F2 : MODULE DE SPECIALISATION.....	127

ANNEXE VI

TABLEAU DE CORRESPONDANCE D'ÉPREUVE ET D'UNITÉS	128
---	-----

ANNEXE I

RÉFÉRENTIEL DES ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES

I. APPELLATION DU DIPLÔME

Brevet de technicien supérieur Assistant de manager

II. CHAMP D'ACTIVITÉ

II.1. Définition

L'assistant de manager(s) exerce ses fonctions auprès d'un responsable, d'un cadre ou d'une équipe (service, groupe projet...)¹. Son activité, essentiellement de nature relationnelle, organisationnelle et administrative, peut être caractérisée par :

- **des activités de soutien** qui contribuent à l'efficacité du responsable, du cadre ou de l'équipe. L'assistant accompagne son ou ses supérieurs hiérarchiques : il prépare, facilite, suit son travail. Ces activités, qui constituent le cœur du métier de l'assistant, peuvent être regroupées selon leurs finalités :
 - soutien à la communication et aux relations internes et externes
 - soutien à l'information
 - aide à la décision
 - organisation de l'action
- **des activités déléguées**, plus ou moins spécialisées selon le service dans lequel exerce l'assistant, qui participent à l'efficacité de l'entité. L'assistant prend en charge les dossiers spécifiques confiés par son ou ses supérieurs hiérarchiques.

L'activité de l'assistant est **fortement marquée par le contexte, souvent international**, dans lequel il exerce ses fonctions : métier et culture de l'organisation, service, fonction du ou des supérieurs hiérarchiques, style de management, degré de délégation, caractéristiques des partenaires internes et externes. En effet, ce contexte a un impact sur :

- l'importance des activités déléguées, même si la fonction d'assistant se caractérise par un poids prépondérant des activités de soutien ;
- la nature des dossiers à traiter ;
- l'usage d'une terminologie spécifique liée au service dans lequel il exerce ;
- la dimension multiculturelle des relations.

En qualité de représentant du manager ou de l'entité dans laquelle il travaille, l'assistant est au cœur de relations internes et externes, souvent complexes. L'exercice de sa fonction d'interface, notamment dans des contextes d'urgence, induit de fortes **exigences comportementales**.

¹ Par commodité, compte tenu de la diversité des situations, le terme entité sera utilisé dans ce référentiel pour désigner le service, le département, le groupe de travail... au sein duquel l'assistant exerce son activité.

Si l'étendue de l'exercice professionnel est en partie déterminée par le contexte du poste, elle résulte également de la capacité d'anticipation, de l'initiative, de la force de proposition de l'assistant.

II.2. Contexte professionnel

II.2.1. Emplois concernés

Les emplois d'assistant de manager(s) intéressent tout type et toute taille d'organisation (entreprises, associations, administrations, autres organismes publics et privés, nationaux ou internationaux). Leurs intitulés sont extrêmement variables, en fonction des habitudes professionnelles, de l'entité dans laquelle le titulaire du diplôme exerce, et du poids relatif des activités déléguées ainsi que du degré de responsabilité.

Pour le diplôme concerné, les appellations les plus fréquentes pratiquées par les organisations sont les suivantes :

- assistant de direction, assistant d'équipe, assistant de groupe projet,
- assistant RH, assistant commercial, assistant en communication...

Les dimensions bilingue ou trilingue de l'emploi se banalisant, les appellations les explicitent de moins en moins.

Le contenu d'emploi, dans l'énonciation des objectifs de la fonction, paraît relativement stable. Cependant, les activités de l'assistant de manager(s) ont été fortement modifiées sous la double influence des évolutions organisationnelles et technologiques qui favorisent :

- le développement du travail collaboratif dans un contexte de fonctionnement en réseau, qui a pour effet un accroissement des tâches de coordination et de la communication, en particulier dans le cadre de groupes de projets ;
- une redistribution vers les assistants de tâches incombant jusque-là à l'encadrement (recherche et synthèse de l'information, liaison, suivi de dossiers, animation d'un groupe de travail...).

Ces évolutions n'ont pas affecté les effectifs employés mais déplacent le niveau de qualification, en faveur du BTS, diplôme référent. Les tendances de l'emploi ainsi que les études prospectives permettent de prévoir un développement global des effectifs dans la décennie à venir, accompagné d'une poursuite de l'élévation des qualifications.

II.2.2. Place dans l'organisation

Le titulaire du diplôme exerce son activité auprès d'un responsable ou d'un groupe de responsables, pour lesquels il assure un rôle d'interface, voire de médiation, dans les relations internes et externes, y compris dans un contexte international.

Il peut être conduit à encadrer une équipe de secrétaires ou à coordonner un groupe de projet.

Compte tenu de son rôle spécifique de soutien auprès du responsable pour lequel il travaille, il intervient

- seul ou dans le cadre d'une équipe,
- en autonomie totale ou partielle.

II.2.3. Environnement technologique de l'emploi

Il se caractérise par :

- une généralisation des technologies de l'information et de la communication

Les évolutions technologiques, dans des organisations qui fonctionnent de plus en plus en réseau, favorisent le développement du travail coopératif, recourant à des ressources partagées, entre des acteurs éloignés et avec des exigences croissantes de réactivité.

- une banalisation et un enrichissement de la bureautique

La bureautique ne se limite plus aujourd'hui à la saisie et à la mise en forme de documents. Elle est partie intégrante du système d'information de l'entreprise. Ses usages s'articulent avec l'utilisation des applications métier et l'accès aux bases de données internes facilité par les portails. Elle mobilise des fonctions de communication et de recherche d'information avancées. Enfin, les évolutions récentes des outils bureautiques offrent des possibilités de modélisation, d'échange et d'enrichissement des documents qui déplacent les compétences vers la GED (Gestion électronique des documents) bureautique.

On assiste ainsi à une élévation et à un élargissement des compétences dans le domaine de la bureautique, processus dans lequel l'assistant de manager(s) est considéré comme un expert et un vecteur de diffusion de l'innovation afin de dégager des gains de productivité dans la production et la diffusion de documents.

- l'inscription dans le système d'information de l'organisation

L'activité de l'assistant s'inscrit aussi dans l'environnement technologique mis en place par l'organisation dans laquelle il travaille, caractérisé par un système d'information de plus en plus intégré et qui structure le fonctionnement de l'organisation en processus. Les règles d'authentification, les droits d'accès aux bases de données partagées, le respect des procédures établies et les modalités de coopération influencent fortement son travail. Par son rôle dans la communication et l'information, l'assistant peut être associé aux évolutions de ce système, en tant qu'interlocuteur averti, apte à exprimer les besoins d'une équipe.

II.2.4. Évolution de l'emploi

Le parcours de l'assistant de manager(s) commence par des emplois de type « assistant junior » ou « assistant généraliste » puis se développe soit vers l'assistantat de cadres de haut niveau soit vers la spécialisation dans une fonction, qui exige une technicité croissante. Il peut conduire vers des emplois de cadre administratif.

Ce parcours est le résultat d'une mobilité fonctionnelle à l'intérieur d'une organisation ou passe par le changement d'organisation, en fonction des opportunités offertes.

II.2.5. Conditions générales d'exercice

L'étendue et le contenu des fonctions de l'assistant dépendent de son environnement managérial immédiat que l'on peut caractériser par le service, le nombre de responsables pour lesquels il travaille, leurs fonctions, les modes d'organisation du travail, la mobilité de l'encadrement et surtout les degrés de délégation du ou des supérieurs vers l'assistant.

Ils dépendent aussi de la possibilité offerte ou non à l'assistant de déléguer certaines de ses tâches ou attributions à du personnel qualifié : secrétaires ou employés.

Les relations de l'assistant de manager(s) avec son ou ses supérieurs hiérarchiques et avec les autres services, les communications nombreuses en provenance de l'extérieur, imposent des

interruptions fréquentes de l'activité en cours et nécessitent une extrême adaptabilité de l'assistant qui est contraint d'ajuster son rythme de travail aux sollicitations des autres.

Quels que soient leur taille et leur secteur d'activité, les organisations se trouvent en situation d'échange et donc de communication avec des pays partenaires, au moins dans des relations de type client-fournisseur. La fonction d'interface de l'assistant de manager(s) l'expose donc à des relations fréquentes avec des partenaires étrangers non francophones.

Placé en position de « veille professionnelle », l'assistant analyse en permanence l'impact des évolutions des contextes organisationnels, technologiques et managériaux sur les pratiques professionnelles et sur ses compétences. Il peut ainsi être conduit à formuler ses propres besoins de formation.

Autonomie et responsabilité

L'assistant de manager(s) agit en autonomie tout en devant rendre compte régulièrement.

Sa responsabilité s'exerce de façon variable : l'assistant participe, par ses activités de soutien, à des actions et décisions d'ordre tactique et stratégique de l'encadrement ou mène, en pleine responsabilité, les activités de nature opérationnelle qui lui ont été déléguées.

L'assistant organise son travail et éventuellement celui d'une équipe de secrétaires. Par définition, il organise ou contribue à l'organisation du travail du ou des acteurs dont il soutient l'action.

Il dispose d'une importante marge d'initiative, attendue par l'encadrement pour lequel il travaille, du fait même de la définition de la fonction d'assistant et de la capacité d'anticipation qu'elle comporte.

Les missions confiées à l'assistant supposent, par essence, une vision précise de l'activité du manager, de la dimension de sa responsabilité et de sa place dans l'organisation globale.

L'assistant doit également, dans le cadre de son poste et des délégations qui lui sont attribuées, cerner le champ et les limites de sa propre responsabilité dans l'organisation.

Maîtrise des technologies

L'assistant échange en permanence avec le supérieur hiérarchique et ses partenaires. Il mobilise donc couramment les outils les plus actuels de communication à distance : téléphone, télécopieur, ordinateur connecté à des réseaux internes et externes. Il maîtrise également les technologies de communication, de production et de gestion des documents ainsi que de recherche d'information.

Il est aussi appelé à conseiller les membres du service sur l'usage de ces outils et à contribuer au diagnostic des problèmes qu'ils peuvent rencontrer, sur les aspects techniques de leur poste de travail.

Il s'empare des opportunités offertes par les évolutions majeures des outils bureautiques afin de les mettre en œuvre ou de les faire mettre en œuvre dès lors qu'elles apportent une réponse efficace dans le service dans lequel il travaille.

Maîtrise de compétences langagières

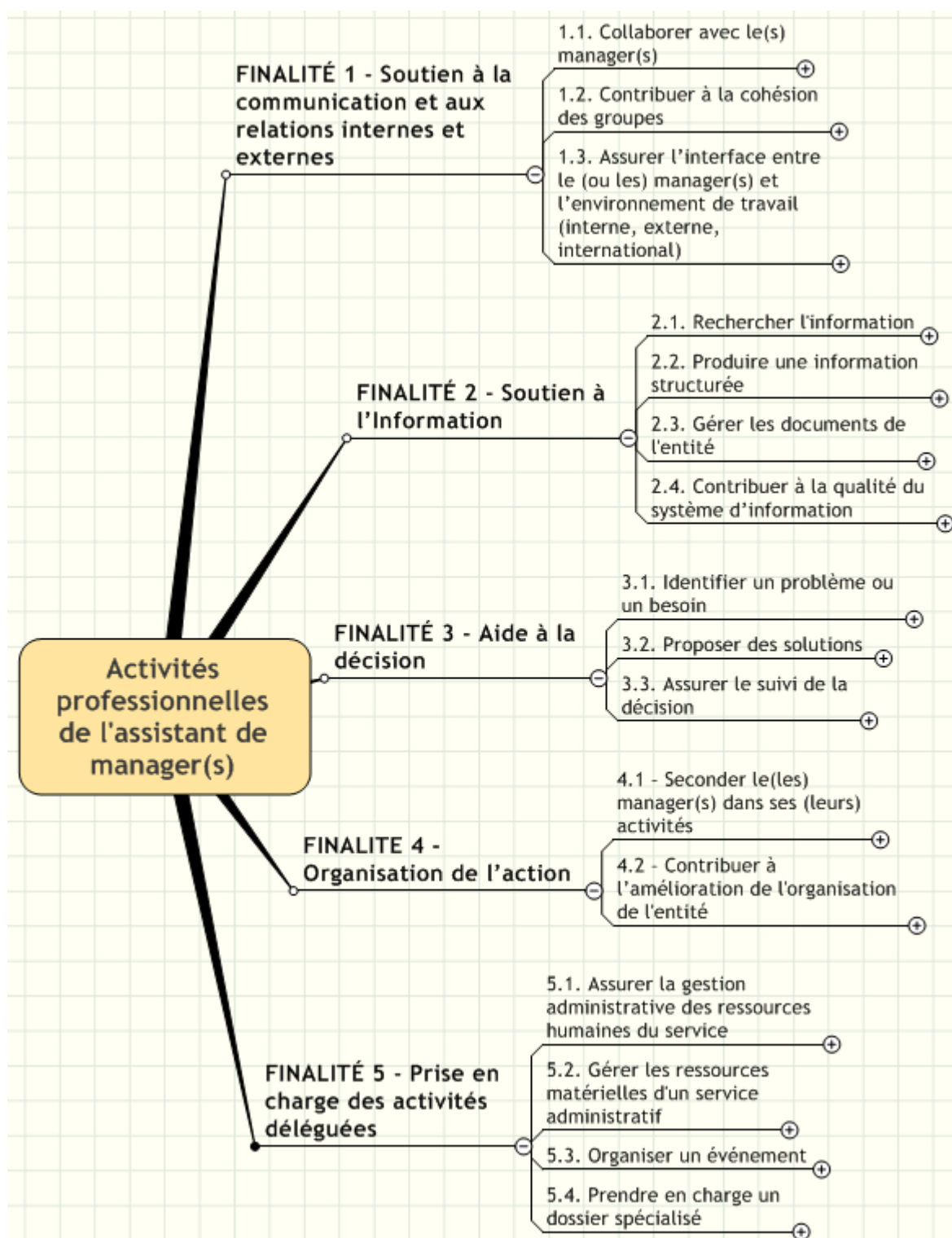
Dans son rôle d'interface et de concepteur et rédacteur de documents et de supports de communication, le titulaire du diplôme doit maîtriser la qualité de son expression écrite et orale. L'ouverture internationale de la plupart des organisations exige des compétences linguistiques dans au moins deux langues étrangères, en expression et compréhension écrites et orales.

Maîtrise de compétences comportementales

Motivé, réactif, l'assistant de manager(s) fait preuve de capacités relationnelles qui lui permettent d'exercer avec loyauté et dans la plus stricte confidentialité, son rôle d'interface auprès d'un cadre supérieur ou pour une équipe.

Il gère le stress inhérent à la pression exercée par la forte exigence d'un comportement professionnel attendu : rigueur, autonomie, anticipation, rapidité, disponibilité, discrétion, patience, dans des contextes de travail souvent interrompu, ce qui nécessite une grande réactivité.

Adaptable, doté d'une curiosité professionnelle et d'une bonne culture générale, notamment économique et juridique, il perçoit les enjeux de sa fonction ainsi que des activités qui lui sont confiées et les situe dans leur contexte général.



FINALITÉ 1

Soutien à la communication et aux relations internes et externes

L'assistant facilite la communication à tous les niveaux (interpersonnel, au sein des groupes de travail) et assure un rôle d'interface pour le(s) manager(s) pour le(s)quel(s) il travaille, dans des contextes multiculturels

1.1 Collaborer avec le(s) manager(s)

- Instaurer et entretenir la relation avec le(s) manager(s)
- Recueillir des consignes de travail
- Rendre compte, informer, faire le point

1.2 Contribuer à la cohésion des groupes

- Installer les conditions d'un climat de travail favorable
- Animer un travail collaboratif
- Gérer une réunion

1.3 Assurer l'interface entre le (ou les) manager(s) et l'environnement de travail (interne, externe, international)

- Créer, entretenir et activer un réseau relationnel (à l'interne, à l'externe, à l'international)
- Accueillir et informer en français et en langue étrangère
- Communiquer par écrit (à l'interne, à l'externe, en langue française et étrangère)
- Négocier en langue française et étrangère

MOYENS ET RESSOURCES

Données et informations disponibles :

- Informations relatives au contexte de l'organisation et à son environnement,
- Documentation relative à l'histoire, la culture, les orientations politiques et stratégiques de l'organisation
- Supports de communication de l'organisation internes et externes
- Données relatives aux objectifs assignés à l'entité
- Organigrammes, annuaires, carnets d'adresses, bases de données du personnel, des clients, des fournisseurs, des partenaires de l'entité.
- Procédures, modèles de documents et charte graphique

Équipements :

- Ordinateur multimédia en réseau connecté à Internet, donnant accès à des espaces de travail collaboratif, à des plates-formes de réunion à distance et à des services de téléphonie IP.
- Navigateur web, client de messagerie, logiciels bureautiques et de communication.
- Matériel de téléphonie
- Vidéoprojecteur.
- Plate-forme de travail collaboratif
- Outils et logiciels de créativité : tableau blanc, de papier, logiciel de cartographie visuelle des idées.

LIAISONS FONCTIONNELLES

Relations internes :

- Le ou les manager(s)
- Le réseau relationnel interne du manager
- Son propre réseau relationnel interne

Relations externes (dans un contexte local, national, international) :

- Clients ou usagers, visiteurs
- Fournisseurs, prestataires de services, sous-traitants de l'entité
- Organismes sociaux, administrations, organisations professionnelles

AUTONOMIE

Une grande autonomie relationnelle :

- Dans le cadre de la culture de l'organisation
- Dans le respect des procédures établies

prenant en compte :

- Les comportements professionnels attendus
- Les autres cultures (interlocuteurs internes et externes, relations internationales)

RESULTATS ATTENDUS

- Qualité de la communication dans le service et avec ses interlocuteurs
- Qualité du climat de travail
- Qualité des documents produits
- Efficacité dans les situations de négociation, de filtrage, de gestion du stress ou de conflit
- Respect de la confidentialité

FINALITÉ 2

Soutien à l'Information

L'assistant est vecteur de l'information entre son (ou ses) supérieur(s) hiérarchique(s), les membres de l'entité et les acteurs internes et externes en relation avec l'entité. Il produit, organise et diffuse l'information et gère les documents de l'entité afin d'en garantir l'intégrité et d'en faciliter l'accès.

2.1 Rechercher l'information

- Évaluer les besoins d'information
- Mobiliser les méthodes de recherche d'information
- Assurer une veille informationnelle

2.2 Produire une information structurée

- Créer et modéliser un document
- Élaborer un dossier documentaire, un dossier comptable, une revue de presse

2.3. Gérer les documents de l'entité

- Procéder à l'acquisition numérique de documents
- Trier, classer et archiver les documents du service

2.4. Contribuer à la qualité du système d'information

- Optimiser la circulation de l'information
- Participer à l'évolution du système d'information
- Participer à la sécurité du système d'information

MOYENS ET RESSOURCES

Données et informations disponibles :

- Besoins d'information par le supérieur hiérarchique, les autres membres, les partenaires de l'entité
- Organigramme de l'organisation et de l'entité
- Documentation de l'organisation et de l'entité
- Contraintes de coûts, de délais, de priorités, d'accessibilité
- Critères de hiérarchisation et de structuration de l'information
- Règles d'accès à l'information, de confidentialité et de sécurité
- Règles d'archivage et réglementation relative à la conservation des documents

Équipements :

- Ordinateur multimédia en réseau connecté à Internet
- Navigateur web, client de messagerie, logiciels bureautiques (en particulier SGBDR micro) et de communication, logiciel de dépouillement d'enquêtes
- Système de gestion de bases de données relationnelles (service de serveur) et requêteur SQL (logiciel client)
- Accès à des modules opérationnels de progiciels de gestion intégrés
- Scanneur et logiciels associés (reconnaissance optique de caractères, gestion électronique de documents, édition de formulaires, retouche d'images)
- Appareil photo numérique et logiciels associés
- Copieur (fonctionnalités de base et évoluées)

LIAISONS FONCTIONNELLES

Relations internes :

- Le (ou les) manager(s)
- Les membres de l'entité
- Le réseau interne de l'assistant
- Le service informatique et les services associés (archives, centre de documentation interne,)
- Les services en relation avec l'entité

Relations externes (dans un contexte local, national, international) :

- Centres de documentation, interlocuteurs experts
- Sous-traitants des archives
- Organisations en relation avec l'entité

AUTONOMIE

Autonomie dans l'exécution des missions dans le respect :

- des lois, des règles et des procédures, en particulier de confidentialité et de préservation de l'intégrité de l'information
- des règles déontologiques
- du degré de délégation accordé par le supérieur hiérarchique
- des délais légaux ou d'usage de conservation des documents de l'organisation

RESULTATS ATTENDUS :

- La pertinence de l'information collectée ou produite
- La diffusion ciblée de l'information
- L'accessibilité, pour l'assistant et les membres de l'entité, à tout document, vivant ou archivé
- Le respect de la confidentialité
- L'intégrité de l'information
- Le respect des urgences et des délais

FINALITÉ 3

Aide à la décision

Dans certains domaines, l'assistant prépare et suit la prise de décision de son supérieur en effectuant un travail d'analyse, de proposition et de contrôle, dans le respect des contraintes, dans le contexte d'une entité ou d'un groupe de projet.

3.1 Identifier un problème ou un besoin

- Déceler un besoin ou un problème
- Définir les objectifs
- Identifier les contraintes et les opportunités

3.2 Proposer des solutions

- Rechercher des solutions
- Analyser les solutions
- Présenter les solutions

3.3 Assurer le suivi de la décision

- Définir un plan d'action
- Élaborer un tableau de bord
- Analyser les écarts
- Alerter et proposer des mesures correctives

MOYENS ET RESSOURCES

Données et informations disponibles :

- Formulation des objectifs de l'entité
- Formulation d'un besoin, d'un dysfonctionnement
- Bases de données internes à l'entité et à l'organisation
- Informations d'origine externe relatives à l'environnement technologique, économique, juridique, social de l'organisation

Équipements :

- Ordinateur multimédia en réseau connecté à Internet
- Navigateur web, client de messagerie, logiciels bureautiques (en particulier tableur) et de communication.
- Logiciels de créativité et de cartographie visuelle des idées
- Logiciel de gestion de projets
- Système de gestion de bases de données relationnelles (service de serveur) et requêteur SQL (logiciel client)

LIAISONS FONCTIONNELLES

Relations internes :

- Le (ou les) manager(s) de l'entité
- Tout membre de l'entité susceptible d'être une personne ressource du point de vue du diagnostic, des propositions et du suivi de la décision.

Relations externes

- Tout interlocuteur susceptible de fournir des informations nécessaires au diagnostic, aux propositions, au suivi de la décision.

AUTONOMIE

- Autonomie dans le recensement et l'évaluation de solutions
- Autonomie de niveau variable dans le suivi de la décision, en fonction du niveau de délégation

RESULTATS ATTENDUS :

- Pertinence (en fonction des objectifs) et cohérence (au regard des contraintes) de la solution proposée
- Qualité de l'argumentation
- Efficacité du suivi
- Respect de la confidentialité

FINALITE 4

Organisation de l'action

L'assistant contribue à l'amélioration de l'organisation et à l'efficacité des personnes notamment celle de ses supérieurs hiérarchiques immédiats. Sa contribution à la réduction des coûts administratifs se déroule dans un contexte de travail coopératif et d'une démarche qualité.

4.1 Seconder le(les) manager(s) dans ses (leurs) activités

- Préparer et suivre l'action du manager
- Tenir les agendas personnels et partagés
- Organiser les déplacements

4.2 Contribuer à l'amélioration de l'organisation de l'entité

- Participer à l'élaboration et à la mise en oeuvre des processus administratifs
- Participer à la coordination des activités des membres de l'entité
- Fournir une assistance à l'utilisation des technologies de l'information et de la communication

MOYENS ET RESSOURCES

Données et informations disponibles :

- Organigramme de l'organisation
- Objectifs et priorités de l'entité
- Processus existants, formalisés ou non
- Manuel des procédures, manuel qualité
- Missions et attributions des membres de l'entité
- Dossiers, projets et actions en cours dans l'entité
- Contraintes financières et de temps.

Équipements :

- Ordinateur multimédia en réseau connecté à Internet
- Navigateur web, client de messagerie, logiciels bureautiques et de communication.
- Accès à un espace de travail collaboratif
- Logiciel de gestion de projets

LIAISONS FONCTIONNELLES

Relations internes :

- Le(s) manager(s) et les membres de l'entité
- Les secrétaires ou employés rattachés à l'entité
- Le service informatique

Relations externes dans un contexte local, national, international :

- Prestataires de services

AUTONOMIE

- Autonomie dans le cadre de la délégation et dans le respect des procédures

RESULTATS ATTENDUS :

- Mise à disposition du manager d'un dossier organisé, complet, actualisé, fiable
- Respect de la confidentialité
- Respect des urgences et priorités
- Simplification, harmonisation des procédures
- Maîtrise de la qualité, des coûts et des délais au sein de l'entité
- Efficacité de la coordination
- Fiabilité des agendas
- Pertinence du conseil en TIC

FINALITÉ 5

Prise en charge des activités déléguées

L'assistant prend en charge des dossiers opérationnels qui lui sont confiés par le responsable.

Certains, de nature administrative, lui sont traditionnellement confiés et font partie du cœur du métier : gestion administrative des ressources humaines de l'entité, gestion des ressources matérielles, organisation de manifestations.

D'autres, plus spécialisés et correspondant à un élargissement des compétences de l'assistant, revêtent une dimension technique propre au domaine d'activité du service dans lequel l'assistant est affecté : suivi de clientèle, gestion des appels d'offres, dossier qualité, plan de communication,

5.1. Assurer la gestion administrative des ressources humaines du service

- Participer au processus de recrutement
- Préparer et suivre les formations
- Assurer le suivi des congés annuels
- Gérer les absences
- Participer à l'information sociale des membres du service
- Mettre à jour des données administratives du personnel

5.2. Gérer les ressources matérielles d'un service administratif

- Gérer les achats de petit matériel et de fournitures
- Aménager l'espace de travail
- Élaborer et suivre le budget de fonctionnement du service

5.3. Organiser un événement

- Assurer la logistique
- Assurer la communication
- Prévoir et gérer les coûts
- Évaluer les résultats

5.5. Prendre en charge un dossier spécialisé

- Collecter les informations spécifiques au domaine de spécialité
- Mettre en œuvre les méthodes de travail spécifiques au domaine de spécialité
- Évaluer sa performance

MOYENS ET RESSOURCES

Données et informations disponibles :

- Organisation de l'entité : organigramme, annuaire interne, charte graphique, procédures, cahier des charges

- Culture, stratégie, objectifs de l'entité
- Contexte et environnement professionnel : informations sociales et juridiques, presse spécialisée, résultats d'enquêtes,...
- Bases de données internes : personnel, clients, fournisseurs, produits et services
- Documentation sur les produits et les services offerts par l'entité
- Catalogues, tarifs, conditions des fournisseurs de l'entité

Équipements :

- Ordinateur multimédia en réseau connecté à Internet
- Navigateur web, client de messagerie, logiciels bureautiques (texteur, tableur, publication assisté par ordinateur et SGBDR micro) et de communication, requêteur SQL
- Matériel de communication (téléphones fixe et mobile, téléphonie IP, télécopie).
- Accès à des applications métier du domaine de gestion et/ou de spécialisation pris en charge.

LIAISONS FONCTIONNELLES

Relations internes :

- Le (ou les) managers
- Les membres de l'entité (services juridiques)

Relations externes (dans un contexte local, national, international) :

- Les fournisseurs, prestataires de services, sous-traitants
- Les organismes de formation
- Les partenaires institutionnels locaux (collectivités, administrations publiques et privées...)

AUTONOMIE

Autonomie dans l'exécution des missions ainsi que dans le respect des règles et procédures de l'organisation, des règles déontologiques et du cadre législatif et réglementaire.

RESULTATS ATTENDUS :

En adéquation avec les contraintes financières, humaines et techniques de l'organisation, les résultats suivants sont attendus :

- Réalisation des objectifs dans le respect des contraintes (délais, coûts)
- Conformité des productions aux attentes, à la réglementation, aux normes

RÉFÉRENTIEL DE CERTIFICATION

SAVOIRS ASSOCIES DU DOMAINE GENERAL

Unité U 1 : Culture générale et expression

L'unité "Culture générale et expression" valide les compétences établies par l'arrêté du 16 novembre 2006 : objectifs, contenus de l'enseignement et référentiel du domaine de la culture générale et de l'expression pour les brevets de technicien supérieur" (publié au B.O. N° 47 du 21 décembre 2006).

Unité U 2 : Communication en langue vivante étrangère

OBJECTIFS

L'étude des langues vivantes étrangères contribue à la formation intellectuelle et à l'enrichissement culturel de l'individu.

Pour l'étudiant de STS, cette étude est une composante de la formation professionnelle et la maîtrise de deux langues vivantes étrangères constitue une compétence fondamentale pour l'exercice de la profession.

On s'attachera à développer les activités langagières de compréhension et de production à l'écrit (comprendre, produire, interagir), mais également les compétences orales (comprendre, produire, dialoguer) dans une langue de communication générale, tout en satisfaisant les besoins spécifiques à l'utilisation de la langue vivante dans l'exercice du métier en inscrivant les textes et les tâches dans le domaine professionnel.

Le niveau à atteindre est celui fixé par les programmes pour le cycle terminal (BO hors série n°7, 28 août 2003) en référence au *Cadre européen commun de référence pour les langues* (CECRL) ¹: le niveau B2 pour la langue vivante A et le niveau B1 pour langue vivante B.

Le CECRL définit le niveau B1 de la façon suivante :

Un élève devient capable de **comprendre les points essentiels** quand un langage clair et standard est utilisé **à propos de choses familières dans le travail**, à l'école, dans la vie quotidienne. Il est en mesure dans la plupart des situations rencontrées en voyage dans une région où la langue est parlée, de **produire un discours simple et cohérent sur des sujets familiers**. Il peut relater un événement, décrire un espoir ou un but et exposer brièvement un raisonnement.

Le niveau B2 est défini de la façon suivante :

Peut comprendre **le contenu essentiel de sujets concrets ou abstraits dans un texte complexe, y compris une discussion technique dans sa spécialité**. Il peut communiquer avec un degré de spontanéité et d'aisance tel qu'une conversation avec un locuteur natif ne comporte de tension ni pour l'un ni pour l'autre. Il peut **s'exprimer de façon claire et détaillée** sur une grande gamme de sujets, émettre un avis sur un sujet d'actualité et exposer les avantages et les inconvénients de différentes possibilités.

¹ *Cadre européen commun de référence pour les langues : apprendre, enseigner, évaluer*, Conseil de l'Europe, 2001

2. CONTENUS

2.1 Grammaire

Au niveau **B1**, un élève peut se servir avec une correction suffisante d'un répertoire de tournures et expressions fréquemment utilisées et associées à des situations plutôt prévisibles.

Au niveau **B2**, un élève a un assez bon contrôle grammatical et ne fait pas de fautes conduisant à des malentendus.

La maîtrise opératoire des éléments morphologiques, syntaxiques et phonologiques figurant au programme des classes de première et terminale constitue un objectif raisonnable. Il conviendra d'en assurer la consolidation et l'approfondissement.

2.2 Lexique

La compétence lexicale d'un élève au niveau **B1** est caractérisée de la façon suivante :

Étendue : Possède un vocabulaire suffisant pour s'exprimer à l'aide de périphrases sur la plupart des sujets relatifs à sa vie quotidienne tels que la famille, les loisirs et les centres d'intérêt, le travail, les voyages et l'actualité.

Maîtrise : Montre une bonne maîtrise du vocabulaire élémentaire mais des erreurs sérieuses se produisent encore quand il s'agit d'exprimer une pensée plus complexe.
Celle d'un élève au niveau **B2** est caractérisée de la façon suivante :

Étendue : Possède une bonne gamme de vocabulaire pour les sujets relatifs à son domaine et les sujets les plus généraux. Peut varier sa formulation pour éviter des répétitions fréquentes, mais des lacunes lexicales peuvent encore provoquer des hésitations et l'usage de périphrases.

Maîtrise : L'exactitude du vocabulaire est généralement élevée bien que des confusions et le choix de mots incorrects se produisent sans gêner la communication.
Dans cette perspective, on réactivera le vocabulaire élémentaire de la langue de communication afin de doter les étudiants des moyens indispensables pour aborder les sujets généraux.
C'est à partir de cette base consolidée que l'on pourra diversifier les connaissances en fonction notamment des besoins spécifiques de la profession, sans que ces besoins prennent le pas sur la poursuite du travail indispensable à l'acquisition et à l'enrichissement du lexique plus général lié à la communication courante.

2.3 Éléments culturels

Outre les particularités culturelles liées au domaine professionnel dans les différentes langues étudiées (écriture des dates, unités monétaires, unités de mesure, sigles, abréviations, heure), on s'attachera à développer chez le futur technicien supérieur la connaissance des pays dont il étudie la langue (contexte socioculturel, normes de courtoisie, us et coutumes, comportement dans le monde des affaires, situation économique, vie des entreprises, etc.), connaissance indispensable à une communication efficace, qu'elle soit limitée ou non au domaine professionnel.

NIVEAUX À ATTEINDRE DANS LES ACTIVITÉS LANGAGIÈRES ET TÂCHES CONDUISANT À CETTE ATTEINTE

Les domaines pertinents pour l'enseignement/apprentissage des langues sont au nombre de quatre : personnel, public, éducationnel et professionnel. Afin d'éviter des redondances avec le programme de terminale et de risquer ainsi de démotiver les futurs techniciens supérieurs, on s'attachera à développer les différentes activités langagières en relation avec le domaine professionnel. « Le choix des domaines pour lesquels on rend l'étudiant opérationnel a des conséquences qui vont loin dans la sélection des situations, des buts, des tâches, des thèmes et des textes » (CECRL, page 41).

3.1 Production orale générale

Niveau à atteindre pour la LV B

B1 Peut assez aisément mener à bien une description directe et non compliquée de sujets variés dans son domaine en la présentant comme une succession linéaire de points.

Niveau à atteindre pour la LV A

B2 Peut méthodiquement développer une présentation, une description ou un récit soulignant les points importants et les détails pertinents à l'aide d'exemples significatifs.

Peut s'exprimer de façon claire et détaillée sur une grande gamme de sujets relatifs à ses centres d'intérêt.

Peut utiliser un nombre limité d'articulateurs pour lier ses phrases en un discours clair et cohérent, bien qu'il puisse y avoir quelques sauts dans une longue intervention.

Compétence phonologique

B1 La prononciation est clairement intelligible, même si un accent étranger est quelquefois perceptible et si des erreurs de prononciation se produisent occasionnellement.

B2 A acquis une prononciation et une intonation claires et naturelles.

Pour atteindre cet objectif, l'étudiant aura pris l'habitude :

- de planifier ce qu'il veut dire et les moyens de le dire en tenant compte de l'effet à produire sur les destinataires ;
- d'utiliser des périphrases et des paraphrases pour compenser des lacunes lexicales et structurales ;
- de corriger lapsus et erreurs après en avoir pris conscience ou s'ils ont débouché sur un malentendu, de relever ses erreurs habituelles et surveiller consciemment son discours afin de les corriger.

Exemples de tâches de niveau B1 et B2 adaptées au contexte professionnel pour de futurs TS dans le secteur tertiaire

- reproduction et/ou reformulation de messages reçus afin d'en faciliter la compréhension pour un interlocuteur **B1** ²
- production et transmission de messages en rapport avec l'activité professionnelle
 - o description d'une activité, d'un règlement, d'un agenda, d'un organigramme, compte rendu d'un stage ou d'un travail, présentation d'un produit, d'une entreprise, d'un poste de travail

B1 peut faire une description directe et non compliquée en la présentant comme une succession linéaire de points

B2 peut faire une description claire et détaillée

- o exposé fait devant des collègues pour expliquer les raisons d'une prise de décision ou les raisons pour laquelle une proposition a été acceptée ou rejetée, justifier une façon de faire ; exposé des avantages et/ou des inconvénients d'un produit, d'une option

B1 peut faire un exposé simple, direct et préparé et sait expliciter les points importants avec précision

B2 peut faire un exposé clair et préparé avançant des raisons pour ou contre, un point de vue et en présentant les avantages et les inconvénients d'options diverses

- o explication d'un problème

² Il s'agit d'une exigence pour le niveau B1, qui est donc considérée comme acquise en B2.
Éléments pour un référentiel de la communication en langue étrangère

- B1** donner brièvement raisons et explications relatives à des opinions, projets et actions
- B2** expliquer un point de vue sur un problème en donnant les avantages et les inconvénients d'options diverses
 - o annonce d'une décision
- B1** peut faire de très brèves annonces préparées même avec une intonation et un accent étranger
- B2** peut faire des annonces sur la plupart des sujets avec clarté et spontanéité
 - o argumenter une décision
- B1** peut développer une argumentation suffisamment pour être compris
- B2** peut développer une argumentation claire avec arguments secondaires et exemples pertinents, enchaîner des arguments avec logique

3.2 Interaction orale générale

Niveau à atteindre pour la LV B

B1 Peut exploiter avec souplesse une gamme étendue de langue simple pour faire face à la plupart des situations susceptibles de se produire au cours d'un voyage. Peut aborder sans préparation une conversation sur un sujet familier, exprimer des opinions personnelles et échanger de l'information sur des sujets familiers, d'intérêt personnel ou pertinents pour la vie quotidienne (par exemple, la famille, les loisirs, le travail, les voyages et les faits divers).

Niveau à atteindre pour la LV A

B2 Peut communiquer avec un niveau d'aisance et de spontanéité tel qu'une interaction soutenue avec des locuteurs natifs soit tout à fait possible sans entraîner de tension d'une part ni d'autre. Peut mettre en valeur la signification personnelle de faits et d'expériences, exposer ses opinions et les défendre avec pertinence en fournissant explications et arguments.

Pour atteindre cet objectif, l'étudiant aura pris l'habitude :

- d'intervenir de manière adéquate dans une discussion en utilisant des moyens d'expression appropriés ;
- de commencer un discours, prendre la parole au bon moment et terminer la conversation quand il/elle le souhaite bien que parfois sans élégance ;
- d'utiliser des expressions toutes faites pour gagner du temps, pour formuler son propos et garder la parole ;
- de faciliter le développement de la discussion en donnant suite à des déclarations faites par d'autres interlocuteurs et en faisant des remarques à propos de celles-ci ;
- de soutenir la conversation sur un terrain connu en confirmant sa compréhension, en invitant les autres à participer, etc.
- de poser des questions pour vérifier qu'il/elle a compris ce que le locuteur voulait dire et faire clarifier les points équivoques ;
- de varier la formulation de ce qu'il/elle souhaite dire ;
- de s'adapter aux changements de sujet, de style et de tons rencontrés normalement dans une conversation.

Exemples de tâches de niveau B1 et B2 adaptées au contexte professionnel pour de futurs TS dans le secteur tertiaire

- répondre aux questions qui suivent un exposé ou une annonce (demande d'explication par exemple)
- B1** peut gérer les questions qui suivent mais peut avoir besoin de faire répéter.
- B2** peut répondre aux questions qui suivent avec aisance
- participer à un entretien, une interview

- **B1** □ peut exprimer poliment accord ou désaccord, donner brièvement raisons et explications, fournir des renseignements concrets mais avec une précision limitée
- **B2** □ peut prendre l'initiative lors d'un entretien en résumant ce qu'il a compris et en approfondissant les réponses intéressantes
 - échanger des informations pour réaliser une tâche, organiser une activité, résoudre un problème concret et collecter des informations pour en rendre compte
- **B1** □ peut échanger avec assurance un grand nombre d'informations sur des sujets courants, peut discuter la solution de problèmes, transmettre une information simple et directe et demander plus de renseignements et des directives détaillées
- **B2** □ peut transmettre avec sûreté une information détaillée, décrire de façon claire une démarche et faire la synthèse d'informations et d'arguments et en rendre compte
 - obtenir des biens et des services, négocier avec des clients, des fournisseurs ou des prestataires
- **B1** □ peut prendre rendez-vous, gérer une plainte, réserver un voyage ou un hébergement et traiter avec des autorités à l'étranger
- **B2** □ peut gérer une négociation pour trouver une solution à un problème (plainte, recours)
 - participer à une réunion de travail en langue étrangère
- **B1** □ peut échanger des informations factuelles et exprimer clairement son point de vue mais a du mal à engager un débat
- **B2** □ peut participer activement pour exprimer, justifier et défendre son opinion, répondre à des suggestions et en faire, évaluer des propositions

3.3 Compréhension générale de l'oral

Niveau à atteindre pour la LV B

B1 □ Peut comprendre les points principaux d'une intervention sur des sujets familiers rencontrés régulièrement au travail, à l'école, pendant les loisirs, y compris des récits courts.

Niveau à atteindre pour la LV A

B2 □ Peut comprendre les idées principales d'interventions complexes du point de vue du fond et de la forme, sur un sujet concret ou abstrait et dans une langue standard, y compris des discussions techniques dans son domaine de spécialisation.

Peut suivre une intervention d'une certaine longueur et une argumentation complexe à condition que le sujet soit assez familier et que le plan général de l'exposé soit indiqué par des marqueurs explicites.

Pour atteindre cet objectif, l'étudiant aura pris l'habitude :

- d'anticiper la teneur du message à partir d'indices situationnels de façon à en identifier la fonction et à orienter son écoute ;
- d'émettre des hypothèses et prédire sur ce qui va suivre à partir des données de la situation afin de libérer sa mémoire à court terme ;
- de stocker en mémoire les éléments perçus sous une forme résumée et les utiliser pour comprendre la suite ;
- de repérer les éléments porteurs de sens pour segmenter la chaîne sonore et faire des hypothèses de sens ;
- de repérer les éléments spatio-temporels pour reconstruire la géographie ou la chronologie des événements ;
- de repérer les liens logiques pour comprendre les tenants et les aboutissants d'une situation ;
- de repérer les différents protagonistes et leurs relations ;
- de repérer et interpréter les données relevant du domaine culturel pour mettre la situation en perspective ;
- d'interpréter les éléments rhétoriques du discours pour percevoir le ton et le point de vue ;
- d'émettre des hypothèses de sens à partir des éléments repérés et les confirmer ou les infirmer si

nécessaire ;

- d'inférer le sens des mots inconnus ou mal perçus d'après le contexte ou en se référant à son expérience.

Ce qui est attendu des étudiants au niveau B1 ou B2 variera selon le type de texte ³ :

- entretiens d'embauche

B1 peut suivre les points principaux d'une discussion conduite dans une langue simple

B2 peut suivre, même avec des efforts une conversation qui se déroule à vitesse normale

- conversations téléphoniques : demande d'informations, commande, prise de rendez vous, plaintes diverses

B1 peut comprendre l'information si la langue est standard et clairement articulée

B2 peut comprendre en détail les explications données au téléphone ainsi que le ton adopté par l'interlocuteur et son humeur

- émissions de radio ou de télévision en relation avec le domaine professionnel : table ronde, documentaire, conférence, témoignage d'experts, journal télévisé ou radiodiffusé

B1 peut comprendre les points principaux

B2 peut comprendre le contenu factuel et le point de vue adopté dans des émissions de télévision ou des vidéos relatives à son domaine d'intervention

- communication en langue étrangère dans son domaine de spécialité lors d'un séminaire ou d'un stage dans un pays étranger ou dans le cadre d'un colloque, d'une conférence, d'un discours, d'un exposé

B1 peut suivre le plan général d'un exposé court et simple, peut suivre une conférence à condition qu'elle soit clairement articulée et que la présentation soit simple et directe

B2 peut suivre l'essentiel d'un exposé, d'une conférence, d'un discours assez longs et complexes

- annonces et messages courants: ordres, consignes pour exécuter une tâche, règlement, mode d'emploi, procédure à suivre

B1 peut comprendre en détail des informations techniques simples

B2 peut comprendre en détail annonces et messages courants si la langue est standard et le débit normal

3.4 Compréhension générale de l'écrit

Niveau à atteindre pour la LV B

B1 Peut lire des textes factuels directs sur des sujets relatifs à son domaine et à ses intérêts avec un niveau satisfaisant de compréhension.

Niveau à atteindre pour la LV A

B2 Peut lire avec un grand degré d'autonomie en adaptant le mode et la rapidité de lecture à différents textes et objectifs et en utilisant les références convenables de manière sélective. Possède un vocabulaire de lecture large et actif mais pourra avoir des difficultés avec des expressions peu fréquentes.

³ Est définie comme texte toute séquence discursive (orale et/ou écrite) inscrite dans un domaine particulier et donnant lieu comme objet ou comme visée, comme produit ou comme processus, à activité langagière au cours de la réalisation d'une tâche (CECRL, page 15).

Les textes proposés ici ne sont que des exemples, le professeur pourra en élargir la palette.

Pour atteindre cet objectif, l'étudiant aura pris l'habitude :

- d'identifier le type d'écrit ;
- d'adapter sa méthode de lecture au texte et à l'objectif de lecture (informations recherchées par exemple) ;
- d'anticiper la teneur du texte à partir de la connaissance préalable qu'il/elle a du sujet et des éléments périphériques (iconographie, type de texte, titre, présentation, etc.) ;
- d'adopter une attitude active afin de développer les attentes adéquates (se poser des questions, explorer des champs lexicaux) ;
- de lire par unité de sens ;
- de repérer la structure du texte ;
- de repérer tous les mots connus et les mots transparents ;
- d'émettre des hypothèses à partir des éléments repérés et des données de la situation ;
- de modifier une hypothèse lorsqu'elle est erronée ;
- de retrouver les phrases minimales afin d'accéder rapidement à la compréhension de l'essentiel ;
- de repérer les phrases clés afin d'accéder à l'essentiel par une lecture survol ;
- de repérer les éléments spatio-temporels pour reconstruire la géographie ou la chronologie des événements ;
- de repérer les liens logiques pour comprendre les tenants et les aboutissants d'une situation ;
- de repérer les différents protagonistes et leurs relations ;
- de reconstruire le sens à partir des éléments repérés ;
- de savoir identifier les intentions et le point de vue de l'auteur, savoir distinguer les faits des opinions ;
- d'inférer le sens des mots inconnus d'après le contexte ou en se référant à son expérience.

Ce qui est attendu des étudiants au niveau B1 ou B2 variera selon le type de texte :

- courts écrits quotidiens, prospectus et courts documents officiels : questionnaire, notice, règlement, matériel publicitaire, dépliants pour des voyages, produits, services, petites annonces du type offres d'emploi ciblées, pages web, sites d'entreprises, enquêtes de satisfaction, plaquette d'entreprise, conditions générales de vente, tarifs, factures, contrats de vente et d'achat, documentation commerciale, etc.

B1 comprendre l'information pertinente

B2 comprendre dans le détail

- correspondance : courriels, lettres d'affaires (commande, demande de rendez-vous)

B1 saisir l'essentiel du sens

B2 comprendre dans le détail

- articles de journaux : courts articles de presse traitant du marketing ou de la distribution, d'entreprises ou de l'ouverture de nouveaux marchés, articles de presse de vulgarisation présentant un service, un produit, etc.

B1 reconnaître les points significatifs dans un article de journal direct et non complexe

B2 identifier rapidement le contenu et la pertinence d'une information, obtenir des renseignements dans des articles spécialisés, comprendre des articles sur des problèmes contemporains et dans lesquels les auteurs adoptent une position ou un point de vue

- rapports, articles longs de la presse spécialisée

B1 identifier les principales conclusions et reconnaître le schéma argumentatif sans en comprendre nécessairement le détail si le texte est clairement articulé

B2 relever les points pertinents dans un texte long et complexe, prélever les informations nécessaires à une réutilisation, les classer, les synthétiser

- instructions

B1 comprendre le mode d'emploi d'un appareil s'il est direct, non complexe et clairement rédigé

B2 comprendre en détail les instructions longues et complexes : mode d'emploi, consignes de sécurité, description d'un processus ou d'une marche

à suivre.
• dossiers

B1 prélever les informations nécessaires à une réutilisation, les classer à condition que les documents soient courts et directs

B2 exploiter des sources d'information multiples afin de sélectionner les informations pertinentes et en faire la synthèse

3.5 Production écrite générale

Niveau à atteindre pour la LV B

B1 Peut écrire des textes articulés simplement sur une gamme de sujets variés dans son domaine en liant une série d'éléments discrets en une séquence linéaire.

Niveau à atteindre pour la LV A

B2 Peut écrire des textes clairs et détaillés sur une gamme étendue de sujets relatifs à son domaine d'intérêt en faisant la synthèse et l'évaluation d'informations et d'arguments empruntés à des sources diverses.

Peut utiliser avec efficacité une grande variété de mots de liaison pour marquer clairement les relations entre les idées.

Pour atteindre cet objectif, l'étudiant aura pris l'habitude :

- d'analyser les consignes afin d'identifier les mots clés qui vont le renseigner sur le type d'écrit à produire (convaincre, décrire, définir, argumenter, comparer, expliquer, raconter) ;
- de mobiliser ses connaissances afin de prévoir la structure du texte à produire, les idées, les moyens linguistiques pertinents ;
- de contrôler sa production *a posteriori* pour corriger les erreurs, utiliser des reformulations en cas de difficulté.

Exemples de tâches de niveau B1 et B2 adaptées au contexte professionnel pour de futurs TS dans le secteur tertiaire

• rédiger un CV **B1**

• rédiger des descriptions sur des sujets relatifs à son domaine professionnel (processus de fabrication, mode d'emploi d'un appareil, produit ou service) ; préparer des supports de vente (plaquette, fiche produit)

B1 descriptions détaillées et articulées. Des erreurs de langue subsistent mais ne gênent pas la lecture.

Éléments pour un référentiel de la communication en langue étrangère

B2 descriptions claires et détaillées. Les erreurs de syntaxe sont rares et corrigées à la relecture.

• rédiger un rapport

B1 brefs rapports informatifs avec justifications

B2 en apportant des détails pertinents, des justifications pour ou contre un point de vue particulier et en expliquant les avantages et les inconvénients de différentes options

• rendre compte de documents ou d'éléments prélevés à l'écrit et/ou à l'oral

B1 peut résumer une source d'informations factuelle et donner son opinion

B2 peut synthétiser des informations et des arguments issus de sources diverses (orales et/ou écrites) pour en rendre compte

3.6 Interaction écrite

Niveau à atteindre pour la LV B

B1 Peut écrire des notes et lettres personnelles pour demander ou transmettre des informations

d'intérêt immédiat et faire comprendre les points qu'il/elle considère importants.

Niveau à atteindre pour la LV A

B2 Peut relater des informations et exprimer des points de vue par écrit et s'adapter à ceux des autres.

Pour atteindre cet objectif, l'étudiant aura pris l'habitude :

- de repérer le destinataire ;
- d'adapter son discours au destinataire.

Exemples de tâches de niveau B1 et B2 adaptées au contexte professionnel pour de futurs

TS dans le secteur tertiaire

- répondre à un courrier électronique **B1**
- remplir un questionnaire personnel ou concernant un poste de travail ou l'entreprise **B1**
- prendre un message concernant une demande d'information ou l'explication d'un problème et répondre à ce message **B1**
- écrire des lettres à des fournisseurs, des clients pour donner des informations, passer une commande, lancer des invitations, régler un conflit, faire une réclamation

B1 pour apporter une information directe

B2 de façon structurée en soulignant ce qui est important et en faisant des commentaires peut également rédiger une lettre de motivation

- rédiger une note à destination d'un collègue ou d'un service ou d'un supérieur

B1 peut rédiger un message pour rendre compte d'une conversation téléphonique et une note qui communique efficacement en faisant comprendre les points qu'il/elle juge importants

B2 peut rédiger une note efficace en soulignant ce qui est important et en faisant des commentaires.

Unité U 3 : Economie et droit

Le programme de formation comprend à la fois un contenu à caractère méthodologique et un contenu notionnel

Les compétences d'ordre méthodologique visées par la formation et évaluées au BTS seront développées tout au long des deux années ; leur acquisition est étroitement imbriquée dans celles des savoirs et suppose une démarche pédagogique valorisant la mise en situation de l'étudiant.

Le programme dans son champ notionnel prévoit des thèmes d'études obligatoires. Ceux-ci se situent à l'issue d'une ou de plusieurs parties de programme. Ils visent deux objectifs :

- organiser les notions préalablement étudiées autour d'une problématique ;

Amener l'étudiant (seul ou en équipe) à un travail autonome mobilisant ses compétences méthodologiques.

L'étude de ces thèmes n'est pas exclusive d'activités de formation portant sur tel ou tel point particulier du programme.

L'enseignement de l'économie, de l'économie d'entreprise et du droit est assuré en cohérence avec les enseignements de spécialité.

1 ECONOMIE GENERALE

1. Approche méthodologique

Contenus	Compétences
- Les langages économiques	<ul style="list-style-type: none"> ● Maîtriser le vocabulaire économique, éclairer les concepts par référence aux théories
- La documentation économique	<ul style="list-style-type: none"> ● Rechercher et exploiter une documentation économique (textes, graphiques, tableaux) ● Repérer les idées principales d'un texte, retrouver les enchaînements d'idées et les argumentations ● Rédiger une synthèse
- l'analyse d'une situation économique	<ul style="list-style-type: none"> ● Poser une problématique ● Construire une argumentation structurée

2. Champ notionnel

Contenus	Compétences
Les fondements de la connaissance économique (de l'ordre de 6 heures)	
- l'économie et son domaine	<ul style="list-style-type: none"> ● Présenter l'objet de la science économique ● Montrer la diversité des courants de pensée en se limitant aux principes de base des courants classiques et néo-classiques, keynésien et marxiste ● Caractériser le système capitaliste et le système socialiste (à titre de comparaison) en se limitant à leurs principaux éléments constitutifs
- le circuit économique comme méthode d'analyse	<ul style="list-style-type: none"> ● Distinguer les méthodes d'analyse macro économiques et microéconomique ● Présenter les agents économiques et leurs opérations (en s'appuyant sur le vocabulaire de la comptabilité nationale) et souligner les grandes fonctions économiques : production, répartition, consommation ● Situer ces opérations sur les marchés et présenter l'équilibre Emplois/Ressources ● Mettre en évidence l'ouverture du circuit et la mondialisation de l'économie

I Les fonctions économiques (de l'ordre de 22 heures)	
1.1. la production	
- la production marchande et non marchande	<ul style="list-style-type: none"> ● Distinguer les notions de production marchande et non marchande ● Mettre en évidence l'importance de la production non marchande réalisée par l'Etat ● Définir la valeur ajoutée et les principaux agrégats de la comptabilité nationale ● Repérer les limites de la mesure de la production
- le travail	<ul style="list-style-type: none"> ● Caractériser les aspects quantitatifs et qualitatifs du travail ● Définir la productivité du travail ● Expliquer la notion de capital humain
- le capital et le progrès technique	<ul style="list-style-type: none"> ● Définir les notions de capital et d'investissement ● Définir la productivité du capital ● Mettre en évidence le poids de l'investissement immatériel ● Analyser les déterminants de l'investissement ● Analyser le rôle du progrès technique sur la production et sur l'utilisation des facteurs de production
- le système productif	<ul style="list-style-type: none"> ● Définir les notions de secteurs et de branches d'activité ● Caractériser l'évolution des trois grands secteurs (primaire, secondaire, tertiaire) de l'économie, apprécier la pertinence de cette typologie ● Situer le rôle du secteur public productif ● Situer le niveau de concentration des branches et la structure des marchés (concurrence, oligopole et monopole) ● Mettre en évidence l'internationalisation de la production
1.2. La répartition	
- les revenus primaires	<ul style="list-style-type: none"> ● Montrer que cette répartition correspond au partage de la valeur ajoutée ● Analyser les notions de salaires et de profit ● souligner les inégalités de cette répartition
- la redistribution	<ul style="list-style-type: none"> ● Définir les fondements de la redistribution ● Décrire les différents instruments et analyser le rôle de l'Etat ● Apprécier l'efficacité de la redistribution
1.3. La consommation et l'épargne	
- les déterminants de la consommation et de l'épargne	<ul style="list-style-type: none"> ● Analyser le comportement du consommateur et de l'épargnant ● Définir les différentes formes de consommation Identifier les déterminants sociologiques de la consommation
- la fonction de consommation	<ul style="list-style-type: none"> ● Présenter la fonction de consommation keynésienne et les autres théories explicatives sur le plan macro économique ● Analyser l'évolution de la consommation finale et de l'épargne
- les consommations collectives	<ul style="list-style-type: none"> ● identifier les différentes formes de consommation collective ● Justifier l'intervention de l'Etat dans ce domaine et en apprécier les résultats ● Indiquer le poids des collectivités locales
- l'évolution du mode de consommation	<ul style="list-style-type: none"> ● Présenter les lois d'Engel ● Analyser la structure de la consommation et son évolution
THEME : Les transformations des modes de vie	
II Le financement de l'économie (de l'ordre de 14 heures)	
- les fonctions et les formes de la monnaie	<ul style="list-style-type: none"> ● Identifier les fonctions et les formes de la monnaie en limitant l'approche historique ● Mettre en évidence le processus de dématérialisation de la monnaies et des instruments de paiement
- les mécanismes de création monétaire	<ul style="list-style-type: none"> ● Présenter les différentes opérations et les agents à l'origine de la création monétaire ● Présenter le principe du multiplicateur de créafit

- la masse monétaire et ses contreparties	<ul style="list-style-type: none"> ● Présenter la composition de la masse monétaire ● Mettre en évidence les contreparties de la masse monétaire
- les circuits de financement et le système monétaire et financier	<ul style="list-style-type: none"> ● Caractériser les formes de financement de l'économie : finance directe et finance indirecte ● Déterminer le rôle du marché monétaire et celui du marché financier
THEME : le développement des marchés des capitaux	
III La régulation (de l'ordre de 12 heures)	
- la régulation par le marché	<ul style="list-style-type: none"> ● décrire le mécanisme de formation du prix d'équilibre sur un marché concurrentiel ● Montrer le rôle du prix comme information économique pour les entreprises et les ménages ● Montrer les limites de la régulation par le marché
- la régulation par l'Etat et les politiques économiques	<ul style="list-style-type: none"> ● Présenter les objectifs de l'intervention de l'Etat ● Distinguer les politiques conjoncturelles des politiques structurelles ● Présenter les politiques budgétaires, monétaire et de l'emploi ● Apprécier les limites de la régulation par l'Etat
THEME : les enjeux de politiques de l'emploi	
IV Les relations économiques internationales (de l'ordre de 20 heures)	
4.1. Les échanges internationaux de biens et de services	
- les fondements des échanges internationaux	<ul style="list-style-type: none"> ● Présenter les principales théories du commerce international en distinguant les théories du libre échange et du protectionnisme
- les principaux courants d'échange de biens et services	<ul style="list-style-type: none"> ● Identifier les éléments constitutifs de la balance des transactions courantes et situer celles-ci dans la balance des paiements ● Identifier les principaux courants d'échange ● Mettre en évidence les principes essentiels de l'organisation des échanges internationaux
4.2. Les mouvements de capitaux	
- les paiements internationaux	<ul style="list-style-type: none"> ● définir les fonctions d'un SMI ● Présenter le marché des changes et la fixation des taux de change (en excluant la notion de change à terme) ● Définir les notions de taux de change fixe et taux de change flottant ● Expliciter les principes définis lors des accords de la Jamaïque en 1976, poser le problème de la gestion concertée des taux de change
- les flux et les marchés internationaux de capitaux	<ul style="list-style-type: none"> ● Situer l'importance des mouvements de capitaux ● Présenter le contenu de la balance des capitaux (en se limitant aux grandes masses), situer celle-ci dans la balance des paiements ● Mettre en évidence l'internationalisation des systèmes financiers
THEME : les forces et les faiblesses du commerce extérieur français	
V L'économie mondiale (de l'ordre de 24 heures)	
- l'hétérogénéité de l'économie mondiale	<ul style="list-style-type: none"> ● Montrer les inégalités de développement entre les pays ● présenter les situations spécifiques des PMA, des NPI et des pays en transition vers le capitalisme
Les efforts d'intégration : l'exemple de l'Union Européenne	
- l'unification du marché européen	<ul style="list-style-type: none"> ● Situer la place de l'Union Européenne dans l'économie mondiale ● Rappeler les grandes étapes de la construction européenne depuis le traité de Rome ● Décrire le processus de constitution du marché unique, en dégager les conséquences
- du SME à l'UEM	<ul style="list-style-type: none"> ● Définir les grands principes du SME, présenter les différents rôles de l'écu ● Présenter les différentes étapes et les objectifs de l'UEM
-croissance et déséquilibres dans les pays développés depuis les années 1980	<ul style="list-style-type: none"> ● Mettre en évidence les mouvements de l'activité économique (croissance et fluctuations) ● Montrer la diversité des évolutions conjoncturelles selon les économies

	<ul style="list-style-type: none"> ● Montrer que ces nouvelles formes de croissances s'accompagnent de profonds déséquilibres différents selon les pays : inflation – désinflation, chômage, inégalités sociales, exclusion et marginalisation, crise de la protection sociale, déséquilibres extérieurs.
THEME : L'interdépendance des économies et le problème de la coordination des politiques économiques	

2. ECONOMIE D'ENTREPRISE

1. Approche méthodologique

Contenus	Compétences
- Le vocabulaire économiques	<ul style="list-style-type: none"> ● Maîtriser le vocabulaire économique spécifique et l'utiliser à bon escient
- La documentation économique	<ul style="list-style-type: none"> ● Consulter et exploiter une documentation économique spécialisée sur l'entreprise ● Rechercher des informations sur les entreprises ● Analyser et traiter des informations relatives aux entreprises ● Rédiger une synthèse
- L'analyse d'une situation d'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> ● Analyser une situation d'entreprise au travers de diverses grilles de lecture (financière, commerciale, organisationnelle, industrielle, etc.) ● Construire une argumentation structurée
- L'analyse d'un problème de gestion	<ul style="list-style-type: none"> ● Mettre en évidence un problème de gestion, repérer toutes ses dimensions, mettre en perspective les outils et techniques et des éléments de solution ● Utiliser une approche systématique et montrer les interdépendances des décisions d'entreprises et des variables d'action

2. Champ notionnel

Contenus	Compétences
I L'entreprise, des approches complémentaires (de l'ordre de 12 h)	
1.1. La diversité des conceptions de l'entreprise	
- l'entreprise : une structure productive	<ul style="list-style-type: none"> ● Caractériser la production des entreprises (biens et services marchands) ● Identifier son rôle de répartition ● Mettre en évidence la nécessité d'une structuration des activités ● Relier cette approche à la théorie classique des organisations
- l'entreprise : un groupement humain	<ul style="list-style-type: none"> ● Mettre en évidence le rôle des hommes dans l'entreprise ● Relier cette approche à la théorie des relations humaines
- l'entreprise : une organisations au sein de l'environnement	<ul style="list-style-type: none"> ● Identifier les étapes de la vie de l'entreprise : création, croissance, disparition ● Identifier les différentes composantes de l'environnement (économique, social, technologique, écologique, politique) ● mettre en évidence les interactions entreprise- environnement ● Relier cette approche à la théorie de la contingence
- l'entreprise : une culture	<ul style="list-style-type: none"> ● Définir l'identité et l'image de l'entreprise ● Identifier les éléments de la culture d'entreprise à travers des exemples concrets ● Mettre en évidence le rôle de la culture dans la gestion ● Caractériser le projet d'entreprise, en montrer l'intérêt et les

	limites ● Relier cette approche aux analyses récentes
1.2.L'entreprise dans le système productif	
- les types d'entreprises	● Identifier les différents critères de classification des entreprises (taille, forme juridique, secteur, branche...) ● Percevoir la diversité des entreprises
- l'insertion de l'entreprise dans le système productif	● Replacer l'entreprise dans son environnement industriel ● Montrer la variété des liaisons et des relations possibles entre firmes (filiales, groupes, filières)
THEME : L'entreprise, un système complexe	
II L'entreprise, centre de décision (de l'ordre de 14 h)	
2.1 Décision et pouvoir	
- définition et types de décision	● Définir la notion de décision ● Repérer les différents niveaux de décision.
- l'exercice du pouvoir	● Décrire les formes d'exercice du pouvoir dans l'entreprise ● Définir les notions de centralisation, décentralisation et délégation des pouvoirs ● Caractériser le comportement des dirigeants et son évolution
2.2. Information et prise de décision	
- l'information	● Définir l'information et étudier sa diversité ● Mettre en évidence la nécessité et le rôle de l'information pour la prise de décision ● Identifier les qualités que doit posséder l'information pour être utile ● Rechercher les sources d'information internes et externes ● Définir la notion de veille ● Repérer l'organisation de l'information dans l'entreprise
- la prise de décision	● identifier les étapes du processus de décision : il sera possible de faire référence aux modèles de prise de décision (sans approfondir les fondements théoriques) ● mettre en évidence les obstacles à une prise de décision rationnelle : identifier les contraintes de temps, de ressources, de pouvoir et les facteurs psychologiques
- l'aide à la décision	● Présenter quelques outils d'aide à la décision en se limitant aux principes et aux domaines d'utilisations (on n'abordera pas les aspects techniques)
THEME : la pratique de la décision	
III L'entreprise et la gestion des activités (de l'ordre de 30 h)	
3.1. Les différentes activités	
3.1.1. L'activité commerciale	
- l'esprit mercatique	● caractériser l'esprit mercatique ● identifier les objectifs de la mercatique
- la démarche mercatique	● analyser les composantes d'un marché en termes d'offre et de demande ● repérer les acteurs, préciser leur rôle et analyser leur comportement ● identifier les techniques d'études de marché, et apprécier leurs utilités et limites ● caractériser le positionnement, la segmentation et mettre en valeur l'intérêt de ces outils d'analyse
- les actions mercatiques	● énumérer les composantes du plan de marchéage : le produit (éléments d'identité du produit et services connexes), le prix (méthodes de fixation, pratique et enjeux), la distribution (modes de distribution, critères de sélection et enjeux), la communication (par les médias et hors médias) ;

	<ul style="list-style-type: none"> ● mettre en évidence la nécessité d'une cohérence du plan de marchéage ; ● préciser les missions de la force de vente et apprécier l'évolution de son rôle
3.1.2. L'activité productive	
- les systèmes de production	<ul style="list-style-type: none"> ● définir les systèmes de production ● identifier les critères de choix d'un système de production
- la gestion de la production	<ul style="list-style-type: none"> ● délimiter le champ d'action de la gestion de la production ● analyser les principaux modes de gestion de la production (par l'amont, par l'aval, etc.) et repérer leurs intérêts et leurs limites, ● repérer quelques outils et méthodes de gestion de la production
- l'évolution de la production	<ul style="list-style-type: none"> ● mettre en évidence les facteurs de l'évolution de la logique productive (environnement technologique, économique, géographique etc.) ● décrire les conséquences de ces évolutions en termes de qualité, de flexibilité, de productivité ● constater les évolutions sur l'emploi et dans l'organisation du travail au regard des changements économiques, technologiques, sociaux
3.1.3. Les activités de logistique et d'approvisionnement	
- la logistique	<ul style="list-style-type: none"> ● définir la logistique et caractériser ses différentes composantes ● apprécier le rôle et l'importance de la logistique
- l'approvisionnement	<ul style="list-style-type: none"> ● mettre en évidence la problématique de l'approvisionnement en caractérisant : <ul style="list-style-type: none"> ❖ Les objectifs de la politique d'approvisionnement ❖ Le processus d'achat et l'importance du rôle de l'acheteur ❖ Les choix possibles pour la gestion des stocks et des flux (l'étude des modèles théoriques ne sera pas abordée)
3.1.4. L'activité financière	
- l'équilibre financier	<ul style="list-style-type: none"> ● montrer la nécessité des équilibres financiers ● préciser les notions de rentabilité, solvabilité
- les choix financiers	<ul style="list-style-type: none"> ● caractériser le besoin de financement d'investissement et le besoin de financement du cycle d'exploitation ● repérer les moyens de financement adaptés aux besoins de financement ● repérer les critères déterminants dans la décision financière (On ne se livrera pas à une étude systématique des documents comptables)
3.1.5. La gestion des ressources humaines	
- les fondements de la GRH	<ul style="list-style-type: none"> ● définit la G.R.H. et préciser l'évolution de ses objectifs ● montrer les enjeux de la GRH pour l'entreprise et les salariés
- la gestion prévisionnelle des emplois	<ul style="list-style-type: none"> ● caractériser le contenu, les méthodes d'analyse et les enjeux de la gestion prévisionnelle des emplois
- la pratique de la GRH	<ul style="list-style-type: none"> ● caractériser l'évolution et les modalités de mise en œuvre de la G.R.H. concernant : le recrutement, la formation, la rémunération, la promotion, la motivation, l'animation, les conditions de travail ● analyser le dialogue social dans l'entreprise (communication interne, concertation, participation, conflits et négociations)
3.2. L'organisation des activités	
- les différentes structures	<ul style="list-style-type: none"> ● caractériser les principales structures d'entreprise en mettant en évidence les critères de structuration, les moyens de coordination, le degré de centralisation
- l'évolution des structures	<ul style="list-style-type: none"> ● identifier les principaux facteurs d'évolution des structures d'entreprise (système technique, environnement, âge, taille,

	stratégie) ; ● mettre en évidence l'émergence des structures par projet
THEME : l'adaptation de l'entreprise aux impératifs de la qualité	
IV L'entreprise et sa démarche stratégique (de l'ordre de 38 h)	
4.1. La stratégie	
- la détermination des objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ● identifier les finalités de l'entreprise ● établir un lien entre finalités et objectifs ● montrer la diversité des objectifs et leur hiérarchie éventuelle ● mettre en évidence les facteurs subjectifs qui influencent les objectifs
- les décisions stratégiques	<ul style="list-style-type: none"> ● définir la stratégie ● apprécier la nécessité des choix stratégiques à la création et au cours de l'existence de l'entreprise
4.2 Le diagnostic stratégique	
- la connaissance de l'environnement	<ul style="list-style-type: none"> ● montrer que les choix opérés doivent prendre en compte les données de l'environnement économique, social, démographique, juridique et technologique
- analyse concurrentielle	<ul style="list-style-type: none"> ● définir les notions de domaine d'activité, de métier, de segmentation stratégique, de facteurs clés de succès ● apprécier la position concurrentielle de l'entreprise à travers les concepts de cycle de vie du produit, d'effet d'expérience, de portefeuille d'activités (pour illustrer ce dernier point, on pourra utiliser un modèle d'analyse) ● identifier les forces qui agissent sur la position concurrentielle de l'entreprise ● apprécier les rapports de force entre l'entreprise, ses fournisseurs, ses clients au travers de la notion de pouvoir de négociation
- analyse technologique	<ul style="list-style-type: none"> ● préciser les notions de domaine de compétence, de potentiel d'innovation, de potentiel de recherche-développement ● identifier les notions de couple produit/processus de production et de cycle de vie du processus de production
- analyse organisationnelle	<ul style="list-style-type: none"> ● apprécier la capacité de l'entreprise à s'adapter aux besoins et aux contraintes ● en conséquence, évaluer le degré de flexibilité des équipements, le degré de flexibilité de la main d'œuvre ● évaluer le potentiel humain ● évaluer le potentiel financier
4.3. Les choix stratégiques	
- les orientations stratégiques	<ul style="list-style-type: none"> ● identifier les différents axes stratégiques possibles pour l'entreprise : croissance, diversification, spécialisation, recentrage, désengagement, survie, internationalisation ● mettre en évidence leurs intérêts et leurs limites
- Les options stratégiques	<ul style="list-style-type: none"> ● caractériser les différentes options stratégiques <ul style="list-style-type: none"> ❖ Stratégie de croissance interne et externe ❖ Stratégie de domination par les coûts ❖ Stratégie de différenciation du produit ❖ Stratégie de focalisation ❖ Stratégie de niche ❖ Stratégie d'impartition ❖ Stratégie d'intégration ● montrer les possibilités de combinaison de ces options stratégiques ● savoir les identifier sur des cas concrets
4.4 La mise en œuvre et le contrôle des stratégies	
- les différents aspects de la	<ul style="list-style-type: none"> ● définir le concept de planification

planification	<ul style="list-style-type: none"> ● retracer sur des cas concrets les étapes de la planification ● définir et différencier les notions de plans stratégique, opérationnel, de programme et de budget
- le contrôle des réalisations	<ul style="list-style-type: none"> ● mettre en évidence la nécessité d'une confrontation entre prévisions et réalisations ● identifier les différentes formes de contrôle
THEME : Les PME et la démarche stratégique	
V L'entreprise, la société et l'éthique (de l'ordre de 6h)	
- l'entreprise citoyenne	<ul style="list-style-type: none"> ● caractériser le rôle de l'entreprise dans la société ● mettre en évidence ce rôle dans les différentes activités de l'entreprise
- l'entreprise et l'éthique	<ul style="list-style-type: none"> ● définir l'éthique ● analyser les problèmes d'éthique posés à l'entreprise dans le monde contemporain
THEME : l'entreprise et l'intérêt général	

3. DROIT

1. Approche méthodologique

Contenus	Compétences
- Le langage juridique	<ul style="list-style-type: none"> ● Maîtriser le vocabulaire juridique spécifique et le registre de langue caractéristique du droit
- La documentation juridique et ses spécificités	<ul style="list-style-type: none"> ● Consulter et exploiter une documentation juridique spécialisée, recourir avec aisance à un code, lire un jugement, etc
- L'analyse d'une situation juridique	<ul style="list-style-type: none"> ● Analyser une situation juridique ● Construire une argumentation structurée
- La position d'un problème juridique	<ul style="list-style-type: none"> ● Poser un problème de droit, construire une argumentation juridique dans un cas pratique donné, dans le cadre notionnel défini par le référentiel

2. Champ notionnel

Contenus	Compétences
Le droit et l'activité économique (de l'ordre de 4 heures)	
Principes juridiques qui sous-tendent l'activité économique	- mettre en évidence la nécessité d'un cadre juridique pour organiser et préciser les droits et obligations des acteurs économiques
Les libertés publiques : les libertés sociales et économiques	- repérer parmi les libertés publiques celles qui ont le caractère de libertés économiques et sociales (droits de propriété, liberté contractuelle, liberté du travail, droit syndical, etc)
Notion d'ordre public économique et social	- justifier les enjeux de cet ordre public
L'interdépendance du droit et de l'économie	- mettre en évidence ce phénomène à travers quelques exemples
I Le cadre juridique de l'activité économique (de l'ordre de 14 heures)	
<i>1. Le cadre institutionnel</i>	
Les pouvoirs publics économiques : rôles respectifs du Parlement, du gouvernement et de l'administration (centrale et territoriale)	<ul style="list-style-type: none"> - replacer l'existence et les fonctions de ces pouvoirs dans leur cadre juridique (Constitution, loi de décentralisation, etc. ...) - distinguer la spécificité des missions attribuées aux différents pouvoirs en fonction de l'étendue de leur domaine de compétences, mettre en évidence l'évolution du rôle des collectivités locales en matière économique et sociale

	- montrer en quoi certaines administrations particulières (conseil de la concurrence, etc.) contribuent à l'existence de l'ordre public économique et social
Les pouvoirs privés économiques : organisations syndicales, quelques organismes professionnels, quelques associations de défense – consommateurs - environnement	- distinguer et comparer ces pouvoirs en fonction des textes qui légitiment leur existence, de leur rôle précis (notamment des intérêts qu'ils sont chargés de défendre) et des moyens d'action dont ils disposent - montrer la spécificité de ces pouvoirs par rapport aux pouvoirs publics économiques. On exclura tout développement relatif au fonctionnement interne des institutions
L'organisation judiciaire	- dégager les principes qui régissent le système judiciaire français - présenter les éléments essentiels (compétences) des juridictions civiles, pénales, administratives - décrire les principes clés de la procédure suivie devant les juridictions (intérêt à agir des parties, preuve, rôle des juges)
2. Les sources du droit	
La diversité des sources	
- les sources écrites : sources communautaires, sources internes légales et conventionnelles	- présenter les sources en fonction de divers critères - Institution émettrice : pouvoir exécutif ou législatif - Domaine de compétence et fonction de l'objet et de l'étendue géographique - Place dans la hiérarchie des sources - Conditions particulières d'application On exclura les développements relatifs à la technique de négociation en matière de convention et d'accords collectifs
- les sources non écrites (usages commerciaux et pratiques)	- montrer les raisons juridiques et économiques de leur développement et mettre en relief la facilité d'adaptation de ces sources aux besoins de l'activité économique
- la jurisprudence	- dégager l'importance de son rôle par rapport aux autres sources de droit - montrer son caractère évolutif
- la hiérarchie et la complémentarité des sources	- mettre en évidence l'évolution de l'importance relative des sources de droit en fonction de l'évolution du cadre de l'activité économique (notamment Union Européenne) et de l'évolution des modes d'organisation et de régulation des relations entre les acteurs économiques (notamment le droit négocié)
THEME : L'impact du droit européen sur le droit interne	
II L'activité économique et les mécanismes juridiques fondamentaux (de l'ordre de 20 h)	
1. les actes et les faits juridiques, leur preuve	- distinguer acte et fait juridique en tant que source d'obligations - dégager le rôle de la preuve dans une situation donnée - repérer à qui incombe la charge de la preuve - identifier le mode de preuve adapté - repérer des conséquences des évolutions technologiques sur les modes de preuve On évitera les développements sur les modes de preuve peu usités dans le domaine économique (l'aveu judiciaire, le serment décisoire, le serment supplétoire, les présomptions de fait)
2. Les contrats	
L'accord de volonté	- dégager les conséquences du principe de l'autonomie de la volonté - identifier des limites à la liberté contractuelle et leur raison d'être
Le contrat, source d'obligations	- dans une situation donnée, reconnaître l'existence et la validité d'un contrat, le situer dans une classification et en tirer des conséquences - analyser quelques contrats d'usage courant pour repérer les obligations des parties, la portée de clauses particulières

Le contrat, force obligatoire et effet relatif	
Nullité, résolution, résiliation	<ul style="list-style-type: none"> - repérer l'influence du droit communautaire sur le contenu des contrats à partir de quelques exemples - repérer l'influence de l'activité économique sur les contrats, existence, développement et conséquences des contrats innomés <p>On rappellera en tant que de besoin les notions relatives à la capacité sans se livrer à l'étude systématique de la protection des incapables</p>
3. La responsabilité	
La nature de la responsabilité	- identifier la notion de responsabilité, en repérer les fondements et leur évolution (faute, risque)
Le fondement	- dans une situation donnée, distinguer la ou les responsabilités mises en jeu : responsabilité civile contractuelle, quasi délictuelle, délictuelle, responsabilité pénale
La mise en œuvre	- vérifier si les conditions de mise en œuvre sont réunies en matière civile (fait générateur, dommage, lien de causalité) et en matière pénale (élément légal, matériel, moral) en dégager les conséquences (répartition, sanction)
THEME : l'évolution de la responsabilité du producteur	
III L'entreprise et l'activité commerciale (de l'ordre de 16 h)	
1. Approche juridique de la notion d'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> - identifier les conséquences de l'absence de personnalité morale de l'entreprise - différencier les notions d'établissement, d'entreprise, d'unité économique et sociale, de groupe - repérer l'émergence d'un statut juridique de l'entreprise dans les diverses branches du droit
2. L'entreprise commerciale	
Les critères de commercialité	<ul style="list-style-type: none"> - identifier les conditions à remplir pour acquérir la qualité de commerçant - caractériser l'activité commerciale - distinguer le commerçant de l'artisan <p>On présentera les grandes lignes de l'art.632 du Code de Commerce en évitant les développements excessifs</p>
Le régime juridique applicable à l'entreprise commerciale	- dégager les conséquences de la qualité de commerçant : compétence, preuve, obligations comptables, solidarité, etc.
3. Les structures juridiques des entreprises commerciales	
L'entreprise individuelle	- repérer des dispositions en faveur des entreprises individuelles
L'entreprise sociétaire <ul style="list-style-type: none"> - le contrat de société - la personnalité morale - les critères de choix d'une forme de société (responsabilité des associés) 	<ul style="list-style-type: none"> - identifier les conditions particulières du contrat de société à partir d'exemples de statuts - repérer l'existence de la personnalité morale de la société et en dégager les conséquences - distinguer les sociétés de personnes des sociétés de capitaux au travers de la responsabilité des associés et en dégager les conséquences - comparer la SARL et la SA du point de vue <ul style="list-style-type: none"> - des modalités d'exercice du pouvoir et de son contrôle - des conditions d'entrée et de sortie des associés et des actionnaires (cessions et négociation des parts sociales et actions)
Avantages et inconvénients de l'entreprise individuelle et sociétaire	- distinguer l'entreprise individuelle de l'entreprise sociétaire
THEME : les critères de choix pertinents d'une structure juridique d'entreprise	
IV Relations de travail dans l'entreprise (de l'ordre de 26 h)	

1. Les relations individuelles de travail	
Le contrat de travail	
- spécificité	- reconnaître l'existence d'un contrat de travail, le qualifier et en tirer les conséquences pour les parties
- diversité des formes de contrat : contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, contrats particuliers	- dégager les principales caractéristiques du contrat de travail
- clauses contractuelles essentielles	- repérer à partir de la lecture de différents contrats de travail les droits et obligations des parties, la validité de clauses contractuelles
Le statut du salarié	
- les pouvoirs de l'employeur (pouvoir normatif et disciplinaire)	- appréhender la nature juridique et le rôle du règlement intérieur - dans une situation donnée, exploiter un règlement intérieur, apprécier la validité et la portée des clauses On exclura la procédure d'élaboration du règlement intérieur
- les principales conditions de travail (durée et aménagement du temps de travail, repos et congés)	- repérer les différents aménagements de la durée du travail
- la rémunération	- identifier les composantes de la rémunération, mettre en évidence les évolutions en matière de fixation de la rémunération
- les événements qui affectent l'exécution du contrat de travail	- identifier les principaux événements de la vie de l'entreprise, de la vie du salarié ayant une incidence sur les contrats de travail et repérer leurs conséquences
La rupture du contrat de travail	
- les licenciements et ses conséquences	- distinguer le licenciement pour motif personnel du licenciement pour motif économique (individuel ou collectif) - qualifier un licenciement et en dégager les conséquences (formalités à opérer, droits des salariés licenciés) - mettre en évidence le souci de protection de l'emploi dans la législation sur le licenciement
- les autres modes de rupture	- distinguer les différentes fins des contrats de travail et en tirer des conséquences
Le Conseil de prud'hommes	- caractériser le rôle et le fonctionnement du Conseil de prud'hommes
2. Les relations collectives de travail	
La représentation des salariés	- distinguer les rôles respectifs de divers organes de représentation (comité d'entreprise, délégué du personnel, délégué syndical et de la section syndicale) - analyser les conditions et domaines d'intervention des représentants du personnel - repérer les évolutions en matière de représentation et expression des salariés
La négociation collective	- définir l'objet, les modalités et l'intérêt de la négociation collective - mettre en évidence le rôle de l'extension et de l'élargissement des accords collectifs
Les conflits collectifs et leur résolution	- repérer les diverses formes de conflits collectifs, distinguer les notions de grève licite et illicite et apprécier leurs conséquences - analyser à partir de situations concrètes les modes de résolution des conflits
THEME : les réponses du droit du travail aux problèmes de l'emploi	
V Les relations juridiques de l'entreprise avec les consommateurs (de l'ordre de 10 h)	
1. la protection du consommateur lors de la formation du contrat	
L'obligation d'informer	- mettre en évidence les règles relatives à l'obligation de renseigner - dégager les principes relatifs à l'obligation de ne pas tromper,

	caractériser la publicité trompeuse et repérer ses conséquences
L'obligation de ne pas forcer	- dégager de la réglementation du démarchage à domicile son domaine d'application, le mécanisme de la protection, les sanctions
L'obligation de vendre	- caractériser et justifier le refus de vente ou prestation de service au consommateur
2. la protection du consommateur lors de l'exécution du contrat	
Les clauses abusives	- détecter la présence de clauses abusives dans un contrat et en tirer les conséquences
Les garanties légales et conventionnelles	- délimiter l'étendue respective de la garantie légale et de la garantie conventionnelle - déterminer les droits du consommateur en matière de garantie - mettre en œuvre le droit à la garantie - mettre en évidence l'évolution de la responsabilité du distributeur
3. La protection de l'acheteur à crédit	
L'information de l'emprunteur	- analyser une offre préalable de crédit
Les mesures de protection	- repérer le lien entre le contrat de vente et l'opération de crédit, en tirer les conséquences
Le surendettement	- cerner la notion de surendettement - repérer la raison d'être d'un dispositif spécifique - identifier les dispositions essentielles de protection du surendetté On exclura tout développement sur la procédure judiciaire civile ou sur le règlement amiable
THEME : Nécessité et efficacité du droit de la consommation	
VI Les relations inter-entreprises (de l'ordre de 10 h)	
1. Les techniques juridiques de coopération	
Les accords de coopération dans le domaine industriel, dans le domaine commercial	- repérer les caractéristiques spécifiques des accords de coopération au travers de l'étude d'un contrat de sous-traitance et d'un contrat de distribution (franchise, concession, etc.)
Les structures de coopération : le GIE, le GEIE	- identifier les principales caractéristiques du GIE (constitution, fonctionnement, dissolution). - mettre en évidence l'intérêt du GEIE
2. La concurrence	
Notion de concurrence loyale et de concurrence déloyale	- dans une situation donnée, repérer les éléments constitutifs de l'action en concurrence déloyale
Restrictions ou libre exercice de la concurrence et sanctions	- caractériser et qualifier des pratiques anticoncurrentielles
- pratiques concurrentielles	- différencier entente et abus de domination
- entente et position dominante	- dégager l'influence du droit communautaire - analyser les règles relatives au contrôle des concentrations du point de vue national et communautaire
- pratiques discriminatoires	- repérer dans des situations données des pratiques discriminatoires et leur sanction (notamment le refus de vente)
3. La propriété industrielle	
Les monopoles d'exploitation et leur protection	- replacer la propriété industrielle parmi les propriétés incorporelles - identifier le brevet et la marque parmi les monopoles d'exploitation - définir les conditions et l'étendue de la protection - distinguer l'action en contrefaçon de l'action en concurrence déloyale
THEME : les enjeux de la réglementation de la concurrence	

LES ATELIERS METIER

1. Définition

Les ateliers métier constituent un espace pédagogique privilégié pour développer les compétences professionnelles, essentiellement de nature communicationnelle et relationnelle, de l'assistant de manager. Ils privilégient l'acquisition de :

- compétences langagières mobilisées à l'oral comme à l'écrit, en français et en langues vivantes,
- compétences relationnelles dans des contextes marqués par l'interculturalité et les enjeux, parfois divergents, des acteurs.

Ces ateliers aident à prendre conscience du fait que communiquer, tout particulièrement à l'oral, est étroitement lié à la situation sociale dans laquelle la communication s'exerce.

Les ateliers métier se fondent sur la complémentarité entre professeurs de français, de langues vivantes étrangères et d'économie et gestion.

2. Objectifs

Les ateliers métier doivent permettre d'acquérir la professionnalité propre au métier d'assistant de manager et plus précisément de :

- développer des comportements professionnels adaptés aux contextes rencontrés
- mobiliser et acquérir les compétences relationnelles spécifiques

Ces objectifs seront atteints par les moyens didactiques et pédagogiques favorisant :

- le rapport à la langue permettant l'acquisition des compétences langagières spécifiques aux situations de travail,
- le rapport à l'écrit et l'acquisition des compétences rédactionnelles exigées en milieu professionnel,
- une attitude réflexive sur son comportement et sa performance en situation professionnelle.

3. Modalités

Les ateliers sont animés et pilotés conjointement par un professeur d'économie et gestion d'une part, par un professeur de français et / ou un professeur de langue vivante étrangère d'autre part, selon un planning d'interventions élaboré en commun. Chacun de ces professeurs apporte sa propre expertise en mobilisant des champs de savoirs et de compétences spécifiques.

L'organisation des ateliers doit permettre la mise en œuvre d'activités par la classe entière pratiquées soit en petit groupe soit individuellement, accompagnées par un professeur ou en autonomie.

On peut imaginer, par exemple, que :

- le professeur de français ou de langue vivante étrangère travaille « en amont », l'enseignant d'économie et gestion prenant appui sur ces acquis pour un travail sur des situations simulées ou vécues en recourant aux moyens de la didactique professionnelle,

- le professeur de français ou de langue et celui d'économie et gestion interviennent ensemble sur des situations professionnelles,
- le professeur de français ou de langue et celui d'économie et gestion, par l'observation et le diagnostic, proposent des activités ciblées répondant aux besoins de remédiation ou d'évolution de l'étudiant.

Il s'agit, à partir de progressions et de scénarios pédagogiques construits conjointement par les professeurs, de créer et combiner des ateliers de travail tels que :

- ateliers de simulation de situations professionnelles ou sociétales,
- ateliers d'observation et d'analyse du réel, à partir de supports multimédias, de jeux de rôles,
- ateliers de verbalisation, de partage d'expériences,
- ateliers de transposition (ou de généralisation) de situations vécues ou simulées (changement de cadre, de lieu, de temps, de culture des acteurs, de consignes, de contraintes, etc.) dans des contextes plus ou moins critiques (urgence, aléas, conflits, défiance, incertitude, etc.)
- ateliers de pratiques : langagière, rédactionnelle, expression écrite et orale, communicationnelle,
- ateliers d'analyse et d'observation de situations-problèmes,
- ateliers d'autoformation (exemple : utilisation de didacticiels).

Les contenus se réfèrent à un ensemble de thèmes différents selon les champs disciplinaires. Ces thèmes contribuent au développement des compétences langagières et relationnelles mobilisées dans quatre classes de situations professionnelles, emblématiques de l'activité de l'assistant de manager :

- Classe 1 : Situations d'accueil et l'information
- Classe 2 : Situations de conflits
- Classe 3 : Situations de communication dans un contexte de différences culturelles
- Classe 4 : Situations de négociation

4. Orientations disciplinaires

Chaque thème permet de couvrir un certain nombre de compétences. Il s'agit non pas de solliciter une discipline pour la placer « au service » d'une autre mais bien de multiplier et croiser les approches disciplinaires au service d'une véritable culture professionnelle.

C'est ainsi que les orientations disciplinaires décrites ci-après permettent non seulement de fixer les objectifs, contenus et modalités de travail des ateliers mais plus encore de préciser le regard particulier que porte chaque discipline sur les situations de travail afin de développer les compétences visées.

5. Orientations disciplinaires « économie et gestion »

Toutes les compétences qui suivent sont mobilisées en français et en langues étrangères. Les situations professionnelles, objets de travail, sont des situations emblématiques du métier et servent de points d'appui pour travailler sur des situations critiques.

Il s'agit alors de proposer aux étudiants des situations caractéristiques des relations professionnelles et de travailler avec eux la variabilité de ces situations (modifications des conditions de réalisation et des contextes), et leur criticité (introduction d'évènements et/ou de contraintes non prévisibles, travail sur l'incertitude, le conflit...)

Mises en situation :

Les mises en situation constituent la matière d'œuvre des ateliers. Il s'agit à partir de situations réelles ou simulées, observées ou vécues, de développer certaines des compétences communicationnelles et relationnelles de la finalité 1 du référentiel de certification par les pratiques suivantes : analyse réflexive, conceptualisation, transposition par la simulation dans des contextes différents plus ou moins critiques.

Les situations proposées ou exploitées par le(s) professeur(s) sont choisies en fonction du thème de l'atelier, tel qu'il a été défini par l'équipe d'enseignants :

- avant les stages : observation et analyse de situations sur support vidéo, de cas, de témoignages, de jeux de rôles
- après les stages : récit de situations recueillies lors des séquences en entreprise

A/ Travail autour de l'accueil et de l'information

Compétences :

- Adapter sa communication à l'interlocuteur
- Communiquer en situation de face à face ou à distance (au téléphone, par exemple)
- Établir une communication informelle avec un visiteur
- Représenter les principes, les valeurs et l'image de l'organisation
- Filtrer les demandes

Dans des situations d'accueil, d'information, de filtrage.

Analyse en groupe en termes de :

(Réinvestissement des acquis notionnels antérieurs réalisés en cours et TD)

- Rôle assumé
- Consignes respectées
- Climat relationnel instauré
- Image
- Codes sociaux et culturels
- Efficacité professionnelle

Remédiation :

(sous forme de réflexion par le groupe, sur la base des connaissances et expériences de tous ses membres, et/ou de jeu de rôles)

- Attitudes et comportement souhaitables pour une meilleure efficacité professionnelle dans les situations d'accueil, d'information et de filtrage

Transposition de la situation dans un autre contexte professionnel (par le recours à la simulation ou la réflexion)

- Variation des paramètres : autre entreprise, autre culture, autre langue, autre interlocuteur, autre demande, autre degré de délégation, etc.

B/ Travail autour des conflits

Compétence :

Prévenir les conflits et favoriser leur dépassement.

Analyse en termes de :

(Réinvestissement des acquis notionnels antérieurs réalisés en cours et TD)

- Processus du conflit, facteurs déclencheurs, sources profondes
- Attitudes et comportement des acteurs dans le conflit
- Résultat

Remédiation :

(sous forme de réflexion et/ou de jeu de rôles) :

- Attitudes souhaitables pour un meilleur dépassement du conflit
- Modalités de dépassement envisageables

Transposition de la situation dans un autre contexte professionnel (par le recours à la simulation ou la réflexion) :

- Variation des paramètres : autre pays, autre culture d'entreprise, autre interlocuteur (personnalité, relation, âge, statut), autres enjeux, etc.

C/ Travail autour des différences culturelles

Compétences :

- Établir des contacts et maintenir des relations formelles ou informelles
- Adapter sa communication à l'interlocuteur (d'un autre niveau hiérarchique, d'un autre milieu social, d'une autre génération, d'une autre culture professionnelle, d'un autre pays)
- Représenter les principes, les valeurs et l'image de l'organisation

Analyse en termes de :

(Réinvestissement des acquis notionnels antérieurs réalisés en cours et TD)

- Contexte professionnel (statuts, rôles, relations, territoires)
- Enjeux des acteurs
- Codes culturels, signes verbaux et non verbaux
- Interactions :
 - o ajustements, incompréhensions et quiproquos éventuels tenant aux différences sociales et/ou culturelles
 - o difficultés provenant d'autres sources que la culture

Remédiation :

(sous forme de réflexion et/ou de jeu de rôles)

- Attitudes et comportements envisageables pour faciliter la communication interculturelle

Transposition de la situation dans un autre contexte professionnel (par le recours à la simulation ou la réflexion) :

- Variation des paramètres : autre culture, autres enjeux, etc.

D/ Travail autour de la négociation

Compétences :

- Identifier les intérêts de l'organisation ou de l'entité
- Identifier et prendre en compte les différences culturelles
- Argumenter et traiter les objections
- Détecter et refuser les procédés de manipulation
- Rechercher un accord
- Reformuler les termes de l'accord

Analyse en termes de :

(Réinvestissement des acquis notionnels antérieurs réalisés en cours et TD)

- Rôle et statut des acteurs, relation
- Intérêts et enjeux
- Marges de manœuvres et consignes
- Différences culturelles repérées
- Arguments
- Procédés de manipulation, procédés de refus éventuel de cette manipulation
- Modalités de recherche d'un accord

Remédiation :

(sous forme de réflexion et/ou de jeu de rôles) :

- La conduite d'une négociation
 - o Préparation
 - o Attitudes et comportements
 - o Modalités mises en œuvre

Transposition de la situation dans un autre contexte professionnel (par le recours à la simulation ou la réflexion) :

- Variation des paramètres : autres consignes, autres marges de manœuvres, autre traitement des objections, autre comportement, autre interlocuteur d'un autre niveau hiérarchique, etc.

E/ Travail autour de la recherche d'emploi

Ce module complémentaire a un objectif indépendant de la formation au métier lui-même et permet, en fin de formation, de construire son projet professionnel et de s'initier aux techniques de recherche d'emploi.

Contenus :

- Le bilan personnel de compétences et le projet professionnel
- Les canaux de recherche d'emploi
- La lettre ou le courriel de motivation
- Le CV professionnel
- Le suivi des contacts avec les entreprises
- L'entretien d'embauche
- Le bilan post-entretien

6. Orientations disciplinaires « français »

Objectifs et Contenus

Les ateliers permettent de travailler en profondeur les rapports qu'entretient l'étudiant avec la langue orale et écrite. C'est ainsi qu'apparaissent cinq thèmes décrits ci-dessous qui traitent des situations de travail où l'assistant est particulièrement exposé et où il lui sera nécessaire de :

- saisir le lien entre respect de la forme écrite et respect du destinataire,
- saisir le lien entre orthographe et normes sociales,
- saisir le lien entre référence culturelle et contexte,
- saisir le lien entre références sociales et codes des échanges linguistiques,
- savoir se relire : outils et modalités de relecture.

En dehors de l'acquisition de ces compétences, les ateliers sont également le lieu pour mobiliser, acquérir et renforcer les connaissances linguistiques suivantes :

Lexique

- dénotation / connotation
- registres de langue
- synonymie
- marques lexicales de l'acceptation de l'interlocuteur
- valorisation, emphase, dévalorisation (lexique)
- valorisation / dévalorisation (stylistique)
- nominalisation, expansion
- orthographe et normes historiques

Syntaxe et stylistique

- modalisations
- système d'énonciation
- les marques d'accord (groupe nominal, groupe verbal)
- liens logiques, hiérarchisation
- glose des signes numériques d'organisation du plan
- parataxe / subordination
- interrogation directe / indirecte
- ironie
- implicite

Thèmes de travail

Travail autour du conflit

- o Problème : Qu'est-ce qui peut le créer et qui relève de l'usage de la langue ?
 - agressivité lexicale
 - connotation
 - ironie, sous-entendu
 - rupture de registre
 - agressivité syntaxique
 - énonciation (« je » au centre du discours ; adresse directe au destinataire)
 - question directe
 - répétitions et interjections

- Remédiation : Qu'est-ce qui peut le résoudre et qui relève de l'usage de la langue ?
 - reformulation avec
 - effacement de la personne (je / on / nous / tournure passive)
 - effacement des connotations (les percevoir / trouver le synonyme)
 - résumé du propos comme marque de respect et enchaînement sur l'échange
 - capacité à résumer à l'oral (avec reformulation neutre, cf. point 1)
 - relance avec modalisations (question directe / indirecte, indicatif / conditionnel)

Travail autour des différences interculturelles et générationnelles

- Problème
 - s'exprimer entre pairs / exclure l'autre, voire l'agresser
 - établir le « je » comme seule référence de l'opinion, du goût, du jugement
- Remédiation
 - inscrire une référence culturelle dans son contexte (pour qui cette référence en est-elle une ?)
 - acquérir des références culturelles trans-générationnelles (qu'est-ce qui fédère la culture patrimoniale ?)
 - inscrire une référence sociale dans son contexte (les relations amoureuses ; le rapport au travail et à l'entreprise ; la vie familiale ; le rapport au corps : qu'en est-il pour moi, qu'en est-il pour mon interlocuteur ? comment par le langage manifester le respect des références de l'autre ?) (cf. Autour du conflit, 1, et expression de soi, 3)

Maîtrise de l'orthographe

- Problème : Qu'est-ce qui choque le lecteur (qui est-il ?) dans les fautes d'orthographe ?
 - le laisser-aller
 - le mépris pour l'univers de référence
 - le relâchement
- Remédiation : Comprendre que l'orthographe est une norme sociale
 - l'orthographe et son histoire
 - l'orthographe comme signe de l'attention aux autres (entrée dans la norme du lecteur)
 - l'orthographe comme signe de maîtrise de soi (pratiques de relectures, modalités et outils)

Clarté de la syntaxe et adaptation aux pratiques professionnelles

- Problème : Illusion créée par l'énumération d'items nominaux :
 - effacement des liens logiques
 - effacement de l'organisation hiérarchique
 - abstraction
- Remédiation :
 - syntaxe, parataxe
 - nominalisation et groupes verbaux
 - aide à la lecture

Discours authentique / discours de manipulation dans ce qui relève de la langue

- Problèmes :
 - procédés de flatterie / de critique
 - énonciation
 - lexique emphatique
 - lexique agressif
 - langages de l'enthousiasme
 - du sport
 - de l'affrontement guerrier
 - de la sexualité
- Remédiation :
 - formulation d'un jugement critique constatatif / d'une appréciation explicite
 - maîtrise du système d'énonciation
 - précision lexicale (lexique des relations affectives, lexique du jugement et de l'évaluation)
 - registres de langues et contextes d'échanges

7. Orientations disciplinaires « langues vivantes étrangères »

Objectifs

L'objectif des ateliers métier étant le développement des compétences professionnelles essentiellement de nature communicationnelle et relationnelle, la priorité, en langues vivantes étrangères, sera donnée au développement des compétences orales et, tout particulièrement, à la compétence d'interaction en face à face ou au téléphone. Il n'est toutefois pas inutile de préciser que le développement des activités langagières orales de compréhension et d'expression ne saurait se limiter au cadre des ateliers. Le professeur abordera aussi, dans le cadre de ces ateliers, des activités écrites qui seraient particulièrement en phase avec l'objectif visé.

Thèmes de travail

Dans le cadre des ateliers métier, le professeur de langue vivante étrangère, en coopération avec le professeur de français et/ou le professeur d'économie et gestion, concevra des situations et mettra en œuvre des simulations centrées autour des thèmes suivants :

- **l'accueil et l'information**
- **la négociation pour obtenir des biens et des services ou pour gérer un conflit**
- **les similarités et différences culturelles**

Ces dernières, même si elles font l'objet d'activités spécifiques, constitueront un fil rouge permettant d'ancrer ces simulations dans la réalité culturelle de l'entreprise et des pays dont on étudie la langue, afin de déboucher sur une meilleure compréhension des valeurs qui forgent les cultures et qui trouvent également leur traduction dans les comportements du monde professionnel. Il s'agira notamment d'amener les étudiants à une vision de leur propre culture permettant une mise en perspective de leurs références et de celles des autres peuples ainsi qu'à une lecture plus objective des réactions des interlocuteurs auxquels ils auront affaire dans un contexte professionnel.

Activités

Les activités pédagogiques à privilégier dans les ateliers sont toutes celles qui permettront une interaction avec des camarades, un assistant étranger, le professeur ou un professionnel et celles qui encourageront un recul réflexif à la fois sur les situations et les interventions diverses vécues ou observées. On pense notamment aux jeux de rôles divers, à l'évaluation des performances orales à partir de critères précis, à l'utilisation et à la transposition du travail d'analyse fait avec le professeur d'économie et gestion à partir de situations professionnelles pour application à des situations similaires en langue étrangère, aux travaux de groupes pour analyser, discuter une situation ou évaluer une prestation, mais aussi au travail en autonomie, en amont, pour préparer une situation de négociation ou d'accueil (recherche documentaire, par exemple).

ACCUEIL ET INFORMATION

Dans ce domaine, le futur TS devra être capable :

- d'établir des contacts formels et informels avec des étrangers ;
- de savoir communiquer de façon formelle et informelle à l'oral ;
- de connaître les usages et les codes sociaux du pays concerné ;

- d'adapter sa communication à l'interlocuteur ;
- de présenter l'entreprise, ses valeurs, ses principes à un visiteur étranger ; de l'informer sur les données culturelles identiques ou différentes (règlement, code vestimentaire, ponctualité, façon de s'adresser à ses interlocuteurs, etc.) afin d'éviter incompréhension et quiproquos ;
- d'informer un étranger sur un programme, des activités, un emploi du temps, un itinéraire, un règlement, etc. ;
- de répondre à des questions concernant des lieux, des horaires, des repas, des activités récréatives ou professionnelles, un emploi du temps, des données culturelles.

Pistes pour le travail en ateliers :

- inventaire des situations d'accueil possibles ou vécues dans l'exercice du métier (collaboration avec le professeur d'économie et gestion) ;
- code de l'oral d'une langue à l'autre² (collaboration avec le professeur de français) ;
- analyse critique de situations d'accueil plus ou moins bien réussies : collaboration possible entre le professeur de français et le professeur d'économie et gestion (critères linguistiques et professionnels), puis travail dans la langue vivante étrangère (données linguistiques et culturelles) ;
- simulations diverses avec modification de certains paramètres ;
- évaluation par les pairs de ces simulations ;
- travail d'expression selon différentes humeurs imposées et selon la fonction de l'interlocuteur (collègue, supérieur).

NEGOCIATION

Négocier pour obtenir des biens et des services en face à face ou au téléphone

Dans ce domaine, le futur TS devra être capable :

- de préparer la négociation : établir une liste de tâches à accomplir, trouver des informations, sélectionner les informations pertinentes ;
- de présenter une situation ou un problème de façon organisée ;
- de demander des précisions et/ou des clarifications ;
- de poser des questions et répondre à des questions ;
- de reformuler une demande ;
- de dialoguer avec des interlocuteurs plus ou moins coopératifs ou aux humeurs diverses ;
- de présenter une option, un choix ou une demande de façon claire et argumentée en les justifiant ;
- d'anticiper les objections éventuelles pour y répondre ;
- de répondre aux objections.

Pistes pour le travail en ateliers :

- sélection d'informations de nature diverse : lecture rapide et sélective, compléter une information parcellaire par une recherche personnelle ou en coopérant avec un interlocuteur à l'oral et/ou à l'écrit ;
- mises en situation diverses avec changements de rôles ;
- simulations diverses avec modification de certains paramètres ;
- évaluation par les pairs de ces simulations.

² Par exemple, modèle *answer, add, and ask* commun dans les conversations avec des Britanniques ou des Américains.

Négocier pour gérer un conflit en face à face ou au téléphone

Dans ce domaine, le futur TS devra être capable :

- de savoir commencer et clore une conversation ;
- de rester poli et patient (savoir-être) ;
- de gagner du temps en utilisant les formules appropriées ;
- de savoir faire face à l'imprévu dans le cas d'une négociation non préparée ;
- d'identifier la source du malentendu ;
- de rechercher un accord : présenter une proposition de façon neutre, reformuler, argumenter (savoir développer une argumentation claire avec arguments secondaires et exemples pertinents, savoir enchaîner des arguments avec logique), faire une contre-proposition, lever un malentendu, reformuler les termes d'un accord ;
- d'identifier et prendre en compte les différences culturelles : connaître suffisamment la culture du pays (contexte socioculturel, normes de courtoisie, us et coutumes, comportement dans le monde des affaires) pour mener à bien une négociation efficace et éviter les impairs.

Pistes pour le travail en ateliers :

- analyse de situations de négociation conflictuelles de nature différentes (conflit d'ordre verbal, culturel, comportemental, etc.) selon les critères utilisés avec le professeur d'économie et gestion ;
- partage d'expériences vécues ou observées lors du stage, retour réflexif et mise en scène de certaines de ces expériences ;
- mise en place des apprentissages linguistiques et culturels induits ;
- simulation de négociations au cours desquelles il faut gérer un conflit : travail d'expression orale en langue vivante étrangère par le biais de jeux de rôles avec modification d'un des paramètres : de la situation, du lieu, du canal de communication (face à face ou téléphone), de l'interlocuteur (supérieur ou collègue), du rôle joué, de la marge de manœuvre, de paramètres culturels ;
- coopération pour accomplir une tâche.

VAINCRE LES BARRIERES CULTURELLES

Dans ce domaine, le futur TS devra être capable :

- de respecter les codes sociaux en usage dans l'entreprise étrangère (gestes, habillement, attitudes, conventions sociales, comportement conventionnel dans le domaine des affaires, etc.) ;
- d'apprendre à se positionner dans une réunion avec des étrangers ;
- de surmonter les stéréotypes ;
- d'éviter les impairs ;
- de connaître la culture d'entreprise dans le pays étranger, ses composantes, ses similarités et ses différences ;
- de connaître les caractéristiques de la perception du temps et de l'espace au sein d'une culture donnée ;
- de prendre conscience de la façon dont sa propre culture influence son comportement et d'apprendre à être tolérant par rapport à des comportements différents ;
- de reconnaître la place et le rôle de l'implicite dans la culture du partenaire : ce qui va sans dire, ce qui va mieux en le disant, ce qui va moins bien en le disant ; nécessité ou évitement d'un langage direct ;
- de prendre éventuellement en compte la spécificité féminine dans le monde de l'entreprise ; égards spécifiques appréciés ou considérés comme condescendants ; place à table ; termes d'adresse.

Pistes pour le travail en ateliers ³ :

- **Travail sur les stéréotypes**

- activités permettant la mise en évidence, pour les dépasser, des stéréotypes les plus couramment associés à telle ou telle nationalité par les Français ainsi que ceux le plus couramment associés par d'autres nationalités aux Français ;
- échanges oraux autour, par exemple, de l'origine de tel ou tel stéréotype, de la réaction de l'étranger ou du Français lorsqu'il y est confronté, de la façon de le dépasser dans son attitude, sa présentation, sa façon de s'exprimer ;
- activités permettant de mettre en évidence ce qui relève de faits ou de jugements et/ou d'opinions.

- **Us et coutumes et conventions dans le monde du travail**

- activités diverses (remue-méninges, visionnages de films ou de vidéo, travail à partir de photos de magazines ou de journaux étrangers) pour faire prendre conscience de comportements différents selon les pays et permettre aux futurs TS d'adapter leur comportement lors de contacts avec des étrangers ;
- transposition dans le domaine professionnel (jeux de rôles) ;
- mise en évidence de spécificités à travers l'étude d'un document interne à une entreprise étrangère (règlement, par exemple).

- **Gestuelle**

- percevoir la signification de gestes à partir de supports vidéo ou d'extraits de films visionnés d'abord sans le son, puis mise en commun et confrontation des opinions ;
- repérer à partir de films ou de supports vidéo des postures, gestes, signes adoptés par un orateur pour attirer l'attention, souligner un point important, solliciter l'approbation de son auditoire, etc. ;
- mettre en application ce qui a été ainsi repéré, dans un bref exposé devant le groupe.

- **Incidents, impairs et malentendus**

- travail de préparation avec le professeur de français : l'influence de la culture sur les comportements et les malentendus qui peuvent surgir entre personnes de cultures différentes ;
- discussions autour de « situations-problèmes » ;
- analyse et discussion d'une situation générant un malentendu par manque de connaissance culturelle ;
- application au domaine professionnel.

³ Seuls quatre domaines ont été sélectionnés, mais cette liste n'est pas exhaustive et laisse toute latitude au professeur pour aborder d'autres aspects : connotation culturelle de certains mots, relation différente, selon les cultures, à l'espace et au temps (ponctualité), etc.

Quelques exemples de thèmes et modalités de travail transversal entre français et langues vivantes étrangères

Les ateliers s'intéressant au rapport avec la langue doivent naturellement permettre de jeter les bases d'un travail commun entre professeurs de français et professeurs de langues vivantes étrangères. Ce travail pourra prendre les formes suivantes :

- revue de presse nationale et internationale
 - réception (en français et en LVE)
 - production (en français et / ou en LVE)
- atelier de traduction, à partir d'un texte dont le propos est compris, exercices de version(s)
 - en fonction d'un destinataire
 - en fonction de la nature du texte source
 - en fonction du public cible
- code de l'oral d'une langue à l'autre : normes d'entrée dans l'échange oral, répétition, hésitation, manifestation lexicale et gestuelle de l'intérêt, interjections signifiant un jugement, lexicale et gestuelle de mise en valeur ou d'atténuation
 - réception (films)
 - production (jeux de rôles en français et LVE)
- de quoi et comment rit-on d'un pays à l'autre (interculturalité)? d'une langue à l'autre? d'une génération à l'autre?
 - réception
 - production
- expression de soi et discussion libre d'une langue à l'autre
 - réception
 - production

COMPETENCES DU DOMAINE PROFESSIONNEL

Finalité 1 : Soutien à la communication et aux relations internes et externes

1.1 Collaborer avec le(s) manager(s)

<i>Compétences</i>	<i>Conditions de réalisation (« on donne »)</i>	<i>Critères de performance (« on attend »)</i>
<p>1. Instaurer et entretenir la relation avec le(s) manager(s)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analyser la situation de communication interpersonnelle. • Favoriser la collaboration. • Formuler des avis. • Anticiper les besoins et formuler des propositions. • Respecter la confidentialité. 	<p>Une situation contextualisée de communication caractérisée par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une relation de collaboration avec un ou des managers, - le style de management adopté par le(s) manager(s), - des modalités de collaboration, - le degré de délégation vers l'assistant(e), - des éléments de la culture de l'organisation, - un climat de travail. 	<p>La prise en compte du contexte.</p> <p>La pertinence de l'analyse de la situation de communication.</p> <p>L'adaptation du comportement à la situation, au besoin d'efficacité professionnelle.</p> <p>L'efficacité des solutions envisagées pour répondre aux difficultés de communication.</p> <p>La pertinence de l'analyse de sa propre communication.</p>
<p>2. Recueillir des consignes de travail</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pratiquer les techniques de l'écoute active. • Prendre des notes. • Traduire les consignes en actions à mener. 	<p>Un besoin manifesté par un (ou des) managers(s).</p> <p>Une situation de prise en notes de consignes.</p>	<p>La qualité de l'écoute active.</p> <p>La clarté et la précision des consignes obtenues.</p> <p>La structuration des notes.</p> <p>Une logique d'action.</p>
<p>3. Rendre compte, informer, faire le point</p> <ul style="list-style-type: none"> • Assurer une fonction d'écoute, de veille et de mémorisation. • Exposer à l'oral. • Dialoguer, argumenter. • Rédiger des notes, des comptes-rendus, des courriels. • Mettre en oeuvre les fonctionnalités d'écriture, de correction et de mise en forme des logiciels bureautiques. 	<p>Des informations provenant de sources diverses.</p> <p>Des modèles de documents, des extraits d'une charte graphique.</p> <p>Un texteur, un client de messagerie ou un webmail.</p> <p>Dictionnaires et précis grammaticaux (en ligne ou sous forme d'ouvrages).</p>	<p>La fidélité de la transmission des faits, des discussions, des décisions</p> <p>La clarté de l'exposé.</p> <p>La pertinence des arguments.</p> <p>Le respect des règles orthographiques et grammaticales, des principes de présentation et de lisibilité des documents produits.</p> <p>La clarté de la syntaxe, la précision du vocabulaire et leur adaptation au(x) destinataire(s).</p> <p>La mise en œuvre pertinente et efficace des outils bureautiques et de communication disponibles.</p> <p>Le respect des délais d'exécution et de la qualité du document produit.</p>

1.2 Contribuer à la cohésion des groupes

<i>Compétences</i>	<i>Conditions de réalisation (« on donne »)</i>	<i>Critères de performance (« on attend »)</i>
<p>1. Installer les conditions d'un climat de travail favorable</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier les normes sociales en vigueur. • Accueillir, intégrer les participants. • Analyser les phénomènes propres au fonctionnement des groupes restreints. • Favoriser une communication informelle. • Faciliter les interactions. • Prévenir et réduire le stress. • Anticiper et réduire les tensions. • Favoriser le dépassement des conflits. 	<p>Les caractéristiques d'un groupe de travail.</p> <p>Une situation professionnelle vécue par ce groupe avec éventuellement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des imprévus, des perturbations, - une situation conflictuelle ou des tensions au sein du groupe. 	<p>Le repérage des facteurs influant sur le fonctionnement et sur la production du groupe.</p> <p>L'identification des enjeux de chacun des acteurs.</p> <p>La pertinence de l'analyse des phénomènes d'influence.</p> <p>Le réalisme des propositions destinées à améliorer le fonctionnement du groupe.</p> <p>L'analyse de son comportement au sein du groupe.</p> <p>Le repérage des types de conflits et de leurs sources.</p> <p>Le recours judicieux à des modalités de dépassement du conflit.</p>
<p>2. Animer un travail collaboratif</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier l'objet du travail collaboratif et le situer dans l'activité de l'entité. • Instaurer une communication formelle. • Mettre en oeuvre les outils et les méthodes du travail collaboratif. • Assurer la circulation des documents (papiers et électroniques). • Entretenir l'activité collaborative. 	<p>Un objectif de travail induisant le travail collaboratif.</p> <p>Des processus et des procédures de travail, éventuellement inadaptées.</p> <p>L'accès à un espace de travail collaboratif.</p>	<p>L'efficacité de l'animation du travail collaboratif.</p> <p>L'analyse de la cohésion du groupe.</p> <p>La mise en oeuvre efficace d'outils de travail collaboratif.</p>
<p>3. Gérer une réunion</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier les finalités de la réunion et les enjeux relationnels. • Prendre en compte les normes sociales et usages propres au contexte. • Assurer la logistique de la réunion. • Rédiger et rassembler les documents relatifs à la réunion. • Prendre la parole en public • Pratiquer les techniques d'animation de réunion. • Pratiquer les techniques de créativité. • Prendre des notes. 	<p>Une situation contextualisée de réunion.</p> <p>Un ensemble de contraintes de lieu, de temps, de coût...</p> <p>ou</p> <p>Une situation contextualisée impliquant une réunion à organiser.</p> <p>Un modèle de compte rendu ou un extrait de charte graphique.</p> <p>Un logiciel de présentation assistée par ordinateur, un logiciel de cartographie visuelle des idées et un vidéoprojecteur.</p> <p>L'accès à une plate-forme de réunion à distance.</p>	<p>Le repérage des enjeux de la réunion.</p> <p>La prise en compte des contraintes.</p> <p>Une démarche construite d'organisation de la réunion.</p> <p>La mise à disposition des moyens (matériels et informationnels) adaptés.</p> <p>La qualité des supports élaborés.</p> <p>La qualité de l'animation.</p> <p>La pertinence de la prise de parole</p> <p>L'efficacité de la prise de notes.</p>

1.3 Assurer l'interface entre le (ou les) manager(s) et l'environnement de travail (interne, externe, international)

<i>Compétences</i>	<i>Conditions de réalisation (« on donne »)</i>	<i>Critères de performance (« on attend »)</i>
<p>1. Créer, entretenir et activer un réseau relationnel (à l'interne, à l'externe, à l'international)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier les rôles et les compétences des acteurs. • Créer une base de contacts. • Établir des contacts et maintenir des relations formelles ou informelles, en français ou en langue étrangère. • Solliciter ou associer des compétences. • Partager ses informations. 	<p>Une situation contextualisée de communication caractérisée par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des interlocuteurs français ou étrangers, internes ou externes, porteurs d'une identité et d'une culture spécifiques, - des éléments de la culture de l'organisation, - des besoins d'information, de compétences ou de collaboration, - des répertoires de contacts, des annuaires, des bases de données et les requêteurs associés. <p>Un navigateur web, un client de messagerie ou un webmail, des outils bureautiques pour la gestion des données.</p>	<p>Le repérage pertinent des acteurs et de leurs compétences.</p> <p>L'adaptation du comportement au contexte professionnel et interculturel.</p> <p>La pertinence des moyens mobilisés pour repérer, créer et entretenir les relations.</p> <p>L'adéquation du réseau par rapport aux besoins.</p>
<p>2. Accueillir et informer en français et en langue étrangère</p> <ul style="list-style-type: none"> • Orienter, guider un visiteur. • Adapter sa communication à l'interlocuteur. • Communiquer en langue étrangère, en situation de face à face. • Établir une communication informelle avec un visiteur. • Représenter les principes, les valeurs et l'image de l'organisation. • Filtrer les demandes. 	<p>Des informations sur le pays des interlocuteurs.</p> <p>Des annuaires et plan internes, des organigrammes.</p> <p>Des agendas.</p> <p>Des consignes de filtrage.</p>	<p>La prise en compte du contexte et des différences culturelles.</p> <p>La qualité de l'écoute active.</p> <p>La pertinence du repérage des besoins.</p> <p>L'adaptation du comportement à la situation, à la culture de l'interlocuteur en intégrant les consignes de filtrage.</p> <p>La pertinence de l'analyse de la situation de communication.</p> <p>La pertinence de l'analyse de sa propre communication.</p>
<p>3. Communiquer par écrit (en interne, à l'externe, en langue française et étrangère)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier l'objectif de la communication. • Définir les moyens de la communication. • Structurer, rédiger (en français et en langue étrangère) et mettre en forme tous types de documents. • Appliquer une charte graphique. • Mobiliser les fonctionnalités d'écriture, de mise en page et de présentation des logiciels bureautiques. • Contrôler sa production et celle d'autrui. 	<p>Une situation contextualisée de communication caractérisée par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'image et la culture de l'organisation, - des besoins de communication, - un message à transmettre, - des modèles de documents, des extraits de charte graphique. <p>Une suite bureautique, un client de messagerie ou un webmail.</p> <p>Dictionnaires et précis grammaticaux (en ligne ou sous forme d'ouvrages) pour le français et deux langues étrangères.</p>	<p>La prise en compte du besoin et du contexte.</p> <p>Une identification correcte de l'objectif de la communication écrite.</p> <p>Le choix pertinent des moyens de la communication.</p> <p>La mise en oeuvre efficace des outils.</p> <p>Le respect des normes de présentation ou de la charte graphique propres à l'organisation.</p> <p>Une structuration, une syntaxe et un registre de langage conformes aux usages professionnels.</p> <p>La qualité orthographique et grammaticale.</p>

<i>Compétences</i>	<i>Conditions de réalisation (« on donne »)</i>	<i>Critères de performance (« on attend »)</i>
<p>4. Négociateur en langue française et étrangère</p> <ul style="list-style-type: none"> • Préparer la négociation. • Identifier les intérêts de l'organisation ou de l'entité. • Identifier les partenaires impliqués. • Prendre en compte les différences culturelles. • Argumenter et traiter les objections. • Détecter et refuser les procédés relevant de la manipulation. • Rechercher un accord. • Reformuler les termes de l'accord. 	<p>Une situation contextualisée de négociation ou de médiation, en face à face ou à distance, caractérisée par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les intérêts de l'organisation, - le degré de délégation, - des marges de manœuvre, - les intérêts contradictoires des acteurs, - des procédés d'influence (éventuellement manipulateurs). 	<p>La prise en compte du contexte. La qualité de l'analyse de la situation de communication. La pertinence du repérage des origines du conflit et/ou des intérêts convergents et contradictoires en présence. La pertinence du repérage des procédés d'influence et, éventuellement de manipulation. La qualité de l'écoute active. L'efficacité de l'argumentation et du traitement des objections. L'adaptation du comportement à la situation, au contexte, au besoin d'efficacité professionnelle. La pertinence des solutions de remédiation. L'analyse du déroulement de la négociation. La précision de la reformulation des termes de l'accord.</p>

Finalité 2 : Soutien à l'information

2.1 Rechercher l'information

<i>Compétences</i>	<i>Conditions de réalisation (« on donne »)</i>	<i>Critères de performance (« on attend »)</i>
<p>1. Évaluer les besoins d'information</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anticiper et identifier les besoins d'information explicites ou implicites. • Apprécier sa contribution à l'information du manager. 	<p>Une situation contextualisée caractérisée par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un besoin d'information implicite ou explicite du (des) manager(s), - la nécessité d'une veille informationnelle dont les objectifs sont précisés, - un ensemble de moyens de recherche d'informations, internes et 	<p>La prise en compte des composantes administratives et managériales du contexte proposé.</p> <p>La pertinence de l'analyse d'une situation ou d'un processus de travail en termes de besoins d'information.</p> <p>La justification de la démarche d'analyse et des choix opérés.</p>
<p>2. Mobiliser les méthodes de recherche d'information</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier les sources d'information internes et externes. • Mobiliser les moyens de recherche d'information. • Interroger une base de données. • Sélectionner et valider l'information. • Réaliser un questionnaire d'enquête et traiter les réponses. 	<p>externes à l'organisation,</p> <ul style="list-style-type: none"> - un ensemble de contraintes (délais, coûts...). <p>Un poste informatique disposant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'un navigateur web et d'un client de messagerie, - d'une suite de logiciels bureautiques et de communication, - d'un logiciel de dépouillement d'enquêtes, 	<p>La pertinence du choix des sources, des méthodes de recherche des informations et de leur utilisation.</p> <p>Le respect des contraintes (délais, coûts).</p> <p>Une validation de l'information et des sources.</p> <p>L'efficacité de l'utilisation des TIC mises à disposition.</p> <p>La qualité de l'analyse des procédures de recherche mises en œuvre.</p>
<p>3. Assurer une veille informationnelle</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier les champs de la veille. • Mettre en place une méthode de veille. • Référencer ses sources. • Identifier les évolutions et les changements significatifs. • Valoriser l'information sélectionnée. • Formuler une alerte. 	<ul style="list-style-type: none"> - d'un requêteur SQL donnant accès aux bases de données support du système d'information de l'organisation, - de l'accès à Internet. 	<p>Le repérage du champ de la veille.</p> <p>La mise en place de procédures de veille (éventuellement automatisables).</p> <p>La structuration de l'information produite.</p> <p>Une valorisation de l'information.</p>

2.2 Produire une information structurée

<i>Compétences</i>	<i>Conditions de réalisation (« on donne »)</i>	<i>Critères de performance (« on attend »)</i>
<p>1. Créer et modéliser un document</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier l'objectif du document. • Sélectionner les informations. • Déterminer le modèle du document (structure et forme). • Rédiger le document. • Produire, utiliser, maintenir des documents génériques. • Référencer un document. • Définir les modalités d'utilisation des documents. 	<p>Une situation qui précise notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les utilisateurs et usages des documents, - les procédures de circulation des documents, les modes de diffusion. <p>Un environnement technologique offrant des fonctions de production, de mise en forme et de création de modèles de documents.</p> <p>Des consignes (y compris charte graphique, normes de présentation de documents).</p>	<p>L'adaptation du document aux objectifs, aux usages et à la charte graphique.</p> <p>L'adaptation des technologies et des modèles document (fond, forme et structure).</p> <p>La pertinence du référencement du document.</p> <p>L'adéquation aux besoins des modalités d'utilisation des documents.</p> <p>La rapidité de réalisation.</p>
<p>2. Élaborer un dossier documentaire, un dossier comptable, une revue de presse</p> <ul style="list-style-type: none"> • Effectuer une lecture sélective et rapide. • Sélectionner et hiérarchiser les informations. • Synthétiser l'information. • Analyser l'information comptable de synthèse. • Structurer le dossier, la revue de presse. • Organiser l'accès à l'information. 	<p>Une situation qui précise notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la fonction du dossier documentaire et les modalités d'accès, - les utilisateurs du dossier, de la revue de presse, - les contraintes de volume, de temps, de coût. <p>Un environnement technologique offrant des fonctions de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - recherche, - traitement - mise en forme de l'information. 	<p>La prise en compte du contexte administratif ou managérial proposé, le respect des contraintes.</p> <p>La pertinence des sources sélectionnées et des informations sélectionnées.</p> <p>L'adéquation de la structure du dossier, de la revue de presse au besoin.</p> <p>La mise en valeur et l'accessibilité de l'information.</p> <p>Le choix judicieux des technologies pour élaborer le dossier (fond, forme et structure).</p> <p>L'efficacité de l'utilisation des TIC mises à disposition.</p> <p>La pertinence et la qualité rédactionnelle de l'analyse ou de la synthèse.</p>

2.3 Gérer les documents de l'entité

<i>Compétences</i>	<i>Conditions de réalisation (« on donne »)</i>	<i>Critères de performance (« on attend »)</i>
<p>1. Procéder à l'acquisition numérique de documents</p> <ul style="list-style-type: none"> • Numériser les documents. • Attribuer un format au document (image ou contenu). • Convertir le format d'un document. • Compresser un document numérique. • Indexer un document. 	<p>Une situation administrative contextualisée de gestion de la documentation d'un service caractérisée par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'organisation en cours de la gestion des documents, - les moyens utilisés, - les contraintes (juridiques, économiques, matérielles ...), - les sources et les utilisations de la documentation. 	<p>La prise en compte du contexte administratif proposé.</p> <p>Le respect des contraintes.</p> <p>La pertinence et l'efficacité de l'utilisation des TIC mises à disposition.</p> <p>L'évaluation de la qualité de l'acquisition.</p> <p>La validité des caractéristiques attribuées au document</p>
<p>2. Trier, classer et archiver les documents du service</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier les usages et les besoins. • Concevoir les procédures de classement et de recherche. • Appliquer les critères de classement. • Proposer une solution d'archivage. • Archiver les documents. • Apurer la documentation et les archives. 	<p>Une plate-forme de GED bureautique comprenant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un micro-ordinateur connecté à Internet, - un scanner (éventuellement partagé en réseau) - des logiciels de numérisation, de reconnaissance optique de caractères et d'indexation de documents. 	<p>La pertinence de l'analyse des procédures et des usages.</p> <p>La mise en œuvre d'une démarche d'analyse de la situation.</p> <p>La pertinence de la conception des méthodes et des procédures de classement et d'archivage.</p>

2.4 Contribuer à la qualité du système d'information

<i>Compétences</i>	<i>Conditions de réalisation (« on donne »)</i>	<i>Critères de performance (« on attend »)</i>
<p>1. Optimiser la circulation de l'information</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier les destinataires de l'information. • Identifier et représenter les circuits d'information. • Créer, améliorer les procédures de diffusion. • Diffuser et expliquer les procédures. • Mettre à jour les listes de diffusion et les annuaires. • Suivre la diffusion de l'information. 	<p>Une situation nécessitant l'organisation de procédures de diffusion. La situation précise :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les flux d'information, - les acteurs concernés, - les règles d'accès à l'information, - les procédures de diffusion de l'information. <p>Un environnement de travail numérique en réseau offrant les fonctionnalités bureautiques.</p> <p>Les annuaires ou listes de diffusion.</p>	<p>La prise en compte du contexte administratif ou managérial proposé.</p> <p>Le respect des contraintes.</p> <p>L'efficacité de l'utilisation des TIC mises à disposition.</p> <p>L'identification pertinente des destinataires.</p> <p>La pertinence du choix des méthodes de diffusion de l'information.</p> <p>L'analyse critique des procédures et des usages.</p> <p>La pertinence de la démarche d'analyse de la situation.</p> <p>L'application de règles de circulation (confidentialité, fiabilité, délais).</p>
<p>2. Participer à l'évolution du système d'information</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se situer dans l'organisation et dans les processus. • Identifier les besoins. • Analyser et représenter les procédures et les flux. • Proposer des améliorations et les argumenter. 	<p>Une situation administrative dans laquelle les responsables du système d'information et les membres du service s'interrogent sur l'évolution du SI.</p> <p>La situation précise le(s) processus analysé(s) et les ressources du système d'information concernées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les applicatifs et les procédures formalisées en vigueur, 	<p>La prise en compte du contexte administratif ou managérial proposé .</p> <p>Le respect des contraintes.</p> <p>L'explication des procédures.</p> <p>La rigueur de la démarche d'analyse de la situation.</p> <p>Le repérage des dysfonctionnements ou des possibilités d'amélioration des procédures utilisées.</p>
<p>3. Participer à la sécurité du système d'information</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier les procédures et moyens de sécurisation du système d'information. • Repérer les dysfonctionnements. • Participer à la gestion des droits d'accès. • Gérer les sauvegardes. • Contrôler l'intégrité et la confidentialité des informations. • Formuler des propositions d'amélioration relatives aux postes et au service. 	<ul style="list-style-type: none"> - les rôles et les missions des membres du service, les vues et droits d'accès qu'ils ont sur les données, - les contraintes du responsable informatique et les attentes des utilisateurs, - les moyens et les procédures de sécurisation de l'information et du système d'information, - l'architecture technique et fonctionnelle support. 	<p>La pertinence des propositions.</p> <p>La prise en compte des règles de sécurité et de leurs enjeux.</p> <p>La diffusion des procédures.</p> <p>L'efficacité de l'utilisation des TIC mises à disposition.</p>

Finalité 3 : Aide à la décision

3.1 Identifier un problème ou un besoin

<i>Compétences</i>	<i>Conditions de réalisation (« on donne »)</i>	<i>Critères de performance (« on attend »)</i>
<p>1. Déceler un problème ou un besoin</p> <ul style="list-style-type: none"> • Faire expliciter les besoins. • Collecter les informations. • Rechercher les causes de dysfonctionnement. • Appliquer une méthode d'analyse. • Formuler un diagnostic. <p>2. Définir les objectifs</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apprécier les enjeux. • Préciser, quantifier les objectifs à atteindre. • Hiérarchiser les objectifs. <p>3. Identifier les contraintes et les opportunités</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recenser les contraintes de temps, de qualité et de coût. • Identifier les opportunités. 	<p>Une situation professionnelle contextualisée qui révèle un besoin, une demande ou un problème à résoudre et permette d'identifier les contraintes.</p> <p>Un micro-ordinateur en réseau connecté à Internet équipé :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'une suite de logiciels bureautiques (texteur, tableur), - d'un logiciel de créativité, - d'un requêteur graphique ou SQL permettant d'accéder aux données du système d'information de l'organisation. 	<p>La prise en compte du contexte.</p> <p>La précision dans l'identification des enjeux, des objectifs et des contraintes.</p> <p>La recherche et la prise en compte des opportunités.</p> <p>Une démarche d'analyse logique et explicitée de la situation donnée.</p> <p>La justesse et la précision du diagnostic.</p> <p>La mobilisation pertinente des ressources matérielles et logicielles disponibles.</p>

3.2 Proposer des solutions

<i>Compétences</i>	<i>Conditions de réalisation (« on donne »)</i>	<i>Critères de performance (« on attend »)</i>
<p>1. Rechercher des solutions</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier l'existant. • Recenser les bonnes pratiques. • Utiliser les techniques de créativité. 	<p>Une situation professionnelle contextualisée, qui exprime des objectifs, des contraintes et des opportunités.</p> <p>Les informations quantitatives et qualitatives (compétences, ressources, procédures) nécessaires au traitement de la demande ou du problème.</p> <p>Un micro-ordinateur en réseau connecté à Internet équipé :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'une suite de logiciels bureautiques (texteur, tableur, présentation assistée par ordinateur) - d'un logiciel de créativité. 	<p>La prise en compte de l'existant et des pratiques de terrain adaptées à la situation.</p> <p>Une utilisation efficace des techniques de créativité.</p>
<p>2. Analyser les solutions</p> <ul style="list-style-type: none"> • Définir les critères de comparaison. • Utiliser les méthodes et outils de simulation. • Contrôler la vraisemblance des résultats. • Interpréter les résultats. • Évaluer les coûts. • Concevoir une feuille de calcul. 	<p>Un micro-ordinateur en réseau connecté à Internet équipé :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'une suite de logiciels bureautiques (texteur, tableur, présentation assistée par ordinateur) - d'un logiciel de créativité. 	<p>La validité des simulations et l'évaluation des solutions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - mobilisation des méthodes et des outils de simulation adaptés à la situation, - pertinence des évaluations et des comparaisons, - fiabilité des résultats. <p>La pertinence des choix, notamment dans leurs incidences financières.</p>
<p>3. Présenter les solutions</p> <ul style="list-style-type: none"> • Argumenter les solutions proposées. • Élaborer un rapport d'étude. 		<p>Le réalisme des propositions et leur adaptation à la situation.</p> <p>La logique de l'argumentation.</p> <p>La qualité du rapport d'étude (expression, lisibilité).</p>

3.3 Assurer le suivi de la décision

<i>Compétences</i>	<i>Conditions de réalisation</i> (« on donne »)	<i>Critères de performance</i> (« on attend »)
<p>1. Définir un plan d'action</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier les étapes, échéances, délais et priorités. • Planifier les tâches. • Proposer une répartition des tâches au sein d'un groupe. • Élaborer un budget. • Utiliser les fonctionnalités de gestion de projet et de traitement de l'information quantitative. 	<p>Une situation professionnelle contextualisée, qui fournit les éléments d'une décision sous contraintes.</p> <p>Les informations quantitatives et qualitatives (compétences, ressources, procédures) nécessaires à la programmation de l'action.</p> <p>Un micro-ordinateur en réseau connecté à Internet équipé :</p>	<p>La prise en compte des contraintes (antériorité, délais, coût, qualité) et des ressources (dont les compétences des membres du groupe).</p> <p>La rigueur de la planification.</p> <p>La mobilisation des matériels, méthodes et outils de gestion du temps adaptés à la situation.</p> <p>La fiabilité des coûts estimés.</p>
<p>2. Élaborer un tableau de bord</p> <ul style="list-style-type: none"> • Définir les critères et les indicateurs. • Concevoir un tableau de bord. • Renseigner un tableau de bord. • Utiliser les fonctionnalités de calcul et de présentation de données. 	<ul style="list-style-type: none"> - d'une suite de logiciels bureautiques (en particulier d'un tableur) - d'un logiciel de gestion de projets. 	<p>La pertinence du choix des critères et des indicateurs.</p> <p>La mise en valeur des informations dans le tableau de bord.</p> <p>La mobilisation pertinente et efficace des matériels et des logiciels disponibles.</p>
<p>3. Analyser les écarts</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comparer prévisions et réalisations. • Interpréter les écarts. 		<p>La pertinence des informations collectées.</p> <p>La rigueur de l'interprétation des écarts.</p>
<p>4. Alerter et proposer des mesures correctives</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rendre compte. • Concevoir et proposer des mesures correctives. 		<p>La clarté et la fiabilité du rapport ou du compte rendu.</p> <p>L'adaptation et le réalisme des propositions.</p> <p>La pertinence des alertes.</p>

Finalité 4 : Organisation de l'action

4.1 Seconder le(les) manager(s) dans ses (leurs) activités

<i>Compétences</i>	<i>Conditions de réalisation</i> (« on donne »)	<i>Critères de performance</i> (« on attend »)
<p>1. Préparer et suivre l'action du manager</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier le mode de management en usage. • Anticiper et analyser le besoin d'assistance. • Apprécier les enjeux, les contraintes et les priorités. • Apprécier le champ de ses propres responsabilités. • Prendre des décisions opérationnelles. • Répondre aux urgences et aux imprévus. 	<p>Un contexte professionnel qui précise :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les missions du manager, la position de l'assistant dans la structure, ses missions, le degré de délégation, - les actions à préparer ou en cours du manager, - les contraintes de délai, de réalisation, de qualité, de moyens, de coûts. 	<p>La pertinence de l'analyse notamment des différents paramètres du contexte.</p> <p>Le repérage exact des enjeux, des contraintes et priorités.</p> <p>La détection, la formulation d'un besoin d'assistance.</p> <p>Le respect de la marge de manœuvre.</p> <p>La pertinence des initiatives en termes d'assistance.</p> <p>La réactivité face aux urgences et imprévus.</p> <p>La fiabilité de la réponse aux urgences et aux imprévus.</p>
<p>2. Tenir les agendas personnels et partagés</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planifier les activités. • Gérer les conflits de planification. • Anticiper et suivre les événements. • Répondre aux urgences et aux imprévus. • Mobiliser les fonctionnalités de l'agenda électronique, individuel ou partagé. 	<p>Un contexte professionnel administratif qui, pour un manager ou une équipe de travail, fixe :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la nature des tâches à accomplir, - les moments (dates, échéances), les durées ou délais, les priorités, les contraintes des acteurs concernés. <p>L'accès à des agendas électroniques individuels ou partagés.</p>	<p>Le respect des contraintes.</p> <p>La fiabilité des agendas.</p> <p>La résolution pertinente des conflits de planification.</p> <p>La fiabilité de la réponse aux urgences et imprévus.</p> <p>Le recours justifié à des outils de gestion du temps.</p> <p>La mobilisation rationnelle des fonctionnalités de l'agenda électronique.</p>

<p>3. Organiser les déplacements</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier les besoins et les contraintes du déplacement. • Réaliser des supports de collecte d'informations relatives aux déplacements. • Appliquer et faire appliquer les procédures relatives aux déplacements. • Optimiser les coûts. • Gérer les réservations et les formalités administratives des déplacements en France et à l'étranger. • Négocier avec les prestataires de services. • Conseiller les voyageurs de l'entité. • Établir et suivre le dossier du déplacement. 	<p>Une situation professionnelle relative à l'organisation de déplacements (habituels ou occasionnels) du manager, d'autres collaborateurs de l'entité ou de partenaires extérieurs français ou étrangers.</p> <p>Les procédures existantes, les contraintes imposées par l'organisation (coûts, modalités de déplacement).</p> <p>Des contraintes relatives aux demandeurs (disponibilité, exigences).</p> <p>Les ressources disponibles sous forme papier ou en ligne : catalogues, plans, itinéraires, informations d'ambassades, d'offices de tourisme, d'agences de voyage...</p> <p>L'accès à des sites de réservation sur Internet (transport et hébergement).</p>	<p>L'exactitude de l'identification des besoins et des contraintes.</p> <p>Le respect des procédures.</p> <p>Le respect des contraintes.</p> <p>La sélection pertinente parmi les différentes propositions des prestataires de services.</p> <p>L'aboutissement positif d'une négociation avec un prestataire.</p> <p>La précision de la feuille de route.</p> <p>La clarté des conseils</p> <p>L'adéquation du dossier de déplacement aux besoins du voyageur.</p>
--	---	---

4.2 Contribuer à l'amélioration de l'organisation de l'entité

<i>Compétences</i>	<i>Conditions de réalisation (« on donne »)</i>	<i>Critères de performance (« on attend »)</i>
<p>1. Participer à l'élaboration et à la mise en œuvre des processus administratifs</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analyser le processus de travail. • Formaliser des procédures. • Concevoir des documents types. • Suivre l'application des procédures. • Proposer des améliorations des procédures existantes. • Promouvoir les modifications apportées au processus de travail. 	<p>Un contexte professionnel qui présente la description formalisée (ou non) d'un processus de travail administratif.</p> <p>Des informations concernant la réalisation des différentes tâches.</p> <p>Les normes et codes propres à l'organisation pour la formalisation graphique des procédures.</p> <p>Les informations relatives à l'évolution des processus de travail.</p>	<p>Le repérage des éléments constitutifs d'un processus de travail.</p> <p>L'identification des dysfonctionnements ou des évolutions.</p> <p>La clarté de la représentation du processus ou de la procédure</p> <p>La prise en compte des échéances et des délais.</p> <p>La pertinence des actions correctives.</p> <p>La justification du choix des moyens d'information des acteurs.</p> <p>Le contrôle du respect des procédures.</p>
<p>2. Participer à la coordination des activités des membres de l'entité</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier et rappeler les objectifs. • Planifier les tâches. • Identifier et gérer les priorités. • Définir, faire respecter les règles et modalités de circulation de l'information. • Organiser le partage et la conservation des informations, des documents. • Réaliser, suivre et rendre compte d'un état d'avancement. • Mettre en oeuvre les outils d'administration d'un espace de travail collaboratif. 	<p>Un contexte professionnel administratif dans le cadre du fonctionnement d'un service ou du suivi d'un projet qui présente :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la description de situations de travail qui nécessitent une coordination des acteurs impliqués, - des contraintes (matérielles, humaines, financières). <p>Un environnement technologique permettant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'accès à un service web de travail collaboratif facilitant le partage de documents, d'informations et de ressources entre les membres de l'entité, - l'accès à des bases de données. 	<p>La clarté de la formulation des objectifs.</p> <p>L'équilibre de la répartition des tâches.</p> <p>La prise en compte des compétences.</p> <p>L'appréciation pertinente des dépendances et exigences de coordination.</p> <p>L'adaptation de l'outil de communication mobilisé au service de la coordination.</p> <p>La mise en œuvre pertinente d'outils d'une plate-forme de travail collaboratif.</p> <p>La mise en œuvre efficace d'outils d'administration d'un espace de travail collaboratif</p>

<p>3. Fournir une assistance à l'utilisation des technologies de l'information et de la communication</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se positionner en tant qu'utilisateur dans le système d'information. • Répondre à une demande ponctuelle d'aide, de dépannage. • Orienter vers des ressources, des formations. • Optimiser les pratiques. • Former les utilisateurs aux usages, pratiques et outils utilisés. • Actualiser ses connaissances dans le domaine des TIC. • Accompagner le déploiement des applications informatiques auprès des utilisateurs. 	<p>Un contexte professionnel administratif qui présente l'expression de besoins ou de demandes d'utilisateurs des technologies de l'information et de la communication.</p> <p>Des manuels de référence des logiciels utilisés et du système d'exploitation, un accès à l'aide en ligne.</p> <p>Des catalogues de formation.</p>	<p>La précision de l'identification du besoin d'assistance.</p> <p>L'adaptation de la réponse à la demande.</p> <p>La précision des modes opératoires.</p>
---	--	--

Finalité 5 : Prise en charge des activités déléguées

5.1 Assurer la gestion administrative des ressources humaines du service

<i>Compétences</i>	<i>Conditions de réalisation (« on donne »)</i>	<i>Critères de performance (« on attend »)</i>
	<p><i>Pour l'ensemble des activités :</i></p> <p>Un micro-ordinateur en réseau connecté à Internet équipé :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'un navigateur web, - d'un client de messagerie, - d'une suite de logiciels bureautiques - d'un requêteur graphique ou SQL permettant d'accéder aux données du système d'information RH de l'organisation. <p>L'accès aux données du domaine de la gestion du personnel via des modules spécialisés de logiciels professionnels et d'un portail.</p> <p>Le cadre juridique.</p> <p>Les contraintes organisationnelles et financières.</p> <p>Les procédures existantes.</p>	
<p>1. Participer au processus de recrutement</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier les compétences attendues. • Sélectionner le ou les supports de diffusion. • Concevoir l'annonce. • Contribuer au processus de sélection des candidats. • Faciliter l'intégration. 	<p>Une situation professionnelle contextualisée à partir d'une demande de recrutement caractérisée par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des consignes précisant le rôle de l'assistant dans la procédure, - des informations relatives au poste à pourvoir, - une situation d'accueil d'un nouveau salarié. 	<p>La pertinence de l'analyse et de la reformulation de la demande de recrutement qui conduise à une identification précise des compétences attendues.</p> <p>Le respect des procédures.</p> <p>La pertinence du choix des supports de diffusion.</p> <p>La qualité de l'annonce (structure, fond, forme).</p> <p>Le respect de la culture d'entreprise.</p>
<p>2. Préparer et suivre les formations</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier les besoins. • Etablir des priorités. • Organiser les actions de formation. • Assurer le suivi administratif et financier. • Dresser un bilan des actions effectuées. 	<p>Une situation professionnelle contextualisée caractérisée par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le plan annuel de formation, les demandes individuelles de formation, - des consignes, - les ressources internes et externes de formation. 	<p>La prise en compte du contexte et le respect des contraintes.</p> <p>La pertinence de la détermination des priorités (critères de choix des formations, des stagiaires, des organismes).</p> <p>La justification des choix opérés.</p> <p>L'efficacité des outils de suivi proposés.</p>

<p>3. Assurer le suivi des congés annuels</p> <ul style="list-style-type: none"> • Collecter les contraintes et les souhaits. • Organiser la continuité du service. 	<p>Une situation professionnelle qui précise :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les contraintes de permanence, - les souhaits du personnel. 	<p>La pertinence du compromis entre les besoins de l'entreprise et les attentes des salariés.</p> <p>La justification des choix opérés.</p> <p>Le réalisme et l'efficacité des propositions.</p>
<p>4. Gérer les absences</p> <ul style="list-style-type: none"> • Assurer le suivi des absences. • Proposer des solutions de remplacement. • Alerter le supérieur hiérarchique. 	<p>Une situation professionnelle contextualisée d'absence prévue ou imprévue d'un membre du service.</p> <p>Des contraintes de continuité de l'activité.</p> <p>Des possibilités de remplacement en interne ou en faisant appel à des prestataires de services.</p>	<p>La pertinence des choix de remplacement (en interne ou le recours à du personnel extérieur).</p> <p>La justification des choix opérés.</p> <p>Le respect des contraintes.</p> <p>Le réalisme des propositions formulées en réponse à la situation et à l'urgence.</p>
<p>5. Participer à l'information sociale des membres du service</p> <ul style="list-style-type: none"> • Collecter les informations sociales. • Optimiser la circulation de l'information. • Expliquer, conseiller. 	<p>Une situation professionnelle qui fournit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des informations destinées à déclencher des actions individuelles ou collectives (élections, œuvres sociales du CE, PEE, imprimé de demande de congé, accès aux tickets repas...), - ou une demande d'explications, de conseils d'un salarié sur ses droits et obligations. 	<p>La fidélité et la précision du repérage des événements déclenchant un besoin d'information sociale.</p> <p>La pertinence des informations collectées et fournies.</p> <p>La pertinence du choix des moyens de diffusion de l'information sociale.</p> <p>L'efficacité des procédures de veille et d'actualisation de l'information sociale mises en place.</p> <p>La pertinence des explications et conseils.</p>
<p>6. Mettre à jour des données administratives du personnel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Situer ses activités en relation avec la DRH. • Respecter des échéances. • Assurer la fiabilité des données administratives. • Respecter la confidentialité des informations transmises ou collectées. 	<p>Une situation professionnelle contextualisée qui fournit des informations permettant la mise à jour des données du personnel.</p>	<p>La précision du repérage des échéances et des relations essentielles entre les informations.</p> <p>Le respect des obligations sociales et de leurs échéances (déclarations URSSAF, déclaration embauche).</p> <p>La fiabilité des informations fournies.</p>

5.2 Gérer les ressources matérielles d'un service administratif

<i>Compétences</i>	<i>Conditions de réalisation</i> (« on donne »)	<i>Critères de performance</i> (« on attend »)
<p>1. Gérer les achats de petit matériel et de fournitures</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recenser les besoins. • Assurer une gestion optimale des stocks de fournitures. • Négocier les conditions d'achat. • Optimiser les coûts. • Assurer le suivi des commandes. 	<p>Une situation contextualisée caractérisée par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des demandes d'achat, la liste des fournitures à gérer, le rythme de sortie des stocks, des sources d'information relatives aux fournisseurs, - une procédure d'achat des fournitures, - des contraintes budgétaires. <p>Un micro-ordinateur en réseau connecté à Internet :</p> <ul style="list-style-type: none"> - équipé d'un navigateur web, d'un client de messagerie, d'une suite de logiciels bureautiques, - permettant d'accéder aux données du système d'information de l'organisation via un requêteur (graphique ou SQL) ou des modules spécialisés de logiciels professionnels ou encore via un intranet. 	<p>L'efficacité des choix opérés et leur justification.</p> <p>L'optimisation des conditions d'achat.</p> <p>L'absence de rupture de stock.</p> <p>La rigueur du suivi des achats.</p> <p>La prise en compte correcte des données relatives aux achats dans le système d'information.</p>
<p>2. Aménager l'espace de travail</p> <ul style="list-style-type: none"> • Faire respecter les règles d'ergonomie. • Intégrer la réglementation relative aux conditions de travail (hygiène, sécurité, maladies professionnelles). 	<p>Une situation contextualisée qui informe d'un changement d'organisation dans un espace donné (déménagement, nouvel arrivant, nouveau matériel, nouvelles règles ergonomiques).</p> <p>Des consignes.</p> <p>Des contraintes juridiques, organisationnelles, budgétaires.</p>	<p>La pertinence de l'analyse de la situation.</p> <p>La cohérence d'une proposition de répartition et d'aménagement de l'espace avec l'ensemble des paramètres.</p> <p>La prise en compte des contraintes d'ergonomie, d'hygiène et de sécurité.</p>
<p>3. Élaborer et suivre le budget de fonctionnement du service</p> <ul style="list-style-type: none"> • Etablir et suivre le budget. • Optimiser les coûts. 	<p>Une situation professionnelle contextualisée par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les données et les contraintes nécessaires à l'élaboration du budget du service, - les contraintes organisationnelles. <p>Un micro-ordinateur en réseau connecté à Internet :</p> <ul style="list-style-type: none"> - équipé d'un navigateur web, d'un client de messagerie, d'une suite de logiciels bureautiques, - permettant d'accéder aux données du système d'information de l'organisation via un requêteur (graphique ou SQL) ou des modules spécialisés de logiciels professionnels ou encore via un intranet. 	<p>La rigueur de l'élaboration du budget, du suivi et du contrôle des dépenses.</p>

5.3 Organiser un événement

<i>Compétences</i>	<i>Conditions de réalisation</i> (« on donne »)	<i>Critères de performance</i> (« on attend »)
<p>1. Assurer la logistique</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier les besoins liés à l'événement. • Prendre en compte les contraintes. • Sélectionner les ressources internes et/ou externes. • Construire le déroulement de la manifestation. • Organiser les conditions matérielles. • Mettre en place les procédures de suivi. 	<p>Une situation contextualisée présentant l'événement à organiser :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la cible concernée, - les objectifs à atteindre. <p>Des contraintes organisationnelles, budgétaires, juridiques (sécurité, autorisations, déclarations...).</p> <p>Des éléments de charte graphique.</p> <p>Des modèles de documents.</p>	<p>La précision du recensement des besoins et des ressources nécessaires.</p> <p>La cohérence entre les objectifs, les cibles et les moyens.</p> <p>L'efficacité de la détermination des priorités.</p> <p>Une proposition d'organisation incluant des outils adaptés.</p> <p>Le respect des délais.</p> <p>L'efficacité des procédures de contrôle.</p>
<p>2. Assurer la communication</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informer les acteurs. • Définir les cibles de la communication. • Concevoir ou faire concevoir les supports de communication adaptés. • Sélectionner les modes de diffusion. • Accueillir. • Gérer les relations avec les intervenants, le public, la presse. 	<p>Un micro-ordinateur en réseau connecté à Internet :</p> <ul style="list-style-type: none"> - équipé d'un navigateur web, d'un client de messagerie et d'une suite de logiciels bureautiques, - donnant accès à l'administration d'un espace de publication dynamique sur le web. 	<p>La pertinence et l'efficacité de l'information des acteurs.</p> <p>La prise en compte de la culture d'entreprise, des usages professionnels, de la nature de l'événement et de la cible.</p> <p>La qualité de la rédaction et correction de la langue.</p> <p>Le respect des contraintes de mise en forme ou de la charte graphique.</p> <p>La pertinence des moyens de diffusion de l'information.</p> <p>La justification des choix opérés.</p>
<p>3. Prévoir et gérer les coûts</p> <ul style="list-style-type: none"> • Optimiser les coûts. • Établir et négocier le budget. • Suivre le budget. 		<p>La rigueur de l'élaboration du budget et de son suivi.</p> <p>La pertinence de la justification du budget.</p>
<p>4. Évaluer les résultats</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier des indicateurs pertinents. • Analyser les résultats. 		<p>La pertinence des indicateurs retenus.</p> <p>L'analyse critique des résultats dans ses dimensions qualitative et/ou quantitative.</p> <p>La pertinence des propositions d'amélioration.</p>

5.4 Prendre en charge un dossier spécialisé

<i>Compétences</i>	<i>Conditions de réalisation</i> (« on donne »)	<i>Critères de performance</i> (« on attend »)
<p>1. Collecter les informations spécifiques au domaine de spécialité</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier le besoin d'information. • Mobiliser les ressources nécessaires. 	<p>Une situation contextualisée dans un service caractérisée par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une spécialisation des activités (RH, Communication, Juridique, Commercial...), - la délégation auprès de l'assistant(e) d'un dossier spécialisé. <p>Le rôle des différents acteurs de l'organisation et la répartition des tâches.</p> <p>Le champ des missions de l'assistant (limites et objectifs).</p>	<p>L'analyse du contexte et le respect des contraintes.</p> <p>La pertinence de l'analyse du processus de travail en termes de besoins d'informations spécifiques.</p> <p>L'identification des ressources informationnelles du domaine de spécialité.</p> <p>La cohérence du choix des méthodes relatives à la recherche et à la collecte des informations.</p> <p>L'évaluation de l'information collectée.</p>
<p>2. Mettre en œuvre les méthodes de travail spécifiques au domaine de spécialité</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier et appliquer les procédures existantes. • Utiliser la terminologie adaptée. • Mettre en œuvre les méthodes et outils spécifiques. • Utiliser les logiciels ou modules spécifiques. 	<p>La description des processus de travail du service (procédures, acteurs, ressources, production).</p> <p>Un micro-ordinateur en réseau connecté à Internet équipé :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'un navigateur web, - d'un client de messagerie, - d'une suite de logiciels bureautiques - d'un requêteur graphique ou SQL permettant d'accéder aux données du domaine de spécialité <p>L'accès aux données du domaine de spécialité via des modules spécialisés de logiciels professionnels, un intranet, éventuellement un portail</p>	<p>La pertinence de l'analyse du processus de travail en termes de besoin à satisfaire, tâches, acteurs, procédures.</p> <p>L'identification et la mobilisation du vocabulaire du domaine de spécialité.</p> <p>L'identification des compétences spécifiques du service (juridiques, méthodologiques, informatiques).</p> <p>La prise en compte de méthodes de travail et d'outils spécifiques.</p> <p>La prise en main de fonctionnalités de logiciels (ou modules) du domaine de spécialité.</p>
<p>3. Évaluer sa performance</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vérifier le respect des délais et des coûts. • Evaluer les résultats obtenus. • Réguler son action. • Rendre compte. 		<p>La prise en compte des objectifs et des contraintes.</p> <p>La pertinence de l'autoévaluation (respect des priorités, des délais, analyse des résultats).</p> <p>La clarté et la fiabilité du compte-rendu.</p> <p>La pertinence des propositions de régulation.</p>

CONNAISSANCES ASSOCIEES

Finalité 1 : Soutien à la communication et aux relations internes et externes

1.1 Collaborer avec le(s) manager(s)

<i>Compétences</i>	<i>Connaissances associées</i>	<i>Limites de connaissance</i>
<p>1. Instaurer et entretenir la relation avec le(s) manager(s)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analyser la situation de communication interpersonnelle. • Favoriser la collaboration. • Formuler des avis. • Anticiper les besoins et formuler des propositions. • Respecter la confidentialité. <p>2. Recueillir des consignes de travail</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pratiquer les techniques de l'écoute active. • Prendre des notes. • Traduire les consignes en actions à mener. <p>3. Rendre compte, informer, faire le point</p> <ul style="list-style-type: none"> • Assurer une fonction d'écoute, de veille et de mémorisation. • Exposer à l'oral. • Dialoguer, argumenter. • Rédiger des notes, des comptes-rendus, des courriels. • Mettre en oeuvre les fonctionnalités d'écriture, de correction et de mise en forme des logiciels bureautiques. 	<p>Dimension managériale Fonctions du manager, fonctions de l'assistant. Styles de direction. Délégation, responsabilité, confidentialité.</p> <p>Dimension relationnelle Communication interpersonnelle : - caractéristiques, - composantes.</p> <p>Phénomènes de construction du sens : - contexte - enjeux des acteurs - relation et interactions - signes : verbaux et non-verbaux.</p> <p>Relation assistant/manager : - statut, rôle, place, - communication raisonnée, facilitante, - valeurs, personnalité, identité, - rôle et comportement professionnel attendu, - écoute active, empathie, - prise de parole dans la relation de face à face.</p> <p>Dimension technique Structuration professionnelle des notes. Supports de communication et structure des écrits professionnels : note, courriel, compte-rendu. Fonctionnalités des logiciels de production et d'impression de documents.</p>	<p>Ces connaissances prennent appui sur le programme de management et sont mises en œuvre à l'occasion de situations professionnelles. Le « style de direction » est étudié dans un contexte organisationnel donné. Cela exclut donc l'étude de la personnalité et de la psychologie du manager.</p> <p>Les modèles s'appuyant sur le fonctionnement psychique, neurobiologique ou sur les caractéristiques physiologiques des individus comme l'analyse transactionnelle, la PNL, la morphopsychologie ou d'autres encore sont exclus du champ de l'étude.</p> <p>Les processus et les techniques de mémorisation sont exclus du champ d'étude.</p> <p>Un système d'écriture abrégée codé est exclu au profit de quelques principes élémentaires d'écriture simplifiée.</p> <p>Client de messagerie et <i>webmail</i> inclus.</p>

1.2 Contribuer à la cohésion des groupes

<i>Compétences</i>	<i>Connaissances associées</i>	<i>Limites de connaissance</i>
<p>1. Installer les conditions d'un climat de travail favorable</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier les normes sociales en vigueur. • Accueillir, intégrer les participants. • Analyser les phénomènes propres au fonctionnement des groupes restreints. • Favoriser une communication informelle. • Faciliter les interactions. • Prévenir et réduire le stress. • Anticiper et réduire les tensions. • Favoriser le dépassement des conflits. <p>2. Animer un travail collaboratif</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier l'objet du travail collaboratif et le situer dans l'activité de l'entité. • Instaurer une communication formelle. • Mettre en oeuvre les outils et les méthodes du travail collaboratif. • Assurer la circulation des documents (papiers et électroniques). • Entretenir l'activité collaborative. <p>3. Gérer une réunion</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier les finalités de la réunion et les enjeux relationnels. • Prendre en compte les normes sociales et usages propres au contexte. • Assurer la logistique de la réunion. • Rédiger et rassembler les documents relatifs à la réunion. • Prendre la parole en public • Pratiquer les techniques d'animation de réunion. • Pratiquer les techniques de créativité. • Prendre des notes. 	<p>Dimension managériale Leadership et styles de leadership. Modes de collaboration (coordination, coopération, adhésion). Modes de décision dans le groupe. Sécurité et santé au travail (le stress au travail)</p> <ul style="list-style-type: none"> - facteurs de stress au travail, - conséquences pour l'individu, pour l'organisation, - aspects législatifs et réglementaires, - prévention du stress au travail. <p>Dimension relationnelle Typologie des groupes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - groupe restreint/organisation, - groupe formel/informel, - groupe d'appartenance/de référence, - fonctions des membres du groupe, - production, facilitation, régulation. <p>Dynamique de groupe :</p> <ul style="list-style-type: none"> - facteurs de cohésion et de motivation, - sentiment d'appartenance, - normes et culture de groupe, climat relationnel, - attitudes individuelles au sein des groupes, - tendance au conformisme, - influence et rôle des minorités actives. <p>Conflits au sein des groupes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - processus de conflit : facteurs déclencheurs, tensions, stress, crise, - types et sources de conflits, - attitudes dans le conflit, - modalités de dépassement (arbitrage, négociation, médiation), - négociation (ajustements, concessions, compromis). <p>Réunions de groupe :</p> <ul style="list-style-type: none"> - types de réunion, - fonctions de l'animateur, - modalités d'animation. <p>Dimension technique Logistique des réunions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - aspects organisationnels : planification, réservations, - aspects communicationnels : convocations, supports de communication, comptes-rendus, - aspects matériels et logiciels : plate-forme de réunion à distance, vidéoprojecteur, logiciel de présentation par ordinateur, logiciel de cartographie visuelle des idées. 	<p>L'étude se limite à l'identification des facteurs de stress sans aborder l'explication psychologique ni décrire les manifestations du stress.</p> <p>L'entraînement à des méthodes de gestion du stress est exclu.</p> <p>L'étude ne porte pas sur les explications psychologiques des réactions individuelles au sein du groupe.</p> <p>Les conflits sociaux sont exclus du champ d'étude.</p> <p>L'étude se limite aux conflits interpersonnels ou au sein des groupes professionnels restreints en situation de travail.</p> <p>L'approche du travail collaboratif est menée en référence à la finalité 4 : "Participer à la coordination des activités des membres de l'entité".</p>

1.3 Assurer l'interface entre le (ou les) manager(s) et l'environnement de travail (interne, externe, international)

<i>Compétences</i>	<i>Connaissances associées</i>	<i>Limites de connaissance</i>
<p>1. Créer, entretenir et activer un réseau relationnel (à l'interne, à l'externe, à l'international)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier les rôles et les compétences des acteurs. • Créer une base de contacts. • Établir des contacts et maintenir des relations formelles ou informelles, en français ou en langue étrangère. • Solliciter ou associer des compétences. <ul style="list-style-type: none"> • Partager ses informations. <p>2. Accueillir et informer en français et en langue étrangère</p> <ul style="list-style-type: none"> • Orienter, guider un visiteur. • Adapter sa communication à l'interlocuteur. • Communiquer en langue étrangère, en situation de face à face. • Etablir une communication informelle avec un visiteur. • Représenter les principes, les valeurs et l'image de l'organisation. <ul style="list-style-type: none"> • Filtrer les demandes. <p>3. Communiquer par écrit (en interne, à l'externe, en langue française et étrangère)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier l'objectif de la communication. • Définir les moyens de la communication. • Structurer, rédiger (en français et en langue étrangère) et mettre en forme tous types de documents. • Appliquer une charte graphique. • Mobiliser les fonctionnalités d'écriture, de mise en page et de présentation des logiciels bureautiques. • Contrôler sa production et celle d'autrui. 	<p>Dimension managériale Types de communication :</p> <ul style="list-style-type: none"> - communication interne/externe, - communication stratégique/opérationnelle, - communication institutionnelle, - communication globale, - communication formelle/informelle. <p>Image, valeurs, culture de l'organisation.</p> <p>Dimension relationnelle Réseau relationnel interne, externe, à l'international.</p> <p>Argumentation/manipulation (types d'arguments).</p> <p>Communication orale :</p> <ul style="list-style-type: none"> - communication interculturelle, - comportement relationnel professionnel, - techniques de filtrage, - écoute et affirmation de soi (assertivité). <p>Communication écrite :</p> <ul style="list-style-type: none"> - modes, moyens et processus de diffusion, - vocabulaire, syntaxe et orthographe, - usages en matière d'écrits professionnels, - procédures de contrôle de la qualité, - usages, codes propres à la messagerie électronique (nétiquette). 	<p>L'étude permet de détecter, d'explicitier ou de faire formaliser les intentions afin d'éviter tous procédés manipulateurs. Elle exclut leur mise en œuvre consciente.</p> <p>Concernant la communication interculturelle, on exclut une approche stéréotypée ou injonctive.</p>

<i>Compétences</i>	<i>Connaissances associées</i>	<i>Limites de connaissance</i>
<p>4. Négociateur en langue française et étrangère</p> <ul style="list-style-type: none"> • Préparer la négociation. • Identifier les intérêts de l'organisation ou de l'entité. • Identifier les partenaires impliqués. • Prendre en compte les différences culturelles. • Argumenter et traiter les objections. • Détecter et refuser les procédés relevant de la manipulation. • Rechercher un accord. • Reformuler les termes de l'accord. 	<p>Négociation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - types de négociation, - préparation (repérage des marges de manœuvre, des intérêts contradictoires, des enjeux, anticipation des objections), - affirmation/discussion, opinions/faits, démonstration, preuves), - modalités d'accord (consensus, ajustement, concession, compromis). <p>Dimension technique</p> <p>Charte graphique.</p> <p>Modèles de documents.</p> <p>Fonctionnalités des outils de communication :</p> <ul style="list-style-type: none"> - téléphonie, - télécopie, - messagerie électronique. <p>Les fonctionnalités d'écriture, de mise en page et de présentation des logiciels bureautiques.</p>	<p>Les négociations abordées se limitent à des situations courantes pour l'assistant et n'ont jamais une dimension stratégique pour l'organisation.</p> <p>La négociation de vente est exclue.</p>

Finalité 2 : Soutien à l'information

2.1 Rechercher l'information

<i>Compétences</i>	<i>Connaissances associées</i>	<i>Limites de connaissance</i>
<p>1. Évaluer les besoins d'information</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anticiper et identifier les besoins d'information explicites ou implicites. • Apprécier sa contribution à l'information du manager. <p>2. Mobiliser les méthodes de recherche d'information</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier les sources d'information internes et externes. • Mobiliser les moyens de recherche d'information. • Interroger une base de données. • Sélectionner et valider l'information. • Réaliser un questionnaire d'enquête et traiter les réponses. <p>3. Assurer une veille informationnelle</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier les champs de la veille. • Mettre en place une méthode de veille. • Référencer ses sources. • Identifier les évolutions et les changements significatifs. • Valoriser l'information sélectionnée. • Formuler une alerte. 	<p>Dimension managériale L'information :</p> <ul style="list-style-type: none"> - définition, - nature, forme, statut, - qualités et coûts, - fonctions. <p>Dimension technique La recherche d'information :</p> <ul style="list-style-type: none"> - sources d'information internes et externes, leurs caractéristiques, - outils et méthodes de recherche (Moteurs de recherche, annuaires thématiques, méta moteurs, groupes de <i>news</i>), - critères de validation de l'information. <p>La veille informationnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> - enjeux, - types de veille, - sujets de veille, - démarche. <p>Les enquêtes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - méthodologie, - conception de questionnaires, - modes d'administration, - dépouillement, tris simples et croisés, - logiciels d'enquêtes. <p>Les bases de données relationnelles :</p> <ul style="list-style-type: none"> - modèle relationnel (données, relations, contraintes d'intégrités, opérateurs relationnels d'interrogation), - schéma de la base de données (table, enregistrement, champ, clé primaire, clé étrangère), - langage de requête SQL (ordres SELECT, UPDATE, DELETE), - gestion des utilisateurs, des groupes d'utilisateurs et droits d'accès aux données (lecture, écriture, création, suppression). 	<p> limiter la veille à des sujets opérationnels (évolution juridique, commerciale, ...).</p> <p>Sont exclues :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les enquêtes commerciales, - les méthodes d'échantillonnage. <p>La construction du modèle de données est exclue. La base ou son schéma sont donnés.</p>

2.2 Produire une information structurée

<i>Compétences</i>	<i>Connaissances associées</i>	<i>Limites de connaissance</i>
<p>1. Créer et modéliser un document</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier l'objectif du document. • Sélectionner les informations. • Déterminer le modèle du document (structure et forme). • Rédiger le document. • Produire, utiliser, maintenir des documents génériques. • Référencer un document. • Définir les modalités d'utilisation des documents. 	<p>Dimension managériale</p> <p>Le document comme élément de communication (interlocuteurs, message, support).</p> <p>Le document comme réservoir ou véhicule de l'information (document de position, de liaison).</p> <p>Cadre juridique.</p> <p>Dimension technique</p> <p>Le document :</p> <ul style="list-style-type: none"> - notion de document, typologie des documents, rôle du document, - structure, données, présentation, - traçabilité et circulation du document, - historique d'un document : gestion des versions, mode révision, - protection et sécurité d'un document : par mot de passe, par cryptage. <p>Les règles de production et de standardisation des documents :</p> <ul style="list-style-type: none"> - standardisation documentaire au niveau bureautique : <ul style="list-style-type: none"> o chaînes documentaires (documents en interaction dans le cadre d'un processus métier), o lettres type, bibles de paragraphes, modèles, formulaires, feuilles de style... o langages de description : HTML, XML, o charte graphique, o référentiel documentaire, - standardisation des procédures par les progiciels de gestion intégrés : <ul style="list-style-type: none"> o fonctions, o intérêt, o applications, - standardisation documentaire au niveau des échanges interentreprises : l'échange de données informatisées (EDI) : définition, normalisation, usages. 	<p>Inclure les aspects juridiques relatifs à l'utilisation des informations nominatives et sensibles, ainsi qu'à la protection de la propriété intellectuelle.</p> <p>La programmation à l'aide d'un langage de description de document est exclue.</p> <p>Se limiter à l'intérêt d'un PGI et de l'EDI et à leurs conséquences en termes de standardisation. On exclut donc l'apprentissage de ces solutions.</p>

<i>Compétences</i>	<i>Connaissances associées</i>	<i>Limites de connaissance</i>
<p>2. Élaborer un dossier documentaire, un dossier comptable, une revue de presse</p> <ul style="list-style-type: none"> • Effectuer une lecture sélective et rapide. • Sélectionner et hiérarchiser les informations. • Synthétiser l'information. • Analyser l'information comptable de synthèse. • Structurer le dossier, la revue de presse. • Organiser l'accès à l'information. 	<p>La comptabilité financière :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le cadre réglementaire, - l'objectif d'image fidèle, - la démarche de construction, de l'enregistrement comptable aux documents de synthèse, - les apports pour les décideurs et les partenaires. <p>L'information comptable de synthèse :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le bilan et sa structure (actif, passif, postes), - le compte de résultat et sa structure (charges, produits, postes). <p>L'analyse comptable :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les soldes intermédiaires de gestion : calcul et signification, - la capacité d'autofinancement, <p>- le bilan fonctionnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> o postes, o la relation entre le fonds de roulement, le besoin en fonds de roulement et la trésorerie. <p>Modalités de la revue de presse.</p> <p>Résumé, sommaire, table des matières, pagination, liens hypertextes, gestion des annexes et des pièces jointes.</p>	<p>Les écritures comptables sont exclues en tant qu'objet d'apprentissage. S'en tenir à une analyse de l'information de synthèse.</p> <p>Inclure la notion d'amortissement.</p> <p>Se limiter à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la marge commerciale, - la valeur ajoutée, - l'excédent brut d'exploitation, - le résultat d'exploitation, - le résultat de l'exercice. <p>Le bilan fonctionnel est donné.</p> <p>Inclure la production automatisée pour un dossier numérique.</p>

2.3 Gérer les documents de l'entité

<i>Compétences</i>	<i>Connaissances associées</i>	<i>Limites de connaissance</i>
<p>1. Procéder à l'acquisition numérique de documents</p> <ul style="list-style-type: none"> • Numériser les documents. • Attribuer un format au document (image ou contenu). • Convertir le format d'un document. • Compresser un document numérique. • Indexer un document. <p>2. Trier, classer et archiver les documents du service</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier les usages et les besoins. • Concevoir les procédures de classement et de recherche. • Appliquer les critères de classement. • Proposer une solution d'archivage. • Archiver les documents. • Apurer la documentation et les archives. 	<p>Dimension managériale</p> <p>Les fonctions et enjeux de la gestion documentaire.</p> <p>Les relations entre processus et gestion des documents.</p> <p>Dimension technique</p> <p>La GED bureautique :</p> <ul style="list-style-type: none"> - fonctions (acquisition, classement, archivage), - acquisition des documents (aspiration, téléchargement ou numérisation) et reconnaissance optique, - formats et dénomination des documents, - indexation et critères d'indexation (propriétés et dictionnaire des mots-clés) des documents. <p>Procédures de classement et d'archivage :</p> <ul style="list-style-type: none"> - moyens matériels, techniques et financiers, - organisation des archives, - cycle de vie du document, - obligations juridiques. 	<p>En relation avec la finalité 4 "Participer à l'élaboration et à la mise en œuvre des processus administratifs".</p> <p>Se limiter au rôle des documents dans les processus.</p> <p>Les ordres de classement sont donnés.</p>

2.4 Contribuer à la qualité du système d'information

<i>Compétences</i>	<i>Connaissances associées</i>	<i>Limites de connaissance</i>
<p>1. Optimiser la circulation de l'information</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier les destinataires de l'information. • Identifier et représenter les circuits d'information. • Créer, améliorer les procédures de diffusion. • Diffuser et expliquer les procédures. • Mettre à jour les listes de diffusion et les annuaires. • Suivre la diffusion de l'information. <p>2. Participer à l'évolution du système d'information</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se situer dans l'organisation et dans les processus. • Identifier les besoins. • Analyser et représenter les procédures et les flux. • Proposer des améliorations et les argumenter. <p>3. Participer à la sécurité du système d'information</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier les procédures et moyens de sécurisation du système d'information. • Repérer les dysfonctionnements. • Participer à la gestion des droits d'accès. • Gérer les sauvegardes. • Contrôler l'intégrité et la confidentialité des informations. • Formuler des propositions d'amélioration relatives aux postes et au service. 	<p>Dimension managériale Les acteurs et l'information : pouvoirs et enjeux, marges de manœuvre.</p> <p>Règles déontologiques dans le cadre de la fonction d'assistant (confidentialité, partage de l'information).</p> <p>Dimension technique La diffusion des informations : - diffusion de masse, diffusion ciblée, - moyens de diffusion.</p> <p>Le système d'information : - définition, - rôles du SI : aide à la décision, aide à la communication et aide à la gestion des connaissances, - représentation des flux d'information.</p> <p>Les réseaux informatiques : - services offerts par les serveurs (serveur de fichiers, serveur d'impression, serveur de données, serveur d'applications, serveur web), - équipements d'interconnexion, filaires et non filaires. - protocole TCP/IP : <ul style="list-style-type: none"> ○ principes d'adressage (adresse réseau, adresses des hôtes, masque), ○ interconnexion de réseaux, - architectures technique et fonctionnelle d'un réseau local connecté à Internet, - architecture client-serveur (à 2 niveaux et multi niveau), - sécurité des réseaux : <ul style="list-style-type: none"> ○ identification et authentification, ○ droits d'accès aux ressources, ○ sécurité entrante (pare-feu) et sortante (serveur mandataire), ○ protection contre les virus, les pourriels (spams) et les logiciels espions (spywares), - internet, intranet, extranet, portail web.</p>	<p>Exclure la participation de l'assistant comme architecte du SI. S'en tenir à la formulation de propositions adaptées développées à partir d'une analyse des processus de travail.</p> <p>Se limiter à une caractérisation simple du protocole internet standard mis en œuvre par une application.</p>

Finalité 3 : Aide à la décision

3.1 Identifier un problème ou un besoin

<i>Compétences</i>	<i>Connaissances associées</i>	<i>Limites de connaissance</i>
<p>1. Déceler un problème ou un besoin</p> <ul style="list-style-type: none"> • Faire expliciter les besoins. • Collecter les informations. • Rechercher les causes de dysfonctionnement. • Appliquer une méthode d'analyse. • Formuler un diagnostic. <p>2. Définir les objectifs</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apprécier les enjeux. • Préciser, quantifier les objectifs à atteindre. • Hiérarchiser les objectifs. <p>3. Identifier les contraintes et les opportunités</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recenser les contraintes de temps, de qualité et de coût. • Identifier les opportunités. 	<p>Dimension managériale</p> <p>La prise de décision : niveaux de décision, processus de décision.</p> <p>Dimension technique</p> <p>La résolution de problèmes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - notion de problème, typologie, - démarche de résolution de problème, - outils de définition du problème, - outils de recherche et d'analyse des causes, - outils de traitement et d'analyse de l'information. 	<p>Les problèmes à résoudre ou besoins à satisfaire sont de nature opérationnelle.</p> <p>Se limiter à l'arbre des causes, au schéma causes-effet et au diagramme de Pareto.</p> <p>Pour l'analyse et le traitement de l'information quantitative, on se limite à l'usage du tableur.</p>

3.2 Proposer des solutions

<i>Compétences</i>	<i>Connaissances associées</i>	<i>Limites de connaissance</i>
<p>1. Rechercher des solutions</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier l'existant. • Recenser les bonnes pratiques. • Utiliser les techniques de créativité. <p>2. Analyser les solutions</p> <ul style="list-style-type: none"> • Définir les critères de comparaison. • Utiliser les méthodes et outils de simulation. • Contrôler la vraisemblance des résultats. • Interpréter les résultats. • Évaluer les coûts. • Concevoir une feuille de calcul. <p>3. Présenter les solutions</p> <ul style="list-style-type: none"> • Argumenter les solutions proposées. • Élaborer un rapport d'étude. 	<p>Dimension technique</p> <p>La résolution de problèmes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - recherche, analyse et présentation de solutions : <ul style="list-style-type: none"> ○ techniques et outils de créativité, ○ outils de comparaison et de simulation, ○ tableur/graphueur : simulation et analyse de solutions, ○ logiciel de cartographie visuelle des idées : création, modification, exploitation des cartes heuristiques. <p>Le calcul de coûts :</p> <ul style="list-style-type: none"> - charges directes, charges indirectes, - coût complet, coût variable, coût direct. <p>Dimension relationnelle</p> <p>Argumentation. Rapport.</p>	<p>Inclure le tableau croisé dynamique et la fonction valeur cible.</p> <p>On limite le calcul de coûts à des activités du niveau opérationnel.</p> <p>Pour les charges indirectes, le coût des unités d'œuvre est donné.</p> <p>En relation avec la finalité 1.</p>

3.3 Assurer le suivi de la décision

<i>Compétences</i>	<i>Connaissances associées</i>	<i>Limites de connaissance</i>
<p>1. Définir un plan d'action</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier les étapes, échéances, délais et priorités. • Planifier les tâches. • Proposer une répartition des tâches au sein d'un groupe. • Élaborer un budget. <ul style="list-style-type: none"> • Utiliser les fonctionnalités de gestion de projet et de traitement de l'information quantitative. <p>2. Élaborer un tableau de bord</p> <ul style="list-style-type: none"> • Définir les critères et les indicateurs. • Concevoir un tableau de bord. • Renseigner un tableau de bord. • Utiliser les fonctionnalités de calcul et de présentation de données. <p>3. Analyser les écarts</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comparer prévisions et réalisations. <ul style="list-style-type: none"> • Interpréter les écarts. <p>4. Alerter et proposer des mesures correctives</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rendre compte. • Concevoir et proposer des mesures correctives. 	<p>Dimension managériale Le pilotage des organisations :</p> <ul style="list-style-type: none"> - notion de pilotage organisationnel, - prévision, contrôle, régulation, - la performance : approches, évaluation. <p>Dimension technique Méthodes et outils d'organisation du travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - tableau de répartition des tâches, - ordonnancement : tâches, durée, délai, antériorité, simultanéité, chemin critique, marges, - logiciel de gestion de projet : ordonnancement, gestion des tâches, des temps, des documents. <p>Budget</p> <ul style="list-style-type: none"> - plan d'action – budget, - distinction charge – décaissement, - charges fixes, charges variables, - ajustement budgétaire. <p>Tableau de bord :</p> <ul style="list-style-type: none"> - objectifs, - méthodologie d'élaboration, - critères et indicateurs de suivi et de performance, - comparaison réalisé/prévu, dans le temps, - mise en valeur de l'information. <p>Les écarts :</p> <ul style="list-style-type: none"> - calcul d'écarts entre réalisation et prévision, - interprétation des écarts. <p>Le tableur-grapheur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - fonctionnalités de calcul et de représentation graphique pour le tableau de bord, - liens entre feuilles de calcul. <p>Dimension relationnelle</p> <ul style="list-style-type: none"> - Compte rendu. - Rapport. 	<p>L'ordonnancement des tâches est effectué à l'aide d'un logiciel de gestion de projet.</p> <p>La conception du budget, du tableau de bord n'est envisagée que dans le cadre d'une action ou d'un projet. Elle est réalisée à l'aide d'un tableur/grapheur.</p> <p>Le calcul des écarts n'est envisagé que dans le cadre d'une action ou d'un projet. Est exclue la décomposition des écarts (prix et quantité).</p> <p>S'appuyer sur les connaissances de la finalité 1.</p>

Finalité 4 : Organisation de l'action

4.1 Secondar le(les) manager(s) dans ses (leurs) activités

<i>Compétences</i>	<i>Connaissances associées</i>	<i>Limites de connaissance</i>
<p>1. Préparer et suivre l'action du manager</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier le mode de management en usage. • Anticiper et analyser le besoin d'assistance. • Apprécier les enjeux, les contraintes et les priorités. • Apprécier le champ de ses propres responsabilités. • Prendre des décisions opérationnelles. • Répondre aux urgences et aux imprévus. <p>2. Tenir les agendas personnels et partagés</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planifier les activités. • Gérer les conflits de planification. • Anticiper et suivre les événements. • Répondre aux urgences et aux imprévus. • Mobiliser les fonctionnalités de l'agenda électronique, individuel ou partagé. 	<p>Dimension managériale Modes de management. Décisions stratégiques/opérationnelles. Délégation, collaboration.</p> <p>Dimension relationnelle Statut, rôles des acteurs. Médiation. Résolution de conflits.</p> <p>Dimension technique Poste de travail de l'assistant(e) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - caractérisation : <ul style="list-style-type: none"> o organigramme, missions, fonctions, o aspects matériels, - organisation du poste de travail, - moyens de suivi de l'action du manager. <p>Gestion du temps :</p> <ul style="list-style-type: none"> - priorités, urgences, interruptions, imprévus, - hiérarchie des tâches. <p>Fonctionnalités des agendas électroniques.</p>	<p>En liaison avec la finalité 1 "Collaborer avec le(s) manager(s) ».</p> <p>S'appuyer sur les connaissances de la finalité 1.</p> <p>L'organisation du poste de travail prend en compte la charge de travail du poste et porte en particulier sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'optimisation des règles de travail, - l'accessibilité des informations. <p>On présente des outils diversifiés : agenda papier ou électronique, trieurs, messagerie, liste de contrôle comme moyens de suivi de l'activité du manager.</p>
<p>3. Organiser les déplacements</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier les besoins et les contraintes du déplacement. • Réaliser des supports de collecte d'informations relatives aux déplacements. • Appliquer et faire appliquer les procédures relatives aux déplacements. • Optimiser les coûts. • Gérer les réservations et les formalités administratives des déplacements en France et à l'étranger. • Négocier avec les prestataires de services. • Conseiller les voyageurs de l'entité. • Établir et suivre le dossier du déplacement. 	<p>Dimension technique</p> <p>Procédure de déplacement. Préparation et suivi du déplacement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - formalités administratives, - prestataires de services, - outils de recherche d'informations relatives aux déplacements : moteurs de recherche, services de plan, calcul d'itinéraires, - dossier de déplacement. <p>Gestion financière du dossier :</p> <ul style="list-style-type: none"> - composantes du coût d'un déplacement, - contrôle des notes de frais et des coûts, - devises, change. <p>Dimension relationnelle Argumentation. Négociation.</p>	<p>Mobiliser, au minimum, des outils organisationnels comme :</p> <p>tableau d'allocation des ressources, tableau de comparaison des offres.</p> <p>S'appuyer sur les connaissances de la finalité 1.</p>

4.2 Contribuer à l'amélioration de l'organisation de l'entité

<i>Compétences</i>	<i>Connaissances associées</i>	<i>Limites de connaissance</i>
<p>1. Participer à l'élaboration et à la mise en œuvre des processus administratifs</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analyser le processus de travail. • Formaliser des procédures. • Concevoir des documents types. • Suivre l'application des procédures. • Proposer des améliorations des procédures existantes. • Promouvoir les modifications apportées au processus de travail. 	<p>Dimension managériale Les processus métiers de l'organisation. Les relations clients/fournisseurs internes. La qualité administrative :</p> <ul style="list-style-type: none"> - efficacité administrative, - démarche qualité : <ul style="list-style-type: none"> o enjeux, principes, o normes, certification, - gestion de la qualité par les processus. <p>Dimension technique Méthodes d'observation de pratiques professionnelles. Processus administratif :</p> <ul style="list-style-type: none"> - composantes d'un processus <ul style="list-style-type: none"> o acteurs, tâches, o flux d'informations (documents), o délais, o règles de gestion, - démarche d'analyse des processus, - outils d'analyse et de représentation d'un processus : <ul style="list-style-type: none"> o diagramme de flux, o diagramme de modélisation d'un processus, o fiche de processus, o logigramme ou ordinogramme, o fiche de tâches, o descriptif de procédure (fiches, instructions, notes), - outils d'amélioration : <ul style="list-style-type: none"> o tableau causes solutions, o techniques de créativité. <p>L'informatisation des processus :</p> <ul style="list-style-type: none"> - logiciels de gestion intégrée, - gestion des flux d'information (workflow). 	<p>Exclure l'étude détaillée des normes.</p> <p>Se limiter aux processus administratifs.</p> <p>L'approche des documents est menée en relation avec les connaissances de la finalité 2 "Créer et modéliser un document".</p> <p>On attend un diagramme de type événement-résultat avec acteurs.</p> <p>Se limiter aux apports du PGI et des logiciels de gestion des processus métiers.</p>

<i>Compétences</i>	<i>Connaissances associées</i>	<i>Limites de connaissance</i>
<p>2. Participer à la coordination des activités des membres de l'entité</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier et rappeler les objectifs. • Planifier les tâches. • Identifier et gérer les priorités. • Définir, faire respecter les règles et modalités de circulation de l'information. • Organiser le partage et la conservation des informations, des documents. • Réaliser, suivre et rendre compte d'un état d'avancement. • Mettre en oeuvre les outils d'administration d'un espace de travail collaboratif. 	<p>Dimension managériale</p> <p>Travail collaboratif.</p> <p>Les groupes projets :</p> <ul style="list-style-type: none"> - caractéristiques, acteurs, - rôle de l'assistant(e). <p>Performance collective.</p> <p>Dimension technique</p> <p>La coordination des activités :</p> <ul style="list-style-type: none"> - organisation du travail : <ul style="list-style-type: none"> o matrice de priorité, o tableau de répartition des tâches, o matrice de responsabilité, o tableau de compétences, o fiche de travail, - planification et suivi des activités : <ul style="list-style-type: none"> o échéancier, o calendrier d'activité, o agenda, liste de contrôle, o schéma d'ordonnancement, o logiciel de gestion des tâches, - animation des activités : <ul style="list-style-type: none"> o modalités des échanges, o synthèse des contributions, o gestion des dysfonctionnements, o communication des réalisations, - gestion des données partagées (annuaires, bases de données, fichiers et documents). <p>Technologies au service du travail collaboratif :</p> <ul style="list-style-type: none"> - messagerie, - agendas partagés, - conférence <i>web</i>, - gestion des tâches, - plateforme et espaces de travail collaboratif. <p>Administration d'un espace de travail collaboratif.</p> <p>Le groupe de projet :</p> <ul style="list-style-type: none"> - préparation du projet : <ul style="list-style-type: none"> o cahier des charges, o organigramme des tâches, o budget prévisionnel, o outils d'ordonnancement et de planification (PERT ou MPM ; GANTT), - suivi du projet : tableau de bord du projet (avancement des tâches et suivi du budget). <p>Logiciel de gestion de projet.</p>	<p>Le pilotage du projet par l'assistant(e) est exclu.</p> <p>Circonscrire l'étude de la participation à la coordination des activités des membres au niveau, d'un service, d'une équipe restreinte.</p> <p>On se limite à la participation de l'assistant(e) à l'élaboration du cahier des charges, en excluant une rédaction complète.</p> <p>On se limite :</p> <ul style="list-style-type: none"> - aux fonctionnalités principales de préparation et de suivi de projet du logiciel de gestion de projet, - à la gestion d'un projet indépendant.

<i>Compétences</i>	<i>Connaissances associées</i>	<i>Limites de connaissance</i>
	<p>Dimension relationnelle</p> <p>Dynamique de l'action collective :</p> <ul style="list-style-type: none"> - interactions, interdépendances, - stratégie de coopération, de pouvoir. <p>Groupes de production dans les organisations (caractérisation, fonctions).</p> <p>Communication du groupe projet :</p> <ul style="list-style-type: none"> - gestion de la communication entre les membres du groupe, - information des parties prenantes <ul style="list-style-type: none"> o rapports d'avancement, o présentation du projet. 	<p>S'appuyer sur les connaissances de la Finalité 1 "Contribuer à la cohésion des groupes".</p>
<p>3. Fournir une assistance à l'utilisation des technologies de l'information et de la communication</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se positionner en tant qu'utilisateur dans le système d'information. • Répondre à une demande ponctuelle d'aide, de dépannage. • Orienter vers des ressources, des formations. • Optimiser les pratiques. • Former les utilisateurs aux usages, pratiques et outils utilisés. • Actualiser ses connaissances dans le domaine des TIC. • Accompagner le déploiement des applications informatiques auprès des utilisateurs. 	<p>Dimension managériale</p> <p>Les technologies de l'information et de la communication : apports et enjeux.</p> <p>Dimension technique</p> <p>L'environnement de travail de l'assistant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les finalités : production, documentation, coordination, communication, - le poste de travail (architecture matérielle du micro-ordinateur, périphériques, logiciels), - l'ergonomie du poste de travail : matérielle, logicielle (dont interface homme-machine), - les interventions de premier niveau, - l'assistance informatique (notices, aides en ligne), - l'acquisition, le stockage et l'archivage des documents. 	<p>En liaison avec les connaissances de la finalité 2 "Contribuer à la qualité du système d'information".</p> <p>En liaison avec les connaissances de la finalité 2 "Trier, classer et archiver les documents de l'entité".</p>

Finalité 5 : Prise en charge des activités déléguées

5.1 Assurer la gestion administrative des ressources humaines du service

<i>Compétences</i>	<i>Connaissances associées</i>	<i>Limites de connaissance</i>
<p>1. Participer au processus de recrutement</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier les compétences attendues. • Sélectionner le ou les supports de diffusion. • Concevoir l'annonce. • Contribuer au processus de sélection des candidats. • Faciliter l'intégration. 	<p>Dimension managériale Le « SIRH » (système d'information RH). Le recrutement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - enjeux du recrutement, - recrutement interne, externe, - cadre juridique du recrutement. <p>La gestion administrative du recrutement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - objectifs, - composantes, - gestion administrative du personnel dans le cadre de la GRH. <p>Dimension relationnelle Les spécificités de la communication dans le cadre d'un processus de recrutement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'annonce (conception, diffusion), - l'entretien de recrutement, - l'intégration du nouveau salarié. <p>Dimension technique La définition du besoin de recrutement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - compétence, qualification, classification, - poste et descriptif de poste. <p>Le processus de recrutement. Les sources de prospection interne/externe. Les moyens de présélection des candidats. L'intégration du salarié :</p> <ul style="list-style-type: none"> - enjeux, moyens, - formalités administratives d'embauche. <p>Les bases de données du personnel.</p>	<p>L'étude met en évidence l'ouverture du SI de l'organisation à ses salariés (les applications e-grh sont un exemple d'extranet).</p> <p>L'approche de la structuration des bases de données du personnel est faite à partir d'exemples simples. La conception des bases est exclue.</p>

<i>Compétences</i>	<i>Connaissances associées</i>	<i>Limites de connaissance</i>
<p>2. Préparer et suivre les formations</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier les besoins. • Etablir des priorités. • Organiser les actions de formation. • Assurer le suivi administratif et financier. • Dresser un bilan des actions effectuées. 	<p>Dimension managériale</p> <p>Les enjeux de la formation. Le cadre juridique. La gestion individuelle des compétences. L'offre de formation continue.</p> <p>Dimension technique</p> <p>L'organisation et le suivi de la formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - entretien annuel d'activité, - plan de formation, - les moyens de suivi de la formation. <p>L'évaluation de la formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - outils d'évaluation des formations, - évaluation à chaud et à froid. 	<p>Y compris la prise en compte dans la base du personnel.</p>
<p>3. Assurer le suivi des congés annuels</p> <ul style="list-style-type: none"> • Collecter les contraintes et les souhaits. • Organiser la continuité du service. 	<p>Dimension managériale</p> <p>Enjeux économiques et sociaux. Cadre juridique.</p> <p>Dimension relationnelle</p> <p>Négociation, argumentation avec le personnel. Gestion des conflits.</p> <p>Dimension technique</p> <p>Les procédures de demandes de congés, supports, arbitrage.</p> <p>Les outils de planification de l'activité et des congés.</p> <p>Les moyens de suivi des congés.</p> <p>La gestion des soldes des congés.</p>	<p>En référence à la finalité 1.</p> <p>Y compris la prise en compte dans la base du personnel.</p>

<i>Compétences</i>	<i>Connaissances associées</i>	<i>Limites de connaissance</i>
<p>4. Gérer les absences</p> <ul style="list-style-type: none"> • Assurer le suivi des absences. • Proposer des solutions de remplacement. • Alerter le supérieur hiérarchique. 	<p>Dimension managériale L'absentéisme indicateur du climat social.</p> <p>Dimension relationnelle Négociation, Argumentation.</p> <p>Dimension technique L'organisation du remplacement : - moyens de suivi des présences ou des absences, - modalités internes et externes du remplacement, - coût du remplacement, - outils de suivi des absences, - indicateurs de gestion sociale.</p>	<p>Y compris la prise en compte dans la base de données du personnel.</p>
<p>5. Participer à l'information sociale des membres du service</p> <ul style="list-style-type: none"> • Collecter les informations sociales. • Optimiser la circulation de l'information. • Expliquer, conseiller. 	<p>Dimension managériale La veille juridique.</p> <p>Dimension relationnelle Écoute active.</p> <p>Dimension technique Les sources internes et externes d'information sociale : - sources internes, - sources législatives et autres sources, - organismes spécialisés.</p> <p>La diffusion de l'information interne et externe.</p> <p>La confidentialité des informations sociales individuelles.</p>	<p>En liaison avec les connaissances de la finalité 2 "Assurer une veille informationnelle".</p>

<i>Compétences</i>	<i>Connaissances associées</i>	<i>Limites de connaissance</i>
<p>6. Mettre à jour des données administratives du personnel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Situer ses activités en relation avec la DRH. • Respecter des échéances. • Assurer la fiabilité des données administratives. • Respecter la confidentialité des informations transmises ou collectées. 	<p>Dimension managériale</p> <p>Les processus de gestion du personnel : les acteurs, les flux, les informations.</p> <p>Les règles déontologiques et législatives de protection des données personnelles.</p> <p>Dimension technique</p> <p>L'organisation du suivi administratif.</p> <p>Les principaux traitements des données administratives du personnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> - contraintes juridiques et formalités, - données nécessaires, - traitements produits, <p>La tenue des dossiers du personnel.</p> <p>L'agenda social.</p>	<p>On limitera les traitements à l'embauche, la paye, la gestion des congés et des absences, au suivi administratif des formations, au départ.</p> <p>L'apprentissage d'un logiciel spécifique à la GRH est exclu. On se limite à la saisie d'informations par une interface graphique.</p>

5.2 Gérer les ressources matérielles d'un service administratif

<i>Compétences</i>	<i>Connaissances associées</i>	<i>Limites de connaissance</i>
<p>1. Gérer les achats de petit matériel et de fournitures</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recenser les besoins. • Assurer une gestion optimale des stocks de fournitures. • Négocier les conditions d'achat. • Optimiser les coûts. • Assurer le suivi des commandes. 	<p>Dimension managériale Les enjeux de la gestion des stocks.</p> <p>Dimension relationnelle La négociation avec les fournisseurs.</p> <p>Dimension technique Le suivi des stocks : - niveau de stock, stock de sécurité, - les méthodes de gestion des stocks, - les procédures de suivi. Le suivi des approvisionnements : - distinction achat de petits matériels, acquisition d'immobilisations, - procédures d'achats de fournitures et petits matériels, - vérification et cohérence de la chaîne documentaire : bon de commande, bon de livraison, facture, - vérification d'une facture : mentions obligatoires, TVA, réductions financières et commerciales, - enregistrement d'une facture.</p>	<p>L'étude est limitée aux modèles de gestion des stocks, adaptés aux fournitures, les plus courants.</p> <p>Le modèle de Wilson est exclu.</p> <p>Les acquisitions d'immobilisations sont exclues.</p> <p>On se limite à la saisie des informations pertinentes dans le système d'information à l'aide d'une interface graphique.</p>
<p>2. Aménager l'espace de travail</p> <ul style="list-style-type: none"> • Faire respecter les règles d'ergonomie. • Intégrer la réglementation relative aux conditions de travail (hygiène, sécurité, maladies professionnelles). 	<p>Dimension managériale La sécurité et la santé au travail. Ergonomie. Problèmes de santé et de sécurité liés au travail administratif. Réglementation. Types d'implantation (sédentaire ou nomade).</p> <p>Dimension relationnelle Les relations avec le CHSCT et l'inspection du travail.</p> <p>Dimension technique Les sources d'information. Les facteurs d'ambiance.</p>	<p>On se limite aux problèmes liés à un espace administratif.</p>
<p>3. Élaborer et suivre le budget de fonctionnement du service</p> <ul style="list-style-type: none"> • Etablir et suivre le budget. • Optimiser les coûts. 	<p>Dimension relationnelle Négociation. Argumentation.</p> <p>Dimension technique Coûts administratifs. Budget. Suivi budgétaire.</p>	<p>L'approche du budget de fonctionnement du service est menée en relation avec les connaissances de la finalité 3 "Assurer le suivi de la décision".</p>

5.3 Organiser un événement

<i>Compétences</i>	<i>Connaissances associées</i>	<i>Limites de connaissance</i>
<p>1. Assurer la logistique</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier les besoins liés à l'événement. • Prendre en compte les contraintes. • Sélectionner les ressources internes et/ou externes. • Construire le déroulement de la manifestation. • Organiser les conditions matérielles. • Mettre en place les procédures de suivi. 	<p>Dimension managériale Notion d'événement (spécificités, enjeux).</p> <p>La démarche d'organisation d'un événement.</p> <p>Dimension relationnelle Négociation.</p> <p>Dimension technique Outils d'ordonnancement des tâches et de planification.</p> <p>Gestion des prestataires de services et des réservations.</p> <p>Procédure et outils de contrôle (liste de contrôle, rapport d'avancement).</p>	
<p>2. Assurer la communication</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informer les acteurs. • Définir les cibles de la communication. • Concevoir ou faire concevoir les supports de communication adaptés. • Sélectionner les modes de diffusion. • Accueillir. • Gérer les relations avec les intervenants, le public, la presse. 	<p>Dimension relationnelle Communication événementielle. Relations avec les médias.</p> <p>Dimension technique La production externalisée de supports de communication :</p> <ul style="list-style-type: none"> - prestataires, - plan de communication, - propriété intellectuelle, - bon à tirer. <p>Information interne : notes, affiches. Rédaction de communiqués. Dossier de presse. Moyens de diffusion.</p>	
<p>3. Prévoir et gérer les coûts</p> <ul style="list-style-type: none"> • Optimiser les coûts. • Établir et négocier le budget • Suivre le budget. 	<p>Dimension relationnelle Négociation, Argumentation.</p> <p>Dimension technique Les coûts liés à l'événementiel. Choix entre faire et sous-traiter. L'équilibre du budget : ajustements.</p>	<p>L'approche du budget de l'événement est sous contrainte d'un montant alloué.</p> <p>Elle est menée en relation avec les connaissances de la finalité 3 "Assurer le suivi de la décision"</p>
<p>4. Évaluer les résultats</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier des indicateurs pertinents. • Analyser les résultats. 	<p>Dimension technique Tableau de bord d'un événement. Indicateurs de résultats :</p> <ul style="list-style-type: none"> - calculs d'audience, - tests de notoriété, - écarts entre prévisions et résultats. 	<p>En liaison avec les connaissances de la finalité 3 "Élaborer un tableau de bord"</p>

UNITES CONSTITUTIVES DU DIPLOME

Unités	U1 : Culture générale et expression	U21 et U22 Expression et culture en LVE (A et B)	U3 : Économie et droit	U4 : Communication professionnelle en français et langues étrangères	U5 : Diagnostic opérationnel et proposition de solutions	U6 : Action professionnelle
S1 – Culture générale et expression						
S2 – Langues vivantes étrangères						
S3 – Économie et droit						
S4 – Relations professionnelles internes et externes (F1)						
S5 – Information (F2)						
S6 – Aide à la décision (F3)						
S7 – Organisation de l'action (F4)						
S8 – Activités déléguées (F5)						



Correspondance Totale



Correspondance partielle



Compétences mobilisées accessoirement



Aucune correspondance

L'unité 4 (Épreuve E4) concerne les compétences et les connaissances associées en communication orale, en français et en langue étrangère, inscrites dans le référentiel de certification concernant plus particulièrement la finalité 1 : soutien à la communication et aux relations internes et externes.

L'unité 5 (Épreuve E5) certifie l'acquisition des compétences et les connaissances associées nécessaires à l'élaboration d'un diagnostic opérationnel et à la proposition de solutions inscrites dans le référentiel de certification, relevant des finalités suivantes :

- Finalité 2 : soutien à l'information
- Finalité 3 : aide à la décision
- Finalité 4 : organisation de l'action

Les compétences et connaissances relatives aux autres finalités du référentiel de certification ainsi qu'à l'économie générale, à l'économie d'entreprise et au droit, peuvent être accessoirement sollicitées.

L'unité 6 (Épreuve E6) concerne les compétences dirigées vers l'action et les connaissances associées, inscrites dans l'ensemble des finalités du référentiel de certification et plus particulièrement la finalité 5 "Prise en charge des activités déléguées".

UNITES COMMUNES

Dispenses d'unités au titre d'un BTS ou d'un DUT du secteur tertiaire
L'unité U3 du BTS Assistant de manager est commune aux brevets de techniciens supérieurs suivants :

- Assistant de gestion PME PMI
- Commerce international
- Comptabilité et gestion des organisations
- Management des unités commerciales
- Négociation et relation client.

Les candidats à l'examen d'une spécialité de brevet de technicien supérieur, titulaires d'un brevet de technicien supérieur d'une autre spécialité, d'un diplôme universitaire de technologie ou d'un diplôme national de niveau III ou supérieur peuvent être, à leur demande, dispensés de subir l'unité de « français », « expression française », « culture générale et expression » ou assimilée.

Les candidats à une spécialité de brevet de technicien supérieur, titulaires d'un diplôme universitaire de technologie, et ayant validé au cours de leur formation une unité d'enseignement d'économie – droit, peuvent être, à leur demande, dispensés de subir l'unité d'économie et droit.

Diplômes donnant droit à dispense de certaines unités du BTS Assistant de manager

DIPLOMES ACQUIS	U1 Culture générale et expression	U2 Expression et culture en langues vivantes étrangères	U3 Économie et droit
BTS agricole tertiaire	Dispense*		dispense
Licence sciences économiques	Dispense*		dispense
Licence administration économique et sociale	Dispense*		dispense
Licence gestion	Dispense*		dispense
Licence économie gestion	Dispense*		dispense
Licence langue étrangère appliquée	Dispense*	dispense	
Licence management et gestion des entreprises	Dispense*		dispense

**arrêté du 24 juin 2005 fixant les conditions d'obtention de dispense d'unités au brevet de technicien supérieur.*

ANNEXE II

STAGES EN MILIEU PROFESSIONNEL

Les candidats au brevet de technicien supérieur Assistant de manager complètent leur formation sur des périodes de stages en milieu professionnel. La qualité des stages repose sur l'implication :

- de l'entreprise d'accueil qui propose des activités représentatives du référentiel d'activités professionnelles et du niveau d'exigence du diplôme ;
- de l'étudiant qui définit avec l'entreprise et l'équipe pédagogique les objectifs et les contenus de ses activités en entreprise ;
- de l'équipe pédagogique qui encadre, conseille, met en cohérence et articule les différentes modalités d'appropriation des compétences et des savoirs.

1. Objectifs

Les stages doivent permettre à l'étudiant d'acquérir et/ou d'approfondir ses compétences professionnelles en situation réelle de travail et d'améliorer sa connaissance du milieu professionnel et de l'emploi.

Ils servent de support direct à deux épreuves professionnelles : « *E4 Communication professionnelle en français et en langue étrangère* » et « *E6 Action professionnelle* ». Ils constituent des moments privilégiés pour :

- vivre des situations professionnelles réelles
- s'immerger dans des contextes organisationnels
- construire une représentation du métier dans ses dimensions managériales, techniques et relationnelles
- développer des compétences professionnelles
- réaliser des activités mobilisant de façon significative les compétences citées dans les cinq finalités du référentiel d'activités professionnelles
- appréhender les spécificités culturelles, langagières, organisationnelles de l'activité de l'assistant à l'étranger ou dans un contexte international
- se repérer et agir au sein d'un système d'information réel

2. Modalités

Les stages peuvent se dérouler dans tout type d'organisation. L'un des stages, de préférence celui de première année, doit se dérouler soit dans un pays étranger soit dans un service à vocation internationale sur le territoire national, impliquant l'utilisation d'une langue étrangère. Compte tenu de l'évolution du caractère international du métier d'Assistant de manager, il est souhaitable d'encourager les étudiants à effectuer leur stage à l'étranger.

Les stages s'inscrivent dans la progression élaborée par l'équipe pédagogique et supposent une approche interdisciplinaire qui combine des savoirs et des compétences issus tant des enseignements professionnels que des enseignements généraux.

2.1 - Voie scolaire

Le stage en milieu professionnel est obligatoire pour les candidats scolaires relevant d'une préparation présentielle ou à distance.

La durée des stages est de 12 semaines sur les deux années, dont 4 semaines consécutives au minimum par année. Cette durée peut être prolongée de 4 semaines pendant les vacances scolaires. Dans le cas d'un prolongement sur la période de vacances scolaires, la convention de stage avec l'entreprise en précisera les modalités, sous réserve du respect d'une période de 4 semaines consécutives de repos pendant les vacances d'été.

Chaque stage en entreprise fait l'objet d'une convention entre l'établissement fréquenté par l'étudiant et l'entreprise d'accueil. Cette convention est établie conformément aux dispositions en vigueur. Si le stage se déroule à l'étranger, la convention pourra être adaptée pour tenir compte des contraintes imposées par la législation du pays d'accueil.

La convention est établie conformément aux dispositions du décret n°2006-1093 du 29 août 2006 pris pour l'application de l'article 9 de la loi n°2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances.

Pendant le stage, l'étudiant a obligatoirement la qualité d'étudiant-stagiaire et non de salarié à moins que la législation du pays d'accueil n'en dispose autrement.

En fin de stage, une attestation est remise au stagiaire par le responsable de l'entreprise d'accueil. Elle précise les dates et la durée du stage. Les différentes attestations sont envoyées au service académique des examens selon des modalités précisées par le Recteur de l'académie et conformément à la circulaire nationale d'organisation de l'examen.

2.2 - Voie de l'apprentissage

Pour les apprentis, les attestations de stage sont remplacées par un certificat de travail de l'employeur confirmant le statut du candidat comme apprenti dans son entreprise.

Le contexte international du stage, indispensable à la formation, peut être pris en compte soit dans le cadre de l'organisation d'accueil soit dans le cadre d'un stage organisé par le CFA.

2.3 - Voie de la formation continue

a) Candidat en situation de première formation ou en situation de reconversion

La durée de stage est de 12 semaines, dont 4 semaines au minimum effectuées dans un pays étranger ou dans un service à vocation internationale impliquant l'utilisation d'une langue étrangère. Elle s'ajoute à la durée de formation dispensée dans le centre de formation continue en application de l'article 11 du décret n° 95-665 du 9 mai 1995 modifié portant règlement général du brevet de technicien supérieur.

L'organisme de formation peut concourir à la recherche de l'entreprise d'accueil.

Le stagiaire peut avoir la qualité de salarié d'un autre secteur professionnel.

Lorsque cette préparation s'effectue dans le cadre d'un contrat de travail de type particulier, le stage obligatoire est inclus dans la période de formation dispensée en milieu professionnel si les activités effectuées sont en cohérence avec les exigences du référentiel et conformes aux objectifs et aux modalités générales définis ci-dessus.

b) Candidat en situation de perfectionnement

L'attestation de stage peut être remplacée par un ou plusieurs certificats de travail attestant que l'intéressé a été occupé dans des activités représentatives du métier d'Assistant de manager.

Les activités exercées par le candidat doivent être en cohérence avec les exigences du référentiel et conformes aux objectifs et aux modalités générales définis ci-dessus.

Elles doivent avoir été effectuées en qualité de salarié à plein temps pendant six mois au cours de l'année précédant l'examen ou à temps partiel pendant un an au cours des deux années précédant l'examen.

Les candidats salariés ou demandeurs d'emploi dont l'expérience professionnelle n'est pas en relation avec un contexte international impliquant l'utilisation d'une langue étrangère doivent inclure dans leurs dossiers supports des épreuves E4 et E6 des situations, réelles ou simulées, relevant d'un tel contexte.

2.4 - Candidats en formation à distance

Les candidats relèvent, selon leur statut (scolaire, apprenti, formation continue), de l'un des cas précédents.

2.5 - Candidats qui se présentent au titre de leur expérience professionnelle

L'attestation de stage est remplacée par un ou plusieurs certificats de travail justifiant de la nature et de la durée de l'emploi occupé.

Les activités effectuées au sein de l'entreprise doivent être en cohérence avec les exigences du référentiel et seront précisées en annexe des certificats de travail remis par l'employeur.

Les candidats salariés ou demandeurs d'emploi dont l'expérience professionnelle n'est pas en relation avec un contexte international impliquant l'utilisation d'une langue étrangère doivent inclure dans leurs dossiers supports des épreuves E4 et E6 des situations, réelles ou simulées, relevant d'un tel contexte.

3. Situations particulières

3.1 Aménagement de la durée de stage

La durée obligatoire minimale du stage est de 12 semaines.

Cette durée peut être réduite soit pour une raison de force majeure dûment constatée soit dans le cas d'une décision d'aménagement de la formation ou d'une décision de positionnement à une durée qui ne peut être inférieure à 8 semaines. Dans tous les cas, une autorisation de dérogation du recteur est nécessaire. Le jury est informé de la situation du candidat.

3.2 Candidats ayant échoué à une session antérieure de l'examen

Les candidats ayant échoué à une session antérieure de l'examen peuvent, s'ils le jugent nécessaire, au vu des éléments de notes et du regard porté par le jury, effectuer un stage en entreprise permettant d'acquérir les compétences requises pour la validation de l'épreuve « *E4 Communication professionnelle en français et en langue étrangère* » et/ou de l'épreuve « *E6 Action professionnelle* ».

Toutefois, les candidats scolaires redoublants doivent effectuer les stages organisés par leur établissement.

ANNEXE III

GRILLE HORAIRE ELEVES

Enseignements	Première année				Deuxième année			
	Horaire hebdomadaire			Volume annuel (à titre indicatif)	Horaire hebdomadaire			Volume annuel (à titre indicatif)
	Total	cours	TD		Total	cours	TD	
Culture générale et expression	2	1	1	72	2	1	1	72
Langue vivante A	3	2	1	108	3	2	1	108
Langue vivante B	3	2	1	108	3	2	1	108
Économie d'entreprise	2	2		72	2	2		72
Économie générale	2	2		72	2	2		72
Droit	2	2		72	2	2		72
Relations professionnelles internes et externes (F1)	3	2	1	108	2	1	1	72
Information (F2)	4	2	2	144	0			0
Aide à la décision (F3)	3	2	1	108	2	1	1	72
Organisation de l'action (F4)	3	2	1	108	3	2	1	108
Activités déléguées (F5)	0			0	4	2	2	144
Activités professionnelles de synthèse	4	0	4	144	6	0	6	216
Ateliers métier	2	2		72	2	2		72
TOTAL	33	21	12	1188	33	19	14	1188
Accès aux ressources informatiques de l'établissement	3				3			
Module optionnel de spécialisation								72

- Pour chacune des langues vivantes A et B, il est préconisé de séparer les deux heures de cours.
- Pour les étudiants issus du baccalauréat professionnel qui n'ont pratiqué qu'une LVE, un enseignement "grands débutants" doit être assuré avec un renforcement de 2h hebdomadaires la première année.
- Les enseignements professionnels sont assurés par des professeurs d'économie et gestion administrative ou de bureautique et communication administrative (BCA).
- On privilégie la conduite des enseignements professionnels d'un niveau par deux professeurs.
- Une finalité ne peut être scindée entre plusieurs enseignants.
- L'horaire "Activités professionnelles de synthèse" est assuré par deux professeurs qui assurent les enseignements des finalités du niveau. Lorsque l'horaire est dédoublé, les séances se déroulent simultanément afin que les professeurs interviennent en complémentarité.
- Les séances de 2 h élèves hebdomadaires d'ateliers métier sont un horaire de co-enseignement (4 h professeurs). Elles sont animées conjointement par deux enseignants, quel que soit l'effectif de la section : le professeur enseignant les relations professionnelles internes et externes et le professeur de français ou un des deux professeurs de LV A et B de la section. Les interventions des professeurs sont organisées selon les thèmes abordés.
- Le module optionnel de spécialisation est défini par l'équipe pédagogique. Le projet doit être validé par les autorités académiques. D'une durée de 72 heures, l'enseignement est assuré par l'un ou les deux professeurs en charge des finalités 1 à 5, de préférence en deuxième année.

ANNEXE IV

RÈGLEMENT D'EXAMEN

BTS ASSISTANT DE MANAGER							
Intitulés et coefficients des épreuves et unités			Voie scolaire dans un établissement public ou privé sous contrat, CFA ou section d'apprentissage habilité. Formation professionnelle continue dans les établissements publics habilités	Formation professionnelle continue dans les établissements publics habilités	Voie scolaire dans un établissement privé, CFA ou section d'apprentissage non habilité. Formation professionnelle continue dans les établissements publics non habilités ou en établissement privé, enseignement à distance, candidats justifiant de 3 ans d'expérience professionnelle		
Épreuves	Unités	Coef.	Forme	Durée	Évaluation en cours de formation	Forme ponctuelle	Durée
E.1. Culture générale et expression	U.1	2	Ponctuelle Écrit	4 heures	3 situations d'évaluation*	Écrit	4 heures
E.2. Expression et culture en langues vivantes étrangères***			Ponctuelle				
- Langue A	U.2.1	2	Écrit Oral	2 heures 20 minutes**	4 situations d'évaluation	Écrit Oral	2 heures 20 minutes**
- Langue B	U.2.2	2	Écrit Oral	2 heures 20 minutes**	4 situations d'évaluation	Écrit Oral	2 heures 20 minutes**
E.3. Économie et droit	U.3	3	Ponctuelle Écrit	4 heures	3 situations d'évaluation	Écrit	4 heures
E.4. Communication professionnelle en français et langue étrangère	U.4	3	CCF	2 situations d'évaluation	2 situations d'évaluation	Oral	40 minutes **
E.5. Diagnostic opérationnel et proposition de solutions	U.5	4	Ponctuelle Écrit	4 heures	Forme ponctuelle	Écrit	4 heures
E.6. Action professionnelle	U.6	4	CCF	2 situations d'évaluation	2 situations d'évaluation	Pratique et orale	1 heure

EF 1**** Langue vivante étrangère C ***	U.F.1		Oral	20 minutes**	Oral	Oral	20 minutes**
EF 2**** Module de spécialisation*****	UF 2		Oral	30 minutes	Oral	Oral	30 minutes

* Dont l'évaluation de la situation A de l'épreuve E4.

** Non compris le temps de préparation de 20 minutes.

*** Les langues vivantes étrangères A, B et C sont obligatoirement différentes. Les langues autorisées sont : anglais, allemand, chinois, espagnol, italien, portugais, russe, japonais.

**** Pour ces deux épreuves facultatives, seuls comptent les points au-dessus de la moyenne

***** Sur projet de l'équipe pédagogique, le module porte sur un des champs de spécialisation de l'assistant(e) (GRH, relations internationales, services juridiques, collectivités locales...)

ANNEXE V

DEFINITION DES EPREUVES

ÉPREUVE E1 : CULTURE GENERALE ET EXPRESSION

Unité U1 Coefficient 2

1. Objectif

L'objectif visé est de vérifier l'aptitude des candidats à communiquer avec efficacité dans la vie courante et la vie professionnelle.

L'évaluation sert donc à vérifier les capacités du candidat à :

- communiquer par écrit ou oralement,
- s'informer, se documenter,
- appréhender un message,
- réaliser un message,
- apprécier un message ou une situation.

(Arrêté du 16 novembre 2006 – JO du 29 novembre 2006 - BO n° 47 du 21 décembre 2006)

FORMES DE L'ÉVALUATION

Ponctuelle (écrite, durée : 4 h)

On propose trois à quatre documents de nature différente (textes littéraires, textes non littéraires, documents iconographiques, tableaux statistiques, etc.) choisis en référence à l'un des deux thèmes inscrits au programme de la deuxième année de STS. Chacun d'eux est daté et situé dans son contexte.

Première partie : synthèse (notée sur 40)

Le candidat rédige une synthèse objective en confrontant les documents fournis.

Deuxième partie : écriture personnelle (notée sur 20)

Le candidat répond de façon argumentée à une question relative aux documents proposés.

La question posée invite à confronter les documents proposés en synthèse et les études de documents menée dans l'année en cours de « culture générale et expression ».

La note globale est ramenée à une note sur 20 points.

Contrôle en cours de formation

L'unité de français est constituée de trois situations d'évaluation de poids identiques :

- deux situations relatives à l'évaluation de la capacité du candidat à appréhender et à réaliser un message écrit ;
- une situation relative à la capacité du candidat à communiquer oralement évaluée lors de la soutenance du rapport de stage.

1°) Première situation d'évaluation (durée indicative : 2 heures)

- a) Objectif général : Évaluation de la capacité du candidat à appréhender et réaliser un message écrit.
- b) Compétences à évaluer :
 - a. Respecter les contraintes de la langue écrite ;
 - b. Synthétiser des informations : fidélité à la signification des documents, exactitude et précision dans leur compréhension et leur mise en relation, pertinence des choix opérés en fonction du problème posé et de la problématique, cohérence de la production (classement et enchaînement des éléments, équilibre des parties, densité du propos, efficacité du message).
- c) Exemple de situation :

Réalisation d'une synthèse de documents à partir de 2 à 3 documents de nature différente (textes littéraires, textes non littéraires, documents iconographiques, tableaux statistiques, etc.) dont chacun est daté et situé dans son contexte. Ces documents font référence au deuxième thème du programme de la deuxième année de STS.

2°) Deuxième situation d'évaluation (durée indicative : 2 heures)

- a) Objectif général : Évaluation de la capacité du candidat à appréhender et réaliser un message écrit.
- b) Compétences à évaluer :
 - a. Respecter les contraintes de la langue écrite ;
 - b. Répondre de façon argumentée à une question posée en relation avec les documents proposés en lecture.

Exemple de situation :

A partir d'un dossier donné à lire dans les jours qui précèdent la situation d'évaluation et composé de 2 à 3 documents de nature différente (textes littéraires, textes non littéraires, documents iconographiques, tableaux statistiques, etc.), reliés par une problématique explicite en référence à un des deux thèmes inscrits au programme de la deuxième année de STS, et dont chaque document est daté et situé dans son contexte, rédaction d'une réponse argumentée à une question portant sur la problématique du dossier.

3°) Troisième situation d'évaluation

- a) Objectif général : Évaluation de la capacité du candidat à communiquer oralement.
- b) Compétences à évaluer :

- a. S'adapter à la situation (maîtrise des contraintes de temps, de lieu, d'objectifs et d'adaptation au destinataire, choix des moyens d'expression appropriés, prise en compte de l'attitude et des questions du ou des interlocuteurs) ;
- b. Organiser un message oral : respect du sujet, structure interne du message (intelligibilité, précision et pertinence des idées, valeur de l'argumentation, netteté de la conclusion, pertinence des réponses ...).

c) Exemple de situation :

La capacité du candidat à communiquer oralement est évaluée au moment de la soutenance du rapport de stage.

Chaque situation est notée sur 20 points. La note globale est ramenée à une note sur 20.

ÉPREUVE E2 : EXPRESSION ET CULTURE EN LANGUES VIVANTES ÉTRANGÈRES

Les langues autorisées sont : anglais, arabe, allemand, chinois, espagnol, italien, portugais, russe, japonais.

LANGUES A : U 2.1 coef. 2

LANGUES B : U 2.2 coef. 2

Finalités et objectifs :

L'épreuve a pour but d'évaluer au niveau B2 pour la langue A et au niveau B1 pour la langue B les activités langagières suivantes :

- *compréhension de documents écrits*
- *production écrite*
- *compréhension de l'oral*

1. Écrit :

Dictionnaire unilingue autorisé.

Forme ponctuelle durée 2 heures, coefficient 1

Support(s) pour l'écrit :

Un ou plusieurs **documents** en LVE dont le contenu est en relation avec la profession et n'excèdera pas 50 lignes.

Deux exercices de même pondération :

A. Compréhension de l'écrit

Rédiger en français un compte rendu faisant apparaître les idées essentielles à partir d'un texte ou d'un dossier en langue étrangère en relation avec l'activité professionnelle dont la longueur n'excèdera pas 50 lignes.

B. Expression écrite

Rédaction en langue vivante étrangère d'un courrier en relation avec l'exercice de la profession à partir d'éléments donnés en français ou de consignes en langue vivante étrangère.

Contrôle en cours de formation : 2 situations

Il est constitué de deux situations d'évaluation de même poids en langue vivante étrangère A (2 situations) et en langue vivante étrangère B (2 situations), correspondant aux deux activités langagières évaluées en épreuve ponctuelle : compréhension de l'écrit, expression écrite.

2. Oral :

Forme ponctuelle durée 20 minutes, préparation 20 minutes

Evaluation de la compréhension et de l'expression orales : durée 20 minutes, préparation 20 minutes coefficient 1 chacune des deux langues.

Déroulement de l'épreuve :

Le titre du ou des enregistrements sera communiqué aux candidats.

Deux écoutes espacées de 2 minutes d'un ou de deux documents audio ou vidéo, suivies d'une restitution orale et d'un entretien en langue vivante étrangère. Les candidats sont autorisés à prendre des notes lors de l'écoute.

a) écoute

Longueur des enregistrements :

Leur durée n'excèdera pas trois minutes maximum. Le recours à des documents authentiques nécessite parfois de sélectionner des extraits un peu plus longs (d'où la limite supérieure fixée à 3 minutes) afin de ne pas procéder à la coupure de certains éléments qui facilitent la compréhension plus qu'ils ne la compliquent.

Dans le cas de deux documents (longueur d'enregistrement maximale de 3 minutes pour les deux), on veillera à ce qu'ils soient de nature différente : dialogue et monologue.

Nature des supports : *Les documents enregistrés audio ou vidéo seront de nature à intéresser un étudiant de d'assistant manager sans toutefois présenter une technicité excessive. On peut citer en exemple les documents relatifs à l'emploi (recherche, recrutement, relations professionnelles....) à l'environnement économique, à la vie en entreprise ... Il pourra s'agir de monologues, dialogues, discours, discussions, commentaires de journaux télévisés, émissions de radio.*

Il ne s'agira en aucune façon d'écrit oralisé ni d'enregistrements issus de manuels.

On évitera les articles de presse ou tout autre document conçus pour être lus. En effet, ces derniers parce qu'ils sont rédigés dans une langue écrite compliquent considérablement la tâche de l'auditeur. De plus, la compréhension d'un article enregistré ne correspond à aucune situation dans la vie professionnelle.

b) restitution orale et entretien (durée 20 minutes)

Dans un premier temps, le candidat rendra compte de façon autonome de ce qu'il a compris (5 minutes environ)

Puis suivra un entretien destiné à l'amener à préciser certains points, à s'assurer de la compréhension des éléments essentiels et/ou de certains détails, voire à faire part de ses réactions si la compréhension est satisfaisante.

Contrôle en cours de formation : 2 situations

Il est constitué de deux situations d'évaluation de même poids en langue vivante étrangère A (2 situations) et en langue vivante étrangère B (2 situations) , correspondant aux deux activités langagières évaluées en épreuve ponctuelle : compréhension de l'oral et expression orale.

Situation 1 : compréhension de l'oral : 20 minutes à 25 minutes sans préparation ; La nature des documents est identique à celle de l'épreuve ponctuelle.

Déroulement de l'épreuve

Le titre du ou des enregistrements est écrit au tableau

*Deux écoutes espacées de 2 minutes d'un ou de deux documents audio ou vidéo dont le candidat rendra compte par écrit ou oralement en langue étrangère. **La correction de la langue étrangère ne sera pas évaluée dans cette partie de l'épreuve, l'important étant pour le candidat de faire la preuve qu'il a compris.***

Situation 2 : expression orale 15 minutes + 20 minutes de préparation

- le candidat présentera un document relatif à son domaine ; document ou dossier dont il aura eu connaissance pendant le temps de préparation. Comme il s'agit de vérifier l'aptitude du candidat à s'exprimer en langue étrangère, le document ne devra présenter aucune difficulté de compréhension. (5 minutes)
- dans un second temps, l'examineur s'entretiendra avec lui pour demander précisions, explications, réactions (10 minutes)

EPREUVE E3 ECONOMIE ET DROIT

U3 Coefficient 3

1. Finalités et objectifs

L'objectif visé est d'évaluer les compétences économiques et juridiques exprimées au sein du référentiel dans leurs composants méthodologiques et notionnels.

On veut apprécier l'aptitude du candidat à :

- appréhender l'environnement économique, juridique et social et en percevoir l'évolution,
- analyser une situation et poser un problème,
- mener une réflexion et construire une argumentation.

2. Contenu

L'unité U3 d'économie droit est validée par le contrôle de l'acquisition des savoirs et des compétences figurant dans le programme d'économie générale, d'économie d'entreprise et de droit des sections de techniciens supérieurs du secteur tertiaire (arrêté du 26 juillet 1995 modifié).

3. Critères d'évaluation

Les trois disciplines évaluées ont un poids sensiblement égal.

Il est tenu compte :

- de la pertinence de l'analyse,
- de la rigueur de la démarche,
- de l'exactitude des connaissances,
- de la logique du raisonnement.

4. Mode d'évaluation

A. Forme ponctuelle (épreuve écrite, durée 4 heures, coefficient 3)

L'épreuve comporte deux parties indépendantes :

L'une vise à évaluer plus particulièrement les compétences méthodologiques relatives à l'exploitation d'informations économiques et / ou juridiques.

L'autre vise à apprécier la réflexion du candidat et son aptitude à construire un développement structuré sur une ou deux questions relevant du domaine de l'économie générale, de l'économie d'entreprise, du droit ou associant deux d'entre eux.

Cette partie peut éventuellement prendre appui sur une documentation.

B. Contrôle en cours de formation

Trois situations d'évaluation sont réparties sur le temps de formation et complémentaires les unes des autres en termes de compétences évaluées, dans leurs composantes méthodologiques et notionnelles.

L'une des trois situations devra associer au moins deux des trois disciplines constitutives de l'unité.

Les trois domaines d'enseignement devront au total avoir été évalués. Les compétences méthodologiques et l'aptitude à la construction structurée devront avoir fait l'objet d'une évaluation spécifique.

Chaque évaluation prend la forme d'une prestation écrite (d'une durée minimum de deux heures chacune). Les situations proposées et les grilles d'évaluation utilisées seront mises à la disposition du jury.

ÉPREUVE E4 : COMMUNICATION PROFESSIONNELLE EN FRANÇAIS ET LANGUE ÉTRANGÈRE

U4 - Épreuve orale - Coefficient : 3

1. Finalités et objectifs

Les objectifs visés par l'épreuve sont d'apprécier la capacité du candidat à :

- analyser une situation de communication professionnelle dans ses différentes dimensions ;
- adopter un comportement relationnel adapté à un contexte donné ;
- communiquer en français et en langue étrangère à l'oral en situation professionnelle ;
- mobiliser ses connaissances et ses compétences dans un contexte pluriculturel ;
- faire face aux aléas et imprévus qui caractérisent la plupart des situations de travail rencontrées par l'assistant(e).

2. Contenu

L'épreuve vise à évaluer les compétences de communication orale inscrites dans le référentiel de certification concernant plus particulièrement la finalité 1 : soutien à la communication et aux relations internes et externes.

Les compétences relatives aux autres finalités peuvent être accessoirement sollicitées bien qu'elles soient principalement évaluées dans d'autres épreuves.

3. Critères d'évaluation

Que ce soit sous forme ponctuelle ou en contrôle en cours de formation, les critères d'évaluation sont :

- La pertinence de l'analyse de la situation de communication
- L'adaptation du comportement à la situation professionnelle et au besoin d'efficacité
- La qualité langagière conforme aux usages professionnels, en français et en langue étrangère
- La pertinence de la communication par rapport au contexte professionnel et interculturel
- La pertinence des solutions envisagées et des moyens adoptés (matériels et informationnels)
- L'efficacité de la démarche utilisée pour répondre aux objectifs et aux difficultés de la communication
- La qualité de l'analyse réflexive de la situation de communication

4. Modalités d'évaluation

L'épreuve prend appui sur des situations de communication professionnelle emblématiques du métier d'assistant de manager dans sa dimension de soutien à la communication et aux relations internes et externe. Ces situations ont été vécues ou observées par le candidat à l'occasion de ses stages ou de son exercice professionnel.

Les situations présentées par le candidat correspondent aux activités de communication professionnelle suivantes :

- Instaurer et entretenir la relation avec le(s) manager(s)
- Recueillir des consignes de travail du manager
- Rendre compte, informer, faire le point avec le manager
- Installer les conditions d'un climat de travail de groupe favorable
- Animer un travail collaboratif
- Gérer une réunion
- Créer, entretenir et activer un réseau relationnel
- Accueillir et informer
- Négocier

Chaque situation de communication professionnelle comporte au minimum deux acteurs qui interagissent dans le cadre d'une activité professionnelle de l'assistant(e) s'inscrivant dans un contexte national et/ou international.

Chaque situation est présentée sous la forme d'une fiche descriptive élaborée par le candidat qui comprend les informations suivantes :

- identification du candidat ;
- pour les candidats relevant du contrôle ponctuel : langue vivante (Langue A ou B) choisie par le candidat pour l'épreuve ;
- type et titre de la situation de communication vécue ou observée ;
- nom, adresse et activité de l'organisation concernée ;
- contexte de la situation (organisationnel, managérial, relationnel) ;
- composantes, enjeux et forme de la communication ;
- techniques et outils de communication utilisés ;
- stratégie(s) de communication mise(s) en place ;
- évaluation de la relation.

Un modèle de fiche descriptive sera proposé par la circulaire nationale d'organisation.

A. Forme ponctuelle

Épreuve : 40 minutes au maximum, préparation : 20 minutes.

Documents supports de l'épreuve

L'épreuve prend appui sur quatre fiches descriptives de situations de communication professionnelle différentes, sélectionnées par le candidat à partir des situations vécues ou observées dans une organisation.

Parmi les quatre situations présentées, l'une doit être relative à la collaboration avec le manager, deux au moins doivent avoir été vécues ou observées dans un contexte de travail international et

mobiliser une langue étrangère, dans une situation d'accueil et information et dans une situation de négociation ou de médiation.

Ces fiches descriptives sont mises à la disposition du jury dans des conditions définies par la circulaire nationale d'organisation.

Le contrôle de conformité du dossier est effectué par les autorités académiques avant l'interrogation. En cas de non-conformité du dossier déposé par le candidat (aucune fiche descriptive présentée et/ou non concordance entre la langue présentée et la langue d'inscription à l'examen), celui-ci ne peut pas être interrogé à cette épreuve. Il est alors considéré comme non validé, la mention NV est reportée sur le bordereau de notation et le candidat ne peut pas se voir délivrer le diplôme.

En l'absence de dossier, l'épreuve ne peut pas se dérouler. Tout candidat sans dossier sera donc informé par la commission de l'impossibilité de l'interroger. En conséquence, il est considéré comme présent mais non validé, la mention NV est reportée sur le bordereau de notation et le candidat ne peut pas se voir délivrer le diplôme.

Si, face à un candidat, la commission d'interrogation a un doute sur la conformité du dossier à la réglementation, l'interrogation et l'évaluation sont conduites normalement. En fin d'interrogation, le candidat est informé du doute de la commission, le cas est signalé au président du jury et la notation est mise sous réserve de vérification.

Lorsque le dossier remis par un candidat ne respecte pas certaines contraintes définies dans l'arrêté portant création du diplôme ou ses annexes (nombre de fiches, conformité des fiches descriptives à la définition de l'épreuve), il convient d'interroger le candidat dans les conditions normales de l'épreuve. Les lacunes constatées seront pénalisées dans les limites prévues par la grille d'aide à l'évaluation proposée par la circulaire nationale d'organisation.

Organisation de l'épreuve

Les candidats passent cette épreuve dans les centres d'examen désignés par les autorités académiques.

Le déroulement de l'épreuve

Avant l'interrogation

Après avoir sélectionné une fiche, la commission d'interrogation construit une situation de communication en modifiant certains paramètres de la situation présentée sur la fiche. Les changements apportés doivent modifier de manière significative la situation initiale, tout en conservant un caractère réaliste. Ils ne doivent cependant pas aboutir à une situation totalement nouvelle au sein de laquelle le candidat n'aurait plus aucun repère.

Le candidat est informé par écrit des modifications apportées par la commission au début de son temps de préparation.

L'épreuve se déroule en trois phases :

Première phase (10 minutes au maximum)

Le candidat présente et analyse en français la situation de communication qu'il a décrite dans la fiche choisie par la commission. Celle-ci peut être conduite à demander des précisions sur tout ou partie des points précédemment exposés.

Deuxième phase (20 minutes au maximum)

Le candidat et l'un ou les deux membres de la commission procèdent à la simulation de tout ou partie de la situation de communication orale construite par la commission. À l'issue de la simulation, la commission procède à un entretien permettant l'analyse et l'évaluation par le candidat de sa communication, en particulier dans sa dimension interculturelle. Une partie ou la totalité de la simulation se déroule dans la langue étrangère choisie par le candidat lors de son inscription à l'examen.

Troisième phase (10 minutes au maximum)

L'entretien est élargi aux autres situations de communication présentées dans le dossier du candidat.

La commission d'interrogation est composée de trois interrogateurs : un professeur d'économie et gestion chargé de l'enseignement de "relations professionnelles internes et externes", un professeur de français et un professeur de la langue vivante choisie par le candidat au moment de son inscription.

B. Contrôle en cours de formation

Deux situations d'évaluation sont réparties dans le temps de formation, l'une d'entre elles devant se dérouler au plus tard avant la fin du premier trimestre de la deuxième année.

Pour chaque candidat, l'ordre des situations d'évaluation est fonction de la nature et du contenu des stages de première et deuxième années.

Situation d'évaluation A (coefficient 1,5)

Préparation : 20 minutes, interrogation : 20 minutes au maximum.

Cette situation d'évaluation se déroule en français.

L'évaluation prend appui sur deux fiches descriptives de situations de communication professionnelle correspondant aux activités citées plus haut. Parmi les deux situations présentées, l'une doit être relative à la collaboration avec le manager.

Les fiches descriptives constituent des éléments substantiels de l'épreuve. L'absence de production devant la commission d'évaluation des deux fiches entraîne l'impossibilité d'interroger le candidat qui ne peut se voir délivrer le diplôme. La mention NV (non valide) est alors reportée sur le bordereau de notation.

La commission d'interrogation est composée de deux interrogateurs, enseignants ayant ou ayant eu le candidat en formation : un professeur d'économie et gestion chargé de l'enseignement de "relations professionnelles internes et externes" et un professeur de français. Un professionnel peut être associé à la commission.

Avant l'interrogation

Après avoir sélectionné une fiche, la commission d'interrogation construit une situation de communication en modifiant certains paramètres de la situation présentée sur la fiche. Les changements apportés doivent modifier de manière significative la situation initiale, tout en conservant un caractère réaliste. Ils ne doivent cependant pas aboutir à une situation totalement nouvelle au sein de laquelle le candidat n'aurait plus aucun repère.

Le candidat est informé par écrit des modifications apportées par la commission au début de son temps de préparation.

L'épreuve se déroule en deux phases :

Première phase (5 minutes au maximum)

Le candidat présente son analyse de la situation de communication. La commission peut être conduite à demander des précisions sur tout ou partie des points précédemment exposés.

Seconde phase (15 minutes au maximum)

Le candidat et l'un ou les deux membres de la commission procèdent à la simulation de tout ou partie de la situation de communication orale construite par la commission. À l'issue de la simulation, la commission procède à un entretien permettant l'analyse et l'évaluation par le candidat de sa communication. La simulation et l'entretien se déroulent en français.

Situation d'évaluation B (coefficient 1,5)

Préparation : 20 minutes, interrogation : 20 minutes au maximum.

Cette situation d'évaluation se déroule en français et en langue étrangère.

L'évaluation prend appui sur deux fiches descriptives de situations de communication professionnelle, vécues ou observées dans un contexte de travail international permettant de mobiliser une langue étrangère, dans une situation d'accueil et information et dans une situation de négociation ou de médiation.

Au total, les fiches descriptives des situations d'évaluation A et B doivent correspondre à quatre situations professionnelles différentes.

Les fiches descriptives constituent des éléments substantiels de l'épreuve. L'absence de production devant la commission d'évaluation des deux fiches entraîne l'impossibilité d'interroger le candidat qui ne peut se voir délivrer le diplôme. La mention NV (non valide) est alors reportée sur le bordereau de notation.

La simulation se déroule en partie ou en totalité dans la langue vivante étrangère (langue A ou langue B) choisie par le candidat.

La commission d'interrogation est composée de deux interrogateurs, enseignants ayant ou ayant eu le candidat en formation : un professeur d'économie et gestion chargé de l'enseignement de «relations professionnelles internes et externes » et un professeur de la langue vivante choisie par le candidat. Un professionnel peut être associé à la commission.

Avant l'interrogation

Après avoir sélectionné une fiche, la commission d'interrogation construit une situation de communication en modifiant certains paramètres de la situation présentée sur la fiche. Les changements apportés doivent modifier de manière significative la situation initiale, tout en conservant un caractère réaliste. Ils ne doivent cependant pas aboutir à une situation totalement nouvelle au sein de laquelle le candidat n'aurait plus aucun repère.

Le candidat est informé par écrit des modifications apportées par la commission au début de son temps de préparation.

L'épreuve se déroule en deux phases :

Première phase (5 minutes au maximum)

Le candidat présente en français son analyse de la situation de communication qu'il a décrite dans la fiche choisie par la commission. Celle-ci peut être conduite à demander des précisions sur tout ou partie des points précédemment exposés.

Seconde phase (15 minutes au maximum)

Le candidat et l'un ou les deux membres de la commission procèdent à la simulation de tout ou partie de la situation de communication orale construite par la commission. À l'issue de la simulation, la commission procède à un entretien permettant l'analyse et l'évaluation par le candidat de sa communication, en particulier dans sa dimension interculturelle. La simulation se déroule en partie ou en totalité dans la langue vivante étrangère (langue A ou langue B) choisie par le candidat.

Pour l'ensemble de l'épreuve, l'évaluation de la prestation du candidat est construite à partir d'une fiche d'évaluation, définie par la circulaire nationale. L'équipe pédagogique de l'établissement de formation adresse au jury sa proposition de note pour l'épreuve ainsi que la grille d'évaluation explicative de la note.

Conformément à la réglementation, le jury pourra éventuellement demander à avoir communication des supports des évaluations. Ces documents seront tenus à la disposition du jury et de l'autorité rectorale pour la session considérée jusqu'à la session suivante.

ÉPREUVE E5 : DIAGNOSTIC OPERATIONNEL ET PROPOSITION DE SOLUTIONS

U5 - Épreuve écrite - Durée 4 heures – Coefficient 4

1. Finalité et objectifs

L'objectif de l'épreuve est d'évaluer les capacités du candidat, dans la recherche d'efficience organisationnelle, à :

- établir et formuler un diagnostic opérationnel ;
- mobiliser les méthodes et les outils d'analyse ;
- rechercher, évaluer et proposer des solutions ;
- concevoir la mise en œuvre de la décision ;
- assurer le suivi de la décision.

2. Contenu

L'épreuve E5 évalue l'acquisition des compétences et des connaissances associées inscrites dans le référentiel de certification, relevant des finalités ci-dessous, dans leurs dimensions managériales, relationnelles et techniques :

- Finalité 2 : soutien à l'information
- Finalité 3 : aide à la décision
- Finalité 4 : organisation de l'action

Les compétences et connaissances relatives aux autres finalités du référentiel de certification ainsi qu'à l'économie générale, à l'économie d'entreprise et au droit, peuvent être accessoirement sollicitées.

3. Critères d'évaluation

L'évaluation porte sur :

- La prise en compte du contexte organisationnel et managérial proposé, du système d'information et des objectifs
- La justesse et la précision du diagnostic
- Le respect des contraintes
- La rigueur de la démarche d'analyse
- La pertinence des moyens sollicités, l'efficacité de leur mise en œuvre
- La pertinence des solutions proposées et de leur évaluation, au regard du contexte et des objectifs
- La fiabilité des résultats
- La qualité de l'étude produite (rédaction, argumentation, mise en valeur de l'information...)

4. Modalités d'évaluation

Cette épreuve se passe uniquement sous forme ponctuelle.

L'épreuve, écrite et d'une durée de 4 heures, revêt la forme d'une étude de cas relative aux activités de soutien de l'assistant(e), liées à l'information, l'aide à la décision et l'organisation de l'action du ou des managers. Elle comporte deux ou trois parties, indépendantes, ayant pour support une situation d'entreprise ou d'un autre type d'organisation, disposant d'un système d'information structuré.

5. Composition de la commission de correction

Pour l'évaluation de l'épreuve, il est fait appel aux professeurs d'économie et gestion enseignant en section de technicien supérieur "Assistant de manager" une ou plusieurs des finalités 2 à 4 du référentiel de certification.

ÉPREUVE E6 : ACTION PROFESSIONNELLE

U6 - Épreuve pratique - Coefficient 4

1. Objectifs

L'épreuve vise à évaluer la capacité du candidat à agir :

- dans des contextes nationaux et internationaux, caractéristiques des métiers de l'assistant(e) ;
- en intégrant l'exigence d'efficacité, en particulier dans le recours aux ressources d'un espace numérique de travail.

2. Contenu

L'épreuve vise à évaluer les compétences dirigées vers l'action, inscrites dans l'ensemble des finalités du référentiel de certification et plus particulièrement la finalité 5 " Prise en charge des activités déléguées".

3. Modalités d'évaluation

A. Forme ponctuelle

(Pratique, durée : 1 heure au maximum)

Le dossier

L'interrogation s'appuie sur un dossier mis à la disposition des interrogateurs selon les modalités fixées par les autorités académiques. Il est constitué des éléments suivants :

1. Les attestations de stages ou les certificats de travail.
2. Cinq fiches descriptives d'actions professionnelles, menées en milieu professionnel (réelles) et/ou en formation (simulées) :
 - au moins deux doivent relever de la finalité 5 "Prise en charge des activités déléguées" dont une portant sur un dossier spécialisé ;
 - au moins une doit relever des finalités 1 à 4 (activités de soutien).

Parmi ces cinq actions, deux au moins doivent être inscrites dans un contexte international.

Ces fiches indiquent notamment :

- la date et la durée des actions ;
- le contexte de l'action ;
- les objectifs poursuivis ;
- la méthodologie élaborée ;
- les moyens mis en œuvre ;
- les résultats obtenus.

3. Le livret informatique du candidat, document support de l'évaluation ou de l'autoévaluation des compétences bureautiques et informatiques du référentiel de certification.

Les fiches descriptives d'action professionnelle et le livret informatique doivent être conformes au modèle fourni par circulaire nationale.

Organisation de l'épreuve

Les candidats passent cette épreuve dans les centres d'examen désignés par les autorités académiques sur les matériels mis à leur disposition. Ils doivent se munir des logiciels, applications, ressources informatiques et documents nécessaires au déroulement de l'épreuve. Les candidats restent seuls responsables de la mise en œuvre de ces ressources. Les candidats concernés par ces dispositions qui ne sont pas munis de ces éléments ou qui ne sont pas en mesure de les installer et de les mettre en œuvre sur les matériels mis à leur disposition, ne peuvent pas être évalués. La mention NV (non valide) est alors reportée sur le bordereau de notation. Ces candidats ne peuvent pas se voir délivrer le diplôme.

Déroulement de l'épreuve

L'épreuve comporte trois phases :

Première phase (durée : 15 minutes au maximum)

Le candidat présente pour chaque stage (ou emploi) :

- l'organisation d'accueil ;
- le poste de travail en caractérisant les fonctions, les moyens, les ressources matérielles et informationnelles disponibles, les liaisons fonctionnelles, le degré de délégation et les résultats attendus ;
- les travaux réalisés ;
- sa contribution aux activités du ou des managers et/ou du service.

Pendant son exposé, d'une durée de 5 à 10 minutes, le candidat n'est pas interrompu par les membres de la commission d'évaluation. Il peut illustrer ses propos par tout document qu'il juge utile.

A l'issue de cette présentation, le jury conduit un bref entretien d'explicitation. Cependant, l'entretien n'a pas pour objet d'évaluer le contenu des stages. Il ne constitue pas davantage un contrôle des connaissances techniques (qui sont évaluées par ailleurs).

Deuxième phase (durée : 25 minutes au maximum)

Le candidat présente une action choisie par la commission d'interrogation à partir des fiches du dossier. Pour étayer son propos, le candidat peut s'appuyer sur tout document à sa convenance. Pendant cette phase, la commission demande au candidat des éclaircissements ou des approfondissements sur les actions présentées. Le jury peut étendre l'entretien à une autre action, de nature différente (soutien/déléguée) présentée dans le dossier.

Troisième phase (durée : 20 minutes au maximum)

Cette phase prend appui sur :

- le livret informatique ;
- les supports numériques, apportés par le candidat au moment de l'épreuve, permettant de vérifier les compétences déclarées dans le livret.

L'entretien entre la commission et le candidat ainsi que les démonstrations sur poste que la commission est susceptible de lui demander doivent permettre de vérifier par sondage le degré de maîtrise des compétences attestées par le livret fourni.

Le contrôle de conformité du dossier est effectué par les autorités académiques avant l'interrogation.

En l'absence de dossier ou en cas de non-conformité du dossier déposé par le candidat (aucune fiche descriptive présentée et/ou absence d'au moins un des éléments cités dans les points 1 et 3 ci-dessus), celui-ci ne peut pas être interrogé à cette épreuve. Il est alors considéré comme non validé, la mention NV est reportée sur le bordereau de notation et il ne peut pas se voir délivrer le diplôme.

Si, face à un candidat, la commission d'interrogation considère que le dossier présenté n'est pas conforme ou si un doute subsiste sur la conformité de certains documents, l'interrogation et l'évaluation sont conduites normalement. En fin d'interrogation, le candidat est informé du doute de la commission, le cas est signalé au président du jury et la notation est mise sous réserve de vérification.

Il convient d'interroger le candidat dans les conditions normales de l'épreuve lorsque :

- le dossier remis par un candidat ne respecte pas certaines contraintes définies dans l'arrêté portant création du diplôme ou ses annexes (nombre de fiches, conformité des documents du dossier à la définition de l'épreuve) ;
- le candidat ne produit pas les supports numériques ;
- les supports numériques ne sont pas exploitables sur les matériels disponibles.

Les lacunes constatées seront pénalisées dans les limites prévues par la grille d'aide à l'évaluation proposée par la circulaire nationale d'organisation.

Composition de la commission d'interrogation

La commission est composée de deux membres : un professeur chargé de l'enseignement d'une ou plusieurs finalités et un professionnel. En cas d'absence du professionnel, celui-ci peut être remplacé par un autre professeur chargé de l'enseignement d'une ou plusieurs finalités.

Critères d'évaluation

L'évaluation prend en compte les éléments suivants :

L'analyse de la contribution de l'assistant(e) (4 points) :

- la pertinence de l'analyse du poste de travail au sein du service (ou du département ou de l'organisation) et du système d'information ;
- la pertinence de l'identification de sa propre contribution aux activités du manager ou aux missions du service.

L'analyse d'actions professionnelles (8 points) :

- la précision de l'analyse du contexte de l'action ;
- la prise en compte et le respect des contraintes ;
- l'adéquation des outils utilisés ;
- la justification de la démarche et des moyens mobilisés ;
- l'efficacité et/ou l'efficience de l'action ;
- la rigueur du suivi et du contrôle ;
- la pertinence du bilan de l'action et des éventuelles mesures correctives.

La pratique sur poste informatique (8 points) :

- l'étendue des compétences informatiques ;
- la pertinence des choix des moyens mobilisés ;
- l'efficacité de la mise en œuvre de ces moyens.

B. Contrôle en cours de formation

Situation d'évaluation A (12 points)

(Orale ; durée : 40 minutes au maximum.)

Cette évaluation ne peut se situer qu'après le dernier stage.

Le dossier

L'interrogation s'appuie sur un dossier élaboré par le candidat, constitué des éléments 1 et 2 du dossier défini pour la forme ponctuelle, qui est mis à la disposition des interrogateurs une semaine avant l'évaluation.

Le dossier constitue un élément substantiel de l'épreuve. L'absence de production devant la commission d'évaluation du dossier entraîne l'impossibilité d'interroger le candidat qui ne peut se voir délivrer le diplôme. La mention NV (non valide) est alors reportée sur le bordereau de notation.

Déroulement de la situation d'évaluation

L'épreuve comporte deux phases :

Première phase (durée : 15 minutes au maximum)

Le candidat présente pour chaque stage (ou emploi) :

- l'organisation d'accueil ;
- le poste de travail en caractérisant les fonctions, les moyens, les ressources matérielles et informationnelles disponibles, les liaisons fonctionnelles, le degré de délégation et les résultats attendus ;
- les travaux réalisés ;
- sa contribution aux activités du ou des managers et/ou du service.

Pendant son exposé, d'une durée de 5 à 10 minutes, le candidat n'est pas interrompu par les membres de la commission d'évaluation. Il peut illustrer ses propos par tout document qu'il juge utile.

A l'issue de cette présentation, le jury conduit un bref entretien d'explicitation. Cependant, l'entretien n'a pas pour objet d'évaluer le contenu des stages. Il ne constitue pas davantage un contrôle des connaissances techniques (qui sont évaluées par ailleurs).

Deuxième phase (durée : 25 minutes au maximum)

Le candidat présente une action choisie par la commission d'interrogation à partir des fiches du dossier. Pour étayer son propos, le candidat peut s'appuyer sur tout document à sa convenance. Pendant cette phase, la commission demande au candidat des éclaircissements ou des approfondissements sur les actions présentées. Le jury peut étendre l'entretien à une autre action, de nature différente (soutien/déleguée) présentée dans le dossier.

Critères d'évaluation

L'évaluation prend en compte les éléments suivants :

L'analyse de la contribution de l'assistant(e) (4 points) :

- la pertinence de l'analyse du poste de travail au sein du service (ou du département ou de l'organisation) et du système d'information ;
- la pertinence de l'identification de sa propre contribution aux activités du manager ou aux missions du service.

L'analyse d'actions professionnelles (8 points) :

- la précision de l'analyse du contexte de l'action ;
- la prise en compte et le respect des contraintes ;
- l'adéquation des outils utilisés ;
- la justification de la démarche et des moyens mobilisés ;
- l'efficacité et/ou l'efficacité de l'action ;
- la rigueur du suivi et du contrôle ;
- la pertinence du bilan de l'action et des éventuelles mesures correctives.

Composition de la commission d'interrogation

La commission est composée de deux membres : un professeur chargé de l'enseignement d'une ou plusieurs des finalités 1 à 5 et un professionnel.

Situation d'évaluation B (8 points)

Les compétences informatiques et bureautiques acquises par le candidat sont évaluées par les professeurs enseignant les finalités 1 à 5. Les compétences validées au fil du parcours de formation du candidat sont reportées par les professeurs sur le livret informatique communiqué par la circulaire nationale d'organisation.

Critères d'évaluation

- l'étendue des compétences informatiques ;
- la pertinence des choix des moyens mobilisés ;
- l'efficacité de la mise en œuvre de ces moyens.

A l'issue des situations d'évaluation, l'équipe pédagogique de l'établissement de formation adresse au jury la proposition de note sur 20 points accompagnée de la grille d'évaluation fournie par la circulaire d'organisation de l'examen.

Conformément à la réglementation, le jury pourra éventuellement demander à avoir communication des supports des évaluations. Ces documents seront tenus à la disposition du jury et de l'autorité rectoriale pour la session considérée jusqu'à la session suivante.

ÉPREUVE FACULTATIVE F1 – LANGUE VIVANTE ETRANGERE 3

Oral ponctuel durée 20 minutes, préparation 20 minutes

Entretien en langue étrangère à partir d'un ou de plusieurs documents (texte, document audio ou vidéo) en relation avec le domaine professionnel.

La langue vivante étrangère choisie au titre de l'épreuve facultative est obligatoirement différente des langues vivantes étrangères obligatoires.

ÉPREUVE FACULTATIVE F2 – MODULE DE SPECIALISATION

Épreuve orale – Durée 30 minutes

1. Objectifs

L'épreuve a pour but de valider les compétences et les connaissances acquises dans un champ de spécialisation en relation avec les activités professionnelles de l'assistant de manager.

Cette spécialisation peut intervenir par exemple dans les champs suivants :

- La gestion des ressources humaines
- Le conseil juridique
- La gestion des collectivités territoriales
- Les relations commerciales internationales

2. Modalités

Il s'agit d'une épreuve orale d'une durée de 30 minutes qui prend la forme d'un exposé puis d'un entretien avec la commission d'interrogation.

Cette épreuve prend appui sur un dossier présentant une ou plusieurs actions relevant du champ de spécialisation choisi par le candidat. L'exposé doit contenir :

- La présentation du contexte de travail
- La description et l'analyse de(s) action(s) menées
- La présentation des démarches et des outils spécifiques du domaine de spécialisation
- Le bilan de(s) action(s) menée(s)

3. Déroulement de l'épreuve

Le candidat expose sur le thème sans être interrompu, pendant une durée de 10 minutes puis la commission procède à un entretien pendant 20 minutes au maximum.

Le candidat est libre de sa documentation d'appui et de ses supports.

La commission d'interrogation est composée :

- d'un professeur en charge des enseignements des finalités 1 à 5 du référentiel de certification.
- d'un professionnel du domaine de spécialisation

En l'absence de dossier, l'épreuve ne peut pas se dérouler. Tout candidat sans dossier sera donc informé par la commission de l'impossibilité de conduire l'entretien et se verra en conséquence attribuer la note zéro.

4. Critères d'évaluation

La commission d'interrogation évalue :

- la maîtrise des connaissances propres au domaine de spécialisation en lien avec la ou les actions présentées ;
- l'appropriation du vocabulaire du domaine de spécialisation ;
- la capacité à mettre en oeuvre les méthodes et outils du domaine de spécialisation.

Le dossier en tant que tel n'est pas évalué.

Peuvent se présenter à l'épreuve les candidats ayant suivi l'enseignement facultatif "Module optionnel de spécialisation" ou pouvant justifier d'une expérience professionnelle dans le domaine de spécialisation, à l'aide d'une attestation de l'employeur.

ANNEXE VI

TABLEAU DE CORRESPONDANCE D'ÉPREUVE ET D'UNITÉS

**TABLEAU DE CORRESPONDANCE
entre les épreuves et les unités du BTS Assistant de Direction
et celles du BTS Assistant de manager**

Brevet de technicien supérieur Assistant de Direction (arrêté du 3 septembre 1997)		Brevet de technicien supérieur Assistant de manager Défini par le présent arrêté	
E1 Français	U1	E1 Culture générale et expression	U1
E2 Langue vivante étrangère	U2	E2 Expression et culture en langues vivantes étrangères - Langue A	U21
E3 Économie et droit	U3	E3 Économie et droit	U3
E4 : Pratique des techniques professionnelles	U4	E4 Communication professionnelle en français et langue étrangère	U4
E5 : Étude de cas	U5	E5 : Diagnostic opérationnel et proposition de solutions	U5
E6 : Épreuve professionnelle de synthèse.	U6	E6 Action professionnelle	U6
EF1 Langue vivante étrangère 2	UF1	E2 Expression et culture en langues vivantes étrangères - Langue B	U22

Arrêté du 25 février 2010 paru au Journal Officiel du 19 mars 2010 et au BOMESR n°15 du 15 avril 2010.

« Les candidats au brevet de technicien supérieur « assistant de direction » au titre de l'examen ou de la validation des acquis de l'expérience ayant échoué à la session 2009, peuvent être dispensés, à leur demande, de présenter la deuxième langue vivante étrangère du BTS assistant de manager. »

TABLEAU DE CORRESPONDANCE entre les épreuves et les unités du BTS Assistant Secrétaire Trilingue et celles du BTS Assistant de manager

Brevet de technicien supérieur Assistant Secrétaire Trilingue (arrêté du 3 septembre 1997)		Brevet de technicien supérieur Assistant de manager Défini par le présent arrêté	
E1 Français	U1	E1 Culture générale et expression	U1
E2 Langue vivante étrangère	U2	E2 Expression et culture en langues vivantes étrangères	U2
E3 Économie et droit	U3	E3 Économie et droit	U3
E4 Communication professionnelle trilingue	U4	E4 Communication professionnelle en français et langue étrangère	U4
E5 : Organisation et gestion	U5	E5 : Diagnostic opérationnel et proposition de solutions	U5
E6 : Conduite et présentation d'activités professionnelles	U6	E6 Action professionnelle	U6