

Dossier d'information pour la formation au
DESJEPS
spécialité «Animation socioéducative ou culturelle»
mention «Direction de structure et de projet»
nov. 2020 - nov. 2022

A.R.F.A.T.S.E.M.A.

20/02/2020

ARFATSEMA - « Résidence F. Béguier - UCJG » - 1 rue Charny - 69100 Villeurbanne
Tél : 04 78 03 17 11 - Email : arfatsema@orange.fr

ARFATSEMA

DOSSIER D'INFORMATION POUR LA FORMATION AU DESJEPS

SPECIALITE «ANIMATION SOCIOEDUCATIVE OU CULTURELLE»
MENTION «DIRECTION DE STRUCTURE ET DE PROJET»

NOVEMBRE 2020 - NOVEMBRE 2022

SOMMAIRE

MODALITES DE VERIFICATION DES EXIGENCES PREALABLES.....	1
MODALITES DE SELECTION.....	3
MODALITES DU POSITIONNEMENT.....	5
PROJET PÉDAGOGIQUE DU DESJEPS mention « Direction de structure et de projet ».....	7
DIPLÔME D'ETAT SUPERIEUR DE LA JEUNESSE, DE L'EDUCATION POPULAIRE ET DU SPORT, SPECIALITE « ANIMATION SOCIO-EDUCATIVE OU CULTURELLE », mention « Direction de structure et de projet ».....	14

Compte tenu de la nature des exigences préalables figurant dans:

- l'article 3 de l'arrêté de spécialité « animation socio-éducative ou culturelle » du 20 novembre 2006,
- l'article 3 de l'arrêté de mention « Direction de structure et de projet » du 27 avril 2007,

l'ARFATSEMA propose les modalités décrites ci-dessous.

- 1) Lors de leur pré inscription, les candidats à l'entrée en formation sont avertis de la nature des exigences préalables, afin qu'ils puissent réunir les différents justificatifs exigibles.
- 2) Si ces candidats estiment remplir les différentes conditions réglementaires, ils doivent faire parvenir à l'ARFATSEMA, au plus tard pour **le 25 mai 2020**, un dossier d'inscription normalisé, accompagné des différents justificatifs exigés, à savoir:
 - ✓ 1 copie de l'attestation de recensement (-25 ans)
 - ✓ 1 copie du certificat individuel de participation à l'appel de préparation à la défense (uniquement pour les personnes de nationalité française âgée de moins de 25 ans)
 - ✓ 1 copie de l'Attestation de Formation aux Premiers Secours ou d'inscription à une formation
 - ✓ copie de Diplôme ou attestation d'activités, c'est à dire:
 - 1 copie du Diplôme d'État relatif aux Fonctions d'Animation (DEFA) ou de diplômes reconnus équivalents.
 - OU ▪ 1 copie du Diplôme d'État de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport (DEJEPS), spécialité « animation socio-éducative ou culturelle »
 - OU ▪ 1 copie d'un diplôme de niveau III dans le champ de l'animation enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).
 - OU ▪ 1 copie d'un diplôme de niveau II enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).
 - OU ▪ des attestations justifiant de 36 mois d'activité professionnelle ou bénévole correspondant à 2 400 heures minimum.

3) A réception du dossier, l'ARFATSEMA:

- ✓ vérifie la conformité du dossier avec les exigences préalables (*vérification auprès du RNCP pour les diplômés*).
- ✓ accuse réception du dossier et de sa conformité.
- ✓ le cas échéant, demande au candidat des justificatifs complémentaires.
- ✓ transmet les dossiers conformes à la DRDJSCS Auvergne Rhône Alpes pour validation.
- ✓ convoque les candidats ayant satisfaits aux vérifications (attestations de complétudes) aux épreuves de sélection.

4) Cas particuliers

Les candidats remplissant les exigences préalables fixées par arrêté mais ne pouvant justifier d'une expérience dans le champ de l'animation ou du travail social feront l'objet d'un entretien préalable aux épreuves de sélection, pour vérifier la compatibilité de leurs acquis avec les pré requis propres à l'ARFATSEMA. Il pourra leur être proposé soit une confirmation de leur inscription aux épreuves de sélection, soit une réorientation vers d'autres formations plus adaptées.

MODALITES DE SELECTION

Les épreuves de sélection se dérouleront à l'ARFATSEMA, Résidence F. Béguier - UCJG, 1 rue Charny, 69100 VILLEURBANNE, le **mardi 23 juin 2020**, de 9h à 18h. Nous nous réservons la possibilité d'organiser une 2^{ème} phase de sélection **en septembre 2020**, s'il reste des places à l'issue de la 1^{ère} phase.

1) Le déroulement des épreuves

Les candidats sont accueillis par la directrice de l'ARFATSEMA qui leur rappelle brièvement les spécificités du projet pédagogique du DESJEPS organisé par l'ARFATSEMA et leur précise l'organisation des épreuves de sélection et les critères d'appréciation.

Les épreuves elles-mêmes comprennent:

- Une épreuve écrite de 3 heures: à partir d'un document présentant le Projet politique de l'un des réseaux professionnels partenaires de l'ARFATSEMA, les candidats devront :
 - o élaborer une synthèse du document
 - o proposer les grands axes d'un projet de développement permettant la mise en œuvre opérationnelle d'une démarche d'Éducation populaire
- Une épreuve orale sous forme d'un entretien de 45 minutes avec une sous-commission d'évaluation à partir d'un document rédigé préalablement par le candidat mettant en perspective son parcours professionnel et son projet de formation. Cet écrit devra comporter en annexe une bibliographie présentant les ouvrages de référence ayant contribué à l'élaboration du référentiel professionnel du candidat

2) Composition des sous-commissions d'évaluation

Les 2 épreuves seront évaluées par des binômes composés de professionnels mandaté par les réseaux partenaires et de formateur

3) La notation des épreuves

- L'épreuve écrite fait l'objet d'une double correction, avec notation de 0 à 20.
- L'épreuve orale est également notée de 0 à 20.

Les notations sont proposées d'un commun accord par les deux évaluateurs. Toute note inférieure à 8 est éliminatoire. Chaque notation est accompagnée d'un commentaire écrit.

4) Les critères de notation

- Dans l'épreuve écrite de synthèse les correcteurs prennent en considération la compréhension des textes proposés, la capacité d'analyse et de synthèse, la rigueur dans le traitement des données, l'aptitude à respecter les consignes. Sont pénalisés dans la notation les contresens flagrants, et les discours hors-sujet. Concernant la partie «projet de développement», il sera tenu compte des capacités d'analyse du

candidat, ainsi que de sa capacité à rendre opérante une démarche d'Éducation populaire.

- Pour l'épreuve orale d'entretien, la notation s'appuie sur la qualité et la clarté de l'expression, l'aptitude à entendre les questions et à y répondre explicitement, l'opportunité de la démarche de formation et la connaissance des objectifs de la formation organisée par l'ARFATSEMA, la réalité des motivations, la capacité à porter un regard distancié et critique sur ses expériences professionnelles ou autres (scolaires, ...) et les moyens mis en œuvre ou prévus pour suivre la formation

5) Le jury plénier

A l'issue des épreuves, l'ensemble des personnes composant les sous-commissions d'évaluation sont invitées à se réunir sous la présidence de la directrice de l'ARFATSEMA.

Les membres du jury empêchés auront pris soin de laisser par écrit des commentaires suffisamment explicites pour éclairer le jury plénier sur leurs notations et observations des candidats.

Les notes sont rassemblées et totalisées.

Les dossiers sont alors étudiés au cas par cas. Un candidat ayant obtenu une note éliminatoire ou ayant totalisé moins de 20 sur 40 aux deux épreuves notées ne peut être admis.

Pour les autres, l'admission est subordonnée à l'accord des membres du jury.

Tout ajournement doit être motivé et les raisons pourront en être communiquées au candidat, sur sa demande.

Des admissions peuvent être subordonnées à certaines conditions (par ex.: trouver une situation professionnelle en adéquation avec le projet pédagogique avant l'entrée en formation).

Les résultats sont proclamés dès la fin des délibérations.

Une attestation d'ajournement ou d'admission est envoyée à chaque candidat avec mention des notes obtenues.

Les candidats ajournés sont reçus, à leur demande, par le Directeur de l'ARFATSEMA pour analyser les raisons de leur échec et envisager les éventuelles dispositions à prendre avant une nouvelle candidature ou pour une autre orientation.

6) Coût des épreuves de sélection

Le coût des épreuves de sélection est fixé pour 2020 à **60 euros**. Le règlement doit être joint au dossier d'inscription, et ne peut être remboursé qu'en cas d'impossibilité pour cause majeure de se présenter aux épreuves (sous réserve de fournir les justificatifs). Le coût de sélection peut être facturé directement à l'entreprise employant le candidat.

MODALITES DU POSITIONNEMENT

• Les objectifs

Le positionnement vise à mesurer les écarts entre les compétences visées par le DESJEPS et les acquis préalables du stagiaire, issus de qualifications antérieures ou de l'expérience professionnelle. Les écarts ou les conformités constatés font alors l'objet d'une proposition d'allègements ou de renforcements au stagiaire (qui l'accepte ou le refuse). Les allègements ne sont pas des équivalences, et **le stagiaire doit passer et réussir toutes les épreuves d'évaluation certificatives**. Il ne s'agit, cependant, pas de confondre avec la VAE, qui fait l'objet d'une autre démarche. Les stagiaires dont il est question ici, ont passé avec succès les épreuves de sélection afin d'accéder à la formation.

Au delà de cet objectif, la phase de positionnement permet de vérifier l'adéquation des missions proposées aux candidats dans leur structure d'alternance avec les compétences construites durant la formation. Ceci se fait à partir d'un document fourni dans le dossier d'inscription. En cas de doute, une rencontre tri-partite (Arfatsema, stagiaire, Directeur de la structure d'alternance) sera systématiquement proposée. Nous nous réservons la possibilité de différer l'entrée en formation d'un candidat en cas d'inadéquation flagrante entre la réalité de ses missions et le référentiel de compétences.

• Les modalités

Afin de permettre aux stagiaires de faire des choix en toute connaissance de cause, ils doivent disposer des informations figurant dans les documents suivants:

- le **référentiel de compétences** figurant en annexe de l'arrêté de spécialité du DESJEPS,
- la **fiche descriptive d'activités** figurant en annexe de l'arrêté de spécialité du DESJEPS,
- le **projet pédagogique** de l'ARFATSEMA, avec les contenus détaillés,
- le **processus d'évaluation certificative**, précisant la nature des épreuves et les critères d'évaluation,

Une réunion sera mise en place le **23 novembre 2020**, afin de donner l'ensemble des explications nécessaires, et pour répondre aux questions des stagiaires.

A partir de ces références, le stagiaire va **construire un document mettant en regard les compétences déjà acquises en les contextualisant** (mode d'acquisition, ancienneté, expérimentation,...), et en tâchant dans la mesure du possible d'utiliser un vocabulaire similaire à celui du référentiel de compétences du DESJEPS.

Le stagiaire souhaitant de l'aide pour expliciter ses acquis **pourra convenir d'un rendez-vous avec un formateur disponible pendant toute la semaine prévue**.

Suite à cette production et sur la base des référentiels sus cités, un entretien contradictoire de 2 heures (en moyenne) sera mené avec la Directrice de l'ARFATSEMA afin de proposer des allègements de formation ou des renforcements (ces derniers devraient être limités à des aspects techniques particuliers, car la sélection ayant permis de vérifier les pré-requis, les stagiaires sélectionnés sont réputés aptes à suivre le cursus normal). Le stagiaire prendra alors sa décision, en toute connaissance de cause afin de contractualiser un parcours individualisé de formation.

A noter que les allègements comme les renforcements peuvent porter à la fois sur les séquences de formation en centre et/ou en entreprise.

Le temps de positionnement peut aussi être mis à profit pour orienter des stagiaires vers la procédure de VAE (certains n'ayant peut-être pas eu l'information préalablement), voire, au vu du dossier, de l'orienter vers DRDJSCS Auvergne Rhône Alpes pour obtenir des équivalences d'UC si sa situation le permet.

- **La période du positionnement**

Le positionnement des stagiaires sera organisé **du 23 au 27 novembre 2020**

- **Information préparatoire**

Afin de permettre aux stagiaires de se préparer au positionnement, les documents nécessaires seront disponibles dès la phase de pré-inscription.

La formation au DESJEPS mise en œuvre par l'A.R.F.A.T.S.E.M.A. se réfère à l'Éducation populaire, et, plus particulièrement, à la manière dont elle se décline au sein des réseaux partenaires (URACS, URHAJ, MJC en Rhône Alpes, FOL, ...) et en cela:

- développe des compétences permettant aux Directeurs ou futurs Directeurs d'**assurer pleinement leur fonction d'interface** entre instances élues, salariés, bénévoles, publics et institutions,
- favorise l'accès aux stagiaires issus de cursus scolaires courts, sous réserve d'une vérification de pré-requis, sans pour autant confondre promotion sociale et insertion sociale,
- accompagne le **développement de compétences favorisant la conscientisation et l'émancipation des publics**,
- **valorise les savoir-être** et ne réduit pas l'animation sociale à un ensemble de techniques,
- aide les stagiaires à **mettre en exergue les ressources propres aux populations les plus exclues** afin de les rendre actrices de leur développement.

MODALITES PEDAGOGIQUE DE L'ALTERNANCE

Le DESJEPS a été conçu comme une formation construite sur le principe de l'alternance entre l'organisme de formation et les entreprises. Nous considérons qu'il s'agit là d'un enrichissement significatif par rapport aux textes régissant le DEFA, qui, s'ils prévoyaient bien une mise en pratique via le stage pratique et l'expérience d'animation, n'avaient pas posé de contraintes et de cadre précis à cette forme d'alternance.

Le passage d'un « simple » stage à de véritables temps de formation en entreprise apparaît comme une avancée majeure dans le cadre d'une formation à visée professionnelle. La nécessité pour les organismes de formation de penser cette pratique, et de répartir de manière équilibrée les différents temps d'apprentissage doit améliorer leur connaissance des contextes professionnels, de leurs évolutions et de leurs contraintes.

Ceci se traduit par l'apparition d'une nouvelle fonction par rapport au DEFA: la fonction tutorale, plus exigeante, par exemple, que le rôle de conseiller.

LES APPORTS SUCCESSIFS ET COMPLEMENTAIRES DE LA FORMATION EN CENTRE ET EN ENTREPRISE

Notre projet pédagogique ne conçoit pas l'alternance comme la juxtaposition de 2 espaces d'apprentissage distincts, mais comme un continuum coordonné et complémentaire, ouvert sur la réciprocité et l'interdépendance, sans prééminence de l'un sur l'autre. Ainsi, si les temps de formation en entreprise doivent permettre la mise en œuvre effective

d'objectifs définis conjointement par les formateurs et les tuteurs, les temps de formation en centre doivent s'appuyer sur les éléments recueillis au sein de l'entreprise.

Pour ces raisons, nous n'envisageons pas d'ouvrir notre formation à des candidats en formation initiale, sans expérience préalable dans le domaine de l'animation ou de l'intervention sociale: Ils ne pourraient pas, en effet, bénéficier de la légitimité indispensable au sein des structures pour être en situation d'encadrement d'une équipe. Cependant, compte tenu du contexte économique actuel, nous continuons d'accepter en formation des candidats en situation de reconversion professionnelle, ou en perte d'emploi, sous réserve d'une expérience passée en direction, et d'une structure d'alternance donnant toute légitimité au candidat.

Notre postulat est que notre **projet pédagogique est construit prioritairement pour des candidats en situation professionnelle de direction, direction adjointe ou de coordination** d'un secteur, d'un service et/ou d'une équipe. Nous ne fermons pas, cependant, l'accès à des salariés souhaitant se qualifier dans le cadre de la promotion sociale et professionnelle, sous réserve que les entreprises d'accueil soient en mesure d'élaborer un cadre d'intervention permettant l'exercice de compétences relevant d'une fonction de direction, doublement légitimée par la hiérarchie et les membres de l'équipe (professionnels et bénévoles).

L'architecture de la formation DESJEPS proposée par l'ARFATSEMA repose sur l'acquisition progressive des compétences nécessaires à l'exercice des fonctions de direction.

LA FONCTION TUTORALE

Au sein de notre projet, **le tuteur doit être l'un des éléments de l'équipe pédagogique** puisqu'il aura la responsabilité de l'acquisition de savoirs, de savoir-faire et de savoir-être par le stagiaire. Cependant, il paraît difficile de confier la responsabilité tutorale d'un Directeur à un membre de l'instance élue de la structure (car il ne s'agirait pas, à priori, d'un professionnel disposant de l'expérience nécessaire sur ce type de fonction), et encore moins à un membre de son équipe que le stagiaire serait réputé diriger. En concertation avec l'URACS, l'URHAJ et les MJC en Rhône Alpes, **nous avons donc opté pour une fonction tutorale externalisée de l'entreprise, reposant sur un réseau de Directeurs expérimentés, volontaires, co-validés par l'ARFATSEMA et les têtes de réseaux.** Ces tuteurs seront associés à la formation de différentes manières:

- En sollicitant leur présence au sein du **Comité de Pilotage** de la formation, se réunissant à 2 reprises pendant la durée de la formation (soit 24 mois). Cette instance, comprenant également des représentants de l'administration de tutelle (DRDJSCS Auvergne Rhône Alpes), des formateurs et les représentants des stagiaires a pour objet une compréhension commune du projet pédagogique afin de répartir les objectifs et prérogatives de chacun, de

procéder aux ajustements nécessaires, liés aux contraintes des entreprises, de vérifier l'adéquation des apports formatifs avec les objectifs visés. Ces rencontres doivent contribuer à l'élaboration d'un cadre de référence pédagogique commun.

- **En mettant en œuvre un Espace de Travail Collaboratif**, via Internet, relevant, pour partie, d'une approche de type « FOAD », et permettant des échanges permanents entre tuteurs, formateurs et stagiaires sur la construction des écrits, l'enrichissement des ressources disponibles, une communication plus aisée (dossiers partagés, chat, courriels centralisés,...).
- En formalisant la rencontre **du tuteur et du stagiaire et d'un formateur** à raison de 2 fois minimum (et systématiquement en cas de difficultés particulières) durant les 24 mois de la formation, sous la forme de "réunion des tuteurs", visites de "stages" sur le terrain, rendez-vous individuels... Ces rencontres doivent permettre de vérifier les avancées des productions du stagiaire, de résoudre les éventuelles difficultés et de préparer les épreuves d'évaluation.

Par ailleurs, compte tenu des exigences de la formation DESJEPS, **les personnes en charge de la fonction tutorale devront pouvoir justifier:**

- au minimum d'une **qualification de niveau II**, de préférence dans le champ de l'animation ou du travail social,
- d'une **expérience professionnelle significative** dans le champ concerné (3 années).

Notre volonté d'associer étroitement ces « directeurs/formateurs » à l'équipe pédagogique nécessite de prévoir des alternatives, en cas de défaillance des tuteurs. Nous nous réservons la possibilité de mobiliser un professionnel de notre réseau pour accompagner le(s) stagiaire(s) concerné(s), en particulier dans la production des écrits destinés à la certification.

L'ARCHITECTURE GENERALE DE LA FORMATION.

La formation au DESJEPS mention «Direction de structure et de projets» est répartie sur 24 mois, du 23 novembre 2020 à novembre 2022. Cette durée s'impose pour plusieurs raisons:

- **la rythmicité**, qui est le fruit d'un compromis entre les attentes des employeurs ne souhaitant pas d'absence prolongée de leurs salariés en fonction, à fortiori pour des personnels de direction, et les nécessités pédagogiques propres à l'ARFATSEMA. Sans changer fondamentalement notre option initiale d'un regroupement tous les 15 jours, en dehors des vacances

scolaires, nous avons introduit depuis la 4^{ème} promotion plusieurs regroupements d'une semaine répartis tout au long de la formation.

Par ailleurs, les rubans pédagogiques ont évolué de manière à permettre aux différentes promotions de se rencontrer par niveau. Avec l'équipe des coordonnateurs pédagogiques, nous avons travaillé sur des interventions susceptibles de concerner tous les stagiaires, même avec 1 année de décalage, par exemple autour des notions de pouvoir d'agir ou sur les déclinaisons contemporaines de l'Education populaire.

- **le temps de la maturation** pour les stagiaires, en particulier dans le cadre d'une formation professionnalisante, qui ont ainsi le temps de s'approprier des contenus théoriques et de les adapter à leur pratique, et de produire des écrits conséquents, nécessitant une distanciation importante,
- **la recherche de synchronie** entre les apports de la formation en centre et les exigences de l'entreprise, qui, s'agissant de projet de développement, et non d'une simple action d'animation, nécessite une durée minimale afin de ne pas en rester à une approche purement conceptuelle.

Les contenus et apprentissages théoriques et méthodologiques sont répartis sur les 24 mois, intégrant à la fois les temps de formation en centre et en entreprise. Nous n'avons pas fait le choix de la préparation successive aux 4 UC, mais **nous avons néanmoins concentré les apports formatifs des UC 1 et UC 2 dans la 1^{ère} partie de la formation** afin de permettre aux stagiaires disposant d'équivalences avec les UC 3 et les UC 4 (cas des titulaires du DEFA en situation de coordination, par exemple) de valider le plus rapidement possible les 2 UC manquantes.

La chronologie des apports s'appuie sur l'acquisition progressive des compétences nécessaires à l'exercice des fonctions de direction dans une structure type « Centre social ». Le projet est organisé autour d'apports théoriques et méthodologiques, ainsi que d'une mise en pratique professionnelle, sans que l'un ou l'autre ne constitue une prérogative exclusive du centre de formation ou de l'entreprise. L'entreprise peut être un lieu d'étayage théorique, via la fonction tutorale, à fortiori quand elle est externalisée, et la co-opération avec les partenaires, et le centre de formation peut être un espace de mise en œuvre de certaines pratiques.

En complément des contenus directement en lien avec les compétences visées dans le référentiel de certification, **des espaces pédagogiques originaux** vont constituer autant de « fils conducteurs » tout au long de la formation:

- **un espace d'Analyse de la Pratique Professionnelle**, approche sociologique, permettant aux stagiaires de prendre collectivement du recul par rapport à leur pratique.

- **un espace « Guidance »** où un formateur sera référent de la production des écrits. Cet espace sera constitué de temps collectifs et individuels en présentiel et en FOAD (via l'Espace de Travail Collaboratif décrit plus haut) répartis tout au long de la formation

Le **ruban pédagogique** est découpé en **séquences pédagogiques** cohérentes, de durée variable en fonction de la nature des contenus à aborder, en centre ou en entreprise. Chaque séquence pédagogique a été construite comme suit :

- **des éléments référencés à la fiche descriptive d'activités,**
- **des éléments du référentiel de la Fédération nationale des Centres sociaux** sur la fonction de Directeur de Centre Social,
- **un ou des objectifs pédagogiques** spécifiques à la séquence,
- **des ateliers pédagogiques associés** (espaces pédagogiques listés ci-dessus),
- **des contenus**, apports théoriques ou méthodologiques,
- **les compétences visées**, issues du référentiel de certification figurant en annexe de l'arrêté de spécialité, et dans l'arrêté de mention.

LES PRINCIPALES SEQUENCES PEDAGOGIQUES

- **Construire un diagnostic partagé.** Cette séquence comporte à la fois des aspects méthodologiques et théoriques, appuyés sur un éclairage pluridisciplinaire: sociologie, sciences politiques, sciences économiques, ethnologie, anthropologie.
- **Elaborer un projet de développement.** Les stagiaires trouveront ici des apports relevant de l'ingénierie de projet, de l'approche stratégique, mais aussi des contenus plus politiques autour de l'ancrage dans l'Education populaire, de la prise en compte des Politiques publiques et du nécessaire renforcement de la capacité d'agir des publics. La formation en entreprise devra permettre la mise en œuvre d'une aptitude à faciliter la prise de décision par les instances élues.
- **Gérer les ressources humaines.** Cette séquence est axée sur l'une des composantes essentielles du « cœur de métier » de directeur: elle comprend des éléments théoriques (Droit du travail, législation sociale, ...) et méthodologique (voire éthique comme le management participatif, l'organisation du travail,...).
- **Organiser le fonctionnement financier et logistique.** Autre composante prioritaire du « cœur de métier », ce module vise à la fois la maîtrise de l'ensemble du système financier de la structure et l'enrichissement des procédures, mais aussi la capacité à y associer les instances élues.
- **Maîtriser le cadre réglementaire et la sécurité des biens et des personnes.** Cette séquence vise à permettre aux stagiaires de se constituer une solide base de données quant aux cadres réglementaires et aux règles de sécurité concernant les locaux, le public accueilli, les salariés, etc... Elle a pour objectif la mise en application et la transmission de l'information aux personnes concernées (salariés, élus, bénévoles, publics).
- **Concevoir et mettre en œuvre une action de formation.** Des courants pédagogiques à l'outillage méthodologique (supports, outils d'évaluation,...), ce module vise le développement d'une compétence de formateur de formateurs à l'interne (coordonnateurs,...) et à l'externe (réseaux professionnels).
- **Connaître l'organisation de l'Etat et des collectivités territoriales**
- **Maîtriser les modalités et les outils de la communication interne et externe.** Cette séquence revient sur les fondamentaux de la communication, et propose des outils adaptés aux structures d'Education populaire. Une focale sur les TIC (Technologies de l'Information et de la Communication) et leurs usages dans ce type de structure permettra un enrichissement des pratiques.
- **Accompagner et animer les instances élues.** Nous nous proposons ici d'améliorer les capacités à développer une vie associative dynamique et à faciliter un équilibre des pouvoirs favorisant la prise de décision.

- **Développer la fonction d'accueil.** Cette fonction, jugée essentielle au sein des réseaux professionnels, est cependant peu « pensée » dans les structures. Nous souhaitons accompagner la prise de conscience des stagiaires sur cette fonction, leur prise en compte de son aspect transversal et l'élaboration de procédures écrites.
- **Le cœur de métier ou les gestes professionnels.** Issu d'une recherche/action conduite par la branche professionnelle des Centres sociaux. Ce module vise à permettre aux stagiaires de mieux se situer dans l'ensemble des responsabilités constitutives de leur fonction. Il participe particulièrement à la construction d'une posture de direction.
- **Prévenir les risques psycho-sociaux:** Support de la validation de l'UC4, cette compétence se construit à la fois via des supports théoriques, et une mise en application au sein de la structure d'alternance.

LE COUT INDICATIF DE LA FORMATION

Pour cette 11^{ème} promotion, le coût de la formation a été fixé à **8 500,00 euros**

Par ailleurs, le tarif applicable définitif ne sera déterminé qu'après le positionnement, celui-ci étant susceptible de générer une baisse ou une hausse du coût indicatif.

DIPLÔME D'ETAT SUPERIEUR DE LA JEUNESSE, DE L'EDUCATION POPULAIRE ET DU SPORT,
SPECIALITE « ANIMATION SOCIO-EDUCATIVE OU CULTURELLE »,
MENTION « DIRECTION DE STRUCTURE ET DE PROJET »

Dans le cadre de la préparation au DESJEPS, l'ARFATSEMA propose des contenus spécifiques visant à atteindre les compétences décrites ci-dessous.

(abréviations utilisées dans le référentiel : - UC : unité capitalisable,
- EC : est capable de,
- OI : objectif intermédiaire)

RÉFÉRENTIEL DE CERTIFICATION (arrêté du 20 novembre 2006)

UC 1: EST CAPABLE (EC) DE CONSTRUIRE LA STRATEGIE D'UNE ORGANISATION DU SECTEUR

Objectif intermédiaire (OI) 11 EC de préparer la prise de décision stratégique

- OI 111 EC d'organiser une veille en termes d'information dans le champ d'intervention de l'organisation dans le cadre de réseaux professionnels.
- OI 112 EC d'analyser les caractéristiques économiques, sociales, politiques et culturelles du territoire de référence.
- OI 113 EC d'analyser l'impact des politiques publiques sur l'activité de l'organisation.
- OI 114 EC de formaliser des diagnostics stratégiques pour les élus de l'organisation.

Objectif intermédiaire (OI) 12 EC d'élaborer un projet de développement

- OI 121 EC de veiller au respect des objectifs, des valeurs et des méthodes de l'organisation dans une perspective éducative.
- OI 122 EC de mobiliser les ressources internes dans la préparation d'un projet de développement.
- OI 123 EC d'animer une démarche d'ingénierie de projet.
- OI 124 EC de formaliser un projet de développement.
- OI 125 EC d'élaborer les dossiers de financement.

Objectif intermédiaire (OI) 13 EC de mobiliser les instances dirigeantes élues

- OI 131 EC de transmettre l'information nécessaire à la prise de décision.
- OI 132 EC d'exposer les alternatives stratégiques aux instances dirigeantes.
- OI 133 EC de préparer les travaux des assemblées décisionnelles.

UC 2 : EST CAPABLE (EC) DE GERER LES RESSOURCES HUMAINES ET FINANCIERES D'UNE ORGANISATION DU SECTEUR

Objectif intermédiaire (OI) 21 EC de gérer les ressources humaines d'une organisation du secteur

- OI 211 EC de concevoir une stratégie de développement des ressources humaines.
- OI 212 EC d'anticiper l'évolution des besoins en personnel.
- OI 213 EC d'élaborer le plan de formation du personnel.
- OI 214 EC de gérer les relations sociales au sein de l'organisation.
- OI 215 EC de contrôler la gestion administrative du personnel.
- OI 216 EC de procéder à l'évaluation des personnels.

Objectif intermédiaire (OI) 22 EC de gérer les ressources financières d'une organisation du secteur

- OI 221 EC d'établir les budgets prévisionnels et les dossiers de financement.
- OI 222 EC d'organiser le fonctionnement financier de l'organisation.
- OI 223 EC de négocier avec les prestataires de l'organisation.
- OI 224 EC de contrôler les différentes procédures d'exécution budgétaire.

Objectif intermédiaire (OI) 23 EC de rendre compte de la mise en œuvre de la délégation

- OI 231 EC d'évaluer la pertinence des modes de fonctionnement de l'organisation.
- OI 232 EC d'expliquer les écarts constatés entre les résultats et les objectifs fixés.
- OI 233 EC d'élaborer des propositions d'évolutions possibles.

UC 3 : EST CAPABLE (EC) DE DIRIGER UN PROJET DE DEVELOPPEMENT

Objectif intermédiaire (OI) 31 EC d'organiser le système de travail

- OI 311 EC d'accompagner les équipes dans l'analyse de leur organisation de travail.
- OI 312 EC d'organiser les différentes délégations.
- OI 313 EC d'animer une démarche participative avec les personnels et les bénévoles de l'organisation.
- OI 314 EC de définir les procédures administratives internes.
- OI 315 EC d'organiser la communication interne.
- OI 316 EC d'organiser le contrôle qualité.

Objectif intermédiaire (OI) 32 EC de piloter les partenariats de l'organisation

- OI 321 EC d'organiser la mise en œuvre des actions partenariales.
- OI 322 EC d'animer les actions partenariales.
- OI 323 EC d'organiser la communication externe.
- OI 324 EC d'évaluer le résultat des actions conduites en partenariat.

Objectif intermédiaire (OI) 33 EC de conduire l'évaluation du projet de développement

- OI 331 EC de formaliser les bilans d'activité.
- OI 332 EC d'analyser les écarts constatés entre les résultats et les objectifs fixés.
- OI 333 EC de proposer aux instances dirigeantes de nouvelles perspectives de développement.

Objectif intermédiaire (OI) 34 EC d'organiser des actions de formation de formateurs dans le cadre des réseaux professionnels de l'organisation

- OI 341 EC de concevoir des actions de formation adaptées aux besoins des réseaux professionnels de l'organisation.
- OI 342 EC de coordonner la mise en œuvre des actions de formation de formateurs décidées.
- OI 343 EC d'animer des actions de formation de formateurs.
- OI 344 EC de participer aux échanges professionnels dans le cadre de formation de formateur.
- OI 345 EC d'évaluer des actions de formation.

UC 4 : EST CAPABLE (EC) D'ORGANISER LA SECURITE DANS LE CHAMP D'ACTIVITE

Objectif intermédiaire (OI) 41 EC de produire une expertise juridique dans le champ d'activité

- OI 411 EC d'évaluer les évolutions réglementaires liées à la pratique de l'activité.
- OI 412 EC d'évaluer les évolutions réglementaires liées aux publics concernés par la pratique de l'activité.
- OI 413 EC d'évaluer les évolutions réglementaires liées à la sécurité des équipements de la structure.

Objectif intermédiaire (OI) 42 EC d'informer des évolutions réglementaires du champ d'activité les acteurs concernés

- OI 421 EC d'informer ses collaborateurs des évolutions réglementaires du champ d'activité et de leurs conséquences.
- OI 422 EC d'informer les instances décisionnaires des évolutions réglementaires du champ d'activité.
- OI 423 EC de mutualiser avec les partenaires extérieurs les informations concernant les évolutions réglementaires du champ d'activité.

Objectif intermédiaire (OI) 43 EC de prendre en compte les normes réglementaires dans les prises de décision

- OI 431 EC d'évaluer l'impact des évolutions réglementaires dans la mise en œuvre de l'activité.
- OI 432 EC de prendre des décisions conservatoires.
- OI 433 EC de préparer la prise de décision.