



MINISTÈRE DES SPORTS, DE LA JEUNESSE,
DE L'ÉDUCATION POPULAIRE ET DE LA VIE ASSOCIATIVE

LIVRET REFERENTIEL DE FORMATION

Du **Diplôme d'Etat de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et
du Sport (DE JEPS)**

Spécialité **Perfectionnement Sportif**

Mention **Basket-ball**

Juin 2012

Remerciements

Ont participé à l'élaboration de ce document en lien avec le bureau des métiers, des diplômés et de la réglementation (DSC1) – sous direction de l'emploi et des formations de la direction des sports :

| | | |
|----------------------|-----------------------|---|
| BALLARINI | Ivano | Pôle Formation FFBB |
| BROGNIET | Arnaud | CTS Midi-Pyrénées |
| BUTEAU | Pierre | CTS Ile de France |
| CROIZAT | Pierre-Olivier | CTS Rhône-Alpes |
| DEGANIS | Jean-Marie | CTS Auvergne |
| LEBRIGANT | Gaëtan | CTS Ile de France |
| MAHIEUX | Bernard | CTS Basse-Normandie (et Pôle Formation FFBB) |
| MORATA | Gregory | CTS Rhône-Alpes |
| POLLET | Frédérique | CTS Basse-Normandie (et Pôle Formation FFBB) |
| SOUCHOIS | Matthieu | Pôle Formation FFBB |
| TEXIER | Fabien | CTS Pays de Loire |
| WINCKELMULLER | Dorian | Pôle Formation FFBB |

Merci également à :

| | | |
|---------------|----------------|---------------------------------------|
| DAUMAS | Fabrice | Inspecteur coordonateur Basket |
|---------------|----------------|---------------------------------------|

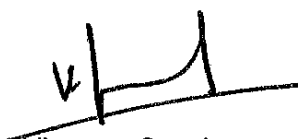
Introduction

Le ministère des sports, de la Jeunesse, de l'Éducation populaire et de la Vie associative est engagé dans la rénovation et la modernisation des diplômes du champ du sport. Ainsi, les diplômes professionnels, tels que le brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (BP JEPS), le diplôme d'Etat de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (DE JEPS) et le diplôme d'Etat supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (DES JEPS) remplacent progressivement le brevet d'Etat d'éducateur sportif (BEES).

La mise en œuvre de ces nouveaux diplômes s'appuie notamment sur le « livret référentiel ». Cet outil à vocation pédagogique, élaboré dans le cadre de groupes de travail, vise à accompagner les organismes de formation dans la construction et la mise en œuvre des formations conduisant à la délivrance des mentions. Il contribue également à la décision d'habilitation des formations par les directions régionales.

Ce livret référentiel du DE JEPS spécialité perfectionnement sportif, mention « basket-ball », contient des textes de référence ainsi que des présentations techniques et pédagogiques pour permettre à chaque équipe de formateurs d'élaborer son projet de formation à partir des spécificités de l'environnement, des publics concernés et des compétences professionnelles à acquérir par les futures diplômés. Il est conçu de manière à garantir une souplesse dans son utilisation permettant son adaptation aux évolutions des contextes et des secteurs professionnels.

Que chacun, formateur ou employeur, appartenant à un organisme privé ou public, service habilitateur de l'Etat, trouve dans ce livret référentiel les repères et les références qui lui permettent de construire des cursus adaptés aux besoins des publics dans le respect des principes qui fondent la formation professionnelle.



Vianney Sevaistre
Sous-directeur de l'emploi et des formations
Direction des sports

La formation des cadres, de trois grandes familles de licenciés fédéraux (dirigeants, officiels et techniciens), est une préoccupation permanente de notre fédération.

Ainsi, la création récente de l'Institut Fédéral de Formation est un signe fort. Les différents « corps de métier », qu'ils soient bénévoles ou professionnels, disposeront des outils les plus modernes favorisant l'amélioration des compétences et de l'efficacité pour un meilleur service de leur activité.

Concernant les cadres techniques, la rénovation des qualifications et des formations, conduite par le Ministère, a permis de construire une offre de formation adaptée à chaque profil.

Les formations DEJEPS et DESJEPS forment le cœur de cette offre. Elles vont s'adresser à ceux qui se destinent au métier d'entraîneur, qu'ils interviennent au plus haut niveau ou dans les niveaux intermédiaires.

Ce livret référentiel a été le fruit d'un travail de collaboration des acteurs de notre activité, notamment la direction technique nationale, les cadres techniques mis à la disposition de notre fédération, mais aussi la direction des sports, la sous-direction de l'emploi et des formations du ministère. Il a été construit afin que les formations soient le plus adaptées possible aux besoins des différents métiers de l'encadrement technique, pour aujourd'hui comme pour demain.

Je suis certain que ce livret représentera une aide substantielle pour tous les formateurs et qu'ils y trouveront les repères et les références permettant de construire ces parcours de formation adaptés aux besoins et créateurs d'emplois.

Je tiens à remercier les personnes qui ont contribué, au sein du Pôle Formation de la FFBB, à la rédaction de ce livret. Je citerai Bernard Gava, vice-président, Matthieu Souchois, directeur du pôle formation, Frédérique Pollet, Bernard Mahieux, cadres techniques à missions nationales et Ivano Ballarini, responsable du service formation des entraîneurs.

Jean-Pierre SIUTAT

Président de la Fédération Française de basket-ball

Le mot du Directeur Technique national de la Fédération Française de Basket-ball

La Direction Technique Nationale de la Fédération Française de Basket-ball, consciente depuis plusieurs années de l'importance que représente la modernisation des formations, dans un contexte où la professionnalisation des cadres se généralise, a voulu s'impliquer de façon très significative dans la construction de parcours cohérents de formation d'entraîneurs. Sous son impulsion, les acteurs impliqués dans l'activité Basket-ball ont mis en commun leurs moyens, leurs analyses et leurs compétences afin d'aboutir à la mise en place d'une véritable filière des métiers de l'encadrement technique de la pratique.

Le DEJEPS et le DESJEPS sont les formations centrales de cette démarche et leur mise en œuvre implique notamment la rédaction d'un livret référentiel, outil indispensable à une ingénierie de formation adaptée au champ professionnel, mais également à une certaine harmonisation nationale, aspect important dans l'optique d'une unité fédérale de formation.

Grâce à une forte implication de tous et avec l'appui méthodologique de la sous-direction de l'emploi et des formations, ce livret référentiel est maintenant rédigé. Il comporte les textes de référence, les présentations techniques et pédagogiques, ainsi que diverses préconisations qui ont pour but de donner un cadre de référence ouvert, permettant à chaque équipe pédagogique d'élaborer son projet de formation, en prenant en compte les spécificités de l'environnement, les publics concernés, ainsi que les compétences professionnelles à acquérir pour les nouveaux candidats qui se positionneront sur le marché de l'emploi.

Il doit constituer l'outil incontournable et la référence méthodologique pour la mise en place et le suivi de ces formations, garantissant, en toute transparence, la cohérence de la stratégie de formation sur l'ensemble du territoire.

Jean-Pierre de Vincenzi
Directeur Technique National

SOMMAIRE

| | |
|---|-------------|
| Préambule | p 13 |
| 1. Le référentiel professionnel du DE JEPS – mention basket-ball | p 15 |
| 1.1 Le contexte général | p 15 |
| 1.2 Les métiers concernés | p 22 |
| 1.3 La fiche descriptive d'activité | p 23 |
| 2. La conception de la formation | p 31 |
| 2.1 Le cadre conceptuel | p 31 |
| 2.2 L'impact sur les principes méthodologiques préconisés | p 34 |
| 2.3 L'impact sur les principes pédagogiques directeurs | p 38 |
| 3. De la conception de la formation à sa mise en œuvre | p 40 |
| 3.1 Le dossier de demande d'habilitation | p 40 |
| 3.2 Une proposition d'un dispositif de formation | p 43 |
| 3.3 L'équipe pédagogique | p 50 |
| 4. L'entrée en formation | p 53 |
| 4.1 L'inscription, les exigences préalables, la sélection | p 53 |
| 4.2 Le positionnement et la construction du PIF | p 57 |
| 4.3 Les financements | p |
| 5. L'évaluation – la certification | p 59 |
| 5.1 L'évaluation en cours de PIF | p 59 |
| 5.2 Le référentiel de certification | p 59 |
| 5.3 L'expression des capacités : les épreuves certificatives | p 62 |
| 6. La VAE | p 70 |
| 6.1 Définition et généralités | p 70 |
| 6.2 Les textes de références | p 70 |
| 6.3 La méthodologie et l'organisation | p 70 |
| 7. Annexes | p 72 |
| 7.1 Les financements | p 72 |
| 7.2 Les textes réglementaires | p 73 |
| Conclusion | p 74 |

Préambule

Ce « Livret référentiel de formation » du DE JEPS basket-ball est le fruit de presque une année de travail. Responsable de sa conception et de sa rédaction, le Pôle Formation de la FFBB souhaite, tout d'abord, vous présenter le contexte dans lequel ce projet a été élaboré.

Au démarrage de cette action, nous avons pris conscience de l'existence de grandes tensions **entre** :

- Le contexte et les enjeux au niveau macro (MS, FFBB) **ET** les contextes singuliers, les spécificités territoriales ;
- Le poids culturel et historique, chargé d'expériences **ET** la vision prospective que nous avons à moyen, long terme ;
- Des textes réglementaires très généraux à s'approprier **ET** les besoins spécifiques du basket-ball.

Nous avons essayé de nous nourrir de cela et en même temps de nous en « débarrasser ». Nous sommes donc partie de l'idée de ne nous mettre aucune limite, c'est-à-dire de proposer une philosophie de formation qui réponde à une volonté de présenter aux entraîneurs, désireux de se former, **une offre globale cohérente, surtout au regard du métier** (au sens de savoir-faire) :

- De la formation initiale à professionnelle ;
- De la formation diplômante à la Formation Professionnelle Continue (FPC).

Aux différentes étapes du projet, ce qui nous a guidés c'est :

- L'analyse des différents contextes, des différents métiers, par la réalisation d'entretiens auprès de professionnels du secteur : entraîneurs de différents niveaux, CTF... ;
- Des travaux collectifs, notamment ceux réalisés à Pau lors du séminaire des CTS en février 2011 ;
- L'analyse de nos propres parcours : de notre statut « d'apprenant » au cours de formations d'entraîneurs suivies, de nos activités d'entraîneur (de bénévole à professionnel, sur le HN) et de formateur dans différents secteurs.

Donc les propositions faites dans le « Livret référentiel de formation » ne sont pas issues d'une « démarche intellectuelle virtuelle » mais sont bien issues de pratiques de terrain, éprouvées par nous ou par les personnes avec lesquelles nous avons échangé, que nous avons ensuite formalisées.

Cette ingénierie de formation se veut résolument différente dans sa conception. Elle implique donc un **changement important des mentalités et des pratiques habituelles**, aussi bien chez les candidats (habituels jusque-là à une formation plus théorique et livresque, voire à une absence de formation...), que chez les formateurs, à qui on va demander, entre autre, de se constituer en **réseau de formation**, d'abandonner la posture ancestrale du maître-détenteur du savoir pour endosser celle de **l'accompagnateur**.

Par ailleurs, la volonté a été de construire une **formation** qui permettra d'accueillir des publics soit sur un parcours diplômant, soit sur des modules de FPC, en fonction des besoins du candidat. Sur le plan de leur sélection, cette formation DE JEPS ne pourra s'adresser (voir plus loin) qu'à une population déjà expérimentée, ayant accumulé un vécu à un haut niveau de pratique, donc capable de prendre du recul par rapport à cette expérience, pour pouvoir la partager, dans le cadre d'un échange le plus enrichissant possible, avec les autres stagiaires.

Les deux profils des diplômés visés seraient :

| Publics DE JEPS | Publics DES JEPS |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">- Moins d'expérience (a priori) mais changer leurs habitudes d'apprenant : être acteurs et consommateurs, applicateurs de recettes- Augmenter leur « culture basket » avec des contenus technico-tactiques mais utilisés (par nous) comme levier pour faire évoluer leur intervention pédagogique : « <i>pourquoi et comment je fais les choses ?</i> » | <ul style="list-style-type: none">- Plus expérimentés (a priori), les habituer à se servir de leur analyse de pratique pour une remise en question et une évolution.- La culture basket-ball est plus étoffée, elle doit être confrontée avec les autres stagiaires.- les contenus sont plus orientés sur : communication, management, développement personnel, pour pouvoir agir en situation à forts enjeux. |

1. Le référentiel professionnel du DE JEPS – mention basket-ball

1.1. Le contexte général : aspects sociologiques, économiques, politiques

La Fédération Française de Basket-ball a été créée en 1932. Elle a reçu délégation du ministère chargé des sports pour la l'organisation des compétitions et la gestion des différents championnats de basketball.

L'activité basketball sur le territoire français a depuis toujours reposé sur un socle important de bénévoles. La pratique s'est étendue sur la quasi-totalité de l'hexagone par l'intermédiaire de deux personnages-clé : l'instituteur et le curé. L'origine du concepteur de ce jeu, James Naismith, qui rappelons-le était pasteur, peut expliquer une partie de cet état de fait.

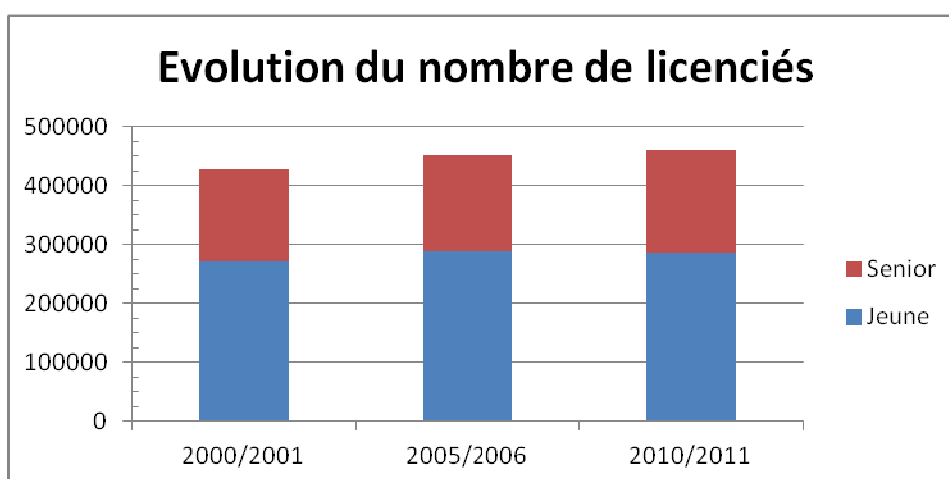
Les aspects de la pratique liés à l'adresse et au renforcement de la notion de (petite) équipe peuvent, quant à eux, expliquer pourquoi beaucoup de jeunes instituteurs, au sortir de la deuxième guerre mondiale, ont choisi cette activité comme support éducatif, constructeur de sociabilité.

Quoi qu'il en soit, ce socle bénévole, même si motivé par des principes radicalement différents, n'en reste pas moins la base, le fondement essentiel de notre activité.

Les changements de la fin des années quatre-vingt, pour spectaculaires qu'ils aient été, n'ont pas changé fondamentalement la structure de la majorité de nos clubs, qui sont encore aujourd'hui gérés, animés, organisés par une population essentiellement non rétribuée.

La Fédération organise les compétitions à l'issue desquelles sont délivrées les titres de Champion de France de basketball et organise notamment la formation des cadres (encadrement technique) des clubs, des comités, des ligues et du siège national. Elle a délégué à la Ligue Nationale de Basket-ball (créée en juin 1987) l'organisation du championnat professionnel de basketball masculin (PRO A et PROB). Une commission fédérale organise le championnat professionnel féminin : la Ligue Féminine de Basket-ball (1 division).

En 2011, le nombre de licenciés à la FFBB s'élève à plus de 460.000. Le nombre de pratiquants (réguliers ou occasionnels) est estimé à 1.700.000. Le nombre de clubs est relativement stable autour de 4600.



Récemment engagée par la FIBA (Fédération internationale), la structuration d'une pratique du basket 3X3 avec une perspective d'inscription aux Jeux Olympiques de 2016 constitue un nouvel objectif de développement combiné à une capacité à capter tous les ans 30% de nouveaux licenciés.

S'appuyant sur un ancrage territorial important, la FFBB a développé des liens très étroits avec les écoles et les lycées au travers de ses opérations : basket collège, basket lycée.

La Fédération et ses structures se sont professionnalisées depuis plusieurs années comme en attestent les statistiques portant sur l'emploi dans les clubs, comités départementaux ou ligues régionales. La consolidation de ces emplois (presque 200) apparaît aujourd'hui comme la priorité, même si certaines structures bénéficient des dispositifs favorisant l'emploi.

Dans ce contexte, marqué par un fort développement et une professionnalisation aboutie, la Fédération Française de Basket-ball a profité de la rénovation des diplômes (création du CQP et mise en place des DEJEPS et DESJEPS) pour modifier la formation de son encadrement technique, et répondre aux exigences des métiers de demain.

Les emplois rémunérés sont essentiellement demandés dans les secteurs de l'animation et de l'administration des clubs, l'entraînement ne représentant qu'une partie minime de cette demande.

C'est toute la logique de l'offre de formation de la Fédération qui prend son sens dans ce contexte :

- le **BPJEPS** est aujourd'hui la formation qui peut fournir au « milieu Basket » la majorité de ses salariés, avec des emplois plus ou moins pérennes (*« j'anime la pratique des très jeunes joueurs de mon club, l'école de Basket, des équipes de débutants, etc., et je suis également capable de m'occuper de la gestion administrative du quotidien de mon association : les licences, la programmation des entraînements, les déplacements, etc.... »*)
- le **DEJEPS** va intéresser principalement la formation des entraîneurs des niveaux intermédiaires-haut : il s'agit des équipes qui vont évoluer dans un niveau de pratique où le volume d'entraînement est relativement élevé (une fois par jour ou plus...), mais où les statuts des joueurs (ses) ne sont pas des statuts professionnels. C'est plutôt l'encadrement qui se professionnalise, ou qui est sur le chemin de la professionnalisation, avec une possibilité d'emploi, qui, même si elle est pour l'instant relativement limitée, n'en sera pas pour autant réelle dans un futur proche. Là aussi, une certaine polyvalence sera nécessaire : c'est la raison pour laquelle nous prévoyons d'organiser des certificats de spécialisation dans cette formation, qui intéresseront d'autres métiers. (Voir chapitre suivant)
- Le **DESJEPS**, quant à lui, ne prendra en compte que les entraîneurs évoluant dans le secteur de la haute performance, face à des joueurs (ses) professionnels (elles). (Voir le livret référentiel correspondant)
- Le **CQP** répond quant à lui au besoin des clubs de niveau intermédiaire-bas : cette formation a été mise en place en collaboration avec la branche Sport, pour satisfaire à l'employabilité des entraîneurs dont l'activité au sein des structures n'est qu'accessoire (*« j'entraîne une équipe deux à trois fois par semaine, je l'accompagne pendant les compétitions, mais ce n'est ni mon métier, ni mon revenu principal »*).

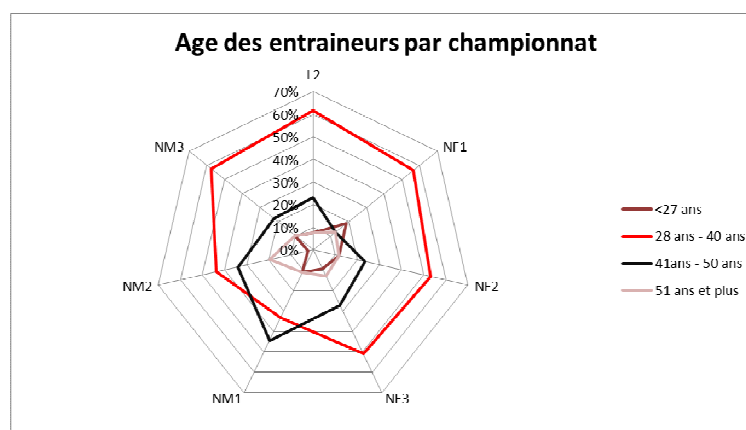
De plus, les enquêtes menées auprès des entraîneurs des équipes du championnat de France montre un écart – de plus en plus fort, au fur et à mesure que le niveau de professionnalisation augmente – entre la formation reçue jusqu'alors et les conditions d'exercice de leur activité.

Ainsi, 60% des entraîneurs de Ligue 2 et 64% des entraîneurs de NM1 et NM2 disent ressentir des lacunes dans leur formation lors de leur activité professionnelle (cf. Tableau ci-dessous).

| Avez vous ressenti des lacunes de formation lors de votre activité professionnelle de coach? | | | | | |
|--|------------|------------|------------|------------|---------------|
| NIVEAU DE CHAMPIONNAT | Non | % non | Oui | % oui | Total général |
| L2 | 6 | 40% | 9 | 60% | 15 |
| NF1 | 3 | 20% | 12 | 80% | 15 |
| NF2 | 9 | 50% | 9 | 50% | 18 |
| NF3 | 27 | 47% | 30 | 53% | 57 |
| NM1 | 5 | 36% | 9 | 64% | 14 |
| NM2 | 16 | 36% | 29 | 64% | 45 |
| NM3 | 39 | 51% | 37 | 49% | 76 |
| Total général | 105 | 44% | 135 | 56% | 240 |

Enfin, les analyses portant sur l'employabilité menées par la FFBB laissent apparaître, compte tenu de la forte professionnalisation engagée ces 10 dernières années, la nécessité d'assurer plutôt le « turn-over » dans les structures que de répondre à la nécessité d'un grand nombre d'entraîneur (DE ou DES) qualifiés.

La pyramide des âges des entraîneurs du championnat de France montre ainsi la place importante que joue l'expérience, conduisant à un faible « turn-over » aux postes professionnalisés.



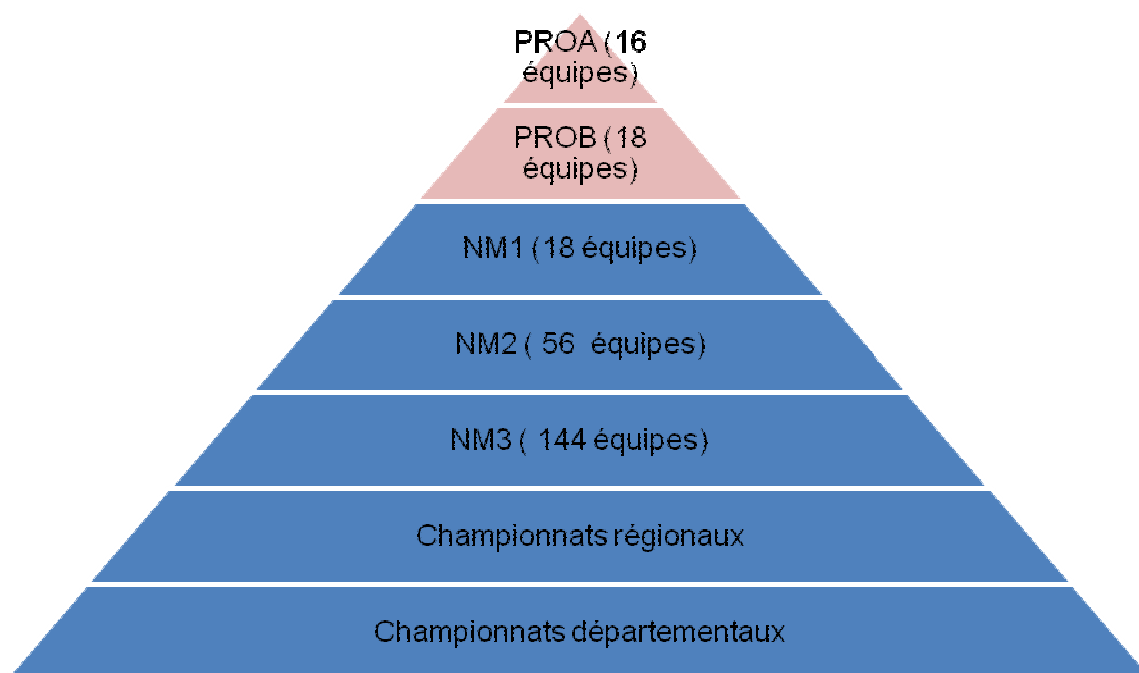
Cette analyse peut être détaillée pour ce qui concerne les deux secteurs qui offriront des débouchés professionnels aux titulaires du DEJEPS ou du DESJEPS :

- Les clubs engagés en championnats de France et professionnels pour les DEJEPS/DESJEPS
- Les structures déconcentrées de la FFBB pour le DEJEPS.

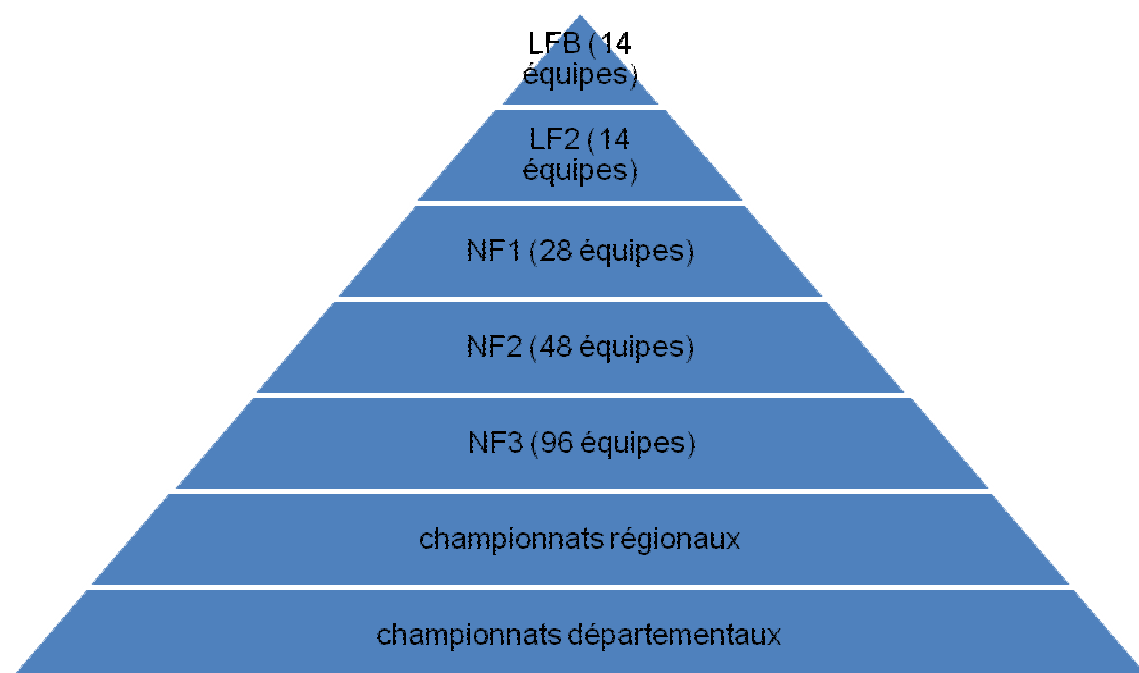
⊙ Les clubs engagés dans les championnats de France ou professionnels

→ La configuration des championnats

- Le championnat masculin



- Le championnat féminin



→ L'encadrement des clubs

L'encadrement des clubs engagés dans les championnats est régi par le **statut de l'entraîneur** prévoyant, au niveau national et régional, le niveau de qualification nécessaire pour « coacher » l'équipe. Le statut fixe en outre les obligations de formation continue des entraîneurs.

Les niveaux de qualification aujourd'hui validés au regard du statut de l'entraîneur prennent en compte l'activité des clubs et le degré de professionnalisation de l'encadrement.

| Saisons ⇨ | | | Saison 2011-12 | Saison 2012-13 | Saison 2013-14 | Saison 2014-15 | Saison 2015-16 |
|---|---------------------------|--------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|----------------|----------------|----------------|
| Division | Equipe | Fonction | Diplôme | Diplôme | Diplôme | Diplôme | Diplôme |
| PRO A | Equipe Pro | Entraîneur | BEES2 (ou DES) ou DEP B | DES ou DEP B | DEP B | DEP B | DEP B |
| | | Entraîneur-adjoint | BE2 spécifique | BE2 Spécifique (ou DES en formation) | DES | DES | DES |
| | Centre de formation agréé | Entraîneur | BE2 spécifique | BE2 Spécifique (ou DES en formation) | DES | DES | DES |
| | | Entraîneur-adjoint | BEES 1 | DE ou BEES1 | DE ou BEES1 | DE ou BEES1 | DE ou BEES1 |
| PRO B | Equipe Pro | Entraîneur | BEES2 (ou DES) ou DEP B | DES ou DEP B | DEP B | DEP B | DEP B |
| | | Entraîneur-adjoint | BEES1 | DE ou BEES1 | DE ou BEES1 | DE ou BEES1 | DE ou BEES1 |
| | Centre de formation agréé | Entraîneur | BE2 spécifique | BE2 Spécifique (ou DES en formation) | DES | DES | DES |
| | | Entraîneur-adjoint | BEES1 | DE ou BEES1 | DE ou BEES1 | DE ou BEES1 | DE ou BEES1 |
| LFB | Equipe Pro | Entraîneur | BEE2 (ou DES) ou DEP B | DES ou DEP B | DEP B | DEP B | DEP B |
| | | Entraîneur-adjoint | BEES1 | DE ou BEES 1 | DE ou BEES1 | DE ou BEES1 | DE ou BEES1 |
| | Centre de formation agréé | Entraîneur | BE2 spécifique | BE2 Spécifique (ou DES en formation) | DES | DES | DES |
| | | Entraîneur-adjoint | BEES1 | DE ou BEES1 | DE ou BEES1 | DE ou BEES1 | DE ou BEES1 |
| NM1 | Entraîneur | BE2 spécifique | BE2 Spécifique ou DES (en formation) | DES | DES | DES | |
| L2 | Entraîneur | BEES1 | BEES 1 ou DES (en formation) | BEES 1 ou DES (en formation) | DES | DES | |
| NF1 et NM2 | Entraîneur | BEES1 | DE ou BEES1 | DE ou BEES1 | DE ou BEES1 | DE ou BEES1 | |
| NF2, NF3 et NM3 | Entraîneur | ER ou CQP ou BEES1 | CQP ou BEES1 | CQP ou BEES1 | CQP ou BEES1 | CQP ou BEES1 | |
| Cadets et Minimes Championnat de France | Entraîneur CADET | ER ou CQP ou BEES1 | CQP ou BEES1 | CQP ou BEES1 | CQP ou BEES1 | CQP ou BEES1 | |
| | Entraîneur MINIME | ER ou CQP ou BEES1 | CQP ou BEES1 | CQP ou BEES1 | CQP ou BEES1 | CQP ou BEES1 | |

L'enquête réalisée auprès des entraîneurs des clubs de championnat de France (NM1, NM2, NM3, LFB, LF2, NF1, NF2 et NF3) en 2011, à l'occasion des séminaires de formation continue des entraîneurs, fait ressortir que :

- 60% des entraîneurs exerce leur activité à titre accessoire et bénévolement. Ces entraîneurs tirent leur revenu principal d'une activité autre que le basket ;

Au niveau championnat de France, l'expérience est déterminante :

- 61% des entraîneurs ont plus de 4 années d'ancienneté dans le championnat de France.
- Cette tendance est accentuée dans les plus hautes divisions – et dans celles qui sont les plus professionnalisées - avec un taux de 73% pour la LF2 et de 71% pour la NM1 ;
- 59% des entraîneurs ont une ancienneté de 4 années minimum dans le club.

| NIVEAU DE CHAMPIONNAT | Première année | 1 année | 2 à 3 années | 4 à 5 années | 5 à 10 années | Plus de 10 années | Total |
|-----------------------|----------------|---------|--------------|--------------|---------------|-------------------|-------|
| L2 | 7% | 7% | 13% | 0% | 40% | 33% | 100% |
| NF1 | 0% | 0% | 13% | 19% | 50% | 19% | 100% |
| NF2 | 15% | 0% | 15% | 20% | 30% | 20% | 100% |
| NF3 | 7% | 7% | 34% | 20% | 12% | 20% | 100% |
| NM1 | 0% | 0% | 0% | 29% | 47% | 24% | 100% |
| NM2 | 8% | 8% | 14% | 14% | 26% | 30% | 100% |
| NM3 | 25% | 10% | 22% | 12% | 22% | 10% | 100% |
| Total général | 13% | 7% | 20% | 16% | 25% | 20% | 100% |
| | | | | | 61% | | |

| NIVEAU DE CHAMPIONNAT | Ma première année | 1 année | 2 à 3 années | 4 à 5 années | de 5 à 10 années | Plus de 10 années | Total général |
|-----------------------|-------------------|---------|--------------|--------------|------------------|-------------------|---------------|
| L2 | 7% | 14% | 21% | 0% | 36% | 21% | 100% |
| NF1 | 13% | 13% | 38% | 0% | 6% | 31% | 100% |
| NF2 | 29% | 5% | 14% | 10% | 10% | 33% | 100% |
| NF3 | 18% | 7% | 18% | 11% | 11% | 34% | 100% |
| NM1 | 16% | 11% | 32% | 16% | 16% | 11% | 100% |
| NM2 | 12% | 10% | 12% | 17% | 25% | 25% | 100% |
| NM3 | 12% | 6% | 19% | 22% | 24% | 17% | 100% |
| Total général | 14% | 8% | 19% | 15% | 19% | 25% | 100% |

Le niveau de qualification exigée par le statut de l'entraîneur est conforme à la nature de l'activité des entraîneurs :

- Accessoire (et le plus souvent bénévole) jusqu'en NF2/NM3,
- Se professionnalisant en NM2/NF1 avec des emplois à plein temps,
- Professionnalisée à partir de la NM1 et de la LFB.

| NIVEAU DE CHAMPIONNAT | Bénévolément | Temps partiel | Plein temps dans le même club | Plein temps dans plusieurs |
|-----------------------|--------------|---------------|-------------------------------|----------------------------|
| L2 | 20% | 27% | 53% | 0% |
| NF1 | 6% | 41% | 47% | 6% |
| NF2 | 20% | 25% | 55% | 0% |
| NF3 | 27% | 50% | 21% | 2% |
| NM1 | 5% | 10% | 85% | 0% |
| NM2 | 14% | 57% | 27% | 2% |
| NM3 | 36% | 34% | 28% | 3% |
| Total général | 23% | 40% | 36% | 2% |

→ Les enseignements à retenir :

- ↳ Un très faible « turn-over » au plus haut niveau ;
- ↳ Les clubs recrutent des entraîneurs expérimentés au plus haut niveau ;
- ↳ Un bassin potentiel d'emploi limité ;
- ↳ Une forte activité accessoire.

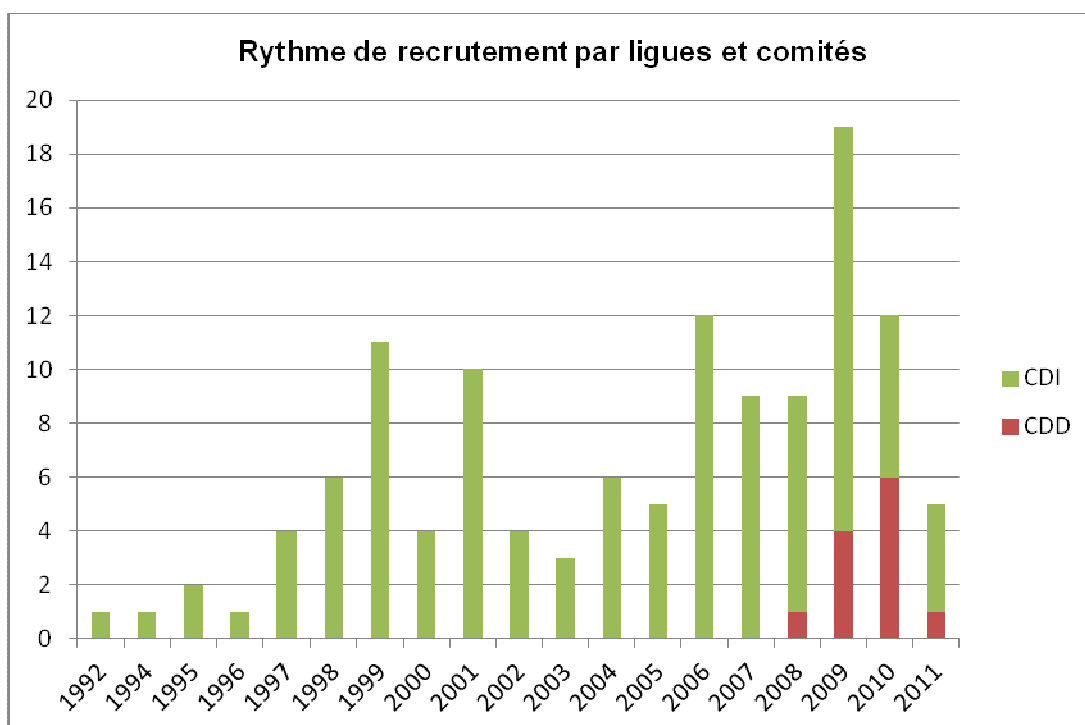
◎ L'encadrement des comités départementaux et des ligues régionales

La dernière enquête emploi auprès des ligues, comités et clubs de la FFBB a été élaborée en 2010. Elle se fonde sur une analyse de la situation en 2010 et des perspectives d'emploi à 3 ans.

Il convient de tenir compte en outre de l'importance du nombre de structures de petite ou moyenne taille (moins de 2500 licenciés) qui représentent la moitié des comités de la FFBB.

Il existe 183 emplois répertoriés dans les structures déconcentrées de la FFBB. Ils présentent des profils différents.

90% d'entre eux ont été recrutés sur la base d'un CDI, et 85% sur la base d'un temps complet (35H). Les trois-quarts de ces salariés sont recrutés dans un comité départemental.



Les perspectives d'emploi dans les ligues et les comités à trois ans :

- ↳ 20% des ligues envisagent de créer un emploi (6 emplois potentiels). **60% répondent qu'elles ne créeront pas d'emplois**
- ↳ 2% des comités ont l'intention de créer un emploi (22% estiment en avoir la possibilité financière) et 24% réfléchissent. **71% des comités répondent qu'ils ne créeront pas d'emploi.**

Après avoir bénéficié d'une forte professionnalisation grâce aux dispositifs des emplois-jeunes et plus récemment des emplois STAPS, les structures départementales et régionales de basketball apparaissent très

majoritairement dans une situation de consolidation des emplois existants. Les possibilités de création d'emploi dans ce secteur sont très limitées.

La stratégie fédérale porte donc sur :

- Le développement d'une offre de formation continue pour les salariés de ces structures ;
- La recherche des sources de financement annexes pour consolider ces emplois, notamment dans des structures de petite taille
- Une formation **de qualité** d'un nombre de cadres suffisant pour permettre de pallier les départs des salariés déjà existants (5% de turn-over), et non pas une « surproduction » de diplômés, sans véritable intérêt, ce qui était devenu le cas avec les dernières générations de diplômés BE.

1.2. Les métiers concernés

La FFBB a choisi de proposer cette formation car, comme nous venons de le voir avec le contexte, plusieurs métiers ont besoin d'être pourvus par des personnels compétents. Afin d'assurer la pérennité de notre discipline et surtout de la faire évoluer, l'objectif de ces formations préparant à ce nouveau diplôme a surtout une visée prospective : **détecter** les entraîneurs de demain pour assurer leur **renouvellement**.

Ils couvrent des emplois équivalents à un temps plein ou à un temps partiel :

→ **L'entraîneur de "seniors de niveau intermédiaire"** : il intervient dans l'entraînement des équipes seniors féminines et masculines évoluant dans les championnats fédéraux (maximum NM2, NF1), s'entraînant deux à quatre fois par semaine, ainsi que (éventuellement) dans la gestion administrative et/ou financière des clubs de ces niveaux.

→ **L'entraîneur de "jeunes en formation vers le haut niveau"** : il intervient dans la formation des joueurs (ses) évoluant dans les championnats fédéraux minimes et cadets(tes), de 13 à 17-18 ans, s'entraînant également deux à quatre fois par semaine.

A ces **deux métiers références**, constituant la base de la construction du DEJEPS, s'adjoignent deux autres métiers au profil légèrement différent : ce sont aussi des entraîneurs mais afin de compléter cette activité ils peuvent avoir des missions supplémentaires dans leur contrat de travail.

Complètement intégré dans le DE JEPS, ces deux métiers font cependant l'objet d'une réflexion pouvant déboucher à terme sur la création d'un Certificat de Spécialisation (CS) si cela semble nécessaire.

→ **Le Conseiller Technique Fédéral (CTF)** : il intervient auprès d'un Comité Départemental (CD) ou d'une Ligue Régionale (LR) :

- détection, sélection des jeunes joueurs (ses) de 11 à 14 ans, entraînement des sélections (classe sportive pour le CD pôle espoir pour la LR) ;
- formation des entraîneurs sur les niveaux fédéraux pouvant être délégués (animateur, initiateur), occasionnellement sur les formations « entraîneur jeunes » et « entraîneur région » ;
- développement de la pratique sur son territoire ;
- gestion/administration de sa structure.

→ **Le coordonnateur d'une structure** : il est entraîneur d'une équipe sur l'un des niveaux cités ci-dessus et, pour compléter son emploi, il gère l'activité du club et/ou assure son développement, il organise la formation des entraîneurs en interne. Il peut également être le directeur sportif de l'équipe première, avec des missions de recruteur, de gestionnaire des contrats de joueurs ou d'entraîneurs, d'organisation de la saison sportive sur le plan des déplacements, de la planification des entraînements...

Les compétences requises et sollicitées pour exercer ces métiers sont très dépendantes :

- des clubs employeurs : historique, qualité de la structuration, ressources humaines disponibles, ressources financières, projets, ambitions...
- des profils d'entraîneurs : parcours, éthique, déontologie, vision du métier, personnalité...

Il nous appartient alors de proposer un dispositif de formation recouvrant l'ensemble des compétences que nous estimons indispensables quel que soit le contexte, et/ou mobilisables en fonction de celui-ci. Le DE JEPS doit être un lieu où l'on prépare ces publics à exercer les métiers références.

1.3. La fiche descriptive d'activité (FDA)

Un(e) titulaire du DE JEPS est autonome pour exercer ses activités d'entraîneur, de formateur(trice), de coordonnateur(trice) d'une équipe d'encadrement et est responsable sur le plan pédagogique, technique et logistique, tout en assurant la mise en œuvre de la sécurité de la pratique et des pratiquants. Il ou elle conduit par délégation le projet sportif basket-ball de la structure.

La possession du DE JEPS mention basket-ball atteste des compétences suivantes, figurant dans le référentiel de certification (arrêté du 18 mai 2010 – art. 2) :

- concevoir une programmation et des séances en vue de l'accès au perfectionnement sportif ;
- conduire des cycles d'entraînement et de perfectionnement individuels et collectifs à finalité compétitive ;
- gérer l'équipe lors de compétition ;
- coordonner des équipes de bénévoles et de professionnels ;
- coordonner la mise en œuvre d'un projet de perfectionnement sportif ;
- conduire des actions de formation de cadres, dont le tutorat.

La FDA décrit l'ensemble des activités constitutives du(des) métier(s). Ces activités sont libellées par une phrase courte comprenant un verbe d'action, un contexte professionnel... (participer, mettre en œuvre, réaliser, concevoir...). Les articles A.212-48 à A.212-74 du code du sport, portant organisation du DE JEPS, les présentent et les classent en cinq grands groupes d'activités professionnelles non hiérarchisées entre elles pour l'ensemble des mentions.

A partir de ce listing, nous avons quelque peu adapté ces activités professionnelles afin qu'elles correspondent au mieux au contexte et à l'analyse des pratiques des métiers visés par le DE JEPS mention basket-ball.

→ Connaître et analyser l'environnement général du métier d'entraîneur

- connaître le cadre législatif et réglementaire des APS, les règlements fédéraux du basket-ball, le code du travail et la convention collective nationale du sport (CCNS) ;
- prévoir un budget de recrutement ;
- prendre en compte dans son action le projet de la structure, en cohérence avec le programme sportif régional et fédéral ;
- prendre en compte l'impact des activités sur l'environnement.

→ Connaître et analyser le contexte particulier de son projet

- élaborer les budgets du programme de perfectionnement ;
- prendre en compte les réalités sociales, éducatives et culturelles des publics concernés ;
- définir les moyens matériels et financiers nécessaires à son action ;
- assurer la pérennité de son club ;
- proposer un programme de perfectionnement dans le cadre des objectifs de l'organisation ;
- concevoir son action en tenant compte des besoins nécessaires et des ressources disponibles.

→ Avoir une démarche méthodologique du projet

- formaliser les objectifs du projet d'action ;
- concevoir une convention de partenariat.

→ Coordonner, accompagner une équipe

- définir le profil des intervenants nécessaires à la mise en œuvre d'un programme de perfectionnement ;
- constituer et coordonner une équipe (technique, médicale...).

→ Communiquer

- négocier un contrat de joueur ;
- accueillir et installer un nouveau joueur (français ou étranger).

→ Construire, utiliser et faire évoluer ses outils méthodologiques de l'entraînement

- planifier l'organisation de la saison ;
- concevoir et utiliser les outils méthodologiques de l'entraînement (planification, programmation, régulation, modèle de performance, logique interne de l'activité...) ;
- proposer un programme d'entraînement adapté aux sportifs pour leur permettre d'accéder à leur plus haut niveau ;
- concevoir les programmes d'entraînement annuels et pluriannuels.

→ Analyser l'activité

- concevoir et déterminer les différentes démarches d'évaluation du projet (modalités, outils, critères...) ;
- concevoir et déterminer la démarche d'évaluation de son action dans le projet ;
- analyser la pratique du basket-ball et ses évolutions dans son contexte local.

→ **Connaître les publics et leur singularité**

- prendre en compte les spécificités des sportifs : relier avec leur plan de carrière, analyser leur potentiel et leurs limites.

→ **Développer et adapter sa stratégie d'intervention**

- définir et organiser sa démarche d'entraîneur en l'adaptant aux objectifs des sportifs ;
- identifier les démarches pédagogiques adaptées aux objectifs et aux publics ;
- définir les modes d'intervention à caractère technique.

Conduire des cycles d'entraînement et de perfectionnement individuels et collectifs à finalité compétitive

→ **Connaître et analyser le contexte particulier de son projet**

- inscrire son action dans le cadre des objectifs sportifs de l'organisation.

→ **Avoir une démarche méthodologique du projet**

- formaliser des bilans pédagogiques ;
- anticiper les évolutions possibles.

→ **Manager, accompagner**

- prévoir le suivi social des compétiteurs ;
- animer son réseau (surtout médical) ;
- accompagner les sportifs dans leur projet de vie (notamment le double projet : sportif et scolaire ou de formation) ;
- favoriser l'expression collective et individuelle à l'intérieur des groupes ;
- gérer la cohésion sociale du groupe ;
- réguler les phénomènes liés à l'activité du groupe et aux comportements des sportifs ;
- amener le sportif à analyser sa pratique personnelle ;
- éduquer les sportifs dont il a la charge à l'autonomie dans la réalisation de la performance.

→ **Communiquer**

- communiquer avec son réseau (surtout médical) ;
- veiller à la qualité de l'accueil des publics fréquentant la structure ;
- expliciter les règles de la vie collective ;
- rendre compte des résultats des sportifs dont il a la charge.

→ **Analyser sa pratique (« pratique réflexive », développement personnel)**

- savoir gérer l'évolution de sa carrière ;
- réguler la conduite de son action ;
- analyser son action d'entraîneur : pratique réflexive ;
- assurer le suivi de son action ;
- avoir une vision prospective sur l'évolution du projet, sur son action ;
- procéder aux choix technico-tactiques et stratégiques ;
- analyser la performance en compétition.

→ **Construire, utiliser et faire évoluer ses outils méthodologiques d'entraînement**

- utiliser les moyens d'analyse de l'activité (vidéo, informatique etc.) ;
- évaluer les effets de l'entraînement ;
- analyser les résultats de son évaluation.

→ **Analyser l'activité**

- s'assurer de la préparation harmonieuse des différents déterminants et des facteurs de la performance en interaction (physique, mental, technique, tactique...) en vue de la compétition ;
- veiller au développement cohérent de ces déterminants et de ces facteurs ;
- utiliser les moyens d'analyse de l'activité (vidéo, informatique etc.) ;
- évaluer les effets de l'entraînement ;
- analyser les résultats de son évaluation.

→ **Connaître les publics et leur singularité**

- assurer la préparation globale du groupe de sportifs, en prenant en compte la singularité de chacun ;
- prendre en compte les spécificités des sportifs afin de les conseiller et de les orienter dans leur pratique compétitive en relation avec les objectifs souhaités et fixés communément.

→ **Développer et adapter sa stratégie d'intervention**

- adopter une démarche pédagogique d'entraînement ;
- présenter les consignes et l'organisation des séances d'entraînement ;
- conduire les séances en vue d'une pratique et d'objectifs compétitifs ;
- conduire les séances à partir du projet sportif défini et de sa planification, tout en le régulant ;
- conduire les apprentissages et les perfectionnements techniques ;
- démontrer un niveau de pratique en basket-ball ;
- prévenir le dopage et les comportements à risque ;
- veiller à l'hygiène de la pratique ;
- veiller au respect de l'éthique sportive ;
- sensibiliser les sportifs au civisme, au respect d'autrui et à la vie collective ;
- sensibiliser les sportifs au respect de l'environnement et du matériel ;
- maîtriser les gestes professionnels nécessaires à la sécurité des pratiquants ;
- réaliser en sécurité des démonstrations techniques ;
- évaluer les risques liés à l'activité, à l'environnement et au public ;
- assurer la sécurité des pratiquants et des tiers ;
- vérifier la conformité du matériel technique nécessaire à la réalisation de l'activité basket-ball ;
- intervenir en cas d'incident ou d'accident ;
- s'intégrer dans le dispositif d'alerte ;
- assurer les premiers secours.

Gérer l'équipe lors de compétition

→ Manager, accompagner

- accompagner les sportifs aux compétitions et aux stages correspondant à leurs niveaux de pratique ;
- coacher l'équipe juste avant, pendant et juste après la compétition ;
- savoir utiliser les compétences de chaque membre de l'équipe à bon escient ;
- suivre sa stratégie et/ou l'adapter en fonction : du contexte, de l'évolution du match (comportement des joueurs(ses), arbitrage, évolution du score, stratégie adverse) ;
- consulter son staff.

→ Communiquer

- trouver les mots justes (en cours de jeu, temps morts, mi-temps) ;
- adapter son style : entre directif et autonomie des joueurs(ses) ;
- adapter ses réactions en fonction du résultat : choisir ce qui doit être dit à chaud ou après une prise de recul ;
- débriefing à J + ...

→ Analyser sa pratique (« pratique réflexive », développement personnel)

- savoir gérer l'évolution de sa carrière ;
- réguler la conduite de son action ;
- analyser son action d'entraîneur : pratique réflexive ;
- assurer le suivi de son action ;
- avoir une vision prospective sur l'évolution du projet, sur son action.

→ Analyser l'activité

- analyser le comportement de l'équipe et les joueurs pendant la compétition ;
- analyser la performance de l'équipe et les joueurs pendant la compétition ;
- observer, analyser la situation, la dialectique entre son équipe et l'adversaire ;
- observer la performance des autres équipes et des joueurs pendant la compétition.

Coordonner des équipes de bénévoles et de professionnels

→ Connaître et analyser le contexte particulier de son projet

- agir en réseau dans le cadre de son environnement professionnel et institutionnel local ;
- prendre en compte le plan de développement de la structure, participer à sa réflexion et à son analyse permettant son élaboration ;
- analyser les attentes des prescripteurs.

→ Avoir une démarche méthodologique du projet

- prendre en compte le plan de développement de la structure, participer à sa réflexion et à son analyse permettant son élaboration ;
- participer au diagnostic du territoire d'intervention de l'organisation.

→ **Manager, accompagner**

- favoriser l'implication des bénévoles dans la mise en œuvre de son action ;
- coordonner une équipe de bénévoles et de professionnels ;
- organiser les collaborations entre bénévoles et professionnels ;
- coordonner une équipe d'encadrement ;
- favoriser l'implication de chacun des membres de l'équipe ;
- animer des réunions de travail avec l'équipe d'encadrement.

→ **Communiquer**

- maîtriser les éléments de communication vis-à-vis des différents publics : joueurs, staff, partenaires, dirigeants... surtout en situation de crise ;
- savoir être l'interface entre les joueurs et les entraîneurs, les parents, les dirigeants de la structure ;
- maîtriser les nouvelles technologies (informatique, vidéo...) ;
- participer aux temps de concertation avec les instances dirigeantes ;
- gérer les relations avec la presse, les partenaires ;
- participer aux réunions avec les responsables de la structure ;
- faciliter les démarches participatives au sein de l'organisation.

→ **Analyser sa pratique (« pratique réflexive », développement personnel)**

- savoir gérer l'évolution de sa carrière ;
- réguler la conduite de son action ;
- analyser son action d'entraîneur : pratique réflexive ;
- assurer le suivi de son action ;
- avoir une vision prospective sur l'évolution du projet, sur son action.

Coordonner la mise en œuvre d'un projet de perfectionnement sportif

→ **Connaître et analyser le contexte particulier de son projet**

- veiller au respect des procédures de qualité ;
- anticiper les besoins en terme de logistique ;
- organiser la maintenance technique ;
- contrôler le budget des actions programmées du projet sportif ;
- rendre compte de l'utilisation du budget des actions programmées ;
- participer à la conception d'un nouveau plan de développement de la structure ;
- connaître le "marché" des joueurs(ses).

→ **Avoir une démarche méthodologique du projet**

- planifier l'utilisation des espaces de pratiques ;
- gérer l'organisation des pratiques dans le cadre du projet sportif, en tenant compte de l'évolution et de la maintenance technique des conditions matérielles dont il dispose ;
- formaliser des bilans techniques et sportifs ;
- réguler le projet sportif ;
- réaliser le bilan de la mise en œuvre du projet sportif.

→ **Communiquer**

- participer aux actions des réseaux partenaires ;
- participer à la représentation de la structure auprès des partenaires ;
- participer aux actions de promotion de la structure ;
- concevoir une démarche de communication.

→ **Analyser sa pratique (« pratique réflexive », développement personnel)**

- savoir gérer l'évolution de sa carrière ;
- réguler la conduite de son action ;
- analyser son action d'entraîneur : pratique réflexive ;
- assurer le suivi de son action ;
- avoir une vision prospective sur l'évolution du projet, sur son action.

→ **Construire, utiliser et faire évoluer ses outils méthodologiques de l'entraînement**

- évaluer les besoins du club, de l'équipe en matière de recrutement.

→ **Analyser l'activité**

- organiser l'évaluation des programmes dans le cadre du projet sportif ;
- mettre en œuvre les temps d'entraînement et de perfectionnement.

→ **Connaître les publics et leur singularité**

- détecter des joueurs(ses) potentiels(elles) ;
- recruter en cohérence entre les qualités individuelles et les besoins collectif.

→ **Développer et adapter sa stratégie d'intervention**

- superviser les programmes d'entraînement et de perfectionnement des groupes et des sportifs.

Conduit des actions de formation de cadres, dont le tutorat

→ **Connaître et analyser le contexte particulier de son projet**

- connaître la filière de formation fédérale et s'informer de ses évolutions.

→ **Avoir une démarche méthodologique du projet**

- organiser des interventions dans le champ de la formation professionnelle, au sein des différents organismes de formation ;
- créer les supports pédagogiques nécessaires ;
- mener des interventions de formation au sein de sa structure ;
- concevoir les différentes procédures d'évaluation ;
- mettre en œuvre les situations formatives ;
- mettre en œuvre les différentes modalités d'évaluation de son action de formation ;
- proposer des prolongements possibles.

→ **Manager, accompagner**

- manager une équipe de formateurs ;
- détecter, orienter et accompagner des entraîneurs à "potentiel" ;
- accompagner la personne dans la gestion des différentes expériences formatives ;
- accompagner l'encadrement de la structure dans une logique de formation continue ;
- être tuteur de formation.

→ **Communiquer**

- concevoir une convention de partenariat ;
- préciser les contenus de formation ;
- présenter l'organisation pédagogique aux stagiaires ;
- adapter son intervention selon les réactions des stagiaires.

→ **Analyser sa pratique (« pratique réflexive », développement personnel)**

- évaluer l'impact de ses interventions.

→ **Connaître les publics et leur singularité**

- choisir sa démarche formative adaptée aux publics.

→ **Développer et adapter sa stratégie d'intervention**

- privilégier des situations favorisant les échanges entre stagiaires.

2. La conception de la formation

2.1. Le cadre conceptuel

Le livret référentiel est conçu pour aider les organismes de formation et les formateurs à concevoir un dispositif de formation qui réponde aux exigences de l'habilitation et aux logiques pédagogiques visant l'acquisition de compétences professionnelles conformes au référentiel de certification (cf. arrêté du 20 novembre 2006).

Si les textes législatifs et réglementaires cadres, ainsi que les premiers livrets référentiels existants, constituent un appui précieux, il paraît nécessaire de se les approprier et de s'interroger sur ce qui va donner du sens à cette proposition d'ingénierie de formation dans le contexte du basket-ball. Car concevoir et construire une formation est un acte complexe.

Ce livret référentiel, au-delà de son utilité normative et de conseil, est donc le moyen de formaliser notre cadre de pensée, d'explicitier notre action « d'ingénieur de formation », de communiquer sur ce qui va guider l'ensemble des partenaires associés à la mise en œuvre du dispositif DE JEPS, spécialité perfectionnement sportif, mention basket-ball.

Cette volonté de construction nous amène à revisiter les modèles utilisés jusque là, tant en matière de formation professionnelle, que par rapport aux publics et au champ d'activité qu'elle vise, à savoir ici les entraîneurs chargés du perfectionnement sportif en basket-ball.

Plusieurs courants de pensée (ou paradigmes), qu'ils soient philosophiques ou scientifiques, sont à notre disposition pour concevoir les choses.

Les modèles rationalistes, positivistes, se sont longtemps imposés dans les champs de l'enseignement, de la formation, tout comme celui de l'entraînement et de la performance sportive, notamment jusqu'au début des années 2000.

Le plus connu et le plus usuel est sans doute celui porté, à l'origine, par René Descartes (1596-1650) avec « Le discours de la méthode » (1637). Face à l'incertitude et l'imprédictibilité, la pensée « cartésienne », ultra rationaliste, est rassurante pour l'Homme. En effet, elle préconise une distinction radicale entre le corps et l'esprit, le premier assurant seul les fonctions vitales, mécaniques, le second ayant pour fonction de penser. Leur distanciation est même nécessaire pour privilégier l'aspect rationnel de l'Homme et la recherche de LA vérité. Les sciences dites classiques se sont accaparées ce paradigme.

La pensée cartésienne peut être synthétisée par ses quatre grands préceptes :

- 1/ « **l'Evidence** » : croire ce que l'on voit, ce qui est clair et distinct à son esprit, savoir avant de faire,
- 2/ « **le Réductionnisme** » (analytique syllogistique) : disjoindre, décontextualiser, fragmenter pour analyser,
- 3/ « **le Causalisme** » : conduire par ordre les pensées, des plus simples aux plus composées,
- 4/ « **la Fermeture ou l'Exhaustivité** » : faire des dénombrements, s'assurer de ne rien omettre.

La méthode cartésienne est : le savoir précède obligatoirement l'action, on ne peut donc agir que si l'on connaît.

Nous pouvons résumer vulgairement, au travers des quelques exemples ci-dessous, l'impact de la pensée cartésienne sur l'environnement qui nous concerne :

→ **Sur l'enseignement, la formation**

Les enseignants, les formateurs, détiennent cette connaissance et leur rôle est de la transmettre via des interventions dites « magistrales ». Les formés sort consommateurs ; ils attendent ces enseignements comme des « recettes » qu'ils pourront appliquer sur le terrain quel que soit le contexte et notamment leur public.

→ **Sur la performance sportive**

Les entraîneurs devenus à leur tour enseignants cherchent à transmettre cette connaissance aux sportifs en imposant « la bonne pratique ». L'activité sportive est vue sous un angle réductionniste où le modèle de performance se résume aux quatre grands facteurs physique, mental, technique, tactique, où l'entraînement est forcément la cause de la performance.

Au paradigme rationaliste, s'oppose « **l'Empirisme** ». Courant philosophique né dans l'Antiquité porté par Aristote (384 – 322 av. J.C.) ; Francis Bacon (1561-1626) est considéré comme le père de sa forme moderne. Il pose les fondements de la science moderne et de ses méthodes. L'empirisme défend le fait que les connaissances résultent de l'expérience. Bacon préconise un raisonnement et une méthode fondés sur l'expérimental : abandonner la pensée déductive au profit de « *l'interprétation de la nature* » où l'expérience enrichit réellement le savoir.

Dans le monde de l'entraînement l'empirisme est plutôt perçu comme une « non science », ce terme est associé à l'entraîneur autodidacte déconnecté des sciences dites classiques, travaillant uniquement à l'instinct...

Entre « **déterminisme** » et « **Empirisme** » une troisième voie s'offre à nous : le « **Constructivisme** » et la « **Complexité** »

Le constructivisme naît également dans l'Antiquité ; repris par les italiens de la Renaissance Léonard de Vinci et Giambattista Vico. Il est ensuite modernisé par Piaget à partir de 1923 et l'école Palo Alto, Paul Valéry avec « L'encyclopédie de la Pléiade » (1967), et Edgar Morin « La Méthode » (1977 – 2004).

En réponse à Descartes, Giambattista Vico rédige « La méthode des études de notre temps » (1708) ; aux quatre préceptes cartésiens, il oppose :

- 1/ « **la Pertinence** » : le vrai et la règle pour le reconnaître est de l'avoir fait,
- 2/ « **l'Ingenium** » : relier, conjointre, contextualiser,
- 3/ « **le Pragmatisme intelligent** » : voir dans l'humain le fortuit, l'occasion, le hasard,
- 4/ « **la Pensée complexe et ouverte** ».

« L'intelligence et donc l'action de connaître ne débute ni par la connaissance du moi, ni par celle des choses comme telles, mais celle de leur interaction ; c'est en s'orientant simultanément par les deux pôles de cette interaction qu'elle organise le monde en s'organisant elle-même... »

(Piaget – La construction du réel chez l'Enfant – 1937).

Les connaissances constructivistes s'appuient sur deux principes méthodologiques (source P. Ringard – Mémoire Diplôme INSEP – Cycle 1 – Option 2 – 2009)

- le principe de modélisation systémique : il privilégie la modélisation de l'acte, (qu'est-ce que ça fait, pourquoi, ouvrant le modèle, ne cherchant pas l'exhaustivité) à la modélisation de la chose (de quoi c'est fait, modélisation analytique, cherchant l'exhaustivité, et fermant le modèle) ;
- le principe d'action intelligente qui caractérise la capacité d'un système cognitif à explorer et construire les représentations symboliques des connaissances qu'il traite ("résolution de problème")

La posture du constructivisme s'oppose, ou plutôt permet de réconcilier le positivisme et l'empirisme car son fondement n'est de privilégier ni le savoir ni l'expérience comme source primaire de la connaissance, mais au contraire de considérer que l'un et l'autre sont indissociables, qu'ils forment une boucle récursive pour être une co-construction de la connaissance. Elle permet de renouveler notre intelligence de l'action en situation perçue complexe : comprendre avant tout le contexte pour comprendre comment agir, et accepter l'aléa, le hasard.

« Faire pour comprendre, comprendre pour faire » Edgar Morin

En complément au constructivisme, les sciences critiques portent le paradigme de la « **Complexité** », à savoir la transformation de la connaissance dans l'action, le complémentaire et l'antagoniste, et réorientent les postures pour donner du sens, « *passer beaucoup de temps à poser les bonnes questions* » (Jean Louis Lemoigne), telles que : non pas « à cause de » mais « afin de », non pas « pourquoi ? » mais « pourquoi pas ? ».

« **Complexus** » à l'origine (XVIIIème siècle) désigne l'idée d'entrelacer. Puis, l'association pour la pensée complexe, programme européen « MCX - Modélisation de la CompleXité », nous apporte un éclairage pertinent concernant la complexité : « *ce n'est pas tant la multiplicité des composants, ni même la diversité de leurs interrelations ... C'est l'imprévisibilité potentielle (non-calculable a priori) des comportements de ce système, liée en particulier à la récursivité qui affecte le fonctionnement de ses composants suscitant des phénomènes d'émergence certes intelligibles, mais non toujours prévisibles* ».

Les comportements observés des systèmes vivants et des systèmes sociaux fournissent d'innombrables exemples de cette complexité. Le complexe pourrait être défini par ce qui est imprévisible. Ce qui fait l'imprévisible ce sont les interactions nombreuses et simultanées. On qualifie de complexe le fonctionnement des sociétés, de l'environnement et des êtres vivants. Cependant l'imprévisibilité ne veut pas dire désorganisation et anarchie. Elle intègre également la richesse et la grande variété des liaisons entre les éléments, qui apparaissent souvent comme plus importantes que les éléments eux-mêmes.

Afin d'éviter l'amalgame entre le « complexe » et le « compliqué », Alain Berthoz développe le concept de « **simplexité** » (La Simplexité – Ed. Odile Jacob – septembre 2009) : « *processus qui ne sont pas « simples » mais élaborent des solutions, des comportements rapides, fiables, qui tiennent compte de l'expérience passée et qui anticipent sur les conséquences futures de l'action.*

Il semble aujourd'hui que ces courants de pensée plus humanistes tentent de s'immiscer voire de s'imposer dans nos champs d'action.

➔ **Pour le formateur**, comme l'y invite Jean-Louis Lemoigne (MCX-APC) « *Entendre les systèmes de formation dans leur complexité, c'est aujourd'hui développer de nouveaux instruments de pensée* », assumer la rupture proposée par les courants constructivistes et de la pensée complexe, constitue l'opportunité de créer des espaces ou des dispositifs formatifs innovants et performants, pour les entraîneurs d'aujourd'hui et ceux de demain.

« Ceux qui en sont capables créent, les autres enseignent » - Léonard de Vinci

➔ **Pour l'entraîneur**, agir dans la complexité signifie de considérer la performance comme un système dynamique dont le cœur est l'activité humaine. Cette posture nécessite de relier l'ensemble des savoirs, non pas en les découpant, en les additionnant, mais en les faisant interagir et, par l'expérience, en tentant d'en maîtriser les émergences. Il doit donc avoir une vision globale tout en connaissant l'impact de chacun des éléments constituant le système, dans l'imprédictibilité et l'incertitude du résultat obtenu de part l'activité des différents acteurs.

« Si nous ratons la condition humaine, nous raterons la performance. Les théories ne sont pas complexes et les faits simples. Etre un sportif c'est être un artiste de part sa créativité, être libre » -

François Bigrel, Claude Fauquet

2.2. L'impact sur les principes méthodologiques préconisés

Le changement de posture épistémologique proposé peut être déroutant, tant pour les formateurs souvent soucieux de transmettre des connaissances théoriques comme des solutions à tout problème, que pour les formés plus habitués à venir chercher des contenus comme des recettes pour bien entraîner. Il paraît donc nécessaire, au travers de ce document, de les accompagner pour une évolution de la « culture d'enseignement ».

Une évolution de l'enseignement : le paradigme de la « Form'action »

Qu'est ce qu'apprendre ? Qu'est-ce que connaître ? Les apprenants sont-ils vierges de toute connaissance ? Cette dernière est-elle un préalable à l'action ? La formation professionnelle peut-elle se concevoir sur un paradigme positiviste alors même que les publics engagés sont reconnus comme des experts dans leur activité ? Si le concept de complexité est aujourd'hui admis par tous, il interroge sur : comment le mettre en actes ? Comment construire une troisième voie de savoirs : « la connaissance située, incarnée » ?

« Les pratiques quotidiennes de l'entraînement, de la compétition, constituent l'expérience des entraîneurs et peuvent être la source et/ou le support naturel des formations quasi dans une logique d'alternance... Le projet s'engage aujourd'hui plus particulièrement sur la voie de la « Form-Action », perspective de formation centrée sur l'action des professionnels du domaine sportif (sportifs, entraîneurs, formateurs, managers...) et sur les savoirs issus de ces actions. Ceci se traduit par la mise en place de projets de formation innovants et originaux concrétisant à la fois un niveau de formation de culture générale, des compétences personnelles et professionnelles. (« Ligne éditoriale et philosophique : vers une culture de la "Form-Action" » – S. Pérez & P. Fleurance – INSEP, Unité « Etudes, Ingénierie et Innovations » – octobre 2008).

Nos convictions nous amènent à nous distinguer, à rendre la formation singulière pour tenter de répondre aux évolutions, mais également à la différencier du reste de l'offre sur le territoire. Nous adoptons un paradigme ancré sur **l'analyse des pratiques, sur le projet professionnel** : pas de transmission de savoirs à appliquer, mais des **échanges d'expériences**, des **apports théoriques et scientifiques** servant d'éclairages, à questionner, à s'approprier pour des **expérimentations en actes** et une **formalisation de son expérience**.

- **Des outils d'aide à la conception de la formation : l'analyse du champ professionnel, le référentiel professionnel, la FDA, le référentiel de certification**

Le dispositif de formation s'organise autour d'orientations essentielles.

↪ La prise en compte de l'analyse du **champ professionnel**, de ses attentes, de ses exigences, de ses évolutions, est le point de départ incontournable dans la conception et la conduite des actions de formation. L'analyse des contextes de travail constitue une étape essentielle pour identifier les compétences à acquérir et élaborer les dispositifs pertinents de formation professionnelle.

Les situations professionnelles et les contextes spécifiques de l'intervention sont donc un cadre de référence :

- en amont de la formation, elles permettent d'identifier les ressources mobilisées des professionnels dans leur environnement de travail ;
- pendant la formation, elles permettent de concevoir les situations de formation en adéquation avec les situations professionnelles ;
- en fin de formation, c'est l'acquisition et le développement de compétences qui est visé. L'acquisition des connaissances est au service du développement de la compétence.

↪ L'OF prend en compte l'articulation entre la **FDA** et le **référentiel professionnel spécifique** de la mention basket-ball pour **définir les contenus de la formation**. Puis, il s'appuie sur les activités incontournables du métier définies dans le **référentiel professionnel spécifique** de la mention basket-ball et le **référentiel de certification** (détaillé en partie 5) pour **concevoir les épreuves** d'évaluation certificative.

Cette étape est particulièrement importante et mérite la précision suivante : **les unités capitalisables (UC) sont des unités de certification, ce ne sont pas des unités de formation**. Elles ne doivent pas être la seule source pour la construction des contenus de formation. Ces derniers sont donc bien issus du référentiel professionnel spécifique et de la FDA, rédigés sous forme de compétences.

↪ Qu'entend-on par construction de **compétences** ?

Il s'agit d'un processus complexe (*Source Livret référentiel de formation DEJEPS natation*) :

- où le professionnel en formation acquiert différents types de savoirs, construit des connaissances mobilisables dans l'action, adopte des attitudes pour pouvoir mieux s'insérer dans un métier ;
- au croisement du savoir, savoir-faire, savoir-être mais toujours en lien avec une situation spécifique ;
- de la transformation des informations en connaissances et compétences, grâce à une mise en situation pratique.

S'il faut en effet connaître des choses pour espérer devenir compétent, il faut surtout savoir à quoi elles servent (finalisation de la compétence), comment on peut en avoir besoin (son côté opératoire) et où celles-ci seront mobilisables (contextualisation de la compétence). On n'aurait vraiment des compétences que lorsque des savoirs auraient été incorporés, c'est-à-dire compris, confrontés socialement, manipulés, réaménagés puis stabilisés dans différents contextes.

Les contenus de formation doivent être envisagés dans cette perspective car former de futurs professionnels ne consiste pas seulement à transmettre des connaissances et l'évaluation des compétences ne peut donc pas se réaliser sur un simple contrôle de connaissances.

- **L'alternance comme levier de la construction de compétences**

Une formation en alternance repose sur l'interaction entre activité de production sur un lieu de travail et formation en centre. Elle se caractérise par : au moins deux pôles de formation, une succession équilibrée de périodes de formation sur chacun des pôles, une pédagogie construite sur l'interactivité des capacités acquises dans chacun des pôles. Son objectif est donc d'être un dispositif d'apprentissage pour développer et acquérir une culture et des compétences professionnelles (méthode, ressources, attitude...) associant des situations de formation et des situations de travail. Elle repose sur un contrat entre l'apprenant et les responsables des lieux de production et de formation. (Source Livret référentiel de formation DEJEPS Natation).

En plus de cette définition, on peut ajouter que l'alternance dépasse ce simple cadre de différents lieux, elle peut s'exprimer avec d'autres modalités :

- en présentiel ou à distance, en salle (de cours) ou en milieu spécifique (gymnase, stade...), en vis-à-vis individuel, en sous groupes ou en groupe ;
- avec différents supports pédagogiques et de communication : cours « magistral », conférences, tables ronde, interviews, débats, supports informatiques (documents, Powerpoint, @learning...);
- avec des experts du basket-ball ou dans l'échange avec d'autres disciplines ;
- dans la mise en action (entraînement, compétition), puis par l'analyse de pratique ;
- par des temps de formation différents selon les parcours individualisés de formation et leur régulation.

Pour que l'alternance puisse fonctionner et atteindre ses objectifs quelques grands principes peuvent être utiles dans sa mise en œuvre :

➔ Pour le stagiaire

C'est lui qui alterne, aussi son investissement est primordial pour :

- donner un sens à son parcours, pour relier l'ensemble des apprentissages et les transformer en compétences ;
- être non pas **consommateur** mais **acteur** dans son parcours, il pourra alors devenir **auteur** de ses connaissances (*reliance des savoirs et savoir-faire*) ;
- s'adapter à des contextes variés et complexes ;
- ne pas appliquer les savoirs théoriques appris au sein de l'OF et en FOAD mais agir dans son contexte en utilisant ces connaissances de manière appropriée ; l'action générant de nouvelles connaissances qu'il faut capter et à nouveau questionner la théorie pour s'enrichir, expliquer, préciser, comprendre, justifier... ;
- se projeter à plus long terme dans sa vie professionnelle.

↳ Pour l'équipe pédagogique

L'OF n'est pas dépositaire des connaissances, il est le lien entre le stagiaire et son parcours de formation pour l'aider à garder le sens qu'il a souhaité :

- favoriser la confrontation entre le travail prescrit (savoirs théoriques, référentiel professionnel) et le travail réel (savoir-faire, adaptation à son contexte, à son environnement) ;
- favoriser la confrontation entre les savoirs théoriques thématiques (ou disciplinaires), dits analytiques, et la transversalité de ces savoirs dans l'activité humaine réelle, dite systémique ;
- donc favoriser le débat issu de ces confrontations en organisant le retour d'expérience et le retour d'alternance ;
- accompagner le stagiaire à expliquer, comprendre, justifier... ;
- accompagner le stagiaire dans la progression de son action, dans l'acquisition de compétences et d'un niveau de responsabilité de plus en plus important ;
- créer des outils d'évaluation et valider l'ensemble des connaissances acquises au cours de leur mise en œuvre et au cours du temps ;
- aider le stagiaire à construire ses propres outils d'analyse ;
- prévoir des outils, des espaces de communication pour maintenir le lien entre l'OF et le « couple » stagiaire – tuteur et informer de tous les changements intervenants en cours du parcours, tels que : dossier d'habilitation, livret de formation, carnet de suivi, fiches de liaison, planification et programmation du PIF, évaluations réalisées, supports de cours...

- **La planification, un outil d'aide à la construction du ruban pédagogique**

Sur le plan réglementaire le ruban pédagogique (détaillé en partie 3) permet d'avoir une vision globale de la formation et de son déroulement dans le temps :

- il est un élément incontournable du dossier d'habilitation que doit déposer l'organisme de formation ;
- il clarifie l'organisation temporelle et pédagogique du plan de formation ;
- il articule les différents objectifs de formation aux séquences de formations prévues en rapport avec les UC constitutives du diplôme ainsi que leur position respective dans le planning de formation, en évitant la juxtaposition des différentes UC.

Cet exercice de planification confronte l'OF au même dilemme que l'entraîneur « Entre planification et improvisation », c'est-à-dire **organiser de manière précise** pour la cohérence du projet (collectif et/ou individuel) et **réagir, mettre en œuvre sans préparation pour réguler et adapter** les interventions auprès du stagiaire.

Il sera nécessaire de manipuler le curseur en permanence pour :

- concevoir les choses afin que les différents projets puissent cohabiter : celui de l'OF, le projet collectif (la promotion), le(s) projet(s) individuels de chaque stagiaire ; par exemple tenir compte du rythme des stagiaires bénéficiant de dispenses ou d'allègement pour telle ou telle partie de la formation ;
- éviter l'inorganisation, proposer un dispositif cohérent pour l'ensemble du projet collectif, à savoir tenir compte des contraintes calendaires et périodes de disponibilités de la FFBB, des différents partenaires (institutionnels, intervenants, professionnels de l'activité, équipes...), des stagiaires (calendriers sportifs) ;

- contrôler le dispositif en anticipant sur les changements éventuels à effectuer sur les futurs regroupements (inadaptation par rapport au rythme d'apprentissage des stagiaires...) ou en profitant des opportunités qui se présentent (émergence d'une problématique, expert souhaitant intervenir...);
- donc ne pas tout programmer de façon rigide afin de tenir compte des besoins et des questions des stagiaires suite au retour d'expérience ;
- savoir s'adapter et réguler dans l'urgence (indisponibilités d'un intervenant, structure ou matériel disponible...).

2.3. L'impact sur les principes pédagogiques directeurs

- **S'adapter au public sélectionné (profil, parcours, contraintes professionnelles pour mieux individualiser**

Le DE JEPS mention basket-ball vise à donner une formation professionnelle approfondie pour des actuels ou futurs entraîneurs. Le dispositif est accessible prioritairement aux entraîneurs ayant des responsabilités et un engagement fort dans l'entraînement de niveau national senior et/ou de jeunes, ou ayant un fort potentiel pour exercer ces activités à moyen terme. Cette activité est « atypique » (horaires, conditions de travail liées aux résultats, à des contextes très différents...).

Pour être cohérents avec la posture scientifique, le paradigme de la « Form'action » et la complexité des situations de travail de ce public cible, nous devons créer des espaces dans le dispositif permettant de prendre en compte leur profil, leur parcours professionnel, leur projet. L'individualisation, l'adaptation, doivent être des éléments importants dans la construction des parcours de formation. L'accompagnement du stagiaire dans son parcours nécessite donc de le considérer en tant que personne dans sa globalité et dans son contexte, afin de l'aider dans son développement à la fois personnel et professionnel.

- **Entre la démarche de construire la formation et l'objectif de certifier : la professionnalisation**

Le DE JEPS mention basket-ball doit permettre d'attester de la professionnalisation des stagiaires.

Le fil rouge du parcours de formation peut s'appuyer sur un projet professionnel. A partir d'une question issue de la pratique « réelle », la rédaction du projet crée l'opportunité de relier les savoirs conceptuels, la rigueur méthodologique, avec les compétences et les connaissances issues des pratiques, pour les rendre plus intelligibles. Cette posture de « praticien réflexif » a pour objectif : de dévoiler des réponses possibles participatives à l'évolution de la discipline ; de permettre aux entraîneurs d'intégrer les connaissances et expériences acquises au cours du parcours de formation.

L'originalité du projet, la qualité des contenus conceptuels et pratiques, pourront constituer une plus value sur le marché du travail. Les entraîneurs détenteurs de ce niveau de diplôme, parce qu'il atteste de compétences, devraient pouvoir faire évoluer leur carrière plus facilement.

- **Accompagner stagiaires et formateurs pour passer à la « Co-Form'action »**

Pour être en phase avec nos postures, le fil conducteur est la cohérence de l'ensemble entre le temps de présence en centre de formation, la FOAD et l'investissement en structure d'accueil. Elle peut s'obtenir par :

- analyser et interroger les pratiques professionnelles à travers l'articulation du point de vue des professionnels du domaine, du point de vue des stagiaires et de celui des intervenants (entraîneurs, scientifiques, formateurs...) susceptibles d'éclairer différemment la compréhension des systèmes étudiés ;
- inciter et aider les formés à questionner les savoirs théoriques, scientifiques, pratiques, pour en faire une analyse critique, pour les relier à leur propre contexte, à leur propre pratique, également à leur projet dont l'objet traverse leur parcours de formation ;
- l'équipe pédagogique assure la cohérence et accompagne ce travail réflexif et de formalisation par une forte présence du(de la) coordonnateur(trice) ; par l'animation de demi-journées, pendant les temps de regroupement, consacrés à : présentation de l'objectif, synthèse, bilan, suivi du projet...;
- le(s) coordonnateur(s) accompagne(nt) également les intervenants en leur exposant les postures et les intentions, les problématiques et/ou axes de traitement en les contextualisant par rapport à la cohérence du regroupement et de l'ensemble du parcours ;
- chaque temps de formation peut faire l'objet d'une évaluation ayant comme grand principe de contribuer à l'évolution du programme pour permettre l'élaboration du projet des stagiaires.

- **Choisir des contenus cohérents pour mettre en œuvre le changement de posture scientifique**

Pour rappel les temps de formation sont le support de conception d'un programme dont l'objectif est :

- de préparer à la construction de compétences pour l'intervention dans le champ du perfectionnement sportif en basket-ball, par la maîtrise de connaissances pluridisciplinaires et par le développement d'une démarche de recherche critique ;
- de permettre aux formés de disposer d'une triple compétence, scientifique, professionnelle et sportive, leur permettant d'assurer la conception, le pilotage et l'expertise de programmes d'entraînement et d'optimisation du perfectionnement sportif.

La posture qui prévalait jusque là était la transmission de connaissances par juxtaposition de thèmes, de champs disciplinaires ou de facteurs de performance sans liaison apparente entre eux, sans ancrage sur les contextes des pratiques professionnelles.

La rupture annoncée évite ce découpage de la performance pour faire apparaître la transversalité entre les thèmes, la reliance des savoirs et savoir-faire, pour construire des connaissances en actes. Cette volonté devrait se traduire au travers des parcours de formation, en prenant en compte la complexité du métier d'entraîneur devenu « *chef de projet de performance* ».

Par exemple :

- construire des parcours via la plateforme FOAD, privilégiant la transmission de savoirs théoriques en liaison : avec les besoins de chaque stagiaire dans le temps, avec leurs questions professionnelles, permettant ainsi soit de préparer les regroupements, soit de les compléter après ;
- alterner les formes d'intervention en présentiel apportant des éléments de réponse possibles... ;

- décliner l'intitulé des regroupements et/ou des interventions autour de dilemmes, de questions professionnelles issues de la culture professionnelle des entraîneurs de **basket-ball** et à fortiori celle des stagiaires ;

Dans cette volonté de « ... *mise en place de projets de formation innovants et originaux...* », les coordonnateurs, formateurs, enseignants... sont confrontés à la complexité, à l'incertitude et à l'imprévisibilité, à l'instar des publics que nous accueillons. Le concept de « Form'action » peut ainsi s'étendre à celui de « **Co-Form'action** » puisqu'en même temps que nous créons, nous apprenons, nous développons nos propres compétences de formateur.

3. De la conception de la formation à sa mise en œuvre

Afin d'appréhender l'adéquation entre l'offre et la demande de formation et de procéder à la régulation nationale du dispositif de formation, l'inspecteur coordonnateur de la discipline basket-ball élabore annuellement, en collaboration avec le DTN du basket-ball une **cartographie nationale des formations**. A cet effet, les Directions Régionales lui communiquent les demandes des centres régionaux de formation, conformément à l'instruction adressée annuellement par l'administration centrale du ministère des sports ; ce qui suppose que les dits centres manifestent leur intention de mettre en place leur projet de formation dans les meilleurs délais. Cette étape prévisionnelle sera suivie du dépôt de la demande d'habilitation de la formation au Directeur Régional (voir instruction) avec l'avis du DTN.

3.1. Le dossier de demande d'habilitation

- **Le cadre réglementaire**

Les articles A.212-48 à A.212-74 du code du sport précisent que l'habilitation est la procédure qui vise à autoriser un organisme de formation à mettre en œuvre une formation au DE JEPS.

L'habilitation porte sur l'ensemble de la formation et de l'équipe pédagogique.

Les formations mises en place conduisent à la certification de toutes les unités capitalisables. L'organisme de formation propose l'ensemble de la démarche conduisant à la certification même si certains stagiaires bénéficient de parcours allégés. Un travail d'appropriation des référentiels, professionnel et de certification, est donc indispensable pour permettre à l'équipe pédagogique (formateurs et tuteurs) de construire une organisation pédagogique pertinente.

Les séquences de formation, en organisme de formation et en club, visent à développer les capacités nécessaires à la construction des compétences professionnelles.

Les unités capitalisables sont des unités de certification, ce ne sont pas des unités de formation.

Conformément à l'instruction n°07-105 JS du 30 juillet 2007, les organismes de formation préparant au DE JEPS ou au DES JEPS par voie des unités capitalisables présentent au directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS) du lieu de la formation, aux dates fixées par celui-ci en fonction des contraintes régionales, une demande d'habilitation par mention préparée.

- **Les démarches préalables**

La structure doit être enregistrée comme organisme de formation apte à dispenser la formation professionnelle et à percevoir diverses aides financières (organismes paritaires collecteurs agréés, collectivités...).

Le code du travail impose la déclaration d'activités des prestataires de formation (anciennement déclaration préalable d'existence) qui est déposée auprès de la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi, et de la Formation Professionnelle (DRTEFP).

Elle comprend les documents suivants (Article L920-4, Art.R.921-1 .Art. R.921-6,) :

- statut de l'établissement ;
- exemple de publicité citant l'établissement ;
- exemple de contrat de formation professionnelle ;
- exemple de programme de formation ;
- certificat d'identification au répertoire national des entreprises : N° SIRET, Code APE ;
- identité du dirigeant (photocopie de la carte d'identité et extrait du casier judiciaire) ;
- liste des formateurs et justificatifs des diplômes et qualités ;
- bulletin de déclaration d'activité (fourni par la DRTEFP).

En outre, un dossier d'agrément est à déposer pour chaque organisme financeur (OPCA pour un contrat de professionnalisation, conseil régional pour un contrat d'apprentissage).

Enfin le bilan financier et pédagogique est fourni chaque année à la DRTEFP sur un formulaire conforme à l'article Art. R. 921-7 du code du travail. D'autres éléments tels que bilan et évaluation peuvent faire l'objet d'une demande par les organismes financeurs.

- **Liste des documents à remplir ou à fournir par l'organisme de formation**

- 1- Formulation de la demande d'habilitation
- 2- Le référentiel professionnel complété et adapté
- 3- La (ou les) proposition(s) d'UCA et d'unités capitalisables complémentaires
- 4- Le processus d'évaluation
- 5- Les modalités de sélection
- 6- Le positionnement
- 7- L'attestation de formation du responsable pédagogique
- 8- L'organisation pédagogique détaillée de la formation
- 9- La qualification des formateurs et des tuteurs
- 10- Les moyens matériels et pédagogiques de l'organisme : le budget
- 11- Les modalités de suivi de l'insertion professionnelle

- **Méthodologie**

L'organisme de formation souhaitant mettre en œuvre un DE JEPS mention basket-ball doit :

↳ **Elaborer une note d'opportunité** à partir d'une étude socio-économique et des emplois de son secteur d'activité

↳ **Constituer un dossier de demande d'habilitation** pour l'ensemble de la formation répondant aux différents points du cahier des charges

↳ **Déposer le dit dossier** deux mois avant le début de la formation

→ **Attendre** que le directeur de la DRJSCS prononce **l'habilitation** après avis du DTN

Le cahier des charges de l'habilitation exige de :

→ **Concevoir le référentiel professionnel complété et adapté** : les notions de référentiel professionnel, d'activité, de formation, de compétences ; la notion d'UC ; l'analyse de l'emploi, l'analyse des métiers

→ **Concevoir les UC** : les notions d'OTI, OT, OI, OP ; les démarches de dérivation et de spécification ; la conception des unités capitalisables

→ **Construire des processus d'évaluation certificative** : les différents types d'évaluation ; les notions de compétence, capacité, connaissances et performances

→ **Proposer un dispositif de sélection ; mettre en œuvre un dispositif de positionnement** : décliner les exigences préalables ; prendre en compte les modalités de sélection ; situer le stagiaire en regard du référentiel diplôme, du référentiel professionnel, du référentiel de certification

→ **Concevoir des parcours individualisés** : individualisation en fonction du profil du stagiaire et de son contexte professionnel

→ **Décliner l'organisation pédagogique détaillée de la formation** : objectifs de formation, planning de formation, formes d'alternance, programme (volume horaire).

Pour conclure, la conception du dossier d'habilitation est une étape déterminante, elle doit être le fruit d'un travail collectif réalisé avec tous les formateurs impliqués dans le projet. Le document revêt deux objectifs :

- administratif : inscrire le dispositif de formation dans un cadre réglementaire, celui des diplômes en UC mais aussi celui de l'arrêté de la mention basket-ball ;
- pédagogique : acter l'ensemble du projet de formation et de certification, en précisant toutes les intentions et les moyens pour y parvenir.

L'OF a toute liberté pour la conception du dossier d'habilitation et notamment pour la construction du ruban pédagogique, dans la limite cependant du respect du **cadre réglementaire** et des **préconisations fédérales**.

3.2. Une proposition d'un dispositif de formation

Pour rappel, l'article A.212-49 du code du sport fait mention que, lorsque la formation est suivie dans le cadre de la formation initiale, sa durée minimale est de 1200 heures dont 700 heures minimum en centre de formation.

La conception du projet de formation nécessite de s'organiser pour planifier toutes les étapes de la conception à la mise en œuvre de la formation résumées dans le tableau ci-dessous :

| Les différentes étapes du projet de formation | |
|--|---|
| Le dossier d'habilitation | <ul style="list-style-type: none"> - Démarche préalable - Documents à fournir - Méthodologie de conception |
| L'inscription à la formation | <ul style="list-style-type: none"> - Le dossier de candidature - Les exigences préalables à l'entrée en formation |
| La sélection des candidats | <ul style="list-style-type: none"> - Le jury - Les épreuves de sélection |
| Le positionnement des stagiaires | <ul style="list-style-type: none"> - Les épreuves de positionnement - Les propositions de parcours individualisés, y compris si besoin est du renforcement, et les allègements de formation |
| L'entrée en formation | <ul style="list-style-type: none"> - La délivrance du livret de formation - Le livret pédagogique - Le contrat de formation |
| Le ruban pédagogique | <ul style="list-style-type: none"> - la phase de candidature ; - la place et l'organisation des épreuves de sélection ; - la place et l'organisation de positionnement des stagiaires ; - la durée de la formation ; - l'articulation des objectifs de formation ; - la position des UC dans le planning de formation ; - l'organisation de l'alternance et plus particulièrement la répartition des temps de formation en entreprise (structures d'accueil) et en centre de formation ; - le plan de certification c'est-à-dire les dates et lieux des différentes épreuves de certifications. |
| Le dispositif de certification | <ul style="list-style-type: none"> - Le référentiel de certification - Les épreuves de certification - Le calendrier de certification |

La durée minimale doit faire l'objet d'une réflexion approfondie avant de décider de son étalement dans le temps selon deux logiques presque contradictoires :

- **économique** : les OPCA et/ou conseils régionaux, financeurs des formations professionnelles, prennent généralement en charge les formations ne dépassant pas 12 mois ;

- **pédagogique** : compte tenu du nombre d'heures important, de la quantité de travail demandé pour suivre le parcours, mais également pour laisser un temps de maturation suffisant aux stagiaires pour développer leurs compétences, une durée de 18 mois semble plus appropriée.

Un compromis peut être trouvé en fonction du positionnement des stagiaires, entre les procédures d'allègement et de renforcement, d'individualisation et d'adaptabilité préconisées : sur une durée de base de 12 mois, donner la possibilité d'un temps de 10 mois minimum et de 15 mois maximum (y compris les épreuves certificatives et leurs éventuels rattrapages).

3.2.1. L'organisation temporelle possible du projet de formation

Si nous voulons être cohérents avec la posture choisie pour cette ingénierie de formation, nous affichons le parti pris de **construire la compétence de l'entraîneur à partir de son rythme de vie**. L'organisation des parcours de formation s'appuie donc sur les temps consacrés à la gestion de sa carrière sur des projets pluriannuels et, bien entendu, au regard des temps forts d'une saison de basket-ball.

Nous avons ainsi défini quatre grandes périodes dans la carrière et la saison d'un entraîneur, correspondant chacune à une(des) problématique(s) professionnelle(s) bien spécifique(s) :

↳ **Périodes « d'inactivité »**, moments « creux » dans la carrière ou dans une saison, durant lesquels l'entraîneur peut réfléchir à l'évolution de sa carrière, à ses projets pluriannuels ou son projet du moment.

Sa problématique principale peut être : « *Quels sont les éléments pertinents à prendre en compte pour analyser l'environnement général du métier d'entraîneur, pour gérer sa carrière, son projet ?* »

↳ **Période de longue trêve**, selon les dates de fin et de début de championnat, cette période entre avril-mai et août doit permettre à l'entraîneur de réaliser des bilans et de préparer son projet à venir.

Sa problématique principale peut être : « *Quels sont les éléments pertinents pour analyser son contexte singulier afin de préparer son projet de performance dans sa structure ?* »

↳ **Période précompétitive**, courte mais très importante, cette période d'août à mi-septembre est déterminante dans la « prise en main » de l'équipe et sa préparation pour une longue saison.

Sa problématique principale peut être : « *Comment passer du projet à sa mise en œuvre : du virtuel au réel ?* »

↳ **Période compétitive**, allant de septembre à avril-mai de l'année suivante, c'est la plus longue de toutes dont la principale mais constante problématique peut être « *Comment manager la fluctuation des performances collectives et individuelles ?* ». Il est donc nécessaire de la découper en sous-périodes pour y répondre au regard de questions plus ponctuelles :

→ **La phase « aller »**, allant de mi-septembre à décembre, l'entraîneur devra résoudre des problèmes tels que « *victoires ou défaites : gérer l'impact des premiers matches pour la suite du championnat* », « *blessure : travailler avec le staff médical et « réathlétiser » le(la) joueur(se)* », « *manque de cohésion collective : revoir l'implication et le rôle des joueurs(se) dans le projet de jeu* », « *contre performance : remplacer un(e) joueur(se)* »...

→ **La trêve de fin d'année**, cette coupure d'une à deux semaines n'est pas anodine et doit être préparée pour limiter son impact sur les notions de « désentraînement », « récupération », « prise de poids », « réathlétisation »...

→ **La phase « retour »**, allant de janvier à mars, les matches retour sont déterminants pour l'atteinte des objectifs fixés. L'entraîneur sera amené à prendre des décisions importantes dans la régulation de son projet sportif, comme par exemple « intégration ou non de jeunes joueurs(ses) dans les rotations », « viser un objectif à très court terme (se maintenir, être champion...) et/ou à plus long terme (future saison, recrutement...) »...

→ **La phase finale, « les play-off »**, si les étapes précédentes se sont bien passées, sur les mois d'avril-mai l'entraîneur et son équipe auront à gérer une période particulièrement exigeante ; la dimension psychologique aura un impact important sur les autres déterminants de la performance : « affûtage final et gestion de la fatigue », « gestion des grands événements », « gestion des joueurs déterminants »...

C'est pourquoi nous préconisons très fortement une organisation originale, sortant des habitudes classiques calées sur un calendrier type année scolaire, puisque le planning annuel d'un entraîneur de basket-ball s'étend du mois d'avril-mai pour préparer sa future saison aux mois de mai-juin de l'année suivante à la fin du championnat.

L'organisation temporelle du projet de l'OF pourrait alors être la suivante :

| | |
|--|--|
| Appel à candidature et inscriptions | Début janvier |
| Vérification des pré-requis et tests de sélection des candidats | De début février à début mars |
| Le positionnement des stagiaires | Mi-mars (recherche de financements) |
| La construction des PIF | De mi-mars à mi-mai |
| La durée des parcours de formation** | Présentiels de mai N1 à avril N+1 |
| Les épreuves de certification | Tout au long de la formation et à partir de mai N+1 |
| Les épreuves de rattrapage | A partir de début juin N+1 et dans un délai maximum de 6 mois. |

Les 700 heures peuvent être réparties en **400** heures de présentiel en OF et **300** heures en FOAD, telles que :

- 15 regroupements (dont les épreuves certificatives) planifiés en fonction des calendriers sportifs, c'est-à-dire des présentiels de 3 jours minimum (21 heures) durant des périodes de compétition ou de 5 jours (35 heures) durant des périodes de trêve.

- Un module en FOAD avant et après chaque présentiel.

Les 500 heures peuvent être réparties entre :

- la structure d'accueil : 50% du temps comme assistant et 50% du temps comme entraîneur en responsabilité sur une équipe

- un stage externe à la structure : dans un club évoluant au niveau visé par le DE JEPS, ou avec la ligue régionale de basket-ball...

3.2.2. Des exemples de contenus de formation

Le montage des contenus est un « casse-tête » pour répondre à la fois à l'idée que nous nous faisons de la formation, aux contraintes réglementaires, à la liaison savoirs-compétences pour créer les connaissances situées/incarnées. Mise à part notre volonté de toujours suivre notre cohérence générale, les choix des contenus proposés ci-après ont suivi plusieurs principes :

- ➔ Correspondre prioritairement au référentiel professionnel proposé ainsi qu'à la FDA et non au référentiel de certification tout en répondant aux exigences du référentiel de certification ;
- ➔ Suivre la logique temporelle décidée ci-dessus : faire correspondre les contenus nécessaires à la gestion des périodes concernées, dans la carrière ou dans la saison d'un entraîneur en essayant d'anticiper sur les événements et en les analysant a posteriori ;
- ➔ Intituler les présentiels au regard des grandes compétences identifiées pour la période concernée en essayant de les problématiser par une(des) question(s) de professionnel(s) très concrète(s) ;
- ➔ Eviter l'empilage de connaissances en ne construisant pas des modules par grands groupes thématiques, champs disciplinaires ou encore facteurs de performance, séparés les uns des autres et sans correspondance avec le contexte, donc
- ➔ Diffuser de manière « traversante » les différents contenus tout en les confrontant systématiquement à l'analyse de pratique des stagiaires et leur contexte professionnel, c'est-à-dire en fonction des projections possibles, des situations rencontrées, des régulations à opérer au regard des événements, puis des nouvelles projections à faire ;
- ➔ Proposer des contenus transversaux, c'est à dire à manipuler tout au long de la formation tels que : dimensions relationnelles (communication, management...), analyse de la performance (interactions des facteurs de performance, outils méthodologiques de l'entraînement), culture disciplinaire, posture de l'entraîneur (convictions, style, philosophie...)...
- ➔ Et des contenus ponctuels spécifiques à la période et ses problématiques tels que : « gérer un individu difficile dans le groupe », « gérer une période d'euphorie ou de crise », « organiser une trêve », tous les thèmes technico-tactiques en basket-ball émergents au cours des analyses de pratique, par exemple : « comment améliorer l'adresse en fin de match ? », qui peuvent être éclairés par des contenus thématiques ou disciplinaires pouvant apporter des éléments de réponse à la question posée.

Nous pouvons ainsi proposer le modèle type d'un présentiel de formation :

| | | | | |
|--|--|---|---|--|
| <p>FOAD</p> <p><u>Travail de « recherche-action » en amont de la période traitée</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Se poser des questions • Détecter ses besoins • Lecture et analyse de documents autour des thématiques liées aux questions | <ul style="list-style-type: none"> • Introduction à la question professionnelle de la période • Retour sur travail de recherche FOAD | <ul style="list-style-type: none"> • Analyse de pratique et/ou • Intervention d'experts | <ul style="list-style-type: none"> • Analyse de pratique et/ou • Intervention d'experts... | <p>FOAD</p> <p><u>Compléter le travail de « recherche-action »</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Cibler les besoins de savoirs théoriques émergés durant le présentiel • Les relier à sa pratique • Les réinvestir dans son projet (formalisation du document final). |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Retour d'expérience sur la période précédente • Compléments d'informations | <ul style="list-style-type: none"> • Analyse de pratique et/ou • Intervention d'experts | <ul style="list-style-type: none"> • Bilan du présentiel, des interventions • Mise en place du travail de recherche pour le suivant | |

Pour répondre également à la logique temporelle fixée plus avant, nous avons imaginé pouvoir « éclairer » les problématiques principales des périodes définies, à l'aide de 10 grands groupes d'actions issus de la FDA et prenant en compte le référentiel de certification. Programmés à l'intérieur de chaque période et manipulés de façon interactive avec des contenus associés en fonction des besoins, ils permettent à l'entraîneur de faire face aux problématiques rencontrées à court, moyen et long terme.

| Connaissances (savoirs et savoir-faire) pour répondre aux problématiques temporelles | Correspondance avec le référentiel de certification |
|---|--|
| Connaître et analyser l'environnement général du métier d'entraîneur | UC 1 et UC 2 |
| Connaître et analyser le contexte particulier de son projet | UC 1 et UC 2, UC 3 |
| Avoir une démarche méthodologique du projet | UC 1 et UC 2, UC 3 |
| Manager, accompagner | UC 1 et UC 2, UC 3 |
| Communiquer | UC 1 et UC 2, UC 3 |
| Analyser sa pratique (« pratique réflexive », développement personnel) | UC 3 |
| Construire, utiliser, faire évoluer ses outils méthodologiques de l'entraînement | UC 3 |
| Analyser l'activité | UC3 |
| Connaître les publics et leur singularité | UC3 |
| Développer et adapter sa stratégie d'intervention | UC 3 et UC 4 |

Quelques exemples pour associer les connaissances (savoirs, savoir-faire) aux problématiques professionnelles sur une période :

| PERIODE « d'inactivité » | | |
|---|---|---|
| Questions professionnelles | Actions associées | Contenus associés |
| <p>- Accédant au niveau national, mon club a un objectif de monter dans la division supérieure dans les trois ans. Comment me préparer pour évoluer dans ce futur nouvel environnement ?</p> <p>- Novembre, mon contrat vient d'être « coupé », comment trouver un autre club ?</p> | <p>→ Connaître et analyser l'environnement général du métier d'entraîneur.</p> <p>→ Analyser sa pratique</p> <p>→ Communiquer</p> | <p>- les différentes politiques publiques françaises en matière de sport</p> <p>- le fonctionnement de la FFBB</p> <p>- les réseaux d'acteurs...</p> <p>- le marché du travail</p> <p>- la CNS, les syndicats...</p> <p>- bilan de compétence</p> <p>- ...</p> |
| PERIODE de « longue trêve » | | |
| Questions professionnelles | Actions associées | Contenus associés |
| <p>J'arrive dans le club, dans une nouvelle région. Comment m'approprier ce nouveau contexte et m'intégrer ?</p> <p>Comment négocier un nouveau contrat ?</p> <p>Les joueurs(euses) sont en inactivité pendant plus de 2 mois. Quel programme je leur donne, dois-je l'individualiser ?</p> | <p>→ Connaître et analyser le contexte particulier de son projet</p> <p>→ Avoir une démarche méthodologique du projet</p> <p>→ Analyser l'activité</p> <p>→ Construire, utiliser, faire évoluer ses outils méthodologiques de l'entraînement</p> <p>→ Connaître les publics et leur singularité</p> | <p>- les acteurs locaux et leur politique sportive</p> <p>- analyse contextuelle de la région, du club</p> <p>- Rédiger une lettre de motivation, un CV, un projet personnel...</p> <p>- préparation physique : récupération, reprise progressive, cycle de force max...</p> <p>- ...</p> |

PERIODE « pré-compétitive »

| Questions professionnelles | Actions associées | Contenus associés |
|--|--|---|
| <p>- <i>J'arrive dans le club, j'ai une nouvelle équipe : quelles sont les étapes primordiales pour sa « prise en main » ?</i></p> <p>Ou encore,</p> <p>- <i>Je suis dans le club depuis plusieurs saisons, c'est la même équipe avec 2, 3 nouveaux(elles) joueurs(ses), dont 1 au profil atypique : comment les intégrer au projet de jeu ?</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> ↳ Manager, accompagner ↳ Communiquer ↳ Analyser l'activité ↳ Connaître les publics et leur singularité ↳ Développer et adapter sa stratégie d'intervention | <ul style="list-style-type: none"> - préparation d'un discours de début de saison - présenter son projet global - présenter sa « philosophie » de jeu, ses exigences - prendre en compte les singularités - fixer des objectifs individuels et collectifs - ... |

PERIODE « compétitive »

| Questions professionnelles | Actions associées | Contenus associés |
|---|--|---|
| <p>- <i>Les adversaires anticipent nos systèmes de jeu : comment les faire évoluer pour les matches retour ?</i></p> <p>- <i>Manque de cohésion collective : comment renforcer l'implication de certains joueurs dans le projet de jeu ?</i></p> <p>- <i>Le « scorer » principal de l'équipe est en perte de confiance, comment le rendre à nouveau performant ?</i></p> <p>- <i>L'équipe perd des matches dans les 3 dernières minutes : pourquoi ? Comment la rendre efficace dans les moments à fort enjeu ?</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> ↳ Manager, accompagner ↳ Communiquer ↳ Analyser sa pratique ↳ Analyser l'activité ↳ Connaître les publics et leur singularité ↳ Développer et adapter sa stratégie d'intervention | <ul style="list-style-type: none"> - L'observation - Analyse statistique, analyse vidéo - Contenus basket : changements tactiques et/ou stratégiques - Connaissance des dernières tendances de la pratique au plus haut niveau. - Individualisation - Techniques de motivation personnelle - Technique d'entretien - Contenus basket : changements tactiques et/ou stratégiques |

3.3. L'équipe pédagogique

Les nombreuses préconisations distillées dans les parties précédentes donnent déjà beaucoup d'indications sur le sens de l'action des différentes personnes agissant dans la mise en œuvre d'un DE JEPS mention basket-ball. La qualité des dispositifs mis en place dépend en grande partie des compétences et de l'investissement de chacune d'entre elles. Mais, influencés par notre « culture sport collectif », nous sommes convaincus que la réussite d'un parcours DE JEPS repose essentiellement sur les vertus d'un travail collaboratif sans faille.

Il n'existe pas, à notre connaissance, de « référentiels professionnels » pour les membres d'une équipe pédagogique d'un DE JEPS, à l'instar des métiers qu'il vise. A défaut donc de « fiches descriptives d'activités », nous invitons chaque membre à s'appropriier l'ensemble des conseils rédigés plus avant en parties : **2.2. « L'impact sur les principes méthodologiques préconisés »** et **2.3. « L'impact sur les principes pédagogiques directeurs »**. En complément à celles-ci, nous ajoutons quelques convictions sur « comment agir » au sein de ce dispositif.

- **Le coordonnateur du dispositif**

Compétent en management et en communication, le rôle du coordonnateur est déterminant puisqu'il est le garant de la mise en œuvre de la stratégie voulue tant sur le plan pédagogique que celui de l'organisation. Le coordonnateur assume l'ensemble de la mise en œuvre de l'ingénierie de formation. Pour cela, il doit mettre en place son réseau, constituer son équipe pédagogique avec laquelle il travaillera en pleine collaboration. Cette équipe peut être constituée de :

- l'ensemble des CTS de la FFBB, personnes ressources prioritaires pour intervenir dans l'organisation d'un DE JEPS ;
- toute personne reconnue comme compétente dans un domaine d'intervention de l'entraînement sportif en basket-ball ou dans une autre discipline, ou encore dans un domaine pouvant « nourrir » l'entraînement sportif (recherche scientifique, nouvelles technologies, diététique...);
- les tuteurs.

Il doit « tenir » les lignes directrices afin que l'ensemble des personnes ressources et les stagiaires agissent dans le cadre fixé. A ce titre, il les informera sur la « philosophie » et les aidera pour y agir efficacement. Une présence soutenue lors des regroupements lui permettra d'aider chacun à faire le lien entre les contenus et les situations singulières des stagiaires.

Pour exemples :

↳ La venue d'un intervenant peut se préparer ainsi :

- lui donner quelques informations sur les lignes directrices de la stratégie de la formation ;
- situer la logique temporelle de son intervention au regard des problématiques de la période, des besoins des stagiaires et des autres thématiques du présentiel ;
- lui passer une commande la plus précise possible sans pour autant interférer sur le contenu, l'intervenant doit se sentir en confiance ;
- l'exigence de cette commande doit surtout porter sur les modalités de l'intervention : justifier les contenus par des références expérientielles et/ou théoriques, favoriser l'interaction avec les stagiaires par des espaces d'échanges, en alternance régulière ou en deux temps distincts ;

- lui demander de fournir en amont pour les stagiaires des conseils de lecture en lien avec son intervention, puis un support de son intervention.

↳ L'accompagnement d'un stagiaire peut se dérouler ainsi :

- alimenter la plateforme FOAD avec des documents supports aux thèmes des présentiels (savoirs théoriques/scientifiques : articles, revues, ppt., livres...), afin que les stagiaires puissent faire un travail de lecture, de recherche et de questionnement autour de leur pratique, avant et après chaque présentiel ;
- diriger le retour d'expérience par rapport au présentiel précédent ;
- programmer des interventions ciblées apportant chacune une réponse ou un éclairage particulier pour résoudre la problématique ;
- orienter les présentiels autour d'une ou plusieurs questions professionnelles issues des stagiaires ;
- introduire la thématique proposée et organiser le retour du travail de recherche ;
- animer les débats avec les intervenants ;
- animer l'analyse de pratique et la confrontation d'expérience, autour du(des) thèmes proposés, en salle de cours et/ou sur le terrain ;
- aider l'analyse des savoirs pour se les approprier (convictions, contexte...) ;
- organiser des mises en situation, des jeux de rôle, des simulations... ;
- faire bilan du séminaire et fixer les objectifs de mise en œuvre une fois dans la structure d'accueil ;
- présenter le présentiel suivant pour le travail préparatoire.

La FFBB étant l'OF, le coordonnateur sera le conseiller technique sportif (CTS) en charge de la formation des cadres sur le territoire désigné par le pôle formation de la FFBB. Au regard de ce rôle central et déterminant dans la bonne marche de la formation, le coordonnateur ne peut être dans la composition du jury plénier, mais il y sera invité pour communiquer l'ensemble des informations concernant le parcours des formés.

- **L'équipe de formateurs, les intervenants**

Nous pouvons distinguer ici des formateurs permanents ou intervenants très ponctuellement.

Choisi pour ses compétences pédagogiques et/ou son expertise dans un domaine particulier du basket-ball, le formateur permanent peut être responsable des contenus de toute une période (ex : « précompétition »), ou d'une thématique de formation (ex : « la préparation physique ») qui se retrouvera par petites touches à plusieurs moments du parcours de formation.

Informé sur la stratégie de la formation et y adhérant, en accord avec le coordonnateur, il préparera l'ensemble des contenus nécessaires au traitement de la période et/ou de la thématique, ou de proposer des intervenants ponctuels pouvant éclairer certaines questions. Il s'assurera de traiter sa période et/ou sa thématique en lien avec les autres contenus de formation, il fournira l'ensemble des documents supports utiles à cela.

Son rôle est surtout important au niveau de l'accompagnement des stagiaires, en s'assurant que ces derniers assimilent les contenus au regard :

- de leur analyse de l'activité et de leur pratique ;
- de leur contexte professionnel ;
- du réinvestissement de manière efficiente dans leur alternance et leur projet final.

Le formateur intervenant ponctuellement n'est pas obligatoirement un spécialiste du basket-ball mais est choisi pour son expertise d'un domaine particulier (ex. : entraîneur d'une autre discipline, enseignant universitaire, médecin, psychologue, manager d'entreprise...). Il paraît difficile de préconiser des actions particulières, son rôle devra être encadré par le coordonnateur et/ou le formateur permanent.

- **Le tuteur**

Le tuteur doit être impliqué dans le basket-ball institutionnel fédéral et pouvoir justifier du respect de l'une des règles ci dessous.

- Être CTS ou CTF validé comme tuteur par le pôle formation de la FFBB
- Posséder soit :
 - Le BEES 1^{er} ou 2^d degré mention basket-ball et une expérience d'encadrement dans l'entraînement du niveau correspondant au référentiel professionnel du DE JEPS
 - un diplôme professionnel qui atteste d'une expérience pédagogique (Enseignant EPS, Professeur des écoles, ...) et une qualification fédérale qui témoigne de sa connaissance de l'activité.

↳ Il est le pivot de la pédagogie de l'alternance et a donc un rôle essentiel à plusieurs niveaux, notamment pour être en accord avec la posture choisie :

- il accueille et facilite l'intégration du stagiaire dans le club sportif, l'informe, l'aide, le guide tout au long de la formation et assure le lien avec l'organisme de formation ;
- il adopte, pour cela, une démarche d'accompagnement (faire le pas de côté pour ne pas être invasif) et non de transmission de connaissances (pas de recettes à appliquer comme étant la « bonne pratique ») ;
- il aide donc le stagiaire à faire le lien entre les interventions en centre et son action au quotidien ;
- il lui apporte des éléments de connaissances, de savoir-faire et de savoir-être indispensables à la pratique et l'enseignement du basket-ball, ceci dans un contexte professionnel particulier, mais en laissant le stagiaire donner du sens à son action ;
- il coordonne les différentes mises en situation, partage sa culture du basket-ball avec le stagiaire et évalue l'acquisition de ses compétences professionnelles au cours de son stage ;
- il évalue le parcours du stagiaire notamment sa progression, ses acquis et ses manques ; à cet effet il propose à l'OF à l'issue de chaque période de formation en structure d'accueil, une évaluation de l'implication du stagiaire et des compétences démontrées ;
- il sera en lien étroit avec l'OF pour favoriser le travail collaboratif et communiquera via les outils de liaison existants toutes les informations utiles au suivi du PIF ;
- il remplira le document attestant que le stagiaire a bien suivi la formation en structure d'accueil conformément au volume d'heures déterminé et construit les compétences visées ;
- réglementairement il peut participer aux évaluations certificatives.

Les tuteurs seront formés et accompagnés par l'OF afin de leur permettre d'être efficace dans leur rôle.

4. L'entrée en formation

4.1. L'inscription, les exigences préalables, la sélection

- **L'inscription**

Un dossier de candidature est à déposer **un mois avant** la date de mise en place des tests de vérification des « *exigences préalables à l'entrée en formation* », auprès du directeur régional qui a habilité l'organisme de formation (OF) pour la mention basket-ball, conformément à l'article XXX de l'arrêté XXX.

L'OF doit donc faire figurer clairement la date limite sur le document envoyé aux candidats, ainsi que dans le dossier d'habilitation.

Le dossier d'inscription comprend les pièces suivantes :

- une fiche d'inscription normalisée avec photographie ;
- les copies de l'attestation de recensement et du certificat individuel de participation à l'appel de préparation à la défense, pour les Français de moins de vingt-cinq ans ;
- l'attestation de formation aux premiers secours ou **prévention et secours civiques de niveau 1 (PSC 1)** ;
- la ou les attestations justifiant de la satisfaction aux exigences préalables fixées par l'arrêté en vigueur ;
- un certificat médical de non contre indication à la pratique de la discipline certifiée par la mention basket-ball, datant de moins de trois mois.

Depuis l'arrêté du 24 décembre 2008 modifiant les dispositions réglementaires du code du sport, le dossier d'inscription peut être complété par des éléments utiles au positionnement ; il peut donc être demandé au candidat de fournir :

- une lettre de motivation ;
- son curriculum vitae reprenant en particulier les étapes de sa formation et/ou de son expérience professionnelle ;
- les certificats d'exercice établis par les employeurs ;
- une copie conforme de ses diplômes.

Il est conseillé de faciliter l'obtention du dossier d'inscription pour le candidat par voie informatique mais également par voie postale s'il en fait la demande écrite auprès du secrétariat de l'OF.

- **Les exigences préalables à l'entrée en formation**

Ces exigences doivent garantir un niveau de pratique et d'expérience en basket-ball de la part du candidat, lui permettant de s'engager en formation avec une perspective de succès.

L'OF vérifie que le candidat possède les exigences préalables à l'entrée en formation définies par l'arrêté du 18 mai 2010 – Art. 3 :

- **attester d'une expérience d'entraîneur principal pendant trois saisons minimum dans une ou plusieurs équipes évoluant en championnat de France, jeune ou sénior, ou dans des équipes de niveau similaire en championnat étranger, ou dans une structure inscrite dans le « Parcours d'excellence sportive, validée par le DTN de la FFBB ;**
- attester d'une pratique minimum de trois saisons sportives au sein d'une équipe de basket-ball évoluant en compétition, validée par le DTN de la FFBB;
- être capable d'effectuer une analyse technique et tactique d'une séquence vidéo de match, relative à une compétition de basket-ball choisie parmi les championnats suivants : nationale masculine 2, nationale masculine 3, nationale féminine 2, nationale féminine 3 ou championnat de France jeunes.

Il est procédé à la vérification de ces exigences préalables au moyen :

- de la production d'une attestation d'encadrement en responsabilité en basket-ball de **trois saisons minimum dans une ou plusieurs équipes évoluant en championnat de France, jeune ou sénior, ou dans des équipes de niveau similaire en championnat étranger, ou dans une structure inscrite dans le « Parcours d'excellence sportive, validée par le DTN de la FFBB ;**
- de la production d'une attestation de pratiquant en basket-ball pendant trois saisons sportives délivrée par le DTN de la FFBB ;
- une épreuve orale à partir de l'analyse d'un document vidéo retraçant une séquence vidéo de match d'une durée de deux minutes au maximum relative à une compétition de basket-ball choisie parmi les championnats suivants : nationale masculine 2, nationale masculine 3, nationale féminine 2, nationale féminine 3 ou championnat de France jeunes, permettant d'apprécier les capacités du candidat à observer, analyser et établir un diagnostic en vue d'élaborer un entraînement pour un joueur de niveau national ou pour un groupe de compétiteurs évoluant dans une compétition de niveau national. La réussite à cette épreuve, organisée par la FFBB, fait l'objet d'une attestation délivrée par le DTN du basket-ball.

L'article 6 de l'arrêté prévoit que peut être dispensé de la vérification de ces exigences préalables, le candidat :

- **Titulaire du brevet d'Etat d'éducateur sportif du premier degré, option « basket-ball »,**
- **Titulaire du Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport spécialité "activités sports collectifs", mention « Basket-ball »**
- **Titulaire du Certificat de Qualification Professionnelle « Technicien Sportif Régional de Basket-ball », titulaire de l'unité d'enseignement « Prévention et Secours Civiques de niveau 1 » (PSC 1)**

- **La sélection**

L'OF est libre de définir ses propres critères de sélection des candidats.

En amont de la sélection, l'organisme de formation doit communiquer en direction des candidats sur :

- le nombre de places disponibles ;
- les modalités des tests (contenu, date, durée, prix, lieu...) ;
- donner aux candidats non retenus des préconisations et des conseils de formation.

Après la vérification des exigences préalables, il peut proposer d'autres épreuves de sélection dont le seul but est d'assurer une formation de qualité à chacun des candidats sélectionnés. Les objectifs des tests de sélection peuvent consister à :

- obtenir la meilleure adéquation entre le nombre de stagiaires potentiels et les ressources et/ou capacités de l'organisme (encadrement, conditions matérielles...);
- sélectionner les candidats à profils, à savoir ceux qui présentent des capacités nécessaires à l'exercice du métier d'entraîneur ;
- d'apprécier les connaissances générales et les connaissances spécifiques des candidats relatives au basket-ball et à son contexte ;
- de vérifier la capacité des candidats à comprendre, à analyser l'activité et à s'exprimer à l'oral et à l'écrit ;
- de vérifier la motivation des candidats et leurs implications dans le milieu professionnel ou associatif et surtout la faisabilité du projet personnel et professionnel ;

L'OF propose la composition de jury au président. Le jury est constitué de binômes composés de spécialistes du basket-ball, titulaires de l'un des diplômes ou statut suivants :

- brevet d'État d'éducateur sportif 1^{er} degré ou 2^{ème} degré ;
- diplôme d'État supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport ;
- conseiller technique sportif.

L'OF peut décider que l'étude des dossiers constitue une première épreuve de la sélection, en formant une « commission de sélection » chargées de hiérarchiser les profils. Les autres tests peuvent contenir les épreuves ci-après à titre d'exemple.

☉ Epreuves de sélection préconisées

A/ Epreuve écrite

• Description : Sur un sujet concernant le basket-ball, proposé par l'organisme de formation, le candidat doit rédiger un écrit, qui mette en valeur sa culture disciplinaire et dans lequel il expose ses options pédagogiques, ainsi que sa « philosophie » d'entraîneur sur le thème.

• Durée : 90 minutes

• Compétences recherchées : capacité à construire un écrit de manière structurée ; capacité à formaliser sa culture et sa philosophie d'entraîneur en basket-ball.

• Echelle d'évaluation : OUI / NON

Pour guider le jury dans son évaluation, les **critères observables** suivants peuvent être pris en compte :

- Expression écrite et méthodologie d'exposé :
 - o Le candidat s'exprime clairement à l'écrit
 - o Il existe un plan
 - o Il existe une problématique
- Les propositions pédagogiques et la philosophie de l'entraîneur :
 - o Correspondent au thème et aux observations
 - o Le candidat se positionne par rapport au thème et justifie ses propos

B/ Epreuve orale

- Description : le candidat expose son projet personnel et/ou professionnel, puis le jury s'entretient avec lui sous forme de questions-réponses
- Durée : 10 minutes d'exposé et 30 minutes maximum d'entretien
- Compétences recherchées :
 - capacité à s'exprimer à l'oral pour présenter un projet personnel et/ou professionnel
 - capacité à se projeter et à mesurer le travail à accomplir
 - capacité à justifier ses choix et la faisabilité du projet personnel et/ou professionnel
 - capacité à comprendre et à répondre clairement à des questions
- Echelle d'évaluation : OUI / NON

Pour guider le jury dans son évaluation, les **critères observables** suivants peuvent être pris en compte :

- L'expression orale et méthodologie d'exposé :
 - o Le candidat s'exprime clairement à l'oral
 - o Il existe un plan
 - o Il existe une problématique
- Le projet exposé :
 - o Est cohérent
 - o Est réalisable
- Les arguments :
 - o Sont pertinents
- Le candidat :
 - o Est apte à convaincre le jury (motivation, investissement)

C/ Epreuve de pratique pédagogique

- Description : Tirage au sort d'un sujet qui décrit une organisation collective offensive ou défensive en basket-ball. Le candidat doit mettre en place cette organisation sur le terrain à l'aide de cinq joueurs « cobayes ».
- Durée :
 - Préparation de l'exposé : 15 minutes
 - Mise en place de la situation devant un jury : 20 minutes
 - Entretien avec le jury : 20 minutes
- Compétences recherchées :
 - capacité à mettre en place pédagogiquement une organisation collective
 - capacité à construire une intervention pédagogique
 - capacité à justifier ses choix, à mettre en valeur la cohérence de ses options
- Echelle d'évaluation : OUI / NON

Pour guider le jury dans son évaluation, les **critères observables** suivants peuvent être pris en compte :

- Expression orale et méthodologie d'exposé :
 - o Le candidat s'exprime clairement à l'oral
 - o Il existe un plan d'exposé
 - o Il existe une problématique tactique clairement définie
- Les propositions exposées :
 - o Correspondent au thème choisi
 - o Font apparaître une cohérence technico-tactique
- Les connaissances mises en valeur :
 - o Expriment une bonne connaissance de l'activité au niveau de pratique

4.2. Le positionnement et la construction du PIF

Lorsque le candidat est sélectionné il devient « stagiaire ». Son positionnement consiste alors à analyser sa situation avant son entrée effective en formation, en référence d'une part, aux compétences requises par le référentiel de certification du diplôme et d'autre part, à ses acquis.

Il est à noter que le positionnement n'est pas un bilan de compétences tel que l'institue l'article L900-2 du code du travail, ni une procédure de validation des acquis de l'expérience.

Il permet éventuellement au candidat de se présenter à des épreuves d'évaluations certificatives suite à un allègement de séquences de formation.

Le positionnement doit s'effectuer avant le début de la mise en œuvre de la formation. Une période minimale d'environ deux mois entre le positionnement et le début de la formation doit permettre :

↳ A l'organisme de formation de :

- construire les parcours de formation de chaque stagiaire ;
- proposer ces parcours à la validation par le jury ;
- transmettre le devis individuel du parcours de formation, soumis à l'acceptation du stagiaire ;
- transmettre aux organismes financeurs (Conseil Régional, OPCA...).

↳ Au stagiaire de :

- accepter ou refuser les éventuels allègements ;
- contractualiser avec sa structure ;
- finaliser la recherche de financements (mise en place d'une « convention de formation »).

A titre de conseil pour la mise en œuvre du positionnement, si celui-ci est une étape formelle de la procédure réglementaire, il est un moment privilégié du point de vue pédagogique. Il doit permettre aux différents protagonistes de s'exprimer, d'apprendre à mieux se connaître, d'instaurer une relation de confiance pour la suite du parcours, et ce grâce à un échange interactif. Il est réalisé dans l'esprit d'une évaluation formative et non certificative. C'est un premier temps de « l'accompagnement » du stagiaire déterminant pour la suite du parcours.

Il est donc préconisé de **passer du temps** sur le positionnement de chaque stagiaire, même s'il est déjà connu par l'équipe responsable de la formation. Il peut se dérouler en quatre étapes :

① Vérifier et **analyser** l'ensemble des informations issues : du dossier d'inscription et des pièces fournies, des exigences préalables et des tests de sélection ;

② Organiser un **entretien** qui permettra de discuter et de compléter les premiers éléments d'information.

En s'appuyant sur les différentes techniques d'entretien de référence (auto-positionnement, semi-directif, explicitation...), les meilleures conditions, notamment temporelles (ne pas se limiter dans le temps), doivent être mises en place pour :

- présenter le dispositif au stagiaire afin qu'il s'approprie les nouveaux concepts de la formation professionnelle et la posture choisie ;

- questionner le stagiaire afin qu'il dépasse l'aspect descriptif des choses et présente une véritable analyse critique de l'ensemble de son parcours, notamment de sa pratique d'entraîneur (formations et diplômes, parcours sportif, expériences professionnelles et ou bénévoles...),
- inciter le stagiaire à s'exprimer sur son projet et sa faisabilité : attentes et objectifs vis-à-vis de la formation, situation actuelle, structure d'accueil, identification du tuteur, disponibilité, financement...

③ Faire un **débriefing** entre les membres du jury et l'équipe responsable de la formation.

④ Organiser un **second entretien** avec le stagiaire pour négocier avec lui le parcours de formation proposé.

- **Les exigences préalables à la mise en situation pédagogique**

Ces exigences doivent garantir un niveau de compétences nécessaire et indispensable pour assurer la sécurité des pratiquants en basket-ball de la part du candidat, lui permettant de s'engager, avec une perspective de succès dans l'encadrement d'un public, sous tutorat pédagogique.

L'OF vérifie que le candidat possède les exigences préalables à la mise en situation pédagogique définies par l'arrêté du 18 mai 2010 – Art. 5. Elles sont les suivantes :

- être capable d'évaluer les risques liés à la pratique de la discipline ;
- être capable d'anticiper les risques potentiels pour le pratiquant ;
- être capable de maîtriser le comportement et les gestes à réaliser en cas d'incident ou d'accident ;
- être capable de mettre en œuvre une séquence d'opposition en basket-ball.

Il est procédé à la vérification de ces exigences préalables lors de la mise en place d'une séance d'entraînement suivie d'un entretien.

Il est nécessaire de rappeler que, juridiquement, seul un diplôme inscrit au RNCP permet l'encadrement en pleine autonomie. La réussite à la vérification de ses exigences préalables permet au stagiaire d'être mis en situation d'encadrement avec une autonomie fonctionnelle sous surveillance tutorale.

La séance d'entraînement (20 à 30 minutes) mise en place doit permettre de vérifier que le stagiaire a la capacité d'encadrer l'activité, dans un objectif de performance, tout en assurant la sécurité des pratiquants et des tiers ; l'entretien doit permettre de vérifier que le stagiaire maîtrise les connaissances de bases indispensables à son activité.

Le début de la formation peut être consacré à cette procédure de vérification et à la préparation du candidat à celle-ci.

L'article 6 de l'arrêté prévoit de dispenser de la vérification de ces exigences préalables à la mise en situation pédagogique le candidat titulaire de l'un des diplômes ou certificat de qualification professionnelle suivant :

- brevet d'Etat d'éducateur sportif du premier degré, option « basket-ball » ;
- brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport, spécialité « activités sports collectifs », mention « basket-ball » ;
- CQP « technicien sportif régional de basket-ball » et titulaire de l'unité d'enseignement « prévention et secours civiques de niveau 1 » (PSC1).

5. L'évaluation – la certification

5.1. L'évaluation en cours de PIF

Des temps d'évaluation formative peuvent être organisés à l'initiative de l'OF et/ou du stagiaire.

Certaines épreuves certificatives, parce qu'elles sont programmées en cours de PIF, peuvent servir à cette évaluation formative, telles que (cf. partie 5.3. ci-après) :

- Epreuve 2 - Orale : a/ analyse du PIF à mi-parcours et b/ entretien d'embauche
- Epreuve 3 - Soutenance du projet : a/ début de parcours et b/ milieu de parcours
- Epreuve 4 - Intervention pédagogique : a/ une visite à l'entraînement ou en compétition et b/ l'arbitrage

5.2. Le référentiel de certification

Le référentiel de certification présente la liste des compétences que doivent acquérir le stagiaire en fin de formation. Pour rappel, la possession du DE JEPS spécialité « performance sportive » mention « basket-ball » confère à son titulaire les compétences suivantes attestées par le référentiel de certification :

- concevoir une programmation et des séances en vue de l'accès au perfectionnement sportif ;
- conduire des cycles d'entraînement et de perfectionnement individuels et collectifs à finalité compétitive ;
- gérer l'équipe lors de compétition ;
- coordonner des équipes de bénévoles et de professionnels ;
- coordonner la mise en œuvre d'un projet de perfectionnement sportif ;
- conduire des actions de formation de cadres, dont le tutorat.

Les quatre unités capitalisables constitutives du référentiel de certification du diplôme, définies à l'article 7 du décret du 20 novembre 2006 susvisé, sont définies par les objectifs terminaux d'intégration suivants :

↳ Dans les deux unités capitalisables transversales quelle que soit la spécialité :

- UC 1 : EC de concevoir un projet d'action ;
- UC 2 : EC de coordonner la mise en œuvre d'un projet d'action.

↳ Dans l'unité capitalisable de la spécialité :

UC 3 : EC de conduire une démarche de perfectionnement sportif dans une discipline.

↳ Dans l'unité capitalisable de mention :

UC 4 : EC d'encadrer la discipline sportive définie dans la mention en sécurité.

L'intitulé de chaque UC est décliné par un objectif terminal d'intégration (OTI). A partir de cet OTI, se déclinent (autant de fois que nécessaire) d'autres objectifs dits objectif intermédiaire (OI) et objectif pédagogique opérationnel (OPO).

UC 1 EC de concevoir un projet d'action

OTI 11 EC d'analyser les enjeux du contexte socioprofessionnel

- OI 111 EC d'inscrire son action dans le cadre des orientations et des valeurs de l'organisation dans une perspective éducative.
- OI 112 EC de participer à des diagnostics sur un territoire.
- OI 113 EC d'inscrire son action dans le cadre des politiques publiques locales.
- OI 114 EC de prendre en compte les réalités sociales, éducatives et culturelles des publics concernés.
- OI 115 EC d'agir dans le cadre des réseaux professionnels et institutionnels locaux.

OTI 12 EC de formaliser les éléments d'un projet d'action

- OI 121 EC d'impliquer les bénévoles dans la conception.
- OI 122 EC de définir les objectifs d'un projet d'action.
- OI 123 EC de proposer les démarches pédagogiques adaptées aux objectifs et aux publics.
- OI 124 EC d'organiser la mise en œuvre de démarches participatives.
- OI 125 EC de concevoir des démarches d'évaluation.

OTI 13 EC de définir les moyens nécessaires à la mise en œuvre d'un projet d'action

- OI 131 EC de composer une équipe d'intervenants.
- OI 132 EC d'élaborer un budget prévisionnel.
- OI 133 EC de négocier avec sa hiérarchie les financements d'un projet d'action.
- OI 134 EC de prendre en compte l'impact de son action sur l'environnement professionnel.

UC 2 EC de coordonner la mise en œuvre d'un projet d'action

OTI 21 EC d'animer une équipe de travail

- OI 211 EC de participer au recrutement de l'équipe.
- OI 212 EC d'animer les réunions au sein de l'organisation.
- OI 213 EC de mettre en œuvre les procédures de travail.
- OI 214 EC de participer aux actions de tutorat dans l'organisation.
- OI 215 EC de faciliter les démarches participatives au sein de l'organisation.
- OI 216 EC d'accompagner le développement des membres de l'équipe.

OTI 22 EC de promouvoir les actions programmées

- OI 221 EC de représenter l'organisation.
- OI 222 EC de concevoir une démarche de communication.
- OI 223 EC de participer aux actions des réseaux partenaires.

OTI 23 EC de gérer la logistique des programmes d'action

- OI 231 EC de contrôler le budget des actions programmées.
- OI 232 EC de gérer les partenariats financiers.
- OI 233 EC de planifier l'utilisation des espaces de pratiques et des moyens matériels.
- OI 234 EC de rendre compte de l'utilisation des moyens financiers.
- OI 235 EC d'anticiper les besoins en termes logistique.
- OI 236 EC d'organiser la maintenance technique.

OTI 24 EC d'animer la démarche qualité

- OI 241 EC de veiller au respect des procédures de travail.
- OI 242 EC d'adapter le programme d'action en cas de nécessité.

UC 3 EC de conduire une démarche de perfectionnement sportif en Basket-ball

OTI 31 EC de conduire une démarche d'enseignement

- OI 311 EC de définir une progression pédagogique dans une discipline.
- OI 312 EC de conduire un enseignement dans une discipline.
- OI 313 EC de réguler son intervention en fonction des réactions du public.
- OI 314 EC d'évaluer un cycle d'enseignement.

OTI 32 EC de conduire une démarche d'entraînement

- OI 321 EC de définir le plan d'entraînement.
- OI 322 EC de conduire l'entraînement en Basket-ball.
- OI 323 EC d'encadrer un groupe dans le cadre de la compétition.
- OI 324 EC d'évaluer le cycle d'entraînement.

OTI 33 EC de conduire des actions de formation

- OI 331 EC d'élaborer des scénarios pédagogiques.
- OI 332 EC de préparer les supports de ses interventions.
- OI 333 EC de mettre en oeuvre une situation formative.
- OI 334 EC d'adapter son intervention aux réactions des stagiaires.
- OI 335 EC d'évaluer des actions de formation.

UC 4 EC d'encadrer le basket-ball en sécurité

OTI 41 EC de réaliser en sécurité les démonstrations techniques

- OI 411 EC d'évaluer les risques objectifs liés à la pratique.
- OI 412 EC de maîtriser ses propres capacités à effectuer une démonstration technique.
- OI 413 EC d'expliciter les différents éléments de la démonstration technique.

OTI 42 EC de réaliser les gestes professionnels nécessaires à la sécurité des pratiquants

- OI 421 EC d'évaluer les risques objectifs liés à l'activité pour le pratiquant.
- OI 422 EC d'anticiper les risques potentiels pour le pratiquant.
- OI 423 EC de maîtriser le comportement et les gestes à réaliser en cas d'incident ou d'accident.

OTI 43 EC d'assurer la sécurité des pratiquants et des tiers

- OI 431 EC d'évaluer les risques objectifs liés au contexte de pratique.
- OI 432 EC d'anticiper les risques juridiques liés à la pratique et au milieu dans lequel il se pratique.
- OI 433 EC d'assurer la sécurité passive des équipements.
- OI 434 EC de prévenir les comportements à risque.

5.3. L'expression des capacités : les épreuves de certification

① EPREUVE VIDEO : organisée par l'OF

• Description :

Il est mis à disposition du candidat une bande vidéo d'un quart temps d'une rencontre de niveau NMII, NFI, ou championnat de France cadet(tte) 1^{ère} division, accompagné d'un sujet à traiter. Il devra faire un montage d'une durée comprise entre une minute minimum et de deux minutes maximum : les images sélectionnées doivent permettre l'illustration et l'analyse du sujet.

Le candidat devra exposer, dans un oral face à un jury en se servant du document vidéo, son analyse de la performance d'une équipe ou d'un joueur, désignés préalablement par le jury. Il devra établir un diagnostic, définir des objectifs de travail à court, moyen, long terme et prévoir l'évaluation relative à ce travail, pour ce joueur ou cette équipe.

• Déroulement et durée :

Le candidat est placé devant un ordinateur qui contient la séquence vidéo. Il peut observer la séquence comme il le souhaite pendant les 45 minutes qui lui sont allouées afin de réaliser son montage.

Il se présentera devant le jury pour son exposé et devra utiliser le support vidéo pour étayer son argumentaire.

Cet oral durera 40 minutes maximum, réparties de la façon suivante :

- 20 minutes d'exposé
- 20 minutes d'entretien avec le jury sous forme de questions-réponses.

• Compétences recherchées :

Cette épreuve a pour but d'évaluer :

- La capacité à manipuler l'outil vidéo pour étayer un exposé oral,
- La capacité à faire une analyse technico-tactique collective ou individuelle, d'une rencontre ou d'un joueur de niveau NMII, NFI, ou championnat de France cadet (tte) 1^{ère} division
- La capacité à faire un diagnostic collectif ou individuel, et à construire une thématique d'entraînement en vue d'une amélioration,
- La capacité à s'exprimer à l'oral, avec un argumentaire construit selon un plan clair et cohérent,
- La capacité à construire un plan de travail à plus ou moins long terme pour une équipe ou un joueur,
- La capacité de prévoir les outils d'évaluation de son travail.

• Grille d'évaluation : Acquis - Non acquis

Pour guider le jury dans son évaluation, les **critères observables** suivants peuvent être pris en compte :

- Le montage vidéo :
 - o Est techniquement bien réalisé
 - o correspond au thème du sujet
 - o permet de mettre en valeur les arguments choisis
- Expression orale et méthodologie d'exposé :
 - o Le candidat s'exprime clairement
 - o Il existe un plan

- Il existe une problématique
- Les observations technico-tactiques :
 - Sont précises et adaptées à la problématique
- L'analyse technico-tactique :
 - Est juste par rapport au thème choisi
- Le diagnostic :
 - Est juste par rapport aux observations
- Les propositions (objectifs, programmation, planification) :
 - Correspondent au thème et aux observations
 - Sont réalisables au vu des paramètres précisés
- Les outils d'évaluation :
 - Sont prévus
 - Sont efficaces

• Correspondance avec les UC : ce que cette épreuve évalue

UC 3 : une partie de l'OI 31, OI 32, OI 33

• Epreuve de rattrapage :

L'épreuve de rattrapage sera organisée dans un délai de un mois à six mois maximum après l'épreuve initiale. Elle prendra la même forme, et sera soumise aux mêmes règles d'organisation.

📍 **EPREUVE ORALE** : organisées par l'OF

Cette épreuve se divise en deux parties distinctes :

a/ **Analyse par le candidat de son PIF**

• Description :

Le candidat, en se servant d'un support **de son choix** (document écrit, vidéo, PPT., autre....), expose devant le jury son analyse de la formation qu'il vient de suivre. Il mettra en évidence les points forts de ce parcours, les transformations opérées au cours de sa formation : les compétences acquises, les compétences en cours d'acquisition, les compétences à acquérir pour valider tout ou partie de sa formation.

• Déroulement et durée :

Cette épreuve doit se dérouler en deux temps :

- une évaluation intermédiaire à mi-parcours permettant de valider et/ou de réajuster le PIF
- une **certification terminale sur l'ensemble du parcours.**

Chaque temps de l'épreuve (exposé et entretien) dure une heure minimum répartie de la façon suivante :

- 20 minutes minimum d'exposé
- 30 minutes minimum d'entretien avec le jury sous forme de questions-réponses.

• Compétences recherchées :

- La capacité à s'exprimer à l'oral de façon construite et cohérente
- La capacité à construire et à se servir d'un support dans le but d'exposer oralement
- La capacité à évaluer le dispositif sur les points forts et les axes de progression, à s'auto-évaluer sur ses évolutions, ses lacunes et les secteurs dans lesquels il lui serait utile de progresser

- **Grille d'évaluation** : Acquis - Non acquis

Pour guider le jury dans son évaluation, les **critères observables** suivants peuvent être pris en compte :

- Le support :
 - o Est techniquement bien réalisé
 - o permet de mettre en valeur les arguments choisis
- Expression orale et méthodologie d'exposé :
 - o Le candidat s'exprime clairement
 - o Il existe un plan
 - o Il existe une problématique
- Le diagnostic :
 - o Est juste par rapport aux observations
- Les évaluations et auto-évaluations :
 - o Sont justes par rapport au parcours du candidat
- Les propositions (objectifs, programmation, planification) :
 - o Correspondent au thème et aux observations

- **Correspondance avec les UC : ce que cette épreuve évalue**

Partie UC 2 et UC 3

- **Epreuve de rattrapage** :

Cette épreuve étant conçue en deux temps au cours de la formation, le rattrapage sera organisé dans un laps maximum d'une semaine après l'épreuve initiale.

b/ Simulation d'entretien d'embauche face à un employeur potentiel

- **Description** :

Le candidat devra répondre à la convocation d'un employeur, pour un poste rentrant dans le champ de compétences du DEJEPS. La situation d'embauche potentielle (type « petite annonce » avec des éléments de contexte) sera tirée au sort quinze jours avant la date de l'entretien. Il devra fournir au jury, au plus tard une semaine avant la date de l'entretien, son dossier de candidature comprenant un curriculum vitae ainsi qu'une lettre de motivation manuscrite correspondant au poste à pourvoir.

L'épreuve simulera un entretien d'embauche devant cet employeur potentiel, entretien pendant lequel le candidat devra mettre en valeur ses qualités, les différentes actions qu'il est capable d'effectuer et les différentes compétences qu'il maîtrise.

- **Déroulement et durée** :

L'épreuve dure 30minutes :

- 10minutes d'exposé sans intervention du jury,
- 20 minutes d'entretien sous forme de questions-réponses, comme dans un réel entretien d'embauche

- **Compétences recherchées** :

- La capacité à « se vendre » face à un employeur (force de persuasion) en mettant en valeur ses qualités.

- Grille d'évaluation : Acquis - Non acquis

Pour guider le jury dans son évaluation, les **critères observables** suivants peuvent être pris en compte :

- Expression orale et méthodologie d'exposé :
 - o Le candidat s'exprime clairement
 - o Il existe un plan
 - o Il existe une problématique
- Les évaluations et auto-évaluations :
 - o Sont justes par rapport au parcours du candidat
- Les propositions et réponses :
 - o Correspondent aux demandes de l'employeur
- La mise en valeur de ses propres qualités par le candidat :
 - o Est efficace

- Correspondance avec les UC : ce que cette épreuve évalue

Partie UC 1 et UC 2

- Epreuve de rattrapage :

L'épreuve de rattrapage sera organisée dans un délai de un mois à six mois maximum après l'épreuve initiale. Elle prendra la même forme, et sera soumise aux mêmes règles d'organisation.

③ SOUTENANCE DE PROJET : déléguée au jury plénier (DRJSCS)

- Description :

Le candidat rédige un document de 30 pages **minimum** (interligne double, taille de police Arial 11, hors annexes) ayant pour objectif d'exposer une problématique professionnelle et une mise en œuvre permettant d'y répondre. Ce projet participe au développement de sa structure et le met en valeur en tant qu'acteur dans sa réalisation. Le document comprendra un parcours de formation des cadres impliqués dans cette action, ainsi qu'une analyse contextuelle, dans laquelle les aspects financiers et administratifs liés à ce projet seront mis en valeur.

- Déroulement et durée :

Puisque le projet se construit et se réalise tout au long du parcours, il sera certifié en plusieurs étapes, après négociation et validation de la problématique professionnelle, entre le candidat et l'OF en début de parcours :

a/ Evaluation du projet écrit (contexte, diagnostic, objectifs, idées de mise en œuvre) dans le 1^{er} trimestre du PIF

b/ Evaluation de la mise en œuvre du projet écrit à mi-parcours (formaliser les 1ères actions de la MEO, et les évaluer pour ajuster le projet),

c/ Evaluation finale du projet écrit réalisé et des perspectives envisagées (dernières actions de MEO, évaluations globales, pistes pour la suite à donner au projet).

Pour les trois étapes, la certification porte à la fois sur le document écrit et sur sa soutenance par le candidat. Le candidat devra fournir à chaque étape de l'évaluation son document au jury, une semaine avant l'épreuve. L'épreuve de soutenance aura une durée de 1 heure maximum, se répartissant de la façon suivante :

- 20 minutes maximum d'exposé du candidat,
- 40 minutes maximum d'entretien avec le jury, sous forme de questions-réponses

• Compétences recherchées :

Cette épreuve a pour but d'évaluer chez le candidat :

- La capacité à rédiger un document en employant les outils informatiques adéquats,
- La capacité à construire une problématique professionnelle en rapport avec une structure, et à s'y inclure personnellement, en tenant compte des données contextuelles,
- La capacité à conduire un projet de façon efficace, en étant capable d'en évaluer les résultats,
- La capacité à concevoir un plan de formation des cadres nécessaires à l'accomplissement du projet, dans leurs domaines de compétence respectifs.

• Grille d'évaluation : Acquis - Non acquis

Pour guider le jury dans son évaluation, les **critères observables** suivants peuvent être pris en compte :

- Expression écrite :
 - o Le candidat s'exprime clairement
 - o Il existe un plan
 - o Il existe une problématique
- Expression orale et méthodologie d'exposé :
 - o Le candidat s'exprime clairement
 - o Il existe un plan
 - o Il existe une problématique
- Les propositions liées au projet :
 - o Sont adaptées à la problématique
- L'analyse du contexte :
 - o Est juste par rapport au thème choisi
- Le diagnostic :
 - o Est juste par rapport aux observations
- Les propositions (objectifs, programmation, planification) :
 - o Correspondent au thème et aux observations
 - o Sont réalisables au vu des paramètres précisés
- Les outils d'évaluation :
 - o Sont prévus
 - o Sont efficaces

• Epreuve de rattrapage :

L'épreuve de rattrapage sera organisée dans un délai de un mois à six mois maximum après l'épreuve initiale. Elle prendra la même forme, et sera soumise aux mêmes règles d'organisation.

- Correspondance avec les UC : ce que cette épreuve évalue

UC 1 et UC 2

④ INTERVENTIONS PEDAGOGIQUES SUR LE TERRAIN : organisées par l'OF en certification finale ou en évaluation formative en cours de PIF

a/ L'entraînement et intervention en situation de compétition

- Description :

Le candidat sera certifié au cours de deux visites, dans deux situations différentes :

- A l'entraînement (une visite)
- En compétition, au cours d'une rencontre (une visite)

- Déroulement et durée :

Pour la visite lors des séances d'entraînement :

Le jury se déplace dans le lieu de stage du candidat et assiste à une séance d'entraînement. Un entretien de 20 minutes est organisé avec le candidat, à la suite de cette séance, sous forme de questions-réponses.

Pour la visite lors de la compétition :

Le jury se déplace sur le lieu d'une rencontre et assiste au match.

A la fin de la rencontre, un entretien de 20 minutes est organisé avec le candidat, sous forme de questions-réponses.

- Compétences recherchées :

Au cours des visites, le jury appréciera la capacité du candidat à animer et à conduire des séances d'entraînement, dans toutes les dimensions liées à l'activité Basket-ball.

Son attitude pédagogique, la cohérence des choix effectués, en match comme à l'entraînement, la capacité à s'adapter au cours du jeu et à prendre les bonnes décisions en fonction de l'évolution de la rencontre, ainsi que son aptitude à diriger une équipe en situation compétitive, seront également vérifiées.

Au cours de l'entretien, le jury évaluera la cohérence de l'action du candidat, ainsi que son aptitude à justifier ses choix techniques, tactiques et de management.

- Grille d'évaluation : Acquis - Non acquis

Pour guider le jury dans son évaluation, **les critères observables** suivants peuvent être pris en compte :

- Les interventions pédagogiques à l'entraînement :
 - o Sont adaptées à la situation
 - o Sont adaptées au niveau des joueurs
- L'organisation pédagogique de la séance d'entraînement :
 - o Est maîtrisée (oui/non)
 - o Les évolutions sont présentes et adaptées aux réponses des joueurs
- Les contenus didactiques proposés :
 - o Sont en cohérence avec le niveau des joueurs
 - o Sont en cohérence avec la programmation
- Les observations technico-tactiques pendant une rencontre :
 - o Sont effectuées et prises en compte

- Les adaptations tactiques en cours de rencontre :
 - o Sont faites en réponse aux problèmes posés
- Les interventions auprès de l'équipe au cours d'une rencontre :
 - o Sont exécutées de façon intelligible
 - o Sont efficaces et provoquent des adaptations chez les joueurs
- Les interventions préparatoires à la rencontre :
 - o Sont préparées
 - o Sont claires et adaptées au niveau des joueurs
 - o Sont porteuses de sens auprès des joueurs
- Les interventions-bilan de la rencontre
 - o Sont justes
 - o Sont synthétiques

• Epreuve de rattrapage :

L'épreuve de rattrapage sera organisée dans un délai de un mois à six mois maximum après l'épreuve initiale. Elle prendra la même forme, et sera soumise aux mêmes règles d'organisation.

• Correspondance avec les UC : ce que cette épreuve évalue

UC 3 : OI 311 ; OI 312 ; OI 313 ; OI 314 ; OI 315 ; OI 316 ; OI 321 ; OI 322 ; OI 323 ; OI 324 ; OI 331 ; OI 332 ; OI 333 ; OI 334

Partie UC 4

b/ L'arbitrage

• Description :

Le candidat (après avoir vécu un stage de recyclage d'une durée minimale de 15 heures) devra durant une période de six mois à compter du premier arbitrage réalisé, effectuer un total de **dix prestations** en tant qu'arbitre, sur des rencontres de niveau régional senior féminin ou masculin, ou de niveau championnat de France cadet, féminin ou masculin.

• Déroulement et durée :

Le candidat devra participer à un stage de formation d'arbitres, stage qui aura un volume horaire minimum de 15 heures. Il devra se soumettre, au cours de ce regroupement, à une évaluation qui prendra la forme d'un Q.C.M. relatif à la connaissance du code de jeu FIBA, régissant toutes les compétitions nationales et régionales. (Un outil en FOAD est disponible).

Le candidat devra en outre se rendre disponible et se mettre à disposition de la commission régionale des arbitres marqueurs-chronométrateurs, pour les **dix désignations**, étalées sur **une période de six mois minimum**, que cette dernière lui signifiera, sur des rencontres de niveau régional senior, féminin ou masculin, ou de championnat de France cadets ou cadettes.

• Compétences recherchées :

Cette épreuve aura pour objectif d'évaluer les connaissances du candidat en matière de code de jeu, mais aussi à évaluer sa capacité à gérer une rencontre de niveau régional senior ou CF cadets ou cadettes en tant qu'arbitre, notamment dans les dimensions des relations humaines, de la gestion des conflits et de la maîtrise des situations de crise.

- Grille d'évaluation : idem que précédemment

- Correspondance avec les UC : ce que cette épreuve évalue

Partie UC 4

- Epreuve de rattrapage :

Le candidat se doit d'avoir complété ses dix arbitrages avant la certification finale de sa formation ; il pourra, en cas d'absence sur une rencontre, se mettre à nouveau à disposition du répartiteur régional, pour une nouvelle désignation.

6. La VAE

6.1. Définition et généralités

Les diplômes ou les titres à finalité professionnelle sont obtenus par les voies scolaires, universitaires, l'apprentissage, la formation continue ou, pour tout ou partie par la validation des acquis de l'expérience.

La validation des acquis produit les mêmes effets que les autres modes de certification. L'ensemble des compétences acquises dans l'exercice d'une activité salariée ou bénévole en rapport direct avec le contenu du diplôme peut être pris en compte au titre de la validation. C'est une démarche individuelle du candidat qui le situe à égalité avec ceux issus de la formation et qui y associe les professionnels.

La durée minimale d'activité requise ne peut être inférieure **à trente six mois ou 2 400 heures cumulées**. La validation est effectuée par un jury dont la composition garantit la présence de représentants qualifiés des professions concernées. Le jury se prononce sur le dossier constitué par le candidat. Un entretien, à l'initiative du jury ou du candidat peut être envisagé.

Les certifications obtenues par la VAE ne peuvent concerner que des diplômes ou des titres inscrits au répertoire national des certifications professionnelles.

Il s'agit de reconnaître que l'activité produit des compétences professionnelles en valorisant l'expérience acquise. C'est une démarche individuelle du candidat qui associe les professionnels à toutes ces étapes.

6.2. Les textes de références

- Loi 2002 73 du 17 janvier 2002 ;
- Décret N2002 615 du 26 avril 02 ;
- Décret 2002 795 du 3 mai 2002 ;
- Livre 9 du Code du travail ;
- Code de l'éducation ;
- Code du sport.

6.3. La méthodologie et l'organisation

- **Les conditions d'accès**

Avoir exercé pendant 3 années une activité salariée, non salariée ou bénévole en rapport direct avec la finalité du diplôme soit un minimum de 2 400 heures sur 36 mois cumulés, quel que soit :

- son âge ;
- son niveau d'études ;
- son statut ;
- sa situation au moment de la demande.

Présenter une seule demande par diplôme au cours d'une même année civile sur l'ensemble du territoire.

Les certifications doivent être inscrites au répertoire national des certifications professionnelles :

- les diplômes délivrés par un ministère (exemple le brevet professionnel) ;
- les titres délivrés par les organismes de formation ;
- les certificats de qualification délivrés par les branches professionnelles.

- **La procédure**

- accueil et information des candidats DRJSCS - DDCS ;
- le candidat adresse la première partie du dossier à la DRJSCS du lieu de résidence ;
- vérification des trois ans (2 400 heures minimum définies par le cadre réglementaire dans le champ des diplômes délivrés par le Ministère des Sports) ;
- notification de la recevabilité du dossier ;
- accompagnement du candidat qui le sollicite ;
- rédaction de la seconde partie du dossier ;
- dépôt de l'ensemble du dossier à la DRJSCS qui organise l'examen, deux mois avant la date du jury ;
- examen du dossier par une commission VAE issue du jury - entretien éventuel ;
- notification au candidat de la décision. Le jury du diplôme sollicité valide tout ou partie des unités demandées.

7. Annexes

7.1. Les financements

Les dispositifs du financement des formations évoluent dans le temps. Actuellement, si l'Etat participe au financement de la formation professionnelle initiale, aux côtés des conseils régionaux. La formation professionnelle continue relève prioritairement de l'employeur, des branches professionnelles par l'intervention des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) et des conseils régionaux.

Il existe de nombreux dispositifs variant selon la situation personnelle et le type de contrat du salarié notamment si c'est un emploi aidé (plan sport emploi, CAE, contrat d'avenir, « emploi tremplin », contrat de qualification...). Il est donc important que celui-ci étudie ses droits dès son inscription afin d'exploiter toutes les possibilités qui s'offrent à lui.

Le droit à une rémunération ou à une aide financière n'est pas systématique et les dispositifs ne se cumulent pas forcément.

Il faut pour chaque type d'aide remplir les conditions requises.

Il faut penser aux éventuels délais pour déposer le dossier de demande d'aide. Pour celui qui est en formation professionnelle continue, le stagiaire n'a pas le statut d'étudiant. Il est dit « stagiaire en formation professionnelle continue ».

Présentation des principaux dispositifs de financement existants pour le stagiaire :

- **Salarié**

- Plan de formation continue notamment dans le cadre du DIF (Droit Individuel de Formation) : après accord de l'employeur, la formation peut être prise en charge par les organismes paritaires agréés (OPCA)
- Congé individuel de formation (CIF) : après accord de l'employeur, la formation peut être prise en charge par les organismes paritaires agréés (OPCA)

- **Demandeur d'emploi**

- Allocation de retour à l'emploi : la formation professionnelle a pour but de favoriser la reprise d'activité pour des personnes qui connaissent des difficultés sur le marché du travail ou qui souhaitent engager une reconversion professionnelle. Le financement d'une formation peut être soumis à plusieurs conditions selon les organismes sollicités (Pôle Emploi, Région...).

Pour bénéficier d'un financement par Pôle Emploi, il faut notamment être inscrit en tant que demandeur d'emploi et bénéficier des allocations chômage et que la formation suivie s'inscrive dans un Projet d'Action Personnalisé (PAP). Renseignement auprès d'un conseiller à l'emploi dans les agences locales Pôle Emploi qui étudie la situation personnelle du stagiaire.

- **Licencié dans une association sportive**

- Bourse de formation du Centre National pour le Développement du Sport (CNDS), à partir des notes d'orientation annuelles qui précisent les modalités d'obtention d'aides à la formation, dans le cadre de la part régionale du CNDS dont les dossiers sont instruits par les Directions Départementales de la Cohésion Sociale et par les Directions Régionales de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale.

- **Sportif de haut niveau**

- Il peut bénéficier de dispositifs spécifiques en matière d'insertion professionnelle. Pour de plus amples informations prendre contact avec le correspondant sport de haut niveau de la Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale.

Il convient de distinguer deux éléments : le coût de la formation et la rémunération du bénéficiaire de la formation. Certains dispositifs prévoient la prise en charge du coût de la formation et de la rémunération du stagiaire (salarié). D'autres dispositifs ne prennent en compte que le financement de la formation ou la rémunération du stagiaire. Certaines formations ne sont pas du tout prises en charge.

Renseignements : DRJSCS, Conseils Régionaux, Pôle Emploi, OPCA de la Branche Sport (AGEFOS PME ou UNIFORMATION)...

7.2 Les textes réglementaires

ARRETE

Arrêté du 18 mai 2010 portant création de la mention "basket-ball" du diplôme d'Etat de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité "perfectionnement sportif"

NOR: SASF1013793A

La ministre de la santé et des sports,

Vu le code du sport, notamment ses articles L. 212-1, L. 221-2, R. 221-26, D. 212-35 à D. 212-44 et suivants ;

Vu l'arrêté du 7 juillet 2006 portant création du brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « activités sports collectifs » ;

Vu l'avis de la commission professionnelle consultative des métiers du sport et de l'animation en date du 8 avril 2010 ;

Sur proposition du directeur des sports,

Arrête :

Article 1

Il est créé une mention "basket-ball" du diplôme d'Etat de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité "perfectionnement sportif".

Article 2

La possession du diplôme mentionné à l'article 1er atteste, dans le domaine du basket-ball, des compétences suivantes figurant dans le référentiel de certification :

- concevoir une programmation et des séances en vue de l'accès au perfectionnement sportif ;
- conduire des cycles d'entraînement et de perfectionnement individuels et collectifs à finalité compétitive ;
- gérer l'équipe lors des compétitions ;
- coordonner des équipes de bénévoles et de professionnels ;
- coordonner la mise en œuvre d'un projet de perfectionnement sportif ;
- conduire des actions de formation de cadres, dont le tutorat.

Article 3

· Modifié par Arrêté du 26 avril 2012 - art. 1

Les exigences préalables requises pour accéder à la formation, prévues à l'article D. 212-44 du code du sport, sont les suivantes :

- justifier d'une expérience d'encadrement pendant trois saisons minimum dans une ou plusieurs équipes évoluant en championnat de France, jeunes ou seniors, ou dans des équipes de niveau similaire en championnat étranger, ;
- attester d'une pratique minimum de trois saisons sportives au sein d'une équipe de basket-ball évoluant en compétition ;
- être capable d'effectuer une analyse technique et tactique d'une séquence vidéo de match relative à une compétition de basket-ball choisie parmi les championnats suivants : "nationale masculine 2", "nationale masculine 3", "nationale féminine 2", "nationale féminine 3" ou championnat de France de jeunes.

Il est procédé à la vérification de ces exigences préalables au moyen :

- de la production d'une attestation d'expérience d'encadrement pendant trois saisons minimum dans une ou plusieurs équipes évoluant en championnat de France, jeunes ou seniors, ou dans des équipes de niveau similaire en championnat étranger, délivrée par le directeur technique national du basket-ball ;
- de la production d'une attestation de pratiquant en basket-ball pendant trois saisons sportives délivrée par le directeur technique national du basket-ball ;
- une épreuve orale à partir de l'analyse d'un document vidéo retraçant une séquence vidéo de match d'une durée de deux minutes au maximum relative à une compétition de basket-ball choisie parmi les championnats suivants : "nationale masculine 2", "nationale masculine 3", "nationale féminine 2", "nationale féminine 3" ou championnat de France de jeunes, permettant d'apprécier les capacités du candidat à observer, analyser et établir un diagnostic en vue d'élaborer un entraînement pour un joueur de niveau national ou pour un groupe de compétiteurs évoluant dans une compétition de niveau national. La réussite à cette épreuve, organisée par la Fédération française de basket-ball, fait l'objet d'une attestation délivrée par le directeur technique national du basket-ball.

Article 4

· Modifié par Arrêté du 26 avril 2012 - art. 2

Est dispensé de la vérification des exigences préalables définies à l'article 3 le candidat titulaire de l'un des diplômes suivants ou certificat de qualification professionnelle : — brevet d'Etat d'éducateur sportif du premier degré option "basket-ball" ;

— brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité "activités sports collectifs", mention "basket-ball" ;

— certificat de qualification professionnelle "technicien sportif régional de basket-ball" et titulaire de l'unité d'enseignement "prévention et secours civiques de niveau 1" (PSC 1).

Est également dispensé de la vérification des exigences préalables définies à l'article 3 le sportif de haut niveau en basket-ball, inscrit ou ayant été inscrit sur la liste ministérielle mentionnée à l'article L. 221-2 du code du sport.

Est également dispensé de la vérification des exigences préalables définies à l'article 3 le joueur ou la joueuse professionnel ayant évolué au minimum pendant trois saisons sportives au sein des deux plus haut niveaux de compétition en France ou à l'étranger, attesté par le directeur technique national du basket-ball.

Article 5

· Modifié par Arrêté du 26 avril 2012 - art. 3

Les exigences préalables à la mise en situation pédagogique sont les suivantes :

— être capable d'évaluer les risques liés à la pratique de la discipline ;

— être capable d'anticiper les risques potentiels pour le pratiquant ;

— être capable de maîtriser le comportement et les gestes à réaliser en cas d'incident ou d'accident ;

— être capable de mettre en œuvre une séquence d'opposition en basket-ball.

Il est procédé à la vérification de ces exigences par la mise en place d'une séance d'entraînement suivie d'un entretien.

Article 6

Est dispensé de la vérification des exigences préalables définies à l'article 5 le candidat titulaire de l'un des diplômes ou certificat de qualification professionnelle suivant :

— brevet d'Etat d'éducateur sportif du premier degré option "basket-ball" ;

— brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité "activités sports collectifs", mention "basket-ball" ;

— certificat de qualification professionnelle "technicien sportif régional de basket-ball" et titulaire de l'unité d'enseignement "prévention et secours civiques de niveau 1" (PSC 1).

Article 7

Les titulaires du brevet d'Etat d'éducateur sportif du premier degré option "basket-ball", du brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité "activités sports collectifs", mention "basket-ball" obtiennent de droit l'unité capitalisable 4 (UC 4) "être capable d'encadrer le basket-ball en sécurité" du diplôme d'Etat de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité "perfectionnement sportif", mention "basket-ball".

Les titulaires du certificat de qualification professionnelle "technicien sportif régional de basket-ball" et titulaires de l'unité d'enseignement "prévention et secours civiques de niveau 1" (PSC 1) obtiennent de droit l'unité capitalisable 4 (UC 4) "être capable d'encadrer le basket-ball en sécurité" du diplôme d'Etat de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité "perfectionnement sportif", mention "basket-ball".

Article 8

Les titulaires du brevet d'Etat d'éducateur sportif du premier degré option "basket-ball" obtiennent, sur demande auprès du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale, le diplôme d'Etat de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité "perfectionnement sportif", mention "basket-ball" s'ils justifient, dans les cinq dernières années suivant la publication du présent arrêté, d'une expérience d'entraînement de trois saisons sportives dans des équipes de niveau nationale 3 ou nationale 2, masculine ou féminine, ou de niveau championnat de France de jeunes. L'expérience est attestée par le directeur technique national du basket-ball.

Article 9

L'arrêté du 26 février 1997 fixant les épreuves de la partie spécifique du brevet d'Etat d'éducateur sportif du premier degré option "basket-ball" et l'arrêté du 5 avril 1994 relatif aux modalités d'obtention du brevet d'Etat d'éducateur sportif du premier degré option "basket-ball" par un contrôle continu des connaissances et en évaluation terminale au cours d'une formation relevant du ministre chargé des sports sont abrogés à compter du 1er janvier 2013.

Article 10

Le directeur des sports est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 18 mai 2010.

Pour la ministre et par délégation :

Le sous-directeur de l'emploi
et des formations,

V. Sevaistre

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DES SPORTS

Arrêté du 26 avril 2012 modifiant l'arrêté du 18 mai 2010 portant création de la mention « basket-ball » du diplôme d'Etat de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « perfectionnement sportif »

NOR : SPOF122234A

Le ministre des sports,

Vu l'arrêté du 18 mai 2010 portant création de la mention « basket-ball » du diplôme d'Etat de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « perfectionnement sportif » ;

Vu l'avis de la commission professionnelle consultative des métiers du sports et de l'animation en date du 3 avril 2012,

Arrête :

Art. 1^{er}. – L'article 3 de l'arrêté du 18 mai 2010 susvisé est ainsi modifié :

1^o Le deuxième alinéa ainsi rédigé :

« – justifier d'une expérience d'encadrement en responsabilité en basket-ball de quatre cent cinquante heures »,

est remplacé par l'alinéa suivant :

« – justifier d'une expérience d'encadrement pendant trois saisons minimum dans une ou plusieurs équipes évoluant en championnat de France, jeunes ou seniors, ou dans des équipes de niveau similaire en championnat étranger, » ;

2^o Le sixième alinéa ainsi rédigé :

« – de la production d'une attestation d'encadrement en responsabilité en basket-ball de quatre cent cinquante heures délivrée par le directeur technique national du basket-ball »,

est remplacé par l'alinéa suivant :

« – de la production d'une attestation d'expérience d'encadrement pendant trois saisons minimum dans une ou plusieurs équipes évoluant en championnat de France, jeunes ou seniors, ou dans des équipes de niveau similaire en championnat étranger, délivrée par le directeur technique national du basket-ball ; » ;

3^o Au dernier alinéa, les mots : « d'une minute » sont remplacés par les mots suivants : « de deux minutes ».

Art. 2. – Il est ajouté à l'article 4 de l'arrêté du 18 mai 2010 susvisé les dispositions suivantes :

« Est également dispensé de la vérification des exigences préalables définies à l'article 3 le joueur ou la joueuse professionnel ayant évolué au minimum pendant trois saisons sportives au sein des deux plus haut niveaux de compétition en France ou à l'étranger, attesté par le directeur technique national du basket-ball. »

Art. 3. – Il est ajouté à l'article 5 de l'arrêté du 18 mai 2010 susvisé les dispositions suivantes :

« Il est procédé à la vérification de ces exigences par la mise en place d'une séance d'entraînement suivie d'un entretien. »

Art. 4. – Le directeur des sports est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 26 avril 2012.

Pour le ministre et par délégation :

Conclusion

Cette formation, ainsi que les différentes procédures qui s'y attachent, ont pour objectif d'asseoir la crédibilité des formés sur le marché du travail, dans le milieu très concurrentiel du perfectionnement sportif.

La reconnaissance de cette formation et donc la légitimité de ce diplôme passeront bien sûr par les résultats et les performances des entraîneurs diplômés, mais aussi par leur capacité à changer de niveau de compétition, de métier, bref à gérer leur carrière dans une perspective évolutive. Elle pourra également constituer une base de détection pour les futurs cadres techniques de haut niveau, conseillers techniques et entraîneurs nationaux.

Elle reposera également sur la notion de réseau : les anciens diplômés devront servir de repères, mais aussi de tuteurs, voire de formateurs aux nouvelles générations, réinvestissant ainsi dans les futures formations leur propre expérience et leurs compétences, sous forme d'échanges ou d'apports d'information...

Comme pour toute formation professionnelle, il y aura sans doute une évaluation du dispositif à effectuer après quelques années, de façon à réajuster les axes directeurs et à adapter l'ingénierie aux évolutions des métiers.