



LIVRET REFERENTIEL

**du Diplôme d'Etat de la jeunesse,
de l'éducation populaire et du sport
spécialité « perfectionnement sportif »**

mention « Rugby à XIII »

Janvier 2011

Remerciements

Ont participé à l'élaboration de ce livret référentiel, en lien avec le bureau des métiers, des diplômes et de la réglementation (DS C1)
– sous direction de l'emploi et des formations de la direction des sports :

Comité technique

Chaussier J-P., Inspecteur de la jeunesse et des sports – Inspecteur coordonateur du rugby à XIII

Ducuing J-E., conseiller animation sportif

Hiegel A., professeur de sport

Janzac A., CTN Fédération française de rugby à XIII

Pedrazzani P., DTN Fédération française de rugby à XIII

Wozniack P., conseiller animation sportif

INTRODUCTION

Le ministère des sports avec le ministère chargé de la jeunesse, résolument engagé dans la rénovation et la modernisation de ses diplômes, crée régulièrement de nouveaux 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), qui remplacent progressivement le brevet d'Etat d'éducateur sportif (BEES) du 1^{er} et du 2^{ème} degré.

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.

Il 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 pour les futurs 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

SOMMAIRE

| | |
|--|-----------|
| 1. Présentation du champ professionnel..... | 9 |
| 1.1. Contexte général | 9 |
| 1.1.1. La discipline aujourd’hui. Les principales données chiffrées | 9 |
| 1.1.2. Les besoins de structuration de l’encadrement | 10 |
| 1.1.3. La formation fédérale | 11 |
| 1.2. Fiche descriptive des activités possibles | 11 |
| 2. Principes méthodologiques | 13 |
| 2.1. De la fiche descriptive d’activités à l’intégration des compétences | 13 |
| 2.2. Des dispositifs de formation construits à partir de l’analyse du champ professionnel | 14 |
| 2.3. Des dispositifs de formation centrés sur l’acquisition des compétences..... | 14 |
| 2.4. Des dispositifs de formation en alternance..... | 15 |
| 2.5. Des dispositifs qui organisent les parcours individualisés de formation..... | 15 |
| 3. L’entrée en formation | 15 |
| 3.1. Généralités. Les différentes étapes | 15 |
| 3.2. L’inscription à la formation | 16 |
| 3.3. Exigences techniques préalables à l’entrée en formation | 17 |
| 3.4. Exigences préalables à la mise en situation pédagogique | 17 |
| 3.5. La sélection des candidats, modalités..... | 18 |
| 3.6. Le positionnement des stagiaires | 19 |
| 4. La formation | 20 |
| 4.1. L’organisation pédagogique - le ruban pédagogique | 20 |
| 4.2. L’alternance, définition et généralités | 21 |
| 4.3. Le tutorat - rôle et fonction du stagiaire et du tuteur | 23 |
| 4.3.1. Le stagiaire | 23 |
| 4.3.2. Le tuteur | 23 |
| 5. La certification | 35 |
| 5.1. Le jury..... | 35 |
| 5.2. Organisation de la certification..... | 35 |
| 5.3. La validation des acquis de l’expérience | 39 |
| 6. Le dispositif d’habilitation | 40 |
| 6.1. Définitions | 40 |
| 6.2. Démarches préalables | 40 |
| 6.3. Textes de références | 43 |
| 7. Les annexes..... | 43 |
| Annexe 1 : Exemples d’outils de liaison entre le centre de formation et la structure d’accueil..... | 43 |
| Annexe 2 : Le glossaire..... | 43 |
| Annexe 3 : Les sigles | 43 |

1. Présentation du champ professionnel

1.1. Contexte général

Le rugby à XIII trouve ses sources dans le contexte sociopolitique et économique de l'Angleterre de la fin du XIX^{ème} siècle.

En effet, le rugby était pratiqué dans le sud de l'Angleterre par les classes aisées et dans le nord par les ouvriers et les mineurs. A cette époque les ouvriers sacrifiaient leurs journées de travail et donc leurs salaires pour s'entraîner et jouer au rugby. La notion de dédommagement et de manque à gagner est alors devenue un réel besoin pour ces joueurs. La confrontation avec la volonté farouche d'un amateurisme pur et dur des clubs du sud aboutira à une scission entre les clubs du nord et ceux du sud.

L'implantation du rugby à XIII en France est due à deux raisons essentielles :

- ✓ l'arrêt des relations internationales de rugby à XV entre la France et les nations britanniques pour cause de violences excessives.
- ✓ La volonté chez certains dirigeants et joueurs de clarifier le statut du joueur de rugby en mettant fin à l'hypocrisie de l'amateurisme « Marron ».

Le rugby à XIII français dans son appellation d'origine (ligue française de rugby à XIII) a vu son développement stoppé avec l'arrêt de ses activités en 1942. Ses biens saisis, une interdiction de pratique fut décrétée. Victime de guerre, réhabilité en 1947 seulement, il ne retrouvera sa pratique que sous l'appellation « jeu à XIII ». Par la suite, il n'a pu et su se développer en particulier dans les milieux scolaires dont il a été souvent exclu. La décision n°75920 du 13/03/89 du conseil d'Etat, suivie par l'arrêt n° 697 du 4/06/93 de la cour de cassation confirmeront l'appellation en Fédération française de rugby à XIII. Ces aléas historiques et cette marginalisation ont contribué à nuire à son expansion, à sa structuration. Aujourd'hui, la fédération est très sensible aux différents problèmes liés à l'encadrement et elle est soucieuse de mettre en place une filière de diplômés correspondant à ses besoins dans ce domaine.

1.1.1. La discipline aujourd'hui. Les principales données chiffrées

Le rugby à XIII est dans une dynamique d'expansion et de développement dans tous les secteurs de la pratique.

L'augmentation significative dès 2009 du nombre de licenciés (+ 10%)

- ✓ la professionnalisation des clubs Elite
- ✓ la création des centres de formation de clubs
- ✓ la candidature d'un deuxième club en Super League Anglaise

Récapitulation de la population pratiquante saison 2009-2010 :

- ✓ Nombre de licenciés : 10077
- ✓ Nombre de licenciées féminines : 430
- ✓ Nombre de licenciés jeunes (moins de 16 ans) : 40%
- ✓ Autres titres de licences (scolaires, etc..) : 22500

Structures d'accueil :

- ✓ Nombre de ligues : 7
- ✓ Nombre de comités départementaux : 22
- ✓ Nombre de clubs : 114 dont 12 clubs professionnels
- ✓ Nombre de centre de haut-niveau : 3 Pôles dont 1 France et 2 Espoirs
- ✓ Nombre de centres de formation de clubs : 2

1.1.2. Les besoins de structuration de l'encadrement

La Fédération française de rugby à XIII (FFR XIII), très sensible aux différents problèmes liés à l'encadrement compte sur la rénovation de la filière de formation initiée par le ministère des sports pour répondre à ces besoins.

Nous distinguons trois champs d'intervention professionnelle :

- l'animateur de rugby à XIII, qui initie tout public ;
- l'entraîneur de rugby à XIII, qui perfectionne et prépare à la compétition ;
- la directeur technique de rugby à XIII, qui entraîne le haut niveau, élabore des projets et dirige une structure de haut niveau.

Les employeurs potentiels :

- La FFR XIII
- Les ligues et comités
- Les clubs
- Les centres de formation des clubs
- Les structures de haut niveau
- Les collectivités territoriales
- Les structures commerciales

L'évolution de la discipline, l'augmentation du nombre de licenciés, la professionnalisation des clubs Elite, la création des centres de formation et la candidature d'un deuxième club en Super League Anglaise incite la fédération à se doter des différents diplômes correspondant à ce dynamisme.

Aujourd'hui, une unité capitalisable complémentaire option « rugby à XIII », associée à la spécialité « activités physiques pour tous » du brevet professionnel de la jeunesse de l'éducation populaire et du sport, et la mention rugby à XIII, dans la spécialité « activités sports collectifs » du brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport, correspondent aux besoins de l'animateur de rugby à XIII.

Pour répondre aux exigences du secteur compétition, la fédération s'est inscrite dans la politique de rénovation du Ministère des sports en élaborant les diplômes de niveau III et II correspondant au champ professionnel de l'entraîneur de rugby à XIII.

Le diplôme d'Etat de la jeunesse, de l'éducation populaire et des sports (DE JEPS) spécialité « perfectionnement sportif » mention « rugby à XIII » correspond à ces différents besoins.

Les besoins estimés en termes de formation à 5 ans

A la croisée d'une demande sociale diversifiée, de la mise en œuvre de politique publique territoriale, d'une recherche de l'augmentation du nombre de licenciés et de pratiquants, de la recherche de la haute performance pour ses clubs d'élite et professionnels, la fédération se doit de doter chaque structure d'accueil d'un encadrement qualifié.

Le potentiel des emplois est le suivant :

- pour le DEJEPS mention « rugby à XIII », 30 emplois à temps complet et 100 emplois à temps partiel correspondant à 30 équivalents temps plein avec une évolution dans les cinq prochaines années pouvant atteindre 45 emplois à temps complet et 150 emplois à temps partiel correspondant à 50 équivalents temps plein.

1.1.3. La formation fédérale

Hiérarchie des diplômes fédéraux et niveaux de qualification requis pour chaque équipe :

| Diplômes fédéraux | Niveau de pratique |
|-------------------|---|
| Entraîneur 3 | Elite 1 et 2 Division Nationale 1 et Juniors Elite |
| Entraîneur 2 | Juniors et Seniors Fédéraux |
| Entraîneur 1 | Minimes, Cadets et Féminines |
| Educateur | Ecole de rugby |

Trois métiers sont identifiés pour le DE JEPS spécialité « perfectionnement sportif » mention « rugby à XIII » :

- L'assistant entraîneur d'une équipe évoluant en ligue professionnelle (Super League ou Ligue Elite Rugby à XIII) ;
- L'entraîneur d'un club de niveau Elite 2 et Division Nationale 1 et Junior Elite ;
- Le cadre technique, agent au service d'un club, d'un comité, d'une ligue ou de la fédération.

1.2. Fiche descriptive des activités possibles

A. - Concevoir des programmes de perfectionnement sportif en rugby à XIII :

- il agit dans le cadre des réseaux professionnels et institutionnels locaux ;
- il participe à l'analyse des attentes des prescripteurs ;
- il participe au diagnostic du territoire d'intervention de l'organisation ;
- il prend en compte les réalités sociales, éducatives et culturelles des publics concernés ;
- il intervient sur les différentes formes du rugby à XIII ;
- il favorise l'implication des bénévoles dans la conception du projet d'action ;
- il formalise les objectifs du projet d'action ;
- il analyse les potentiels et les limites des compétiteurs ;
- il propose un programme de perfectionnement dans le cadre des objectifs de l'organisation ;
- il définit les démarches pédagogiques adaptées aux objectifs et aux publics ;
- il définit les modes d'intervention à caractère technique ;
- il définit des démarches d'entraînement adaptées aux objectifs et aux compétiteurs ;
- il prend en compte l'impact des activités sur l'environnement ;
- il conçoit des interventions à partir des pratiques de groupes informels ;
- il conçoit les différentes démarches d'évaluation ;
- il définit les moyens nécessaires au programme de perfectionnement ;
- il élabore les budgets du programme de perfectionnement ;
- il définit le profil des intervenants nécessaires à la mise en œuvre d'un programme de perfectionnement.

B. - Coordonner la mise en œuvre d'un programme de perfectionnement en rugby à XIII :

- il anime des réunions de travail ;
- il coordonne une équipe bénévole et professionnelle ;
- il met en œuvre les temps de perfectionnement ;
- il organise les collaborations entre professionnels et bénévoles ;
- il facilite les démarches participatives au sein de l'organisation ;
- il participe aux actions de tutorat dans l'organisation ;
- il participe aux actions des réseaux partenaires ;
- il représente l'organisation auprès des partenaires ;
- il conçoit une démarche de communication ;
- il planifie l'utilisation des espaces de pratique ;
- il anticipe les besoins en termes de logistique ;
- il organise la maintenance technique ;
- il veille au respect des procédures de qualité ;
- il contrôle le budget des actions programmées ;
- il participe aux actions de promotion du club ;
- il rend compte de l'utilisation du budget des actions programmées ;
- il formalise des bilans techniques et sportifs ;

C. - Conduire une démarche de perfectionnement sportif en rugby à XIII :

- il inscrit son action dans le cadre des objectifs sportifs de l'organisation ;
- il s'assure de la préparation mentale à la compétition des compétiteurs ;
- il prépare physiquement à la compétition ;
- il prévoit le suivi social des compétiteurs ;
- il conduit les apprentissages techniques ;
- il prévient le dopage et les comportements à risque ;
- il gère la dynamique du groupe ;
- il veille au respect de l'éthique sportive ;
- il procède aux choix techniques et stratégiques ;
- il aide les compétiteurs dans la gestion de la réussite et de l'échec ;
- il encadre un groupe dans la pratique de l'activité pour laquelle il est compétent ;
- il réalise les gestes professionnels nécessaires à la sécurité des pratiquants ;
- il réalise en sécurité des démonstrations techniques dans l'activité pour laquelle il est compétent ;
- il assure la sécurité des pratiquants et des tiers ;
- il vérifie la conformité du matériel technique nécessaire à la réalisation de l'activité dans laquelle il est compétent ;
- il formalise des bilans pédagogiques ;
- il participe aux temps de concertation avec les instances dirigeantes ;
- il anticipe les évolutions possibles ;
- il réalise des montages vidéo ;
- il manipule les outils de traitement de données et d'images.

D. - Conduire des actions de formation en rugby à XIII :

- il conçoit des interventions dans le champ de la formation professionnelle ;
- il choisit les démarches formatives adaptées aux publics ;
- il précise les contenus de formation ;
- il crée les supports pédagogiques nécessaires ;
- il conçoit les différentes procédures d'évaluation ;
- il met en œuvre les situations formatives ;
- il précise l'organisation pédagogique aux stagiaires ;
- il privilégie des situations favorisant les échanges entre stagiaires ;
- il accompagne la personne dans la gestion des différentes expériences formatives ;
- il évalue l'impact de ses interventions ;
- il propose des prolongements possibles.

2. Principes méthodologiques

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. (Article A.212-61 du code du sport)

Ce document constitue également un outil de référence pour l'inspecteur coordonnateur ou faisant office, les directions régionales de la jeunesse et des sports et de la cohésion sociale (D.R.J.S.C.S) et le directeur technique national (DTN) du rugby à XIII dans le cadre de l'habilitation des formations.

2.1. De la fiche descriptive d'activités à l'intégration des compétences

L'organisme de formation prend en compte l'articulation entre la fiche descriptive d'activité (FDA) et le référentiel de certification (Article A.212-37 du code du sport).

Le dispositif de formation s'organise autour de quelques orientations essentielles :

- la prise en compte de l'analyse du champ professionnel, de ses attentes, de ses exigences, et de ses évolutions constitue un point de départ incontournable dans la conception et la conduite des actions de formations ;
- l'organisation du dispositif de formation autour de l'acquisition des compétences :
 - ↳ former des futurs professionnels ne consiste pas seulement à transmettre des connaissances ;
 - ↳ la compétence à acquérir se construit par l'articulation entre savoirs théoriques et savoir-faire, entre savoir-faire et contexte de travail, entre contexte de travail et culture technique, entre culture technique et éthique professionnelle ;
 - ↳ la structuration des diplômes fédéraux rugby à XIII en unités capitalisables : celle-ci traduit de manière réglementaire et didactique cette orientation. Le diplôme est obtenu lorsque le stagiaire a validé les différentes unités capitalisables ;
 - ↳ la mise en œuvre de l'alternance, dans le cadre des formations : les situations de travail sont des lieux et des temps privilégiés moyennant le respect de certaines conditions qui devront être mises en œuvre dans l'alternance (organisation du tutorat, liaison entre le centre de formation et l'entreprise, démarche et outils d'évaluation) ;
 - ↳ la nécessité d'un travail d'équipe de formateurs : le partage d'un langage commun permet de formaliser et communiquer les cultures professionnelles en fonction du niveau de diplôme préparé. La conception, la conduite et l'évaluation des formations envisagées nécessitent, de la part de l'équipe de formateurs, la mobilisation des compétences diversifiées et complémentaires pour répondre aux exigences du référentiel de certification.

2.2. Des dispositifs de formation construits à partir de l'analyse du champ professionnel

Le référentiel professionnel présente la réalité du métier auquel se préparent les futurs candidats. Il sera adapté et modifié afin que le diplôme et la formation qui y conduisent, correspondent à une réalité d'emploi sur un territoire défini. Les divers travaux d'observation et d'analyse des réalités professionnelles sur le territoire national devront permettre cette adéquation permanente.

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 sont visés. L'acquisition des connaissances est au service du développement de la compétence.

La finalité de la formation ne peut donc être de donner toutes les réponses aux situations existantes, mais au contraire de préparer les candidats à répondre au mieux à la diversité des demandes à partir d'un socle dur de compétences avérées.

La représentation des compétences à acquérir est, dans cet objectif, essentielle à la construction du dispositif de certification.

2.3. Des dispositifs de formation centrés sur l'acquisition des compétences

On peut définir la compétence comme la capacité identifiée et reconnue (*ce qui suppose sa reconnaissance d'une part et sa validation d'autre part*) à résoudre des problèmes dans un contexte professionnel donné, de manière efficace, en mobilisant et en combinant différentes ressources telles que les connaissances, les savoirs faire, les raisonnements, les expériences, les attitudes et les comportements professionnels.

La compétence est en ce sens un système structuré.

La compétence est opératoire, c'est-à-dire liée à l'action et indissociable de l'activité qui en est la forme observable.

La compétence est par la même finalisée, on est compétent pour une tâche définie ou un ensemble de tâches organisées en unités significatives.

La compétence résulte d'une expérience professionnelle, elle s'observe objectivement dans des performances qui en constituent la validation.

Affirmer que la formation doit viser l'acquisition de compétence suppose de connaître les procédures essentielles par lesquelles les stagiaires peuvent acquérir ces savoir-faire.

2.4. Des dispositifs de formation en alternance

La mise en situation professionnelle du stagiaire se déroule au sein de structures de perfectionnement et d'entraînement ou de formation agréées, appelées « structure d'accueil ».

La relation entre le centre de formation et cette situation professionnelle constitue la clé de la formation dans la mesure où toute pratique professionnelle, si elle repose sur des représentations théoriques et des modèles d'action, se nourrit en même temps des expériences quotidiennes de l'acteur en situation.

A ce titre, le tuteur fait partie intégrante de l'équipe pédagogique. Il est associé à l'évaluation du stagiaire notamment dans le cadre des situations pratiques d'évaluation, qu'elles soient formatives ou certificatives.

L'alternance est à la fois un dispositif juridique et administratif, mais aussi un dispositif « pédagogique » qui tente de répondre à la professionnalisation des formations en favorisant l'articulation entre le centre de formation et la future activité professionnelle, de manière à intégrer les connaissances dans l'intervention pratique du professionnel en situation.

2.5. Des dispositifs qui organisent les parcours individualisés de formation

Le dispositif prévoit des parcours de formation individualisés prenant en compte les démarches de positionnement à l'entrée en formation et de validation des acquis de l'expérience.

Appliqué au champ de la formation professionnelle pour adulte, le processus d'individualisation suppose :

- **En amont de la formation**, une validation du plan individuel de formation proposé par l'équipe de formateurs intégrant l'engagement du stagiaire à le respecter ;
- **Au cours de la formation**, la mise en œuvre des pratiques favorisant l'autonomie et la responsabilité du formé et, à partir des bilans et validation d'acquis, une définition de l'itinéraire de formation le plus adapté à la personne.
- **A la sortie de la formation**, l'individualisation suppose des pratiques de certification personnalisées dans le respect des textes en vigueur et le maintien de l'équité entre les stagiaires.

3. L'entrée en formation

3.1. Généralités. Les différentes étapes

Ces différentes étapes composent les démarches d'ingénierie de formation sur lesquelles reposent les éléments qualitatifs fondamentaux de la formation en complément de la note d'opportunité relative aux profils et perspectives d'emploi visés. L'ingénierie de formation peut comprendre l'analyse de la demande des besoins de formation, le diagnostic, la conception du projet formatif, les moyens mis en œuvre, la coordination, le contrôle de sa mise en œuvre et l'évaluation de la formation.

Concevoir un projet de formation, c'est organiser :

- L'entrée en formation (processus de sélection, de positionnement et élaboration de parcours individualisés) ;
- La formation proprement dite (organisation du ruban pédagogique dans l'alternance, centré sur l'acquisition des compétences) ;
- La certification des compétences et la délivrance des diplômes.

| Les différentes étapes du projet de formation | |
|--|---|
| L'inscription à la formation | Le dossier de candidature. Les exigences préalables à l'entrée en formation. |
| La sélection des candidats | Le jury. Les épreuves de sélection. |
| Le positionnement des stagiaires | 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 | La délivrance du livret de formation. Le livret pédagogique. Le contrat de formation. La convention de stage. |
| Le ruban pédagogique | L'organisation de l'alternance. La fonction tutorale. La planification des unités de formation. Les objectifs de formation et leur répartition dans le temps. Les contenus de formation. Fiches unités de formation. Les méthodes de formation. Les outils de suivi de la formation. |
| Le dispositif de certification | Le référentiel de certification. Les épreuves de certification. Le calendrier de certification. |

3.2. L'inscription à la formation

Le dossier de candidature :

Il 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 de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale qui a habilité l'organisme de formation pour cette mention, conformément au titre Ier de l'arrêté du 20 novembre 2006.

Le dossier 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 du 1^{er} juillet 2008 ;
- un certificat médical de non contre-indication à la pratique de la discipline certifiée par la mention, datant de moins de trois mois.

L'organisme de formation peut demander d'autres pièces, comme par exemple une lettre de motivation et un curriculum vitae.

3.3. Exigences techniques préalables à l'entrée en formation

L'entrée en formation d'un candidat pour la mention « rugby à XIII » de la spécialité « perfectionnement sportif », est précédée d'exigences préalables conformément à l'arrêté du 1^{er} juillet 2008.

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 de pratiquant licencié auprès de la Fédération française de rugby à XIII ou d'une nation membre de l'International Board de rugby à XIII, pendant au minimum trois saisons sportives ;
- justifier d'une expérience d'encadrement technique d'une équipe de rugby à XIII (école de rugby jeunes, seniors) durant au minimum une saison sportive.

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

- de la production d'une attestation de pratiquant ;
- de la production d'une attestation d'encadrement.

Ces attestations sont délivrées par le directeur technique national du rugby à XIII.

Est dispensé de la vérification des exigences préalables le candidat titulaire de l'un des diplômes ou brevets fédéraux suivants :

- brevet d'Etat d'éducateur sportif premier degré, option « rugby à XIII » ;
- brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « activités sports collectifs », mention « rugby à XIII » ;
- brevet fédéral « entraîneur 3 » délivré par la Fédération française de rugby à XIII.

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

Est dispensé de justifier de l'expérience d'encadrement technique le candidat titulaire de l'un des diplômes ou brevets fédéraux suivants :

- unité capitalisable complémentaire « rugby à XIII », associée à la spécialité « activités physiques pour tous » du brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport ;
- brevet fédéral « entraîneur 1 » ou « entraîneur 2 » délivré par la Fédération française de rugby à XIII.

3.4. Exigences préalables à la mise en situation pédagogique

Les exigences préalables à la mise en situation pédagogique définies dans l'article 5 de l'arrêté du 1^{er} juillet 2008, portant création de la mention « rugby à XIII » du DE JEPS spécialité « perfectionnement sportif » sont les suivantes :

- être capable d'évaluer les risques objectifs liés au contact dans la pratique du rugby à XIII ;
- 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 situation d'entraînement.

L'organisme de formation peut proposer la mise en place d'une séance pédagogique suivi d'un entretien répondant à ces exigences réglementaires.

A titre indicatif, la séance pédagogique peut se composer comme suit :

Le candidat tire au sort un thème de séance relevant de la problématique tactique du jeu.

A partir de la problématique tactique de jeu tirée au sort, le candidat doit construire et animer une séance d'entraînement de trente minutes, avec un effectif minimum de huit joueurs, en toute sécurité, mettant en lumière le rapport attaque/défense.

Le candidat pourra être évalué à partir du tableau ci-dessous :

| Les critères | Acquis | Non acquis |
|--|---------------|-------------------|
| Construit la séance | | |
| Utilise de façon pertinente le matériel mis à sa disposition en relation avec les notions de sécurité | | |
| Régule les situations techniques en toute sécurité par rapport aux joueurs, à l'environnement, au matériel | | |
| Intervient de façon claire, précise, et adaptée à son public | | |
| Anime et gère le groupe | | |

Est dispensé de la vérification des exigences préalables le candidat titulaire de l'un des diplômes ou brevets fédéraux suivants :

- brevet d'Etat d'éducateur sportif du premier degré option « rugby à XIII » ;
- brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « sports collectifs », mention « rugby à XIII » ;
- unité capitalisable complémentaire « rugby à XIII », associée à la spécialité « activités physiques pour tous » du brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport ;
- brevet fédéral « entraîneur 1 », « entraîneur 2 » ou « entraîneur 3 » délivré par la Fédération française de rugby à XIII.

3.5. La sélection des candidats, modalités

L'organisme de formation annonce le nombre de places disponibles.

Après la vérification des exigences préalables, l'organisme peut proposer d'autres épreuves de sélection. L'objectif est d'obtenir la meilleure adéquation entre le niveau de compétence minimum des stagiaires et les ressources et/ou capacités de l'organisme (*nombre de places, conditions d'encadrement, conditions matérielles...*)

En amont de la sélection, l'organisme de formation doit communiquer en direction des candidats sur les modalités des tests (*contenu, date, durée, prix, lieu...*).

Les tests et les modalités de sélection sont laissés à l'appréciation de l'organisme formateur en fonction de ses propres critères.

A titre indicatif, deux épreuves de sélection peuvent être proposées :

- **une épreuve orale**, d'une durée de 20 minutes maximum, permettant au candidat de présenter ses motivations et son projet professionnel.

- **une épreuve écrite**, permettant au candidat de mettre en évidence ses capacités à répondre par écrit.

Les objectifs des épreuves de sélection peuvent consister à :

- Vérifier la motivation des candidats et leur implication dans le milieu professionnel ou associatif (*notion de projet personnel et professionnel*) ;

- Vérifier la capacité des candidats à s'exprimer à l'oral et vérifier le niveau de rédaction du candidat.

Le dossier de candidature doit être déposé un mois avant la date butoir d'inscription à la formation auprès de l'organisme formateur.

3.6. Le positionnement des stagiaires

Le positionnement doit s'effectuer avant le début de la mise en œuvre de la formation.

L'objectif du positionnement est d'évaluer les acquis préalables du stagiaire au regard du référentiel de certification et des attendus professionnels.

- Chaque stagiaire effectue un travail préparatoire à son premier entretien de positionnement afin de pouvoir présenter un bilan de ses expériences et de ses compétences.

- Chaque stagiaire se présente en entretien individuel devant deux formateurs pour identifier ses compétences réelles. Cet entretien permet de :

- réaliser un bilan des expériences vécues,

- mesurer les écarts entre les compétences actuelles et celles attendues en fin de formation,

- vérifier les conditions de l'alternance (volume d'activité dans la structure, missions, gestion du temps et des déplacements, articulation avec la formation en centre...).

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

Après concertation avec l'ensemble des formateurs, le coordonnateur de la formation propose au stagiaire son parcours individualisé de formation (PIF) comprenant éventuellement les dispenses d'UC, les allègements ou les renforcements de formation. Il en informe également la structure d'accueil.

Ce parcours est mentionné dans le plan individuel de formation validé par le directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale et annexé au livret de formation.

Il est à noter que ce 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.

Le coordonnateur de la formation et son équipe présentent au groupe des stagiaires les différentes étapes du cursus de formation, du dispositif de certification ainsi que des modalités de l'alternance.

Une période minimale suffisante entre le positionnement et le début de formation doit permettre :

↳ A l'organisme de formation de :

- Construire les parcours de formation de chaque stagiaire,
- Les proposer à la validation par le jury,
- Transmettre le devis du parcours de formation au 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.

4. La formation

4.1. L'organisation pédagogique - le ruban pédagogique

Le cursus de formation respecte le principe de l'alternance sous tutorat pédagogique. Autrement dit, la formation se déroule dans plusieurs lieux distincts : le centre de formation et la structure d'accueil.

La mise en œuvre d'une pédagogie de l'alternance réclame un lien très étroit entre tous les acteurs de la formation : le centre de formation, les formateurs, la structure d'accueil, le tuteur et le stagiaire.

Dans ce contexte, la structure d'accueil est, comme le centre de formation, l'un des lieux-ressources de la construction des compétences du stagiaire.

Il paraît en ce sens essentiel de :

- mettre en adéquation les contenus de formation entre l'organisme de formation et la structure ;
- coordonner les actions des différents acteurs de la formation (*formateurs et tuteurs*) ;
- donner des repères aux tuteurs pour qu'ils puissent évaluer les acquis du stagiaire en rapport avec le référentiel du métier.

Dans certains cas, en fonction des choix pédagogiques retenus, les tuteurs participeront directement à la formation du ou des apprenants.

Une formation des tuteurs est donc préconisée. Elle est à la charge de l'organisme de formation.

Pour ce faire, il est à noter la possibilité de financement par un OPCA ou un conseil régional.

Définition et généralités

A partir des référentiels du métier et de certification, les formateurs définissent en équipe le plan de formation et les contenus prévisionnels de formation afin que le stagiaire puisse développer des compétences dans trois grands champs en interaction dynamique : champ pédagogique, champ technique et champ relatif à la gestion, l'organisation et la réglementation.

Le plan de formation est constitué d'un ensemble de séquences de formation articulées de façon logique et progressive.

Il s'agit d'un processus guidé par des choix pédagogiques.

Une séquence de formation se caractérise par :

- un objectif opérationnel ;
- des modalités d'acquisition ;
- une stratégie d'évaluation formative ;
- dans un volume horaire défini (variable, estimé, mini, maxi...).

La séquence de formation s'élabore à partir du référentiel professionnel.

Le plan de formation comprend entre autre :

- les volumes horaires pour chaque séquence de formation ;
- la répartition des séquences de formation entre l'organisme de formation et la structure d'accueil ;
- la planification de l'évaluation certificative avec calendrier prévisionnel et son regroupement d'unités capitalisables (UC).

Le ruban pédagogique permet une lecture d'ensemble de la formation. Il clarifie l'organisation chronologique des différents UC et l'alternance entre les séquences en centre et celles en structure d'accueil.

Ce ruban, précisant l'articulation pédagogique de la formation, doit correspondre au mieux à la logique de la saison sportive.

Il est un élément incontournable du dossier d'habilitation que doit déposer l'organisme de formation.

4.2. L'alternance, définition et généralités

L'alternance éprouve les savoirs et les savoir-faire du stagiaire à la réalité des préoccupations professionnelles, en enrichissant et ajustant son action. Il faut s'appliquer à bâtir des rythmes d'alternance en cohérence avec les contraintes professionnelles.

Penser l'alternance, c'est concevoir une formation globale et cohérente entre les deux structures.

L'alternance vise clairement à systématiser les liaisons entre les deux pôles de formation (*organisme de formation/structure d'accueil*) et à organiser la formation à travers une planification rigoureuse et étroitement concertée.

Dans ce cadre, la structure d'accueil est un lieu de formation. L'alternance est aujourd'hui considérée comme un temps fort dans le processus de formation professionnelle. Ce dispositif est à la fois juridique, administratif et pédagogique.

La structure d'accueil et plus particulièrement le tuteur ou le maître d'apprentissage vont donc faire acquérir des compétences. L'organisme de formation, quant à lui, doit donc tenir compte et s'appuyer sur les expériences du candidat dans la structure pour valoriser la complémentarité entre les deux lieux de formation.

L'implication du stagiaire dans la structure d'accueil est un élément moteur de la construction de ses compétences. Cela se traduit par une mise en responsabilité progressive mais certaine.

Les procédures adoptées

Il faut mettre en œuvre une pédagogie adaptée à l'alternance qui suppose de réellement tenir compte de ce qui est fait en structure dans l'élaboration des contenus de formation. Il faut donc organiser les phases d'alternance et construire des séquences de formation en lien avec le déroulement des activités tel qu'il a été négocié avec les structures d'accueil. Il nécessite un véritable investissement des tuteurs dans la formation et une relation suivie entre la structure d'accueil et l'organisme de formation. Il paraît essentiel que le tuteur ait une connaissance la plus complète possible des objectifs généraux de la formation, mais aussi de sa fonction et des attentes de l'organisme de formation quant à son investissement.

Texte de référence

Loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social du 4 mai 2004

Méthodologie

La fiche navette ou livret de suivi de la formation en structure est l'outil de liaison entre les deux pôles de formation.

Ses objectifs

- échanger les observations, les évaluations formatives, les bilans, entre la structure, l'organisme de formation et le stagiaire en formation : le rendre acteur de sa propre formation ;
- aider le stagiaire à établir des liens ;
- l'inciter à la curiosité ;
- le guider dans ses investigations sur le métier qu'il vit.

Sa conception

Conçue à partir des objectifs de formation et des contenus, elle est réalisée par les formateurs et les tuteurs. Une réunion préalable à l'aune de la formation doit clarifier les modes d'intervention entre ces deux partenaires.

Son utilisation

Document remis au stagiaire en début de phase d'alternance. Il est géré en autonomie par le stagiaire et doit faire l'objet d'une exploitation par l'équipe des formateurs. Celle-ci implique au minimum un retour personnalisé avec chaque stagiaire et avec le tuteur. Les formes peuvent varier (*entretien d'explicitation, bilan d'action,...*).

Ses éléments fondamentaux

- De la part du stagiaire :
 - l'étude des publics ;
 - l'étude de l'environnement ;
 - l'étude de la structure ;
 - les préparations de séances
 - la verbalisation de son expérience ;
 - l'analyse des modalités d'évaluation de son action.
- De la part du tuteur :
 - donne son avis sur l'investissement du stagiaire ;
 - donne son avis sur les connaissances acquises ;
 - évalue le stagiaire dans ses différentes interventions pédagogiques, particulièrement en utilisant les grilles d'évaluation partagées entre le centre et la structure.
 - donne son avis sur le transfert des connaissances étudiées ou compétences abordées en centre de formation ;
 - suggère des actions de formation.
- De la part des formateurs :
 - propose des méthodes de travail ;
 - propose d'individualiser les contenus ;
 - propose des adaptations à la formation par rapport au programme initial.

4.3. Le tutorat - rôle et fonction du stagiaire et du tuteur

4.3.1. Le stagiaire

Le stagiaire est sous la responsabilité de l'organisme de formation qui doit contracter de son côté une assurance couvrant les risques d'accident, y compris pendant les tests de sélection et les tests d'exigences préalables.

Le stagiaire doit prendre une assurance personnelle (couverture sociale, responsabilité civile) pour les tests de sélection et le stage de positionnement (couverture sociale, responsabilité civile).

Légalement, la date de l'entrée en formation correspond à celle de la délivrance du livret de formation qui suit l'unité de positionnement (instruction n° 02 170 JS du 11 octobre 2002).

Le stagiaire respecte le règlement intérieur de l'établissement qui l'accueille. Il est placé sous la responsabilité du tuteur. Celui-ci ne peut laisser son stagiaire en autonomie complète et se doit de l'encadrer par des objectifs définis et des conditions d'exercice précises. En particulier, le niveau de son intervention et son degré d'autonomie devront être en rapport avec le niveau de compétences acquis.

Le stagiaire est en droit de refuser des missions qui excèderaient le cadre de son stage pédagogique. Il doit pouvoir échanger avec son tuteur afin de préparer et réguler ses interventions.

Il se doit d'être présent durant la totalité du stage qui constitue une période de formation à part entière.

4.3.2. Le tuteur

Dans le cadre de la formation, l'organisme de formation habilité doit proposer, organiser et prendre en charge au minimum, un jour de formation pour les tuteurs.

Il est souhaité que les personnes exerçant la fonction de tuteur soient titulaires de l'un des diplômes suivants :

- Diplôme d'Etat supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « performance sportive » mention « rugby à XIII »,
- Diplôme d'Etat de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « perfectionnement sportif » mention « rugby à XIII »,
- Brevet Etat éducateur sportif 2^{ème} degré option « rugby à XIII »,
- Brevet Etat éducateur sportif du 1^{er} degré option « rugby à XIII » ou entraîneur 3 délivré par la Fédération française de rugby à XIII et ayant trois ans d'expérience d'entraînement lors des 5 dernières années (1400 heures).

Pièce maitresse de la pédagogie par alternance, le tuteur assure plusieurs missions :

- il accueille et facilite l'intégration du stagiaire dans la structure d'accueil, l'informe, l'aide, le guide tout au long de la formation et assure le lien avec l'organisme de formation ;
- il coordonne les différentes mises en situation, lui transmet sa culture du rugby à XIII et évalue l'acquisition de ses compétences professionnelles au cours de son stage ;
- il transmet au stagiaire des éléments de connaissances, de savoir-faire et de savoir-être indispensables à la pratique et l'enseignement du rugby à XIII, ceci dans un contexte professionnel particulier ;
- il évalue le parcours du stagiaire notamment sa progression, ses acquis et ses manques ; à cet effet, il propose à l'issue de chaque période de formation en structure d'accueil, une évaluation de l'implication du stagiaire et des compétences démontrées ;

- il remplit le document attestant que le stagiaire a bien suivi le stage en structure d'accueil conformément au volume d'heures déterminé et a intégré les compétences visées ;
- il peut participer aux évaluations certificatives.

Les stagiaires s'orientent vers la structure de leur choix après validation de l'organisme de formation. **Les structures d'accueil labellisées possibles sont :**

- les clubs évoluant en ligue professionnelle ;
- les clubs amateurs disposant au minimum de deux équipes engagées dans un championnat à XIII ;
- la fédération, une ligue ou un comité.

L'entraînement représentant le cœur du métier, au sein de la structure agréée, le stagiaire en structure d'accueil doit effectuer au moins trente-six séquences réparties entre les entraînements et les matchs avec le même groupe de joueurs de catégorie cadet, junior ou senior.

Les trente-six séquences de formation comprennent les préparations et les interventions correspondent à un volume horaire de 150 heures.

Répartition du volume horaire de formation initial souhaité :

- 700 heures de formation en centre :

| | |
|---------------|------------|
| 40 % UC1 –UC2 | 230 Heures |
| 60 % UC3 –UC4 | 470 Heures |
- 500 heures d'alternance en situation professionnelle dont, au minimum, 150 heures en situation d'entraînement.

4.4 – Exemple de contenus de formation possibles pour DEJEPS

Les contenus de formation possibles sont dérivés du référentiel professionnel.

Description des objectifs d'intégration et leurs déclinaisons en contenus de formation : UC1 « EC de concevoir un projet d'action de perfectionnement » et UC2 « EC de coordonner la mise en œuvre d'un projet d'action » du DEJEPS

| OI | Compétences Métier "ce que je dois réussir à faire" | Contenus de Formation "ce que je dois apprendre et faire pour être compétent » |
|--|--|--|
| OI 11 EC d'analyser les enjeux du contexte socioprofessionnel | | |
| OI11 EC d'inscrire son action dans le cadre des orientations et des valeurs de l'organisation dans une perspective éducative | EC capable d'inscrire son action dans le cadre du fonctionnement du milieu associatif dans une perspective éducative | Se positionner comme un acteur actif à tous les étages du projet sportif et éducatif connaître l'histoire du rugby à XIII en France Connaître la législation spécifique du rugby à XIII : statuts, règlements généraux... |
| OI12 EC de participer à des diagnostics sur un territoire | EC d'analyser et d'utiliser les ressources proposées au niveau régional et national | Analyser les caractéristiques économiques, sociales, politiques et culturelles. Connaître les structures ministérielles rattachées au sport. Connaître la structuration des comités départementaux, des ligues, de la fédération, RLIF, RLEF. |
| OI13 EC d'inscrire son action dans le cadre des politiques publiques locales | EC de prendre en compte les politiques des collectivités territoriales | Comprendre les valeurs attachées au sport pour les mettre au service des diverses politiques publiques locales en lien avec les clubs. Définir les orientations des différentes collectivités de rattachement. |
| OI14 EC de prendre en compte les réalités sociales, éducatives et culturelles des publics concernés | EC d'adapter son enseignement en fonction des caractéristiques du public. | Connaître l'évolution de sa discipline, ses valeurs, pour les orienter au service du public. Connaître les différents publics du rugby à XIII et leurs caractéristiques. Connaître les différentes actions réalisées dans des structures différentes. |
| OI15 EC d'agir dans le cadre des réseaux professionnels et institutionnels locaux | EC de connaître la politique fédérale de développement EC de se situer dans son réseau professionnel | Connaître les différentes formes de pratique du rugby à XIII : plaquer, toucher, tag, fauteuil, beach... Connaître les différents partenaires sociaux |
| OI | Compétences Métier "ce que je dois réussir à faire" | Contenus de Formation "ce que je dois apprendre et faire pour être compétent » |
| OI 12 EC de formaliser les éléments d'un projet d'action | | |
| OI21 EC d'impliquer les bénévoles dans la conception | EC de comprendre, accompagner, motiver les bénévoles dans un projet signifiant pour eux | Analyse d'une association ou d'une structure rugby à XIII Concevoir des outils de bilan partagé. Réaliser un état des lieux. Gérer un groupe en utilisant les techniques de communication. Connaître les principes de la motivation. Comprendre et accompagner les intervenants bénévoles engagés dans un projet signifiant pour eux. |
| OI22 EC de définir les objectifs d'un projet d'action | EC de définir un axe de travail commun, en faire émerger des objectifs clairs. | Mobiliser les ressources internes pour préparer un projet Rédiger une note d'opportunité. |
| OI23 EC de proposer les démarches pédagogiques adaptées aux objectifs et aux publics | EC d'adapter les différentes méthodes pédagogiques en fonction des publics, moyens disponibles et des objectifs. | Animer une démarche de projet depuis sa conception jusqu'à son bilan autour d'un plan d'action varié et cohérent. |

| | | |
|---|--|---|
| OI124 EC d'organiser la mise en œuvre de démarches participatives | EC de prendre en compte les motivations et les compétences des parents, des élus, du personnel pédagogique susceptible d'influencer le fonctionnement pédagogique de la structure. | Formaliser le projet de développement. Elaborer les budgets. Prévoir une stratégie de mise en œuvre et les rôles de chacun aux différents moments. |
| OI125 EC de concevoir des démarches d'évaluation | EC de choisir, de concevoir et de mettre en œuvre des moyens d'évaluation des compétences acquises. | Concevoir des bilans, des procédures d'évaluation, en amont, en cours, en fin de projet, retour sur la réalisation. |
| OI | Compétences Métier "ce que je dois réussir à faire" | Contenus de Formation "ce que je dois apprendre et faire pour être compétent » |
| OI 13 EC de définir les moyens nécessaires à la mise en œuvre d'un projet d'action | | |
| OI131 EC de composer une équipe d'intervenants | EC de définir les attributions de chaque intervenant dans le projet d'action. | Identifier des tâches, fiches de délégation, retro planning, fiches d'action, fiche de liaison. |
| OI132 EC d'élaborer un budget prévisionnel | EC de réaliser un budget prévisionnel, de l'argumenter et de présenter un bilan financier | Etablir les budgets prévisionnels, démarches de financement, dossier de financement. |
| OI133 EC de négocier avec sa hiérarchie les financements d'un projet d'action | EC de développer un argumentaire pour défendre la légitimité de l'action | Proposer aux instances dirigeantes de nouvelles perspectives de développement s'appuyant sur une analyse objective de la structure. |
| OI 134 EC de prendre en compte l'impact de son action sur l'environnement professionnel | EC d'analyser les effets de l'action sur le personnel et la structure | Inscrire son action dans le tissu socioprofessionnel. |
| OI | Compétences Métier "ce que je dois réussir à faire" | Contenus de Formation "ce que je dois apprendre et faire pour être compétent » |
| OI 21 EC d'animer une équipe de travail | | |
| OI211 EC de participer au recrutement de l'équipe ; | EC d'évaluer les compétences des individus et leur complémentarité en vue d'optimiser la dynamique du groupe | Anticiper, définir les besoins au service du projet sportif. |
| OI212 EC d'animer les réunions au sein de l'organisation | EC de préparer une réunion, de s'exprimer en public, d'utiliser les outils informatiques de présentation et d'élaborer le CR de la réunion | Gérer et diriger des réunions. Maîtriser une communication inter personnelle efficace (empathie....). |
| OI213 EC de mettre en œuvre les procédures de travail | EC d'organiser un projet au sein d'une équipe de travail. | Connaître les bases de droit du travail: CCNS, contrats de travail, Travailleur non salarié. |
| OI214 EC de participer aux actions de tutorat dans l'organisation | EC d'assurer le rôle de tuteur de stagiaires en formation | Comprendre la logique du formateur |
| OI215 EC de faciliter les démarches participatives au sein de l'organisation | EC d'identifier les rôles des chacun au sein de l'équipe, d'entretenir une dynamique de groupe | Développer une communication interne performante. Valoriser la prise d'autonomie. Techniques de bases de management d'une équipe |
| OI216 EC d'accompagner le développement des membres de l'équipe | EC de prévoir des actions de formation (formelles et informelles) de ses collaborateurs | Procéder à l'évaluation des membres de l'équipe. Apporter de nouvelles connaissances. |
| OI | Compétences Métier "ce que je dois réussir à faire" | Contenus de Formation "ce que je dois apprendre et faire pour être compétent » |
| OI 22 EC de promouvoir les actions programmées | | |
| OI221 EC de représenter l'organisation | EC de concevoir des outils et actions de communication, afin de promouvoir la structure dans son environnement | Communication interne (conduite de réunion) et externe du club ou de la structure |
| OI222 EC de concevoir une démarche de communication | EC d'élaborer une plaquette, de communiquer avec les médias et d'alimenter un site web. | Connaître les outils et techniques de communication Développer une communication externe efficace. |
| OI223 EC de participer aux actions des réseaux partenaires | EC de s'impliquer dans la vie fédérale et ses organes déconcentrés (ligues et comités départementaux) EC de collaborer avec les services des collectivités territoriales | Connaissance des règles de fonctionnement du système fédéral affiliation, licences, assurances, certificat médical, contrôle médical et son suivi.et des différentes collectivités territoriales. |

| OI | Compétences Métier "ce que je dois réussir à faire" | Contenus de Formation "ce que je dois apprendre et faire pour être compétent » |
|---|---|--|
| OI 23 EC de gérer la logistique des programmes d'action | | |
| OI231 EC de contrôler le budget des actions programmées | EC de prévoir l'achat de nouveau matériel, son renouvellement et son entretien | Connaître et s'approprier le matériel spécifique à la pratique: normes, acquisition, entretien, renouvellement |
| OI 232 EC de gérer les partenariats financiers | EC de veiller à l'hygiène de l'espace de pratique et son environnement. | Monter un dossier de sponsoring. Rechercher et suivre des partenaires tant privés qu'institutionnels. |
| OI 233 EC de planifier l'utilisation des espaces de pratiques et des moyens matériels | EC de contrôler le budget des actions programmées ; | Optimiser son organisation personnelle de travail. Savoir gérer un espace et du matériel. |
| OI 234 EC de rendre compte de l'utilisation des moyens financiers | EC d'organiser la logistique de l'activité sportive et associative (engagements, convocations, hébergements, déclarations, CNDS...) | Réaliser des budgets prévisionnels, rendre compte de l'utilisation de crédits devant un comité directeur. Procéder à une analyse financière critique |
| OI 235 EC d'anticiper les besoins en terme logistique | EC de lister les besoins matériels et les contraintes environnementales et administratives | Définir ses besoins logistiques puis savoir comment et où les combler. Connaître les procédures de réservations des installations sportives. Connaître les règles d'organisation des compétitions. |
| OI 236 EC d'organiser la maintenance technique | EC de maîtriser son environnement matériel de travail. | Connaître l'utilisation du matériel nécessaire au rugby à XIII. |
| OI | Compétences Métier "ce que je dois réussir à faire" | Contenus de Formation "ce que je dois apprendre et faire pour être compétent » |
| OI 24 EC d'animer la démarche qualité | | |
| OI 241 EC de veiller au respect des procédures de travail | EC de contrôler les effets attendus des procédures mises en œuvre | Connaître les règles et procédures. Créer et suivre un tableau de bord d'activité |
| OI 242 EC d'adapter le programme d'action en cas de nécessité | EC de réaliser des évaluations intermédiaires susceptibles de réaliser des ajustements ou de modifier les objectifs | Définir une procédure d'évaluation de l'activité. Préparer et proposer des solutions de remplacement. Inscrire sa démarche dans un environnement associatif sportif évolutif. |
| OI 243 EC d'effectuer le bilan des actions réalisées | EC de réaliser un bilan des actions menées | Présenter des bilans. Intervenir de façon synthétique. Analyser son action. |

Description des objectifs d'intégration et leurs déclinaisons en contenus de formation : UC3 « EC de conduire une démarche de perfectionnement sportif en rugby à XIII » et de l'UC4 « EC d'encadrer en rugby à XIII en sécurité » du DEJEPS

| OI | Compétences Métier "ce que je dois réussir à faire" | Contenus de Formation "ce que je dois apprendre et faire pour être compétent » |
|---|--|---|
| OI 31 EC de conduire une démarche d'enseignement | | |
| <p>OI 311 EC de définir une progression pédagogique en rugby à XIII</p> | <p>EC de déterminer sur les plans physique, mental, technique et tactique, les raisons de la performance ou de la contre-performance</p> | <p>Définir les gestes techniques du rugby à XIII et proposer une progression dans la démarche de perfectionnement de ces gestes</p> <ul style="list-style-type: none"> - La passe (passeur et réceptionneur) - Le tenu (le plaqué, le demi de tenu, les attaquants, les défenseurs) - Les coups de pieds (de volée, placé, tombé) - Les feintes (feinte de passe, crochet, cadrage débordement) - Le contact (percussion, toupie, franchissement d'intervalle, raffut) - Les réceptions de balle (haute, rasante) - Le placage (de face bas, de face haut, de coté, d'arrière, à 2, à plusieurs) <p>Définir les situations technico-tactiques (en attaque et en défense) et proposer une progression dans la démarche de perfectionnement de ces situations</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le 2x1 - Le 2x2 - Le 3x1 - Le 3x2 - Le tempo - Le soutien - Le calcul de course - La prise de risque - La résistance au placage <p>Définir les grands principes du jeu en attaque et proposer une progression dans la démarche de perfectionnement de ces grands principes</p> <ul style="list-style-type: none"> - La notion de marque - L'avancée - La conservation de la balle - Les schémas tactiques - Le jeu direct (au ras et au large) - Le jeu indirect - Le jeu au pied - La transformation du jeu - La gestion de la chaîne tactique <p>Définir les grands principes du jeu en défense et de proposer une progression dans la démarche de perfectionnement de ces grands principes</p> <ul style="list-style-type: none"> - La défense individuelle - La défense collective - La défense en ligne et ses différentes organisations et réorganisation - La montée de la ligne - Les marqueurs de tenu - Les blocs défensifs - La défense au ras du tenu - L'occupation du terrain - Le gain du terrain |

| | | |
|---|---|--|
| | | <ul style="list-style-type: none"> - La récupération de la balle Proposer une évaluation et des critères de réussite propres au rugby à XIII - Statistiques quantitatives et qualitatives des comportements individuels et collectifs Adapter ses interventions aux différents publics Préparer et planifier les séances |
| OI 312 EC de conduire un enseignement en rugby à XIII | EC de fixer des contrats de résultats en fonction des différents types de compétitions, de l'athlète ou de l'équipe. | <p>Construire une séance cohérente</p> <ul style="list-style-type: none"> - Echauffement - Travail technique - Situations-problème - Match <p>Animer les séances d'entraînement (gestion du matériel, du temps et du groupe) Communiquer (utilisation d'un vocabulaire adapté, expression orale, positionnement spatial, cohérence du discours, enthousiasme, attitude) Analyser les contraintes de l'activité Démontrer les gestes techniques Corriger individuellement et collectivement les attitudes des joueurs Enoncer les comportements attendus (définir des critères de réalisation) Proposer des situations qui correspondent aux objectifs recherchés Proposer des situations techniques adaptées aux besoins et aux capacités des joueurs Mettre en place des situations de jeu adaptées aux niveaux des joueurs et leur permettant de s'approprier ces situations en proposant des situations problèmes aux joueurs Corriger les choix des joueurs tout en leur permettant de comprendre la situation et de leur laisser l'initiative Définir des critères de réussite Organiser des séances en toute sécurité</p> |
| OI 313 EC de réguler son intervention en fonction des réactions du public | EC de réguler son intervention en fonction des réactions du public | <p>Observer et constater les manques</p> <ul style="list-style-type: none"> - Construire et utiliser les outils d'observation <p>Simplifier et complexifier les tâches Organiser le travail en groupe ou atelier Évaluer les résultats obtenus et faire évoluer les situations proposées</p> |
| OI 314 EC d'évaluer un cycle d'enseignement en rugby à XIII | EC de concevoir, de conduire et d'évaluer des programmes adaptés aux différents publics | <p>Elaborer des dispositifs d'évaluation (diagnostique et sommative) Déterminer des comportements observables (placements ...). Prendre en compte des comportements pour élaborer un cycle de séances (moteurs, affectifs...)</p> |
| OI | Compétences Métier "ce que je dois réussir à faire" | Contenus de Formation "ce que je dois apprendre et faire pour être compétent » |
| OI 32 EC de conduire une démarche d'entraînement | | |
| OI 321 EC de définir un plan d'entraînement | EC de concevoir, de conduire et d'évaluer les programmes d'entraînement et de préparation à la compétition en rugby à XIII, pour une équipe évoluant à un niveau national. EC d'améliorer le potentiel physique de l'athlète | <p>Concevoir une planification pluriannuelle et annuelle</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tenir compte des planifications nationale (compétition d'hiver et d'été) et internationale (Coupe du Monde, Coupe d'Europe tous les 2 ans et concentration des rencontres internationales) - Définir les aspects quantitatifs et qualitatifs d'une saison (volume et intensité) <p>Organiser des périodes en cycles (saison, macrocycle, semaine, séance) Organiser des séances en progression</p> <ul style="list-style-type: none"> - Augmenter la difficulté de la tâche avec, notamment, la pression défensive |

| | | |
|---|--|---|
| | | <p>Faire une évaluation initiale du jeu de son équipe, de ses joueurs et des moyens de développement proposés par le club (les ressources)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réaliser un diagnostic pour les joueurs (tests, statistiques bilans...) - Réaliser un diagnostic pour l'équipe : résultats de la saison passée (classement, points marqués, points encaissés...) <p>Connaître tous les aspects du jeu (les contraintes issues de la définition de la tâche)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Logique interne du rugby à XIII et statistiques (temps effectif de jeu, nombre de chaîne tactique, indice de conservation de la balle...) <p>Fixer des objectifs en adéquation avec le rapport ressources/contraintes</p> <p>Définir des contenus selon le modèle de la performance du rugby à XIII (technique, tactique, physique, psychologique et stratégique)</p> <p>Rechercher, d'analyser, d'étudier des productions en anglais</p> |
| <p>OI 322 EC de conduire l'entraînement en rugby à XIII</p> | <p>EC d'apporter un perfectionnement technique EC de conduire un entraînement.</p> | <p>Définir les <u>gestes techniques</u> du rugby à XIII et proposer une progression dans la démarche de perfectionnement de ces gestes</p> <ul style="list-style-type: none"> - La passe (passeur et réceptionneur) - Le tenu (le plaqué, le demi de tenu, les attaquants, les défenseurs) - Les coups de pieds (de volée, placé, tombé) - Les feintes (feinte de passe, crochet, cadrage débordement) - Le contact (percussion, toupie, franchissement d'intervalle, raffut) - La mêlée - Les réceptions de balle (haute, rasante) - Le placage (de face bas, de face haut, de coté, d'arrière, à 2, à plusieurs) <p>Définir les <u>situations technico-tactiques</u> (en attaque et en défense) et proposer une progression dans la démarche de perfectionnement de ces situations</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le 2x1 - Le 2x2 - Le 3x1 - Le 3x2 - Le tempo - Le soutien - Le calcul de course - La prise de risque - La résistance au placage <p>Définir les <u>grands principes du jeu en attaque</u> et proposer une progression dans la démarche de perfectionnement de ces grands principes</p> <ul style="list-style-type: none"> - La notion de marque - L'avancée - La conservation de la balle - Zone verte - Zone rouge - Les combinaisons tactiques - Le jeu direct (au ras et au large) - Le jeu indirect - Le jeu au pied - La transformation du jeu - La gestion de la chaîne tactique |

| | | |
|---|---|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> - Structure de jeu <p>Définir les <u>grands principes du jeu en défense</u> et proposer une progression dans la démarche de perfectionnement de ces grands principes</p> <ul style="list-style-type: none"> - La défense individuelle - La défense collective - La défense en ligne et ses différentes organisations et réorganisation - La montée de la ligne - Les marqueurs de tenu - Les blocs défensifs - La défense au ras du tenu - L'occupation du terrain - Le gain du terrain - La récupération de la balle - Structure de jeu <ul style="list-style-type: none"> - Informer les pratiquants sur les objectifs et sur les tâches à effectuer - Hiérarchiser les tâches à effectuer - Proposer des situations adaptées aux objectifs définis - Aborder les problèmes individuels et collectifs rencontrés dans tous les aspects du jeu (attaque, défense) et dans tous les domaines de la performance (technique, tactique, physique et psychologique) - Doser la difficulté et de jouer sur les variables - Gérer le temps de pratique - Créer un climat favorable au travail - Communiquer en anglais |
| OI 323 EC d'encadrer une équipe en compétition en rugby à XIII. | EC d'accompagner l'équipe et l'athlète avant, pendant et après la compétition | <p>Prendre en compte les aspects organisationnels (déplacements, matériel...)</p> <p>Prendre en compte les aspects physiques et psychologiques (échauffement, match, après match)</p> <p>Prendre en compte les aspects tactiques et environnementaux</p> <p>Construire sa semaine d'entraînement en fonction d'un match</p> <p>Donner des objectifs opérationnels aux joueurs</p> <p>Déléguer la conduite du groupe au capitaine, aux joueurs clés</p> <p>Analyser en cours de match le jeu de son équipe et de l'adversaire, et de proposer des adaptations</p> <p>Organiser l'évaluation du match (vidéo, statistiques...)</p> <p>Créer et/ou de s'intégrer dans un staff technique : Head coach, assistants (spécialistes attaque/défense/jeu au pied/skills...), manager, statisticien, porteur d'eau...</p> |
| OI 324 EC d'évaluer le cycle d'entraînement | EC de mettre en place des évaluations | <p>Organiser des évaluations diagnostique, intermédiaire et finale :</p> <ul style="list-style-type: none"> - chez le joueur : statistiques fédérales (qualitatives et quantitatives) - au sein de l'équipe (qualité de chaînes tactiques et résultats) <p>Créer et utiliser des fiches d'observation ou d'analyse (collective et individuelle)</p> <p>Déterminer des comportements individuels attendus (niveau ou potentiel)</p> <p>Utiliser des outils indicateurs de l'efficacité de l'action (cardio fréquencemètre, vidéo)</p> |

| OI | Compétences Métier "ce que je dois réussir à faire" | Contenus de Formation "ce que je dois apprendre et faire pour être compétent » |
|---|--|---|
| OI 33 EC de conduire des actions de formation | | |
| OI 331 EC d'élaborer des scénarios pédagogiques | EC d'identifier les besoins de la structure en formation. EC de programmer et d'organiser des formations en relation avec la ligue et la fédération | <p>Analyser les besoins de l'intervenant par rapport au public qu'il va toucher Proposer une formation adaptée au public visé (entraîneurs bénévoles et professionnels, enseignants, dirigeants)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Connaître les prérogatives des diplômes fédéraux (Educateur, Entraîneur 1, Entraîneur 2 et Entraîneur 3) - Connaître les conditions d'entrée en formation pour chaque diplôme fédéral - Connaître les structures chargées de la mise en place de la formation et de l'examen - Connaître les modalités d'organisation de chaque formation - Connaître les modalités d'organisation de l'examen de chaque diplôme <p>Harmoniser l'articulation pédagogique d'un stage (connaissance des besoins, programmation des contenus)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Connaître le contenu des UF des diplômes fédéraux (Educateur, Entraîneur 1, Entraîneur 2 et Entraîneur 3) - Connaître le volume horaire des UF de chaque diplôme fédéral - Connaître les contenus d'examen des diplômes fédéraux et le calendrier des épreuves |
| OI 332 EC de préparer les supports de ses interventions | EC de concevoir et de créer des supports de formation en utilisant l'ordinateur et des logiciels informatiques adaptés | <p>Adapter les contenus de formation au public visé Servir d'un matériel audio visuel (montage vidéo) et informatique (statistiques, programmes)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Connaître la manipulation d'un lecteur DVD, vidéo projecteur - Connaître l'outil informatique et les applications Word, Excel, Powerpoint, Access... - Connaître et savoir utiliser Tech XIII (logiciel de traitement vidéo) <p>S'appuyer sur une bibliographie, courriers, documents (réf : communication interne et externe)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Connaître l'histoire du rugby à XIII et l'évolution de la discipline - Connaître l'organisation du rugby à XIII dans le monde - Connaître les sites internet officiels nationaux et internationaux - Connaître les travaux réalisés dans le cadre du rugby à XIII <p>S'appuyer sur des documents fédéraux</p> <ul style="list-style-type: none"> - Connaître les Statuts et règlements généraux - Connaître les Règlements saisonniers - Connaître les Règles du jeu, la gestuelle des arbitres <p>S'appuyer sur des acteurs pédagogiques (intervenants)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Connaître les interlocuteurs au niveau fédéral - Connaître les interlocuteurs au niveau de l'Etat |
| OI 333 EC de mettre en œuvre une situation formative | EC de concevoir et diriger et d'évaluer une situation formative en fonction des différents publics | <p>Conduire une séance de formation (gestion du temps, prise de parole, échange,...)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Connaître le temps consacré à la pratique et à un apport théorique sur chaque module - Connaître les principes liés à la prise de parole - Connaître les principes généraux liés à l'apprentissage : de général au spécifique <p>Organiser des actions de sensibilisation sur des sujets différents (soirées à thèmes)</p> |
| OI 334 EC d'adapter son intervention aux réactions des stagiaires | EC d'évaluer et de réguler son intervention | <p>Réajuster son intervention</p> <ul style="list-style-type: none"> - Connaître les différentes façons de transmettre des connaissances : directif, inter |

| | | |
|---|---|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> actif Gérer des groupes <ul style="list-style-type: none"> - Connaître les principes liés à la gestion des groupes : la flânerie sociale... - Connaître les principes de la gestion des conflits |
| OI 335 EC d'évaluer des actions de formation. | EC d'analyser les résultats aux examens conduisant à proposer des adaptations et évolutions possibles | <ul style="list-style-type: none"> Déterminer des comportements observables <ul style="list-style-type: none"> - Connaître et décrire les comportements attendus - Connaître les principes de l'observation (place de l'observation, les formes de l'observation, les contenus observables, la démarche de l'observation) Elaborer des dispositifs d'évaluation <ul style="list-style-type: none"> - Connaître les principes de l'évaluation (type d'évaluation, construction d'une grille et d'une fiche d'évaluation) - Connaître les exigences attendues sur chaque module Prendre en compte des comportements pour modifier le stage ou ses contenus <ul style="list-style-type: none"> - Connaître des situations de remédiation par rapport aux comportements observables |
| OI | Compétences Métier "ce que je dois réussir à faire" | Contenus de Formation "ce que je dois apprendre et faire pour être compétent » |
| OI 41 EC de réaliser en sécurité les démonstrations techniques | | |
| OI 4.1.1: EC d'évaluer les risques objectifs liés à la pratique du rugby à XIII | EC d'identifier les risques liés au rugby à XIII | <ul style="list-style-type: none"> Enumérer les comportements dangereux et répréhensibles <ul style="list-style-type: none"> - Lois du jeu par rapport à l'intégrité physique du pratiquant - Gestes dangereux : coups, croc en jambe... - Placages interdits : placage haut, cravate... - Connaître la législation spécifique du rugby à XIII : statuts, règlements généraux... Enumérer les conditions de pratiques dangereuses et répréhensibles <ul style="list-style-type: none"> - Etat du terrain impraticable - Terrain non-conforme : gel, détrempé, poteaux sans protection, règles de sécurité par rapport à l'environnement du terrain - Types de surfaces - Connaître la législation sur l'utilisation des espaces publics |
| OI 4.1.2 : EC d'évaluer ses propres capacités à effectuer une démonstration technique. | EC d'identifier le degré de difficulté technique et physique d'une démonstration afin de se préserver de tout incident physique | <ul style="list-style-type: none"> effectuer et d'adapter sa démonstration à ses propres capacités (physique et mentale) <ul style="list-style-type: none"> - Echauffement adapté - Tenue adaptée - Connaissance exacte des gestes à accomplir Effectuer et d'adapter sa démonstration par rapport aux caractéristiques de son public <ul style="list-style-type: none"> - Connaître le potentiel de son public : par rapport à l'âge, aux blessures (reprise de l'activité)... - Eviter une trop grande mixité d'âge et de sexe Effectuer et d'adapter sa démonstration par rapport à l'environnement <ul style="list-style-type: none"> - Connaissance des différents matériels pédagogiques : sacs, boucliers... - Différencier les lieux de pratiques : terrain gazonné, stabilisé, synthétique, salle |

| | | |
|---|---|--|
| OI 4.1.3 : Être capable d'expliciter les différents éléments de la démonstration technique | Être capable de préciser les risques éventuels | Mettre l'accent sur les dangers existants lors d'une démonstration technique |
| OI | Compétences Métier "ce que je dois réussir à faire" | Contenus de Formation "ce que je dois apprendre et faire pour être compétent » |
| OI 42 EC de réaliser les gestes professionnels nécessaires à la sécurité des pratiquants | | |
| OI 4.2.1 : EC d'évaluer les risques objectifs liés à l'activité pour le pratiquant. | EC d'évaluer les capacités physiques, les aptitudes motrices, les aptitudes mentales et intellectuelles des athlètes dans le cadre de l'entraînement et de la compétition | Interdire ou d'aménager les conditions de pratique en fonction du public et de l'environnement - Matériel de protection : crampons, protège dents, épaulières, casques... Appliquer la législation en vigueur (organisation de match...) |
| OI 4.2.2: EC d'anticiper les risques potentiels pour le pratiquant. | EC de prévoir les conséquences des situations d'entraînement proposées | Préparer le public aux risques potentiels liés à la pratique du rugby à XIII - Présenter le rugby à XIII dans toutes ses composantes, sport de combat individuel Evaluer les conditions nécessaires à la pratique du rugby à XIII - Appliquer et contrôler la réglementation en vigueur dans le domaine du sport en général et dans celui du rugby à XIII en particulier |
| OI 4.2.3: EC de maîtriser le comportement et les gestes à réaliser en cas d'incident ou d'accident. | EC d'établir un diagnostic et de mettre en œuvre une procédure d'intervention | Apporter les premiers soins et de faciliter l'intervention des secours - Avoir son diplôme de premiers secours (l'AFPS PSC1) - Evaluer les besoins - Conduites à tenir en cas d'accident (ce qu'il faut faire et ce qu'il ne faut pas faire) Agir pour limiter les désagréments en cas d'incidents sur et en dehors du terrain - Connaître les différents contacts utiles en cas d'incident - Avoir une attitude irréprochable d'éducateur Mettre en place une réflexion et une action autour du respect, de la protection des pratiquants et surtout des enfants et des jeunes : fair-play, incivilités, harcèlement |
| OI | Compétences Métier "ce que je dois réussir à faire" | Contenus de Formation "ce que je dois apprendre et faire pour être compétent » |
| OI 43 EC d'assurer la sécurité des pratiquants et des tiers | | |
| OI 4.3.1: EC d'évaluer les risques objectifs liés au contexte de pratique. | EC d'appliquer les réglementations en rigueur | Appliquer la réglementation concernant la sécurité liée à la pratique du rugby à XIII |
| OI 4.3.2 : EC d'anticiper les risques juridiques liés à la pratique et au milieu dans lequel il se pratique. | EC d'appliquer et de faire appliquer les règles de fonctionnement d'évolution dans les différents lieux de pratique | Réglementation concernant les devoirs et la responsabilité civile et pénale des différents acteurs Encadrement des mineurs Règlement propre aux installations utilisées |
| OI 4.3.3 : EC d'assurer la sécurité passive des équipements. | EC de vérifier la conformité et l'état du matériel utilisé | Normes et mode d'utilisation du matériel spécifique et pédagogique Causes de risque potentiel lié à chaque matériel |
| OI 4.3.4 EC de prévenir les comportements à risque | EC d'informer sur la réglementation sur le dopage | Informar les pratiquants sur les pratiques interdites (dopage) Prévenir les conduites addictives. Favoriser une bonne hygiène de vie. |

5. La certification

5.1. Le jury

Le directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale nomme le jury et délivre les diplômes.

Le jury est composé de : (*Instruction N° 03-111 JS du 4 juillet 2003*)

- 25% de formateurs ;
- 25% de cadres techniques de l'État ;
- 25% de représentants des employeurs ;
- 25% de représentants des salariés du secteur professionnel.

Il est en outre présidé par un fonctionnaire de catégorie A du ministère des sports.

Le rôle du jury :

- agréé les situations certificatives et les grilles d'évaluation ;
- détermine la constitution des commissions ;
- valide les résultats individuels ;
- instruit les dossiers de validation d'acquis d'expérience (*VAE*).

Le jury peut déléguer certaines évaluations à des formateurs, des tuteurs, des experts.... Il désigne alors des commissions mais c'est le jury plénier qui valide les résultats de toutes les évaluations.

Par conséquent, deux mois avant le début de formation, l'organisme demande au directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale, la constitution du jury en présentant le processus retenu.

L'organisme de formation veillera à une répartition équilibrée et pédagogiquement cohérente (*cf : Le ruban pédagogique*) des situations d'évaluation certificative.

5.2. Organisation de la certification

Le parcours du candidat est jalonné par différentes épreuves. Certaines sont formatives, d'autres certificatives.

Les évaluations formatives sont jugées par les formateurs ou le tuteur, ou éventuellement des experts désignés par le centre de formation. Elles aident le candidat à évaluer son niveau de compétence dans le domaine concerné. A l'issue de celles-ci, un retour est fait au candidat par le biais de fiche d'évaluation (copie remise au candidat).

Dans le cas où son niveau aura été jugé insuffisant, le candidat devra alors, par un travail personnel, se remettre à niveau dans les OI concernés.

Les épreuves certificatives sont étudiées par le jury désigné par le directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale et validées par ce dernier. Le jury se prononce sur la base des évaluations réalisées par les experts désignés par le centre de formation. Ces épreuves certificatives visent à valider les UC, une UC pouvant faire l'objet de plusieurs épreuves certificatives. Si un candidat échoue lors d'une épreuve certificative, il a la possibilité de repasser cette épreuve. Il est donc nécessaire de prévoir un rattrapage par épreuve certificative dans le ruban pédagogique.

Les épreuves d'évaluation et de certification du DEJEPS

Rappel Article A.212-91 du code du sport

Les situations d'évaluation certificative doivent comporter au minimum :

- une évaluation des compétences dans une ou plusieurs situations d'activité recouvrant les objectifs terminaux d'intégration des unités capitalisables de la mention (UC 3 et UC 4) ;

- la production d'un document écrit personnel retraçant une expérience de conception et de coordination de la mise en œuvre de programmes de perfectionnement sportif dans le champ disciplinaire défini dans la mention assortie de son évaluation et soutenu devant une commission du jury mentionnée à l'article précédent qui permettra l'évaluation des unités capitalisables transversales (UC 1 et UC 2).

L'UC 3 constitue le noyau central (cœur du métier) des compétences professionnelles de niveau 3, cette UC doit donc constituer un axe quantitatif et qualitatif prioritaire dans le dispositif de formation et de certification mis en place par l'organisme de formation.

A titre indicatif, les épreuves certificatives peuvent être organisées comme suit :

| Modalités d'évaluation de l'UC 1 « EC de concevoir un projet d'action » et de l'UC2 « EC de coordonner la mise en œuvre d'un projet d'action » du DEJEPS mention « rugby à XIII » | |
|---|--|
| Epreuve formative possible | Epreuves certificatives possibles |
| <p>Cette épreuve formative, située au milieu du cycle de formation, permet de préciser les moyens nécessaires à la mise en œuvre du projet d'action validé par le tuteur et les formateurs.</p> <p><u>Déroulement de l'épreuve :</u> Le candidat dispose de 15 minutes pour sa présentation et répond ensuite pendant 15 à 20 minutes aux questions du jury. Ce document doit être remis au jury au plus tard 15 jours avant l'épreuve.</p> <p>Le candidat est évalué sur sa capacité à présenter et à décrire :</p> <ul style="list-style-type: none">- l'environnement socio-économique et sportif de la structure,- la structure,- la justification du choix de son ou ses objectif(s) d'action,- les moyens matériels, financiers et humains nécessaires à la mise en œuvre de son projet au regard des possibilités offertes par la structure,- les critères d'évaluation du projet. | <p>Cette épreuve certificative, située à la fin du cycle de formation, permet d'évaluer le candidat sur sa capacité à mettre en œuvre le projet d'action qui a été approuvé lors de l'évaluation formative de l'UC 1.</p> <p><u>Déroulement de l'épreuve :</u> Le candidat dispose de 20 minutes pour réaliser une présentation du projet. La présentation sera suivie d'un entretien avec le jury d'une durée de 30 minutes.</p> <p>Le document support doit être remis au jury au plus tard 15 jours avant l'épreuve.</p> |

| | |
|---|---|
| <p>Le candidat rédige un document présentant son projet de 7 pages au minimum, hors annexes, dactylographié (police Times New Roman de taille 12).</p> <p>Le projet doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - être validé par la structure, - proposer une action découlant de son diagnostic, - définir des objectifs opérationnels à l'action, - proposer les moyens pour la mise en œuvre de l'action, - proposer un plan de communication, - proposer des modalités et outils d'évaluation. <p>Lors de l'exposé, le candidat utilisera les techniques modernes de communication pour valoriser sa présentation.</p> <p>Le candidat est évalué sur sa capacité à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - appliquer les règles méthodologiques de la construction de projet, - utiliser les outils de communication - rédiger et de s'exprimer dans un français correct | <p>Le candidat est évalué sur sa capacité à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - identifier les différents partenaires et préciser interventions, - animer et coordonner le travail en équipe, - former et accompagner les membres de l'équipe travail, - planifier son projet, - établir et suivre le budget de l'action, - mettre en œuvre le projet, - gérer les besoins, - communiquer sur le projet, - procéder aux évaluations intermédiaires et à son action, - analyser et effectuer le bilan de son action. <p>Le candidat rédige un document de 20 pages au minimum, hors annexes, dactylographié (police Times New Roman de taille 12) intégrant le document présenté lors de l'épreuve formative de l'UC1.</p> <p>Si pour des raisons indépendantes de sa volonté, le projet initial ne peut être mené à son terme, le candidat pourra présenter une action différente.</p> <p>Le rapport doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - fournir une attestation de la structure validant la réalisation du projet, - présenter l'échéancier et décrire les différentes étapes du projet, - décrire les différentes actions mises en œuvre pour atteindre les objectifs opérationnels annoncés ou les réajustements apportés, - préciser la mobilisation et l'utilisation des moyens matériels, financiers et humains, - rendre compte des différentes actions du plan de communication, - évaluer son action par rapport aux objectifs fixés et à la mise en œuvre. <p>Le candidat est évalué sur sa capacité à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - mobiliser des moyens pour la mise en œuvre d'un projet. - suivre, évaluer et réajuster les différentes étapes d'un projet. - approfondir et de justifier ses choix. - évaluer le projet réalisé. |
|---|---|

**Modalités d'évaluation possibles de l'UC 3 « Conduire une démarche de perfectionnement sportif en rugby à XIII »
et de l'UC4 « Encadrer les disciplines en en rugby à XIII en sécurité »
du DEJEPS mention «rugby à XIII »**

| Epreuves formatives possibles | Epreuves certificatives possibles |
|--|--|
| <p>Cette épreuve formative, prend place au milieu du cursus de formation.</p> <p>Elle permet de vérifier la capacité du candidat à conduire une séance d'enseignement.</p> <p>Déroulement possible de l'épreuve : conduite d'une séance durant une heure, avec un effectif de 12 joueurs minimum non licenciés.</p> <p>Cette séance est suivie d'un entretien d'une durée de 30 minutes.</p> | <p>Cette épreuve certificative permet d'évaluer le candidat sur sa capacité à conduire une démarche de perfectionnement en rugby à XIII en sécurité.</p> <p>Elle consiste en :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une séance d'entraînement de rugby à XIII, d'une heure et demie, avec le groupe de joueurs avec lequel il a effectué son stage en alternance. Cette séance est suivie d'un entretien de 30 minutes. <p>Le candidat propose au jury la date et le lieu. Après validation par le jury, il choisit le thème au regard de sa programmation. Il remet sa séance aux membres du jury 15 minutes avant le début de l'épreuve. La séance doit obligatoirement porter sur un thème à dominante technico-tactique.</p> |
| <p>Cette épreuve formative, prend place au milieu du cursus de formation.</p> <p>Déroulement possible de l'épreuve : Un entretien de 60 minutes à partir du cahier d'entraînement du candidat. Dans ce cahier d'entraînement on doit retrouver au minimum ses objectifs, sa planification, sa programmation, ses séances, les statistiques et analyses de matchs.</p> <p>Ce document est élaboré au cours de son expérience d'entraîneur lors de sa formation en alternance. Le document doit être remis au jury au plus tard 15 jours avant l'épreuve. Le jury choisit le lieu et date de l'épreuve. Le jury mène l'entretien, il interroge le candidat sur ses connaissances de la discipline.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - une situation de formation de cadres, d'une heure et demie, avec un public d'un minimum de 6 personnes, inscrit dans une formation fédérale diplômante. Cette situation est suivie d'un entretien de 30 minutes. <p>Le candidat propose la date, le lieu et le public. Le candidat est libre de l'organisation et de l'animation de sa séance.</p> <p>Le candidat est jugé sur sa capacité à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - maîtriser les règles du jeu. - maîtriser l'organisation et les règlements du rugby à XIII. - conduire une démarche d'entraînement en toute sécurité. - animer et de présenter une séquence lors d'une formation de cadre. |

5.3. La validation des acquis de l'expérience

Définition et généralités

La Validation des Acquis de l'Expérience est effectuée par le jury défini par l'Article R.212-45 du code du sport.

Les diplômes ou les titres à finalité professionnelle sont obtenus par les voies scolaire, universitaire, 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 et 2 400 heures cumulées**. La validation est effectuée par un jury dont la composition garantit la présence de représentants qualifiés de la branche professionnelle. 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.

Méthodologie/organisation

Conditions d'accès :

- avoir exercé pendant 36 mois et 2400 heures cumulées au moins une activité salariée, non salariée ou bénévole en rapport direct avec la finalité du diplôme visé ;
- présenter une seule demande pour un même diplôme au cours d'une même année civile sur l'ensemble du territoire.

Procédure :

- accueil et information des candidats DRDJSCS – DDJSCS – points relais conseils ;
- le candidat adresse la première partie du dossier à la DRDJSCS du lieu de résidence ;
- vérification des trente six mois et 2400 heures cumulées minimum ;
- vérification que la nature des activités réalisées est en rapport avec le diplôme visé ;
- 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 (*partie 1 et 2*) 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 (*DE JEPS*) valide tout ou partie des unités demandées.

6. Le dispositif d'habilitation

6.1. Définitions

L'habilitation est la procédure qui vise à autoriser un organisme de formation à mettre en œuvre une formation au DE JEPS spécialité « perfectionnement sportif » mention « rugby à XIII ». L'habilitation porte sur l'ensemble de la formation.

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 les stagiaires bénéficient de parcours allégés.

Un travail d'appropriation des deux **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 structure d'accueil 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.

6.2. Démarches préalables

L'organisme de formation doit être enregistré auprès des services compétents de l'Etat afin de dispenser la formation professionnelle et à percevoir les diverses aides financières (organismes paritaires collecteurs agréés, collectivités...).

Le code du travail impose la déclaration d'activités des prestataires de formation 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 ; par exemple l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) pour un contrat de professionnalisation, le 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 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.

Quelques repères (voir instructions pour plus de précision) :

Les organismes de formation préparant au diplôme d'État spécialité « perfectionnement sportif » doivent, conformément à l'article 14 du décret du 20 novembre 2006 (R212.48 cod) susvisé, présenter au Directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale du lieu de la formation, aux dates fixées par celui-ci, une demande d'habilitation par mention préparée.

L'organisme de formation, pour être habilité, doit comprendre au moins une personne, responsable pédagogique de la mise en œuvre de chaque formation préparant à une mention de la spécialité du diplôme d'État, ayant suivi le cycle de formation relatif à la méthodologie du dispositif en unités capitalisables ou reconnue compétente dans ladite méthodologie, dans des conditions définies par instruction du ministre chargé de la santé et des sports. Le cycle de formation précité est organisé conformément à un cahier des charges défini par le ministre chargé de la santé et des sports et sous l'autorité du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale du lieu d'organisation du cycle de formation.

La demande d'habilitation porte sur l'intégralité de la formation relative à la mention et est construite en référence à celle-ci.

Elle est instruite au vu d'un dossier comprenant :

- ✓ les profils et perspectives d'emploi visés par cette mention
- ✓ le processus d'évaluation proposé au jury, conforme à l'article 16 de l'arrêté du 20 novembre 2006 - (A .212.64 cod) et s'appuyant sur le référentiel de certification
- ✓ le dispositif d'organisation des modalités de vérification des exigences préalables à l'entrée en formation figurant dans l'arrêté de la mention rugby à XIII
- ✓ les modalités d'organisation du positionnement
- ✓ l'organisation pédagogique détaillée de la formation comprenant notamment les modalités de suivi de l'alternance
- ✓ l'attestation de la formation suivie par le responsable pédagogique de la formation visée à l'article 5 de l'arrêté du 20 novembre 2006 (A .212.64 cod) délivrée par directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale
- ✓ la qualification des formateurs correspondant à la mention rugby à XIII
- ✓ la qualification des tuteurs correspondant à la mention rugby à XIII
- ✓ les moyens et équipements mis en œuvre par l'organisme de formation, notamment le budget de la formation
- ✓ les modalités de suivi de l'insertion professionnelle des diplômés

Après avis du directeur technique national, le directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale délivre et notifie l'habilitation à l'organisme concerné, pour une durée et un effectif annuel déterminé en fonction des éléments produits dans la demande mentionnée à l'article précédent.

Toute modification doit être portée immédiatement à la connaissance du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale.

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 professionnels et de certification est donc indispensable pour permettre à l'équipe pédagogique (formateurs et tuteurs) de construire une organisation pédagogique pertinente.

Démarche de l'organisme de formation avant la mise en place d'une formation DE JEPS spécialité « perfectionnement sportif » mention « rugby à XIII ».

Cette démarche comprend plusieurs étapes :

- élaboration de la note d'opportunité, à partir d'une étude socio-économique permettant d'identifier les emplois dans le champ de l'activité sportive
- constitution du dossier d'habilitation répondant aux différents points du cahier des charges défini réglementairement
- dépôt du dossier à la DRJSCS
- habilitation prononcée par le DRJSCS (2 mois avant le début de la formation) après avis du DTN

Pour l'organisme de formation et les formateurs concernés, 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
Les FDA

Concevoir les UC →

Les notions d'OTI, OT, OI, OP
Les démarches de dérivation et de spécification

Construire des processus d'évaluation certificative →

Les différents types d'évaluation
Les notions de compétence, capacité, connaissances et performances
Epreuves et situations de certification, critères, indicateur

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 des parcours de formation

Décliner l'organisation pédagogique détaillée de la formation →

Objectifs de formation
Planning de formation
Formes d'alternance
Programme de formation : volume horaire, séquences de formation, outils de formation, contenus de formation, épreuves d'évaluations certificatives, etc.

6.3. Textes de références

Les textes cadres

Le décret n° 2006-1418 novembre 2006 codification portant règlement général du diplôme d'Etat de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport délivré par le ministère de la santé et des sports mentionne les composantes de l'architecture générale du diplôme (spécialité, mention, référentiel professionnel, et de certification, accessibilité, jury, habilitation, alternance ...) et l'inscription de ce diplôme au niveau III du répertoire national des certifications professionnelles avec des prérogatives de coordination et d'encadrement à finalités éducatives dans les domaines d'activités physiques, sportives, socioéducatives et culturelles ;

L'arrêté du 20 novembre 2006 portant organisation du diplôme d'Etat de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « perfectionnement sportif » délivré par le ministère chargé de la jeunesse, et du sport précise le cadre de l'organisation et de la mise en œuvre des formations relevant du perfectionnement sportif (exigences préalables à l'entrée en formation et à la mise en situation pédagogique, dispenses, équivalences, conditions d'inscription, habilitation des formations, VAE ...) et décline en annexe les référentiels professionnels et de certification.

Arrêté de la mention rugby à XIII

Arrêté du 1^{er} juillet 2008 portant création de la mention « rugby à XIII » du diplôme d'Etat de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « perfectionnement sportif » délivré par le ministère chargé de la santé et des sports codifié à l'article L. 212-1 et suivant du code du sport.

7. Les annexes

Annexe 1 : Exemples d'outils de liaison entre le centre de formation et la structure d'accueil

Annexe 2 : Le glossaire

Annexe 3 : Les sigles

Annexe 1 - Exemple d'outils de liaison entre le centre de formation et la structure d'accueil

Le tuteur reçoit en début de cycle toutes les informations relatives au parcours de formation qui sera suivi par le stagiaire : programme de la formation, calendrier des épreuves certificatives, coordonnées (téléphone, adresse électronique) des formateurs du centre.

Il lui est aussi précisé en quoi consistent son rôle de tuteur et les obligations qui y sont attachées. Il prend connaissance des fiches de liaisons entre le centre de formation et le tuteur.

Les fiches de liaison permettent au tuteur et aux formateurs de se transmettre mutuellement les informations nécessaires au suivi de l'évolution du stagiaire, et ce dernier de faire connaître à ses formateurs et à son tuteur ses difficultés.

Le journal du stagiaire

DEJEPS
spécialité « perfectionnement sportif »
mention « rugby à XIII »

NOM :
Prénom :

- Auto évaluation de ses interventions (durée, rôle, public concerné, efficacité)

Retour objectif sur les interventions en centre (grader de 1 à 4 suivant votre satisfaction et compléter la partie « expression personnelle » pour préciser vos attentes) (1=insatisfaisant, 2=moyennement satisfaisant, 3=satisfaisant, 4=très satisfaisant).

| | 1 | 2 | 3 | 4 |
|--|---|---|---|---|
| Les cours théoriques et pratiques vous aident-ils à être plus efficace en entreprise ? | | | | |
| Les enseignants sont-ils à votre écoute ? | | | | |
| Le rythme, les horaires vous conviennent-ils ? | | | | |

Expression personnelle

Retour objectif sur les interventions en entreprise (grader de 1 à 4 suivant votre satisfaction et compléter la partie « expression personnelle » pour préciser vos attentes) (1=insatisfaisant, 2=moyennement satisfaisant, 3=satisfaisant, 4=très satisfaisant).

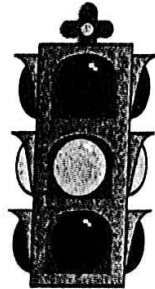
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|---|---|---|---|
| Le volume horaire correspond-t-il à la convention ? | | | | |
| Vous sentez-vous soutenu et accompagné par votre tuteur ? | | | | |
| Avez-vous des responsabilités dans l'entreprise ? | | | | |

Expression personnelle

Liaison Entreprise - CREPS

DEJEPS
spécialité « perfectionnement sportif »
mention « rugby à XIII »

APPRECIATIONS DU TUTEUR



Rouge : Stagiaire en difficulté

Orange : Stagiaire en voie d'intégration

Vert : Stagiaire intégré et autonome

Appréciations par rapport au comportement professionnel du stagiaire :

➤ **Ce stagiaire peut-il envisager de poursuivre dans ce type de métier ?**

oui

non Si non, Pourquoi ?.....

Date et signature du stagiaire

Date et signature du tuteur

| | |
|---|--|
| <p><u>Stagiaire :</u> Nom : Prénom :</p> | <p><u>Tuteur :</u> Nom : Prénom :</p> |
|---|--|

| | |
|---------------------------|------------------|
| Structure (s) d'accueil : | |
| Période | duau |

**COMPORTEMENTS
PROFESSIONNELS**

| Critères | Appréciations |
|--------------------------|----------------------|
| Assiduité- Ponctualité | |
| Investissement | |
| Intégration au collectif | |

COMPETENCES PEDAGOGIQUES

Fiche de visite en entreprise

DEJEPS
spécialité « perfectionnement sportif »
mention « rugby à XIII »

Entreprise :

Nom de l'observateur :

Nom du stagiaire :

Nom du tuteur :

Date de la visite :

Niveau du groupe confié au stagiaire :

Objectif de la séance proposée :

Comportement/Pédagogie en situation

| Critères d'évaluation | Bien | Moyen | Insuffisant |
|--|-------------|--------------|--------------------|
| Annonce les objectifs de séance | | | |
| Respecte ces objectifs | | | |
| Clarté des consignes | | | |
| Régule et adapte son intervention en fonction des situations | | | |
| Propose une progression pédagogique | | | |
| Veille à la sécurité des pratiquants | | | |
| Gestion du temps | | | |
| Effectue un retour d'information pour renforcement ou correction | | | |
| Qualités pédagogiques générales (dynamisme, communication, écoute) | | | |

Aspect technique

Entretien avec le stagiaire

Point positif/négatif par rapport au contexte, à ses responsabilités dans la structure et engagement de son tuteur dans sa formation :

Entretien avec le tuteur

Point positif/négatif par rapport à l'investissement du stagiaire :

Entretien avec le Directeur de structure

Point positif/négatif par rapport à l'investissement du stagiaire

Annexe 2 - Le glossaire

Action de formation

"Au sens légal, les actions de formation financées par les employeurs se déroulent conformément à un programme. Celui-ci, établi en fonction d'objectifs pédagogiques préalablement déterminés, précise les moyens pédagogiques et d'encadrement mis en œuvre et définit un dispositif permettant de suivre l'exécution de ce programme et d'en vérifier les résultats. (AFNOR)

Toute action de formation se doit d'interroger un ensemble de paramètres :

- Analyser la demande de formation,
- Analyser le public à former,
- Déterminer les objectifs de formation,
- Elaborer les contenus de formation,
- Déterminer des méthodes de formation,
- Analyser les ressources mobilisables,
- Analyser l'évaluation de l'action.

Acquis

Ensemble des savoirs théoriques, des savoirs faire, des méthodes....qu'une personne manifeste dans une activité professionnelle avec un réel degré de maîtrise.

Alternance

Méthode pédagogique qui s'appuie sur une articulation entre des enseignements généraux, professionnels et technologiques, et l'acquisition d'un savoir faire par l'exercice d'une activité professionnelle en relation avec les enseignements reçus.

Ces enseignements et acquisitions se déroulent alternativement en entreprise et en centre de formation (AFNOR)

On définit généralement l'alternance comme une articulation étroite entre des situations de formation (qui s'effectuent en centre de formation) et des situations de travail (qui se déroulent en entreprise).

Ou encore comme une succession de périodes de travail et de périodes d'études dans un établissement de formation, l'ensemble permettant de réaliser de manière opératoire les rapports théorie pratique.

Apprentissage

On désignera par apprentissage l'ensemble des processus d'acquisition d'informations nouvelles qu'une personne mobilise sous l'effet de la pratique, de l'entraînement et de l'effet de renforcement pour acquérir des connaissances, maîtriser des habiletés professionnelles ou techniques, développer des attitudes adaptées aux situations rencontrées....

Certification

La certification peut être définie comme l'opération qui authentifie les compétences professionnelles d'un individu par rapport à une norme formalisée. Elle se concrétise par un document qui a une valeur juridique (Analyse 1995). La certification porte sur les individus qui ont bénéficié d'un enseignement ou d'une formation. La certification peut répondre à une diversité d'objectifs, intéressant à des degrés divers les personnes qui en bénéficient, les employeurs et la société tout entière. La certification doit remplir une fonction de communication entre les acteurs, ce qui nécessite simplicité et lisibilité, cohérence dans le temps, fiabilité et pertinence par rapport aux qualifications recherchées (Steedman, 1996). L'objet de la certification (connaissances, compétences..) peut être défini par les autorités responsables de la formation, par les employeurs ou leurs représentants et par une combinaison entre eux.

Compétences

La compétence est un ensemble stabilisé de savoirs, savoir faire, savoir être réfléchis et mobilisés dans l'action de façon spécifique en fonction du contexte perçu. La compétence permet d'aboutir à une performance portée par un regard réflexif.

« Système de connaissances conceptuelles et procédurales organisées en schémas opératoires et qui permettent l'identification d'une « tâche problème » et sa résolution par une action efficace : « la performance. »

Equivalence

Reconnaissance d'une valeur égale entre deux certifications, établie sous la responsabilité des seuls certificateurs concernés. Lorsqu'elle est officielle, elle est mentionnée dans le Répertoire national des certifications professionnelles au sein du résumé descriptif de la certification (cadre "Liens avec d'autres certifications").

Attention, la plupart des équivalences attribuées renvoie à la reconnaissance d'un niveau équivalent et non à la reconnaissance d'une équivalence de contenu.

Evaluation

« Processus par lequel on délimite, obtient et fournit des informations utiles permettant de juger des décisions possibles ». Stufflebeam 1980

« Evaluer c'est mettre en relation de façon explicite ou implicite un référé (ce qui est constaté ou appréhendé de façon immédiate, ce qui fait l'objet d'une investigation systématique ou d'une mesure) avec un référent (ce qui joue le rôle de normes, ce qui doit être, ce qui est le modèle, l'objectif poursuivi..) » Lesné 1984

« Un processus d'évaluation de qualité est un ensemble défini, organisé et contrôlé d'activités appropriées à un contexte d'utilisation, par lesquelles des personnes mandatées pour le faire, portent à l'aide de procédures qu'elles maîtrisent et en s'appuyant sur des référentiels explicites, un jugement sur des caractéristiques individuelles afin de préparer des décisions de gestion en temps utiles » Aubret. Gilbert. Pigeyre 1993

Formation :

- Filière de formation

C'est la succession ordonnée et cohérente de niveaux de formation permettant de s'orienter dans un secteur ou une branche professionnelle, en vue d'exercer une activité ou un métier. (AFNOR)

Dans le cadre de la formation professionnelle, les filières de formation sont qualifiantes, et doivent permettre d'identifier des parcours de formation afin d'assurer une meilleure employabilité des stagiaires en formation.

- Formation alternée

Succession de périodes de formation organisées entre le lieu de formation (centre de formation) et le milieu du travail (structure d'accueil)

- Formation initiale

C'est l'ensemble des connaissances, des savoirs (à la fois théoriques et pratiques), acquis dans le cadre de dispositifs de formation situés en principe avant l'entrée dans la vie active et professionnelle, avec un statut d'élève ou d'étudiant

- Formation continue

Suite à la formation initiale, la formation continue se propose de développer en continu les connaissances et les savoirs, théoriques, pratiques, méthodologiques, articulés avec l'évolution des compétences personnelles et/ou professionnelles. On peut trouver parfois le terme de formation permanente.

- Formation professionnelle continue

Formation ayant pour objet de permettre l'adaptation des travailleurs au changement des techniques et des conditions de travail, de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de la culture et de la qualification professionnelle, et leur contribution au développement culturel, économique et social. (AFNOR)

- Formation programmée

On appelle formation programmée toute formation qui se construit et se développe à partir d'une base d'objectifs de formation pré établis (voir référentiel).

Généralement les itinéraires de formation seront discutés en fonction d'un positionnement du stagiaire qui prenne en compte ses acquis antérieurs, en regard des objectifs terminaux à atteindre.

Individualisation

Individualisation de la formation « mode d'organisation de la formation visant à la mise en œuvre d'une démarche personnalisée de formation. Elle met à disposition de l'apprenant l'ensemble des ressources et moyens pédagogiques nécessaires à son parcours de formation et à ses situations d'apprentissage. Elle prend en compte ses acquis, ses objectifs, son rythme ». (AFNOR^o)

Ingénierie

Appliquée au secteur de la formation, l'ingénierie désigne la combinaison intelligente de différentes sciences, de différentes techniques et outils permettant de concevoir et de conduire de manière maîtrisée une opération de formation.

Ensemble de démarches méthodologiques cohérentes qui s'appliquent à la conception de systèmes d'actions et de dispositifs de formation pour atteindre efficacement l'objectif fixé.

- Ingénierie pédagogique

Fonction d'étude, de conception et d'adaptation des méthodes et/ou des moyens pédagogiques. (Source : AFNOR) L'ingénierie pédagogique est la fonction qui regroupe les différents processus conduits par le maître d'œuvre et le(s) formateur(s) pour construire et produire le dispositif pédagogique nécessaire à la réalisation d'une action de formation.

Objectif

La définition et l'inventaire des objectifs constituent une étape importante de la conception et de la mise en œuvre des projets de formation.

On différencie généralement les notions de finalité, d'intentions, de buts, d'objectifs.

On parle d'objectif général pour désigner une intention générale des formateurs, décrivant en termes de capacités un des résultats escomptés d'une séquence de formation.

On parle d'objectif spécifique quand on démultiplie l'objectif général en objectifs plus opérationnels.

On parle d'objectif terminal d'intégration (OTI) pour exprimer une compétence qui va s'exercer dans une situation d'intégration, c'est à dire une situation complexe nécessitant l'intégration de savoirs, de savoirs faire et permettant la résolution des problèmes au sein d'une situation d'intégration proche de la réalité que rencontrera le stagiaire.

On parle d'objectif institutionnel quand on précise les capacités attendues et définies par les responsables des programmes, capacités évaluables par des jurys

La définition des objectifs décrit en termes clairs un produit terminal qui doit être atteint suite à l'action de formation, ceci dit cette clarification ne dit rien quant aux moyens qui seront mis en œuvre par les stagiaires (processus cognitifs) pour atteindre les objectifs. La définition des objectifs permet au stagiaire de prendre conscience de ce qui est attendu en termes de performances terminales, elle favorise la traduction du programme de formation en termes opérationnels, elle permet d'articuler les compétences, les capacités, et les connaissances, elle fournit des références et des critères pour l'évaluation, elle guide le choix des méthodes, des contenus .

Pré-requis

Acquis préliminaires nécessaires pour suivre efficacement une formation déterminée (AFNOR)

Qualification

La définition de cette notion peut être abordée selon deux approches : une approche collective et une approche individuelle.

Dans le premier cas, reconnaissance sociale de la maîtrise des savoirs et des compétences nécessaires à la tenue d'un poste de travail.

Dans le second cas, la qualification d'une personne est sa capacité individuelle opératoire pour occuper un poste de travail.

(La validation des acquis de l'expérience : mode d'emploi – Centre Info 2005)

La qualification peut être acquise par la formation et attestée par un diplôme, un titre ou un CQP.

REAC (Référentiel d'Emploi, d'Activités et Compétences)

Le référentiel d'emploi situe l'emploi repéré dans le système des qualifications. Il définit la mission et le contenu de l'emploi en termes d'activités. Le référentiel d'activités décrit les activités, les actions actuelles et futures en liaison avec l'exercice de l'emploi.

Chaque activité est définie par :

- Sa finalité, le résultat ou la production attendue
- Le degré d'autonomie et le niveau de responsabilité
- Les principales opérations et actions
- Les éléments à prendre en compte pour mener à bien l'activité
- Les conditions spécifiques de la réalisation
- L'élargissement possible du domaine d'action
- Les compétences mobilisées dans la conduite de l'activité

Référentiel du diplôme

Est composé de quatre éléments essentiels :

- Le référentiel professionnel (ou référentiel d'activités):

Il présente le secteur professionnel concerné par le diplôme (aspects macro économiques, éléments statistiques....) et la description du métier (appellation du métier, objet et contenu généraux du métier, entreprises concernées, situation fonctionnelle et statut professionnel, autonomie et responsabilité des acteurs, évolution professionnelle possible...)

- **La fiche descriptive d'activités (FDA)** décrit l'ensemble des activités constitutives du métier. Ces activités sont souvent libellées par une phrase courte comprenant un verbe d'action, un contexte professionnel.... (participer, mettre en œuvre, réaliser, concevoir....)

- **Le référentiel de certification** qui comprend l'ensemble des unités qui constituent le diplôme en précisant pour chacune d'entre elles les objectifs visés, objectifs terminaux et objectifs intermédiaires.....ainsi que les modalités de certification des compétences correspondant à la fiche descriptive d'activités

- Le référentiel de compétences :

Il définit les compétences qui sont nécessaires à l'exécution maîtrisée des activités constitutives du métier. La démarche consiste essentiellement à déduire les compétences nécessaires à partir du repérage des activités conduites.

Chaque métier peut être représenté par un système de compétences. Généralement, on exprime les compétences sous la forme d'une phrase courte comprenant un verbe, un complément et la ou les situations associées (par exemple, conduire une réunion bilan, faire un diagnostic des athlètes,).

Tuteur

Il est un chaînon essentiel dans l'équipe des formateurs. Il apporte une aide individualisée et contractualisée avec le stagiaire. Sa fonction d'accompagnement et de soutien fournit des aides à l'apprenant lui permettant d'expérimenter, de construire, d'assimiler des « savoirs d'action » pertinents.

Unité Capitalisable (UC)

Unité constitutive d'un diplôme, définie par un objectif terminal d'intégration (OTI).

VAE

La validation des acquis de l'expérience (VAE), reconnue par le Code du travail et instituée par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, est une mesure permettant aux salariés, quels que soient leur âge, leur niveau d'études ou leur statut, de faire reconnaître leur expérience professionnelle et la transformer en un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle. Ainsi, diplômes, titres et certificats sont accessibles grâce à l'expérience, et non uniquement par le biais de la formation initiale ou continue, selon d'autres modalités que l'examen.

Annexe 3 - Les sigles

AC : Animation Culturelle

AFNOR : Association Française de Normalisation

AIPSH : Accompagnement et Intégration des Personnes en Situation de Handicap

ANPE : Agence Nationale Pour l'Emploi

ASSEDIC : Association pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce

BEES : Brevet d'Etat d'Edicateur Sportif

BP JEPS : Brevets Professionnels de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport

CS : Certificat de Spécialisation

D.D.C.S : Direction Départementale de la Cohésion Sociale

D.D.C.S.P.P : Direction Départementale de la Cohésion Sociale et de la Protection des Populations

DE JEPS : Diplôme d'Etat de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport

DES JEPS : Diplôme d'Etat Supérieur de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport

DRJSCS : Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la cohésion sociale

DRTEFP : Direction Régionale du Travail, de l'Emploi, et de la Formation Professionnelle

FDA : Fiche Descriptive d'Activités

FFR XIII : Fédération Française de Rugby à XIII

MS : Ministère des Sports

OI : Objectif d'Intégration

OPCA : Organisme Paritaire Collecteur Agréé

OTI : Objectif Terminal d'Intégration

PAPD : Participation à l'Appel de Préparation à la Défense

PIF : Parcours Individualisé de Formation

QCM : Questionnaire à Choix Multiples

UC : Unité Capitalisable

UCC : Unité de Compétences Capitalisables

UCA : Unité Capitalisable d'Adaptation

VAE : Validation d'Acquis d'Expérience