



MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SPORTS
SECRETARIAT D'ÉTAT AUX SPORTS

LIVRET RÉFÉRENTIEL
de la spécialité perfectionnement sportif
Mention taekwondo et disciplines associées
du Diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport

Ce livret référentiel a été élaboré par les membres de la direction technique nationale de la FFTDA placée sous la responsabilité de l'inspecteur coordonnateur avec l'appui méthodologique du Ministère de la Santé et des Sports.

Introduction

Le Ministère de la santé et des sports est engagé dans la rénovation et la modernisation des diplômes du champ du sport. Ainsi, les diplômes professionnels, tels que le brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (BP JEPS), le diplôme d'Etat de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (DE JEPS) et le diplôme d'Etat supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (DES JEPS), remplacent progressivement le brevet d'Etat d'éducateur sportif (BEES) du 1^{er} et 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

La filière de formation de la Fédération française de Taekwondo et disciplines associées s'est fortement structurée par la création des 2 derniers diplômes d'Etat, créés par les arrêtés du 18 décembre 2008 (DE JEPS et DES JEPS) dans les spécialités perfectionnement sportif et performance sportive.

Elle achèvera sa construction dès la sortie du diplôme de la branche professionnelle, le CQP arts martiaux.

Sans jamais négocier sur l'exigence d'un enseignement de qualité, les différents cursus s'articulent pour conduire les stagiaires en formation vers des qualifications jusqu'au niveau II.

La fédération de Taekwondo a saisi l'opportunité de réfléchir sur sa propre filière depuis son indépendance vis-à-vis de la FFKAMA dont elle était précédemment délégataire.

Les analyses de la Direction technique nationale, confrontées au développement rapide de cette discipline du fait olympique et de ses très bons résultats de haut niveau, ont conforté la nécessité de procéder à la rénovation des qualifications en alliant nombre et qualité.

Ce livret référentiel apparaît comme un outil méthodologique indispensable, étape ultime pour la mise en place des futures formations.

Catherine THEVES
Inspectrice Coordonnatrice de la discipline

Sommaire

I - Présentation du champ professionnel.....	5
<i>I.1 - Les principales données chiffrées.....</i>	<i>5</i>
<i>I.2 – Le métier.....</i>	<i>21</i>
<i>I.3 – Tableaux synthèses des activités.....</i>	<i>21</i>
II – Principes méthodologiques.....	23
<i>II.1 – De la fiche descriptive d’activités à l’intégration des compétences.....</i>	<i>23</i>
<i>II.2 – Des dispositifs de formation construits à partir de l’analyse du champ professionnel....</i>	<i>24</i>
<i>II.3 – Des dispositifs de formation centrés sur l’acquisition des compétences.....</i>	<i>24</i>
<i>II.4 - Des dispositifs de formation en alternance.....</i>	<i>25</i>
<i>II.5 - Des dispositifs qui organisent les parcours individualisés de formation.....</i>	<i>25</i>
III – L’entrée en formation.....	25
<i>III.1 – Généralités. Les différentes étapes.....</i>	<i>25</i>
<i>III.2 – L’inscription à la formation</i>	<i>26</i>
<i>III.3 – Exigences techniques préalables</i>	<i>27</i>
<i>III.4 – Exigences préalables à la mise en situation pédagogique.....</i>	<i>27</i>
<i>III.5 – La sélection des candidats</i>	<i>28</i>
<i>III.6 - Le positionnement des stagiaires.....</i>	<i>29</i>
IV – La formation.....	29
<i>IV.1 – L’organisation pédagogique</i>	<i>29</i>
<i>IV.2 – L’alternance</i>	<i>31</i>
<i>IV.3 – Le tutorat</i>	<i>33</i>
<i>IV.4 – Description des contenus de formation</i>	<i>33</i>
V – La certification.....	34
<i>V.1 – Méthodologie</i>	<i>34</i>
<i>V.2 – Organisation de la certification.....</i>	<i>34</i>
<i>V.3 – Les épreuves</i>	<i>35</i>
<i>V.4 – La validation des acquis de l’expérience</i>	<i>38</i>
VI – Le dossier de demande d’habilitation	39
<i>VI.1 – Définitions et généralités</i>	<i>39</i>
<i>VI.2 – Démarches préalables</i>	<i>39</i>
VII – Annexes.....	42
<i>Annexe I : Textes réglementaires</i>	<i>42</i>
<i>Annexe II : Glossaire</i>	<i>43</i>
<i>Annexe III : Sigles</i>	<i>50</i>
<i>Annexe IV : Contenus de formation</i>	<i>51</i>

I - Présentation du champ professionnel

I.1 - Les principales données chiffrées

Description du secteur :

Le contexte général

Le taekwondo est une pratique très ancienne d'art martial, de culture coréenne. Il est issu de l'esprit de Bushido dont le code de conduite des samourais juraient fidélité et étaient prêts à sacrifier leur vie pour leur seigneur.

La Corée a réussi pendant de nombreux siècles à survivre et s'imposer malgré sa position géographique en étau entre 2 géants agressifs : la Chine et le Japon.

C'est l'esprit et la volonté d'exister du peuple coréen qui ont prédominé ; ils ont été concrétisés dans un mouvement dont l'idéal est fondé sur la recherche de la beauté, de l'harmonie et de l'épanouissement.

L'esprit du taekwondo, expression de cette philosophie, dépasse donc l'idée d'un art martial statique fondé sur le sacrifice ; c'est une force d'épanouissement de l'individu, capable aujourd'hui de concilier la tradition avec des idées modernes comme l'esprit olympique.

Historique du taekwondo français

- **1968/1969** : arrivée du taekwondo en France grâce aux démonstrations d'experts coréens.
- **1969/1976** : Le taekwondo est assimilé au karaté et géré au sein de la FFJDA (Fédération Française de Judo et Disciplines Associées)
- **1976** : Création de la FFKAMA (Fédération Française de Karaté et arts martiaux affinitaires), le Taekwondo est alors considéré comme un style de karaté. La FFKAMA est affiliée à l'ETU.
- **1977** : La FFKAMA est affiliée à la WTF. La FFKAMA crée la 1^{ère} Coupe de France de taekwondo.
- **1978** : Création de la Fédération Française de taekwondo. Le taekwondo est alors géré par deux organismes.
- **1979** : La FFKAMA reçoit l'habilitation pour le Taekwondo. Les dirigeants de la Fédération Française de TKD réintègrent la FFKAMA. La FFKAMA crée le 1^{er} Championnat de France de taekwondo.
- **1980** : La FFKAMA devient Fédération Française de Karaté, Taekwondo et arts martiaux affinitaires.
- **1984** : Un protocole d'accord est signé entre la FFKAMA et la Fédération Française de TKD sur la demande du Ministère de la Jeunesse et des Sports. Le comité d'organisation du TKD (COT) est créé. Le COT est un organe de la FFKAMA à compétence nationale.
- **1992** : Le COT se transforme en Comité Fédéral de TKD (CFT).

- **4 septembre 1994** : le taekwondo devient discipline olympique (officiel pour les JO de 2000).
- **23 septembre 1994** : Le Comité Directeur de la FFKAMA vote la séparation du TKD et de la FFKAMA. L'autonomie de gestion est immédiate.
- **1 septembre 1995** : Le CNT devient Fédération Française de Taekwondo et Disciplines Associées (FFTDA).
- **6 octobre 1995** : *Le Ministère de la Jeunesse et des sports accorde la délégation de pouvoir à la FFTDA.*
- **2 avril 1996** : La FFTDA est affiliée au collège des fédérations olympiques.

Présentation de la fédération

Présentation des objectifs :

Depuis la création de la FFTDA en 1995, la politique de développement a évolué de la façon suivante :

•**Olympiade 1996/2000** : création et structuration de la FFTDA (ex : filière de formation)

•**Olympiade 2000/2004** : obtention de résultats sportifs (médailles olympiques)

•**Olympiades 2004/2012** : optimisation de la satisfaction des adhérents (licenciés et clubs) et des organes déconcentrés afin de favoriser le développement fédéral

Structuration de la fédération :

Le siège de la fédération est à Lyon. La fédération est composée de 27 comités régionaux. La fédération compte 11 cadres d'Etat placés auprès d'elle par le Ministère de la santé de la Jeunesse et des Sports, et une dizaine de salariés fédéraux.

Présentation des résultats sportifs :

Depuis la création de la fédération en 1995, voici les médailles sur les compétitions internationales de référence :

	Or	Argent	Bronze
Jeux Olympiques	0	1	3
Championnats du Monde senior	2	9	5
Championnats d'Europe senior	10	10	18

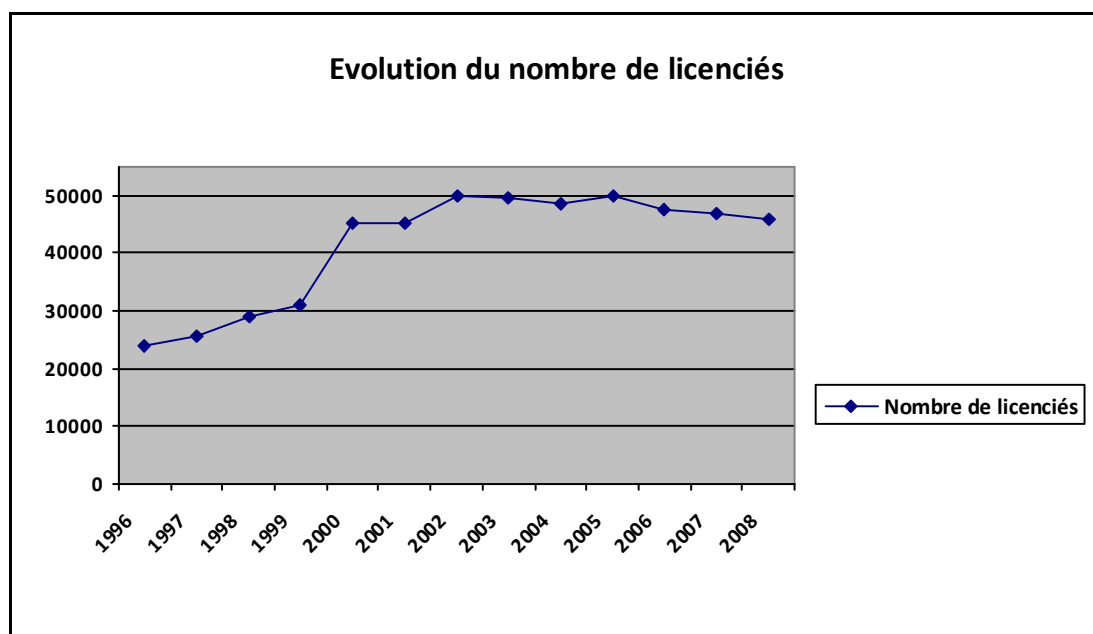
Evolution du nombre de clubs et licenciés entre 1996 et 2008

De très bons résultats sportifs, avec notamment 50% de médaillés aux Jeux Olympiques depuis 2000.

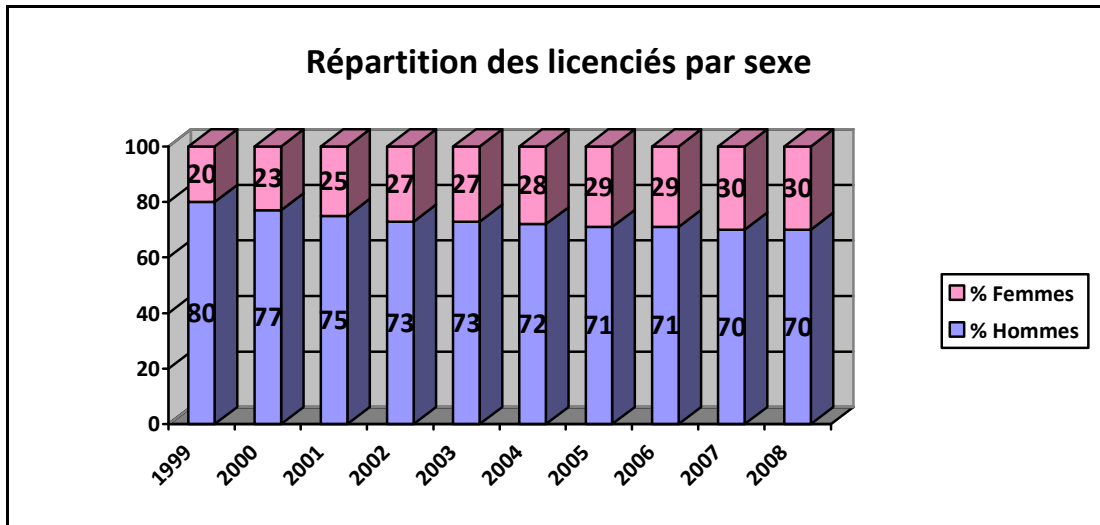
En moyenne, plus de 120 pays sont présents sur les championnats du Monde.

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Nombre de licenciés	24119	25779	29006	30998	36486	45065	49977	49538	48478	50003	47685	46786	45883
Nombre de clubs	449	492	549	596	669	729	773	797	819	839	847	882	883
% hommes				80	77	75	73	73	72	71	71	70	70
% femmes				20	23	25	27	27	28	29	29	30	30
Moyenne par club	53,71	52,39	52,83	52,01	54,53	61,81	64,65	62,15	59,19	59,59	56,29	53,04	51,96

Le taekwondo est reconnu comme une discipline structurante car empreinte de codes : respect des lieux, du matériel, du partenaire, et d'une forme de hiérarchie librement acceptée et symbolisée par les ceintures de couleur.



L'évolution du nombre de licenciés a connu un pic d'attractivité avec la reconnaissance olympique de la discipline.



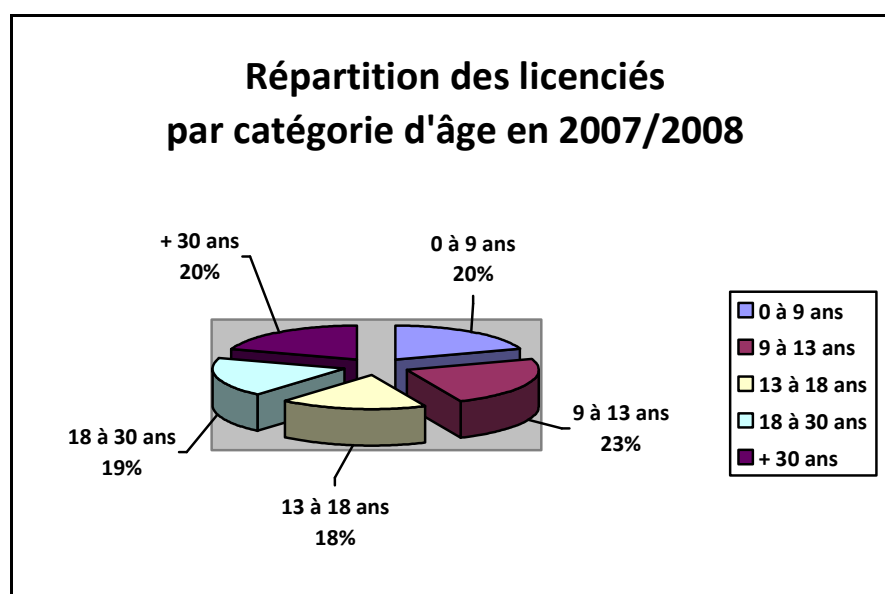
Depuis la création de la FFTDA en 1995, le nombre de licenciés a augmenté de 107% jusqu'en 2005, pour atteindre 50000 licenciés. Depuis 2005, on enregistre une légère baisse des licenciés, malgré une augmentation du nombre de clubs.

On note une progression constante de la pratique féminine entre 1999 et 2008, pour atteindre un taux de 30% de pratiquantes.

Répartition des licenciés par catégorie d'âge en 2007/2008

	Nombre de licenciés	Pourcentage
0 à 9 ans	9057	19,73
9 à 13 ans	10801	23,54
13 à 18 ans	8281	18,04
18 à 30 ans	8538	18,60
+ 30 ans	9206	20,06
	45883	100%

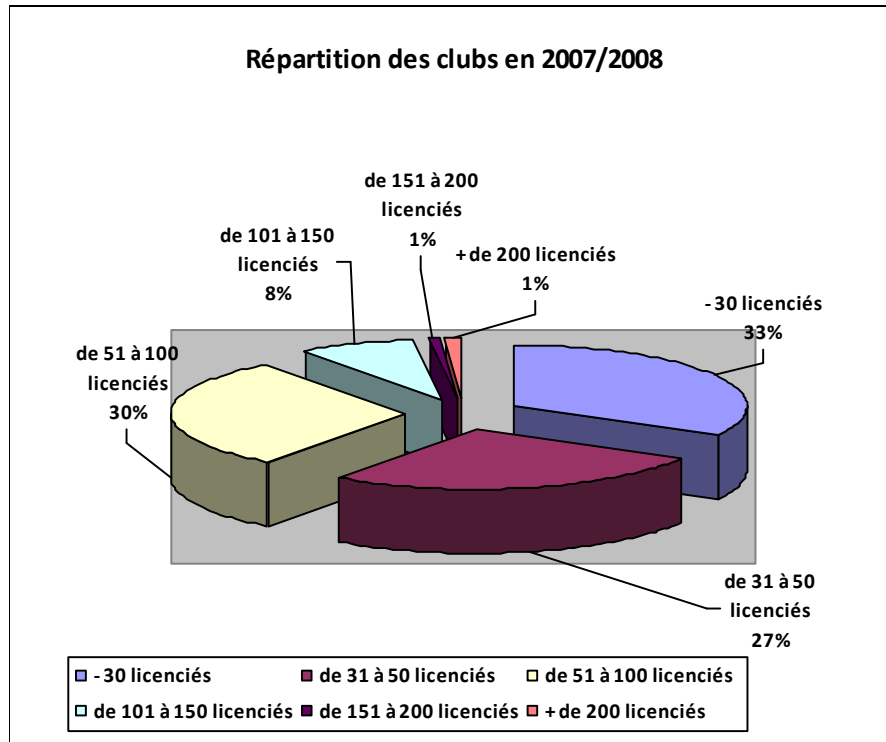
	% de clubs
Moins de 30 licenciés	33 %
Entre 31 et 50 licenciés	27 %
Entre 51 et 100 licenciés	30 %
Entre 101 et 150 licenciés	8%
Entre 151 et 200 licenciés	1%
Plus de 200 licenciés	1%



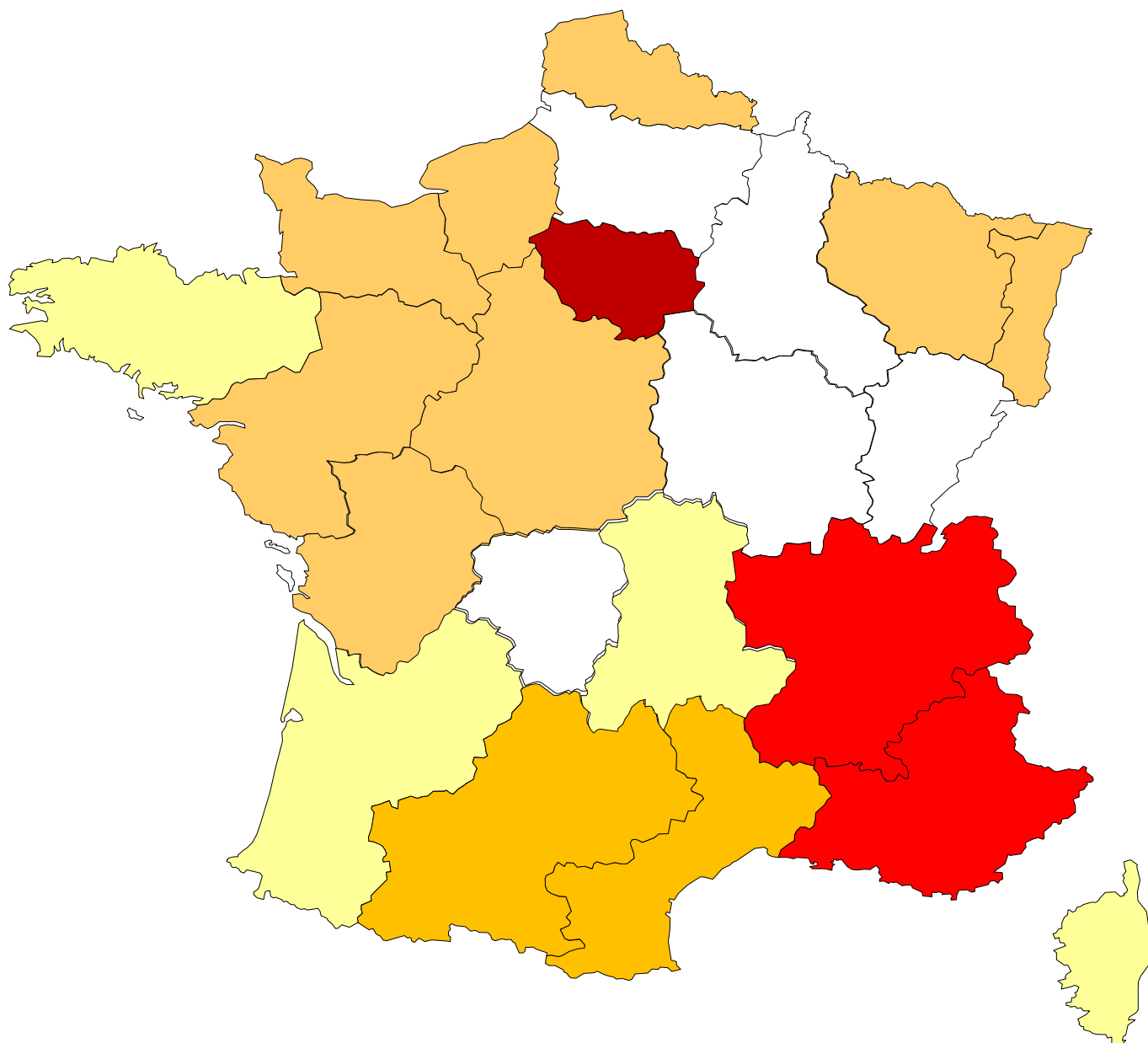
Si le taekwondo est une discipline pratiquée par toutes les tranches d'âge de façon assez équilibrée, il est à noter que le pourcentage d'enfants de moins de 13 ans représente 45% de l'effectif de la pratique.

Répartition des licenciés par club en 2007/2008

La moyenne des licenciés par club est en 2007/2008 de 52 licenciés par club. On identifie que 60% des clubs ont moins de 50 licenciés.



Répartition des licenciés en France en 2007/2008



		Nombre de Comités Régionaux (27 CRT avec DOM-TOM)
	Plus de 12 000 licenciés	1
	Entre 4000 et 6000 licenciés	2
	Entre 3000 et 5000 licenciés	2
	Entre 1000 et 2000 licenciés	8
	Entre 500 et 1000 licenciés	5
	Moins de 500 licenciés	9

L'étude cartographique montre une hétérogénéité d'implantation sur le territoire national : une pratique bien développée en Ile de France et dans la quart Sud Est, et des zones presque désertiques.

On constate en effet que :

- 64% des licenciés sont répartis sur 5 CRT : Ile de France, PACA, Rhône-Alpes, Languedoc-Roussillon et Midi-Pyrénées ;
- plus de la moitié des CRT ont moins de 1000 licenciés

Les clubs les plus importants organisent leur projet associatif autour de la pratique compétitive. Cet objectif reste prioritaire pour cette fédération devenue olympique très récemment et dont le développement doit s'inscrire dans l'accès au plus haut niveau d'un grand nombre de licenciés.

Présentation de la filière de formation

* Trois diplômes fédéraux :

- **le Diplôme d'Animateur Régional Provisoire (DARP)** qui correspond au premier diplôme d'enseignant bénévole. Il aborde les connaissances de base de la discipline, la préparation et la direction de séances simples. Il est plutôt positionné comme un diplôme d'assistant.
- **le Diplôme d'Instructeur Fédéral (DIF)** est un diplôme d'enseignement permanent. Il permet pour une durée limitée et en autonomie de prendre en charge un groupe sur une saison. Il prépare l'enseignant bénévole sur les plans pédagogiques, règlementaires et sur le développement d'un club. Il aborde les problématiques liées à la planification de cycles de séances sur une saison.
- **le Diplôme d'Entraîneur Fédéral (DEF)** est un diplôme complémentaire et accessible à partir du BEES 1^{er} degré. Ce diplôme s'adresse à tous les entraîneurs qui se destinent à la recherche de la performance en compétition. Les contenus sont orientés vers la préparation des athlètes à la compétition combat.

* Deux diplômes d'Etat :

- **le Brevet d'Etat d'Educateur Sportif 1^{er} degré (BEES 1^o)** permet d'enseigner contre rémunération et ainsi de faire de l'enseignement du taekwondo et ses disciplines associées un métier. La formation comprend une connaissance et une maîtrise confirmées de la pratique sous tous ses aspects (techniques, tactiques, physiques), une expertise des facteurs de la performance et des niveaux d'intervention différenciés (club et hors club), en fonction d'objectifs diversifiés (animation extra-muros, aide à l'encadrement de stages régionaux, etc...).

C'est un diplôme de niveau IV dont le contenu est fixé par l'arrêté du 20 novembre 1996.

- **le Brevet d'Etat d'Educateur Sportif 2^{ème} degré (BEES 2^o)** permet de s'investir dans le développement de la fédération. Il demande une capacité d'analyse et de traitement de la pratique (cadre institutionnel, juridique, sociologique, économique, etc.) permettant d'assurer des interventions de tous types, aux niveaux régional et national ; en particulier l'aide (gestion/animation) des Comités Régionaux et Départementaux, la participation aux actions de formation de cadres et d'encadrement d'élite régionale voire nationale.

C'est un diplôme de niveau II, défini par l'arrêté du 28 juillet 1997.

- **le Diplôme d'Etat de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (DEJEPS)** permet d'enseigner contre rémunération et ainsi de faire de l'enseignement du taekwondo et ses disciplines associées un métier. La formation vise à concevoir des programmes de perfectionnement sportif, de coordonner la mise en œuvre d'un projet de perfectionnement dans la discipline, de conduire une démarche de perfectionnement sportif et de conduire des actions de formation.

C'est un diplôme de niveau III dont le contenu est fixé par l'arrêté du 18 décembre 2008.

- **le Diplôme d'Etat Supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (DESJEPS)** permet d'enseigner contre rémunération et ainsi de faire de l'enseignement du taekwondo et ses disciplines associées un métier. La formation vise à préparer le projet stratégique de performance dans la discipline, de piloter un système d'entraînement, de diriger le projet sportif, d'évaluer un système d'entraînement, et d'organiser des actions de formation de formateurs dans le cadre des réseaux professionnels de l'organisation.

C'est un diplôme de niveau II dont le contenu est fixé par l'arrêté du 18 décembre 2008.

Pré requis, prérogatives et modalités des différents diplômes d'enseignement

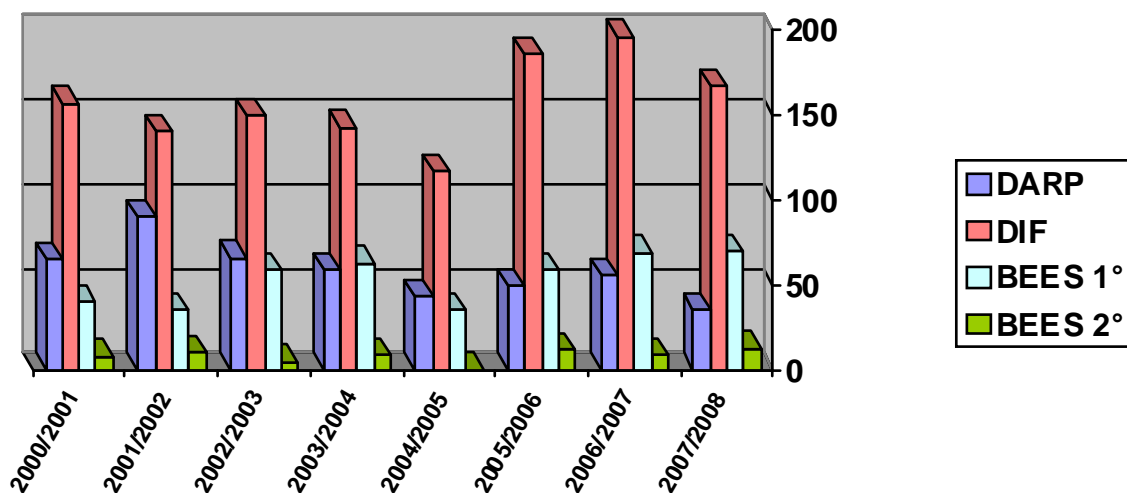
Pour chacun des diplômes cités ci-dessous, il faut obligatoirement :

- être majeur (18 ans révolu)
- être titulaire de l'Attestation de Formation aux Premiers Secours (AFPS) ou équivalence

	Pré requis	Prérogatives	Durée et organisateur
DARP	à partir de ceinture rouge 3 ^{ème} keup	Animer des séances de Taekwondo bénévolement, de façon autonome, sous la responsabilité de l'enseignant principal du club qui doit être titulaire d'un DIF ou BEES. Ne peut pas être l'enseignant principal d'un club. Valable deux saisons suivant la saison d'obtention du DARP.	4 jours de formation. Organisation dans les Comités régionaux.
DIF	à partir de ceinture noire 1 ^{er} Dan	Enseigner le Taekwondo bénévolement , créer un club, délivrer des grades.	7 jours consécutifs ou 4 Week-ends + un stage pédagogique de 20h. Organisation dans les comités régionaux + 3 sessions organisées par la fédération.
BEES 1^o	à partir de ceinture noire 1 ^{er} Dan depuis un an au moins à la date de l'examen.	Enseigner contre rémunération . Intervient dans les clubs affiliés à la FFTDA, mais également dans d'autres structures (écoles primaires, écoles des sports, universités, comités d'entreprise,...)	2 sessions d'examen par saison. 3 semaines de préparation pour chaque examen, organisées par la fédération.
DEF	titulaire du BEES 1 ^{er} degré	Entraîner une élite de niveau régional ou national.	2 semaines de formation Organisation par la fédération.
BEES 2^o	- titulaire du BEES 1 ^{er} degré depuis 2 ans au moins. -à partir de ceinture noire 2 ^{ème} Dan depuis un an au moins à la date de l'examen.	Le titulaire du BEES 2 ^{ème} degré, peut être : - formateur de cadres - entraîneur de structures de haut niveau - chargé de projet de développement de structures sportives	1 session d'examen tous les 2 ans. 5 semaines de préparation réparties sur 2 saisons, organisées par la fédération.

	Exigences préalables	Prérogatives	Durée et organisateur
DEJEPS	<ul style="list-style-type: none"> -être capable de réaliser une démonstration technique d'un niveau 1^{er} dan ; -être capable de présenter un bilan d'activités en taekwondo ou dans une discipline associée ; -être capable de présenter un projet professionnel en taekwondo ou dans une discipline associée. 	<ul style="list-style-type: none"> -concevoir des programmes de perfectionnement portif -coordonner la mise en œuvre d'un projet de perfectionnement dans la discipline - conduire une démarche de perfectionnement sportif - conduire des actions de formation. 	De 450 à 1200 heures selon les publics et au regard du positionnement.
DESJEPS	<ul style="list-style-type: none"> -être capable de justifier d'une expérience d'encadrement en perfectionnement sportif ou en formation de cadres de trois années dans le domaine du taekwondo ou dans une discipline associée incluant au minimum trois cent cinquante heures au cours des cinq dernières années; - être capable d'effectuer des démonstrations techniques d'un niveau 2^{ème} dan ; -être capable d'effectuer une analyse technique et tactique d'un document vidéo d'une séance d'entraînement, de compétition ou de formation de cadres dans la discipline taekwondo ou dans une discipline associée ; -être capable de présenter un bilan d'activités et un projet professionnel en taekwondo ou dans une discipline associée. 	<ul style="list-style-type: none"> -préparer le projet stratégique de performance dans la discipline -de piloter un système d'entraînement -diriger le projet sportif, d'évaluer un système d'entraînement - d'organiser des actions de formation de formateurs dans le cadre des réseaux professionnels de l'organisation. 	De 450 à 1200 heures selon les publics et au regard du positionnement.

Evolution du nombre total de diplômés



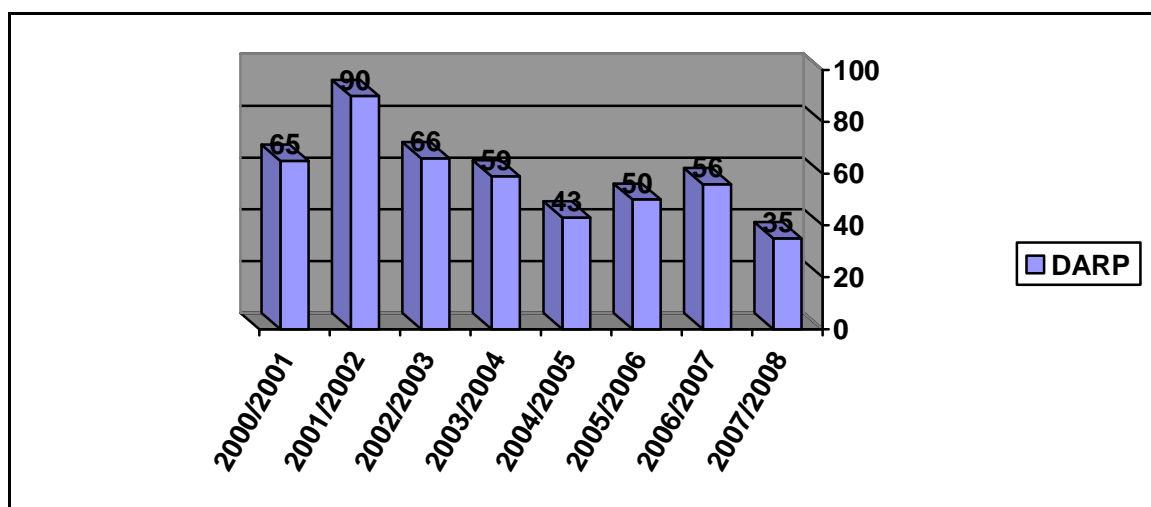
Diplômes	2000 à 2004	2004 à 2008	commentaires
DARP	280	184	Baisse de 34,6%.
DIF	590	666	Augmentation de 13%, avec 2 saisons maximales en 05/06 et 06/07.
BEES 1°	198	234	Augmentation de 18%, avec record en 07/08.
BEES 2°	33	34	stabilisation
Total Diplômés (hors DEF)	1101	1117	Augmentation peu significative (+1,4%). L'augmentation des diplômés DIF et BEES 1° compense la baisse des DARP.

Sur l'olympiade 2000/2004, on totalise 1101 diplômés, soit une moyenne de 275/an.

Sur l'olympiade 2004/2008, on totalise 1118 diplômés, soit une moyenne de 279/an.

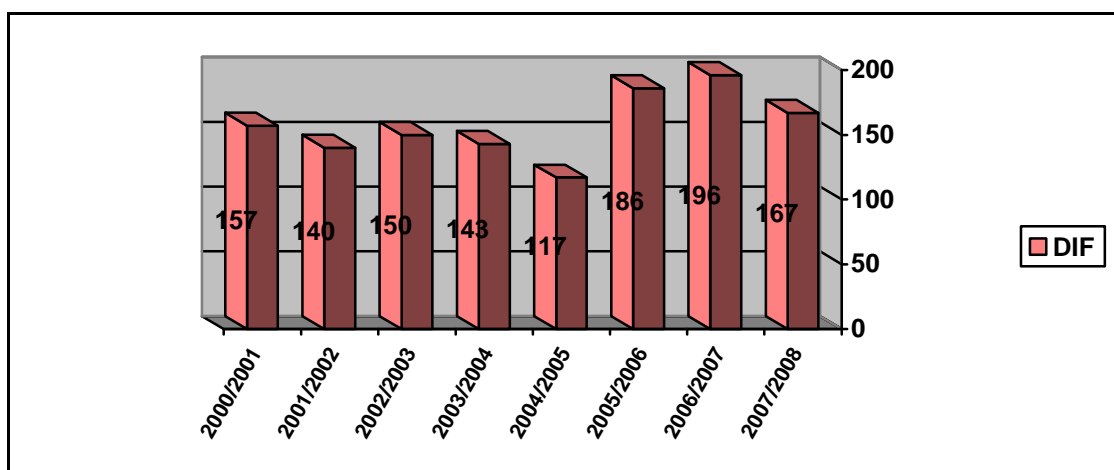
On note ainsi une progression de 1,4 % du nombre de diplômés (hors DEF) entre les 2 olympiades.

Evolution du nombre de candidats reçus au DARP



Sur l'olympiade 2000/2004, ont été formés 280 DARP, soit une moyenne de 70 /an.
Sur l'olympiade 2004/2008, ont été formés 184 DARP, soit une moyenne de 46 /an.
Ainsi entre les 2 olympiades, on peut constater une baisse de 34,6% diplômés DARP.

Evolution du nombre de candidats reçus au DIF

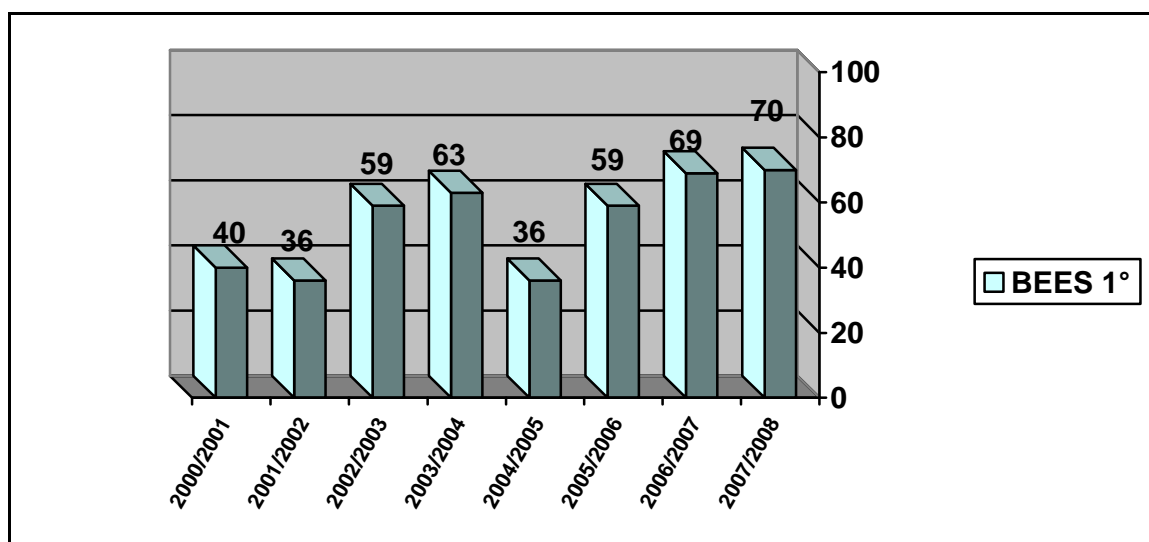


Sur l'olympiade 2000/2004, on compte 590 diplômés DIF, soit une moyenne de 147 /an.
Sur l'olympiade 2004/2008, on compte 666 diplômés DIF, soit une moyenne de 166/an.
Ainsi, on note une progression de 13% de diplômés entre les 2 olympiades.

Evolution des diplômés d'Etat

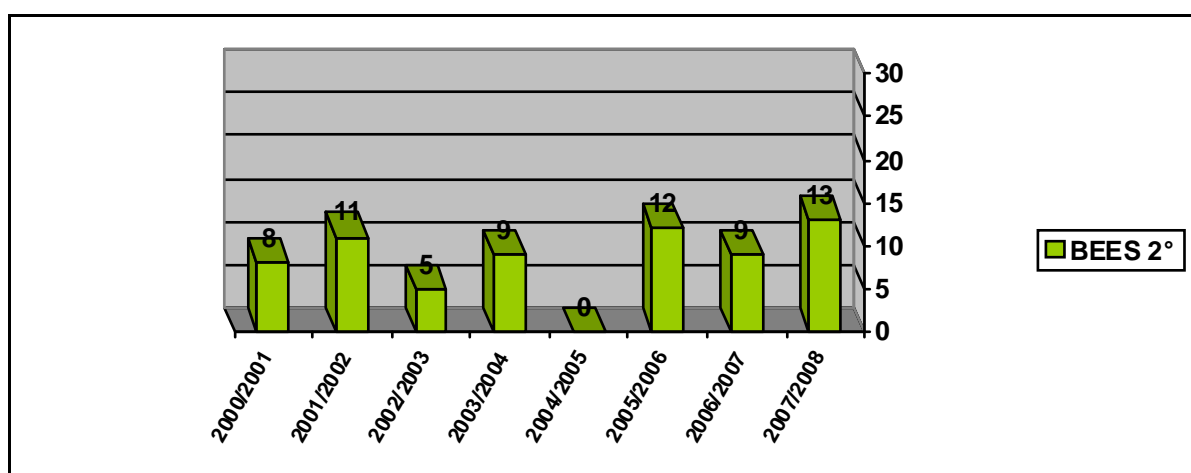
La réglementation actuelle ne prévoit pas de modalité de formation ni en contrôle continu des connaissances, ni en unités de formation ; l'accès à la qualification se fait par la voie de l'examen sec. Pour pallier cette difficulté, la fédération a mis en place des pré-formations tant au niveau BEES 1 qu'au niveau BEES 2, qui ont conduit à améliorer très nettement les résultats des candidats suivent ce cursus.

Evolution du nombre de candidats reçus au BEES 1°



Sur l'olympiade 2000/2004, on compte 198 titulaires du BEES 1°, soit une moyenne de 49/an. Sur l'olympiade 2004/2008, on totalise 234 titulaires du BEES 1°, soit une moyenne de 58/an. Ainsi, on note une progression de 18% des titulaires de BEES 1° entre les 2 olympiades.

Evolution du nombre de candidats reçus au BEES 2°



Une session d'examen tous les 2 ans. Par ailleurs, tous les ans des CREPS organisent des sessions pour les athlètes de haut niveau.

Statut des encadrants

D'après l'enquête IFOP de janvier 2005 pour les Fédérations françaises de judo, aikido, karaté, taekwondo, sur « les enseignants d'arts martiaux : profil, pratique et attentes », il apparaît que les statuts des enseignants de taekwondo sont répartis de la façon suivante :

Encadrement bénévole	76%
Encadrement salariale à temps plein	12%
Encadrement salariale à temps partiel	12%

Le dispositif « plan sport emploi » a contribué à la professionnalisation dans ce secteur d'activité, permettant aux clubs dotés d'une assise financière fragile de consolider leur activité en franchissant le pas d'employer un éducateur en C.D.I.

Perspectives des diplômés TKD et DA à 5 ans

Diplômes	Nombres de diplômes délivrés par an		Nombres de salariés	
	Aujourd'hui	Dans 5 ans	Aujourd'hui	Dans 5 ans
BEES 1°	58	0	220	150
DEJEPS	0	45	0	200
BEES 2°	8	0	40	0
DESJEPS	0	15	0	65
TOTAL	66	60	260	415

Sectorisation de l'emploi au niveau fédéral

Qualification	Equipe Technique Régionale		Filière de haut niveau		Encadrement club		Intervenants ou référents ponctuels		Cadres techniques fédéraux	
	Aujourd'hui	Dans 5 ans	Aujourd'hui	Dans 5 ans	Aujourd'hui	Dans 5 ans	Aujourd'hui	Dans 5 ans	Aujourd'hui	Dans 5 ans
Niveau II	8	15	15	20	25	40	20	25	10	15
Niveau III	0	30	0	10	0	40	0	10	0	10
Niveau IV	12	20	5	0	150	200	10	5	5	0
TOTAL	20	65	20	30	175	280	30	40	15	25

	Aujourd'hui	Dans 5 ans
Niveau II	78	115
Niveau III	0	100
Niveau IV	182	225

Vers la nouvelle filière

L'hypothèse de création d'un BPJEPS des arts martiaux n'a pas été retenue : en effet, il n'y a pas d'animation dans cette discipline mais un enseignement de cette pratique qui s'appuie sur une technicité forte.

La réflexion s'est donc portée dès 2006 sur la création d'un C.Q.P. permettant un encadrement accessoire dans un cadre réglementaire aux très nombreux enseignants titulaires du diplôme fédéral DIF non homologué.

La création du diplôme d'Etat « spécialité perfectionnement » permettra de couvrir à la fois le champ des anciens brevets d'Etat 1^{er} degré et les occasionnels.

Il représente pour la fédération un enjeu fort de structuration et de développement des clubs par un 1^{er} niveau d'enseignement à temps plein.

Il sera axé sur la diversification des publics et des formes de pratique.

Ces entraîneurs de clubs aborderont des contenus dans une démarche prospective de professionnalisation et de coordination d'activités.

Le niveau d'exigence technique reste positionné au niveau du 1^{er} dan, compte tenu de la pyramide des gradés.

Une trentaine de candidats par an est envisagée.

La création du diplôme d'Etat supérieur spécialité « performance sportive » s'inscrira plutôt dans une logique de structuration fédérale.

Le cas échéant, il pourra servir de vivier aux futurs professeurs de sport.

Les futurs diplômés répondront aux besoins d'encadrement des structures de la filière du haut niveau : pôle France et pôle espoir ou répondront à l'enjeu de structuration des équipes techniques régionales, notamment en matière de formation de cadres ou de gestion de territoires.

Une dizaine de candidats tous les 2 ans devrait constituer le flux attendu.

Conclusion

La création de ces deux diplômes permettra de répondre aux attentes des partenaires sociaux de ce secteur ainsi qu'aux préoccupations de la fédération pour assurer le renouvellement des élites et obtenir pour cette discipline olympique, des résultats de haut niveau.

La création de ces deux diplômes permettra de répondre aux attentes des partenaires sociaux de ce secteur ainsi qu'aux préoccupations de la fédération pour assurer le renouvellement des élites et obtenir pour cette discipline olympique, des résultats de haut niveau.

Elle est d'autant plus importante que c'est la 1^{ère} fois que la fédération de Taekwondo a la possibilité de réfléchir sur une filière propre de formation.

1.2 – Le métier

La prise en compte de l'évolution actuelle de cette discipline impose de former des cadres en capacité à intervenir de manière performante dans un champ tel qu'ils doivent travailler au quotidien au fonctionnement de l'organisation employeuse et à la mise en œuvre de son projet.

Le métier d'éducateur sportif dans un club de taekwondo s'organise autour de deux grands secteurs d'activité et ce, quels que soient le type d'emploi et le niveau de diplôme du salarié :

- l'encadrement des activités (animation, initiation, perfectionnement et entraînement), qui constitue généralement plus de 60% du temps de travail, (temps partiel, temps plein).
- la participation au développement de la structure, à la gestion et à l'administration des activités. Ces missions sont exercées différemment et dans des pourcentages variables en fonction des compétences et des missions confiées aux salariés et des caractéristiques de la structure.
- certains dans le cadre d'activités accessoires peuvent participer à des actions de formation.

Trois métiers sont à distinguer au niveau des comités régionaux et départementaux :

- participation au développement de la structure, à la gestion et à l'administration des activités pour les agents de développement
- pour les cadres techniques fédéraux : coordination d'équipes et formation
- encadrement des activités d'entraînement sur les centres régionaux

Ainsi l'action des cadres doit s'inscrire dans le cadre des valeurs et des objectifs fixés par les instances dirigeantes au regard du ou des champs d'intervention dans lesquels s'inscrit l'activité de l'organisation.

1.3 – Tableaux synthèses des activités

A. - Concevoir des programmes de perfectionnement sportif :

- 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 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 compétiteurs ;
- 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 nécessaire à la mise en œuvre d'un programme de perfectionnement.

B. - Coordonner la mise en œuvre d'un programme de perfectionnement dans un champ disciplinaire:

- 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 pratiques ;
- 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:

- 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 maîtrise 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.

D. - Conduire des actions de formation :

- 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.

II – 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. (Voir arrêté du 20 novembre 2006). Ce document constitue également un outil une référence pour l'inspecteur coordinateur ou faisant office, les DRJSCS et le directeur technique national (DTN) dans le cadre de l'habilitation des formations.

II.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 (glossaire + arrêté du 20 novembre 2006 en annexe).

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, 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 d'enseignant de taekwondo en unités capitalisables traduit de manière réglementaire et didactique cette orientation. Le diplôme est obtenu lorsque le stagiaire a validé les différentes unités constitutives du diplôme ;
- 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 des 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.

II.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 est visé. 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, essentiel à la construction du dispositif de certification.

II.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 savoir-faire, les raisonnements, les expériences, les attitudes et les comportements professionnels.

La compétence est en un 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 compétences suppose de connaître les procédures essentielles par lesquelles les stagiaires peuvent acquérir ces savoir-faire.

II.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 (voir convention de formation).

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.

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 associer les connaissances avec l'intervention pratique du professionnel en situation.

II.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 des formateurs intégrant l'engagement du stagiaire à le respecter ;
- Au cours de la formation, de mettre en œuvre les 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.

III – L'entrée en formation

III.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 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
Le ruban pédagogique	L'organisation de l'alternance La fonction tutorale La planification des unités capitalisables Les objectifs de formation et leur répartition dans le temps Les contenus de formation Fiches unités capitalisables 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

III.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 vie associative qui a habilité l'organisme de formation pour cette mention, conformément au titre II du présent arrêté.

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.

III.3 – Exigences techniques préalables

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

- être capable de réaliser une démonstration technique d'un niveau 1^{er} dan ;
- être capable de présenter un bilan d'activités en taekwondo ou dans une discipline associée
- être capable de présenter un projet professionnel en taekwondo ou dans une discipline associée.

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

- d'un test technique d'une durée de trente minutes organisé par la Fédération française de taekwondo et disciplines associées permettant de vérifier le niveau du candidat ;
- d'un entretien d'une durée de trente minutes organisé par la Fédération française de taekwondo et disciplines associées consistant en la présentation, par le candidat, d'un bilan d'activités et d'un projet professionnel.

La réussite à ces deux épreuves fait l'objet d'une attestation délivrée par le directeur technique national du taekwondo et des disciplines associées.

Est dispensé de la vérification du test technique mentionné à l'article 3 de l'arrêté du 18 décembre 2008, le titulaire du 1^{er} dan délivré par la Fédération française de taekwondo et disciplines associées.

Est dispensé de l'entretien mentionné à l'article 3 le sportif de haut niveau en taekwondo inscrit ou ayant été inscrit sur la liste ministérielle mentionnée à l'article L. 221-2 du code du sport.

III.4 – Exigences préalables à la mise en situation pédagogique

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

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

Il est procédé à la vérification de ces exigences préalables lors de la mise en place d'une séance d'initiation d'une durée de trente minutes suivie d'un entretien de vingt minutes.

Dispense :

Est dispensé de la vérification des exigences préalables définies à l'article 5 le candidat titulaire de l'un des diplômes suivants :

- brevet d'Etat d'éducateur sportif du premier degré option « karaté et arts martiaux affinitaires ou taekwondo et disciplines associées » et 1^{er} dan taekwondo ou d'une discipline associée délivré par la Fédération française de taekwondo et disciplines associées ;
- brevet d'Etat d'éducateur sportif du premier degré option « karaté et arts martiaux affinitaires » et 1^{er} dan taekwondo ou d'une discipline associée délivré par la Fédération française de taekwondo et disciplines associées ;
- diplôme d'instructeur fédéral, 1^{er} dan délivré par la Fédération française de taekwondo et disciplines associées.

III.5 – La sélection des candidats

Après la vérification des exigences préalables, l'organisme propose d'autres épreuves de sélection. Dans le but d'assurer une formation de qualité, il est nécessaire d'effectuer une sélection afin:

- de ne retenir que les candidats qui sont réellement motivés par l'entraînement et qui possèdent les capacités nécessaires à l'exercice de ce métier
- d'apprécier les connaissances générales du candidat relatives à l'activité
- d'accepter en formation un nombre maximal de candidats en adéquation avec les ressources et les capacités de l'organisme (nombre de places, conditions d'encadrement, matériels...)

Les objectifs pédagogiques des tests de sélection peuvent être :

- vérifier la motivation des candidats et leurs implications dans le milieu professionnel ou associatif (notion de projet personnel et professionnel)
- vérifier la capacité des candidats à comprendre, à analyser l'activité et à s'exprimer à l'oral et à l'écrit

L'organisme de formation doit communiquer en direction des candidats sur les modalités des tests (contenu, date, durée, prix, lieu...).

L'organisme de formation se doit de donner aux candidats non retenus des préconisations et des conseils de formation.

A titre indicatif, ce test de sélection **peut contenir** les épreuves suivantes :

Un oral, permettant de situer les motivations du candidat à s'engager dans la formation

Une épreuve écrite, permettant d'évaluer les connaissances du candidat sur la discipline

Une épreuve pratique si nécessaire en plus des épreuves définies dans les exigences préalables.

Le jury sera constitué de binômes composés de spécialistes de la discipline dont au minimum un professeur de sports ou un BEES 2^{ème} degré ou un Diplôme d'Etat Supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport désigné par le directeur technique national.

III.6 - Le positionnement des stagiaires

Le positionnement correspond à l'analyse de la situation d'un stagiaire avant son entrée en formation en référence d'une part, aux compétences requises par le référentiel de certification d'un diplôme et d'autre part, à ses acquis. Il conduit à la construction d'un parcours individualisé de formation (P.I.F.) qui tient compte de ses capacités d'apprentissage et de ses possibilités de formation (statut, disponibilité, ...). Ce parcours est négocié entre l'organisme de formation et le candidat. Celui-ci se voit alors proposer la signature de son contrat de formation. Le P.I.F. conditionne la délivrance du livret de formation par la DRJSCS.

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.

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

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

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

↳ L'organisme de formation de :

- Construire les parcours de formation de chaque stagiaire
- Les proposer à la validation par le jury du DEJEPS
- 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 des financements

IV – La formation

IV.1 – L'organisation pédagogique

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

La mise en œuvre d'une pédagogie de l'alternance réclame une liaison étroite et permanente entre l'organisme de formation et ses formateurs, la structure d'accueil avec son 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 de la compétence du stagiaire.

Il paraît essentiel :

- de mettre en adéquation les contenus de formation entre l'organisme de formation et la structure d'accueil.
- de coordonner les actions des différents acteurs de la formation (formateurs et tuteurs).
- de 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 indispensable. Elle est à la charge de l'organisme de formation. Pour ce faire, il est à noter la possibilité de financement avec un OPCA ou un Conseil Régional.

IV.1.1 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. Cette formation ne correspond pas successivement à la préparation de chaque unité capitalisable selon sa numérotation, que la formation conduisant à une unité capitalisable peut être distribuée dans le temps.

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.

Descriptif sommaire des unités capitalisables (UC) constitutives du référentiel de certification du diplôme :

dans les deux unités capitalisables transversales quelle que soit la spécialité :

- UC 1 : Être capable de concevoir un projet d'action ;
- UC 2 : Être capable de coordonner la mise en œuvre d'un projet d'action dans l'unité capitalisable de la spécialité ;
- UC 3 : Être capable de conduire une démarche de perfectionnement sportif dans une discipline. dans l'unité capitalisable de la mention ;
- UC 4 : Être capable d'encadrer la discipline sportive définie dans la mention en sécurité.

IV.1.2 Le ruban pédagogique

Le ruban pédagogique permet d'avoir une vision globale de la formation. Il est un élément incontournable du dossier d'habilitation que doit déposer l'organisme de formation. Le ruban pédagogique clarifie l'organisation temporelle et pédagogique du plan de formation.

Il comprend essentiellement :

- La durée de la formation, il articule les différents objectifs de formation aux séquences de formation prévues en rapport avec les différentes Unités capitalisables constitutives du diplôme ainsi que leur position respective dans le planning de formation ;
- L'organisation de l'alternance : la répartition des temps de formation en entreprise et en centre de formation ;

- Le plan de certification c'est-à-dire les dates et lieux des différentes épreuves de certifications
Rappel (article 1 de l'arrêté du 20 novembre 2006) : Lorsque la formation est suivie dans le cadre de la formation initiale, sa durée minimale est de 1200 heures dont 700 heures en centre de formation.

IV.2 – L'alternance

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.

La structure d'accueil et plus particulièrement le tuteur ou le maître d'apprentissage vont donc faire acquérir des savoirs, des savoir-faire et des savoir-être. 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.

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 pédagogique est l'outil de liaison entre les deux espaces de formation.

Ses objectifs

- échanger les observations entre la structure et l'organisme de 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 ;
- 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 ;
- donne son avis sur les compétences acquises ;
- 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.

L'analyse des contraintes de travail

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. Par ailleurs, les tâches et responsabilités confiées par la structure d'accueil au stagiaire doivent évoluer et être en cohérence avec l'avancée dans la formation et les acquisitions en centre de formation.

Des contraintes conditionnent fortement l'organisation de l'alternance. Pour qu'il y ait une effective prise de responsabilité, il est indispensable d'analyser les rythmes de travail et de bâtir des rythmes d'alternance en cohérence avec les réalités professionnelles. La nécessaire prise en compte des contraintes professionnelles ne doit pas, pour autant, occulter les contraintes d'ordre pédagogique.

Le projet d'alternance

Il s'agit de construire un projet de formation global et négocié entre les différents partenaires.

Les acquisitions effectives en centre ou en structure sont de natures différentes mais ne peuvent se résumer à une application théorie/pratique, car on acquiert dans les deux lieux des éléments de théorie et des éléments de pratique. La différence essentielle tient au fait que dans le centre de formation sont enseignés des capacités et des savoirs relatifs au travail prescrit (celui du référentiel professionnel) alors que dans la structure, le stagiaire est confronté au travail réel. On veillera, dans la construction, à ce que les apports en centre de formation soient en phase avec l'émergence des nouvelles compétences du stagiaire et de sa professionnalisation.

Les contenus dispensés en centre ou en structure sont différents car il arrive que les conceptions du travail prescrit soient autres que celles du travail réel.

Si aucune interface de formation n'est constituée, il s'en suit une véritable perte de sens par rapport au projet global de formation. Il paraît important de partir des problèmes rencontrés en situation professionnelle pour construire des situations de formation en centre. C'est au travers de l'analyse individuelle ou collective des pratiques professionnelles, de la liaison avec les tuteurs, et des différents outils de suivi que pourra s'effectuer une réelle mise en relation des différentes séquences d'apprentissage.

IV.3 – Le tutorat

Le tuteur (rôle et missions)

Il doit être impliqué dans le milieu fédéral et justifier d'une expérience minimum de trois saisons sportives d'encadrement.

Qualifications minimales requises :

- Professeur de sport
- BEES 2^{ème} degré option taekwondo
- Diplôme d'Etat Supérieur de la Jeunesse, de l'éducation populaire et du sport mention taekwondo et disciplines associées, spécialité performance sportive
- Diplôme d'Etat de la Jeunesse, de l'éducation populaire et du sport, mention taekwondo et disciplines associées spécialité perfectionnement sportif
- BEES 1^{er} degré Taekwondo, par dérogation du directeur technique national

Pivot de la pédagogie de l'alternance, le tuteur a un rôle essentiel à plusieurs niveaux :

- 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 la culture professionnelle inhérente au secteur qui est le nôtre, évalue l'acquisition des compétences professionnelles ;
- il lui apporte des éléments de connaissances, de savoir-faire et de savoir-être indispensables à la pratique et l'enseignement du taekwondo ou disciplines associées, 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 ;
- le tuteur remplira le document attestant que le stagiaire a bien suivi la formation en structure d'accueil conformément au volume d'heures déterminé ;
- il peut participer aux évaluations certificatives.

IV.4 – Description des contenus de formation

Les contenus de formation sont une déclinaison opérationnelle à la fois du référentiel professionnel mais également des unités capitalisables (UC). La formation, rendue opérationnelle par la cohérence de construction des contenus entre le référentiel professionnel et les unités capitalisables permettra aux stagiaires de préparer dans les meilleures conditions, les épreuves de certification.

V – La certification

V.1 - Méthodologie

Pour construire une situation d'évaluation il faut :

- formuler avec précision les caractéristiques de la situation
- veiller à ce que les consignes soient sans équivoque
- préciser ce qui est mis à disposition
- déterminer les éléments à caractère éliminatoire
- construire une grille d'évaluation avec critères
- prévoir un rattrapage suffisamment espacé dans le temps pour que le candidat acquiert les éléments de compétences absents (cf. ruban pédagogique)
- répartir les situations pédagogiques dans le temps

Le Directeur régional nomme le jury et délivre les diplômes.

Le jury est composé de : (Instruction N° 03-111 JS DU 4 juillet 2003 en annexe)

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

Il est en outre présidé par un fonctionnaire de catégorie A du MSS.

Le rôle du jury :

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

Le jury peut déléguer à des formateurs, des tuteurs, des experts... certaines évaluations. 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 qu'il a retenu.

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

V.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 objectifs d'intégration concernés.

Les épreuves certificatives sont évaluées par le jury désigné par le Directeur régional de la jeunesse des sports et de la cohésion sociale, le jury pouvant soit déléguer partiellement l'évaluation au centre de formation en adjoignant des experts, soit la déléguer totalement aux formateurs du centre. Ces épreuves certificatives visent à valider les UC, une UC pouvant faire l'objet de plusieurs sous épreuves certificatives. Si un candidat échoue lors d'une épreuve certificative, il a la possibilité de repasser une deuxième fois cette épreuve.

Il est donc nécessaire de prévoir un rattrapage par épreuve certificative dans le ruban pédagogique.

V.3 – Les épreuves

Rappel art. 16 de l'arrêté du 20 nov. 2006 (art 212 .64 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 spécialité et 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)

Le processus de certification doit permettre l'évaluation distincte de chaque unité capitalisable.

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.

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

UC1 : EC de concevoir un projet d'action et UC2 : EC de coordonner un projet d'action.

Epreuve certificative possible:

Un dossier « projet de développement de structure » suivi d'un entretien.

Le candidat rédige un dossier d'au moins 20 pages dactylographiées qui présente un projet visant au développement d'une structure associative de taekwondo ou d'une discipline associée. Ce projet doit être réalisé.

Le dossier présente la conception et la mise en œuvre du projet, en spécifiant les points suivants :

- un diagnostic précis du contexte,
- les objectifs poursuivis,
- le détail des actions à mener,
- l'organisation financière et humaine,
- les éléments d'évaluation du projet.
- les méthodes d'animation de son équipe
- les évaluations intermédiaires et adaptations de son action
- les bilans de ses actions et de son équipe

Le contenu du dossier est présenté par le candidat pendant 15 minutes, suivi d'un entretien de 30 minutes maximum avec le jury.

La réussite à cette épreuve valide l'UC 1 « EC de concevoir un projet d'action » et l'UC2 « EC de coordonner un projet d'action ».

Epreuve formative possible :

Le candidat présente l'avancée de ses travaux sur le « projet de développement de structure » correspondant à ce qu'il présentera lors de l'épreuve certificative.

UC3 : EC de conduire une démarche de perfectionnement sportif

L'UC 3 peut comprendre 2 épreuves en situation d'activité pédagogique réelle.

Epreuve certificative 1 possible :

Une épreuve pédagogique de perfectionnement technique en situation suivie d'un entretien.

Le candidat conduit une séance de perfectionnement technique d'une durée de 1h qu'il situera dans sa progression pédagogique. Lors de l'épreuve certificative, le public est issu de la structure. Le thème de la séance est tiré au sort par le candidat.

Suite à la conduite de séance, le candidat a un entretien de 20 minutes avec le jury afin de justifier ses choix pédagogiques et expliciter le déroulement de la séance.

Epreuve certificative 2 possible :

Une épreuve pédagogique de formation de cadre en situation suivie d'un entretien.

Le candidat conduit une séquence de formation dans un cursus de formation de cadres fédérales d'une durée de 1h. Le thème de la séquence de formation est tiré au sort par le candidat.

Suite à la conduite de séance, le candidat a un entretien de 20 minutes avec le jury afin de justifier ses choix pédagogiques et expliciter le déroulement de la séance.

La réussite à ces épreuves valide l'UC3 « EC de conduire une démarche de perfectionnement sportif ».

Epreuve formative 1 possible :

Le candidat prépare une séance de perfectionnement technique de 1h et conduit une partie de la séance, à la demande du jury, avec le public des stagiaires de la formation (durée 20 minutes) suivi d'un débat entre stagiaires de la formation sur l'analyse de la séance (15 minutes).

Epreuve formative 2 possible :

Interventions dans le cadre d'un cursus de formations fédérales suivi d'un entretien de 20 minutes à l'issue des interventions conduites.

UC 4 : EC d'encadrer la discipline en sécurité

Epreuve possible :

Epreuve de démonstration technique de sécurité

(Temps de préparation : 30 minutes, temps de présentation : 30 minutes).

Le candidat tire au sort un sujet sur les aspects techniques de sa discipline. Il effectue une démonstration en sécurité, puis présente des éléments d'analyse et propose des procédés d'optimisation de la sécurité et de la technique.

Taekwondo :

- *enchaînements technico-tactiques liés à la compétition combat*
- *un poomsé*
- *techniques de membres inférieurs*
- *techniques de membres supérieurs*

Disciplines associées :

- *formes de travail à deux*
- *formes de travail individuelles*

La réussite à cette épreuve valide l'UC 4 « EC d'encadrer la discipline en sécurité ».

Epreuve formative possible :

Une épreuve de démonstration technique de sécurité

Le candidat effectue une démonstration, puis présente des éléments d'analyse et propose des procédés d'optimisation, sur un sujet technique de son choix (temps de présentation de 20 minutes), suivi d'un débat de 15 minutes entre stagiaires de la formation sur l'analyse de l'épreuve

Equivalences

Les titulaires :

— du brevet d'Etat d'éducateur sportif du premier degré option « karaté et arts martiaux affinitaires ou taekwondo et disciplines associées » et du 1er dan taekwondo ou d'une discipline associée délivré par la Fédération française de taekwondo et disciplines associées ; ou

— du brevet d'Etat d'éducateur sportif du premier degré option « karaté et arts martiaux affinitaires » et du 1er dan taekwondo ou d'une discipline associée délivré par la Fédération française de taekwondo et disciplines associées, obtiennent, sur demande auprès du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la vie associative, l'unité capitalisable 4 (UC 4) « Etre capable d'encadrer le taekwondo et disciplines associées en sécurité » du diplôme d'Etat de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « perfectionnement sportif », mention « taekwondo et disciplines associées ».

Les titulaires du diplôme d'instructeur fédéral et du 1er dan délivré par la Fédération française de taekwondo et disciplines associées obtiennent, sur demande auprès du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la vie associative, l'unité capitalisable 4 (UC 4) « Etre capable d'encadrer le taekwondo et disciplines associées en sécurité » du diplôme d'Etat de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « perfectionnement sportif », mention « taekwondo et disciplines associées », s'ils justifient de trois années d'expérience d'encadrement en taekwondo ou dans une discipline associée incluant au minimum trois cent cinquante heures au cours des cinq dernières années.

Cette expérience est attestée par le directeur technique national du taekwondo et des disciplines associées.

V. 4 - La validation des acquis de l'expérience

Définition et généralités

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

La validation des acquis produit les mêmes effets que les autres modes de certification. L'ensemble des compétences acquises dans l'exercice d'une activité salariée ou bénévole en rapport direct avec le contenu du diplôme peut être pris en compte au titre de la validation.

C'est une démarche individuelle du candidat qui le situe à égalité avec ceux issus de la formation et qui y associe les professionnels.

La durée minimale d'activité requise ne peut être inférieure 2400 heures sur une durée minimum de 36 mois cumulés.

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 et organisation

Conditions d'accès :

- attester d'un volume horaire équivalent à 2400 heures sur une durée minimum de 36 mois cumulés dans une activité salariée, non salariée ou bénévole en rapport direct avec la finalité du diplôme visé
- on ne peut présenter qu'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 par la DRJSCS
- le candidat adresse la première partie du dossier à la DRJSCS du lieu de résidence
- vérification des 2400 heures sur une durée minimum de 36 mois cumulés
- 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 & 2) deux mois avant la date de réunion 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

VI – Le dossier de demande d'habilitation

VI.1 - Définitions et généralités

L'habilitation est la procédure qui vise à autoriser un organisme de formation à mettre en œuvre une formation au DE JEPS.

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 (lieu de l'alternance), 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.

VI.2 - Démarches préalables

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

Le code du travail impose la déclaration d'activités des prestataires de formation (anciennement déclaration préalable d'existence) qui est déposée auprès de la direction régionale du travail, de l'emploi, et de la formation professionnelle (DRTEFP).

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 jeunesse et des sports. Le cycle de formation précité est organisé conformément à un cahier des charges défini par le ministre chargé de la jeunesse et des sports et sous l'autorité du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la vie associative 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 juillet 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 taekwondo et disciplines associées (arrêté du 18 décembre 2008)
- 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 juillet 2006 (A .212.64 cod) délivrée par le directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale
- la qualification des formateurs correspondant à la mention taekwondo et disciplines associées
- la qualification des tuteurs correspondant à la mention taekwondo et disciplines associées
- 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 DEJEPS spécialité perfectionnement sportif mention taekwondo et disciplines associées :

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 :

<p><i>Concevoir le référentiel professionnel Complété et adapté</i></p>		<p><i>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</i></p>
<p><i>Concevoir les UC</i></p>		<p><i>Les notions d'OTI, OT, OI, OP Les démarches de dérivation et de spécification</i></p>
<p><i>Construire des processus d'évaluation certificative</i></p>		<p><i>Les différents types d'évaluation Les notions de compétence, capacité, connaissances et performances</i></p>
<p><i>Proposer un dispositif de sélection Mettre en œuvre un dispositif de positionnement</i></p>		<p><i>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</i></p>
<p><i>Concevoir des parcours individualisés</i></p>		<p><i>Individualisation des parcours de formation</i></p>
<p><i>Décliner l'organisation pédagogique détaillée de la formation</i></p>		<p><i>Objectifs de formation Planning de formation Formes d'alternance Programme de formation : volume horaire, séquences de formation, outils de formation,</i></p>

VII – Annexes

Annexes I - Les textes réglementaires

Avertissement : *Les textes réglementaires étant susceptibles d'évolution, les utilisateurs de ce livret veilleront à s'assurer de leur validité avant utilisation (contacts : DRJS). Les éléments reproduits ci-après correspondent aux textes en vigueur à la date de parution du livret.*

Les textes cadres

Décret n° 2006-1418 du 20 novembre 2006 portant règlement général du diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport délivré par le ministère chargé de la jeunesse 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 finalité éducatives dans les domaines d'activités physiques, sportives, socio-éducatives et culturelles.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000817594&dateTexte=JORF n°270 du 22 novembre 2006 page 17508 texte n° 34>

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 des sports 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.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000817596&dateTexte=JORF n°270 du 22 novembre 2006 page 17524 texte n° 40>

Arrêté du 23 novembre 2007 modifiant les arrêtés du 20 novembre 2006 portant organisation du diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « perfectionnement sportif » et du diplôme d'État supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « performance sportive » délivrés par le ministère chargé de la jeunesse et des sports

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000017572715&fastPos= JORF n°0281 du 4 décembre 2007 page 19584 texte n° 25>

Les arrêtés relatifs à la mention taekwondo et disciplines associées

L'arrêté du 18 décembre 2008 portant création de la mention « taekwondo et disciplines associées » du diplôme d'Etat de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « perfectionnement sportif »

NOR: SJSF0830722A

Les instructions

Instruction n° 07-022 JS du 29 janvier 2007

Objet : Création des mentions «perfectionnement sportif» du diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (DE JEPS) et «performance sportive» du diplôme d'État supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport.

Diplôme d'État supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (DES JEPS).
P. J. : Cahier des charges pour la création de ces mentions. Mentions existantes des DE JEPS et DES JEPS.

<http://www.intranet.jeunesse-sports.gouv.fr/PdfPrive/Instruction/07/07-022.PDF>

Instruction n° 07-105 JS du 30 juillet 2007

Objet : Modalités de mise en œuvre du diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (DE JEPS) et «performance sportive» du diplôme d'État supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (DES JEPS).

<http://www.intranet.jeunesse-sports.gouv.fr/PdfPrive/Instruction/07/07-105.PDF>

Annexe II - 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).

Acquis :

Ensemble des savoirs théoriques, des savoirs faire, des méthodes...qu'une personne manifeste dans une activité professionnelle avec un réel degré de maîtrise. Les acquis qui sont exigés pour pouvoir suivre une formation sont appelés les pré-requis de cette même formation.

Activité :

L'activité professionnelle est une des composantes d'un emploi type. Elle est composée d'un ensemble de tâches que le titulaire de la certification est en capacité de réaliser.

Pré requis :

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

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 :

Au plan général, on désignera par apprentissage l'ensemble des processus qu'une personne mobilise pour acquérir des connaissances, maîtriser des habiletés professionnelles ou techniques, développer des attitudes adaptées aux situations rencontrées....

L'apprentissage est dit auto-dirigé « quand l'apprenant exerce le contrôle et la responsabilité sur le choix des objectifs et des moyens de l'apprentissage » (Spear G.).

La notion d'apprentissage auto-dirigé ainsi que les conséquences opérationnelles de sa mise en œuvre se développent à partir des modèles du courant humaniste de la formation des personnes (Rogers), des tendances progressistes de l'éducation par projet (Dewey).

Capacité :

Ensemble de dispositions et d'acquis dont la mise en œuvre se traduit par des résultats observables.

ou

Potentiel d'un individu en termes de combinaisons de connaissances, savoir-faire, aptitudes, comportements ou attitudes.

Certification :

Le terme certification est un terme générique s'appliquant à un grand nombre d'objets et d'actes officiels ou non.

Ne seront considérées ici que les certifications concernant le processus de vérification d'une maîtrise professionnelle (sous l'angle des personnes) et son résultat.

Ne sont pas considérées ici les certifications s'appliquant aux entreprises (par exemple de type ISO).

Certificat de qualification professionnelle (CQP) :

Mis en place par une branche professionnelle pour répondre à ses besoins spécifiques, ce certificat atteste de la maîtrise par un individu de compétences liées à une qualification identifiée par la branche considérée.

Le CQP, qui n'a pas de niveau reconnu par l'Etat, n'a de valeur que dans la branche ou le regroupement de branches qui l'a créé.

L'élaboration d'un CQP relève d'une décision de la Commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) de la branche.

Certification professionnelle, certification à finalité professionnelle :

Une certification professionnelle enregistrée au RNCP atteste d'une "qualification" c'est-à-dire de capacités à réaliser des activités professionnelles dans le cadre de plusieurs situations de travail, à des degrés de responsabilités définis dans un "référentiel".

Ne pas confondre avec : norme, label qualité, habilitation pour certaines activités...

Les « certifications » relatives à des habilitations nécessaires pour l'exercice d'une activité réglementée ne sont pas enregistrées au RNCP.

Connaissances déclaratives :

Essentiellement des connaissances liées aux faits et aux principes, elles sont descriptives, et indépendantes des usages pratiques qui en sont fait.

Connaissances procédurales :

Des connaissances qui mettent en association des buts, des actions et des situations. Elles sont spécifiques dans leurs usages et sont proches de l'action concrète.

On remarquera que des connaissances procédurales peuvent avoir été acquises par l'action sans référence particulière à des savoirs déclaratifs.

Compétences :

La notion de compétences est le plus souvent présentée comme un système de savoirs faire, ensemble de connaissances organisées en schéma opératoire permettant d'identifier des problèmes et de les résoudre.

“ Ensemble stabilisé de savoirs et de savoir-faire, de conduite-type, de procédures standards, de types de raisonnement que l'on peut mettre en œuvre sans apprentissage nouveau ” (De Montmollin)

«Savoir mobiliser ses connaissances et qualités pour faire face à un problème donné ” (Mandon)

“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). La compétence a un caractère efficace et intégrateur: elle mobilise des connaissances.....elle est évaluable à travers des performances ” (Gillet)

« Capacité validée à mobiliser des savoirs acquis de toute nature afin de maîtriser une situation professionnelle dans différentes conditions de réalisation »

« Ensemble de savoirs de toute nature, de comportements, structuré et mobilisé en fonction d'objectifs dans des situations de travail » 1998- GARF Groupement des animateurs et responsables de formation en entreprise.

Commission professionnelle consultative (CPC) :

Créées par un décret en 1972, les commissions professionnelles consultatives ont pour fonction d'élaborer les référentiels des diplômes et titres professionnels. Elles sont composées de représentants des ministères qui les organisent, de représentants des partenaires sociaux, d'enseignants. Leurs travaux sont généralement animés et réalisés par des experts des domaines de formation, des métiers et des secteurs visés par la certification. Cinq ministères ont mis en place des CPC (ou des structures équivalentes), les ministères chargés de l'Education nationale (du CAP au BTS), de l'Agriculture, de la Jeunesse et des Sports, de l'Emploi, des Affaires sociales et de la Santé.

Diplôme :

Document écrit établissant des droits (selon les cas : accès aux concours, poursuite d'études...). Il émane d'une autorité compétente, sous le contrôle de l'État. Il conditionne l'accès à certaines professions et à certaines formations ou concours. Il reconnaît au titulaire un niveau de capacité vérifié. Si les termes "diplôme nationaux" et "diplôme d'État" s'appliquent exclusivement à des certifications ministérielles, le mot "diplôme", entendu comme terme générique, définit une certification, voire le parchemin remis aux lauréats.

Dispositif de formation :

On définit généralement un dispositif comme la manière dont on agence et organise les divers éléments d'un ensemble. Le dispositif désigne en ce sens, le cadre organisé dans lequel se déroule une action de formation. Toute action de formation se développant au sein d'un dispositif donné prend en compte une série de questionnements concernant :

- Analyse de la demande de formation
- Analyse du public à former
- Analyse des objectifs de la formation
- Analyse des contenus de formation
- Analyse des méthodes de formation
- Analyse des ressources à mobiliser
- Analyse de l'évaluation de l'action de formation

Un dispositif de formation se déroule dans le temps à partir du scénario conçu par les formateurs suite à l'analyse de la commande de formation et la prise en compte des besoins de formation.

Équivalence :

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.

Évaluation :

« Une démarche d'observation et d'identification des effets de l'enseignement visant à guider les décisions nécessaires au bon fonctionnement de l'école ». Cardinet 1986

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

« Évaluer c'est mettre en relation de façon explicite ou implicite un référent (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.

Formations :

- 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 (entreprise).

- 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 action :**

Ensemble des méthodes de formation qui articulent apprentissage et production individuelle ou collective, en se basant sur la résolution de problèmes et de cas réels, partagés par un groupe de stagiaires ou d'apprenants en interaction.

- **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).

Ingénierie :

La notion est dérivée du mot anglais « engineering ». 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.

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 et le contrôle de sa mise en œuvre et l'évaluation de la formation (AFNOR).

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.

LMD :

Le dispositif LMD s'inscrit dans une réforme issue du processus européen dit de Sorbonne et de Bologne. Il concerne, pour la France, essentiellement les diplômes universitaires délivrés sous la responsabilité des universités, elles-mêmes sous tutelle du Ministère de l'Éducation Nationale.

L'appellation Licence, Master ou Doctorat renvoie à la fois à :

- des intitulés de diplômes nationaux universitaires,
- des grades, dont seul le ministère de l'Éducation nationale a le monopole d'attribution. Le Baccalauréat est le premier grade universitaire. Ces grades peuvent être attribués à d'autres

certifications comme les diplômes d'Ingénieur ou des diplômes visés. Cette attribution fait l'objet d'une publication au Bulletin Officiel de l'Éducation Nationale (BOEN) après avis prononcé par le CNESER sur examen des demandes.

La CNCP n'attribue aucun grade en termes de Licence, Master ou Doctorat lorsqu'elle émet un avis sur une demande d'enregistrement au RNCP. Par contre, toutes les certifications ayant reçu un grade sont enregistrées de droit au RNCP.

Maître d'ouvrage :

C'est la personne morale qui passe commande d'une action de formation à partir de l'analyse de la pertinence d'une réponse formation au regard des demandes exprimées. Il choisit le maître d'œuvre de formation, analyse la réponse initiale de formation et valide la réponse formation proposée par le maître d'œuvre.

Maître d'œuvre :

Le maître d'œuvre est la personne morale qui conçoit et réalise l'action de formation commandée par le maître d'ouvrage. Sur la base du cahier des charges du maître d'ouvrage, il devra concevoir le projet de formation qu'il soumet au maître d'ouvrage.

Niveau de formation :

Position hiérarchique d'un diplôme, d'un titre homologué ou d'une formation dans une nomenclature (AFNOR)

Les certifications sont positionnées en fonction de niveaux permettant de situer la qualification d'une personne ayant réussi avec succès les évaluations permettant l'octroi d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle. Ces niveaux s'échelonnent de I à V, dans un ordre décroissant : le niveau I correspondant au niveau de qualification le plus élevé.

La grille des niveaux actuelle a été construite en 1969 en s'appuyant sur une grille établie en 1967 pour classer les formations conduisant aux diplômes de l'Éducation Nationale. La nomenclature de 1969 permet deux usages :

- *l'un définit une hiérarchie sur la base d'un parcours de formation (il est exprimé généralement en nombre d'années d'étude)*
- *l'autre définit une hiérarchie sur la base d'une correspondance avec le positionnement des emplois que pourraient occuper les titulaires de la certification en fonction du métier visé ou des fonctions susceptibles d'être assumées avec des degrés de responsabilité et d'autonomie définis.*

Le RNCP recense les certifications concernées par ces deux usages.

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 savoir-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-acquis, pré-requis :

On appelle pré acquis, les acquis qui sont maîtrisés à l'entrée en formation en relation avec l'expérience professionnelle et le parcours de formation du stagiaire. Prendre en compte les acquis de départ est un des objectifs de l'évaluation diagnostique en début de formation permettant de valider les savoirs, savoir-faire déjà là.

On appelle pré-requis les capacités et compétences que doit posséder un candidat ou un stagiaire à l'entrée de la formation qu'il désire poursuivre, ces pré-requis étant les conditions initiales de sa réussite ultérieure.

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 Inffo 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 deux 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,).

Unité Capitalisable (UC) :

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

Annexe III - Sigles

AFNOR : Association Française de Normalisation

AFPS : Attestation de Formation aux Premiers Secours

ANPE : Agence Nationale Pour l'Emploi

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

ATT : Attestation Technique

BEES : Brevet d'État d'Éducateur Sportif

BP JEPS : Brevets Professionnels de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du sport

DE JEPS : Diplôme d'État de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport

DES JEPS : Diplôme d'Etat Supérieur de la Jeunesse, de l'Éducation 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
ETP : Exigences Techniques Préalables
FDA : Fiche Descriptive d'Activité
MSS : Ministère de la Santé et 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
PSC1 : Prévention et secours civiques de niveau 1
TS : Tests de sélection
UC : Unité Capitalisable
VAE : Validation d'Acquis d'Expérience

Annexe IV - Contenus de formation

UC1 : Etre capable de concevoir un projet d'action

Compétences		Contenus de formation	Epreuves formatives (possibles)	Epreuves certificatives (possibles)
OI 11 EC d'analyser les enjeux du contexte socioprofessionnel	OI 111 EC d'inscrire son action dans le cadre des orientations et des valeurs de l'organisation dans une perspective éducative.	Le projet éducatif de la structure, les modalités de structuration d'une organisation	Le candidat présente l'avancée de ses travaux sur le « projet de développement de structure » correspondant à ce qu'il présentera lors de l'épreuve certificative.	<p><i>Une seule épreuve valide l'UC1 et l'UC2.</i></p> <p><i>Un dossier « projet de développement de structure » suivi d'un entretien.</i></p> <p>Le candidat rédige un dossier d'au moins 20 pages dactylographiées qui présente un projet visant au développement d'une structure associative de taekwondo ou d'une discipline associée. Ce projet doit être réalisé.</p>
	OI 112 EC de participer à des diagnostics sur un territoire.	Les différents types de diagnostics, les différentes méthodes et approches en sociologie		
	OI 113 EC d'inscrire son action dans le cadre des politiques publiques locales.	Grille d'analyse des différents politiques des acteurs institutionnels privés et publics		
	OI 114 EC de prendre en compte les réalités sociales, éducatives et culturelles des publics concernés.	Approche sociologique d'un territoire (les institutions, les différents partenaires privés et publics) Le contexte socio-économique		
	OI 115 EC d'agir dans le cadre des réseaux professionnels et institutionnels locaux.	Les différents acteurs institutionnels, missions et prérogatives, organisation et fonctionnement Connaissances du milieu fédéral (statuts, fonctionnement,...)		
OI 12 EC de formaliser les éléments d'un projet d'action	OI 121 EC d'impliquer les bénévoles dans la conception.	Gestion des ressources humaines, management d'équipe, méthodologie		
	OI 122 EC de définir les objectifs d'un projet d'action.	Méthodologie et démarche projet, le projet éducatif, les différents types d'objectifs		
	OI 123 EC de proposer les démarches pédagogiques adaptées aux objectifs et aux publics.	Les différents types de pédagogies, caractéristiques individuelles et environnementales des différents publics		
	OI 124 EC d'organiser la mise en œuvre de démarches participatives.	Gestion de groupe, les dynamiques de groupe		
	OI 125 EC de concevoir des démarches d'évaluation.	L'évaluation, définition, méthodes et outils		
OI 13 EC de définir les moyens nécessaires à la mise en œuvre d'un projet d'action	OI 131 EC de composer une équipe d'intervenants.	Les compétences, gestion de ressources humaines, la fiche de poste		
	OI 132 EC d'élaborer un budget prévisionnel.	Le livre associatif des comptes		
	OI 133 EC de négocier avec sa hiérarchie les financements d'un projet d'action.	La transaction, méthodologie de construction de son argumentaire, convaincre son auditoire, la prise de parole		
	OI 134 EC de prendre en compte l'impact de son action sur l'environnement professionnel.	L'évaluation et la portée de son projet		

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

Compétences		Contenus de formation	Epreuves formatives (possibles)	Epreuves certificatives (possibles)		
OI 21 EC d'animer une équipe de travail	OI 211 EC de participer au recrutement de l'équipe	Gestion des ressources humaines. Droit du travail.CCNS	Le candidat présente l'avancée de ses travaux sur le « projet de développement de structure » correspondant à ce qu'il présentera lors de l'épreuve certificative.	<p><i>Une seule épreuve valide l'UC1 et l'UC2.</i></p> <p><i>Un dossier « projet de développement de structure » suivi d'un entretien.</i></p> <p>Le candidat rédige un dossier d'au moins 20 pages dactylographiées qui présente un projet visant au développement d'une structure associative de taekwondo ou d'une discipline associée. Ce projet doit être réalisé.</p>		
	OI 212 EC d'animer les réunions au sein de l'organisation.	Prise de parole en public. Communication				
	OI 213 EC de mettre en œuvre les procédures de travail.	Conception et suivi d'un cahier des charges				
	OI 214 EC de participer aux actions de tutorat dans l'organisation	Les méthodes d'accompagnement en situation professionnelle				
	OI 215 EC de faciliter les démarches participatives au sein de l'organisation	Les différents facteurs de motivation personnelle				
	OI 216 EC d'accompagner le développement des membres de l'équipe.	Développement personnel ; Formation professionnelle continue ; Evolution des postes de travail ; Bilan de compétences ; définir des axes de progression etc....				
OI 22 EC de promouvoir les actions programmées	OI 221 EC de représenter l'organisation.	Les moyens d'adaptation au contexte de son intervention				
	OI 222 EC de concevoir une démarche de communication.	Les différents outils de communication				
	OI 223 EC de participer aux actions des réseaux partenaires.	Les moyens d'adaptation à la commande partenariale				
OI 23 EC de gérer la logistique des programmes d'action	OI 231 EC de contrôler le budget des actions programmées	Elaboration d'outils de suivi du budget prévisionnel				
	OI 232 EC de gérer les partenariats financiers.	Les exigences des différents partenaires financeurs				
	OI 233 EC de planifier l'utilisation des espaces de pratique et des moyens matériels	Méthodologie de planification ; élaboration de planning d'installation				
	OI 234 EC de rendre compte de l'utilisation des moyens financiers.	Conception et présentation d'un bilan financier				
	OI 235 EC d'anticiper les besoins en termes logistique	Définition des besoins matériels, humains et financiers				
	OI 236 EC d'organiser la maintenance technique.	Elaboration d'une procédure de maintenances techniques				
OI 24 EC d'animer la démarche qualité	OI 241 EC de veiller au respect des procédures de travail.	Elaboration de cahiers des charges				
	OI 242 EC d'adapter le programme d'action en cas de nécessité.	L'évaluation, les moyens de régulation				
	OI 243 EC d'effectuer le bilan des actions réalisées.	Les synthèses d'action ; Conception de recueil de données, de suivi de progression, connaissance des indicateurs de réussite.				

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

Compétences		Contenus de formation	Epreuves formatives (possibles)	Epreuves certificatives (possibles)
OI 31 EC de conduire une démarche d'enseignement	OI 311 EC de définir une progression pédagogique dans une discipline.	Définitions des objectifs, définitions des caractéristiques des publics. Les différentes méthodes pédagogiques. Planification des différents cycles au regard de la progression technique de la FFTDA. Evaluation prédictive, formative et sommative.	<p><u>Epreuve formative 1 possible :</u></p> <p>Le candidat prépare une séance de perfectionnement technique de 1h et conduit une partie de la séance, à la demande du jury, avec le public des stagiaires de la formation (durée 20 minutes) suivi d'un débat entre stagiaires de la formation sur l'analyse de la séance (15 minutes).</p> <p><u>Epreuve formative 2 possible :</u></p> <p>Interventions dans le cadre d'un cursus de formations fédérales suivi d'un entretien de 20 minutes à l'issue des interventions conduites.</p>	<p><i>L'UC 3 peut comprendre 2 épreuves en situation d'activité pédagogique réelle.</i></p> <p><u>Epreuve certificative 1 possible :</u></p> <p><i>Une épreuve pédagogique de perfectionnement technique en situation suivie d'un entretien.</i></p> <p>Le candidat conduit une séance de perfectionnement technique d'une durée de 1h qu'il situera dans sa progression pédagogique. Lors de l'épreuve certificative, le public est issu de la structure. Le thème de la séance est tiré au sort par le candidat.</p> <p>Suite à la conduite de séance, le candidat a un entretien de 20 minutes avec le jury afin de justifier ses choix pédagogiques et expliciter le déroulement de la séance.</p> <p><u>Epreuve certificative 2 possible :</u></p> <p><i>Une épreuve pédagogique de formation de cadre en situation suivie d'un entretien.</i></p> <p>Le candidat conduit une séquence de formation dans un cursus de formation de cadres fédérales d'une durée de 1h. Le thème de la séquence de formation est tiré au sort par le candidat.</p> <p>Suite à la conduite de séance, le candidat a un entretien de 20 minutes avec le jury afin de justifier ses choix pédagogiques et expliciter le déroulement de la séquence.</p>
	OI 312 EC de conduire un enseignement dans une discipline.	La motivation, gestion et dynamique de groupe, les principes de l'animation, rôle, attitudes.		
	OI 313 EC de réguler son intervention en fonction des réactions du public.	Les causes de l'échec, évaluation et analyse.		
	OI 314 EC d'évaluer un cycle d'enseignement.	Moyens et outils d'analyse. Différentiel entre les objectifs et les résultats.		
OI 32 EC de conduire une démarche d'entraînement	OI 321 EC de définir le plan d'entraînement.	Modélisation de la performance en taekwondo et D.A. Logique interne de l'activité en taekwondo et des DA. Les principes d'entraînements, connaissances anatomique et biomécaniques, physiologique, et psychologique. Les méthodes de préparation physiques, les fondamentaux technico-tactique, les méthodes de la préparation mentale, la planification d'entraînement Cadre institutionnel du haut niveau		
	OI 322 EC de conduire l'entraînement dans une discipline en taekwondo ou DA.	Relation entraîneur – entraîné, les techniques d'encadrement de séances orientées vers la recherche de la performance.		
	OI 323 EC d'encadrer un groupe dans le cadre de la compétition.	Logistiques, gestion des athlètes (réveil musculaire,...). Le coaching, l'observation.		
	OI 324 EC d'évaluer le cycle d'entraînement.	Connaissance et utilisations des outils d'évaluation, des batteries de tests, des indicateurs de réussite, traitement des résultats.		
OI 33 EC de conduire des actions de formation	OI 331 EC d'élaborer des scénarios pédagogiques	Différentes méthodes de préparation d'une séquence de formation		
	OI 332 EC de préparer les supports de ses interventions.	Les outils de communication, informatique et logiciels, les différents supports utilisables en séquence de formation		
	OI 333 EC de mettre en œuvre une situation formative.	Les différentes méthodes d'intervention		
	OI 334 EC d'adapter son intervention aux réactions des stagiaires	Techniques d'analyse et de régulation		
	OI 335 EC d'évaluer des actions de formation.	Outils et modalités d'évaluation d'une action de formation.		

UC 4 : EC d'encadrer le taekwondo et disciplines associées en sécurité

Compétences		Contenus de formation	Epreuves formatives (possibles)	Epreuves certificatives (possibles)
OI 41 EC de réaliser en sécurité les démonstrations techniques	OI 411 EC d'évaluer les risques objectifs liés à la pratique de la discipline.	Les principales traumatologies de la discipline ; Analyse du geste; les risques traumatologiques liées à la gestuelle ; La préparation du corps à l'effort ; Pathologies spécifiques.	<p>Une épreuve de démonstration technique de sécurité</p> <p>Le candidat effectue une démonstration, puis présente des éléments d'analyse et propose des procédés d'optimisation, sur un sujet technique de son choix (temps de présentation de 20 minutes), suivi d'un débat de 15 minutes entre stagiaires de la formation sur l'analyse de l'épreuve.</p>	<p>Epreuve de démonstration technique de sécurité (Temps de préparation : 30 minutes, temps de présentation : 30 minutes).</p> <p>Le candidat tire au sort un sujet sur les aspects techniques de sa discipline. Il effectue une démonstration en sécurité, puis présente des éléments d'analyse et propose des procédés d'optimisation de la sécurité et de la technique.</p> <p>Taekwondo : <i>enchaînements technico-tactiques liés à la compétition combat /un poomsé / techniques de membres inférieurs/ techniques de membres supérieurs</i></p> <p>Disciplines associées : <i>formes de travail à deux/ formes de travail individuelles</i></p>
	OI 412 EC d'évaluer ses propres capacités à effectuer une démonstration technique.			
	OI 413 EC d'expliciter les différents éléments de la démonstration technique.	La progression technique de la discipline ; Réalisation et compréhension des techniques.		
OI 42 EC de réaliser les gestes professionnels nécessaires à la sécurité des pratiquants	OI 421 EC d'évaluer les risques objectifs liés à l'activité pour le pratiquant.	Les modes d'interventions selon les situations ; premiers secours spécifiques à la discipline ; les méthodes de préparation prophylactique.		
	OI 422 EC d'anticiper les risques potentiels pour le pratiquant.			
	OI 423 EC de maîtriser le comportement et les gestes à réaliser en cas d'incident ou d'accident.			
OI 43 EC d'assurer la sécurité des pratiquants et des tiers	OI 431 EC d'évaluer les risques objectifs liés au contexte de pratique	Les principales traumatologies de la discipline		
	OI 432 EC d'anticiper les risques juridiques liés à la pratique et au milieu dans lequel il se pratique.	La responsabilité des organisateurs d'APS ; Les règles d'hygiène et de sécurité des APS et des salles d'arts martiaux ; la réglementation médicale de la discipline ; Encadrement des mineurs ; accueil des mineurs.		
	OI 433 EC d'assurer la sécurité passive des équipements.			
	OI 434 EC de prévenir les comportements à risque.	Les différents types d'addiction ; dopage ; les conduites sectaires ; conduites dopantes et addictives ; emprise mentale et dépendance ; maltraitance.		