



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

LIVRET REFERENTIEL

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

Spécialité « *perfectionnement sportif* »

§

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

Spécialité « *performance sportive* »

Mention « **volley-ball** »

§

de l'Unité Capitalisable Complémentaire
« **baby et mini volley** » associée au DE JEPS

§

du Certificat de Spécialisation
« **beach volley** » associé au DES JEPS

Août 2009

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

BADIN Jean Charles	Président de la Commission des Educateurs et de l'Emploi FFVB
DUVETTE Jean Marc	CTS, Formateur FFVB
FRANCOIS Jean-Denis	Inspecteur coordonnateur
GARCIA Gilles	Professeur de sport, Creps de Montpellier
GEILER Brigitte	Professeur agrégée EPS, Membre de la Commission des Educateurs FFVB
LABORIE Pierre	CTN, Directeur des formations FFVB
PLASSE Laurence	Secrétaire des formations FFVB

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 du 2^{ème} degré.

La mise en œuvre de ces nouveaux diplômes s'appuie notamment par 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

SOMMAIRE

I - PRESENTATION DU CHAMP PROFESSIONNEL.....	5
I.1 - LES PRINCIPALES DONNEES CHIFFREES.....	5
I.2 - LE METIER.....	7
I.3 - TABLEAUX SYNTHESES DES ACTIVITES.....	10
1.3.1 - DEJEPS.....	10
1.3.2 - UCC de baby et mini volley.....	12
1.3.3 - DESJEPS.....	12
1.3.4 - CS de beach volley.....	13
II - PRINCIPES METHODOLOGIQUES.....	14
II.1 - DE LA FICHE DESCRIPTIVE D'ACTIVITES A L'INTEGRATION DES COMPETENCES.....	14
II.2 - DES DISPOSITIFS DE FORMATION CONSTRUITS A PARTIR DE L'ANALYSE DU CHAMP PROFESSIONNEL.....	14
II.3 - DES DISPOSITIFS DE FORMATION CENTRES SUR L'ACQUISITION DES COMPETENCES.....	15
II.4 - DES DISPOSITIFS DE FORMATION EN ALTERNANCE.....	15
II.5 - DES DISPOSITIFS QUI ORGANISENT LES PARCOURS INDIVIDUALISES DE FORMATION.....	15
III - L'ENTREE EN FORMATION.....	16
III.1 - GENERALITES. LES DIFFERENTES ETAPES.....	16
III.2 - L'INSCRIPTION A LA FORMATION.....	16
III.3 - EXIGENCES TECHNIQUES PREALABLES.....	17
III.4 - EXIGENCES PREALABLES A LA MISE EN SITUATION PEDAGOGIQUE.....	18
III.5 - LA SELECTION DES CANDIDATS.....	20
III.6 - LE POSITIONNEMENT DES STAGIAIRES.....	20
IV - LA FORMATION.....	21
IV.1 - L'ORGANISATION PEDAGOGIQUE.....	21
IV.2 - L'ALTERNANCE.....	21
IV.3 - LE TUTORAT.....	23
IV.4 - FINANCEMENT DE LA FORMATION.....	23
IV.5 - LE RUBAN PEDAGOGIQUE.....	23
IV.6 - DESCRIPTION DES CONTENUS DE FORMATION.....	24
IV.6.1 - DEJEPS.....	24
IV.6.2 - UCC de baby et mini volley.....	29
IV.6.3 - DESJEPS.....	32
IV.6.4 - CS de beach volley.....	42
V - LA CERTIFICATION.....	46
V.1 - PRINCIPES GENERAUX DE CERTIFICATION.....	46
V.2 - METHODOLOGIE.....	46
V.3 - ORGANISATION DE LA CERTIFICATION.....	47
V.4 - LES EPREUVES D'EVALUATION ET DE CERTIFICATION.....	47
V.4.1 - DEJEPS.....	47
V.4.2 - UCC de baby et mini volley.....	54
V.4.3 - DESJEPS.....	57
V.4.4 - CS de beach volley.....	63
V.5 - LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE.....	67
VI - LE DOSSIER DE DEMANDE D'HABILITATION.....	67
VI.1 - DEFINITIONS ET GENERALITES.....	67
VI.2 - DEMARCHES PREALABLES.....	68
VII - Annexes	
Annexe I : Référentiel de certification du DEJEPS.....	69
Annexe II : Référentiel de certification de l'UCC de baby et mini volley.....	70
Annexe III : Référentiel de certification du DESJEPS.....	71
Annexe IV : Référentiel de certification du CS de beach volley.....	73
Annexe V : Textes réglementaires.....	73
Annexe VI : Glossaire.....	74
Annexe VII : Sigles.....	78

I - PRESENTATION DU CHAMP PROFESSIONNEL

I.1 - LES PRINCIPALES DONNEES CHIFFREES

I.1.1 - Description du secteur

La Fédération française de volley-ball (FFVB) compte 95 000 licenciés répartis dans 1 477 clubs. Elle est structurée en 32 ligues, 96 comités départementaux en métropole et outre-mer. On peut estimer que (*selon une étude de 2001*) 1 800 000 français pratiquent le volley-ball de manière plus ou moins régulière ; on peut les classer dans 3 catégories :

- volley de plage – volley loisir et familial ;
- licenciés Fédérations scolaires universitaires et multisports ;
- licenciés FFVB.

Si la pratique compétitive est estimée à environ 25 000 licenciés générant un encadrement de plus en plus professionnel, les autres formes de pratiques (*jeunes, loisirs*), regroupant environ 74 000 licenciés dont 40 000 nouveaux chaque saison, nécessitent un encadrement adapté afin de pallier la perte de licenciés dans ce secteur non compétitif. En effet, cette discipline se doit d'affronter un véritable défi qui est celui de la mise en place d'un nouveau schéma de pratiques répondant aux sollicitations actuelles des pratiquants et à leurs attentes.

Il conviendrait d'une part, de permettre l'amélioration qualitative indispensable à l'essor de la formation à visée compétitive et d'autre part, de former un encadrement performant pour tous les secteurs en charge du volley pour tous : loisir, mini volley, volley-ball de plage, park volley...

Les plans de restructuration de la filière fédérale compétitive amateur ou professionnelle, ainsi que ceux de la filière de développement en reconstruction généreront un nombre croissant d'emplois pour le volley de salle et d'extérieur.

Dans ce contexte, la mise en place de qualifications renouvelées, adaptées aux nouvelles attentes des pratiquants et donc capables de rendre notre discipline plus attractive se révèle incontournable.

La FFVB dans le droit fil de la rénovation des diplômes, initiée par le ministère de la Jeunesse et des Sports, a été amenée à repenser l'organisation de la filière de formation aux métiers de l'encadrement en volley-ball et en beach volley, à redéfinir les modalités de l'offre de formation sur le territoire en fonction de l'employabilité. Ce réaménagement s'appuie sur la présente note d'opportunité.

I.1.2 - Un secteur en mutation

Les certifications nécessaires à la pratique compétitive et à l'animation portent en elles les germes de nombreux emplois potentiels.

Actuellement le constat est le suivant :

- chaque club évoluant au niveau national doit être encadré par au moins un titulaire du BEES 1^{er} degré (*actuellement nous sommes sur un chiffre de 320 éducateurs avec un taux de renouvellement annuel d'environ 20 à 30 %*),
- la demande de professionnels spécialisés dans l'animation représente un potentiel d'au moins 300 à 400 emplois de niveau IV et III avec le même niveau de renouvellement.

A ce potentiel d'emplois, s'ajoutent les emplois générés par le secteur touristique et de loisirs difficiles à évaluer mais potentiellement présents.

A ce jour, la majorité de l'encadrement est formée dans une optique de préparation à la performance, la plupart des cadres disposant de brevets fédéraux qui ne permettent pas d'encadrer contre rémunération et n'offrent pas de réelles perspectives de professionnalisation. L'enjeu fort pour la fédération est de mettre en œuvre un dispositif de formation et de certification adapté aux nouveaux besoins des clubs et des structures employeurs. Ce dispositif peut, en corollaire, permettre aux jeunes sportifs en difficulté scolaire et donc peu qualifiés, d'accéder à un véritable itinéraire d'insertion professionnelle d'autant plus porteur qu'il se fonde, au départ, sur un fonctionnement militant alimenté par leur passion.

L'évolution de la demande des pratiquants fait émerger de nouvelles formes de pratiques qui mettent les clubs devant le défi de devoir se réformer en profondeur afin de proposer une nouvelle offre fédérale de pratiques. Il est possible d'affirmer que cette évolution à venir est porteuse d'emplois nouveaux.

I.1.3 - Des besoins affirmés

Contrairement à ce qu'une certaine stagnation actuelle du nombre de licenciés peut laisser penser, la pratique d'activités sportives et culturelles est en expansion et s'articule autour de quatre axes :

- une demande individuelle de loisirs diversifiée qui se développe dans un environnement encadré ou non ;
- de nouvelles exigences en termes d'activités, de conditions de pratiques d'encadrement ;
- une prescription en matière de services d'animation volley-ball et beach destinés à des publics de plus en plus divers avec des objectifs de plus en plus ciblés ;
- des dispositifs publics construits en réponse à des réalités territoriales mieux identifiées.

En réponse à ces attentes sociales, les clubs s'adaptent progressivement en glissant vers :

- une contractualisation croissante des relations entre l'offre et la pratique ;
- l'émergence de compétences développées dans un cadre collectif ou partenarial s'appuyant sur une logique de réseaux ;
- une professionnalisation plus grande des intervenants et des cadres.

La mise en perspective, ou plutôt en prospective, du volley-ball sur les 15 à 20 années à venir montre la nécessaire formation et émergence de nouveaux professionnels qui ne seraient plus seulement des agents du développement du volley-ball œuvrant sur le terrain, mais qui pourraient se positionner à un niveau de conceptualisation des schémas de pratiques proposées et de coordination des acteurs en charge de celles-ci.

Les modifications du paysage socio économique et institutionnel du sport français en général et de cette discipline en particulier, montrent l'apparition de tendances lourdes :

- **démographie :**
 - Une évolution significative de la population fait apparaître de nouveaux profils de pratiquants ; par exemple en vingt ans les pratiquantes féminines âgées passent de 1/5 à 1/3 (*Mamy-Boum à venir*) ;
 - Les pratiquants adoptent des comportements différents en revendiquant une liberté de choix et un refus des contraintes inhérentes à notre activité ;
 - La pratique sportive est investie comme espace de consommation articulé autour du tryptique « plaisir-santé-loisir » avec un rapport au temps et au bien-être en pleine mutation.
- **gouvernance :**
 - Une cohérence de territoire sur des espaces partagés sur fond de mutualisation des aspirations et des ressources autour de diagnostics partagés.
- **« spectacularisation », professionnalisation, médiatisation :**
 - La valorisation de la mise en scène, de l'acrobatie, du spectacle à tous les niveaux de pratique ;
 - La créativité et l'hybridation des pratiques.
- **espaces de pratique :**
 - L'articulation de la mixité et de la proximité qui suppose notre ouverture à la diversité des demandes sociales ;
 - La maîtrise des coûts d'investissement et de gestion pour la recherche de nouveaux équilibres budgétaires ;
 - La prise en compte de la notion de développement durable autour des interfaces entre les équipements et leur environnement en secteur urbain ou rural dans le cadre d'un retour à la nature.

Pour répondre à ces enjeux sociaux et structurels à venir, suppose des professionnels capables de les prendre en compte en se fondant sur des compétences de coordination, synthèse, gestion, mise en perspective et décision.

L'accompagnement nécessaire du cadre de pratique fédéral, doit se concrétiser par le développement chez les professionnels de compétences relativement transversales couvrant l'ensemble des champs de pratique du volley-ball et du beach volley.

Il s'agit donc pour les différents acteurs institutionnels concernés (*administrations, structures fédérales, partenaires sociaux, collectivités territoriales etc.*) de définir, puis de mettre en œuvre des dispositifs opérationnels, coordonnés aux différents échelons de la pratique et ainsi de déterminer le potentiel

d'emploi que cette évolution de nos pratiques recèle. Pour ce faire, il conviendra de répondre aux besoins et attentes des pratiquants, tout en garantissant leur sécurité et celle des tiers.

La prise en compte de ce facteur quantitatif ne doit pas nous faire perdre de vue l'encadrement de nos pratiques compétitives, qui doivent rester le cœur de métier de nos encadrants. En effet on recense aujourd'hui 318 équipes évoluant au niveau national selon la ventilation suivante : 42 équipes professionnelles (*gestion Ligue nationale de volley : LNV*) et 276 équipes relevant du secteur amateur (*gestion Fédération française de volley-ball : FFVB*). Il y a visiblement là des compétences spécifiques dites « traditionnelles » qu'il ne faut surtout pas perdre de vue. La détection et l'accompagnement de la formation des potentiels sont la clef de voûte de la filière d'accès au haut niveau...

I.2 – LE METIER

I.2.1 - De nouvelles qualifications requises

La prise en compte de l'évolution de cette discipline impose de former des cadres en capacité à intervenir au quotidien de manière performante dans le domaine du fonctionnement de l'organisation employeuse et de la mise en œuvre de son projet. Ainsi l'action des professionnels 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 : l'émancipation de la personne, la performance de ses collectifs de jeu, le développement de la citoyenneté, l'accompagnement de potentiels vers le plus haut niveau de pratique possible, la recherche d'un mieux être de la personne, l'adhésion à un projet collectif significatif...

I.2.2 - Les employeurs potentiels

5 grands types d'employeurs peuvent être distingués :

- Les structures associatives fédérales : ligues (32 dont 23 en métropole et 9 en outre mer), comités départementaux (96), clubs sportifs (1 477).
- Les autres structures associatives : accueil collectif de mineurs avec ou sans hébergement (*centres de loisirs, centres de vacances, ...*).
- Les structures professionnelles dites « clubs pro » qui évoluent en ligue A et ligue B masculines et féminines (42 clubs).
- Les structures commerciales
- Les collectivités territoriales :
 - Communes.
 - Regroupement de communes (*regroupements d'agglomérations : Communautés d'agglomération, communautés urbaines, Syndicats d'agglomérations nouvelles, communautés de communes, ...*).
 - Conseils Généraux.
 - Conseils Régionaux.

I.2.3 - Les trois grands secteurs de formation

- L'encadrement du sport professionnel couvrant les équipes professionnelles, les centres de formation de joueurs professionnels, les fonctions de manager de club, de joueur (*secteur professionnel, salle*) ;
- L'encadrement du sport amateur couvrant les équipes, nécessitant une professionnalisation de l'encadrement (*secteur amateur, salle et beach*).
- La promotion et le développement de l'activité nécessitant une professionnalisation des cadres (*secteur institutionnel et développement*).
 - Ces 3 secteurs concernent la salle et le beach volley. Ce dernier toutefois, en pleine structuration, ne dispose pas encore d'un secteur professionnel organisé.

I.2.3.1 - Encadrement du sport professionnel :

La professionnalisation entraîne un développement rationnel des clubs. Ils doivent accroître leur maîtrise de l'environnement économique, social et financier dans un souci de rentabilité. 42 clubs professionnels regroupés au sein de la ligue nationale de volley (*LNV*) composent le secteur professionnel proprement dit. La direction sportive, l'entraînement sont généralement confiés à des techniciens, de plus en plus souvent anciens joueurs de haut niveau.

Au sein du projet sportif envisagé, a capacité à piloter un système d'entraînement en volley-ball et beach intègre :

- Le management d'une équipe technique (*staff*) composée de compétences complémentaires finalisées sur le projet sportif de la structure ;
- La gestion temporelle d'une programmation d'actions diversifiées au sein d'une planification stratégique (*planification par objectifs*) ;
- La mobilisation de ressources humaines et matérielles finalisée sur la poursuite des objectifs partagés ;
- La mise en place d'une évaluation du dispositif pour en assurer l'adaptation permanente aux évolutions de contexte (*conduite de projet, régulation en cours d'actions...*).

Les obligations en matière d'encadrement technique sont définies par la FFVB et imposeront d'ici quelques saisons un diplôme de niveau 2 à savoir le diplôme d'Etat de la Jeunesse de l'Education Populaire et du Sport, associé au diplôme d'entraîneur professionnel pour les entraîneurs puis pour les entraîneurs adjoints.

En outre, chaque club professionnel doit posséder un centre de formation dont l'ouverture est soumise à l'agrément du Ministère des sports, et respectant un cahier des charges précis. Le directeur du centre de formation doit posséder lui aussi un diplôme de niveau 2 ou 3 et le diplôme d'entraîneur de centre de formation de club professionnel.

Le collectif d'entraîneurs et de directeurs de centres de formation représente actuellement une soixantaine d'individus.

Si le flux des entraîneurs peut apparaître important aux yeux d'observateurs non avertis, et pourrait laisser entrevoir une forte demande de titulaires du DESJEPS, une analyse plus fine révèle que les entraîneurs professionnels constituent une population stable dont les membres mutent d'un club à l'autre au gré des résultats.

L'employabilité dans ce secteur est donc relativement limitée en nombre mais en revanche, exigeante en qualité.

Une seule formation au DES JEPS spécialité « perfectionnement sportif » mention « volley-ball » annuelle sur le territoire nous paraît, compte tenu de l'offre d'emploi et des exigences de la formation, pour le moment suffisante. Celle-ci sera portée par la FFVB et se déroulera en liaison avec les pôles France et les clubs professionnels

Par ailleurs, le profil du titulaire du diplôme DESJEPS visé, doit lui permettre d'assurer la direction technique et sportive d'un club, qu'il soit ou non professionnel.

A ce titre, il nous est apparu important de compléter les compétences en matière d'ingénierie d'entraînement par celles relatives à :

- L'ingénierie de formation.
- La maîtrise de l'ingénierie de projet.
- La conception d'un projet stratégique finalisé vers la performance sportive.

I.2.3.1.1 - L'ingénierie de formation : consiste à savoir organiser des actions de formation pour des cadres intervenant dans les dispositifs de formations aux diplômes d'Etat (*BP JEPS, DE JEPS*), de la FFVB et de ses partenaires associés (*notamment la LNV, les centres de formation des clubs, les comités, les maillons du parcours d'excellence...*).

I.2.3.1.2 - L'ingénierie de projet : aborde l'ensemble des phases de réalisation d'une opération, de la décision de mettre en œuvre un projet jusqu'à sa réception et son suivi. Elle prend en compte des dimensions sociales, économiques, techniques, financières, réglementaires qui doivent être maîtrisées pour assurer la qualité et la durabilité de l'opération réalisée.

I.2.3.1.3 - La conception d'un projet stratégique vers la performance sportive :

- La conception et la mise en œuvre d'un système complexe dont la dynamique s'inscrit dans des étapes évolutives. Etapes qui vont de l'analyse stratégique du contexte sportif, (*en passant par la définition et la planification des objectifs*) à la mise en œuvre des moyens, financiers, matériels, humains, tout en prenant en compte les contraintes liées au contexte de l'intervention.
- L'idée de stratégie qui souligne la nécessité d'une volonté d'intervention explicite des différents acteurs concernés par le projet pour transformer une situation initiale (*dont le diagnostic a été effectué*) vers une situation finale correspondant aux objectifs de performance. La stratégie s'appuie sur une intention de coordination des actions, au sein d'un projet formalisé, en vue de réussir cette transformation. Ce projet stratégique intègre la direction d'un projet sportif dans l'ensemble de ses dimensions (*humaines, organisationnelles, sportives...*).

I.2.3.2 - Le secteur amateur :

Ce secteur regroupe :

- Les pratiques de loisirs associées à un refus des pratiques compétitives traditionnelles ;
- La pratique liée au développement du club dans le tissu social qui l'entoure en liaison avec des politiques éducatives territoriales, contractualisées sur le principe d'une approche globale des besoins de l'enfant et du jeune (*baby et mini volley, quartiers, écoles, centres aérés, milieu carcéral...*) ;
- La pratique plus traditionnelle orientée vers la recherche de la performance.

A la croisée d'une demande sociale aussi diversifiée, de la mise en œuvre de politiques publiques territoriales, d'une recherche de l'augmentation du nombre de licenciés et de la recherche de la haute performance pour son élite, **se pose le problème de l'encadrement qualifié que doit présenter un club en tant que structure d'accueil.**

Le bénévolat n'est plus érigé en valeur de référence, et l'arrivée des nouveaux publics exige des compétences d'encadrement (*animation, enseignement ou entraînement en toute sécurité*).

Parallèlement, consciente de cette évolution, la FFVB révisé ses obligations en matière d'encadrement de collectifs de jeu dans le secteur amateur.

Le mode d'intervention développé par les cadres dans le secteur amateur doit s'inscrire dans une logique collective et partenariale qui suppose de :

- concevoir un projet volley-ball entrant dans le cadre des objectifs de nos clubs visant à les développer qualitativement et quantitativement ;
- coordonner la mise en œuvre d'un projet d'action associant tous les acteurs du volley-ball ;
- conduire des démarches pédagogiques portant sur les différents types de pratiques du volley-ball ;
- conduire des actions de formation en volley-ball et en beach volley.

Dans le cadre ainsi défini, l'entraîneur coordonnateur mettra en œuvre un ensemble de principes fondamentaux qu'il paraît intéressant de rappeler afin de guider la formation :

- l'entraîneur est capable d'adapter l'activité dans le but d'y accueillir des personnes aux motivations diverses ;
- l'entraîneur permet aux pratiquants de donner du sens à leur pratique ;
- l'entraîneur favorise la création d'une dynamique et propose des situations favorisant l'intégration des personnes dans le groupe en étant attentif à la qualité de la relation ;
- la notion de plaisir et de sécurité des pratiquants et des publics particuliers est recherchée dans les situations d'encadrement du volley-ball et favorise l'engagement de tous les acteurs ;
- l'entraîneur forme techniquement et tactiquement ses joueurs pour pouvoir s'intégrer dans un projet d'équipe à visée compétitive ;
- l'entraîneur fait émerger les potentialités latentes de ses jeunes joueurs afin de faire émerger en eux l'éventuel désir d'évoluer au plus haut niveau de pratique ;
- l'entraîneur est capable de coordonner un groupe d'entraîneurs au sein de la structure.

En conséquence, à l'instar du secteur professionnel et compte tenu de l'évolution du volley-ball dans un contexte socio économique dynamique, le secteur amateur requiert une professionnalisation des compétences de ses acteurs.

Cette professionnalisation aura pour effet de répondre aux besoins émergents d'emplois dans les champs **de la formation de cadres, de l'animation, de l'entraînement et de la gestion** des structures.

En conséquence, la création de plusieurs centres de formation au DE JEPS, répartis sur le territoire semble correspondre aux besoins en employabilité des différentes structures.

I.2.3.3 - Le secteur du développement

Il concerne avant tout la promotion et l'expansion de l'activité, confiées à des agents de développement et des cadres fédéraux évoluant actuellement aux plans régional, départemental voire national, 52 postes sont pourvus actuellement, ce nombre peut, dans le cadre d'une politique de développement, rapidement doubler dans les années à venir.

Leur activité professionnelle est articulée autour de :

- l'opérationnalisation et la mise en œuvre du plan de développement de la structure de rattachement pour les agents de *développement (niveau II à niveau IV) (ADD et ADR)* ;
- l'activation et la coordination d'un réseau d'entraîneurs : formation initiale et permanente (*niveau III*) ;
- l'encadrement des activités d'entraînement sur les centres régionaux et/ou départementaux d'entraînement (*niveau II à niveau IV*) ;
- l'entraînement, la formation et la préparation au métier de volleyeur professionnel sur les pôles de performance identifiés tels que pôle France, pôle espoirs ou centre permanent d'entraînement (*niveau II et III*).

I.2.3.4 - La place du beach volley:

Les 3 secteurs (*professionnel, amateur, développement*) cités ci-dessus, concernent la salle et le beach volley.

Ce dernier, en pleine structuration, ne dispose pas encore d'un secteur professionnel structuré.

Dans ce domaine, plusieurs compétences d'encadrement sont à développer :

- l'animation ou l'entraînement de beach dans un club de volley ;
- la prestation ponctuelle, la « leçon ou cours » de beach dans un centre de loisir, de vacances, une collectivité, une entreprise sportive, réalisée par un prestataire indépendant ;
- la gestion et l'organisation sportive d'un club de beach ;
- l'encadrement d'une équipe en compétition nationale ou internationale.

Les compétences d'entraîneur et de développeur en beach au niveau régional sont acquises à travers le DEJEPS, au niveau III. Elles permettent l'animation et l'entraînement en club.

La création d'un certificat de spécialisation (CS) de beach, associé au DEJEPS permettrait d'accéder à une responsabilité de prestataire indépendant, d'entraîneur d'équipes au niveau national ; associé au DESJEPS, elle permettrait d'accéder à la responsabilité technique d'un club de beach, ou à l'entraînement d'équipes de niveau international.

I.3 – TABLEAUX SYNTHESSES DES ACTIVITES

I.3.1 DEJEPS

Concevoir des programmes de perfectionnement sportif

- il agit dans le cadre des réseaux professionnels et institutionnels locaux ;
- il 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 identifie les démarches pédagogiques adaptées aux objectifs et aux publics ;
- il définit les modes d'intervention à caractère technique ;
- il organise des démarches d'entraînement adaptées aux objectifs et aux compétiteurs ;
- il prend en compte l'impact des activités sur l'environnement ;
- il aménage 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.

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 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 terme 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.

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.

Conduire des actions de formation

- il organise 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 présente 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.

1.3.2 - UCC baby et mini volley

Le titulaire de l'unité complémentaire « baby et mini volley », en plus des activités répertoriées dans le tableau de synthèse supra (cf : 1.3.1) conduira en autonomie les activités suivantes :

- encadrer l'activité « baby et mini volley » en toute sécurité ;
- accompagner des enfants de moins de 10 ans dans l'activité « baby et mini volley » ;
- coordonner un collectif d'entraîneurs en « baby et mini volley » ;
- gérer l'organisation et le développement d'une école de « baby et mini volley ».
- conduire des actions de formation pour les entraîneurs en « baby et mini volley ».

1.3.3 – DESJEPS

Les activités professionnelles concernées sont classées en cinq grands groupes non hiérarchisées entre elles :

A - Préparer le projet stratégique de performance dans un champ disciplinaire

- il analyse les caractéristiques économiques, sociales, politiques et culturelles de la discipline de référence ;
- il analyse les facteurs de la performance sportive individuelle ou collective dans son champ d'expertise ;
- il met en place une veille stratégique sur le champ disciplinaire ;
- il analyse l'impact des politiques publiques sur l'activité de l'organisation ;
- il procède à des échanges dans le cadre de réseaux d'acteurs ;
- il construit ses outils d'analyse de la performance dans son champ disciplinaire ;
- il formalise des diagnostics stratégiques pour les élus de l'organisation ;
- il partage les analyses stratégiques avec les instances dirigeantes ;
- il mobilise les ressources internes dans la préparation d'un projet de développement sportif ;
- il anime une démarche d'ingénierie de projet ;
- il conçoit une politique de détection des jeunes sportifs ;
- il propose des scénarios de développement susceptibles de répondre à la demande des prescripteurs dans le cadre des objectifs sportifs ;
- il formalise un projet de développement ;
- il élabore les dossiers de financement ;
- il prévoit une stratégie de mise en œuvre du projet de développement ;
- il transmet l'information nécessaire à la prise de décision ;
- il prépare les travaux des assemblées décisionnelles.

B - Piloter un système d'entraînement

- il organise le système de l'entraînement ;
- il organise les différentes délégations ;
- il définit les axes de la préparation physique des athlètes ;
- il définit les axes de la préparation mentale des athlètes dans le respect de l'intégrité morale et physique de la personne ;
- il conçoit une politique de suivi social et professionnel des sportifs dont il a la charge ;
- il anticipe les évolutions en besoin de personnel pour le projet sportif ;
- il accompagne l'équipe dans l'analyse de son organisation de travail ;
- il négocie le plan de formation du personnel ;
- il établit les budgets prévisionnels de la direction sportive ;
- il organise le fonctionnement financier de la direction sportive ;
- il organise la mise en œuvre des actions partenariales.

C - Diriger le projet sportif

- il dirige le système d'entraînement dans la discipline ;
- il prescrit les organisations de travail des équipes ;
- il veille au respect des différents protocoles de travail établis ;
- il accompagne l'athlète vers l'optimisation de la performance ;
- il encadre les athlètes dans le cadre de la compétition ;
- il analyse le comportement de l'athlète dont il a la charge pendant la compétition ;
- il analyse la performance de l'athlète dont il a la charge pendant la compétition ;
- il analyse la performance des autres athlètes pendant la compétition ;
- il met en œuvre des médiations d'ordre stratégique, technique, physique ou relationnel ;
- il organise les échanges de pratique avec une équipe technique ;
- il gère les relations sociales au sein de la direction sportive ;
- il contrôle la mise en œuvre des procédures administratives au sein de la direction sportive ;
- il contrôle les différentes procédures d'exécution budgétaire au sein de la direction sportive ;
- il négocie avec les prestataires de l'organisation ;
- il encadre un groupe dans la pratique de l'activité pour laquelle il est compétent ;
- il réalise les gestes professionnels nécessaires à la sécurité des compétiteurs ;
- il réalise en sécurité des démonstrations techniques dans la discipline 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 vérifie la conformité des lieux de travail au regard des normes d'hygiène et de sécurité ;
- il conduit des actions de relation publique ;
- il gère la relation avec les médias.

D - Evaluer le système d'entraînement

- il formalise les bilans sportifs ;
- il conduit l'évaluation du système de travail ;
- il procède à l'évaluation des membres de l'équipe technique ;
- il rend compte de la mise en œuvre de la délégation ;
- il évalue la pertinence du fonctionnement administratif de la direction sportive ;
- il analyse le compte de résultat et le bilan annuel ;
- il explique les écarts constatés entre les résultats et les objectifs fixés ;
- il propose aux instances dirigeantes de nouvelles perspectives de développement.

E. - Organiser des actions de formation de formateurs dans le cadre des réseaux professionnels de l'organisation

- il conçoit des actions de formation adaptées aux besoins des réseaux professionnels de l'organisation ;
- il coordonne la mise en œuvre des actions de formation de formateurs décidées ;
- il anime des actions de formation de formateurs ;
- il participe aux échanges professionnels dans le cadre de formation de formateur ;
- il établit les comptes rendus et les bilans pédagogiques.

1.3.4 – CS de beach volley

Le titulaire du certificat de spécialisation « beach volley » en plus des activités répertoriées dans le tableau de synthèse supra (cf : 1.3.3) conduira en autonomie les activités suivantes :

- préparer, entraîner, accompagner une ou plusieurs équipes de beach volley de niveau national ;
- diriger un collectif d'entraîneurs en beach volley ;
- former les entraîneurs en beach volley ;
- gérer la structuration sportive et le développement d'un club de beach volley ;
- favoriser et accompagner la création, la mise en place d'un site de pratique ;
- organiser un évènement lié à la pratique du beach volley ;
- accéder à une responsabilité de prestataire indépendant, proposant des séances, des cours, des interventions techniques, des activités liées au beach auprès d'une structure privée ou d'un club ;
- entraîner des équipes de niveau international.

II – PRINCIPES METHODOLOGIQUES

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 de référence pour l’inspecteur coordonnateur ou faisant office, les DRDJS et le DTN dans le cadre de l’habilitation des formations.

II.1 – DE LA FICHE DESCRIPTIVE D’ACTIVITES A L’INTEGRATION DES COMPETENCES

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

II.2 – DES DISPOSITIFS DE FORMATION CONSTRUITS A 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 CENTRES SUR L'ACQUISITION DES COMPETENCES

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

La compétence est en 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 compétence suppose de connaître les procédures essentielles par lesquelles les stagiaires peuvent acquérir ces savoirs 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 : appelées « structure d'accueil ».

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

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

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

II.5 - DES DISPOSITIFS QUI ORGANISENT LES PARCOURS INDIVIDUALISES DE FORMATION

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

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

III – L'ENTREE EN FORMATION

III.1 – GENERALITES. LES DIFFERENTES ETAPES

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

Concevoir un projet de formation c'est organiser :

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

Les différentes étapes du projet de formation	
L'inscription à la formation	Le dossier de candidature. Les exigences préalables à l'entrée en formation.
La sélection des candidats	Le jury. Les épreuves de sélection.
Le positionnement des stagiaires	Les épreuves de positionnement. Les propositions de parcours individualisés, y compris si besoin est du renforcement, et les allègements de formation.
L'entrée en formation	La délivrance du livret de formation. Le livret pédagogique. Le contrat de formation.
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 A 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 en charge de la jeunesse et des sports 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 PREALABLES

III.3.1 – DEJEPS

L'entrée en formation d'un candidat pour la mention volley-ball et beach volley de la spécialité perfectionnement sportif, est précédée d'exigences préalables conformément à l'arrêté du 1^{er} juillet 2008

Les exigences préalables requises pour accéder à la formation, prévues à l'article D.212-44 du code du sport, sont les suivantes (*en italique les préconisations fédérales*):

- justifier d'une expérience d'encadrement en volley-ball ou en beach volley (école de volley, jeune ou senior pendant au moins une saison sportive complète).
- justifier d'une expérience de pratiquant en volley-ball ou en beach volley évoluant en compétition pendant un minimum de deux saisons sportives.

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

- de la production d'une attestation d'encadrement (en volley-ball ou beach volley d'une équipe ou école de volley pendant une saison sportive délivrée par la structure de rattachement et confirmée par un CTS, ou un cadre fédéral attesté) validée par le directeur technique national du volley-ball.
- de la production d'une attestation de pratiquant (compétitif pendant au moins deux saisons sportives, délivrée par le club et confirmée par la ligue régionale de rattachement).

Est dispensé de la vérification des exigences préalables à l'entrée en formation définies à l'article 3, le candidat titulaire de l'un des diplômes suivants :

- brevet d'Etat d'éducateur sportif du premier degré, option «volley-ball» ;
- brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport, spécialité « activités sports collectifs », mention « volley-ball ».

Est également dispensé de la vérification des exigences préalables définies à l'article 3, le candidat titulaire de l'unité d'enseignement de prévention et secours civiques de niveau 1 (*PSC 1*) et de l'un des diplômes fédéraux de la Fédération française de volley-ball suivants :

- diplôme d'éducateur en école de volley-ball (*2^{ème} degré*) ;
- diplôme d'entraîneur régional de volley-ball ou de beach volley (*2^{ème} degré*);
- diplôme d'entraîneur fédéral de volley-ball ou de beach volley

Est également dispensé de cette vérification le sportif de haut niveau en volley-ball ou en beach volley inscrit ou ayant été inscrit sur la liste ministérielle mentionnée à l'article L.221-2 du code du sport.

III.3.2 – UCC baby et mini volley

Les exigences préalables requises pour accéder à la formation, prévues à l'article D. 212-44 du code du sport, sont identiques à celles mentionnées à l'article 3 de l'arrêté du 1^{er} juillet 2008 portant création du diplôme d'Etat de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité «perfectionnement sportif», mention «volley-ball».

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

- de la production d'une attestation d'encadrement, (en volley-ball ou beach volley d'une équipe ou école de volley pendant une saison sportive délivrée par la structure de rattachement et confirmée par un CTS, ou un cadre fédéral attesté) validée par le directeur technique national du volley-ball ;
- de la production d'une attestation de pratiquant, (pendant au moins deux saisons sportives, délivrée par le club et confirmée par la ligue régionale de rattachement) validée par le directeur technique national du volley-ball.

III.3.3 – DESJEPS

Les exigences préalables requises pour accéder à la formation prévues à l'article D. 212-60 du code du sport sont les suivantes :

- justifier d'une expérience d'encadrement en volley-ball pendant au moins trois saisons sportives dans les cinq dernières années ;
- être capable d'effectuer une analyse technique et tactique d'une séquence vidéo de match relative à une compétition de volley-ball ;
- être capable d'en dégager des objectifs prioritaires de travail pour les compétiteurs ;
- être capable de proposer des situations d'entraînement adaptées à ces objectifs prioritaires de travail pour les compétiteurs.

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

- de la production d'une attestation de l'activité d'encadrement (*délivrée par la structure de rattachement et confirmée par un CTS, ou un cadre fédéral attesté*) validée par le directeur technique national du volley-ball ;
- d'une épreuve technique organisée par la Fédération française de volley-ball, consistant en l'analyse d'un document vidéo permettant d'apprécier les capacités du candidat à observer, analyser et établir un diagnostic en vue de fonder un entraînement pour un joueur ou une joueuse de niveau national. La réussite à cette épreuve fait l'objet d'une attestation délivrée par le directeur technique national du volley-ball.

III.3.4 – CS beach volley

Les exigences préalables pour accéder à la formation prévues à l'article D. 212-60 du code du sport sont les suivantes :

- justifier d'une expérience d'encadrement en beach volley pendant au moins trois saisons sportives dans les cinq dernières années ;
- être capable d'effectuer une analyse technique et tactique d'une séquence vidéo de match, relative à une compétition de beach volley ;
- être capable d'en dégager des objectifs prioritaires de travail pour les compétiteurs ;
- être capable de proposer des situations d'entraînement adaptées à ces objectifs prioritaires de travail pour les compétiteurs.

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

- de la production d'une attestation de l'activité d'encadrement (*délivrée par la structure de rattachement et confirmée par un CTS, ou un cadre fédéral attesté*) validée par le directeur technique national du volley-ball.
- d'une épreuve technique organisée par la Fédération française de volley-ball, consistant en l'analyse d'un document vidéo permettant d'apprécier les capacités du le candidat à observer, analyser et établir un diagnostic en vue de fonder un entraînement pour un joueur ou joueuse de niveau national. La réussite à cette épreuve fait l'objet d'une attestation délivrée par le directeur technique national du volley-ball.

III.4 – EXIGENCES PREALABLES A LA MISE EN SITUATION PEDAGOGIQUE

III.4.1 – DEJEPS et UCC baby et mini volley

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

- être capable d'évaluer les risques objectifs liés à l'activité pour le pratiquant ;
- être capable d'anticiper les risques potentiels pour le pratiquant
- être capable de maîtriser le comportement et les gestes à réaliser en cas d'incident ou d'accident
- être capable de mettre en œuvre une séquence d'animation en volley-ball ou beach-volley ;

Il est procédé à la vérification de ces exigences préalables lors de la mise en place d'une séance pédagogique suivie d'un entretien. (*en italique les préconisations fédérales*):

A titre indicatif la séquence d'animation peut se composer comme suit :

- le candidat anime une séance d'initiation-perfectionnement en volley-ball ou beach-volley dans le contexte proposé par le jury.
- temps de préparation, appropriation: 30 mn.
- mise en situation: 30 mn.
- il est évalué sur sa capacité à conduire la séance en cohérence et en sécurité.

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

- brevet d'Etat d'éducateur sportif du premier degré, option « volley-ball » ;
- brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « activités sports collectifs », mention « volley-ball ».

Est également dispensé le candidat titulaire de l'unité d'enseignement « prévention et secours civiques de niveau 1 » (PSC 1) et de l'un des diplômes fédéraux de la Fédération française de volley-ball suivants :

- diplôme d'éducateur en école de volley-ball ;
- diplôme d'entraîneur régional de volley-ball ou de beach-volley ;
- diplôme d'entraîneur fédéral de volley-ball ou de beach-volley.

III.4.2 – DESJEPS et CS beach volley

Les exigences préalables à la mise en situation pédagogique sont les suivantes : (*en italique les préconisations fédérales*):

- être capable d'évaluer les risques objectifs liés à la pratique de la discipline ;
- être capable d'évaluer les risques objectifs liés à l'activité pour le pratiquant ;
- être capable de maîtriser le comportement et les gestes à réaliser en cas d'incident ou d'accident
- être capable de mettre en œuvre une situation de perfectionnement en volley-ball (*ou en beach volley pour le Certificat de Spécialisation*).

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

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

- Le candidat anime une séance de perfectionnement en volley-ball ou beach-volley dans le contexte proposé par le jury.
- Temps de préparation, appropriation: 30 mn.
- Mise en situation: 30 mn.
- Il est évalué sur sa capacité à conduire la séance en cohérence et en sécurité.

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 « volley-ball » ;
- brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport, spécialité «sports collectifs», mention «volley-ball» ;
- diplôme d'Etat de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport, spécialité «perfectionnement sportif», mention «volley-ball».

Est également dispensé de la vérification des exigences préalables définies à l'article 5 le candidat titulaire de l'unité d'enseignement de prévention et secours civiques de niveau 1 (*PSC 1*) et de l'un des diplômes fédéraux de la Fédération française de volley-ball suivants :

- diplôme d'éducateur en école de volley-ball (*2^{ème} degré*) ;
- diplôme d'entraîneur régional (*2^{ème} degré*) ;
- diplôme d'entraîneur fédéral.

III.5 – La sélection des candidats

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

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

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

Les objectifs pédagogiques des tests de sélection peuvent consister à :

- 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 ;
- Vérifier la capacité des candidats à pratiquer le volley-ball et le beach-volley.

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

- Un entretien d'une durée de 30 minutes maximum portant sur le projet professionnel du candidat.
- Une épreuve pédagogique en situation, d'une durée de 30 mn, portant sur un sujet et avec un public proposé par l'organisme de formation.
- Une épreuve de démonstration technique d'une durée de 45 minutes maximum faisant apparaître une maîtrise des techniques d'entraîneur et un niveau de jeu pré fédéral.

L'organisme s'oblige à des préconisations envers les candidats non retenus.

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 le DRDJS.

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 :

↳ A l'organisme de formation de :

- Construire les parcours de formation de chaque stagiaire.
- Les proposer à la validation par le jury.
- Transmettre le devis du parcours de formation au stagiaire.
- Transmettre aux organismes financeurs (*Conseil Régional, OPCA...*).

↳ Au stagiaire de :

- Accepter ou refuser les éventuels allègements.
- Contractualiser avec sa structure.
- Finaliser la recherche de financements.

IV – LA FORMATION

IV.1 – L’ORGANISATION PEDAGOGIQUE

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 très étroite 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 ressource de la construction des compétences du stagiaire.

Il paraît en ce sens essentiel :

- de mettre en adéquation les contenus de formation entre l’organisme de formation et la structure ;
- 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 par 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.

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

Une séquence de formation se caractérise par :

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

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

Le plan de formation comprend entre autre :

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

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 compétences. L’organisme de formation quant à lui, doit donc tenir compte et s’appuyer sur les expériences du candidat dans la structure pour valoriser la complémentarité entre les deux lieux de formation.

Les procédures adoptées

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

Texte de référence

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

Méthodologie

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

Ses objectifs

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

Sa conception

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

Son utilisation

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

Ses éléments fondamentaux

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

- **IV.3 – LE TUTORAT**

Le tuteur (rôle et missions) :

Il doit être impliqué dans le volley-ball institutionnel fédéral et justifier d'une expérience minimum de trois saisons sportives d'encadrement compétitif de l'activité à un niveau national

Qualifications minimales souhaitées requises :

- Brevet d'État d'éducateur sportif (BEES) 2^{ème} degré mention volley-ball ;
- Diplôme d'État Supérieur de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport spécialité «performance sportive» mention «volley-ball» (DES JEPS volley-ball) ;
- Professeur de sport ;
- Par dérogation, uniquement pour la formation DEJEPS spécialité «perfectionnement sportif» mention «volley-ball» et après validation par la DTN de la FFVB, BEES1 volley-ball et entraîneur fédéral 2^{ème} degré (EF2).

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 le club sportif, l'informe, l'aide, le guide tout au long de la formation et assure le lien avec l'organisme de formation ;
- il coordonne les différentes mises en situation, lui transmet sa culture du volley-ball ou du beach volley et évalue l'acquisition de ses compétences professionnelles au cours de son stage ;
- il lui apporte des éléments de connaissances, de savoir-faire et de savoir-être indispensables à la pratique et l'enseignement du volley-ball et du beach volley, ceci dans un contexte professionnel particulier ;
- il évalue le parcours du stagiaire notamment sa progression, ses acquis et ses manques ;
- à cet effet il propose à l'issue de chaque période de formation en structure d'accueil, une évaluation de l'implication du stagiaire et des compétences démontrées ;
- le tuteur remplira le document attestant que le stagiaire a bien suivi la formation en structure d'accueil conformément au volume d'heures déterminé et intégré les compétences visées ;
- il peut participer aux évaluations certificatives.

IV.4 – FINANCEMENT DE LA FORMATION

Actuellement, si l'Etat participe au financement de la formation professionnelle initiale, aux côtés des conseils régionaux notamment, la formation professionnelle continue relève prioritairement de l'employeur, des branches professionnelles par l'intervention des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) et des conseils régionaux.

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

- Le droit à une rémunération ou à une aide financière n'est pas systématique et les dispositifs ne se cumulent pas forcément ;
- Il faut pour chaque type d'aide remplir les conditions requises ;
- Il faut penser aux éventuels délais pour déposer vos dossiers de demande d'aide. Pour celui qui est en formation professionnelle continue, le stagiaire n'a pas le statut d'étudiant. Il est dit « stagiaire en formation professionnelle continue ».

IV.5 – LE RUBAN PEDAGOGIQUE

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. Il clarifie l'organisation temporelle et pédagogique du plan de formation.

Il comprend :

- La durée de la formation, celle des différentes unités capitalisables constitutives du diplôme ainsi que leur position respective dans le planning de formation ; il articule les différents objectifs aux séquences de formation ;
- L'organisation temporelle de l'alternance ;
- Le plan de certification, c'est-à-dire les dates et lieux des différentes épreuves de certification.

IV.6 – DESCRIPTION DES CONTENUS POSSIBLES DE FORMATION

IV.6.1 – DEJEPS

IV.6.1.1 - Description des objectifs d'intégration et leurs déclinaisons en contenus de formation : UC1 et UC2 du DEJEPS

Organisme de formation	150 heures préconisées
Structure d'accueil	150 heures préconisées

OI	Compétences <i>Ce que je dois réussir à faire</i>	Contenus de formation <i>Ce que je dois apprendre et faire pour être compétent</i>
		UC 1 EC DE CONCEVOIR UN PROJET D'ACTION
OI 11	Analyser les enjeux du contexte socio professionnel	
OI 111	EC d'inscrire son action dans le cadre des orientations et des valeurs de l'organisation dans une perspective éducative ;	Connaître le projet du club, son histoire, le contexte social, culturel, les enjeux, intervenir dans la logique de l'organisation. Connaître l'historique du volley-ball. Se positionner comme un acteur actif à tous les étages du projet sportif et éducatif.
OI 112	EC de participer à des diagnostics sur un territoire ;	Analyser les caractéristiques économiques, sociales, politiques et culturelles. Connaître la structuration de la FFVB, des ligues, des comités départementaux, des structures ministérielles rattachées à la santé et au sport.
OI 113	EC d'inscrire son action dans le cadre des politiques publiques locales ;	Comprendre les valeurs attachées au sport pour les mettre au service des diverses politiques publiques locales. Définir les orientations des différentes collectivités de rattachement. S'affirmer à partir de ses propres finalités éducatives explicitées
OI 114	EC de prendre en compte les réalités sociales, éducatives et culturelles des publics concernés ;	Connaître l'évolution de sa discipline, ses valeurs, pour les orienter au service du public. Connaître les différents publics du monde sportif et leurs caractéristiques. Connaître les différentes actions réalisées dans des structures différentes. Inscrire son action éducative autour des déterminismes des différentes populations cibles.

OI	Compétences <i>Ce que je dois réussir à faire</i>	Contenus de formation <i>Ce que je dois apprendre et faire pour être compétent</i>
OI 12	EC de formaliser les éléments d'un projet d'action	
OI 121	EC d'impliquer les bénévoles élus dans la conception ;	Analyser une structure. Concevoir des outils de bilan partagé. Réaliser un état des lieux. Gérer un groupe aux techniques de communication. Connaître les principes de la motivation. Comprendre et accompagner les intervenants bénévoles comme des volontaires engagés dans un projet signifiant pour eux.
OI 122	EC de définir les objectifs d'un projet d'action ;	Mobiliser les ressources internes pour préparer un projet de développement.

		Définir un axe de travail commun, en faire émerger des objectifs clairs. Rédiger une note d'opportunité.
OI 123	EC de proposer les démarches pédagogiques adaptées aux objectifs et aux publics ;	Animer une démarche de projet depuis sa conception jusqu'à son bilan autour d'un plan d'action varié et cohérent.
OI 124	EC d'organiser la mise en œuvre de démarches participatives ;	Formaliser le projet de développement. Elaborer les budgets. Prévoir une stratégie de mise en œuvre et les rôles de chacun aux différents moments.
OI 125	EC de concevoir des démarches d'évaluation ;	Concevoir des bilans, procédures d'évaluation, en amont, en cours, en fin de projet, retour sur la réalisation.

OI	Compétences <i>Ce que je dois réussir à faire</i>	Contenus de formation <i>Ce que je dois apprendre et faire pour être compétent</i>
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 ;	Identifier des tâches, fiches de délégation, retro planning, fiches action, fiche de liaison.
OI 132	EC d'élaborer un budget prévisionnel ;	Etablir les budgets prévisionnels, démarches de financement, dossier de financement.
OI 133	EC de négocier avec sa hiérarchie les financements d'un projet d'action ;	Proposer aux instances dirigeantes de nouvelles perspectives de développement s'appuyant sur une analyse objective de la structure.
OI 134	EC de prendre en compte l'impact de son action sur l'environnement professionnel ;	Inscrire son action dans le tissu socio-professionnel.

OI	Compétences <i>Ce que je dois réussir à faire</i>	Contenus de formation <i>Ce que je dois apprendre et faire pour être compétent</i>
OI 21	EC d'animer un équipe de travail	
OI 211	EC de participer au recrutement de l'équipe ;	Anticiper, définir les besoins au service du projet sportif.
OI 212	EC d'animer les réunions au sein de l'organisation ;	Gérer et diriger des réunions. Maîtriser une communication inter personnelle efficace (<i>empathie...</i>).
OI 213	EC de mettre en œuvre les procédures de travail ;	Gérer les relations sociales au sein de la direction sportive. Maîtriser la circulation de l'information montante et descendante.
OI 214	EC de participer aux actions de tutorat dans l'organisation ;	Comprendre la logique du formateur. Organiser des relais pédagogiques.
OI 215	EC de faciliter les démarches participatives au sein de l'organisation ;	Publier des guides de délégation. Développer une communication interne performante. Valoriser la prise d'autonomie.
OI 216	EC d'accompagner le développement des membres de l'équipe ;	Procéder à l'évaluation des membres de l'équipe. Apporter de nouvelles connaissances. Négocier le plan de formation du personnel.

OI	Compétences <i>Ce que je dois réussir à faire</i>	Contenus de formation <i>Ce que je dois apprendre et faire pour être compétent</i>
		UC 2 EC DE COORDONNER LA MISE EN ŒUVRE D'UN PROJET D'ACTION
OI 22	EC de promouvoir des actions programmées	
OI 221	EC de représenter l'organisation ;	Maîtriser la prise de parole en public.
OI 222	EC de concevoir une démarche de communication ;	Connaître les logiques de communication, vecteurs, identité... Développer une communication externe efficace.

OI	Compétences <i>Ce que je dois réussir à faire</i>	Contenus de formation <i>Ce que je dois apprendre et faire pour être compétent</i>
OI 23	EC de gérer la logistique des programmes d'action	
OI 231	EC de contrôler le budget des actions programmées ;	Réaliser des budgets prévisionnels, rendre compte de l'utilisation de crédits devant un comité d'administration.
OI 232	EC de gérer les partenariats financiers :	Monter un dossier de sponsoring. Rechercher et suivre des partenaires tant privés qu'institutionnels.
OI 233	EC de planifier l'utilisation des espaces de pratiques et des moyens matériels ;	Optimiser son organisation personnelle de travail. Savoir gérer un espace et du matériel.
OI 234	EC de rendre compte de l'utilisation des moyens financiers ;	Présenter un bilan financier, expliquer les écarts. Procéder à une analyse financière critique. Lire un plan comptable.
OI 235	EC d'anticiper les besoins en terme logistique ;	Définir ses besoins logistiques puis savoir comment et où les combler. Connaître les procédures de réservations des installations sportives. Connaître les règles d'organisation des compétitions.
OI 236	EC d'organiser la maintenance technique ;	Maîtriser son environnement matériel de travail.

OI	Compétences <i>Ce que je dois réussir à faire</i>	Contenus de formation <i>Ce que je dois apprendre et faire pour être compétent</i>
OI 24	EC d'animer la démarche qualité	
OI 241	EC de veiller au respect des procédures de travail ;	Connaître les règles et procédures. Créer et suivre un tableau de bord d'activité.
OI 242	EC d'adapter le programme d'action en cas de nécessité ;	Définir une procédure d'évaluation de l'activité. Préparer et proposer des solutions de remplacement. Inscrire sa démarche dans un environnement associatif sportif évolutif.
OI 243	EC d'effectuer le bilan des actions réalisées ;	Présenter des bilans. Intervenir de façon synthétique. Analyser son action.

IV.6.1.2 - Description des objectifs d'intégration et leurs déclinaisons en contenus de formation UC 3 et UC 4

Organisme de formation (volley-ball et beach volley)	200 heures préconisées.
Structure d'accueil (volley-ball ou beach volley)	200 heures préconisées.
Pôles Espoirs ou Centres de Formation de Clubs Professionnels	30 heures préconisées
E.T.R. Action de formation	30 heures préconisées

OI	Compétences <i>Ce que je dois réussir à faire</i>	Contenus de formation <i>Ce que je dois apprendre et faire pour être compétent</i>
	UC 3 EC DE CONDUIRE UNE DEMARCHE DE PERFECTIONNEMENT SPORTIF EN VOLLEY BALL ET EN BEACH VOLLEY	
OI 31	conduire une démarche d'enseignement	
OI 311	EC de définir une progression pédagogique en volley ball et en beach volley ;	Identifier les publics, diagnostiquer les niveaux. Caractériser les différents niveaux de pratiques. Définir des objectifs, quantifier la durée.
OI 411	EC d'évaluer les risques objectifs liés à la pratique volley-ball et beach volley ;	Connaître les accidents les plus fréquents à l'entraînement en compétition. Connaître la traumatologie spécifique. Connaître les spécificités anatomo-physiologiques des différents publics.
OI 312	EC de conduire un enseignement collectif et individuel en volley-ball et beach volley ;	Maîtriser les principes d'une séance collective. Individualiser le travail à l'intérieur d'un groupe. Connaître les fondamentaux. Doser le travail collectif et le travail individuel en fonction du public et des objectifs poursuivis. Permettre une transformation du pratiquant allant vers une maîtrise accrue de la pratique du volley-ball et du Beach.
OI 422	EC d'anticiper les risques potentiels pour le pratiquant ;	Maîtriser les gestes de premiers secours (<i>PSC1, défibrillateur, ...</i>). Sécuriser l'environnement de pratique
OI 433	EC d'assurer la sécurité passive des équipements ;	Vérifier la conformité et le fonctionnement du matériel
OI 313	EC de réguler son intervention en fonction des réactions du public ;	Observer : techniques, tactiques, physiques, comportements des pratiquants, organisation et déroulement de la situation.... Définir et utiliser les éléments permettant de s'adapter (<i>simplification/complexification, encouragements, gestion du temps, ...</i>)
OI 314	EC d'évaluer un cycle d'enseignement en volley-ball et beach volley ;	Connaître les différents outils d'évaluation (<i>observation, tests, vidéo, entretien, matchs, compétition, ...</i>). Connaître les fondamentaux de l'observation. Maîtriser les moments d'évaluation (<i>Evaluation en début de formation, intermédiaire, bilan...</i>).
OI 315	EC de conduire une action de détection des jeunes volleyeurs et beacheurs ;	Connaître le programme national et régional de détection. Maîtriser les principes d'une organisation de plateau de compétition pour les moins de 14 ans. Maîtriser les différents tests et les exigences liés à ce public. Connaître les spécificités de pratique de ce jeune public.
OI 32	conduire une démarche d'entraînement volley-ball et beach volley	

OI 321	EC de définir un plan d'entraînement avec des objectifs ;	Connaître les contraintes de l'activité (<i>calendrier scolaire, calendrier sportif, du national au régional</i>). Intégrer les notions de planification, de programmation, charge de travail (<i>séance, microcycle, macrocycle</i>). Connaître les fondamentaux physiques.
OI 411	EC d'évaluer les risques objectifs liés à la pratique du volley-ball et du beach volley ;	Connaître l'activité enseignée, le matériel utilisé, les lieux de pratique.
OI 431	EC d'évaluer les risques objectifs liés au contexte de pratique ;	Monter et gérer en toute sécurité un espace de pratique en volley-ball et Beach. Prévenir les risques liés aux enjeux sportifs (<i>supporters, conflits, derbys</i>). Maîtriser l'environnement juridique en matière d'assurances, responsabilités
OI 421	EC d'évaluer les risques objectifs liés à l'activité pour le pratiquant ;	Faire pratiquer le volley-ball et le Beach dans un environnement aussi sécurisé que possible. Connaître la traumatologie spécifique à l'activité. Connaître les principes d'organisation. Evaluer et gérer les influences météo (<i>pratique extérieure</i>).
OI 432	EC d'anticiper les risques juridiques liés à la pratique et le milieu dans lequel le volley-ball et beach volley se pratiquent ;	Connaître la réglementation sportive, les règles d'arbitrage, les règles de sécurité, évaluer les responsabilités. Connaître les structures juridiques : club, société, ... les organisations professionnelles et syndicales. Connaître les droits et devoirs des enseignants sportifs.
OI 322	EC de conduire l'entraînement en volley-ball et beach volley en face à face pédagogique	Connaître et utiliser les principes d'une séance d'entraînement collectif. Maîtriser les principes de base d'une séance d'entraînement individuel. Former et perfectionner (<i>travail individualisé à l'intérieur d'un groupe, fondamentaux techniques, tactiques, ...</i>). Doser le travail collectif et le travail individuel en fonction du public et des objectifs poursuivis. Connaître et utiliser les techniques d'entraîneur.
OI 412	EC de maîtriser ses propres capacités à effectuer une démonstration technique volley-ball et beach volley ;	Maîtriser des différents gestes techniques du volley-ball et du beach. Posséder une aptitude physique à la pratique.
OI 413	EC d'explicitier les différents éléments de la démonstration technique ;	Proposer une démonstration technique adaptée. Utiliser des supports pédagogiques variés pour faire passer son message.
OI 323	EC d'encadrer un groupe dans le cadre de la compétition volley-ball et beach volley ;	Connaître les différents types de rencontres, notions de préparation de compétition et de bilan de compétition. Fixer des objectifs en hiérarchisant les compétitions. Gérer les joueurs (<i>notions de temps de récupération, hygiène de vie, projet personnel, préparation mentale...</i>). Favoriser l'autonomie du joueur. Diriger et manager une équipe (<i>comment construire une équipe, coaching de l'équipe et du joueur, capitaneat ...</i>).
OI 434	EC de prévenir les comportements à risques ;	Connaître les risques liés au dopage. Prévenir les conduites addictives. Favoriser une bonne hygiène de vie.

OI 33	Conduire des actions de formation	
OI 331	EC d'élaborer des scénarios pédagogiques ;	Construire des séances à partir d'objectifs, pour un public ciblé, en mettant en valeur ce qu'il y a à apprendre, à comprendre, à mobiliser pour réaliser les objectifs. Connaître le rôle, l'attitude et les missions d'un formateur. Proposer des séances pratiques construites. Maîtriser les contenus de la filière fédérale.
OI 332	EC de préparer les supports de ses interventions en utilisant l'ordinateur et des logiciels informatiques adaptés ;	Connaître les différents outils du formateur (diaporama, symbole, tableur, plate forme de télé enseignement, vidéo...).
OI 333	EC de mettre en œuvre une situation formative ;	Animer une ou plusieurs situations d'apprentissage avec pertinence et efficacité.

OI 334	EC d'adapter son intervention aux réactions des stagiaires ;	Etablir des stratégies de vérification, d'intégration, de reformulation. Favoriser l'apprentissage individualisé, gérer l'hétérogénéité.
OI 335	EC d'évaluer des actions de formation ;	Créer des questionnaires, bilans, entretiens, utilisation d'outils. Mener une autoévaluation. Définir des critères d'évaluation et les assortir d'indicateurs objectifs.
UC 4 EC D'ENCADRER LE VOLLEY-BALL ET LE BEACH EN SECURITE		
OI 41	Prendre en compte l'ensemble des éléments inhérents à la sécurité	
OI 411	EC d'évaluer les risques objectifs liés à la pratique volley-ball et beach volley ;	Traité dans l'UC 3 OI 31 et 32
OI 412	EC de maîtriser ses propres capacités à effectuer une démonstration ; technique volley-ball et beach volley ;	Traité dans l'UC 3 OI 32
OI 413	EC d'expliciter les différents éléments de la démonstration technique ;	Traité dans l'UC 3 OI 32
OI 42	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 ;	Traité dans l'UC 3 OI 32
OI 422	EC d'anticiper les risques potentiels pour le pratiquant ;	Traité dans l'UC 3 OI 31
OI 423	EC de maîtriser le comportement et les gestes à réaliser en cas d'incident ou d'accident ;	Mise à niveau de l'AFPS PSC1
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 ;	Traité dans l'UC 3 OI 32
OI 432	EC d'anticiper les risques juridiques liés à la pratique et le milieu dans lequel le volley-ball et beach volley se pratiquent ;	Traité dans l'UC 3 OI 32
OI 433	EC d'assurer la sécurité passive des équipements ;	Traité dans l'UC 3 OI 31
OI 434	EC de prévenir les comportements à risques ;	Traité dans l'UC 3 OI 32

IV.6.2 – UCC BABY ET MINI VOLLEY DEJEPS

IV.6.2.1 - Description des objectifs d'intégration et leurs déclinaisons en contenus de formation de l'unité complémentaire de baby et mini volley (UCC).

Le titulaire de l'unité complémentaire « baby et mini volley » est capable de :

- encadrer l'activité « baby et mini volley » en toute sécurité ;
- accompagner des enfants de moins de 10 ans dans l'activité « baby et mini volley » ;
- coordonner un collectif d'entraîneurs en « baby et mini volley » ;
- gérer l'organisation et le développement d'une école de « baby et mini volley » ;
- conduire des actions de formation pour les entraîneurs en « baby et mini volley ».

Organisme de formation	70 heures préconisées
Structure d'accueil	60 heures préconisées

OI	Compétences <i>Ce que je dois réussir à faire</i>	Contenus de formation <i>Ce que je dois apprendre et faire pour être compétent</i>
OI 11	EC Etre capable de concevoir une démarche d'enseignement en « mini et baby volley »	
OI 111	EC de définir une progression pédagogique ;	Prendre en compte les caractéristiques des publics. Connaître les fondamentaux de l'apprentissage moteur. Identifier les publics. Diagnostiquer les niveaux. Connaître les principales étapes d'évolution des pratiques.
OI 112	EC de conduire un enseignement adapté aux publics ;	Distinguer les formes de jeu. Comprendre les principes d'évolution. Appliquer les principes d'une séance collective. Favoriser la progression individuelle à l'intérieur d'un groupe. Connaître les fondamentaux du volley-ball. Maîtriser les principes d'organisation des groupes d'enfants. Appliquer les principes de transmission aux enfants des techniques et des savoirs faire fondamentaux du volley-ball (<i>techniques, tactiques ...</i>). Réguler le travail collectif et le travail individuel en fonction du public et des objectifs poursuivis.
OI 113	EC de réguler son intervention en fonction des réactions des publics ;	Maîtriser les principes de base de l'accueil et de la communication. Adapter l'accueil aux aspirations des différents publics. Présenter les caractéristiques de l'activité et l'environnement du volley-ball. Conseiller et orienter les nouveaux pratiquants. Appréhender les éléments pour observer (<i>techniques, tactiques, physiques, motivationnels, ...</i>). Appréhender les éléments permettant de s'adapter (<i>simplification/complexification, encouragements, gestion du temps, ...</i>).
OI 114	EC d'évaluer un cycle d'enseignement ;	Définir les niveaux atteints par rapport au projet pédagogique préétabli. Ajuster le projet pédagogique en fonction des progressions constatées à l'issue des séances. Découvrir les différents outils d'évaluation (observation, tests, vidéo, entretien, matches, compétition,...). Utiliser les fondamentaux de l'observation. Maîtriser les moments d'évaluation. Evaluation diagnostique, intermédiaire, bilan.

OI	Compétences <i>Ce que je dois réussir à faire</i>	Contenus de formation <i>Ce que je dois apprendre et faire pour être compétent</i>
OI 12	EC de conduire la séance de « baby et mini volley » en toute sécurité	

OI 121	EC de veiller au respect des différents protocoles de travail établis ;	Suivre un tableau de bord permettant de situer son activité.
OI 122	EC d'encadrer les enfants dans le cadre de la séance et en compétition ;	Expliquer les logiques de jeu en volley-ball. Favoriser l'adaptation aux contraintes des situations proposées. Inciter les enfants à l'auto arbitrage et au respect inconditionnel de l'arbitre et de l'adversaire.
OI 123	EC d'analyser le comportement des enfants pendant la séance et la compétition ;	Analyser les actions de jeu et les comportements (techniques, tactiques, physiques, émotionnels, ...). Appréhender les éléments permettant de s'adapter (simplification / complexification, encouragements).
OI 124	EC d'évaluer les risques objectifs liés à l'activité pour les pratiquants ;	Connaître la traumatologie spécifique, prévenir les risques liés à la pratique intensive. Evaluer les risques liés à la gestion des jeunes enfants (spécificités physiologiques, affectives et physiques).
OI 125	EC d'anticiper les risques objectifs liés au contexte de pratique ;	Connaître la réglementation institutionnelle relative à la protection des mineurs. Adapter le matériel aux jeunes enfants. Gérer la circulation des ballons et la rotation des enfants dans les ateliers

OI	Compétences <i>Ce que je dois réussir à faire</i>	Contenus de formation <i>Ce que je dois apprendre et faire pour être compétent</i>
OI 13	EC de coordonner les interventions formatives	
OI 131	EC d'élaborer des scénarii pédagogiques ;	Transmettre les bases pédagogiques et didactiques pour l'accompagnement d'une école de volley-ball. Donner les principes d'échauffement, d'accueil, de sécurité, de convivialité pour les enfants et les parents. Apporter les connaissances institutionnelles de base : championnats de jeunes, organisation de tournois, plateaux sportifs, ... Favoriser l'animation d'un groupe d'enfants (accueil, organisation de la prise en main de la séance, gestion de la séance, retour au calme). Proposer des séances pratiques.
OI 132	EC de préparer les supports de ses interventions ;	Maîtriser les différents outils du formateur (diaporama, matériel pédagogique adapté, support vidéo, exemples, témoignages, exposés).
OI 133	EC de mettre en œuvre une situation formative ;	Construire une ou plusieurs situations de formation pour des encadrants. Animer avec pertinence et efficacité une séance de «baby et mini volley».
OI 134	EC d'adapter son intervention aux réactions des publics ;	Mettre en œuvre des stratégies de vérification de compréhension. Individualiser ses interventions. Utiliser des outils d'évaluation formative.
OI 135	EC d'évaluer des actions de formation ;	Elaborer des outils d'évaluation. Favoriser l'auto évaluation. Déterminer des étapes d'intégration de connaissances et de développement de compétences.

IV.6.3 – DESJEPS

IV.6.3.1- Description des objectifs d'intégration et leurs déclinaisons en contenus de formation UC1 et UC2 du DESJEPS

Organisme de formation	150 heures préconisées
Tuteur	150 heures préconisées

OI	Compétences <i>Ce que je dois réussir à faire</i>	Contenus de formation <i>Ce que je dois apprendre et faire pour être compétent</i>
	UC 1 EC DE CONSTRUIRE LA STRATEGIE D'UNE ORGANISATION DU SECTEUR	
OI 11	EC de préparer la prise de décision	
OI 111	EC d'organiser une veille en termes d'information dans le champ d'intervention de l'organisation dans le cadre de réseaux professionnels ;	<p>S'inscrire dans une architecture réseau.</p> <p>Connaître la documentation nationale et internationale.</p> <p>Participer au réseau documentaire national en Volley-ball et Beach (<i>Pôle Ressources FFVB, sites internet ...</i>).</p> <p>Créer et mettre à jour des outils méthodologiques (<i>modes opératoires, etc.</i>) autour du Volley-ball et du Beach.</p> <p>Effectuer des recherches documentaires dans le cadre de l'organisation de rattachement.</p> <p>Réaliser des produits documentaires répondant aux besoins des projets en cours.</p>
OI 112	EC d'analyser les caractéristiques économiques, sociales, politiques et culturelles du territoire de référence ;	<p>Construire des partenariats locaux (<i>collectivités locales, organisations professionnelles...</i>) autour des priorités du club.</p> <p>Connaître les structures nationales et internationales existantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le MSS (<i>services et les établissements déconcentrés</i>). • Le CNOSF, Les fédérations, Le CNDS. • La convention collective nationale du sport. • L'organisation internationale du volley (<i>FIVB, CEV</i>) administration et compétition. • La FFVB, les ligues, les comités, les clubs. • La LNV, les centres de formation. <p>Connaître les dispositifs d'accompagnement mis en place par les partenaires institutionnels du club.</p> <p>Comprendre les mécanismes de dynamique psycho sociale sur un territoire.</p>
OI 113	EC d'analyser l'impact des politiques publiques sur l'activité de l'organisation ;	<ul style="list-style-type: none"> - Décliner les priorités des politiques publiques au regard des besoins du club. - Activer la mise en place et la mise à jour d'outils de communication et de suivi de dispositif. - Connaître le statut juridique de l'organisation. - Activer le réseau de différents partenaires intervenant auprès de l'organisation. - Appréhender les aspects juridiques liés à la pratique professionnelle (<i>les agents, les lois européennes, les transferts, les contrats...</i>). - Participer à la mise à jour d'indicateurs d'activité.
OI 114	EC de formaliser des diagnostics stratégiques pour les élus de l'organisation ;	<ul style="list-style-type: none"> - Réaliser un état des lieux de l'activité sur un bassin de pratique. - Analyser le fonctionnement de la structure, évaluer les carences et les opportunités. - Déterminer les caractéristiques des systèmes d'entraînement. - Evaluer les actions possibles en liaison avec le bilan et les possibilités.

OI	Compétences <i>Ce que je dois réussir à faire</i>	Contenus de formation <i>Ce que je dois apprendre et faire pour être compétent</i>
OI 12	EC d'élaborer un projet de développement	
OI 121	EC de veiller au respect des objectifs, des valeurs et des méthodes de l'organisation dans une perspective éducative ;	Mettre en place des indicateurs d'activité, des critères d'évaluation. Elaborer un cahier des charges, plusieurs chartes : - Charte de l'éthique et de la déontologie. - Charte de l'éducateur. - Charte du joueur.
OI 122	EC de mobiliser les ressources internes dans la préparation d'un projet de développement ;	Concevoir des tableaux de bord. Organiser et animer des réunions thématiques ou sectorielles.
OI 123	EC d'animer une démarche d'ingénierie de projet ;	Connaître les cycles d'un projet. Instruire des dossiers de conventionnement des projets. Dégager des axes de progrès, des leviers de développement. Concevoir et mettre en place des outils de communication. Développer des synergies au sein de l'organisation. Animer des comités de pilotage. Suivre une démarche qualité.
OI 124	EC de formaliser un projet de développement ;	Etablir un diagnostic chiffré et éclairé de la situation. Définir des objectifs vérifiables, accessibles, explicites. Dégager une problématique et des champs d'intervention prioritaires. Identifier et sélectionner des leviers de développement. Activer l'ensemble des atouts du club. Décliner des axes de développements en actions opérationnelles. Proposer un catalogue d'actions opératoires. Etablir un échéancier et un rétro planning relatif à l'ensemble des actions programmées. Référer les actions proposées à un coût estimé. Créer un document communiquant. Accompagner la diffusion de ce document auprès des acteurs et des partenaires du projet.
OI 125	EC d'élaborer les dossiers de financement ;	Elaborer un suivi statistique et suivi financier des projets en cours. Connaître la gestion financière associative (<i>aspects budgétaires et comptables</i>).
OI	Compétences <i>Ce que je dois réussir à faire</i>	Contenus de formation <i>Ce que je dois apprendre et faire pour être compétent</i>
OI 13	EC de mobiliser les instances dirigeantes élues	
OI 131	EC de transmettre l'information nécessaire à la prise de décision ;	Cibler les informations clefs. Etablir des fiches d'opportunité. Préparer une note de synthèse Etablir des fiches de liaison. Etablir des fiches « action ».
OI 132	EC d'exposer les alternatives stratégiques aux instances dirigeantes ;	Construire un argumentaire.

		Négocier devant des décideurs. Créer un document PAO synthétique, attractif et explicite.
OI 133	EC de préparer les travaux des assemblées décisionnelles ;	Envoyer des convocations et des invitations ciblées et personnalisées. Connaître les Règlements généraux fédéraux, régionaux et spécifiques à l'association. Connaître et appliquer les procédures fédérales relatives à la tenue de comités directeurs et d'assemblées générales ordinaires et extraordinaires.

OI	Compétences <i>Ce que je dois réussir à faire</i>	Contenus de formation <i>Ce que je dois apprendre et faire pour être compétent</i>
UC 2 EC DE GERER LES RESSOURCES HUMAINES ET FINANCIERES D'UNE ORGANISATION DU SECTEUR		
OI 21	EC de gérer les ressources humaines d'une organisation du secteur	
OI 211	EC de concevoir une stratégie de développement des ressources humaines ;	Etablir un bilan de compétences.
OI 212	EC d'anticiper l'évolution des besoins en personnel ;	Connaître les évolutions des métiers de l'animation et du sport. Connaître la nomenclature des diplômes et formations relatifs au champ sportif.
OI 213	EC de négocier le plan de formation du personnel ;	Proposer une Formation Permanente Continue. Elaborer un Plan Individuel de Formation. Mener un entretien d'explicitation des besoins. Valider un plan de formation, assurer son suivi.
OI 214	EC de gérer les relations sociales au sein de l'organisation ;	Mettre en place des actions de construction d'équipe. Gérer les conflits inter personnels. Communiquer de manière optimale. Diffuser l'information.
OI 215	EC de contrôler la gestion administrative du personnel ;	Créer une fiche de poste. Etablir un contrat de travail. Clarifier les missions et suivre la consommation des moyens attribués.
OI 216	EC de procéder à l'évaluation des personnels ;	Mener un entretien d'évaluation. Créer des outils d'évaluation. Proposer des perspectives d'évolution.

OI	Compétences <i>Ce que je dois réussir à faire</i>	Contenus de formation <i>Ce que je dois apprendre et faire pour être compétent</i>
OI 22	EC de gérer les ressources financières d'une organisation du secteur	
OI 221	EC d'établir les budgets prévisionnels et les dossiers de financement ;	Mobiliser des financements
OI 222	EC d'organiser le fonctionnement financier de l'organisation ;	Définir un plan stratégique de développement Budgétiser en années : sportive mais aussi civile.

OI 223	EC de négocier avec les prestataires de l'organisation	Connaître les bases de la négociation. Etablir une analyse concurrentielle.
OI 224	EC de contrôler les différentes procédures d'exécution budgétaire.	Connaître la gestion financière associative (aspects budgétaires et comptables). Connaître le plan comptable.

OI	Compétences <i>Ce que je dois réussir à faire</i>	Contenus de formation <i>Ce que je dois apprendre et faire pour être compétent</i>
OI 23	EC de rendre compte de la mise en œuvre de la délégation	
OI 231	EC d'évaluer la pertinence des modes de fonctionnement de l'organisation ;	Concevoir et suivre une démarche qualité au sein du club. Demander des comptes rendus d'activité, (construire des modèles de CR).
OI 232	EC d'expliquer les écarts constatés entre les résultats et les objectifs fixés ;	Concevoir et faire évoluer des indicateurs d'activité pertinents et fiables. Décrypter et traduire un chiffrage. Etablir et diffuser une enquête de satisfaction associant des questions fermées, semi fermées ou ouvertes.
OI 233	EC d'élaborer des propositions d'évolutions possibles ;	Connaître les concepts de prospective. Déterminer des objectifs permettant de se projeter au moins sur une olympiade.

IV.6.3.2 - Description des objectifs d'intégration et leurs déclinaisons en contenus de formation UC 3 et UC 4 du DESJEPS.

Organisme de formation	250 heures préconisées
Structure d'accueil	200 heures préconisées
Pôles France	30 heures préconisées
E.T.R. Formation de cadres	30 heures préconisées

OI	Compétences <i>Ce que je dois réussir à faire</i>	Contenus de formation <i>Ce que je dois apprendre et faire pour être compétent</i>
	UC 3 EC DE DIRIGER UN SYSTEME D'ENTRAÎNEMENT DANS UNE DISCIPLINE	
OI 31	EC de concevoir le plan de performance sportive	
OI 311	EC d'analyser les facteurs de la performance sportive ;	<p>Connaître la méthodologie de l'entraînement. Réaliser une analyse de la performance :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les modèles factoriels de la performance. - Analyse de l'activité sportive. - Analyse de la tâche sportive. <p>Connaître les ressources nécessaires à la performance. Les qualités physiques (<i>les qualités neuro-motrices, spécifiques aérobie et anaérobie, spécifiques de force, de vitesse, structurelles et énergétiques...</i>) Les qualités mentales (<i>motivation, confiance, estime de soi, concentration, gestion du stress...</i>). Les habiletés techniques Les compétences perceptives et décisionnelles (<i>adaptation, intelligence tactique, réalisation des intentions</i>). Les compétences relationnelles : coopération, pro action, relations inter individuelles, liaison cohésion et performance ... Evaluer le jeu, évaluer les joueurs : <ul style="list-style-type: none"> Les exigences du volley-ball de haut niveau. Les évolutions du jeu moderne. Le profil des compétences des joueurs et de l'équipe. </p>
OI 312	EC de définir les objectifs de performance à court, moyen et long terme ;	<p>Déterminer des indicateurs de performance. Assurer leur suivi. Connaître le calendrier national et international et la réglementation, afin d'arrêter un plan d'entraînement en fonction d'objectifs préalablement définis. Appréhender la relation : charge d'entraînement optimisation de la performance. <ul style="list-style-type: none"> - Energie, information et activité sportive. - Charge énergétique. - Charge mentale. - Intensité, complexité, difficulté. </p>

		<ul style="list-style-type: none"> - La méthodologie des objectifs. - Formes de travail et objectifs visés. - Le couple travail/récupération. <p>Maîtriser le sur entraînement.</p>
OI 313	EC de choisir les indicateurs de réussite intermédiaire ;	<p>Construire les outils d'analyse de la performance.</p> <p>Etablir la comparaison avec les adversaires, avec la feuille de route tracée.</p> <p>Techniques de recueil et d'interprétation des données.</p> <p>Connaissances et maîtrise des outils.</p> <ul style="list-style-type: none"> - par exemple : <ul style="list-style-type: none"> Outils d'évaluation, mesures, tests. Logiciels de recueil de données et d'analyse. Logiciels de traitement des images. <p>Utiliser les différentes compétitions nationales et internationales, le système de stage, de sélection.</p> <p>Interpréter les évolutions du classement.</p> <p>Hierarchiser les indicateurs.</p>
OI 314	EC de définir une politique de détection des jeunes sportifs ;	<p>Maîtriser les programmes de la détection nationale.</p> <p>Connaître le haut niveau mondial et Européen, jeune et senior.</p> <p>Connaître les pratiques en liaison avec le secteur scolaire.</p>
OI 315	EC d'organiser les échanges de pratique avec une équipe technique ;	<p>Posséder des notions de management et de gestion d'équipe technique.</p> <p>Assurer la formation continue en relation avec la pratique de haut niveau.</p> <p>Identifier les aspects fondamentaux des pratiques au sein du club.</p> <p>Mettre en place une cohérence de formation.</p>
OI 32	EC de planifier la préparation de la performance sportive	
OI 321	EC d'organiser la cohérence entre les différents temps de la préparation de la performance sportive ;	<p>Maîtriser les outils de la planification et de la programmation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La planification stratégique dans le projet sportif. - Les principes de structuration de la saison sportive : la planification par objectifs. - Les principes de gestion des charges d'entraînement : charges, récupération, sur compensation. - Périodes, cycles, séances, exercices. - Le suivi de l'entraînement. - Le suivi des compétitions. <p>Maîtriser les caractéristiques des systèmes d'entraînement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Préparation physique et de l'optimisation des qualités physiques. - Préparation technique et de l'optimisation de la gestuelle spécifique. - Secteur de la préparation tactique et de l'optimisation des habiletés tactiques en situation de compétition. - Secteur de la préparation psychologique et mentale (optimisation des habiletés mentales). - Secteur de la préparation diététique. - Secteur de la protection et de la santé de l'athlète. - Habiletés techniques et volley-ball de haut niveau : les techniques spécifiques aux postes, les techniques communes aux rôles. - L'intelligence du joueur : adaptation et action située. - Le programme moteur : modèles théoriques. - Initiative et système tactique. - La coopération et co-action.

		<ul style="list-style-type: none"> - La cohésion et performance. - Les relations inter individuelles.
OI 322	EC de définir les axes de la préparation physique des athlètes ;	<p>Maîtriser les spécificités du volley-ball dans le domaine physique (<i>Qualités physiques et modèles de jeu</i>).</p> <p>Evaluer les compétences des experts pouvant aider l'entraîneur.</p> <p>Connaître l'historique et évolution de la préparation physique en volley-ball.</p> <p>Maîtriser les qualités physiques requises à haut niveau.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les processus énergétiques et la performance. • Gestion des qualités physiques, état de forme. • Le sur entraînement, la protection des joueurs, la récupération. <p>Evaluer et analyser le travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analyse de l'activité. • Analyse de la tâche. • L'évaluation : du diagnostic « physique » aux objectifs de travail. <p>Individualiser un programme de préparation physique.</p> <p>Planifier et programmer l'entraînement physique : des exercices, aux séances, aux cycles, aux périodes.....</p>
OI 323	EC de définir les axes de la préparation mentale des athlètes ;	<p>Connaître les différentes techniques de préparation mentale (<i>sophrologie, visualisation, ...</i>).</p> <p>Evaluer les compétences des experts pouvant aider l'entraîneur.</p> <p>Connaître les notions d'habiletés mentales pour les joueurs.</p> <ul style="list-style-type: none"> - la motivation - la confiance en soi, l'estime de soi - la visualisation, la concentration - la gestion du stress <p>Assurer l'optimisation du potentiel psychologique</p> <ul style="list-style-type: none"> - à l'entraînement et hors entraînement - en phase pré compétitive - en phase compétitive - en phase post compétitif <p>Connaître les démarches et les outils de l'entraîneur</p> <ul style="list-style-type: none"> - La relation entraîneur/joueur - La gestion des conflits - La gestion des échecs - La gestion du stress
OI 324	EC de concevoir une politique de suivi social et professionnel des sportifs ;	<p>Maîtriser les différents dispositifs de formation, de reconversion ou d'aides à l'athlète.</p> <p>Identifier les personnes ressources.</p> <p>Entretenir un réseau relationnel dans ce domaine et assurer un suivi personnalisé.</p>
OI 33	EC d'accompagner l'athlète vers l'optimisation de la performance	
OI 331	EC de diriger l'entraînement dans la discipline ;	<p>Observer.</p> <p>Analyser avec rigueur.</p> <p>Faciliter les relations humaines.</p> <p>Maîtriser les connaissances technico-tactiques.</p> <p>Favoriser la progression des habiletés techniques.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evolutions techniques dans le volley de haut niveau.

		<ul style="list-style-type: none"> - Rôles, postes. - Profil de compétences techniques. <p>Connaître les logiques de systèmes de jeu :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Etude des productions de jeu au niveau international. - Systèmes offensifs, défensifs. - Formes collectives et individuelles. - Profil de ressources des joueurs. <p>Maîtriser la gestion d'un entraînement de haut niveau (<i>exercices, consignes individualisées et précises, circulation du ballon, volume, intensité, qualité, progression, exigences, ...</i>).</p> <p>Interpréter les évolutions réglementaires et les contextes de pratiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conséquences sur l'évolution du jeu. - Conséquences sur la formation du joueur. - Conséquences sur la formation de l'entraîneur.
OI 332	EC de veiller au respect des différents protocoles de travail établis ;	<p>Concevoir et suivre un tableau de bord de l'entraînement.</p> <p>Gérer un cahier d'entraîneur.</p> <p>Suivre et adapter une planification.</p> <p>Réaliser des évaluations de terrain, suivre l'évolution des statistiques et adapter l'entraînement.</p> <p>Evaluer sur le terrain les conséquences de la charge d'entraînement, de l'intensité ou la qualité d'un exercice.</p> <p>Travailler en collaboration avec d'autres structures, fédérations et/ou pôles de haut niveau.</p> <p>Travailler en collaboration avec d'autres personnes (<i>préparateur physique, mental, kiné, médecin ...</i>).</p> <p>Activer et entretenir un réseau.</p>
OI 333	EC d'encadrer les athlètes dans le cadre de la compétition ;	<p>Connaître les différentes compétitions.</p> <p>Préparer et encadrer l'athlète avant, pendant et après la compétition.</p> <p>Analyser le jeu des adversaires pour mettre en place des stratégies d'opposition.</p> <p>Maîtriser l'outil vidéo.</p> <p>Maîtriser les principes d'observation en direct pendant le match.</p> <p>Evaluer le comportement de son joueur, repérer ses points forts et ses points faibles afin de définir des objectifs de travail.</p>
OI 334	EC de mettre en œuvre des médiations d'ordre stratégique, technique, physique ou relationnel ;	<p>Manager stratégiquement une équipe : rapport de force, points forts, points faibles, balles décisives, « bascule » du match</p> <p>Maîtriser la notion de management appliquée à l'équipe sportive.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Liaison style de management et performance. - Les compétences de l'entraîneur/manager. - La relation entraîneur/joueur et la performance. - Notion de gestion de stress. - Notion de contrôle de soi et de consistance. <p>Agir sur les caractéristiques des équipes sportives.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La notion de groupe. - La notion de dynamique de groupe. - Les étapes de construction de l'équipe sportive. - Rôles et statuts. <p>Favoriser la performance collective :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les exigences du volley de haut niveau vu sous l'angle de la dynamique des groupes. - Les facteurs de la performance collective : des modèles théoriques aux conséquences pratiques. <p>Adapter son intervention aux situations</p> <ul style="list-style-type: none"> - Management et entraînement. - Management pré compétitif.

		<ul style="list-style-type: none"> - Management compétitif. - Management post compétitif. - Le management du « staff » : la performance collective de l'encadrement sportif dans le volley de haut niveau national et international
OI 335	EC de gérer la relation avec les médias ;	<p>Communiquer dans différentes situations : par exemple conférence de presse, interview en cours de match, réunion publique, comité directeur de club...</p> <p>Avec la presse écrite.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Avec la radio. - Avec la télévision. <p>Posséder une bonne maîtrise linguistique (<i>anglais</i>).</p> <p>Prendre la parole en public.</p>

OI 34	EC de conduire l'évaluation du projet de la performance	
OI 341	EC de formaliser les bilans sportifs ;	<p>Rédiger des bilans clairs, concis, précis.</p> <p>Analyser les points positifs et négatifs d'une compétition.</p> <p>Réaliser un bilan individualisé du joueur</p>
OI 342	EC d'analyser les écarts constatés entre les résultats et les objectifs fixés ;	<p>Construire le tableau de bord de suivi d'une équipe, la feuille de route.</p> <p>Mettre en perspective des composantes de la performance avec les réalisations et les moyens.</p>
OI 343	EC de proposer aux instances dirigeantes de nouvelles perspectives de développement ;	<p>Analyser et réorganiser l'entraînement.</p> <p>Convaincre.</p> <p>Négocier.</p>

OI 35	EC d'organiser des actions formatives dans le cadre des réseaux professionnels de l'organisation	
OI 351	EC de concevoir des actions de formation adaptées aux besoins des réseaux professionnels de l'organisation ;	<p>Concevoir des contenus adaptés à des publics hétérogènes.</p> <p>Conduire une évaluation diagnostique des publics en formation.</p> <p>Connaître voire anticiper les attentes des publics des formations.</p> <p>Maîtriser les différents parcours de formation.</p>
OI 352	EC de coordonner la mise en oeuvre des actions de formation décidées ;	<p>Mettre en place des comités de pilotage.</p> <p>Concevoir et instruire des conventionnements.</p>
OI 353	EC d'animer des actions de formation ;	<p>Maîtriser les différentes techniques de communication.</p> <p>Utiliser des outils informatiques adaptés et savoir rendre la formation attractive.</p>
OI 354	EC de participer aux échanges professionnels dans le cadre de formation de formateurs ;	<p>Accompagner des personnes en formation en qualité de tuteurs.</p> <p>Elaborer un suivi des personnes formées en situation de responsabilités dans des structures d'accueil.</p>
OI 355	EC d'évaluer des actions de formation ;	<p>Réaliser des questionnaires de satisfaction.</p> <p>Mener un entretien évaluatif.</p>

UC 4 EC D'ENCADRER LE VOLLEY-BALL EN SECURITE		
OI 41	Prendre en compte l'ensemble des éléments inhérents à la sécurité	
OI 411	EC d'évaluer les risques objectifs liés à la pratique volley-ball ;	<p>Connaître le matériel.</p> <p>Connaître la traumatologie spécifique.</p> <p>Connaître les spécificités anatomo-physiologiques des différents publics.</p> <p>Informé des risques liés à la pratique intensive.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Textes et réglementations sur le dopage. - Conséquences sur la santé. - Conséquences sociales. <p>Conséquences disciplinaires.</p>
OI 413	EC d'expliciter les différents éléments de la démonstration technique ;	Pouvoir se mettre en jeu à l'occasion d'une démonstration technique ou utiliser des supports pédagogiques variés pour faire passer son message.
OI 412	EC de maîtriser ses propres capacités à effectuer une démonstration technique volley-ball ;	<p>Maîtriser les différents gestes techniques du volley-ball et du beach.</p> <p>Posséder une bonne aptitude physique à la pratique.</p>
OI 42	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 ;	Faire pratiquer le volley-ball dans un environnement aussi sécurisé que possible.
OI 422	EC d'anticiper les risques potentiels pour le pratiquant ;	Maîtriser les gestes de premiers secours, avoir la maîtrise d'un environnement de pratique sécurisé.
OI 423	EC de maîtriser le comportement et les gestes à réaliser en cas d'incident ou d'accident ;	Mise à niveau de l'AFPS PSC1.
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 ;	Savoir monter et gérer en toute sécurité un site de pratique en volley-ball.
OI 432	EC d'anticiper les risques juridiques liés à la pratique et le milieu dans lequel le volley-ball se pratique ;	<ul style="list-style-type: none"> - Connaître la réglementation sportive, les règles du jeu, règles d'arbitrage, règles de sécurité, influences météo. - Connaître le règlement disciplinaire (<i>secteur professionnel</i>). <p>Connaître la convention FFVB/ LNV.</p>
OI 433	EC d'assurer la sécurité passive des équipements ;	Connaître les points faibles du matériel, les risques liés à l'environnement du terrain.
OI 434	EC de prévenir les comportements à risques ;	<p>Connaître et prévenir les risques liés au dopage.</p> <p>Connaître et prévenir les risques liés à la maltraitance.</p>

IV.6.4 – CS beach volley

IV.6.4.1 Description des objectifs d'intégration et leurs déclinaisons en contenus de formation du certificat de spécialisation « beach volley » (CS)

Le titulaire du certificat de spécialisation « beach volley » est capable de :

- préparer, entraîner, accompagner une ou plusieurs équipes de beach volley de niveau national ;
- diriger un collectif d'entraîneurs en beach volley ;
- former les entraîneurs en beach volley ;
- gérer la structuration sportive et le développement d'un club de beach volley.

Organisme de formation	100 heures préconisées
Structure d'accueil	150 heures préconisées
E.T.R. action de formation	35 heures préconisées

OI	Compétences <i>Ce que je dois réussir à faire</i>	Contenus de formation <i>Ce que je dois apprendre et faire pour être compétent</i>
		UC 1 EC D'ACCOMPAGNER UNE EQUIPE VERS L'OPTIMISATION DE LA PERFORMANCE EN BEACH VOLLEY
OI 1	EC de diriger l'entraînement dans la discipline	
OI 11	EC de veiller au respect des différents protocoles de travail établis ;	<p>Préparer et entraîner une ou plusieurs paires Définir une progression pédagogique Prendre en compte les caractéristiques d'une paire identifiée ou potentielle. Connaître les fondamentaux de l'apprentissage moteur. Identifier les publics, diagnostiquer les niveaux. Connaître les étapes d'évolution des pratiques. Connaître les principes de déplacement dans le sable. Déterminer des objectifs, quantifier la durée.</p> <p>Conduire un entraînement adapté aux publics Distinguer et comprendre les formes de jeu et les faire évoluer. Faire progresser individuellement à l'intérieur d'un groupe,. Connaître les fondamentaux de l'entraînement d'une paire. Transmettre aux pratiquants les techniques et les savoirs faire fondamentaux du beach volley. Transmettre aux pratiquants les fondamentaux tactiques du beach volley. Doser le travail collectif et le travail individuel en fonction du public et des objectifs poursuivis.</p> <p>Favoriser l'autogestion de l'équipe et du joueur dans le jeu, face à la performance (<i>gestion de l'énergie, stabilité émotionnelle, pugnacité, préparation mentale ...</i>)</p> <p>Réguler son intervention en fonction des réactions des publics : Donner des éléments pour observer (<i>techniques, tactiques, physiques, motivationnels,...</i>)</p>

		<p>Appréhender les éléments permettant d'adapter son entraînement (<i>simplification/complexification, encouragements, gestion du temps, ...</i>).</p> <p>Evaluer un cycle d'entraînement</p> <p>Situer les niveaux atteints à l'issue de la séance par rapport au projet pédagogique préétabli.</p> <p>Ajuster le projet pédagogique en fonction des progressions constatées à l'issue des séances.</p> <p>Maîtriser les différents outils d'évaluation (<i>observation, tests, vidéo, entretien, matchs, compétition,...</i>).</p> <p>Connaître les fondamentaux de l'observation.</p> <p>Maîtriser les moments de l'évaluation (<i>Evaluation diagnostique, intermédiaire, bilan...</i>).</p> <p>Travailler en fonction d'un tableau de bord permettant de situer son activité.</p>
--	--	---

OI	Compétences <i>Ce que je dois réussir à faire</i>	Contenus de formation <i>Ce que je dois apprendre et faire pour être compétent</i>
OI 12	EC d'encadrer les athlètes dans le cadre de la compétition ;	<p>Accompagner une ou plusieurs équipes</p> <p>Encadrer les enfants dans le cadre de la séance et en compétition</p> <p>Connaître les logiques de jeu en beach volley.</p> <p>Diriger le jeu : fondamentaux du managéral.</p> <p>Inciter les pratiquants à l'auto arbitrage et au respect inconditionnel de l'arbitre.</p> <p>Programmer la préparation d'une paire compétitive</p> <p>Identifier les caractéristiques des athlètes afin de composer une paire cohérente (<i>style de jeu, caractéristiques complémentaires, ...</i>).</p> <p>Connaître les principes de préparation d'une paire en beach volley.</p> <p>Maîtriser les notions de charges d'entraînement dans un environnement instable.</p> <p>Prendre en compte la spécificité de la préparation physique en beach.</p> <p>Réguler les volumes et intensités en fonction du comportement des joueurs et des conditions climatiques.</p> <p>Individualiser la performance à l'intérieur de la stratégie collective.</p> <p>Connaître les principes de qualification nationaux et internationaux, les formules de tournois.</p> <p>Organiser un calendrier d'entraînement et de tournois cohérent adapté au niveau de l'équipe.</p> <p>Optimiser les coûts humains et financiers sur des déplacements lointains.</p>
OI 13	EC d'analyser le comportement de l'athlète pendant la compétition ;	<p>Manager une paire sur un site de compétition international</p> <p>Comprendre et manipuler un rapport de force en beach volley.</p> <p>Réaliser un plan de jeu à partir de l'observation, préparer les stratégies de match avec les joueurs.</p> <p>Organiser et optimiser les temps de récupération, la gestion de l'énergie.</p> <p>Concevoir une grille d'analyse statistique.</p> <p>Interpréter les statistiques.</p> <p>Filmer une vidéo et exploiter les images.</p> <p>Réaliser un montage vidéo support à la préparation d'une échéance particulière.</p> <p>Gérer la présence d'une paire sur un site de compétition de niveau national ou international.</p>

OI	Compétences <i>Ce que je dois réussir à faire</i>	Contenus de formation <i>Ce que je dois apprendre et faire pour être compétent</i>
		UC 2 : EC DE PREPARER, D'ORGANISER, DE DIRIGER UNE ACTION DE FORMATEURS DE FORMATEURS EN BEACH
OI 2	EC de Connaître les processus mis en œuvre dans le cadre des formations professionnelles	
OI 21	EC de mettre en œuvre les méthodes pédagogiques nécessaires à la formation de formateurs en beach volley ;	Diriger un collectif d'entraîneurs de beach volley Faire évoluer des pratiquants de beach volley (<i>bases techniques, tactiques, stratégiques...</i>) Faire intégrer les principes d'échauffement, d'accueil, de sécurité, de convivialité pour les pratiquants compétitifs ou non Apporter les connaissances institutionnelles de base : formules sportives, systèmes de qualification, système de délivrance des licences, accréditations ... Préparer à l'encadrement d'un groupe de compétiteurs : accueil, prise en main de la séance, gestion de la séance, retour au calme. Organiser des séances pratiques. Adapter son intervention aux réactions des publics. Mettre en œuvre des stratégies de vérification de compréhension. Individualiser ses interventions. Utiliser des outils d'évaluation formative.
OI 22	EC d'encadrer une formation de niveau équivalent au DESJEPS en beach volley ;	Former des entraîneurs de beach volley Connaître et respecter les obligations vis-à-vis des fédérations, des clubs, des athlètes. Connaître l'environnement professionnel, médiatique et commercial des équipes. Préparer les supports de ses interventions Maîtriser les différents outils du formateur (diaporama, matériel pédagogique adapté, support vidéo, exemples, témoignages, exposés, ...). Mettre en œuvre une situation formative pour un niveau national Construire une ou plusieurs situations de formation pour des encadrants. Animer avec pertinence et efficacité une séance de beach volley. Elaborer des outils d'évaluation Présenter la gestion et le développement de la structuration sportive d'un club de beach volley.
OI 23	EC d'évaluer les acquis des actions de formation de formateurs ;	EC d'évaluer des actions de formation. Elaborer des questionnaires Favoriser l'auto évaluation Déterminer des étapes d'intégration de connaissances et de développement de compétences

OI	Compétences <i>Ce que je dois réussir à faire</i>	Contenus de formation <i>Ce que je dois apprendre et faire pour être compétent</i>
		UC 3 : EC d'assurer l'encadrement technique d'un club de beach volley en toute sécurité
OI 31	EC d'anticiper les risques juridiques liés à la pratique du beach volley ;	Connaître les règles et l'évolution du jeu au niveau national et international. Prendre en compte les règles de sécurité pour la gestion des espaces publics.
OI 32	EC d'assurer la sécurité passive des équipements spécifiques beach volley ;	Connaître les conditions permettant de créer une structure de beach (<i>budget, quantité et qualité du sable, méthode de construction, sécurisation du matériel...</i>).
OI 33	EC d'évaluer les risques objectifs liés à l'activité pour les pratiquants ;	Maîtriser les principes de base de l'accueil, de la communication. Adapter l'accueil aux aspirations des différents publics. Présenter les caractéristiques de l'activité et l'environnement du beach volley. Conseiller et orienter les nouveaux pratiquants. Connaître les exigences physiologiques spécifiques à la discipline : besoins énergétiques, hydratation, échauffements, protection solaire. Connaître les bases nutritives spécifiques à l'entraînement et à la compétition de beach.
OI 34	EC d'évaluer les risques objectifs liés au contexte de pratique ;	Savoir monter et gérer en toute sécurité un site de pratique en beach volley

V – LA CERTIFICATION

V.1 – PRINCIPES GENERAUX DE CERTIFICATION

- Une évaluation est dite certificative lorsqu'elle est organisée pour délivrer une ou plusieurs unités capitalisables (UC) ;
- Une évaluation certificative peut être composée de plusieurs épreuves ;
- La certification se différencie des pratiques d'évaluation formative. L'évaluation formative, interne à l'équipe de formation, regroupe un ensemble de pratiques qui jouent essentiellement un rôle de régulation, de remédiation et de facilitation de l'apprentissage des stagiaires. Elle n'est pas prise en compte dans la décision certificative.

Nota bene :

Les UC sont certifiées indépendamment les unes des autres ainsi :

- Les critères de validation de chaque UC doivent être précisés et différenciés
- Quand plusieurs UC sont évaluées dans une même épreuve, les critères d'évaluation de l'épreuve doivent permettre de différencier chacune des UC

V.2 – METHODOLOGIE

Pour construire une situation d'évaluation il faut :

- formuler avec précision la description de la situation ;
- veiller à ce que les consignes soient sans équivoque ;
- préciser ce qui est mis à disposition ;
- déterminer les critères 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*) ;
- les situations d'évaluation doivent être réparties dans le temps.

Le Directeur régional de la Jeunesse et des Sports nomme le jury et délivre les diplômes.

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

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

Il est en outre présidé par un fonctionnaire de catégorie A du ministère de la santé et des sports

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

Le jury peut déléguer 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 et des Sports, la constitution du jury en présentant le processus retenu.

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

V.3 – 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 fiches d'évaluation dont une copie est remise au candidat afin qu'il prenne conscience de ses forces et des points qu'il lui reste à travailler. Dans le cas où son niveau aura été jugé insuffisant, le candidat devra alors, par un travail personnel, se remettre à niveau dans les OI concernés.

Les épreuves certificatives sont jugées par le jury désigné par le Directeur Régional de la Jeunesse et des Sports, 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 cette épreuve. Il est donc nécessaire de prévoir un rattrapage par épreuve certificative dans le ruban pédagogique.

Il est souhaitable de respecter autant que faire se peut le protocole des épreuves certificatives indiqué afin d'obtenir une cohérence de la certification sur l'ensemble du territoire.

Il appartient à chaque centre de préciser le nombre et le protocole des épreuves formatives qu'il souhaite organiser en fonction des particularités régionales de l'emploi.

V.4 – LES EPREUVES D'ÉVALUATION ET DE CERTIFICATION

Rappel art. 16 de l'arrêté du 20 nov. 2006.

Les situations d'évaluation certificative doivent comporter au minimum :

- une évaluation des compétences dans une ou plusieurs situations d'activité recouvrant les objectifs terminaux d'intégration des unités capitalisables de la mention (*UC 3 et UC 4*) ;
- la production d'un document écrit personnel retraçant une expérience de conception et de coordination de la mise en œuvre de programmes de perfectionnement sportif dans le champ disciplinaire défini dans la mention assortie de son évaluation et soutenu devant une commission du jury mentionnée à l'article précédent qui permettra l'évaluation des unités capitalisables transversales (*UC 1 et UC 2*).

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

V.4.1 – Certification du DEJEPS

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. La certification de l'UC 4 sera intégrée à la certification de l'UC 3.

UC 1 - « Concevoir un projet d'action »

Epreuve certificative possible

Cette **épreuve orale certificative**, qui prend place à la fin de la première moitié du cycle de formation, permet de préciser les moyens nécessaires à la mise en œuvre du projet d'action validé par le tuteur et les formateurs, à l'animation de l'équipe responsable et à la promotion du projet.

Elle consiste en une présentation d'un rapport suivie d'un entretien.

Le candidat s'appuie sur un document de 8 à 15 pages (*20 000 à 40 000 caractères espaces non compris*).

Le document support doit être remis au jury au plus tard 15 jours avant l'épreuve.

Déroulement de l'épreuve : le candidat dispose de 15 minutes pour sa présentation et répond ensuite pendant 15 à 20 minutes aux questions du jury.

Evaluation du dossier : le candidat est jugé sur sa capacité à :

- analyser le contexte du projet d'action (environnement socio, économique, type de structure,...) ;
- préciser les acteurs concernés (*partenariat*) ;
- réaliser un constat de départ ;
- présenter les objectifs visés, une méthode d'évaluation ;
- développer les propositions d'action et les ressources mobilisées, décrire les moyens qui sont nécessaires à la mise en œuvre de son projet au regard des possibilités offertes par sa structure.

Lors de l'exposé, le candidat est jugé sur sa capacité à :

- maîtriser le temps de l'exposé ;
- respecter un plan d'exposé ;
- exprimer clairement les différents points du rapport d'expérience ;
- maîtriser les concepts et les notions associés à la conduite et à l'évaluation des projets d'actions.

Lors de l'entretien, le candidat est jugé sur sa capacité à :

- évaluer son intervention ;
- justifier et argumenter ses choix ;
- justifier les contenus et l'organisation de la séquence de formation au regard des besoins de la structure et du public.

UC 2 - « Coordonner la mise en œuvre d'un projet d'action »**Epreuve certificative possible**

Cette **épreuve certificative**, qui prend place dans la deuxième moitié du cycle de formation, permet d'évaluer le candidat sur sa capacité à mettre en œuvre le projet qui a été présenté lors de l'évaluation certificative de l'UC 1.

Elle consiste en une présentation d'un rapport suivie d'un entretien.

Le candidat s'appuie sur un document de 15 à 30 pages (*de 40 000 à 80 000 caractères, espaces non compris*) intégrant le document présenté lors de l'épreuve certificative de l'UC 1, ce dernier pouvant à cette occasion être remanié. Il est indispensable d'utiliser l'outil informatique pour la présentation. Le document support doit être remis au jury au plus tard 15 jours avant l'épreuve.

Déroulement de l'épreuve : le candidat dispose de 15 minutes pour sa présentation et répond ensuite pendant 20 à 30 minutes aux questions des jurés.

Evaluation du dossier : le candidat est jugé sur sa capacité à :

- définir le rôle des intervenants et favoriser le travail en équipe ;
- concevoir et mettre en œuvre un projet ;
- respecter des procédures ;
- procéder aux évaluations intermédiaires et adapter son action ;
- effectuer des bilans de son action et de son équipe.

Lors de l'exposé, le candidat est jugé sur sa capacité à :

- maîtriser le temps de l'exposé ;
- respecter un plan d'exposé ;
- utiliser l'outil informatique pendant l'exposé ;
- exprimer clairement les différents points du rapport d'expérience ;
- maîtriser les concepts et les notions associés à la conduite et à l'évaluation des projets d'actions.

Lors de l'entretien, le candidat est jugé sur sa capacité à :

- évaluer son intervention ;
- justifier et argumenter ses choix ;
- justifier les contenus et l'organisation de la séquence de formation au regard des besoins de la structure et du public.

UC 3 - « Conduire une démarche de perfectionnement sportif volley-ball ou beach volley » et UC 4 « Encadrer les disciplines volley-ball et beach volley en sécurité »

Les évaluations formatives peuvent être organisées dans l'ordre souhaité par les formateurs.

Evaluation formative 1 possible

Cette évaluation formative, qui prend place au cours du cursus de formation, permet de **vérifier les capacités du candidat à intervenir sur une formation de cadres**. Elle prend la forme d'une évaluation lors de sa participation en qualité d'assistant à un stage de formation de cadres (*d'un niveau « entraîneur régional » maximum*), et d'un rapport rédigé à la suite de ce stage.

Le rapport consiste en un document synthétique de 5 pages maximum (*12 000 caractères, espaces non compris*) qui doit être remis par le candidat au responsable de formation dans les 3 semaines suivant sa participation à l'action de formation de cadres.

Les responsables du stage de formation de cadres apprécient :

- l'investissement du stagiaire tout au long du stage (*rôle d'assistant pédagogique*),
- sa capacité à communiquer avec les différents acteurs du stage.

Au travers du rapport, les évaluateurs du centre de formation apprécient :

- la connaissance du candidat relative au programme de la formation vécue ;
- la capacité du candidat à expliciter son action au cours de cette formation ;
- la capacité du candidat à formaliser une intervention de formation de cadres ;
- la capacité du candidat à proposer des orientations de formation pour un public ciblé.

Evaluation formative 2 possible

Cette évaluation formative, qui prend place au cours du cursus de formation, permet de **vérifier la maîtrise du candidat relative aux aspects technico-tactiques de son jeu**. Elle prend la forme d'une démonstration technico-tactique suivie d'un entretien.

Le candidat est jugé sur sa capacité à :

- réaliser tous les gestes techniques du volley à différentes vitesses en respectant les fondamentaux techniques ;
- décrire et expliciter les fondamentaux technico-tactiques du jeu de base ;
- détailler les principes de sécurité pour protéger l'intégrité physique.

Déroulement de l'épreuve (45 à 60 minutes) :

- démonstration des différents gestes en situation entraîneur démonstrateur (*30 à 45 minutes*) ;
- suivie d'un entretien de 15 minutes sur la description technico-tactique, la justification biomécanique simple des différents fondamentaux techniques et tactiques.

Epreuve certificative 1 possible

Cette **épreuve certificative**, qui prend place en fin de cursus de formation, permet de **vérifier la capacité du candidat à conduire une séance de pédagogie collective (à l'exclusion d'une séance d'entraînement)**.

Elle se déroule en centre ou dans la structure d'accueil et prend la forme **d'une séance d'enseignement sur un public jeunes (moins de 12 ans) suivie d'un entretien**.

Déroulement de l'épreuve :

- direction d'une séance de 45 à 60 minutes. Le choix des objectifs généraux est proposé par le jury, qui s'appuie sur le programme d'enseignement du groupe, qui lui aura été adressé 15 jours avant l'épreuve.
- puis entretien de 30 minutes maximum pour permettre au candidat de justifier ses choix pédagogiques et expliciter le déroulement de la séance.

Lors de la séance, le candidat est jugé sur sa capacité à :

- accueillir et établir un premier dialogue avec les élèves,
- évaluer le niveau des pratiquants et définir des objectifs spécifiques,
- élaborer et conduire la séance,
- adapter son enseignement (choix pédagogiques, apports technico-tactiques),
- utiliser le matériel en toute sécurité.

Lors de l'entretien, le candidat est jugé sur sa capacité à :

- évaluer sa production,
- justifier et argumenter ses choix,
- faire référence à l'évolution de l'apprentissage du volley-ball ou du beach,
- apprécier sa proposition d'orientation de formation au sein de sa structure.

Epreuve certificative 2 possible

Cette **épreuve certificative**, qui prend place en fin de cursus de formation, permet de **vérifier la capacité du candidat à évaluer un cycle d'enseignement en volley-ball ou en beach volley (tirage au sort de l'activité)**.

Elle se déroule en centre et prend la forme **d'une analyse de séquence vidéo suivie d'un entretien**.

Déroulement de l'épreuve :

- visionnage d'une séquence vidéo de 10mn, pendant 30mn au maximum ;
- présentation de l'analyse pendant 20 mn ;
- entretien de 30 minutes maximum pour permettre au candidat de justifier ses choix pédagogiques et tester ses connaissances.

Lors de l'analyse de séquence vidéo, le candidat est jugé sur sa capacité à :

- maîtriser l'évaluation diagnostique.
- analyser le jeu produit par un collectif, identifier le niveau en rapport aux étapes majeures de l'apprentissage du volley ou du beach.
- Identifier les points forts et faibles du collectif, et d'un ou deux joueurs.
- ébaucher une remédiation pédagogique, envisager les étapes d'une progression collective sur quelques séances.
- adapter son enseignement (choix pédagogiques, apports technico-tactiques).

Lors de l'entretien, le candidat est jugé sur sa capacité à :

- justifier et argumenter ses choix, en matière d'analyse, d'objectifs et de mise en œuvre d'un programme.
- faire référence aux étapes majeures de l'apprentissage du volley ou du beach.
- proposer quelques exercices.

Epreuve certificative 3/1 possible

Cette épreuve certificative, qui prend place au cours du cursus de formation, permet de **vérifier les capacités du candidat afin de construire un projet d'entraînement, un cycle, une programmation et intervenir sur l'équipe en compétition**. Elle prend la forme d'une présentation à l'oral d'un dossier écrit relatant une expérience d'entraînement dans la structure d'accueil, en liaison avec la compétition, suivie d'un entretien.

Le candidat s'appuie sur un document de 8 à 15 pages (20 000 à 40 000 caractères espaces non compris).

Le document support doit être remis au jury au plus tard 15 jours avant l'épreuve.

Déroulement de l'épreuve :

Le candidat dispose de 10 à 15 minutes pour présenter le programme d'entraînement d'une équipe sur une période déterminée et répond ensuite pendant 15 à 20 minutes aux questions des examinateurs.

Evaluation du dossier : le candidat est jugé sur sa capacité à :

- concevoir un programme d'entraînement annuel : analyse, objectifs, programmation générale, détail de plusieurs cycles... ;
- concevoir un programme d'entraînement physique sur un cycle de 3 mois lié au volley ou au beach ;
- gérer des charges en vue de la sécurité des pratiquants ;
- assurer la liaison avec la compétition ;
- adapter les principes de gestion du groupe en compétition, gestion des caractéristiques des joueurs pour optimiser la réussite collective.

Lors de l'exposé, le candidat est jugé sur sa capacité à :

- gérer le temps de l'exposé ;
- respecter un plan d'exposé ;
- exprimer clairement les différents points du dossier ;
- maîtriser les concepts et les notions associés à la construction d'un projet d'entraînement, d'un cycle, d'une programmation ;
- connaître les logiques d'intervention sur l'équipe en compétition.

Lors de l'entretien, le candidat est jugé sur sa capacité à :

- évaluer son intervention ;
- justifier et argumenter ses choix ;
- justifier les contenus et l'organisation de la séquence de formation au regard des besoins de la structure et du public.

Epreuve certificative 3/2 possible

Cette **épreuve certificative**, qui prend place en fin de cursus de formation, permet de **vérifier la capacité du candidat à conduire une séance collective d'entraînement (6 joueurs minimum en volley-ball, 4 minimum en beach)**. Elle se déroule en centre ou dans la structure d'accueil et prend la forme **d'une séance d'entraînement suivie d'un entretien**. Cette séance peut comprendre un atelier relatif à l'amélioration des qualités physiques.

Déroulement de l'épreuve :

- direction d'une séance d'entraînement de 45 à 60 minutes : Le choix des objectifs est proposé par le jury, qui s'appuie sur la programmation du groupe de joueurs adressée au jury 15 jours avant l'épreuve.
- puis entretien de 30 minutes au maximum pour permettre au candidat de justifier ses choix pédagogiques.

Lors de la séance, le candidat est jugé sur sa capacité à :

- établir une communication afin d'optimiser sa séance ;
- situer la séance dans la programmation ;
- évaluer le niveau et définir des objectifs ;
- élaborer et conduire la séance ;
- proposer des exercices d'entraînement collectif et de perfectionnement individuel en rapport avec la catégorie d'âge concernée et le niveau de jeu ;
- motiver et dynamiser les athlètes ;
- établir un lien entre le travail proposé et le jeu en situation ;
- apporter de la rigueur, de la qualité dans les consignes, et de la précision dans ses interventions ;

- personnaliser son enseignement ;
- encadrer en sécurité.

Lors de l'entretien, le candidat est jugé sur sa capacité à :

- envisager des perspectives d'amélioration à court et moyen terme ;
- évaluer sa production ;
- justifier et argumenter ses choix, et faire des propositions de remédiation ;
- faire référence à l'évolution du jeu ;
- expliquer une technique gestuelle à partir des fondamentaux du volley-ball ou du beach ;
- mobiliser ses connaissances pour justifier son intervention sur les thématiques :
 - du coaching ;
 - de l'entraînement physique ;
 - de l'entraînement technique ;
 - du suivi médical ;
 - de l'éthique sportive ;
 - du matériel ;
 - de la filière d'accès au haut niveau ;
 - de la communication avec les parents.

Epreuve certificative 4 possible

Cette **épreuve certificative**, qui prend place au cours du cursus de formation, permet de **vérifier les compétences du candidat relatives à la formation de cadres**. Elle se déroule en centre ou dans la structure d'accueil et prend la forme **d'une** évaluation lors de sa participation en qualité d'intervenant principal à une séance de formation de cadres (*d'un niveau 4 maximum*) suivie d'un entretien.

Déroulement de l'épreuve :

- direction d'une séance de formation de cadres en salle de cours de 45 à 60 minutes : le choix des thèmes abordés est laissé à l'initiative du candidat ;
- puis entretien de 30 minutes au maximum pour permettre au candidat de justifier ses choix pédagogiques et proposer des remédiations.

Les évaluateurs apprécient les compétences du candidat relatives à :

- sa capacité à communiquer avec les différents acteurs ;
- l'adaptation de son intervention au public concerné ;
- l'utilisation de différents outils du formateur ;
- la maîtrise du contenu ;
- les stratégies de vérification de compréhension ;
- l'information sur la sécurité.

Lors de l'entretien, le candidat est jugé sur sa capacité à :

- évaluer son intervention ;
- justifier et argumenter ses choix ;
- justifier les contenus et l'organisation de la séquence de formation au regard des besoins de la structure et du public.

Certification N° épreuve	OI validée DEJEPS	Caractéristiques épreuve	Critères évaluation
1	EC conduire une démarche d'enseignement (cf : OI 31)	Mise en situation et entretien portant sur une séquence d'initiation et d'animation d'un groupe d'enfants de moins de 12 ans Durée : 90 mn	Présentation d'une séance précisant : (thème, objectifs, exercices, matériel, consignes, évaluations), Mise en place d'une progression logique (succession des exercices) cohérente. Maîtrise du référentiel technique (adéquation consignes/interventions). Evaluation du progrès des élèves. Dynamisme de la séance (alternance travail/regroupements, interventions). Utilisation optimale du matériel en sécurité.
2	EC d'évaluer un cycle d'enseignement en volley-ball et beach volley (cf : OI 314)	Observation et analyse d'une séquence vidéo portant sur du jeu collectif Durée : 80 mn	Maîtrise de l'évaluation diagnostique. Analyse des caractéristiques du jeu produit par un collectif. Identification des points forts et faibles d'une équipe. Identification des étapes de progression. Ebauche de remédiation.
3	EC conduire une démarche d'entraînement volley-ball et beach volley (cf : OI 32)	Présentation à l'oral d'un dossier écrit relatant une expérience d'entraînement. Durée : 35 mn	Adaptation des conditions de réalisation des séances aux attentes et évolutions des pratiquants. Support de l'intervention, programme d'entraînement, programme physique associé, liaison avec la compétition.
		Séance d'entraînement individuel et en collectif réduit (max 4 joueurs) et entretien. Durée : 90 mn	Qualité d'adaptation des exercices en fonction de l'évolution des joueurs. Pertinence des interventions, évolution des consignes, volume, complexité, intensité, charge de travail, sécurité.
4	EC conduire des actions de formation (cf : OI 33)	Evaluation à partir d'une situation pédagogique de formation. Durée : 90 mn	Aisance de l'expression orale. Adaptation du vocabulaire au public. Adaptation du contenu aux attentes du public. Capacité à évaluer ses actions et les faire évoluer : <ul style="list-style-type: none"> • Sa capacité à communiquer avec les différents acteurs. • L'adaptation de son intervention au public concerné. • L'utilisation de différents outils du formateur. • La maîtrise du contenu. • Les stratégies de vérification de compréhension. • L'information sur la sécurité.

V.4.2 – Certification UCC baby et mini volley

Epreuve certificative 1

Cette **épreuve certificative**, qui prend place en fin de cursus de formation, permet de **vérifier la capacité du candidat à conduire une séance de pédagogie collective en « baby et mini volley-ball »**.

Elle se déroule dans la structure d'accueil et prend la forme d'une séance d'enseignement sur un public enfant (*10 ans et moins*) suivie d'un entretien.

Déroulement de l'épreuve :

- direction d'une séance de 45 à 60 minutes. Le choix des objectifs est proposé par le jury, qui s'appuie sur le programme d'enseignement du groupe, qui lui aura été transmis 15 jours avant l'épreuve ;
- puis entretien de 30 minutes maximum pour permettre au candidat de justifier ses choix pédagogiques et expliciter le déroulement de la séance.

Lors de la séance, le candidat est jugé sur sa capacité à :

- accueillir et établir un premier dialogue avec les enfants ;
- évaluer le niveau des pratiquants et définir des objectifs ;
- élaborer et conduire la séance ;
- adapter son enseignement (*choix pédagogiques, apports technico-tactiques, moteurs, coordination ...*) ;
- utiliser le matériel en toute sécurité.

Lors de l'entretien, le candidat est jugé sur sa capacité à :

- évaluer sa production ;
- justifier et argumenter ses remédiations à partir de ce qu'il a observé ;
- faire référence à l'évolution de l'apprentissage du volley-ball ou du beach ;
- apprécier sa proposition d'orientation de formation au sein de la structure.

Epreuve certificative 2

Cette **épreuve certificative**, qui prend place au cours du cursus de formation, permet de **vérifier les compétences du candidat relatives à la mise en place d'une situation pédagogique de formation pour un groupe d'encadrant lors d'une séance de baby et mini volley**.

Elle se déroule en centre ou dans la structure d'accueil et prend la forme d'une évaluation lors de sa participation en qualité d'intervenant principal à une séance de formation suivie d'un entretien.

Objectif de cette formation :

Faire intégrer les principes d'échauffement, d'accueil, de sécurité, de convivialité pour les enfants et les parents.

Préparer à l'animation d'un groupe d'enfants : accueil, organisation de la prise en main de la séance, gestion de la séance, retour au calme.

Apprendre aux éducateurs à animer un ou plusieurs exercices avec pertinence et efficacité dans le cadre d'une séance « baby et mini volley ».

Déroulement de l'épreuve :

- direction d'une séance de formation en salle de cours (*15 mn*) puis en salle de sport (*45 minutes*) le choix des thèmes abordés est laissé à l'initiative du candidat ;
- puis entretien de 30 minutes au maximum pour permettre au candidat de justifier ses choix pédagogiques et proposer des remédiations.

Lors de la séance de formation, le candidat est jugé sur sa capacité à :

- définir et présenter les principes d'organisation d'une séance de « baby et mini volley » ;
- présenter des activités nécessaires pour une bonne animation auprès des enfants ;
- créer et diriger plusieurs exercices de formation pour les éducateurs ;
- utiliser différents outils du formateur ;
- informer sur la sécurité.

Lors de l'entretien, le candidat est jugé sur sa capacité à :

- évaluer son intervention ;
- justifier et argumenter ses choix ;
- justifier les contenus et l'organisation de la séquence de formation au regard des besoins de la structure et du public.

Exemples d'épreuves certificatives

Certification N° épreuve	OI validée UCC baby et mini volley	Caractéristiques épreuve	Critères d'évaluation
1	<p>EC concevoir et conduire une démarche d'enseignement (cf : OI 11 et 12)</p>	<p>Mise en situation et entretien portant sur une séquence d'initiation et d'animation d'un groupe d'enfants de 10 ans ou moins.</p> <p>Durée : 90 mn.</p>	<p>Présentation d'une séance précisant : (thème, objectifs, exercices, matériel, consignes, évaluations). Mise en place d'une progression logique (succession des exercices) cohérente. Maîtrise du référentiel technique (adéquation consignes/interventions). Régulation en situation. Evaluation du progrès des enfants. Dynamisme de la séance (alternance travail/regroupements, interventions). Utilisation optimale du matériel en sécurité.</p>
2	<p>EC coordonner les interventions formatives (cf : OI 13)</p>	<p>Situation pédagogique de formation et coordination d'un groupe d'encadrant lors d'une séance de baby et mini volley.</p> <p>Durée : 90 mn</p>	<p>Définition et présentation claire des principes d'organisation d'une séance de « baby et mini volley ». Présentation des activités nécessaires pour une bonne animation auprès des enfants. Création et direction d'exercices de formation pour les encadrants. Utiliser différents outils du formateur. Bien informer sur la sécurité.</p>

V.4.3 – Certification du DESJEPS

Le dispositif de certification du DES JEPS spécialité « performance sportive » mention volley-ball comprend 2 épreuves :

- une épreuve qui certifie les UC 1 et UC 2 : cette épreuve comprend différentes situations d'évaluations ;
- une épreuve qui certifie les UC 3 et UC 4 : cette épreuve comprend différentes situations d'évaluations.

Certification des UC 1 et UC 2

Cette **épreuve certificative**, qui prend place dans la deuxième moitié du cycle de formation, permet d'évaluer le candidat sur sa capacité à diriger un projet sportif réalisé ou en cours de réalisation dans le cadre d'une structure sportive visant la performance.

Elle consiste en une présentation d'un rapport d'expérience professionnelle, suivie d'un entretien.

Le rapport d'expérience est un document de 20 à 30 pages (*de 50 000 à 80 000 caractères, espaces non compris*) qui concerne la formalisation de la conduite de projet sportif dans le cadre de la structure (*alternance*) choisie par le stagiaire, en convention avec l'organisme de formation. Ce projet sportif doit être réellement conduit par le stagiaire, et correspondre à une activité opérationnelle réalisée dans la structure d'accueil en vue de l'amélioration de la performance visée.

Ce projet sportif doit impérativement être à orientation compétitive.

Le document support doit être remis au jury au plus tard 15 jours avant l'épreuve.

Déroulement de l'épreuve : le candidat dispose de 30 minutes pour sa présentation et répond ensuite pendant 30 minutes aux questions du jury.

Evaluation du rapport d'expérience professionnelle : le candidat est jugé sur sa capacité à :

- situer la structure dans son environnement socio économique et sportif ;
- présenter les objectifs poursuivis dans le cadre du projet sportif de la structure ;
- expliciter l'analyse stratégique conduite par les acteurs dans le cadre de la structure ;
- décrire les moyens mobilisés et leur mise en œuvre en fonction du *temps (planification stratégique)* et des objectifs poursuivis dans le cadre de ce projet ;
- clarifier les démarches de management de l'équipe de travail concerné par le projet ;
- présenter le dispositif d'évaluation du projet conduit en identifiant les outils utilisés et remédiations envisagées ;
- proposer une analyse critique de l'expérience ;
- présenter une analyse prospective à la suite de l'expérience.

Ces différents points ne constituent en aucun cas un plan du rapport d'expérience du candidat.

Lors de l'exposé, le candidat est jugé sur sa capacité à :

- maîtriser le temps de l'exposé ;
- proposer un exposé structuré ;
- expliciter clairement les différents points du rapport d'expérience ;
- maîtriser les concepts et les notions associés à la conduite et à l'évaluation des projets d'actions.

Lors de l'entretien, le candidat est jugé sur sa capacité à :

- conduire un diagnostic approfondi de l'environnement du projet dans ses différents aspects (*socio-économiques, humains, techniques.....*) ;
- déterminer des objectifs en rapport avec le diagnostic effectué dans la structure et dans le contexte ;
- éclairer les fondements de la stratégie adoptée ;
- proposer des choix d'actions adaptés ;
- décrire les moyens humains mobilisés ;
- présenter les moyens financiers mis en œuvre ;
- présenter le déroulement des actions réalisées dans le temps (*planification*) ;
- concevoir un dispositif d'évaluation et de suivi du projet d'action ;
- analyser les écarts entre les résultats et les objectifs visés.

Certification des UC 3 et UC 4

L'UC 3 constitue le noyau central (*cœur du métier*) des compétences professionnelles de niveau 2, cette UC doit donc constituer un axe quantitatif et qualitatif prioritaire dans le dispositif de formation et de certification mis en place par l'organisme de formation.

La direction d'un système d'entraînement dans le cadre du volley-ball suppose la maîtrise de compétences nécessaires quant à :

- l'analyse du jeu de haut niveau et de ses évolutions : aspects institutionnels, réglementaires, physiques, techniques, tactiques, ...
- la formalisation et la prise en compte des différents facteurs contribuant à la performance en volley-ball masculin et féminin,
- la définition et l'opérationnalisation des objectifs visés dans les différents secteurs de préparation sportive (*préparation physique, préparation technique, préparation tactique et mentale...*),
- la planification stratégique des objectifs en regard des résultats sportifs visés,
- la maîtrise des procédures d'entraînement en regard des objectifs visés,
- la maîtrise des outils associés (*informatique, logiciels, tests, matériels techniques...*),
- le suivi de la planification et de la programmation sportive,
- les principes de management d'un staff technique,
- les principes de gestion des équipes de volley-ball de haut niveau.

La certification de l'unité capitalisable 4 peut intégrer la certification des OI composant l'unité capitalisable 3 (à l'exception des candidats ayant obtenu de droit l'UC 4).

L'épreuve de certification des UC 3 et UC 4 :

Elle peut comprendre quatre situations d'évaluation :

- 1- une situation d'évaluation de la conception du plan et la planification de la performance sportive ;
- 2- une situation d'évaluation pratique (*dans le cadre des structures d'alternance*) en entraînement ;
- 3- une situation d'évaluation concernant la formation de cadres sportifs ;
- 4- une situation de conception d'entraînement à partir d'un document vidéo.

1) Situation : évaluation de la conception du plan et la planification de la performance sportive

Cette **épreuve certificative**, qui prend place en fin de cursus de formation, permet de **vérifier la capacité du candidat à concevoir un plan de performance sportive et à planifier la performance sportive.**

Elle peut prendre la forme d'une présentation à l'oral d'un dossier écrit relatant la mise en place et l'opérationnalisation du plan de performance de l'équipe entraînée sur une période précise de la saison sportive, suivie d'un entretien.

Le candidat s'appuie sur un document de 8 à 15 pages (*20 000 à 40 000 caractères espaces non compris*).

Le document support doit être remis au jury au plus tard 15 jours avant l'épreuve.

Déroulement de l'épreuve :

Le candidat dispose de 15 à 20 minutes pour présenter le plan de performance et sa mise en œuvre sur une période déterminée et répond ensuite pendant 15 à 20 minutes aux questions des examinateurs.

Evaluation du dossier : le candidat est jugé sur sa capacité à :

- analyser la performance de l'équipe et du championnat ;
- définir des objectifs de performance à court, moyen et long terme ;
- présenter des indicateurs de réussite ;
- mettre en valeur les différents temps de la préparation ;
- définir les axes les plus importants de la préparation physique, technique, tactique et mentale du collectif présenté.

Lors de l'exposé, le candidat est jugé sur sa capacité à :

- gérer le temps de l'exposé ;
- respecter un plan d'exposé ;
- exprimer clairement les différents points du dossier ;
- maîtriser les concepts et les notions associés à la construction d'un plan d'entraînement, d'une programmation.

Lors de l'entretien, le candidat est jugé sur sa capacité à :

- évaluer son intervention ;
- justifier et argumenter ses choix ;
- justifier les contenus et les choix réalisés au regard des besoins de la structure et du public.

2) Situation : séance d'entraînement intégrée au projet sportif de la structure

Le thème de la séance d'entraînement est choisi par le candidat

Déroulement de l'épreuve en 3 phases :

Cette **épreuve certificative**, qui prend place en fin de cursus de formation, permet de **vérifier la capacité du candidat à conduire une séance d'entraînement intégrée au projet sportif de la structure.**

Elle se déroule dans la structure d'accueil et prend la forme **d'une séance d'entraînement dont le thème est choisi par le candidat** et s'inscrit dans la dynamique de la programmation du projet d'entraînement de la structure, suivie d'un entretien.

Déroulement possible de l'épreuve :

- **Phase 1 :** exposé du candidat visant à situer la séance dans le projet annuel d'entraînement : objectifs, place (*Durée 15 mn*) ;
- **Phase 2 :** conduite de la séance proprement dite (*Durée : 60 mn*) ;
- **Phase 3 :** entretien avec le jury, portant sur l'analyse critique de la séance effectuée (*Durée 30 mn*) et sur les perspectives d'entraînement à venir.

Lors de l'exposé, le candidat est jugé sur sa capacité à :

- maîtriser le temps de l'exposé ;
- proposer un exposé structuré ;
- situer la séance dans le projet d'entraînement ;
- exprimer clairement les objectifs, le contenu, la situation de la séance.

Lors de la conduite de séance, le candidat est jugé sur sa capacité à :

- établir une communication afin d'optimiser sa séance.
- situer la séance dans la programmation.
- évaluer le niveau et définir des objectifs.
- élaborer et conduire la séance.
- proposer des exercices d'entraînement collectif et de perfectionnement individuel en rapport avec la catégorie d'âge concernée et le niveau de jeu.
- motiver et dynamiser les athlètes.
- établir un lien entre le travail proposé et le jeu en situation.
- apporter de la rigueur, de la qualité dans les consignes, et de la précision dans ses interventions.
- personnaliser son enseignement.

- au cours de cette séance, l'encadrement de la pratique en sécurité est un des critères essentiels de l'évaluation.

Lors de l'entretien, le candidat est jugé sur sa capacité à :

- envisager des perspectives d'amélioration à court et moyen terme ;
- évaluer sa production ;
- justifier et argumenter ses choix, et faire des propositions de remédiation ;
- faire référence à l'évolution du jeu ;
- expliquer une technique gestuelle à partir des fondamentaux du volley-ball ou du beach ;
- mobiliser ses connaissances pour justifier son intervention sur les thématiques :
 - du coaching ;
 - de l'entraînement physique ;
 - du suivi médical ;
 - de l'éthique sportive ;
 - du matériel ;
 - de la filière d'accès au haut niveau.

3) Une situation de formation

Cette **épreuve certificative**, qui prend place au cours du cursus de formation, permet de **vérifier les compétences du candidat relatives à la formation de cadres**.

Elle se déroule dans la structure d'accueil et prend la forme **d'un exposé suivi d'un entretien**.

Le candidat est placé dans une structure de formation fédérale (*ligue régionale ou comité départemental*) dont dépend sa structure d'alternance (*club*). Il participe à la conception, la conduite et l'évaluation des actions de formation.

Il réalise un rapport d'activité, validé par le responsable de la structure de formation. Ce rapport d'activité est un document de 20 à 30 pages (*de 50 000 à 80 000 caractères, espaces non compris*) centré sur son intervention dans le cadre du dispositif de formation fédéral et sur l'analyse de la méthodologie de formation utilisée (*objectifs de formation, organisation pédagogique, méthodes et outils de formation, évaluation...*).

Le document support doit être remis au jury au plus tard 15 jours avant l'épreuve.

Déroulement possible de l'épreuve :

- **Phase 1** : le candidat expose son activité dans le cadre de la formation fédérale en s'appuyant sur le rapport d'activité effectué (*Durée 10 mn*).
- **Phase 2** : entretien avec le jury (*Durée 20 mn*).

Evaluation du rapport d'activité : le candidat est jugé sur sa capacité à :

- présenter le dispositif général de formation ;
- analyser la méthodologie de formation utilisée ;
- présenter son rôle au sein de la formation et ses diverses interventions ;
- évaluer l'ensemble de la formation, son intervention ;
- proposer des aménagements susceptibles d'améliorer le dispositif de formation au plan régional et national.

Lors de l'exposé, le candidat est jugé sur sa capacité à :

- maîtriser le temps de l'exposé ;
- respecter un plan d'exposé ;
- exprimer clairement les différents points du rapport d'activité ;
- maîtriser les concepts et les notions associés à la formation de cadres.

Lors de l'entretien, le candidat est jugé sur sa capacité à :

- Evaluer son intervention ;
- Justifier et argumenter ses choix ;
- Justifier les contenus et l'organisation de la séquence de formation au regard des besoins de la structure et du public ;

- présenter les principes fondamentaux de la formation des cadres et leur application dans les stages ;
- proposer une analyse et des propositions d'évolution de la formation fédérale des cadres.

4) Une situation de conception d'entraînement : Epreuve vidéo

Cette **épreuve certificative**, qui prend place en fin de cursus de formation, permet de **vérifier la capacité du candidat à :**

- observer des comportements de joueurs en situation de match ;
- interpréter les observations effectuées ;
- proposer à partir de là des objectifs d'entraînement ;
- opérationnaliser ces objectifs dans le cadre des propositions d'interventions à l'entraînement ;
- intégrer ces propositions en regard de la sécurité et de la protection des joueurs.

Elle se déroule en centre et prend la forme **d'une analyse de séquence vidéo, un exposé, suivie d'un entretien**. Le document vidéo présente des joueurs (joueuses) de haut niveau en situation de match, d'une durée de 10 mn de temps effectif de jeu.

Déroulement possible de l'épreuve :

Phase 1 : durée 60 mn

Le candidat dispose d'une heure pour lire le document vidéo mis à sa disposition, interpréter ce document et concevoir à partir de cette analyse des propositions d'entraînement visant l'optimisation de la performance ;

Phase 2: durée 20 mn

Le candidat expose face à un jury le résultat de ces observations, leur interprétation et les propositions d'entraînement ;

Phase 3 : durée 30 mn

Le candidat s'entretient avec le jury sur les observations faites, et sur la pertinence de propositions envisagées dans le cadre du projet sportif. **Lors de l'exposé de l'analyse de séquence vidéo, le candidat est jugé sur sa capacité à :**

- maîtriser l'évaluation diagnostique ;
- analyser le jeu produit par un collectif de haut niveau, identifier ce niveau, caractériser le rapport de force ;
- identifier les points forts et faibles du collectif, et d'un ou deux joueurs ;
- ébaucher une remédiation pédagogique, opérationnaliser les étapes d'une progression collective et individuelle sur quelques séances d'entraînement ;
- utiliser le matériel en toute sécurité.

Lors de l'entretien, le candidat est jugé sur sa capacité à :

- justifier et argumenter ses choix, en matière d'analyse, d'objectifs et de mise en œuvre d'un programme ;
- faire référence aux tendances actuelles du haut niveau ;
- proposer et faire évoluer les exercices d'entraînement.

Exemples d'épreuves certificatives

Certification N° épreuve	OI validée du DESJEPS	Caractéristiques épreuve	Critères évaluation
1	EC concevoir le plan et planifier la préparation de la performance sportive (cf : OI 31 et 32)	Entretien à partir d'un dossier écrit relatif à une expérience. Projet d'entraînement à court, moyen, long terme). L'ensemble des caractéristiques étant donnée en début de formation (<i>projet tutoré</i>). Durée : 40 mn	- Adaptation en fonction de la progression des joueurs. - Précision des informations. - Pertinence des réponses données. - Mobilisation du vocabulaire technique, stratégique, préparation physique et mentale.
2	EC accompagner l'athlète vers l'optimisation de la performance (cf : OI 33)	Notation sur une séance pédagogique d'entraînement Entretien avec le jury Durée : 105 mn	- Présentation de la situation de la séance dans le projet d'entraînement Adaptation en fonction de la progression des joueurs. - Précision des informations. - Pertinence des réponses données : <ul style="list-style-type: none"> • établir un lien entre le travail proposé et le jeu en situation, • apporter de la rigueur, de la qualité dans les consignes, et de la précision dans ses interventions, • personnaliser son enseignement, • au cours de cette séance, l'encadrement de la pratique en sécurité est un des critères essentiel de l'évaluation. Mobilisation du vocabulaire technique, stratégique, préparation physique et mentale.
3	EC conduire des actions de formation (cf : OI 35)	Entretien à partir d'un dossier écrit relatif à une expérience d'encadrement dans une structure d formation Durée : 30 mn	Aisance de l'expression orale. Evaluer son intervention. Justifier et argumenter ses choix. Justifier les contenus et l'organisation de la séquence de formation au regard des besoins de la structure et du public. Présenter les principes fondamentaux de la formation des cadres et leur application dans les stages. Proposer une analyse et des propositions d'évolution de la formation fédérale des cadres.
4	EC évaluer le projet de la performance (cf : OI 34)	Observation de l'athlète en compétition (<i>situation réelle ou en vidéo</i>). Durée : 110 mn	Pertinence des observations. Mobilisation des éléments clefs de la performance (<i>technico-tactique, psycho, physique,...</i>) : <ul style="list-style-type: none"> • maîtriser l'évaluation diagnostique, • analyser le jeu produit par un collectif de haut niveau, identifier ce niveau, caractériser le rapport de force, • identifier les points forts et faibles du collectif, et d'un ou deux joueurs, • ébaucher une remédiation pédagogique, opérationnaliser les étapes d'une progression collective et individuelle sur quelques séances d'entraînement, • utiliser le matériel en toute sécurité.

V.4.4 – CS beach volley

Epreuve certificative 1

Cette épreuve certificative, qui prend place **en fin de cursus de formation**, permet de vérifier la capacité du candidat à préparer et entraîner une **équipe de beach volley** de niveau national.

Elle se déroule dans la structure d'accueil et prend la forme d'un projet sportif illustré par une séance d'entraînement ; ceci portant sur une paire compétitive de niveau au moins national et sera suivie d'un entretien.

Déroulement de l'épreuve :

- présentation au jury (*sur support papier ou numérique*) du projet sportif de la paire préparée assorti d'une plaquette de présentation et d'un budget et d'un programme d'entraînement en cours relatif à la paire qui sert de support pédagogique (*15 mn pour ces 2 présentations*) ;
- direction d'une séance de 45 minutes. La séance et le choix des objectifs est proposé par le candidat qui aura présenté le contexte et la cohérence de celle-ci au regard d'un projet sportif effectif et concret en s'appuyant sur une programmation étayée ;
- puis entretien de 30 minutes maximum pour permettre au candidat de justifier ses choix techniques, tactiques et pédagogiques ; expliciter le déroulement de la séance et se projeter sur le projet sportif support.

Evaluation du projet sportif et de la plaquette : le candidat est jugé sur sa capacité à :

- situer la structure dans son environnement socio économique et sportif ;
- présenter les objectifs poursuivis dans le cadre du projet sportif de la structure ;
- expliciter l'analyse stratégique conduite par les acteurs dans le cadre de la structure ;
- décrire les moyens mobilisés, leur mise en œuvre en fonction du temps (*planification stratégique*) et les objectifs poursuivis dans le cadre de ce projet ;
- présenter un document promotionnel efficace et adapté aux objectifs.

Evaluation du programme d'entraînement : le candidat est jugé sur sa capacité à :

- expliciter la programmation de l'entraînement et les objectifs sportifs ;
- présenter le dispositif d'évaluation du projet conduit en identifiant les outils utilisés et remédiations envisagées ;
- proposer une analyse critique de l'expérience ;
- présenter une analyse prospective à la suite de l'expérience.

Lors de la conduite de séance, le candidat est jugé sur sa capacité à :

- présenter clairement les objectifs de la séquence ;
- prendre en compte les caractéristiques des joueurs ;
- mettre en œuvre des situations adaptées ;
- évaluer les pratiquants en action ;
- optimiser leurs interactions dans les constructions offensives et défensives ;
- imposer un rythme de travail et des exigences adaptés à l'échéance compétitive ;
- réguler son intervention en fonction des 2 joueurs et de leur investissement dans l'exercice ;
- prendre en compte les risques liés à la pratique.

Lors de l'exposé, le candidat est jugé sur sa capacité à :

- évaluer sa production ;
- expliciter les contraintes et les atouts dont il disposait au moment de la mise en place de sa programmation ;
- situer son intervention dans un environnement plus global ;
- mobiliser la terminologie technique et tactique propre au beach ;
- justifier et argumenter ses choix ;
- faire référence à l'évolution actuelle du beach au plan mondial ;
- se projeter par rapport au projet sportif préparé ;
- justifier le montage du projet sportif de la paire, en maîtrise les coûts et les impacts médiatiques.

Epreuve certificative 2

Cette **épreuve certificative**, qui prend place au cours du cursus de formation, permet de vérifier les compétences du candidat relatives à la formation et la coordination d'un collectif d'entraîneurs

Elle se déroule en centre ou dans la structure d'accueil et prend la forme **d'une** évaluation lors de sa participation en qualité d'intervenant principal à une séance de formation suivie d'un entretien.

Déroulement de l'épreuve :

- Direction d'une séance de formation en salle puis sur le sable de 60 à 90 minutes : le choix des thèmes abordés est laissé à l'initiative du candidat
- Puis entretien de 30 minutes au maximum pour permettre au candidat de justifier ses choix pédagogiques, analyser la réalité de sa prestation et proposer des remédiations.

L'évaluation de l'épreuve comprend 3 parties :

Evaluation de la formation en salle : le candidat est jugé sur sa capacité à :

- connaître et présenter clairement des principes d'organisation d'une paire en beach volley ;
- présenter des activités nécessaires pour une bonne animation auprès des pratiquants de niveau hétérogènes ;
- créer et diriger plusieurs exercices de formation pour les encadrants animateurs ;
- informer sur la sécurité ;
- maîtriser la culture et l'environnement spécifique au beach ;
- utiliser différents outils du formateur.

Evaluation de la séance pratique : le candidat est jugé sur sa capacité à :

- apprendre aux entraîneurs à animer un ou plusieurs exercices avec pertinence et efficacité dans le cadre de la pratique du beach volley ;
- armer les encadrants animateurs pour transmettre les bases technico tactiques du beach en permettant notamment le passage du volley-ball au beach volley ;
- faire partager une culture beach spécifique autour d'un langage et d'une définition des présences communs.

Evaluation de l'entretien : le candidat est jugé sur sa capacité à :

- évaluer son intervention ;
- justifier et argumenter ses choix ;
- justifier les contenus et l'organisation de la séquence de formation au regard des besoins de la structure et du public.

Epreuve certificative 3

Cette **épreuve certificative**, qui prend place en fin de cursus de formation, permet de **vérifier la capacité du candidat à :**

- observer des comportements de joueurs en situation de match ;
- interpréter les observations effectuées ;
- proposer à partir de là des objectifs de coaching et d'entraînement ;
- opérationnaliser ces objectifs dans le cadre des propositions d'interventions à l'entraînement ;
- intégrer ces propositions en regard de la sécurité et de la protection des joueurs.

Elle se déroule en centre et prend la forme **d'une analyse de séquence vidéo, un exposé, suivie d'un entretien**. Le document vidéo présente des joueurs (*joueuses*) de haut niveau en situation de match, d'une durée de 10 mn de temps effectif de jeu.

Déroulement de l'épreuve :

Phase 1 : durée 60 mn

Le candidat dispose d'une heure pour lire le document vidéo mis à sa disposition, interpréter ce document et concevoir à partir de cette analyse des propositions d'entraînement visant l'optimisation de la performance ;

Phase 2 : durée 20 mn

Le candidat expose face à un jury le résultat de ces observations, leur interprétation et les propositions de coaching et d'entraînement ;

Phase 3 : durée 30 mn

Le candidat s'entretient avec le jury sur les observations faites, et sur la pertinence de propositions envisagées dans le cadre du projet sportif.

Lors de l'exposé de l'analyse de séquence vidéo, le candidat est jugé sur sa capacité à :

- maîtriser l'évaluation diagnostique
- analyser le jeu produit par un collectif de haut niveau, identifier ce niveau, caractériser le rapport de force.
- identifier les points forts et faibles du collectif, et d'un ou deux joueurs.
- ébaucher une remédiation pédagogique, opérationnaliser les étapes d'une progression collective et individuelle sur quelques séances d'entraînement.
- utiliser le matériel en toute sécurité.

Lors de l'entretien, le candidat est jugé sur sa capacité à :

- justifier et argumenter ses choix, en matière d'analyse, d'objectifs et de mise en œuvre d'un programme.
- faire référence aux tendances actuelles du haut niveau.
- proposer et faire évoluer les exercices d'entraînement.

Epreuve certificative 4

Cette épreuve certificative, qui prend place en fin de cursus de formation, permet de vérifier la capacité du candidat à mettre en œuvre les conditions permettant de créer une structure de beach et assurer l'encadrement technique d'un club de beach volley.

Elle se déroule dans la structure d'accueil, prend la forme d'une présentation à l'oral d'un dossier écrit, et sera suivie d'un entretien.

Déroulement de l'épreuve :

- présentation au jury (*sur support papier ou numérique*) pendant 10 mn, du projet de création ou de développement de la structure, comportant une analyse de l'environnement, un constat de départ, des objectifs, les moyens nécessaires au regard des possibilités offertes, l'organisation de la communication, un échéancier et une évaluation financière ;
- entretien de 30 mn maximum pour permettre au candidat de justifier ses choix.

L'évaluation de l'épreuve comprend 3 parties :

Evaluation du dossier : le candidat est jugé sur sa capacité à :

- analyser le contexte du projet d'action (*environnement socio, économique, type de structure, ...*) ;
- préciser les acteurs concernés (*partenariat*) ;
- présenter les objectifs visés ;
- développer les propositions d'action et les ressources mobilisées.

Lors de l'exposé, le candidat est jugé sur sa capacité à :

- maîtriser le temps de l'exposé ;
- proposer un exposé structuré ;
- exprimer clairement les objectifs, les moyens, la logique de communication, l'évaluation du projet.

Lors de l'entretien, le candidat est jugé sur sa capacité à :

- évaluer sa production ;
- expliciter les contraintes et les atouts, justifier ses choix ;
- situer son intervention dans un environnement plus global ;
- proposer des améliorations si nécessaire.

Exemples d'épreuves certificatives

Certification N° épreuve	OI validée du CS de beach volley	Caractéristiques épreuve	Critères d'évaluation
1	EC concevoir et conduire une démarche d'entraînement (cf : OI 11 et 12)	Présentation d'un dossier, mise en situation et entretien portant sur une séquence d'entraînement d'une paire de bon niveau national Durée : 75 mn	Présentation d'un projet sportif et d'une programmation. Présentation d'une séance portant sur le projet présenté: (thème, objectifs, exercices, matériel, consignes, évaluations). Mise en place d'une progression logique (succession des exercices) cohérente. Maîtrise du référentiel environnemental, tactique et technique (adéquation consignes/interventions) Evaluation des progrès de la paire Dynamisme de la séance (alternance travail/regroupements, interventions). Utilisation optimale du matériel en sécurité. Mise en perspective par rapport au projet en cours. Analyse pertinente de son action. Maîtrise des paramètres de l'environnement. Estimation et régulation des coûts humains et financiers.
2	EC évaluer le projet de la performance (cf : OI 13)	Observation d'une équipe en compétition à partir d'une vidéo. Durée : 50 mn	Pertinence des observations. Mobilisation des éléments clefs de la performance (technico-tactique, psycho, physique,...). Interprétation des données remédiation sur le plan du coaching et de l'entraînement. proposition d'objectifs d'entraînement. opérationnalisation de ces objectifs. Intégration au regard de la protection et la sécurité des joueurs.
3	EC coordonner les interventions formatives (cf : OI 21,22,23)	Présentation d'une situation pédagogique de formation et coordination d'un groupe d'encadrant initiateur lors d'une séquence de pratique du beach volley. Durée : 90 mn	Définition et présentation claire de la culture et de l'environnement du beach. Transmission des bases de la pratique du beach. Acquisition ou sensibilisation aux fondamentaux technico tactiques du beach. Assurer le transfert dans la pratique du volley-ball au beach. Création et direction de situations pédagogiques de formation pour les encadrants animateurs
4	EC Assurer la création et l'encadrement d'une structure de beach (cf : OI 32-33-34)	Dossier et entretien. Durée : 40 mn	Analyse de l'environnement. Constat de départ, définition d'objectifs, mise en place des moyens nécessaires au regard des possibilités offertes, organisation de la communication, création d'un échancier, évaluation financière.

V.5 – LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE

Définition et généralités

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

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

La durée minimale d'activité requise ne peut être inférieure **à trente six mois ou 2 400 heures cumulées**. La validation est effectuée par un jury dont la composition garantit la présence de représentants qualifiés de la branche professionnelle. Le jury se prononce sur le dossier constitué par le candidat.

Un entretien, à l'initiative du jury ou du candidat peut être envisagé.

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

Méthodologie/organisation

Conditions d'accès :

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

Procédure :

- accueil et information des candidats DRDJS – DDJS – points relais conseils ;
- le candidat adresse la première partie du dossier à la DRDJS du lieu de résidence ;
- vérification des trente six mois et 2400 heures cumulées minimum ;
- vérification que la nature des activités réalisées est en rapport avec le diplôme visé ;
- notification de la recevabilité du dossier ;
- accompagnement du candidat qui le sollicite ;
- rédaction de la seconde partie du dossier ;
- dépôt de l'ensemble du dossier (*partie 1 et 2*) deux mois avant la date du jury ;
- examen du dossier par une commission VAE issue du jury – entretien éventuel ;
- notification au candidat de la décision. Le jury du diplôme sollicité (*DE JEPS*) valide tout ou partie des unités demandées.

VI – LE DOSSIER DE DEMANDE D'HABILITATION

VI.1 – DEFINITIONS ET GENERALITES

L'habilitation est la procédure qui vise à autoriser un organisme de formation à mettre en œuvre une formation au Diplôme d'Etat de la Jeunesse de Sports et de l'Education Populaire (*DEJEPS*) mention « volley-ball et beach »

L'habilitation porte sur l'ensemble de la formation.

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

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

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

VI.2 – DEMARCHES PREALABLES

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

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

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

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

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

Enfin le bilan financier et pédagogique est fourni chaque année à la DRTEFP sur un formulaire conforme à l'article Art. R. 921-7 du code du travail.

VII - ANNEXES

ANNEXE I – Référentiel de certification du DE JEPS

Le référentiel de certification présente la liste des compétences que doivent acquérir les stagiaires en fin de formation.

Il est constitué de 4 unités capitalisables à certifier pour valider le diplôme.

UC 1 EC de concevoir un projet d'action

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

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

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

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

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

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

OI 21 EC d'animer une équipe de travail

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

OI 22 EC de promouvoir les actions programmées

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

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

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

OI 24 EC d'animer la démarche qualité

- OI 241 EC de veiller au respect des procédures de travail ;
- OI 242 EC d'adapter le programme d'action en cas de nécessité ;
- OI 243 EC d'effectuer le bilan des actions réalisées.

UC 3 EC de conduire une démarche de perfectionnement sportif en volley-ball et en beach volley

OI 31 EC de conduire une démarche d'enseignement

- OI 311 EC de définir une progression pédagogique en volley-ball et en beach volley
- OI 312 EC de conduire un enseignement collectif et individuel en volley-ball et en beach volley ;
- OI 313 EC de réguler son intervention en fonction des réactions du public ;
- OI 314 EC d'évaluer un cycle d'enseignement en volley-ball et en beach volley ;
- OI 315 EC de conduire une action de détection des jeunes volleyeurs et beach volleyeurs.

OI 32 EC de conduire une démarche d'entraînement

- OI 321 EC de définir un plan d'entraînement avec des objectifs
- OI 322 EC de conduire l'entraînement en volley-ball et en beach volley en face à face pédagogique ;
- OI 323 EC d'encadrer une équipe en compétition de volley-ball ou de beach volley.

OI 33 EC de conduire des actions de formation

- OI 331 EC d'élaborer des scénarios pédagogiques ;
- OI 332 EC de préparer les supports de ses interventions en utilisant l'ordinateur et des logiciels informatiques adaptés ;
- OI 333 EC de mettre en œuvre une situation formative
- OI 334 EC d'adapter son intervention aux réactions des stagiaires ;
- OI 335 EC d'évaluer des actions de formation.

UC 4 EC d'encadrer les disciplines « volley-ball » et « beach volley » en sécurité

OI 41 EC de réaliser en sécurité les démonstrations techniques

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

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

ANNEXE II – REFERENTIEL DE CERTIFICATION DE L'UCC BABY ET MINI VOLLEY

UC 1 EC de conduire une démarche de perfectionnement en « baby et mini volley »

OI 11 EC de concevoir une démarche d'enseignement en « baby et mini volley »

- OI 111 EC de définir une progression pédagogique ;
- OI 112 EC de conduire un enseignement adapté aux publics ;
- OI 113 EC de réguler son intervention en fonction des réactions des publics ;
- OI 114 EC d'évaluer un cycle d'enseignement.

OI 12 EC de conduire la séance de « baby volley et mini volley » en toute sécurité

- OI 121 EC de veiller au respect des différents protocoles de travail établis ;
- OI 122 EC d'encadrer les enfants dans le cadre de la séance et en compétition ;
- OI 123 EC d'analyser le comportement des enfants pendant la séance et la compétition.
- OI 124 EC d'évaluer les risques objectifs liés à l'activité pour les pratiquants ;
- OI 125 EC d'anticiper les risques objectifs liés au contexte de pratique.

OI 13 EC de coordonner des interventions formatives

- OI 131 EC d'élaborer des scénarii pédagogiques ;
- OI 132 EC de préparer les supports de ses interventions ;
- OI 133 EC de mettre en œuvre une situation formative ;
- OI 134 EC d'adapter son intervention aux réactions des publics ;
- OI 135 EC d'évaluer des actions de formation.

ANNEXE III – REFERENTIEL DE CERTIFICATION DU DESJEPS

UC 1 EC de construire la stratégie d'une organisation du secteur

OI 11 EC de préparer la prise de décision

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

OI 12 EC d'élaborer un projet de développement

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

OI 13 EC de mobiliser les instances dirigeantes élues

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

UC 2 EC de gérer les ressources humaines et financières d'une organisation du secteur

OI 21 EC de gérer les ressources humaines d'une organisation du secteur

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

OI 22 EC de gérer les ressources financières d'une organisation du secteur

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

OI 23 EC de rendre compte de la mise en œuvre de la délégation

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

UC 3 EC de diriger un système d'entraînement dans une discipline

OI 31 EC de concevoir le plan de performance sportive

- OI 311 EC d'analyser les facteurs de la performance sportive ;
- OI 312 EC de définir les objectifs de performance à court, moyen et long terme ;
- OI 313 EC de choisir les indicateurs de réussite intermédiaire ;
- OI 314 EC de définir une politique de détection des jeunes sportifs ;
- OI 315 EC d'organiser les échanges de pratique avec une équipe technique.

OI 32 EC de planifier la préparation de la performance sportive

- OI 321 EC d'organiser la cohérence entre les différents temps de la préparation de la performance sportive ;
- OI 322 EC de définir les axes de la préparation physique des athlètes ;
- OI 323 EC de définir les axes de la préparation mentale des athlètes ;
- OI 324 EC de concevoir une politique de suivi social et professionnel des sportifs.

OI 33 EC d'accompagner l'athlète vers l'optimisation de la performance

- OI 331 EC de diriger l'entraînement dans la discipline ;
- OI 331 EC de veiller au respect des différents protocoles de travail établis ;
- OI 332 EC d'encadrer les athlètes dans le cadre de la compétition ;
- OI 333 EC d'analyser le comportement de l'athlète pendant la compétition ;
- OI 334 EC de mettre en œuvre des médiations d'ordre stratégique, technique, physique ou relationnel ;
- OI 335 EC de gérer la relation avec les médias.

OI 34 EC de conduire l'évaluation du projet de la performance

- OI 341 EC de formaliser les bilans sportifs ;
- OI 342 EC d'analyser les écarts constatés entre les résultats et les objectifs fixés ;
- OI 343 EC de proposer aux instances dirigeantes de nouvelles perspectives de développement.

OI 35 EC d'organiser des actions formatives dans le cadre des réseaux professionnels de l'organisation

- OI 351 EC de concevoir des actions de formation adaptées aux besoins des réseaux professionnels de l'organisation ;
- OI 352 EC de coordonner la mise en œuvre des actions de formation décidées ;
- OI 353 EC d'animer des actions de formation ;
- OI 354 EC de participer aux échanges professionnels dans le cadre de formation de formateurs ;
- OI 355 EC d'évaluer des actions de formation.

UC 4 EC d'encadrer la discipline sportive en sécurité

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 ;
- 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.

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 ;
- 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 ;
- OI 432 EC d'anticiper les risques juridiques liés à la pratique et au milieu dans lequel il se pratique;
- OI 433 EC d'assurer la sécurité passive des équipements.

ANNEXE IV – REFERENTIEL DE CERTIFICATION DU CS DE BEACH VOLLEY

UC1 EC d'accompagner une équipe vers l'optimisation de la performance en beach volley

OI 1 EC de diriger l'entraînement dans la discipline

- OI 1.1 EC de veiller au respect des différents protocoles de travail établis ;
- OI 1.2 EC d'encadrer les athlètes dans le cadre de la compétition ;
- OI 1.3 EC d'analyser le comportement de l'athlète pendant la compétition.

UC 2 EC de préparer, organiser, diriger une action de formateur de formateurs en beach volley.

OI 2 EC de connaître les processus mis en œuvre dans le cadre des formations professionnelles.

- OI 2.1 EC de mettre en œuvre les méthodes pédagogiques nécessaires à la formation de formateurs en beach volley ;
- OI 2.2 EC d'encadrer une formation de niveau équivalent au DES JEPS en beach volley ;
- OI 2.3 EC d'évaluer les acquis des actions de formation de formateurs

UC 3 EC d'assurer l'encadrement technique d'un club de beach volley en toute sécurité

OI 3 EC de maîtriser la réglementation technique du beach volley

- OI 3.1 EC d'anticiper les risques juridiques liés à la pratique du beach volley ;
- OI 3.2 EC d'assurer la sécurité passive des équipements spécifiques de beach-volley ;
- OI 3.3 EC d'évaluer les risques objectifs liés à l'activité pour les pratiquants ;
- OI 3.4 EC d'anticiper les risques objectifs liés au contexte de pratique.

ANNEXE V – TEXTES REGLEMENTAIRES

Arrêté du 1^{er} juillet 2008 portant création de la mention « volley ball » du DEJEPS

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000019229357&fastPos=15&fastReqId=1675667113&categorieLien=cid&oldAction=rechTexte>

Arrêté du 1^{er} juillet 2008 portant création de l'UC « baby et mini volley »

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000019229346&fastPos=14&fastReqId=1815981756&categorieLien=cid&oldAction=rechTexte>

<http://www.inet.jeunesse-sports.gouv.fr/pdf/bojs/200808/AA010708E.PDF>

Arrêté du 1^{er} juillet 2008 portant création de la mention « volley ball » du DESJEPS

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000019243256&dateTexte=20081027&fastPos=1&fastReqId=988574200&oldAction=rechTexte>

Arrêté du 1^{er} juillet 2008 portant création du certificat de spécialisation « beach volley »

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000019229334&fastPos=1&fastReqId=1774586888&categorieLien=cid&oldAction=rechTexte>

<http://www.inet.jeunesse-sports.gouv.fr/pdf/bojs/200808/AA010708.PDF>

ANNEXE VI – 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 par l'association française de normalisation (*réf : AFNOR*).

Acquis :

Ensemble des savoirs théoriques, des savoir-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.

Pré-requis :

Acquis préliminaires nécessaires pour suivre efficacement une formation déterminée (*réf : 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 (*réf : 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 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 autodirigé « quand l'apprenant exerce le contrôle et la responsabilité sur le choix des objectifs et des moyens de l'apprentissage » (*Spear G.*).³

La notion d'apprentissage autodirigé 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*).

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 savoirs 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*).

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.

Evaluation :

« 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*).

« Evaluer 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...*) » (*Lesne 1984*).

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

Formation :

Filière de formation :

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

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 » (*réf : AFNOR*).

Niveau de formation :

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

Objectif :

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

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

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

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

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

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

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

Pré 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, savoirs 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.

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 VII – SIGLES

AC : Animation Culturelle

AFNOR : Association Française de NORmalisation

AIPSH : Accompagnement et Intégration des Personnes en Situation de Handicap

ANPE : Agence Nationale Pour l'Emploi

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

BEES : Brevet d'Etat d'Edicateur Sportif

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

CS : Certificat de Spécialisation

DDJS : Direction Départementale de la Jeunesse et des Sports

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

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

DRDJS : Direction Régionale et Départementale de la Jeunesse et des Sports

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

FDA : Fiche Descriptive d'Activités

FFH : Fédération Française Handisport

FFSA : Fédération Française du Sport Adapté

MJSVA : Ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Vie Associative

MSJSVA : Ministère de la Santé, de la Jeunesse, des Sports et de la vie associative

OI : Objectif d'Intégration

OPCA : Organisme Paritaire Collecteur Agréé

OTI : Objectif Terminal d'Intégration

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

PIF : Parcours Individualisé de Formation

QCM : Questionnaire à Choix Multiples

UC : Unité Capitalisable

UCA : Unité Capitalisable d'Adaptation

VAE : Validation d'Acquis d'Expérience