



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

LIVRET REFERENTIEL de FORMATION

**Spécialité Perfectionnement Sportif
Mention WATER POLO
Du Diplôme d'Etat de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport
(DE JEPS)**



Janvier 2013

La rédaction de ce livret référentiel a été confiée au groupe technique de la natation et piloté par le bureau des métiers, des diplômés et de la réglementation (DSC1), sous-direction de l'emploi et des formations.

Sommaire du DE JEPS

1 – Le DE JEPS « perfectionnement sportif » MENTION WATER-POLO

- a. Un dispositif de formation en unités capitalisables
- b. Le référentiel professionnel de niveau III
- c. Le référentiel professionnel spécifique au water-polo

2 – CONSTRUIRE LA FORMATION

- a. Concevoir un dossier d'habilitation
- b. Organiser une formation en alternance
- c. Choisir les contenus de formation
- d. Constituer une équipe de formateurs inscrits dans l'action : les tuteurs dans le DEJEPS

3 – ACCUEILLIR LE STAGIAIRE

- a. Inscriptions
- b. Exigences préalables à l'entrée en formation
- c. Sélections
- d. Positionnement et individualisation
- e. Suivi et adaptation du PIF en cours de formation
- f. Les exigences préalables à la mise en situation pédagogique
- g. Le suivi de la situation en entreprise

4 - ORGANISER LES EVALUATIONS

- a. La notion de compétence
- b. L'évaluation
- c. Evaluation des UC3 et 4
- d. Evaluation des UC1 et 2

Un LEXIQUE pour un langage commun...

ANNEXES

- a. Textes cadres du DEJEPS : Décret et Arrêté du 20 novembre 2006
- b. Arrêté relatif à la mention water-polo en date du 15 mars 2010
- c. Instruction 07-105 JS relative à la mise en œuvre du DE JEPS en date du 30 juillet 2007
- d. Arrêté relatif au positionnement en date du 24 décembre 2008
- e. Les procédures et dossiers d'inscription

PRÉAMBULE

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

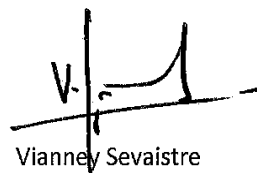
La mise en œuvre de ces nouveaux diplômes s'appuie notamment sur le « livret référentiel ». Cet outil à vocation pédagogique, élaboré dans le cadre de groupes de travail, vise à accompagner les organismes de formation dans la construction et la mise en œuvre des formations conduisant à la délivrance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

Il contribue également à la décision d'habilitation des formations par les directions régionales.

Il contient des textes de référence ainsi que des présentations techniques et pédagogiques pour permettre à chaque équipe de formateurs d'élaborer son projet de formation à partir des spécificités de l'environnement, des publics concernés et des compétences professionnelles à acquérir par les futures diplômés.

Il est conçu de manière à garantir une souplesse dans son utilisation permettant son adaptation aux évolutions des contextes et des secteurs professionnels.

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



Vianney Sevaistre

Sous-directeur de l'emploi et des formations

Direction des sports

1 – LE DIPLÔME D'ETAT JEPS « perfectionnement sportif » MENTION WATER-POLO (NIVEAU III)

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

- concevoir des programmes d'apprentissage pluridisciplinaires*¹ de la natation et de perfectionnement sportif en « water-polo » ;
- initier et coordonner la mise en œuvre d'un projet d'apprentissage pluridisciplinaire de la natation, de perfectionnement, de développement sportif en « water-polo » ;
- enseigner les apprentissages pluridisciplinaires de la natation et le perfectionnement sportif* en « water-polo » en piscine et en milieu naturel ;
- conduire des actions de formation.

a. Un dispositif de formation en Unités Capitalisables (UC)

- L'Organisme de Formation (OF) articule la *fiche descriptive d'activités** (FDA) et le *référentiel professionnel** spécifique de la mention water-polo pour **définir les contenus** de la formation.
- L'OF s'appuie sur les *activités** incontournables du *métier** définies dans le référentiel professionnel spécifique de la mention water-polo et le *référentiel de certification** pour **concevoir les épreuves d'évaluation certificative***.

Le DE JEPS est constitué de 4 *Unités Capitalisables** (UC) :

Deux UC transversales quelle que soit la spécialité :

- l'UC1 : Être Capable (EC) de concevoir un projet d'action,
- l'UC2 : EC d'initier et de coordonner la mise en œuvre d'un projet d'action.

Deux UC de la mention « perfectionnement sportif » en water-polo :

- l'UC3 : EC de conduire une démarche d'enseignement des apprentissages pluridisciplinaires de la natation et de perfectionnement sportif en water-polo,
- l'UC4 : EC d'encadrer les apprentissages pluridisciplinaires de la natation et le perfectionnement sportif en water-polo en sécurité.

- **La formation ne se confond pas avec l'UC.** En partant du référentiel professionnel la logique de certification finale sera mise à distance pour organiser la formation en vue d'abord de la construction de la *compétence** et non pas de la conformité à l'épreuve d'évaluation d'une UC. La formation n'est donc pas nécessairement organisée UC après UC mais bien dans une logique d'acquisition de compétences. Ainsi par exemple, un module de formation peut être organisé en articulant l'UC3 et l'UC4.
- **La compétence se construit :** il s'agit d'un processus complexe où le professionnel en formation acquiert différents types de savoirs, construit des connaissances mobilisables dans l'action, adopte des attitudes pour pouvoir mieux s'insérer dans un métier. C'est un processus complexe, au croisement du savoir, savoir-faire, savoir-être mais toujours en lien avec une situation spécifique. Il s'agit de la transformation des informations en connaissances et compétences, grâce à une mise en situation pratique. Son évaluation ne peut donc pas s'appuyer sur un simple contrôle de connaissances.
- **Des exigences sont préalables* à l'entrée en formation.** Elles garantissent d'un niveau de pratique et d'expérience en water-polo donc d'un niveau de maîtrise minimum permettant de s'engager avec un probable succès, dans la formation.
- **Des exigences sont également préalables à la mise en situation pédagogique.** Elles garantissent d'un niveau de compétence nécessaire dans le domaine du water-polo et surtout d'un niveau de compétence indispensable pour assurer *la sécurité des pratiquants**. Ces compétences doivent être la base pour permettre au stagiaire de s'engager avec un probable succès dans l'encadrement d'un public sous *tutorat** pédagogique.

¹ * Ce signe renvoie au lexique situé en fin de livret à partir de la page 48

- **Le parcours de formation est individualisé lors du *positionnement****. *L'allègement** (ou le **renforcement** !) de durée de la *formation** ne doit pas se confondre avec *l'équivalence** ou la *dispense** d'UC. Le positionnement est possible dès lors que la personne est inscrite en formation et justifie des exigences préalables à l'entrée. En aucun cas le positionnement doit se substituer aux épreuves de sélection pour l'entrée en formation. Lorsque la personne est positionnée, elle est donc déjà en formation. Le positionnement ne pourra se dérouler qu'en présence du *stagiaire**. L'individualisation de son parcours de formation adapté à ses besoins, (allègement ou renforcement du parcours de formation) devra être contractualisée entre lui et l'OF à l'issue du positionnement.
- **La démarche de *l'alternance** est d'abord un dispositif** devant favoriser, dans des temps de formation différents (formation en centre et formation en entreprise) la construction de compétences professionnelles. Sa mise en œuvre doit pouvoir démontrer une possible **mise en sens par le stagiaire lui-même** entre l'OF et une ou plusieurs entreprises : compétence et disponibilité du *tuteur**, outils de liaison, démarches spécifiques, analyse de pratique, etc.
- Au-delà d'une recherche de conformité aux *emplois** actuels et de la réussite au *diplôme**, la formation doit viser le développement des ressources et l'acquisition de méthodes, d'attitudes et de compétences, permettant au futur professionnel de se **projeter à plus long terme dans sa vie professionnelle**. L'adaptabilité à des contextes diversifiés et complexes doit être au cœur du parcours individuel de formation. Métier de passion, au sein d'un mouvement dépendant d'une économie solidaire, il est assujéti à des horaires atypiques et nécessite une mobilité.

b. Le Référentiel Professionnel (RP) de niveau III

Il comprend la fiche descriptive d'activités (FDA) et est disponible en intégralité en fin de livret. Le référentiel professionnel constitue l'Annexe 1 publiée dans l'arrêté du 20 novembre 2006 portant organisation du DE JEPS option « perfectionnement sportif ». Extraits :

« ...Description du métier

2.1. Appellation : un certain nombre d'appellations ont aujourd'hui cours, essentiellement celle d'entraîneur ou de coach.

2.2. Entreprises et structures employeuses : les activités s'exercent notamment dans le cadre d'associations sportives affiliées à une fédération sportive ou de collectivités territoriales.

2.3. Publics concernés : ces professionnels peuvent être amenés à intervenir avec tous les publics compétiteurs.

2.4. Champ et nature des interventions : l'importance des activités de coordination dans le champ de l'entraînement fait que ces professionnels travaillent pour partie au fonctionnement de l'organisation employeuse. Leurs actions s'inscrivent dans le cadre des valeurs et des objectifs fixés par les instances dirigeantes de l'organisation au regard des attendus en termes de résultats. Les modes d'intervention qu'ils développent s'inscrivent dans une logique de travail collectif pour :

- concevoir des programmes de perfectionnement sportif ;
- coordonner la mise en œuvre d'un projet de perfectionnement dans un champ disciplinaire ;
- conduire une démarche de perfectionnement sportif ;
- conduire des actions de formation. »

2.5. Autonomie et responsabilité : l'intervention de ce professionnel relève d'une délégation de responsabilité émanant d'instances décisionnelles auprès desquelles il rend compte périodiquement des actions entreprises. Dans le cadre de cette délégation, il agit de manière autonome. »

c. Le Référentiel Professionnel spécifique à la discipline du water-polo

Les titulaires du DE JEPS «perfectionnement sportif en water-polo » inscrivent leur action dans le cadre des orientations fédérales ainsi que dans le cadre des valeurs et des objectifs fixés par les instances dirigeantes de la structure.

Ils conçoivent le *projet pédagogique** de l'*Ecole de Natation Française** au sein de la structure et assurent la coordination de sa mise en œuvre. Dans ce cadre, ils sont amenés à coordonner une équipe de personnes au sein de la structure.

Ils ont vocation à encadrer des sportifs entrant dans la logique de leur discipline mais également des sportifs évoluant dans les différents championnats de « water-polo ».

La population de sportifs qu'ils encadrent n'a pas encore atteint en « water-polo » le plus haut *niveau national senior**.

Ils conduisent également des actions de formation.

Ainsi, ils entraînent des sportifs en vue de la compétition, s'impliquent dans le fonctionnement de la structure, managent, coordonnent une équipe de personnes en vue de la mise en œuvre du *plan de développement de la structure**, du *projet sportif** en water-polo et du projet pédagogique de l'Ecole de Natation Française.

A cette fin, les actions qu'ils développent s'inscrivent dans une logique d'organisation collective pour :

- concevoir des programmes d'apprentissage **pluridisciplinaires** de la natation et de perfectionnement sportif en « water-polo » ;
- initier et coordonner la mise en œuvre d'un projet d'apprentissage **pluridisciplinaire** de la natation, de perfectionnement, de développement sportif en « water-polo » ;
- enseigner les apprentissages **pluridisciplinaires** de la natation et le perfectionnement sportif en « water-polo » en piscine et en milieu naturel ;
- conduire des actions de formation. »²

Le titulaire du DE JEPS « water-polo » exerce en autonomie son activité d'entraîneur, de formateur, de coordonnateur d'une équipe d'encadrement chargé au sein de la structure, de l'initiation et du perfectionnement sportif. Il est responsable au plan pédagogique, technique et logistique.

Il est autonome dans les tâches administratives qui lui sont confiées.

Il conduit par délégation et en autonomie le projet sportif en « water-polo » de la structure.

Il assure la mise en œuvre de la *sécurité de la pratique** et des pratiquants.

LA FICHE DESCRIPTIVE D'ACTIVITES

Les activités ne sont pas hiérarchisées et sont classées en quatre grands groupes.

Il conçoit des programmes d'apprentissage pluridisciplinaires de la natation et de perfectionnement sportif en "water-polo"

a) Il conçoit des programmes d'apprentissage pluridisciplinaires de la natation

- il prend en compte le plan de développement de la structure ;
- il prend en compte les caractéristiques du public ;
- il prend en compte l'ensemble des caractéristiques organisationnelles des différentes disciplines de la natation ;
- il prend en compte les principes d'action des différentes disciplines ;
- il prend en compte les fondamentaux de chacune des disciplines ;
- il analyse les spécificités des disciplines et du public ;
- il fixe les objectifs du projet pédagogique de l'Ecole de Natation Française au sein de la structure au regard du public concerné ;
- il conçoit la démarche pédagogique ;
- il utilise *la transversalité des pratiques** pour la conception du projet pédagogique de l'Ecole de Natation Française au sein de la structure ;
- il définit une démarche pédagogique dans le cadre de la **transversalité des pratiques*** ;
- il optimise sa démarche pédagogique en fonction des conditions matérielles ;
- il propose des situations pédagogiques transversales adaptées au public ;
- il détermine les besoins et les ressources du projet pédagogique ;

² Article 2 de l'arrêté du 15 mars 2010 portant création de la mention WATER-POLO du DE JEPS spécialité perfectionnement sportif

- il planifie l'utilisation des espaces de pratiques ;
- il programme les actions du projet pédagogique ;
- il détermine les modalités et les critères d'évaluation du projet pédagogique ;
- il formalise par écrit le projet pédagogique de l'Ecole de Natation Française au sein de la structure ;
- il crée les supports pédagogiques nécessaires ;
- il présente, le projet pédagogique de l'Ecole de Natation Française au sein de la structure aux membres de l'équipe pédagogique ;
- il anticipe l'impact de son action ;
- il régule la mise en œuvre du projet pédagogique de l'Ecole de Natation Française au sein de la structure ;
- il évalue le projet pédagogique de l'Ecole de Natation Française au sein de la structure ;
- il rend compte périodiquement au responsable technique de la structure.

b) Il conçoit des programmes de perfectionnement sportif de "water-polo"

- il agit dans le cadre d'un environnement professionnel et institutionnel local ;
- il participe à la réflexion et à l'analyse permettant l'élaboration du plan de développement de la structure ;
- il prend en compte le plan de développement de la structure ;
- il prend en compte le projet sportif « water-polo » de la structure dans son action ;
- il prend en compte le projet pédagogique de la structure ;
- il prend en compte le programme sportif fédéral « water-polo » ;
- il prend en compte les spécificités des sportifs dont il a la charge ;
- il prend en compte le plan de carrière des sportifs dont il a la charge ;
- il analyse les potentiels et les limites des sportifs dont il a la charge ;
- il définit sa démarche d'entraînement selon les objectifs des sportifs dont il a la charge ;
- il définit sa démarche d'entraînement adaptée aux sportifs dont il a la charge ;
- il fixe les objectifs de son action ;
- il conçoit les situations d'actions favorisant les transformations recherchées à court, moyen et long terme ;
- il conçoit les programmes d'entraînement annuels et pluriannuels ;
- il conçoit son action en tenant compte des besoins nécessaires et des ressources disponibles ;
- il définit les moyens matériels et financiers nécessaires à son action ;
- il élabore les budgets du programme de perfectionnement ;
- il planifie l'organisation de la saison ;
- il propose un programme d'entraînement adapté aux sportifs pour leur permettre d'accéder à un niveau national en « water-polo » ;
- il définit les modes d'intervention à caractère technique ;
- il détermine les modalités et les critères d'évaluation ;
- il détermine les outils d'évaluation de son action ;
- il analyse la pratique de *niveau national Jeunes** au moins en « water-polo ».

Il initie et coordonne la mise en œuvre d'un projet d'apprentissage pluridisciplinaire de la natation, de perfectionnement, de développement sportif de « water-polo »

- il favorise l'implication des bénévoles dans la mise en œuvre de son action ;
- il détermine les moyens matériels et humains nécessaires à la mise en place du projet pédagogique et du projet sportif ;
- il gère l'organisation des pratiques dans le cadre du projet pédagogique et du projet sportif, en tenant compte de l'évolution et de la maintenance technique des conditions matérielles dont il dispose ;
- il veille au respect des procédures de qualité ;
- il coordonne une équipe d'encadrement ;
- il organise les collaborations entre salariés et bénévoles ;

- il anime les réunions avec l'équipe d'encadrement ;
- il favorise l'implication de chacun des membres de l'équipe ;
- il supervise les programmes de compétitions pour les groupes permettant *l'accès au niveau national** ;
- il organise l'évaluation des différents niveaux de pratique dans le cadre du projet pédagogique et du projet sportif ;
- il régule le projet pédagogique et le projet sportif ;
- il contrôle le budget des actions du projet pédagogique et du projet sportif ;
- il participe aux réunions avec les responsables de la structure ;
- il participe à la représentation de la structure auprès des différents partenaires ;
- il participe aux actions de promotion de la structure ;
- il conçoit une démarche de communication ;
- il réalise le bilan de la mise en œuvre du projet pédagogique et du projet sportif ;
- il rend compte de l'utilisation du budget des actions du projet pédagogique et du projet sportif ;
- *il peut être amené à participer à la conception du plan de développement de la structure.*

Il enseigne les apprentissages pluridisciplinaires de la natation et le perfectionnement sportif en « water-polo » en piscine et en milieu naturel

a) il enseigne les apprentissages pluridisciplinaires de la natation

- il organise l'accueil et la prise en charge de son groupe ;
- il présente les consignes et l'organisation de la séance ;
- il conduit des séances en sécurité en vue de l'acquisition des apprentissages pluridisciplinaires de la natation ;
- il conduit des séances à partir du projet pédagogique ;
- il sensibilise le public au civisme, au respect d'autrui et à la vie collective ;
- il sensibilise le public au respect de l'environnement et du matériel ;
- il explicite les règles de la vie collective ;
- il détermine en milieu naturel une zone de pratique sécurisée ;
- il évalue le niveau du groupe ;
- il adapte son intervention en fonction du public dont il a la charge ;
- il organise sa séance à partir du projet pédagogique en vue d'en atteindre les objectifs ;
- il organise son espace selon les orientations de sa séance ;
- il prépare le matériel et les documents nécessaires à la séance ;
- il favorise les expressions individuelles et collectives ;
- il utilise les différentes activités physiques dans le cadre de sa pratique ;
- il veille à l'hygiène de la pratique ;
- il évalue les risques liés à l'activité, à l'environnement et au public ;
- il sécurise l'activité de son groupe ;
- il prévient les comportements à risque ;
- il intervient en cas d'incident ou d'accident ;
- il s'assure du respect des règles de sécurité liées à la pratique ;
- il s'intègre dans le dispositif d'alerte ;
- il assure les premiers secours ;
- il réalise un sauvetage ;
- il extrait de l'eau une personne en difficulté ;
- il régule les phénomènes liés à l'activité du groupe et aux comportements du public ;
- il assure le suivi de son action ;
- il évalue sa séance en s'appuyant sur le projet pédagogique ;
- il rend compte périodiquement de son action au responsable technique de la structure ;
- il amène le public à présenter sa pratique personnelle en vue de l'acquisition des apprentissages pluridisciplinaires de la natation.

- **b) il enseigne le perfectionnement sportif de « water-polo »**
- il accueille un public diversifié dans le cadre de la structure en « water-polo » ;
- il présente les consignes et l'organisation de la séance ;
- il prend en compte les spécificités des sportifs pour les conseiller et les orienter dans leur pratique compétitive ;
- il prend en compte la singularité des sportifs dont il a la charge ;
- il favorise les expressions individuelles et collectives ;
- il conduit les séances en vue de la pratique des premières compétitions jusqu'à l'accès à un niveau national en "water-polo" ;
- il conduit des séances à partir du projet sportif de la water-polo ;
- il sensibilise les sportifs dont il a la charge au civisme, au respect d'autrui et à la vie collective ;
- il sensibilise les sportifs au respect de l'environnement et du matériel ;
- il conduit des actions de prévention contre le dopage et les comportements à risque ;
- il explicite les règles de la vie collective ;
- il explicite la pratique compétitive de la « water-polo » ;
-
- il adopte une démarche pédagogique d'entraînement ;
- il accompagne le sportif dans son double projet : sportif et social ;
- il veille au développement des aspects mentaux de la performance ;
- il développe de manière cohérente l'ensemble des aspects de la performance ;
- il utilise d'autres disciplines ou pratiques sportives pour optimiser la performance ;
- il utilise la préparation physique en vue de la compétition ;
- il veille à l'hygiène de la pratique ;
- il évalue les risques liés à l'activité, à l'environnement et au public ;
- il sécurise l'activité de son groupe ;
- il prévient les comportements à risque ;
- il intervient en cas d'incident ou d'accident ;
- il s'assure du respect des règles de sécurité liées à la pratique ;
- il s'intègre dans le dispositif d'alerte ;
- il assure les premiers secours ;
- il réalise un sauvetage ;
- il extrait de l'eau une personne en difficulté ;
- il démontre un niveau de pratique en "water-polo" ;
- il régule les phénomènes liés à l'activité du groupe et aux comportements des sportifs ;
- il régule la conduite de son action ;
- il utilise les moyens d'analyse de l'activité (vidéo, informatique etc.) ;
- il analyse la performance en compétition ;
- il assure le suivi de son action ;
- il évalue les effets de l'entraînement ;
- il analyse les résultats de son évaluation ;
- il rend compte des résultats des sportifs dont il a la charge ;
- il accompagne les sportifs dont il a la charge aux compétitions et aux stages correspondant à leurs niveaux de pratique ;
- il participe à la certification des tests programmés et organisés au sein de la structure ;
- il amène le sportif à analyser sa pratique personnelle ;
- il éduque les sportifs dont il a la charge à l'autonomie dans la réalisation de la performance ;

Il conduit des actions de formation

- il mène des interventions de formation au sein de la structure ;
- il conduit des actions de formation au sein de différents organismes de formation ;
- il définit sa démarche de formation selon les publics ;
- il crée les supports pédagogiques nécessaires ;

- il favorise la mise en place de situations formatives ;
- il favorise les échanges entre les stagiaires ;
- il adapte son intervention selon les réactions des stagiaires ;
- il conçoit les modalités d'évaluation de son action de formation ;
- il évalue l'impact de son action de formation ;
- il propose des prolongements possibles ;
- il accompagne l'encadrement de la structure dans une logique de formation continue ;
- il est tuteur de formation.

2 – CONSTRUIRE LA FORMATION

a. Concevoir un dossier d'habilitation

L'instruction 07-105 JS du 30 juillet 2007 (en annexe) relative aux modalités de mise en œuvre du diplôme d'Etat (DE) et du diplôme d'Etat supérieur (DES) de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport³ :

- Cette instruction a pour objet de **préciser les modalités de l'habilitation*** des organismes de formation (OF) préparant au diplôme d'Etat de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (DEJEPS) par la voie des unités capitalisables ; de **préciser les conditions de délivrance du livret de formation*** des stagiaires et de **donner des recommandations** au sujet du bon déroulement des sessions des *jurys**. Les organismes de formation veilleront à respecter l'ensemble des éléments figurant dans cette instruction pour préparer leur habilitation.
- La régulation nationale du dispositif de formation : afin d'appréhender l'adéquation entre l'offre et la demande de formation et de procéder à la régulation nationale du dispositif, l'inspecteur coordonnateur de la discipline natation élabore annuellement, en collaboration avec le directeur technique national de la natation une **cartographie nationale des formations**. A cet effet, les Directions Régionales lui communiquent les demandes des organismes de formation, conformément à l'instruction adressée annuellement par l'administration centrale du ministère des sports ; ce qui suppose que les dits organismes de formation manifestent leur intention de mettre en place leur projet de formation dans les meilleurs délais. Cette étape prévisionnelle sera suivie du dépôt de la demande d'habilitation de la formation au Directeur Régional (voir instruction) avec l'avis du DTN.
- Quelques repères (voir instruction [en annexe] pour plus de précisions) : les organismes de formation préparant au diplôme d'Etat spécialité perfectionnement sportif de la mention water-polo, doivent présenter au Directeur Régional du lieu de la formation, conformément à l'article 14 du décret du 20 novembre 2006 susvisé, aux dates fixées par celui-ci, une demande d'habilitation par mention préparée. L'organisme de formation, pour être habilité, doit comprendre au moins une personne, responsable pédagogique de la mise en œuvre de chaque formation préparant à une mention de la spécialité du diplôme d'Etat, ayant suivi **le cycle de formation relatif à la méthodologie du dispositif en unités capitalisables**. Le cycle de formation précité est organisé conformément à un cahier des charges défini par la ministre chargée des sports et sous l'autorité du Directeur Régional du lieu d'organisation du cycle de la formation. **La demande d'habilitation porte sur l'intégralité de la formation** relative à la mention et est construite en référence à celle-ci. Elle est instruite au vu d'un dossier comprenant :
 - Les profils et perspectives d'emploi pour un territoire donné
 - Le processus d'évaluation de toutes les UC proposé au jury
 - Le dispositif d'organisation des modalités de vérification des exigences préalables à l'entrée en formation
 - Les modalités d'organisation du positionnement

³ D'après des extraits du Livret référentiel DEJEPS Mention Rugby à XV, 2007 et du Livret référentiel DEJEPS Mention Voile, 2009

- L'organisation pédagogique détaillée de la formation (ruban pédagogique et modalités)
 - L'attestation de la formation suivie par le responsable pédagogique de formation
 - La qualification précise des formateurs et des tuteurs ainsi que leur fonction au sein de leur structure respective
 - La liste des structures et le niveau de pratique du public support à la formation en entreprise au sein du territoire donné
 - Les moyens et équipements mis en œuvre par l'organisme de formation
 - Les modalités de suivi de l'insertion professionnelle des diplômés.
- Après avis du directeur technique national (DTN), le Directeur Régional délivre un avis favorable pour notifier l'habilitation de la formation à l'organisme concerné, pour une durée et un effectif déterminés, en fonction des éléments produits dans la demande mentionnée à l'article précédent.
- Toute modification dans ce dossier d'habilitation doit être portée immédiatement à la connaissance du Directeur Régional qui en informe le directeur technique national. L'organisme de formation doit proposer l'ensemble de la démarche conduisant à la certification de toutes les UC, même si certains stagiaires bénéficient de parcours allégés ou de dispenses. Un travail d'appropriation des référentiels, professionnels et de certification, est indispensable pour permettre à l'équipe pédagogique (formateurs et tuteurs) de construire une organisation pédagogique cohérente et pertinente à la fois. Les séquences de formation, en organisme de formation et en entreprise, visent à développer les capacités nécessaires à la construction des compétences du référentiel professionnel. Les épreuves de certification doivent permettre de les évaluer. **Rappel : les unités capitalisables sont des unités de certification, ce ne sont pas des unités de formation*.**
- La demande d'habilitation doit donc d'abord s'appuyer sur l'étude d'un territoire donné, des profils d'emploi et proposer des perspectives concrètes. Au-delà de la note de présentation de secteur qui a présidé à la création de la mention en water-polo, l'OF doit donc démontrer dans son dossier, qu'il apporte une réponse concrète à une attente sociale et/ou institutionnelle dans un champ d'activité et un territoire donné. Le dossier devra donc faire état de cette prise en compte et doit pour cela :
- Témoigner de la relation entre les besoins territoriaux précis et son offre,
 - Justifier de son lien structurel avec le tissu régional (relations effectives avec des associations ou structures d'entraînement du niveau visé dans le DEJEPS water-polo pour la partie perfectionnement sportif et avec des structures d'accueil du niveau visé dans le DEJEPS water-polo pour la partie apprentissages pluridisciplinaires),
 - Démontrer les connaissances qu'il a des problématiques d'emploi sur le niveau III en water-polo,
 - Enfin justifier des ressources qu'il possède en propre pour assurer l'ensemble de la formation (appuis sur des intervenants extérieurs et non pas délégation à un autre OF).
- **La conception du dossier d'habilitation**, au-delà de la mise en conformité d'un dispositif de formation dans un cadre réglementaire (celui des diplômés en UC mais aussi celui de l'arrêté de la mention), **implique un travail d'équipe avec tous les formateurs**. Il est important d'être précis sur les intentions comme sur les moyens de les réaliser, lors de la rédaction de ce dossier. **Plus qu'un document administratif c'est donc un projet de formation et de certification** à décliner et à expliciter à des personnels Jeunesse et Sports, pour la plupart aussi Professeurs de Sport ou inspecteurs Jeunesse et Sport, compétents pour le comprendre et légitimes à l'amender. Leur mission est de tenter de garantir **ainsi l'équité des futurs professionnels face à la formation à un diplôme d'Etat et la qualité de formation** dont ils ont besoin pour exercer en toute sécurité leur métier. Ces agents de l'Etat peuvent pour cela demander des précisions ou faire modifier des propositions qui ne seraient pas conformes au cadre réglementaire ou qui seraient jugées trop décalées avec les *usages* de la formation professionnelle. Des avenants pourront venir compléter le dossier d'habilitation en cours de formation, mais ils ne peuvent

concerner une modification des épreuves d'évaluation, que seul le jury peut valider. Enfin rappelons que celle-ci peut être retirée par le Directeur Régional pour manquements au dispositif annoncé et habilité.

b. Organiser une formation en alternance

➤ Définition

On définit généralement l'alternance comme un dispositif d'apprentissage de compétences « professionnelles » associant des situations de formation (qui se déroulent au sein de l'OF) et des situations de travail (au sein de l'entreprise ou de la structure).

➤ Principes d'une alternance efficace

- La formation ne peut être construite sur le principe de l'administration de connaissances mais doit s'attacher à accompagner le stagiaire dans son action, afin qu'il devienne dépositaire de ses propres ressources.
- L'alternance ne se résume pas à une « mise en application » de ce qui a été appris au sein de l'OF. Le stagiaire construit ses compétences à partir de ses expériences acquises en centre et en entreprise et validées par leur mise en place dans l'activité du DEJEPS water-polo. La construction de ses compétences s'exprime dans l'action, elles ne sont pas une simple application d'éléments de théorie que l'on essaie de mettre en pratique, mais un contexte d'actions précis que la théorie et les savoirs viennent expliquer, préciser, enrichir
- En conséquence, la fonction de l'alternance est de permettre la confrontation de la réalité concrète du métier avec l'ensemble des connaissances acquises au cours du temps et de leur mise en application.
- La pratique vient en permanence nourrir le débat et l'ensemble des éléments théoriques doivent apporter les connaissances nécessaires à la compréhension, à la justification des choix et des orientations.
- Aussi, elle suppose pour fonctionner :
 - l'existence de deux lieux de formation complémentaires (en centre, en entreprise),
 - l'existence d'une interface entre ces deux lieux permettant la coordination et l'évaluation du dispositif de formation,
 - Au-delà de l'alternance de lieux (OF ou en entreprise), d'autres modalités d'alternance dans le processus de formation du stagiaire doivent être mises en œuvre :
 - dans les **modalités** (en salle ou en piscine, en présentiel ou à distance, en individuel ou en groupe, avec différents supports, etc.),
 - dans la **mise en situation** de différents types (action ou analyse de celle-ci, auto-encadrement, encadrement ou co-encadrement d'un public par exemple) etc. Les modes de formation proposés doivent en effet tout à la fois permettre l'acquisition progressive de compétences et la construction ou évolution d'une identité professionnelle déjà présente ou en devenir,
 - dans la gestion des temps de formation : l'existence de temps de formation complémentaires, clairement définis dans l'organisation et le calendrier de la formation,
- La formation en alternance se nourrit de l'expérience du stagiaire au sein de son lieu d'exercice. En conséquence, elle doit permettre **de favoriser** la prise en compte de ce retour d'expérience.

- Organiser la formation afin de permettre au stagiaire d'évoluer **vers un niveau de responsabilité de plus en plus grand** : cela se traduit par une mise en responsabilité progressive. Les tâches et responsabilités confiées par le tuteur au stagiaire doivent évoluer et être en cohérence avec les acquisitions, au sein de l'OF.
- Organiser la formation afin de permettre au stagiaire d'évoluer **vers un niveau de compétence de plus en plus élevé en termes de gestion de la complexité***.
- Les acquisitions effectives en centre ou en entreprise sont de natures différentes mais ne peuvent se résumer à une application théorie – pratique. En effet, le stagiaire acquiert dans les deux lieux de formation des éléments de théorie et des éléments de pratique. La différence essentielle tient au fait qu'au sein de l'OF sont enseignés des capacités et des savoirs relatifs au *travail prescrit** (celui du référentiel professionnel) alors qu'au sein de l'entreprise, le stagiaire est confronté au *travail réel** (l'adaptation au contexte et à l'environnement), dans un objectif de résultat. Il est donc essentiel que les apports en centre soient en phase avec l'acquisition progressive de compétences par le stagiaire au sein de la structure.
- La prise de recul est recherchée dans le processus de professionnalisation, en centre de formation comme en entreprise. Ainsi, l'alternance doit permettre d'analyser sa pratique afin de progresser dans son action. Il faudra donc veiller à accompagner les stagiaires dans la construction de **leurs outils d'analyse**. Il s'agira d'éviter la construction stéréotypée de recettes, de techniques d'intervention normatives. Au contraire, il faut les aider à analyser leur pratique et à prendre en compte la complexité de l'action, **adaptée à ce niveau III**.
- Si aucune interface de formation n'est constituée, il s'en suit une véritable perte de sens par rapport au projet global de formation. Il est donc essentiel de partir des problèmes rencontrés en situation pratique pour construire des situations de formation en centre. L'OF a une vraie responsabilité dans la construction de ce lien. Le dossier d'habilitation doit pouvoir faire apparaître les modalités et outils concrets de la construction de ce lien.
 - Des outils de communication entre stagiaires, OF et tuteurs sont nécessaires pour garantir la cohérence entre les différentes séquences d'apprentissage. Il est de la responsabilité de l'OF de construire **en collaboration avec les tuteurs** des différentes structures les outils qui semblent les plus pertinents. Ils peuvent être :
 - un livret du stagiaire, pouvant faire apparaître :
 - le parcours individualisé du stagiaire,
 - l'organisation pédagogique et les objectifs d'apprentissage des différentes séquences de formation en centre ou en entreprise,
 - les différentes évaluations réalisées en cours de formation, etc.
 - un cahier des charges ou livret à l'attention des tuteurs,
 - les supports de cours à destination des tuteurs,
 - des fiches de suivi des heures réalisées au sein de la structure, etc.
- Construire le ruban pédagogique de la formation, c'est définir le planning avec les intitulés des contenus thématiques relatifs aux UC, et non juxtaposer les différentes UC.
- Partir de la conduite de l'activité pour ensuite éclairer celle-ci et en comprendre sa conception. Ainsi il faut amener le stagiaire à se questionner et à s'interroger sur sa pratique pour en dégager les principes théoriques.

- **Dans la construction du ruban pédagogique, l'OF doit prendre en compte la spécificité du DEJEPS mention water-polo et notamment les différentes dispenses possibles pour les titulaires de diplômes de l'Etat ou les titulaires de brevets fédéraux. Il semble en effet inconcevable d'organiser des blocs de formation qui obligerait certains stagiaires bénéficiant de dispenses d'UC à ne suivre qu'une à deux heures de formation par jour sur une ou plusieurs semaines.**
- Privilégier tout au long de chaque période de formation en centre des **échanges de type « retour d'alternance »** : c'est l'occasion pour les stagiaires de raconter les situations marquantes ou préoccupantes rencontrées dans leur entreprise propre ou d'accueil. Il s'agit pour les stagiaires d'explicitier leur pratique et pour les formateurs d'apporter les connaissances en lien avec les problématiques des stagiaires.
- **Planifier la formation en fonction aussi des opportunités, plus particulièrement celles du champ professionnel** (privilégier les périodes hivernales de planification aux périodes estivales, etc.). Pertinence des périodes de **stages en fonction des activités réelles** : il sera important d'anticiper celles-ci sur l'année. Pour cela il faudra tenir compte des calendriers des différentes institutions (les différents comités directeurs ; calendriers FFN/entraînement, rythmes scolaires/enseignement-formation, etc.), mais aussi des périodes de disponibilités des structures ou écoles proches de l'OF, si ce dernier avait besoin de matériel, de terrain d'étude ou de publics support dans le cadre de la formation DE.
- **Ne pas TOUT programmer de manière trop rigide.** Afin de pouvoir continuer à proposer un sens à la formation en cours de route, il est intéressant de s'adapter et de saisir les opportunités, des situations vécues ou des demandes des stagiaires, plutôt que de suivre un plan strict de contenus ou de modules. Attention cependant à respecter les plans de formation individualisés contractualisés lors du positionnement. Des changements sont souvent bannis des dispositifs de financement de la formation une fois le devis signé.
- Identifier les dates précises des épreuves certificatives relatives à chaque UC (obligation réglementaire). **Penser aussi à expliciter les modalités et les finalités de chaque type d'évaluation, ainsi que les critères d'évaluation retenus, à chaque stagiaire**, afin qu'il puisse les situer dans l'emploi du temps et **bien distinguer les moments dédiés à la formation, des moments officiels de certification***.
- **Les modalités de certification sont proposées par l'OF et sont validées par le jury.**
- Prévoir durant la formation au moins deux temps de rencontres « formalisés », stagiaires/coordonnateur afin de procéder à une régulation éventuelle de la situation d'alternance pour chacun (en début, en milieu et/ou en fin de formation).
- **Être tuteur cela s'apprend** car cela ressemble à un vrai « travail d'équilibriste »⁴ à partir du moment où la formation se déroule en deux lieux/temps différents, les formateurs et les tuteurs doivent œuvrer ensemble à la formation du stagiaire.
L'organisation, jusqu'à ce jour, des formations dans le domaine des activités aquatiques (BEESAN en contrôle continu des connaissances ou BEESAN en formation modulaire) laisse à penser que de nombreux professionnels disposent déjà d'une expérience importante en qualité de « conseiller pédagogique », plus particulièrement chargé de permettre au stagiaire d'effectuer un lien entre l'acquisition de connaissances (acquises en centre de formation, bien souvent, en amont d'un stage en situation) et la pratique (vécue en entreprise, lors du stage en situation). La mise en place d'un nouveau dispositif et notamment d'une formation en alternance impose à ces professionnels, de s'engager dans une démarche nouvelle, plus riche mais aussi plus complexe, bien au-delà de la fonction de « conseiller pédagogique », celle de « tuteur ».

⁴ P. Bouton & A. Zeitler, « être tuteur, un travail d'équilibriste », Cahiers de l'ENVSJ Multimédia, 2005

La structure d'accueil et plus particulièrement le tuteur vont devoir permettre au stagiaire d'acquérir des savoirs, mais surtout des savoir faire et des savoir être. Il semble donc nécessaire et indispensable de prévoir pour l'organisme de formation, la mise en place, en amont, **d'une formation de tuteurs.**

- **Être tuteur nécessite un véritable engagement.** Cela implique, au-delà de la formation des tuteurs, des **temps de rencontres professionnelles** obligatoires (journées dédiées au tutorat), autour des thèmes de la formation de cadres et de l'évaluation de la compétence : temps de rencontres (réunion d'échanges), conception ou communication **d'outils de travail au quotidien** (check-list, guides pédagogiques, analyses de pratique, etc.), **contacts** téléphoniques ou par le biais d'un forum/blog dédié au tutorat. Enfin les **visites sur les lieux de l'alternance par des formateurs**, contribuent plus finement à ce travail de construction commune entre formateurs et tuteurs.
- **C'est le stagiaire qui alterne, s'il parvient à s'engager dans deux champs différents et même parfois concurrentiels d'apprentissage** (formation/production) : ce n'est pas au dispositif ou aux formateurs/tuteurs de le faire à sa place. Une **séquence de formation** conçue autour de « *comment apprendre dans les deux lieux de la formation* » peut pour cela être proposée en début de formation aux stagiaires. Les contenus ne peuvent en effet être tout le temps abordés « *en miroir* » entre le centre (presque semblable pour tous) et l'entreprise (unique pour chacun). **Un livret d'apprentissage** (papier ou numérique) faisant apparaître le suivi des contenus et permettant de retracer les expériences vécues, sert alors à la fois de « *carnet de liaison* » entre le(s) formateur(s) et le(s) tuteur(s), mais surtout il sert de *fil rouge* au stagiaire lui-même, pour construire son propre projet de formation (être par exemple en demande sur certains types de contenus auprès de la personne de son choix), et peut aussi servir à garder trace de ses expériences les plus significatives. Ce livret est bien sûr distinct du *livret de formation institutionnel* (ce dernier faisant apparaître le récapitulatif les UC acquises).

c. Choisir les contenus de formation

- La tentation est grande de partir du référentiel de certification pour en soustraire des contenus... Il est préférable de notre point de vue de partir du référentiel spécifique de compétences en water-polo, pour tenter d'isoler les grands domaines de compétences puis les savoirs nécessaires pour favoriser leur construction par le stagiaire.
- L'énoncé de savoirs sous forme de titre en termes de connaissances (réglementation, théorie pédagogique, communication, règlements sportifs, etc.) ne peut être suffisant pour les préciser (au jury ou aux stagiaires). *S'il faut en effet connaître des choses* pour espérer devenir *compétent**, il faut surtout savoir à quoi elles servent (finalisation de la compétence), comment on peut en avoir besoin (son côté opératoire) et où celles-ci seront mobilisables (la contextualisation de la compétence). On n'aurait vraiment des compétences que lorsque des savoirs auraient été **incorporés**, c'est-à-dire compris, confrontés socialement, manipulés, réaménagés puis **stabilisés dans différents contextes**. Les contenus de formation doivent être envisagés dans cette perspective.
- Aussi est-il intéressant de tenter de formuler les contenus de formation en relation avec ce qu'ils visent en terme de *capacités* cœur de métier*, puis de les traduire dans ce qui nous semble le plus proche de la réalité d'exercice et du contexte actuel.
- Le tableau qui suit est construit à partir de l'ordre des différentes UC. Il ne correspond nullement à l'ordre souhaité dans l'organisation du ruban pédagogique. Chaque OF a donc bien toute liberté pour construire son ruban pédagogique, tout en respectant les principes évoqués ci-dessus, et notamment :
 - la confrontation, par le stagiaire, de la réalité concrète du métier avec l'ensemble des connaissances acquises au fil du temps,
 - la mise en responsabilité progressive du stagiaire,

- l'évolution pour le stagiaire vers un niveau de compétence de plus en plus élevé en termes de gestion de la complexité,
 - partir de la conduite de l'activité pour ensuite éclairer celle-ci et en comprendre sa conception,
 - favoriser l'analyse par le stagiaire de sa pratique afin de l'amener à progresser dans son action,
 - planifier la formation en fonction des opportunités du champ professionnel,
 - tout en respectant les plans de formation individualisés contractualisés lors du positionnement, favoriser les possibilités d'adaptation au regard de l'évolution du stagiaire,
 - prendre en compte les différents profils des stagiaires et notamment les dispenses prévues dans l'arrêté spécifique au DEJEPS mention water-polo.
- Au-delà de ces principes essentiels, il nous semble judicieux, dans le domaine de l'action pédagogique, de partir des compétences en lien avec les apprentissages pluridisciplinaires, pour amener progressivement celles en lien avec *l'enseignement** des différentes nages puis celles en lien avec *l'entraînement** et le perfectionnement sportif.
 - Conduire, puis concevoir pour conduire, puis conduire pour concevoir. Il s'agit d'utiliser le principe de la boucle réursive dans laquelle « les effets rétroagissent sur les causes, où les produits sont eux-mêmes producteurs de ce qui les produit » (E.Morin) nous semble une démarche intéressante, répondant aux principes souhaités et devant être privilégiée par l'OF dans la construction de son ruban pédagogique.

UC	DOMAINES DE COMPETENCES	Exemples de THEMATIQUES DE FORMATION
<p>UC1 EC de concevoir un projet d'action</p>	<p>Projet et plan d'action</p>	<p>Le plan de développement de la structure :</p> <ul style="list-style-type: none"> - prise en compte des principes du développement durable - prise en compte de l'environnement de la structure - prise en compte des caractéristiques du lieu d'exercice et de la discipline. <p>Définition d'une politique sportive Etat des lieux, constat Analyse de l'état des lieux Proposition(s) définitions des objectifs en prenant en compte l'évaluation des actions précédentes, objectifs intermédiaires...) Evaluation : conception d'outils, d'indicateurs en lien avec les objectifs visés à court, moyen et long terme. Evaluation : utilisation d'outils Evaluation : prise en compte d'une analyse des résultats Le projet sportif, le projet pédagogique et le projet d'animation intégrés au sein de la structure La définition des objectifs du projet pédagogique à partir des orientations ministérielles et fédérales La définition des objectifs du projet sportif à partir des orientations fédérales... Le droit du travail La convention collective nationale du sport Le code du sport Organisation du mouvement sportif, du mouvement fédéral de la natation Le fonctionnement démocratique d'une association Les collectivités territoriales La branche professionnelle sport Relations de la structure avec ses partenaires (Etat, collectivités, fédération...) Organisation, structuration, politiques et compétences des différents partenaires de la structure La filière d'accès au haut niveau, les listes ministérielles des sportifs : listes "espoirs" et "partenaires d'entraînement" Les directives techniques nationales de la FFN La prise de notes</p>

UC	DOMAINES DE COMPETENCES	Exemples de THEMATIQUES DE FORMATION
<p>UC2</p> <p>EC d'initier et de coordonner la mise en œuvre d'un projet d'action</p>	<p>Coordination de la mise en œuvre d'un projet et plan d'action</p>	<p>Elaboration du budget prévisionnel de son projet d'action en cohérence avec le budget de la structure</p> <p>La démarche de la comptabilité analytique</p> <p>Le budget : construction, suivi, les avances de frais...</p> <p>Les modalités du fonctionnement de sa structure (vote du budget...)</p> <p>Les liens de hiérarchie au sein d'une structure</p> <p>Les règles de la négociation</p> <p>La préparation d'une réunion</p> <p>Les règles dans la conduite d'une réunion : planifier les réunions, élaborer un ordre du jour, préparer la réunion, distribuer les rôles, élaborer un compte-rendu...pour organiser efficacement la conduite de la réunion. Fixer les objectifs de la réunion et s'y tenir dans le temps imparti à la réunion</p> <p>Les avantages et inconvénients des différents outils possibles dans la conduite d'une réunion (tableau, logiciel de bureautique, les écrits, l'oral...)</p> <p>Les principes de l'animation d'une réunion (gestion et aspects facilitateurs des échanges)</p> <p>S'exprimer en public</p> <p>Les principes d'animation et de gestion d'une équipe</p> <p>La valorisation de l'action des membres de son équipe : mettre en avant les résultats, la progression, donner la perspective, favoriser la reconnaissance du travail réalisé par le groupe</p> <p>La prévention et la gestion des conflits</p> <p>La mise en œuvre du plan de développement du club, du projet sportif, du projet pédagogique : le suivi administratif, technique et matériel des actions. Les bilans d'actions, bilans intermédiaires : méthodologie</p> <p>La régulation du projet et du plan d'action</p> <p>La gestion des moyens humains</p> <p>La gestion de l'organisation du bassin, du matériel pédagogique, la répartition des espaces de pratique au sein de la structure</p> <p>Rappel des précautions d'usage : rangement, entretien du matériel, la gestion du stock...</p> <p>La gestion du matériel : inventaire, l'anticipation des besoins, les bons de commande...en liaison avec le projet pédagogique et le projet sportif</p> <p>Rédaction d'un bilan d'activités, méthodologie</p> <p>Le compte rendu à usage interne et à usage externe (pour qui ? Comment ? Principes, utilisation des logiciels de bureautique)</p> <p>L'utilisation des indicateurs d'évaluation permettant une analyse de la réalisation du projet et plan d'action</p> <p>Principales anomalies du traitement de l'air et de l'eau.</p> <p>Utilisation de logiciel de bureautique (Word, Excel, Powerpoint)</p>

UC	DOMAINES DE COMPETENCES	Exemples de THEMATIQUES DE FORMATION
UC2 EC d'initier et de coordonner la mise en œuvre d'un projet d'action	Coordonner une équipe	L'équipe pédagogique et l'équipe technique, les dirigeants, les officiels... rôles de chacun de ces différents acteurs Les différents profils au sein d'une équipe Définition du bénévole Relations entre professionnels et bénévoles La valeur et l'entretien de l'engagement associatif par tous les acteurs du club : différence entre licencié et consommateur, l'importance du bénévolat pour la vie du club, le rôle de l'éducateur dans la dynamique associative... La place du DEJEPS dans : - les relations entre professionnels et bénévoles, - les relations avec les membres d'une équipe, Le respect de l'organigramme et les fonctions de chacun au sein du club Les techniques du management Les règles de communication : laisser s'exprimer et apprendre à écouter les autres, valoriser les membres de son équipe, créer les conditions pour favoriser la dynamique et la réussite dans l'expression de chacun, partager et s'investir dans le projet ...
UC2 EC d'initier et de coordonner la mise en œuvre d'un projet d'action	Promotion et communication	Elaboration d'un projet de communication de sa structure Le projet de communication de la structure : pourquoi ?, pour qui ?, comment ?, quand (permanente ou événementielle) ? La méthodologie de projet au service de la communication Les règles et principes de la communication La présentation orale (principes, intonations...) Les règles de savoir vivre et de représentation, la prise de parole en réunion

UC	DOMAINES DE COMPETENCES	Exemples de THEMATIQUES DE FORMATION
<p>UC3</p> <p>EC de conduire une démarche d'enseignement des apprentissages pluridisciplinaires de la natation et de perfectionnement sportif en water-polo</p>	<p>La formation des cadres</p>	<p>Les filières de formation des cadres (Etat et fédéral)</p> <p>Les droits à la formation continue</p> <p>Les possibilités de financements de la formation professionnelle continue</p> <p>Les différentes conceptions pédagogiques (pédagogie de l'action, la place de la connaissance...)</p> <p>La formation en alternance : principes</p> <p>Définition, rôle, importance, place du tuteur au sein de l'équipe de formation</p> <p>La place du stagiaire dans la structure</p> <p>Les outils de suivi des stagiaires</p> <p>La conduite d'une action de formation de cadres</p> <p>Les règles de communication : laisser s'exprimer et apprendre à écouter les autres, valoriser les stagiaires, créer les conditions pour favoriser la dynamique et la réussite dans l'expression de chacun, partager et s'investir dans le projet de formation ...</p> <p>L'écoute et l'utilisation des réactions des stagiaires</p> <p>L'attitude du formateur (utilisation d'outils de communication...)</p> <p>Les techniques de transmission et les processus d'acquisition des connaissances (la mémorisation, la communication, le choix d'une démarche...) L'utilisation de ces outils pour favoriser la participation et l'implication des stagiaires. Comment les rendre acteurs de leur apprentissage pour qu'ils deviennent autonomes dans leur activité</p> <p>L'importance de l'évaluation de son intervention. Les outils permettant d'évaluer son intervention</p> <p>L'évaluation d'une action de formation : suivi des stagiaires à l'issue d'une formation à court moyen et long terme</p> <p>Utilisation de logiciels bureautique (Powerpoint, Publisher) les avantages et inconvénients, le tableau, la transmission de documents...</p>
<p>UC3</p> <p>EC de conduire une démarche d'enseignement des apprentissages pluridisciplinaires de la natation et de perfectionnement sportif en water-polo</p>	<p>L'action pédagogique</p> <p>Connaissance de l'activité</p>	<p>Définition de la pédagogie. Avantages et inconvénients des différentes pédagogies</p> <p>Distinction entre une pédagogie de l'action et la pédagogie du mouvement</p> <p>L'apprentissage : les différentes théories de l'apprentissage moteur</p> <p>La pluridisciplinarité</p> <p>La transversalité des pratiques : utilisation de la pluridisciplinarité à des fins de développement de compétences transversales</p> <p>La logique interne et les particularités de la water-polo</p> <p>Historique et évolutions du water-polo</p> <p>Illustrer la water-polo avec par exemple des supports vidéo de s dans les compétitions internationales ; repérer les différents parcours des meilleurs joueurs</p> <p>Etude des différents parcours des meilleurs joueurs internationaux et français</p> <p>Etudes des différentes organisations tactiques en attaque et en défense</p> <p>Etudes des différentes techniques de balles et techniques de déplacement notamment</p>

		Exposer les règlements en water-polo dans les grandes compétitions
--	--	--

UC	DOMAINES DE COMPETENCES	Exemples de THEMATIQUES DE FORMATION
UC3 EC de conduire une démarche d'enseignement des apprentissages pluridisciplinaires de la natation et de perfectionnement sportif en water-polo	L'action pédagogique Connaissance des publics	Connaissances des caractéristiques des différents publics : évolution des aspects physiologiques, morphologiques, psychologiques, sociologiques, environnementaux (langage, coordination, concentration, comportement social...) Du développement de l'enfant aux seniors
UC3 EC de conduire une démarche d'enseignement des apprentissages pluridisciplinaires de la natation et de perfectionnement sportif en water-polo	L'action pédagogique La définition d'une progression pédagogique	La natation scolaire : réglementation et objectifs pédagogiques L'Ecole de natation Française : le concept, les objectifs, le cahier des charges, le Sauv'nage, le Pass'sports de l'eau et le Pass'compétition Le Pass'compétition avant la pratique compétitive, l'importance de la formation du Nageur Le travail à sec adapté à des enfants dans le cadre des apprentissages pluridisciplinaires et de l'enseignement des différentes nages L'usage de situations de l'Education physique pour le développement de l'enfant, les différentes disciplines ou pratiques à cet âge, les avantages et les inconvénients La définition des objectifs du projet pédagogique des apprentissages pluridisciplinaires et du projet pédagogique d'enseignement des différentes nages à partir des orientations ministérielles et fédérales, les moyens nécessaires, l'organisation pédagogique au sein de la structure La définition des objectifs de séance à partir de l'évaluation de la séance précédente, et du projet pédagogique Les objectifs intermédiaires La structuration de la séance Déterminer les contenus (à sec et dans l'eau) en fonction des objectifs fixés Prendre en compte la capacité du moment de l'enfant (son niveau de pratique, son stade de développement, son état de forme...) La prise en compte des équipements particuliers (plongeoirs, buts, plots...), du matériel à disposition et des moyens humains... La conception des outils d'évaluation du projet pédagogique dans le cadre des apprentissages pluridisciplinaires et de l'enseignement des différentes nages (quantitatif, qualitatif), créer les indicateurs : quel est leur rôle, leur utilisation...

	La définition, l'importance de l'élaboration des observables en lien avec les apprentissages pluridisciplinaires et l'enseignement des différentes nages
--	--

UC	DOMAINES DE COMPETENCES	Exemples de THEMATIQUES DE FORMATION
<p>UC3</p> <p>EC de conduire une démarche d'enseignement des apprentissages pluridisciplinaires de la natation et de perfectionnement sportif en water-polo</p>	<p>L'action pédagogique</p> <p>La conduite d'un enseignement</p>	<p>La fiche de présence, la préparation du matériel et l'organisation des surfaces pédagogiques</p> <p>La communication non verbale (les attitudes) et verbale dans la conduite de la séance, la communication avec son groupe : formes, attitudes, comment faire passer un message au groupe, les erreurs à éviter...</p> <p>L'attitude de l'éducateur, les consignes (la transmission du message), la démonstration, le placement...</p> <p>Le respect du groupe, de la personne, des valeurs du sport, l'image donnée par l'éducateur....</p> <p>La vie et les échanges au sein du groupe, la prise en compte et la valorisation de chacun</p> <p>Présentation du matériel et son utilisation</p> <p>Mise en œuvre des principes d'autonomie, apprendre autant de l'échec que de la réussite. Les repères et le vocabulaire simples permettant au pratiquant de s'auto évaluer, amener le pratiquant à verbaliser sa pratique, à décrire sa pratique et ses progrès. Les temps d'échanges dans le temps pédagogique</p> <p>L'intérêt et la mise en œuvre de la pluridisciplinarité et de la transversalité des pratiques et les richesses des différentes disciplines</p> <p>La mise en œuvre de situations issues de l'Education physique, des différentes disciplines ou pratiques à cet âge</p> <p>Les règles essentielles à la vie du groupe</p> <p>Rappel des différents statuts sociaux au sein du groupe sportif, les principales personnalités</p> <p>Créer et entretenir l'envie, le désir au sein du groupe (par exemple : valoriser les résultats de chacun, donner des perspectives...)</p> <p>La confrontation, la motivation, le plaisir, l'envie, la confiance, l'attention, la concentration</p> <p>Rappel sur l'identification des situations conflictuelles (au-delà du débordement) : entre pratiquants, entre éducateur et pratiquant, entre éducateur et groupe de pratiquants, autres...</p> <p>La gestion d'un conflit, attitude et rôle de l'éducateur</p> <p>L'utilisation de critères observables, critères de réussite, d'outils d'évaluation dans le cadre des apprentissages pluridisciplinaires et de l'enseignement des différentes nages</p> <p>L'apprentissage de l'observation du pratiquant, la précision dans l'observation, développer le sens critique ("Dis-moi ce que tu vois lorsque tu regardes ce sportif...")</p> <p>Amener les stagiaires à prendre du recul sur l'action, à réaliser un bilan en termes d'acquis et/ou de non acquis</p> <p>Ajuster les moyens pour atteindre les objectifs au regard de l'analyse des résultats et des processus mis en œuvre</p> <p>A partir de l'observation des réactions du pratiquant, l'adaptation de sa séance, la proposition de nouvelles situations adaptées face aux réactions observées</p> <p>Analyse technique, statistiques et bilan pédagogique des résultats et des processus pédagogiques. Réaliser une analyse critique de son action...</p> <p>Le bilan de fin de séance, la prise en compte de ce bilan pour l'élaboration de la séance suivante</p>

UC	DOMAINES DE COMPETENCES	Exemples de THEMATIQUES DE FORMATION
<p>UC3</p> <p>EC de conduire une démarche d'enseignement des apprentissages pluridisciplinaires de la natation et de perfectionnement sportif en water-polo</p>	<p>L'action pédagogique</p> <p>La définition d'un plan d'entraînement</p>	<p>Le programme sportif fédéral :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les différentes étapes : initiation, acquisition, développement, formation - Intérêts, logique et cohérence des programmes d'initiation, d'acquisition, de développement et de formation du water-polo dans le programme sportif fédéral <p>Le plan annuel et pluriannuel d'entraînement</p> <p>La préparation athlétique dans l'eau et hors de l'eau dans le cadre de l'entraînement</p> <p>Le développement de la force (pour résister à la charge de l'adversaire, pour exercer la pression sur l'adversaire, pour améliorer la puissance du tir à mi-distance ...)</p> <p>Le développement de la vitesse (de placement, de déplacement, d'exécution technique ...)</p> <p>Le développement de la coordination générale et spécifique (prise d'information et exécution technique)</p> <p>Le développement de l'endurance pour supporter les différents impacts physiques inhérents à la pratique en compétition (durée des périodes, durée des matchs, durée des compétitions)</p> <p>Le développement des capacités de récupération pour pouvoir enchaîner les efforts successifs exigés en situation de compétition</p> <p>Le développement des différentes organisations tactiques individuelles ou collectives, en situation de défense, en situation d'attaque et sur les phases de transition. L'usage de situations de l'Education physique, les différentes disciplines ou pratiques à cet âge, les avantages et les inconvénients dans le cadre d'un entraînement de nageurs jusqu'au niveau national Jeunes</p> <p>L'introduction à la complexité de l'entraînement au service de la recherche de performance : l'interaction des différentes composantes de la performance</p> <p>Définir les notions essentielles : de progressivité, de réversibilité, d'adaptation à l'effort, de récupération, d'intensité, de répétition, fréquence, durée... dans tous les domaines liés à la performance</p> <p>Développement des aspects mentaux de la performance (impact sur la démarche pédagogique d'entraînement, motivation, confiance en sa capacité à agir, la concentration, l'autonomie, la responsabilisation du sportif, la stabilité émotionnelle, la dynamique collective...), le développement des aspects physiologiques (les filières énergétiques), le développement des aspects physiques (le travail à sec, la préparation physique...), le développement des aspects techniques, le développement des aspects tactiques, le managérat...</p> <p>L'hygiène de vie du sportif (la nutrition, l'hydratation) au service de la performance</p> <p>La récupération</p> <p>Les effets et l'intérêt du travail en altitude</p> <p>La définition des objectifs du projet sportif water-polo à partir des orientations fédérales, les moyens nécessaires, l'organisation des groupes de ce niveau (programmes de développement et de formation, pratique de niveau national jeunes) au sein du club, les objectifs des différents groupes, l'organisation de la saison...</p> <p>La détection en lien avec les autres disciplines de la fédération française de natation, avec les fédérations scolaires et universitaires, avec les fédérations des sports collectifs.</p>

		<p>La prise en compte des conditions possibles de la pratique (disponibilité des équipements, organisation avec le temps scolaire, environnement familial...)</p> <p>Prise en compte de l'analyse de la performance en compétition afin de concevoir des stratégies de développement.</p> <p>Prise en compte de la nécessité de régulation et d'individualisation de l'entraînement</p> <p>Les règles et l'arbitrage</p>
--	--	--

UC	DOMAINES DE COMPETENCES	Exemples de THEMATIQUES DE FORMATION
<p>UC3</p> <p>EC de conduire une démarche d'enseignement des apprentissages pluridisciplinaires de la natation et de perfectionnement sportif en water-polo</p>	<p>L'action pédagogique</p> <p>La définition d'un plan d'entraînement</p>	<p>Prise en compte de la capacité individuelle de chaque sportif pour concevoir l'individualisation de l'entraînement</p> <p>La définition des objectifs de séance à partir de l'évaluation de la séance précédente, et du projet sportif</p> <p>Les objectifs intermédiaires</p> <p>La structuration de la séance</p> <p>Déterminer les contenus (à sec et dans l'eau) en fonction des objectifs fixés</p> <p>Prendre en compte la capacité du moment du sportif (son niveau de pratique, son stade de développement, son état de forme...)</p> <p>La prise en compte des caractéristiques de l'équipement (surfaces d'eau, longueur et largeur possible du terrain de jeu, profondeurs, tailles des buts, nombre de buts ...), du matériel à disposition et des moyens humains...</p> <p>La définition, l'importance de l'élaboration, la conception des outils d'évaluation de la séance en lien avec une pratique de niveau national Jeunes</p> <p>Quels outils d'évaluation, pertinence de ces outils au regard de ce qu'on veut évaluer, pour une pratique de niveau national Jeunes ?...</p> <p>L'observation du nageur : importance, rôle...</p> <p>L'utilisation de la vidéo comme outil d'analyse</p> <p>L'utilisation d'outils statistiques permettant d'évaluer, en situation de match, des performances individuelles et collectives</p> <p>Définition, rôle et importance de la quantification de la charge de l'entraînement</p> <p>Choix d'un outil de quantification de la charge d'entraînement en cohérence avec une conception de l'entraînement, exemple des outils existants au sein de la FFN</p> <p>La mission de l'éducateur dans l'accompagnement du sportif tout au long de sa carrière</p>

UC	DOMAINES DE COMPETENCES	Exemples de THEMATIQUES DE FORMATION
<p>UC3</p> <p>EC de conduire une démarche d'enseignement des apprentissages pluridisciplinaires de la natation et de perfectionnement sportif en water-polo</p>	<p>L'action pédagogique</p> <p>La conduite de l'entraînement</p>	<p>L'utilisation optimale des conditions et des moyens (temps, matériel, espace, effectif, niveau de pratique des sportifs, hétérogénéité du groupe..)</p> <p>La séance appartient à un ensemble, elle n'est jamais isolée, s'intègre dans une planification (le futur), réajustée en permanence, et découle de l'analyse des effets de l'entraînement et des compétitions réalisés (le passé)</p> <p>Déterminer les contenus d'une séance d'entraînement (à sec et dans l'eau) en fonction des objectifs visés</p> <p>La performance est toujours complexe (domaines psychologiques, techniques, tactiques, physiologiques, physiques...): cette réalité doit être prise en compte dans l'ensemble de la démarche</p> <p>L'individualisation des contenus de la séance en fonction des spécificités des sportifs</p> <p>Le travail à sec adapté à des sportifs jusqu'au niveau national Jeunes, l'objectif d'une séance de travail à sec, le choix des exercices et leur organisation dans la séance, la construction d'une séance...Les différents outils permettant d'évaluer sa séance, un cycle de travail</p> <p>La mise en œuvre de situations issues de l'Education physique, des différentes disciplines ou pratiques à cet âge, à ce niveau de pratique</p> <p>La fiche de présence, la préparation du matériel et l'organisation des différents groupes au sein du club</p> <p>Présentation du matériel et son utilisation</p> <p>La communication non verbale (les attitudes) et verbale dans la conduite de l'entraînement, la communication avec son groupe : formes, attitudes, comment faire passer un message au groupe, les erreurs à éviter...</p> <p>L'attitude de l'entraîneur, les consignes (la transmission du message), la démonstration, le placement...</p> <p>Le respect du groupe, de la personne, des valeurs du sport, l'image donnée par l'entraîneur...La vie et les échanges au sein du groupe, la prise en compte et la valorisation de chacun. Les règles essentielles à la vie du groupe. Rappel des différents statuts sociaux au sein du groupe sportif, les principales personnalités</p> <p>Déterminer les moyens d'action pour favoriser la pratique compétitive</p> <p>Créer et entretenir l'envie, le désir au sein du groupe (par exemple : valoriser les résultats de chacun, donner des perspectives...)</p> <p>Définition de l'esprit compétitif, comment le développer, l'entretenir...</p> <p>La confrontation, la motivation, le plaisir, l'envie, la confiance, l'attention, la concentration</p> <p>Rappel sur l'identification des situations conflictuelles (au-delà du débordement): entre sportifs, entre entraîneur et sportif, entre entraîneur et groupe de sportifs, autres...</p> <p>La gestion d'un conflit, attitude et rôle de l'entraîneur</p> <p>Mise en œuvre des principes d'autonomie, apprendre autant de l'échec que de la réussite. Les repères et le vocabulaire simples permettant au sportif de s'auto évaluer, amener le sportif à verbaliser sa pratique, à décrire sa pratique et ses progrès. Les temps d'échanges dans le temps pédagogique</p> <p>Utilisation d'outils d'évaluation en lien avec une pratique de niveau national Jeunes</p> <p>Analyse technique, statistiques et bilan sportif des résultats et des processus d'entraînement. Réaliser une analyse critique de son action...Le bilan de fin de séance, la prise en compte de ce bilan pour l'élaboration de la séance suivante</p>

UC	DOMAINES DE COMPETENCES	Exemples de THEMATIQUES DE FORMATION
<p>UC3</p> <p>EC de conduire une démarche d'enseignement des apprentissages pluridisciplinaires de la natation et de perfectionnement sportif en water-polo</p>	<p>L'action pédagogique</p> <p>L'encadrement d'un groupe en compétition ou en stage</p>	<p>La réglementation concernant l'encadrement d'un groupe de mineurs</p> <p>L'organisation d'un stage ou d'un déplacement en compétition sur plusieurs jours : la prospection d'un lieu de stage adapté, la logistique, l'élaboration du budget prévisionnel, les moyens humains et matériels, les aspects réglementaires (déclaration aux services de la Préfecture de département autorisation parentale, fiche sanitaire...)</p> <p>Gestion des activités annexes lors d'un stage : réglementation, logistique, coût financier</p> <p>Les tâches administratives et logistiques à réaliser pour organiser en amont un déplacement en stage ou en compétition (faire jouer la concurrence, la confirmation d'une réservation, différence entre des arrhes et une caution...)</p> <p>Les autorisations nécessaires pour un déplacement en compétition (en France, hors du département, à l'étranger...) : règlements sportifs, pièces administratives (carte européenne de sécurité sociale, autorisation de sortie du territoire...) et réglementation</p> <p>Les tâches à réaliser dans la gestion d'un groupe en compétition : vérifier les engagements, déclarer les forfaits, participer à la réunion technique, vérifier les résultats affichés, porter réclamation, récupérer les résultats...</p> <p>Importance de l'hygiène du compétiteur (nutrition, sommeil, échauffement, récupération...). Comment amener le pratiquant à prendre en compte cet aspect, le rôle de l'éducateur dans cette éducation, prendre conscience de ce qu'il a mis en œuvre ?</p> <p>Les connaissances de bases sur l'environnement de la compétition et les règles de la pratique en compétition</p> <p>Les règlements FINA de la water-polo</p> <p>L'analyse de la performance en compétition : définition, outils d'analyse, prise en compte dans la quantification de la charge</p> <p>Prise en compte de l'analyse de la performance en compétition pour concevoir, réguler son entraînement</p>

UC	DOMAINES DE COMPETENCES	Exemples de THEMATIQUES DE FORMATION
UC4 EC d'encadrer les apprentissages pluridisciplinaires et la water-polo en sécurité	Action pédagogique	En piscine, démonstration des épreuves du test du Pass'sports de l'eau En piscine démonstration de l'épreuve du Pass'compétition water-polo Expliciter les différents éléments des démonstrations techniques La prise de parole face au groupe Analyse de sa pratique
UC4 EC d'encadrer les apprentissages pluridisciplinaires et la water-polo en sécurité	La sécurité	Les risques liés à l'activité et à l'utilisation du matériel pour la water-polo (électricité, lignes d'eau mal fixés...) Les risques liés à la water-polo : la traumatologie spécifique La prévention des risques liés à l'activité, à l'utilisation du matériel et à la pratique de la water-polo La prévention des risques d'accident dans chacune des différentes disciplines Le rôle de l'éducateur et de l'entraîneur dans la prévention des risques, l'organisation de la pratique Réalisation d'un test de sécurité. Réalisation de cas concrets de simulations d'accidents dans et hors de l'eau. Une attention particulière est apportée à la réalisation des techniques de la sortie de l'eau d'une victime Alerte et premiers secours : démarche mise en œuvre Règles générales relatives au plan d'organisation de la sécurité au sein de la structure (collectivité territoriale, club). Le règlement intérieur : intérêts et principes d'élaboration Organisation de la sécurité : rôle de chacun des intervenants dans le dispositif d'alerte et l'organisation des secours Réglementation concernant les devoirs et responsabilités des différents acteurs Responsabilité civile, responsabilité pénale Règles générales relatives à la réglementation concernant la surveillance et la sécurité des activités aquatiques en piscine et en milieu naturel La réglementation concernant la surveillance et la sécurité des activités aquatiques dans le cadre d'une pratique au sein d'un club Les principales anomalies possibles dans le domaine du traitement de l'air et de l'eau, la conduite à tenir auprès de son public en cas d'anomalies L'évaluation des comportements à risque, identification des conditions de sécurité de la pratique : sensibilisation au respect de l'intégrité physique et morale, L'hygiène de vie du sportif (la nutrition, l'hydratation, l'échauffement, les étirements, le repos...) au service de la prévention des risques liées à la pratique, les conduites addictives et la violence. Information sur les maltraitances et les conduites à tenir. Définition et présentation des conduites addictives. Réglementation du dopage dans le sport, suivi individualisé des athlètes de haut niveau, prévention, déroulement d'un contrôle anti-dopage, les institutions dans la lutte contre le dopage Le respect des officiels

d. Constituer une équipe de formateur inscrits dans l'action : les tuteurs dans le DEJEPS

- Le rôle du tuteur est primordial à la réussite du stagiaire et demande une formation adaptée afin de lui permettre d'être efficace dans sa mission d'accompagnement.
- Pour aller vers une prise en compte de la complexité des actions du DEJEPS, de leurs applications à un contexte singulier, il apparaît nécessaire d'appuyer la formation sur un réseau d'intervenants diversifié et hétéroclite. Ainsi, en complément des interventions réalisées en centre de formation, les échanges, interactions avec le milieu professionnel, en situation, représentent un aspect fondamental de l'équipe de formateur : ce sont **les tuteurs/accompagnateurs** dans le DEJEPS.
- Une volonté de s'écarter d'une simple prescription de savoirs théoriques, méthodologiques ou d'idéaux à suivre et à transmettre, nous invitent à revisiter le rôle et donc le profil des tuteurs dans le DEJEPS. Ainsi, le tuteur doit permettre au stagiaire d'interroger les connaissances acquises, en complément des interventions en centre et en lien avec l'expérience et l'action au quotidien.
- Pour cela, le tuteur doit accompagner le stagiaire dans la construction de ses connaissances et ne pas se contenter ou se fixer sur la transmission de « recettes ». Au contraire, il doit conforter le stagiaire dans l'idée selon laquelle une solution n'est pas adaptée à toutes les situations et qu'une situation peut donner lieu à plusieurs solutions. Partant du principe que le travail d'un éducateur, entraîneur, manager... ne peut pas être identifié comme étant une simple application à un problème donné d'une/des théorie(s), recette(s) ou connaissances, il apparaît que la **démarche de conception** soit au cœur de la préoccupation du tuteur dans son accompagnement du stagiaire.
- Le tuteur participe donc à donner du sens à l'apprentissage en reliant constamment les connaissances acquises et/ou expérimentées, à une problématique, situation concrète et réelle issue du terrain. Le tuteur a un rôle déterminant dans l'accompagnement du stagiaire, dans le sens « d'aller avec », « à côté de » et non pas « devant ». Le stagiaire restant toujours le véritable architecte de sa formation.
- L'entrée en formation du DEJEPS est l'occasion d'une perturbation dans les certitudes, les croyances des stagiaires. Dans cette optique, le tuteur est le garant, l'acteur privilégié, pour que le stagiaire évolue dans un environnement rassurant, permettant ces perturbations cognitives. Autrement dit, le tuteur permet au stagiaire d'essayer, de mettre en œuvre, ses craintes et contradictions sur le terrain.
- Le « bon » tuteur ne serait être défini uniquement par son niveau d'expertise reconnu dans son domaine d'action (apprentissage, entraînement, management, formateur...). **Le tuteur/accompagnateur** doit également faire preuve d'une éthique. Il s'agit d'un praticien de l'accompagnement qui doit permettre d'amener le stagiaire à raisonner de manière optimale. Pour cela, le tuteur doit également avoir fait preuve d'une analyse, **réflexion sur sa propre pratique**. Le tuteur n'est pas là pour guider, diriger ou suivre (C.Gérard, 2003) mais bien pour accompagner le stagiaire dans sa décision d'aller où il veut, comme il veut et quand il se sent prêt et non en suivant le cheminement, le chemin et la temporalité du tuteur. Le tuteur peut donc être défini comme étant une personne ressource, impliquée dans l'action avec le stagiaire. Le tuteur doit être conscient qu'il ne peut détenir **LA** réponse aux problèmes posés, et doit accompagner le stagiaire dans ses propres choix. Le tutorat/accompagnement ne peut être que singulier, adapté à chaque stagiaire, en fonction de ses objectifs, son histoire...
- Il ne s'agit surtout pas de se poser en tant que modèle ou d'appliquer une méthode dans le sens où elle est réduite à des recettes techniques (E.Morin). Ce que l'on attend de l'accompagnant c'est que, par la qualité de son écoute, de son empathie (R.R Rogers, 1968), de sa présence et de son absence réelle, progressive mais discrètes, il aide le stagiaire à se construire, **à se complexifier**.

Pour cela, le tuteur et l'OF doivent être capables, chacun dans son domaine d'intervention, de mettre en place, d'inventer des situations suffisamment perturbantes... pour susciter la mise en œuvre de **processus de réflexion**.

- Un recrutement possible de stagiaires chez les professionnels ou bénévoles de la water-polo déjà en poste, donc parfois déjà titulaires d'une qualification professionnelle ou d'un brevet fédéral (BEESAN ou BPJEPS AA ou BPJEPS AAN ou brevets fédéraux de la FFN), et déjà orientés sur des fonctions particulières dans leur club ou entreprise (conduite de projets, conduite d'apprentissages, entraînement, formation de cadres, enseignement spécialisé), nous invite à envisager trois types de situation pour le déroulement de la formation concernant les apprentissages pluridisciplinaires et l'enseignement des différentes nages en entreprise du DEJEPS water-polo :
 - le stagiaire intervient (bénévole ou salarié) dans une structure mettant en place une pédagogie axée sur les apprentissages pluridisciplinaires et l'enseignement des différentes nages ou agréée ENF **ET** la structure dispose d'un intervenant titulaire d'un diplôme, titre ou brevet fédéral lui permettant de justifier de compétences d'encadrement du public visé par le DE JEPS **ET** acceptant de s'intégrer dans la démarche de tuteur. Le stagiaire pourra réaliser son stage dans sa structure avec le tuteur acceptant de s'intégrer dans la démarche de la formation.
 - Dans le cas où la structure met en place une pédagogie axée sur les apprentissages pluridisciplinaires ou agréée ENF **ET** la structure ne dispose pas d'un intervenant titulaire d'un diplôme, titre ou brevet fédéral lui permettant de justifier de compétences d'encadrement du public visé par le DE JEPS **ET/OU** n'acceptant pas de s'intégrer dans la démarche de tuteur ; le stagiaire pourra réaliser son stage dans sa structure **ET** avec un tuteur extérieur à celle-ci, répondant aux critères visés précédemment.
 - Dans le cas où la structure ne met pas en place une pédagogie axée sur les apprentissages pluridisciplinaires ou agréée ENF, le stagiaire devra réaliser son stage dans une autre structure répondant aux critères (visites obligatoires et organisées).
- Lors du positionnement, le cursus en situation (temps en entreprise) sera précisément arrêté en fonction du projet du stagiaire.
- Contrairement à une entrée dans le métier (BPJEPS AA ou BPJEPS AAN où il est nécessaire que le tuteur soit présent en permanence auprès du stagiaire), il est possible que les futurs stagiaires du DEJEPS soient déjà en activité (y compris pour de l'encadrement bénévole dans leur club sportif par exemple) et/ou qu'il leur soit « impossible » de ne pas envisager de développer le projet pédagogique de leur structure durant leur formation, donc d'être en situation (de production) dans leur propre structure.
- Un BEESAN ou BEES 1^{er} degré option natation sportive ou BPJEPS AA ou BPJEPS AAN ou DE JEPS dans une des mentions water-polo, water-polo, plongeon, water-polo ou un Brevet fédéral 2^{ème} degré de la FFN ou supérieur, à jour de sa formation continue et titulaire de l'attestation de formation aux premiers secours en équipe de niveau 1 ou son équivalent à jour de sa formation continue, en poste dans la structure du stagiaire, peut être accompagnateur du tuteur pour le stage concernant la conduite des apprentissages pluridisciplinaires.
- De la même manière que pour les apprentissages pluridisciplinaires, un recrutement possible de stagiaires chez les professionnels ou bénévoles de la water-polo déjà en poste, donc parfois déjà titulaires d'une qualification professionnelle ou d'un brevet fédéral (BEESAN ou BPJEPS AA ou BPJEPS AAN ou brevets fédéraux de la FFN) et justifiant de trois années d'expérience de niveau III, et déjà orientés sur des fonctions particulières dans leur club ou entreprise (conduite de projets, conduite d'apprentissages, entraînement, formation de cadres, enseignement spécialisé), nous invite à envisager trois types de situation pour le déroulement de la formation concernant le perfectionnement sportif en entreprise du DEJEPS water-polo :

- le stagiaire intervient (bénévole ou salarié) dans une structure reconnue par le DTN de la natation **ET** la structure dispose d'un intervenant titulaire d'un diplôme, titre ou brevet fédéral lui permettant de justifier de compétences d'encadrement du public visé par le DE JEPS ou de trois années d'expérience de niveau III **ET** acceptant de s'intégrer dans la démarche de tuteur. Le stagiaire pourra réaliser son stage dans sa structure avec le tuteur volontaire pour s'intégrer dans la démarche de formation.
 - le stagiaire intervient (bénévole ou salarié) dans une structure reconnue par le DTN de la natation **MAIS** la structure ne dispose pas d'un intervenant titulaire d'un diplôme, titre ou brevet fédéral lui permettant de justifier de compétences d'encadrement du public visé par le **DE** JEPS ou de trois années d'expérience de niveau III **OU** n'acceptant pas de s'intégrer dans la démarche de tuteur. Le stagiaire pourra réaliser son stage dans sa structure avec un tuteur, externe à la structure (visites obligatoires et organisées) ;
 - le stagiaire intervient (bénévole ou salarié) dans une structure non reconnue par le DTN de la natation **OU** la structure ne dispose pas d'un intervenant titulaire d'un diplôme, titre ou brevet fédéral lui permettant de justifier de compétences d'encadrement du public visé par le DE JEPS ou de trois années d'expérience de niveau III **OU** n'acceptant pas de s'intégrer dans la démarche de tuteur : il choisira parmi une liste de structures son ou ses lieux de stage (maximum 2). Son tuteur sera un intervenant titulaire d'un diplôme, titre ou brevet fédéral lui permettant de justifier de compétences d'encadrement du public visé par le DE JEPS ou justifiant de trois années d'expérience de niveau III **ET** acceptant de s'intégrer dans la démarche de tuteur. Cette intervention se fera dans le cadre d'une convention précisant les absences du stagiaire pour se rendre dans une/d'autre (s) structure(s).
- Lors du positionnement le cursus en situation (temps en entreprise) sera précisément arrêté en fonction du projet du stagiaire.
 - Contrairement à une entrée dans le métier (BPJEPS AA ou BPJEPS AAN où il est nécessaire que le tuteur soit présent en permanence auprès du stagiaire), il est possible que les futurs stagiaires du DEJEPS soient déjà en activité (y compris pour de l'entraînement bénévole dans leur club sportif par exemple) et/ou qu'il leur soit « impossible » de ne pas envisager de développer le projet stratégique de leur structure durant leur formation, donc d'être en situation (de production) dans leur propre structure.
 - Toutes les structures ne possèdent pas encore le personnel titulaire d'un diplôme, titre ou brevet fédéral ayant les compétences pour encadrer le public visé par le DE JEPS water-polo ou justifiant de trois années d'expérience de niveau III. Les cadres techniques d'état missionnés auprès de la FFN (CTS et CTR) pourraient être également sollicités sur proposition du DTN de la FFN et avec l'accord du Directeur Régional pour accompagner les stagiaires du DEJEPS.
 - Pour le projet de perfectionnement sportif à concevoir et à conduire (UC1 et 2), mais aussi pour assurer dans l'UC3 la continuité nécessaire des entraînements (surtout aux niveaux des publics visés par le diplôme = accès au niveau national Jeunes), ou mener des actions de formation de cadres (BPJEPS AA ou BPJEPS AAN en situation dans le club ou la structure du stagiaire), l'absence du stagiaire de la structure dans laquelle il est engagé (mais aussi dans laquelle il se projette comme futur cadre), risquerait d'être contre-productive ou rédhitoire : devoir quitter sa structure pour le stage en situation pourrait enlever le sens de la situation professionnelle intégrée dans la formation (rappel : le volume de situation en entreprise peut être très important ; 500h minimum en formation initiale).

Les professionnels référents pouvant devenir tuteurs/accompagnateurs dans le DEJEPS Water-polo.

- Tous les intervenants titulaires d'un diplôme, titre ou brevet fédéral permettant d'encadrer le public visé par le DE JEPS et/ou justifiant de trois années d'expérience de niveau III ET acceptant de s'intégrer dans la démarche de tuteur doivent renseigner la fiche suivante lors de l'entrée en formation d'un stagiaire. Les cadres techniques de l'Etat missionnés auprès de la FFN (demande à faire au Directeur Régional en ce sens) peuvent également être tuteur.

Nom et prénom	Statut	Nature des fonctions occupées	Ancienneté dans le poste	Diplômes	Ancienneté dans le métier	Expérience tutorale	A suivi une formation(s) de formateur/au tutorat

Les structures d'accueil valides pour le DEJEPS water-polo

- Les structures où il existe une réelle activité d'apprentissages pluridisciplinaires en référence aux contenus visés dans les tests de l'ENF du Sauv'nage, du Pass'sports de l'eau et du Pass'compétition water-polo et/ou de perfectionnement sportif, et dans laquelle un tuteur disposant des prérogatives requises souhaite s'investir dans la démarche.
- Lieux/structures d'apprentissages pluridisciplinaires :
 - Les structures agréées ENF,
 - Les collectivités territoriales ou structures non agréées ENF **disposant d'un projet pédagogique basé sur les apprentissages pluridisciplinaires** en référence aux contenus visés dans les tests de l'ENF du Sauv'nage, du Pass'sports de l'eau et du Pass'compétition water-polo.
- Lieux/structures de perfectionnement sportif :
 - Clubs labellisés « formateur » ou plus et bénéficiant d'un accord du cadre technique référent sur le territoire
 - Structures d'entraînement de la fédération ou clubs affiliés à la Fédération française de natation disposant de nageurs de niveau national Jeunes
- Tous les lieux d'accueil doivent être déclarés en qualité d'Etablissement d'APS et les professionnels titulaires d'une carte professionnelle à jour.

3. ACCUEILLIR LE STAGIAIRE

a. Inscriptions

- **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 qui a habilité l'organisme de formation pour cette mention water-polo, conformément à l'article 3 de l'arrêté du 15.03.2010 et à l'article 2 de l'arrêté du 17 janvier 2011. Le dossier de candidature doit donc être déposé avant la date limite précisée sur le dossier ou de sélection fixée par l'OF (à faire figurer clairement sur le document envoyé aux candidats, ainsi que dans le dossier d'habilitation).

- **Il comprend au minimum les pièces réglementaires suivantes :**
 - Une fiche d'inscription normalisée avec photographie(s) ;
 - Photocopie de l'une des pièces suivantes : carte nationale d'identité, passeport (en cours de validation), livret de famille, titre de séjour ;
 - 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 ;
 - Un certificat médical de non-contre-indication à la pratique des activités aquatiques et de la natation et datant de moins de trois mois à l'inscription ;
 - La ou les attestations justifiant de la satisfaction aux exigences préalables fixées par l'arrêté relatif à la mention (voir plus loin).
- Et il peut désormais être aussi **complété par des éléments dédiés au positionnement**, conformément à l'arrêté du 24 décembre 2008 modifiant les dispositions réglementaires du code du sport sur la question :
 - « La ministre de la santé, de la jeunesse, des sports et de la vie associative, Vu le code du sport, Vu l'arrêté du 28 février 2008 relatif aux dispositions réglementaires du code du sport, Arrêté :
 - Article 1^{er} : Le premier alinéa de l'article A.212-7 du code du sport est remplacé par les dispositions suivantes « nonobstant les dispositions des articles L.6313-1 à L.6313-11 du code du travail relatif au bilan de compétences, l'équipe pédagogique procède à l'entrée en formation à un positionnement des acquis du candidat.
Au préalable, le candidat aura fourni à l'équipe pédagogique un dossier comprenant les pièces suivantes :
 - une lettre de motivation ;
 - son curriculum vitae reprenant en particulier les étapes de sa formation et, le cas échéant, son expérience professionnelle ;
 - les certificats d'exercice établis par les employeurs;
 - une copie conforme de ses diplômes ;
 - l'unité d'enseignement "prévention et secours civiques de niveau 1" (PSC1) ou tout titre équivalent."
- Il convient de ne pas limiter la possibilité d'obtenir le dossier de candidature par seule voie informatique. Une demande écrite et un envoi postal doit rester possible pour tous les candidats en faisant la demande auprès du secrétariat de l'OF.

b. Exigences préalables a l'entrée en formation

- Cf. arrêté de la mention en date du 15 mars 2010 modifié par l'arrêté de la mention en date du 17 janvier 2011 (voir Annexes)

Remarques

- Ce qui a animé le groupe de rédacteurs de la mention water-polo :
 - L'imprévisibilité, l'adaptabilité, la singularité constituent des fondements de l'action des DEJEPS water-polo en lien avec du vivant. Ainsi, le professionnel doit savoir « naviguer dans la complexité » en fonction de repères plutôt que d'exécuter un plan préconçu (Le Boterf, 2010).
 - De même, une personne assimile plus facilement des informations nouvelles si elle les perçoit comme des réponses à des questions qu'elle s'est posées et pour lesquelles elle n'a pas trouvé de réponse satisfaisante, et si elle peut les raccrocher à des connaissances qu'elle a déjà (JL Le moigne, 2000).
 - Pour cela, il nous semble nécessaire d'inculquer la culture du risque aux stagiaires. En effet, la véritable mission des éducateurs, entraîneurs est de traiter la non prédictibilité, l'instabilité et l'irrégularité des réponses aux solutions proposées. Il faut admettre que l'on ne peut pas tout connaître, cela fait partie de la gestion des risques.
 - La formation doit prendre en compte la notion liée à l'apprentissage de sa propre formation. Il s'agit d'aider le stagiaire à se former afin qu'il puisse construire ses propres compétences en s'appropriant les savoirs « tout fait » pour s'adapter au contexte et à son environnement.
 - **La démarche au plus près du réel (*démarche clinique**)** doit être privilégiée dans la construction du projet pédagogique de la formation. Il ne serait pas possible de se contenter d'interventions magistrales, d'apports de connaissances décontextualisés, sans lien avec le réel. Par conséquent, les contacts, les échanges avec le milieu professionnel, entre les stagiaires sont essentiels et doivent être recherchés. La démarche clinique est axée sur le fait « qu'il n'y a pas de geste juste qui soit garanti avant coup » (M.Cifali, 2001). Le stagiaire est donc en constante formation, que ce soit en centre de formation ou en milieu professionnel, sans pour autant que les deux milieux soient distincts.
 - Exiger un niveau sportif minimum en cohérence avec la connaissance nécessaire de la culture de la discipline pour des fonctions d'éducateur et d'entraîneur. Le niveau attendu est un niveau départemental. Cette volonté s'appuie sur le constat de la nécessité d'une connaissance culturelle de l'activité sportive water-polo et d'un niveau de maîtrise technique minimum lors de l'entrée en formation en DEJEPS, puisque celui-ci tiendra une place importante dans la construction des capacités d'analyse, de conception et d'interventions pédagogiques.
 - Une expérience d'encadrement minimale, qu'elle soit salariée ou bénévole, mais « en autonomie » : c'est-à-dire, autonome techniquement, donc dans l'encadrement du public, ce qui ne veut pas dire sans supervision. Cette autonomie n'est pas définie ici juridiquement, sinon les candidats devraient être déjà titulaires d'un diplôme d'état permettant l'exercice autonome en water-polo (BEES ou BPJEPS).
 - Il est important de communiquer le plus clairement et le plus en amont possible sur ces exigences, qui sont **différentes des tests de sélection**, auprès des candidats à l'entrée en formation. La lecture du texte n'est pas facile et les candidats ont sûrement besoin d'être accompagnés pour sa compréhension afin que cela ne devienne pas un obstacle.
 - Pour obtenir les attestations du DTN relatives à toutes ces exigences préalables, il convient de se rapprocher de la FFN, qui a mis en place des formulaires de demandes standardisées, et qui sont à renvoyer à la DTN avec les pièces justificatives (document type FFN à joindre au dossier d'inscription de l'OF en annexe).

- "Le sportif inscrit ou ayant été inscrit sur les listes ministérielles « haut niveau » en water-polo, mentionnées à l'article L. 221-2 du code du sport présente l'attestation de formation aux premiers secours en équipe de niveau 1 ou son équivalent, à jour de la formation continue, au plus tard lors de la vérification des exigences préalables à la mise en situation pédagogique." ⁵ En effet, il s'agit, pour ce sportif de haut niveau, s'il n'est pas déjà titulaire de l'attestation de formation aux premiers secours en équipe de niveau 1, de lui faciliter l'accès en formation en lui permettant de l'acquérir après son entrée en formation. Il devra toutefois en être titulaire avant les exigences préalables à la mise en situation pédagogique.

c. Sélections

- Il appartient à l'OF de déterminer ses propres conditions de sélection des candidats.
- **Deux formes classiques de sélection sont opérationnelles :**
 - **Sur dossier :** celui-ci doit être complet avant son étude pour garantir l'équité des candidats, la sélection se fait alors sur des critères de hiérarchisation ou d'harmonisation des profils. **Sur épreuves :** elles visent à déterminer les capacités (cognitives, affectives, méthodologiques) du candidat à suivre la formation proposée par l'OF. Il ne semble pas acceptable de rehausser par d'autres épreuves les attendus techniques et expérientiels, déjà définis réglementairement par les exigences préalables requises pour accéder au DE JEPS water-polo et déjà négociées entre partenaires sociaux en 2009. Les épreuves les plus communément choisies en sélection par les OF sont :
 - Un écrit et/ou un oral de culture en water-polo (éventuellement à préparer/rédiger à l'aide de l'outil informatique et d'internet) : il permet de mesurer les capacités de choix, de synthèse et d'expression, qui seront nécessaires à ce niveau III de la formation professionnelle ;
 - Un entretien professionnel, pour comprendre et mesurer l'engagement du candidat dans son projet actuel de formation.

d. Positionnement et individualisation

- Suite aux exigences préalables à l'entrée en formation et à l'issue éventuellement des épreuves de sélection, le candidat est devenu un stagiaire de la formation. Il participe alors au positionnement organisé et mis en place par l'OF.
- L'objectif du positionnement est alors d'analyser plus finement la situation du stagiaire, en référence d'une part, aux compétences requises par le référentiel de certification du DE JEPS water-polo et d'autre part, à ses acquis.

⁵ Article 4 de l'arrêté du 15 mars 2010 portant création de la mention WATER-POLO du DEJEPS spécialité perfectionnement sportif.

- Il s'agit de valoriser le parcours du stagiaire et ses compétences acquises afin de lui permettre de bénéficier **d'éventuels allègements*** de formation, ou de lui proposer une **formation complémentaire**. Ces deux notions pouvant être combinées au sein du *parcours individualisé de formation**.
- **(*L'allègement de formation : en aucun cas il ne s'agit d'un allègement de la certification.)**
- **Une attention particulière doit être portée aux stagiaires, sportifs listés « haut niveau », afin de leur permettre de concilier leur double projet (sportif et formation).**

Nature du positionnement :

- Une première phase de présentation de la formation (compétences visées, l'organisation pédagogique d'une formation en alternance, unités de formation et précisions sur les contenus, dispositifs de certification et critères d'évaluation, etc.) : ce temps est indispensable, le dispositif nouveau paraît complexe à des stagiaires peu habitués, il faut aussi qu'ils comprennent les termes utilisés et mettent des images sur les contenus pour s'y projeter.
- Une seconde phase pouvant comporter un auto positionnement et/ou des entretiens et/ou des mises en situation (par le biais d'actions concrètes, d'études de cas par exemple) permettra d'acter et d'identifier les compétences et connaissances mobilisables en ce début de formation.
- A l'issue de cette seconde partie, le positionnement conduit à la construction d'un **parcours individualisé de formation (PIF), négocié entre l'OF et le candidat**. Ce dernier se voit alors proposer la signature de son contrat de formation comportant les **éventuels aménagements** de formation (allègements et/ou complément de formation) et/ou une adaptation des modalités de formation (répartition du temps et des lieux de formation, FOAD ou présentiel par exemple) validés avec le stagiaire.
- La validation du PIF doit être prévue suffisamment en amont de la formation pour faciliter la recherche de financements auprès des différents organismes (OPCA ou Pôle Emploi ou Conseils Régionaux...). Il faut compter en règle générale environ 2 mois pour permettre au stagiaire de trouver une solution de financement.
Après acceptation par le stagiaire de son devis individuel de formation, celui-ci est devenu un « contrat de formation » (le faire alors signer par les différentes parties). Il est ensuite intégré dans le livret de formation du candidat. Il sert alors à affiner et/ou à déclencher les aides éventuelles au financement de la formation professionnelle. En cas de financement dans le cadre d'une prise en charge par un organisme financeur, il s'agit de mettre en place une « convention de formation ».
- Les éventuels aménagements de formation sont accordés exclusivement par la procédure du positionnement.
- Remarque : le positionnement n'est pas un « bilan de compétences » tel que l'institue l'article L900-2 du code du travail, ni une procédure de validation des acquis de l'expérience (VAE). Les candidats intéressés par cette modalité d'obtention du diplôme, doivent se rapprocher de la DRJSCS correspondante.
- L'OF devra fournir dès le dépôt de son dossier d'habilitation, les modalités précises de ce positionnement : organisation et outils, façon de faire pour déterminer les aménagements de la formation, liste et qualification des personnes assurant le positionnement.

e. Suivi et adaptation du PIF en cours de formation

- L'accueil d'un stagiaire ne se limite pas à son entrée de formation. Dans les débuts et au cours de sa formation, celui-ci doit pouvoir obtenir des repères et des réponses aux questionnements qui se révéleraient seulement « en cours de route ». **Un Livret d'accueil**, permettant aux stagiaires de disposer en permanence de tous les éléments utiles à leur formation devrait être conçu par tous les OF. Il faut parfois du temps pour mesurer les besoins ou attentes d'un adulte en formation, mais il est aussi très fréquent de constater de réelles différences de rythme d'apprentissage au sein d'une promotion : il est donc important que l'équipe pédagogique se prépare et accepte d'adapter éventuellement le parcours de formation d'un stagiaire, avec son accord. Un nouveau PIF peut alors **éventuellement** être signé si cela ne perturbe en rien les aides au suivi de la formation (contrat avec tuteur ou employeur, financements).

f. Les exigences préalables à la mise en situation pédagogique

- L'arrêté du 15 mars 2010 portant création de la mention water-polo du DEJEPS perfectionnement sportif prévoit l'organisation par l'OF de la vérification des exigences préalables à la mise en situation.
- Rappelons que si la réussite à la vérification de ces exigences préalables à la mise en situation permet d'être mis en situation d'encadrement (pour une autonomie fonctionnelle sous surveillance tutorale), elle ne qualifie pas à elle seule : à l'autonomie, au sens juridique du terme (seul un diplôme d'encadrement autonome des activités aquatiques inscrit au RNCP le permet). Cette possibilité d'encadrement fonctionnellement autonome doit cependant être recherchée très rapidement et la préparation à cette vérification, occupera donc tout naturellement la première période de la formation, afin de permettre l'autonomie dans le stage en situation au plus vite. Cela ne veut pas dire pour autant que la situation en entreprise n'est pas possible avant la réussite totale à cette vérification, le stagiaire est alors placé en situation d'observation. Les tuteurs peuvent avoir un rôle associé à jouer dans la formation permettant de viser la réussite aux capacités vérifiées lors de celle-ci.
 - Il est procédé à la vérification de ces exigences préalables lors de la **conduite d'une séance de perfectionnement sportif en « water-polo » d'une durée de vingt minutes, suivie d'un entretien de trente minutes au maximum.**⁶

Remarques

- Ce qui a animé le groupe de rédacteurs de la mention water-polo :
 - Le stagiaire, avant d'être autonome dans son stage en entreprise doit répondre à des exigences minimales dans les domaines de la **sécurité** et de la **pédagogie**. Le niveau d'exigence à la mise en situation pédagogique correspond à la capacité du stagiaire à **présenter** les connaissances de bases indispensables à son activité et à **encadrer** l'activité tout en assurant la **sécurité des pratiquants et des tiers**.

⁶ Article 5 de l'arrêté du 15 mars 2010 portant création de la mention WATER-POLO du DEJEPS spécialité perfectionnement sportif.

- Le niveau minimum des pratiquants, lors de la conduite de la séance correspond à celui du perfectionnement sportif. Le perfectionnement sportif débute par l'encadrement de jeunes dans le cadre des premières pratiques compétitives (au-delà du niveau visé dans les compétences du Pass'compétition water-polo).
- La conduite d'une séance d'une durée de vingt minutes doit permettre au stagiaire de démontrer sa capacité à assurer la sécurité des pratiquants et des tiers (par son placement, le choix des situations proposées, sa qualité d'intervention en portant secours au pratiquant...).
- L'entretien de trente minutes au maximum doit permettre au stagiaire de démontrer sa capacité à présenter les notions de base essentielles à la conduite de son activité (programme sportif, plan de carrière et fondamentaux de l'entraînement).

g. Le suivi de la situation en entreprise

- Lors de l'arrivée dans l'entreprise (si celle-ci est différente de celle que connaît déjà le stagiaire), il est important que les formateurs de l'OF accompagnent la mise en route. Une check-list de l'accueil en entreprise est ainsi utile à créer et à diffuser aux tuteurs pour définir tous ensemble les conditions de la situation de formation en entreprise. Il faudra ainsi penser à bien présenter le travail et la structure au stagiaire (présentation des personnes de l'entreprise; rôles à tenir et règlements, définition de la fonction tutorale, moyens mis à disposition, publics à encadrer, fonctions à assurer, missions à développer, etc.)
- Selon les périodes ou la situation de formation, le suivi peut ensuite être différent. Nous avons développé l'idée d'un tuteur accompagnateur pour ce niveau III, un suivi particulier (visites des formateurs, rapport de visites du tuteur, échanges téléphoniques ou par internet entre formateurs OF et de terrain, etc.) doit être mis en place, surtout si le tuteur n'est pas en poste dans la structure du stagiaire.
- A l'issue de la formation: un bilan par chaque acteur doit être effectué (stagiaire, tuteur, formateur référent/coordonnateur) afin de savoir si l'activité tutorale peut être reconduite sur une formation future. L'OF ne doit pas oublier de communiquer aux structures et tuteurs, le bilan de leur action, mais aussi les résultats de la certification finale du stagiaire (courrier ou appel téléphonique au minimum).

4. ORGANISER LES EVALUATIONS

- Le passage du contrôle continu en cours de formation (CCCF), ou d'épreuves ponctuelles d'examen final et nationalement normées dans les anciens Brevets d'Etat, à l'évaluation de compétences dans les diplômes en UC, constitue un véritable saut culturel dans le champ de la formation.
- Cela amène à préciser deux notions que sont celles de la « compétence » et celle de « l'évaluation ».

a. la notion de compétence

- **LES compétences au sens de « capacités à faire »** : [...] On peut citer à ce niveau [le psychologue Pierre] Vermerch (1983), pour qui la performance représente le **résultat final, observable de l'activité**. Elle désigne ce que le sujet a fait. La compétence détermine les sous-basements inobservables de cette **performance**: raisonnements, représentations, processus cognitifs. La compétence renvoie à ce que le sujet sait faire dans un contexte donné. A noter qu'une même performance peut être atteinte par la mise en jeu de compétences différentes.

- « La compétence est une intelligence pratique des situations qui s'appuie sur des connaissances acquises et les transforment, avec d'autant plus de force que la diversité des situations augmente. » (Philippe Zarifian, 2001). Ainsi, « être compétent, c'est de plus en plus être capable de gérer des situations complexes et instables [...] mais c'est également agir avec autonomie [...] et savoir interagir avec autrui » (Le Boterf, 2010). L'individu est donc un acteur qui s'engage, il sélectionne ou choisit la réponse adaptée à la situation, sa compétence s'appuie sur les connaissances acquises qui pourront être mobilisées en situation et que la situation modifie.
- Pour Le Boterf il s'agit de savoir mobiliser dans un contexte, de savoir combiner, de savoir transposer, de savoir apprendre et savoir apprendre à apprendre et de savoir s'engager pour être compétent. Il n'y a pas une seule manière d'être compétent, la compétence est la réalisation de combinaisons permettant d'accomplir l'activité. La compétence réelle des personnes étant la « manière de s'y prendre » : le schème opératoire. « Les compétences mises en œuvre produisent des résultats qui s'apprécient en terme de performance. ». Mais la compétence ne s'explique pas uniquement grâce au savoir-agir. En effet, pour être compétent il faut également pouvoir et vouloir agir. Le contexte et l'organisation du travail offrent la possibilité d'agir. Le vouloir agir est évidemment à mettre en relation avec la motivation, mais à deux niveaux : d'une part, celle du salarié, et d'autre part, celle du tuteur, qui peut faciliter l'expression des compétences.
- La notion de compétence est définie, de manière générale en première intention, dans cette perspective, comme « la mise en œuvre d'une combinaison de savoirs (connaissances, savoir-faire, comportement et expérience) en situation (Medef 1998, Le Boterf 1996, Zarifian 2000).
- La **compétence** fait ainsi appel à la notion d'adaptabilité à un contexte, de prise en compte de celui-ci et pas à une simple récitation de « savoirs ». Cependant, les « savoirs » ne doivent pas être érudés au simple rang de « connaissances livresques ». En effet, la capacité d'adaptation et d'optimisation de l'action du DE JEPS auprès du public est étroitement liée, d'une part, à ses connaissances/savoirs et d'autre part à sa capacité à relier ces dernières avec ses expériences pour optimiser sa réponse à la situation vécue, dans un contexte précis. Il faut passer d'un principe du « savoir que » à celui de « savoir pour que ». La compétence ne peut donc se résumer à l'acquisition de « savoirs scolaires », ni à la conformité à un modèle, mais à la possibilité d'adapter et d'innover, car la situation/contexte dans laquelle se trouve le stagiaire n'est jamais identique à celle qui a servi à construire un « modèle ».
La compétence peut donc être considérée comme étant l'intégration d'un « savoir faire » (au sens d'adapter sa conduite, d'aptitude à agir, à réagir) et des « savoirs » (au sens d'aptitude à comprendre), pour faire face à une situation, à des difficultés imprévues.
La compétence évolue avec l'expérience, d'où l'importance d'une mise en situation en responsabilité progressive permettant au stagiaire d'évoluer vers un niveau de responsabilité de plus en plus grand.
- Il nous apparaît donc que la compétence revêt **pour un individu sa capacité à mobiliser, dans un contexte donné, un certain nombre de ressources lui permettant de produire une performance en regard de problèmes à résoudre.**

b. L'évaluation

➤ LE REFERENTIEL DE CERTIFICATION DU DEJEPS WATER-POLO

Le référentiel de certification présente les UC constitutives du diplôme Il fixe pour chaque unité les compétences professionnelles attendues, exprimées sous forme *d'objectifs**. Il s'agit de formuler en terme de capacités (être capable de ...) ce que les stagiaires doivent être en mesure de réaliser et qui sera évalué. Dans le dispositif de certification en UC, une unité capitalisable est définie par un Objectif *Terminal d'Intégration (OTI)** devant être atteint à la fin de la formation.

La demande d'habilitation fait apparaître le processus d'évaluation proposé par l'OF au jury et s'appuyant sur le référentiel de certification.

- L'OF doit ainsi construire un dispositif qui, s'appuyant sur la conception des diplômes en unités capitalisables, organise la certification en tenant compte des principes suivants :
 - certifier des compétences professionnelles et ne pas seulement vérifier l'acquisition ou la maîtrise de connaissances,
 - s'appuyer sur le référentiel de certification du DEJEPS water-polo qui définit les compétences à certifier,
 - proposer un processus de certification articulé à partir de l'individualisation des parcours de formation,
 - prévoir un système d'évaluation comprenant un ensemble d'épreuves suffisamment diversifiées et nombreuses,
 - favoriser l'évaluation des compétences en lien avec le contexte professionnel.
- L'évaluation et la certification d'une compétence ne peut pas se résumer à vérifier l'acquisition ou la maîtrise de connaissances. Il ne s'agit nullement de contrôler que le stagiaire sait, qu'il a appris, qu'il possède des savoirs, encore faut-il qu'il soit capable de les utiliser pour résoudre des problèmes de manière efficace, dans un contexte donné. Le choix des épreuves doit permettre d'éviter cet écueil, il doit favoriser la démonstration par le stagiaire de sa capacité à adapter sa conduite, à agir, réagir, innover...
- Le référentiel de certification présente les différentes UC constitutives du DEJEPS water-polo. Sa construction s'appuie sur la description du métier et notamment sur la fiche descriptive d'activités. Si celle-ci s'appuie sur le descriptif des activités, « ce que fait l'individu », le référentiel de certification fixe pour sa part les compétences professionnelles « qu'il faut pour faire », celles qui sont attendues et exprimées sous forme d'objectifs. L'OF, dans sa proposition du système d'évaluation qu'il choisit doit s'appuyer sur le référentiel de certification du DEJEPS water-polo (ci-dessus) pour définir les compétences à certifier.
- Le positionnement conduit à la construction d'un parcours individualisé de formation (PIF), négocié entre l'OF et le candidat. Il semble alors évident que le processus d'évaluation certificative puisse être organisé en tenant compte de cette individualisation des parcours de formation. Cela ne signifie pas nécessairement que l'ensemble de toutes les épreuves certificatives soient organisées individuellement, mais bien que l'OF puisse tenir compte de chaque parcours individualisé (modalités d'organisation de l'alternance notamment) dans la proposition de son système d'évaluation. L'ensemble des épreuves doit permettre au stagiaire de démontrer sa capacité à s'affirmer dans son individualité, sa singularité, à anticiper les situations, poser des choix, hiérarchiser ses priorités, les exprimer, les négocier...
- **L'évaluation** « n'est jamais « juste » en soi, elle est toujours composée d'une partie subjective. En pratique, une seule évaluation ne signifie pas grand-chose ; mais on peut penser que les très nombreuses évaluations que subit un élève durant sa formation se complètent, que les écarts entre elles se compensent, et qu'on aboutit à une sorte de « portrait statistique » de l'élève. » (Reboul.O, « qu'est ce qu'apprendre », PUF 2010). Par conséquent, l'OF devra prévoir la mise en place d'évaluations **suffisamment diversifiées** et nombreuses pour certifier les compétences des stagiaires.
- Les situations d'évaluation propices à l'expression de la compétence dans le DE JEPS ne doivent donc pas rechercher l'expression de la « bonne solution » sous forme de réponse unique. Les décisions prises par le stagiaire en situation d'évaluation, devront davantage pouvoir obéir à une logique de compromis, à une recherche de pertinence (dans une situation donnée, avec des conditions et un public donnés, etc.), plus qu'à une recherche de cohérence avec une programmation de tâches stéréotypées. Les situations d'exercice professionnel instable en water-polo nous ont d'ailleurs souvent et depuis longtemps habitués à cette orientation.

- Puisque la notion de compétence se réfère plus particulièrement aux situations professionnelles et aux performances attendues ou observées dans ces situations, il nous semble judicieux, dans la mesure du possible, de positionner l'organisation de l'évaluation des compétences en lien avec le contexte professionnel. Là aussi, cela ne signifie pas nécessairement que les épreuves certificatives soient organisées au sein de chaque structure de chaque stagiaire mais bien que l'OF propose et conçoit **des épreuves certificatives qui aient du « sens professionnel »** en lien avec le métier. Tous ces principes doivent amener les formateurs au DEJEPS water-polo à s'interroger sur la pertinence du choix des épreuves certificatives. Quelles sont les épreuves les plus « révélatrices » de la compétence et pourquoi ? Pour acquérir un diplôme, en UC (unités capitalisables, et non pas unités de compétences) il faut les acquérir toutes.
- La moyenne de notes n'étant plus possible, le cumul de capacités (OTI) constitue désormais le sésame de la certification finale, et il y a 4 UC dans le DEJEPS water-polo. Le champ des offres d'épreuves de certification est de fait ici assez restreint, par le texte cadre lui-même.
- Rappel de l'Article 16 de l'Arrêté du 20 Novembre 2006 portant organisation du DE JEPS :
 - « Art. 16. Les situations d'évaluation certificative doivent comporter au minimum :
 - une évaluation des compétences dans **une ou plusieurs situations d'activité** recouvrant les objectifs terminaux d'intégration des unités capitalisables de la spécialité et de la mention (UC 3 et UC 4) ;
 - la **production d'un document écrit personnel retraçant une expérience** de conception et de coordination de la mise en œuvre de programmes de perfectionnement sportif dans le champ disciplinaire défini dans la mention assortie de son évaluation et **soutenu devant une commission du jury** mentionnée à l'article précédent qui permettra l'évaluation des unités capitalisables transversales (UC 1 et UC 2).
 - Le processus de certification doit permettre **l'évaluation distincte de chaque unité capitalisable.** »
- L'attendu est en fait ici que les épreuves, comme activités « prescrites » où le stagiaire doit performer dans une situation donnée, permettent de voir ou d'inférer la compétence en action. Il est important de signaler aussi que la notion inscrite dans les OTI et OI « être capable de », permet d'envisager que les évaluateurs fassent en quelque sorte un pari sur l'avenir en évaluant parfois ce qui ne se voit pas forcément ou uniquement le jour de l'épreuve : « être capable » désigne la maîtrise visible des processus ou connaissances nécessaires à la réussite d'une activité en toute sécurité et dans la plupart des contextes les plus courants. Elle a pour avantage d'inciter les évaluateurs à devoir désigner ce niveau de maîtrise « plancher » dans une tâche/situation « typique » de l'activité professionnelle. Ce « plancher » doit prendre en compte que l'évaluation (aussi multiple qu'elle puisse l'être), ne permette pas de dire en toute certitude, si la personne pourrait agir et s'adapter dans toutes les situations futures de son métier. La certification doit valider le droit à pouvoir commencer à exercer professionnellement, c'est-à-dire à agir avec pertinence dans une situation particulière tout en comprenant pourquoi et comment la personne agit.

c. L'évaluation des UC 3 et 4

- Texte : « Une ou plusieurs situations d'activité recouvrant les objectifs terminaux d'intégration » donc pour l'UC 4 d' « encadrer les apprentissages pluridisciplinaires et la water-polo en sécurité » et pour l'UC3 de « conduire une démarche d'enseignement des apprentissages pluridisciplinaires de la natation et de perfectionnement sportif en water-polo ».

- A partir de ces capacités, l'OF doit donc pouvoir proposer une a plusieurs épreuves significatives, c'est-à-dire au plus « proche » en termes de signification, de fréquence, de niveau de complexité, des situations réelles qu'il aura à gérer dans son champ professionnel. Le candidat aura à mobiliser ses ressources lors de ces épreuves d'activité, pour adapter une réponse pratique dans ce qui constitue le « cœur de son métier » (maîtriser l'encadrement et la sécurisation de la pratique du water-polo). La formation doit donc veiller à mettre les candidats le plus souvent possible dans des situations de pratiques effectives (en centre et en entreprise), non pas en vue d'y « performer » (évaluation d'un résultat sur le public ou en référence à l'épreuve) mais en vue d'en comprendre la structure, le rôle que l'on y joue, l'activité que l'encadrant ou le public y mène, etc. Analyser ces situations « d' expérience», permettra plus efficacement au professionnel de se construire une démarche d'intervention efficace.
- **La situation d'activité désigne ici pour l'UC3 :**
- Pour évaluer la fonction d'entraîneur, l'épreuve décrite ci-dessous doit être organisée pour envisager la certification de cette compétence dans l'UC3.
- Une situation pratique avec public support (en centre ou en entreprise) d'une durée correspondant à une situation réelle soit d'au minimum 2 heures « tout compris » afin de voir l'ensemble de l'activité : prise en main, conduite de la séance, bilan de celle-ci (la séance de 45' type examen n'est pas adaptée aux exigences). La poursuite de l'évaluation au travers d'un entretien, où le stagiaire explicitera son action, permettra de mieux comprendre les intentions et la capacité de l'agir du stagiaire. Durée de 30' maximum. Le public support pour cette situation pratique est un **groupe** de nageurs dont la majorité est au minimum de niveau national Jeunes.
- Précisions pour l'évaluation de l'UC 3 = EC de conduire une démarche d'enseignement des apprentissages pluridisciplinaires de la natation et de perfectionnement sportif en water-polo (conduire une démarche d'enseignement des apprentissages pluridisciplinaires de la natation ; conduire une démarche d'enseignement ; conduire une démarche d'entraînement ; conduire des actions de formation) ;
 - Cette UC recouvre trois fonctions distinctes du cœur de métier : éducateur, entraîneur, formateur et ce même si elles sont fortement liées les unes aux autres dans la pratique professionnelle et sur les plans didactiques et techniques. Il nous paraît donc intéressant qu'au minimum, les fonctions d'entraîneur et celles de formateur fassent l'objet d'une situation d'évaluation,. En effet Le diplôme du DE, centré lui sur le perfectionnement sportif de la water-polo, ne peut se limiter à devenir un diplôme d'entraîneur. Il faut en effet veiller à faire une offre de formation et de certification cohérente aux candidats expérimentés dans l'enseignement mais devant aussi devenir les personnes qualifiées et ressources pour la formation des niveaux et compétences sous jacents.
 - Pour tous ceux qui ne sont pas déjà titulaires d'une qualification à l'encadrement autonome des activités aquatiques, **une épreuve pratique supplémentaire** avec public support de jeunes dans le cadre des apprentissages pluridisciplinaires doit être proposée (enseignement des **apprentissages pluridisciplinaires** de la natation) dans le dispositif. (tout en respectant l'unité de certification pour une même cohorte de stagiaires).

- Si les capacités attendues pour l'enseignement et l'entraînement sont celles de conduite d'une démarche, celles concernant la formation se réduisent à une conduite d'actions. Le DEJEPS ne peut donc être évalué sur la conception/conduite/régulation/évaluation d'un dispositif de formation (compétence d'un DES JEPS) mais bien sur une action, pouvant être définie ici comme un « face à face pédagogique », quitte à ce que celui-ci se déroule sur plusieurs séquences. Ainsi la fonction tutorale apparaît être au centre de ce diplôme en ce qui concerne la capacité à certifier dans ce domaine.
- **La situation d'activité désigne ici pour l'UC4 :**
- Une situation pratique : parcours test, simulations en auto-encadrement. L'idée est de pouvoir voir le candidat réussir une activité sans mise en danger d'un public. Les exigences préalables à la mise en situation pédagogique, les techniques professionnelles de sauvetage, sont les contenus les plus fréquents de ce type d'évaluation. Ce type de situation est donc plutôt envisagé pour l'UC4.
- Précisions pour l'évaluation de l'UC 4 = EC d'encadrer les apprentissages pluridisciplinaires et la water-polo en sécurité (réaliser en sécurité les démonstrations techniques ; réaliser les gestes professionnels nécessaires à la sécurité des pratiquants ; assurer la sécurité des pratiquants et des tiers) :
 - En termes d'ingénierie, il est possible de coupler le test permettant la vérification des exigences préalables à la mise en situation pédagogique avec une partie d'épreuve de l'UC4. La nécessité pour réussir le test, de pouvoir conduire une séance pédagogique suivie d'un entretien, renvoie aussi et assez naturellement au référentiel de certification de cette UC, et plus particulièrement à la capacité suivante : réaliser les gestes professionnels nécessaires à la sécurité des pratiquants.
 - Il semble délicat d'intégrer l'évaluation d'une partie de l'UC4 dans une épreuve d'UC3, certains stagiaires déjà titulaires d'un diplôme de l'Etat en étant dispensés à l'entrée en formation
- Toutes ces situations d'activité construites pour l'évaluation, peuvent être organisées en centre et/ou en entreprise. Les évaluateurs peuvent être des formateurs, un couple formateur/tuteur, en privilégiant si possible la seconde proposition (couple formateur/tuteur). Nous préconisons la présence de deux évaluateurs : si possible une personne qui connaît bien le stagiaire et l'a vu en activité sur du « long terme » et une autre qui ne le connaît pas. Il est en effet intéressant de porter « deux regards » sur l'activité. Elle se déroule dans les faits souvent rapidement et nous savons qu'il peut y avoir autant de jugements de valeur que de personnes présentes lors de celle-ci. L'échange des subjectivités lors de cette activité de valorisation (l'évaluation), permet souvent un résultat cohérent. Les acteurs s'appuyant pour en discuter, à la fois sur des grilles (les concevoir ensemble et en amont, pour être des outils communs efficaces de reconnaissance des critères choisis et support de négociation en cas de doute dans l'action) et à la fois sur la connaissance du candidat dans les mises en situation antérieures.
Le mythe de l'épreuve neutralisée, dès que les formateurs ou tuteurs sont eux-mêmes impliqués dans la certification de leurs stagiaires, ne peut continuer à être entretenu sans être mis en discussion entre formateurs, tuteurs et membres de jury.
- Le temps de l'évaluation est celui où des acteurs d'un champ professionnel (stagiaire, public, formateur, tuteur) sont engagés dans une situation tout à fait singulière.
- Le stagiaire doit être informé dès le début de sa formation de ses temps d'évaluation. Pour lui, ces temps d'évaluation sont clairement identifiés dans son parcours personnel et il sait les reconnaître, les différencier des temps de sa formation.
- Reconnaître objectivement la subjectivité de l'activité des évaluateurs, n'exonère en rien de rester vigilant à l'équité des candidats face à la situation d'évaluation (même processus, type de situation, conditions de préparation et de déroulement) et à ne prendre aucun risque sur le plan

de la sécurisation de la pratique. Le dispositif de formation peut prévoir une à deux (maximum), situations de rattrapage dans le cursus de formation, rien ne sert de brader ou prendre des risques concernant le niveau plancher exigible.

- L'émission d'un avis à l'issue de la formation en situation/entreprise (favorable/défavorable), peut être confiée au tuteur pour permettre une mesure plus fine en terme de continuité/engagement, voire en terme de résultats objectifs de développement de la structure et sur le projet de perfectionnement sportif. Cet avis permettrait d'éclairer efficacement l'épreuve ponctuelle si elle n'avait pas lieu en entreprise, donc lorsque le tuteur ne serait pas présent lors de celle-ci. La délégation complète peut être envisagée uniquement dans un climat de formation confiant et surtout très opérationnel en ce qui concerne les relations OF/Tuteurs : nombre et contenus des rencontres, formation aux outils, etc. ; seront alors à préciser dans le dossier d'habilitation. Sans cela la délégation ferait courir le risque de laisser aux seuls tuteurs/employeurs cette responsabilité de certification sur les UC cœur de métier. Cette délégation totale ne nous paraît pas pertinente en tout début de mise en œuvre d'une formation DE JEPS. L'OF et les tuteurs ont besoin de « se caler » sur un an ou deux afin de construire dans ce premier temps le climat de confiance propice et l'efficacité attendue.

d. L'évaluation des UC 1 et 2

- Rappel du référentiel de certification du DE JEPS :
 - UC 1 EC de concevoir un projet d'action = analyser les enjeux du contexte socioprofessionnel, formaliser les éléments d'un projet d'action, définir les moyens nécessaires à la mise en œuvre d'un projet d'action.
 - UC 2 EC d'initier et de coordonner la mise en œuvre d'un projet d'action = animer une équipe de travail ; promouvoir les actions programmées ; gérer la logistique des programmes d'action ; animer la démarche qualité.
- Mais aussi = « production d'un document écrit personnel retraçant une expérience de conception et de coordination de la mise en œuvre de programmes d'apprentissages pluridisciplinaires de la natation et de perfectionnement sportif [en water-polo], assortie de son évaluation et soutenu devant une commission du jury mentionnée à l'article précédent qui permettra l'évaluation des unités capitalisables transversales (UC1 et UC 2). »
- L'expression réelle mais aussi l'analyse de l'expérience du stagiaire sont au cœur de cette exigence. Les programmes d'apprentissages pluridisciplinaires de la natation et de perfectionnement sportif à concevoir et à coordonner par le professionnel de niveau III, s'inscrivent forcément dans la durée, soit au moins sur une demi à une saison sportive.

- Il est intéressant de limiter le nombre d'épreuves pour ces deux UC, et de bien distinguer en termes de critères, ce qui relève de la conception (UC1) et de la coordination de la mise en œuvre (UC2) du projet. On peut envisager que cet écrit soit relatif à la conception d'une action et qu'il soit également relatif à la coordination d'une autre. Il est également intéressant de voir dans cet écrit, un axe (première compétence : conception ou coordination) relatif aux apprentissages pluridisciplinaires de la natation et que le second axe (seconde compétence : conception ou coordination, différente de la première) porte sur le perfectionnement sportif en water-polo. La pertinence de la situation de formation dans laquelle est plongé le stagiaire doit être déterminante pour ce type de choix. Le risque est tout de même de perdre la «réalité» de deux actions souvent combinatoires à ce niveau de responsabilité professionnelle auquel prétendra un DE JEPS.
- Le texte ne précise pas si le rapport doit être évalué indépendamment de l'entretien, l'OF doit donc faire un choix en ce sens et le préciser dans son dossier d'habilitation. Il nous paraît tout à fait intéressant d'impliquer le tuteur ou le responsable de la structure dans la validation du projet et de son rapport. Pour cela un avis favorable/non favorable peut être rendu et pourrait alors conditionner la possibilité de le soutenir (de type « accord de soutenance »).
- Le projet implique d'abord pour le stagiaire, surtout quand il est en responsabilité (responsable d'un ou plusieurs groupes au sein d'un club, salarié en formation), de choisir son projet. L'OF ne devrait pas pouvoir en proposer certains comme « obligatoires » ou de manière standardisée (de type « entraînement d'une équipe »), sous peine de réduire ce concept de projet à un exercice de pure forme, alors très éloigné du sens que cela était censé revêtir en terme d'enjeux de formation.
- Concevoir un projet d'action (enjeux, éléments, moyens) et coordonner sa mise en œuvre (animer l'équipe, promouvoir, gérer la logistique, évaluer) doit pouvoir se conter, d'où l'exigence de l'écrit. A ce *niveau là de diplôme professionnel** (3 sur la grille des qualifications) et en vue des responsabilités futures des DE JEPS sur le projet dans les structures, ce dernier doit pouvoir être conséquent (15 à 30 pages minimum et correctement rédigées, hors annexes).
- Le format n'est pas forcément « papier », la présentation multimédia peut être intéressante. Elle ne peut se traduire ici comme un simple PowerPoint... La création d'un site dédié au projet avec les pages conséquentes (blog, forum, vidéos, animations) peut être la traduction plus moderne de cet attendu. Une copie des écrans et faisant synthèse pour archivages et lecture par les experts du jury, devra cependant être conçue pour l'épreuve. Ceci doit bien sûr être laissé au choix du stagiaire, et explicité en amont de l'évaluation aux « experts » de la commission du jury, afin qu'ils puissent se situer sur cette présentation.
- Une partie de l'épreuve, sa soutenance, doit être supervisée par d'autres personnes que les formateurs ou tuteurs. Ce qui ne veut pas dire qu'ils en seront absents, ils peuvent faire la demande d'intégrer le groupe d'experts : ceci sera déterminé par le jury lors de sa première réunion et faisant suite à l'habilitation. « Art. 15.- Le jury :
 - est chargé, à partir du projet présenté au directeur régional de la jeunesse, des sports et de la vie associative, d'agréer les situations d'évaluation certificative conformes à l'article 16 du présent arrêté,
 - détermine éventuellement la composition des commissions, dans lesquelles peuvent siéger des experts, chargées de l'évaluation certificative des épreuves agréées. Les commissions, instituées en tant que de besoin, proposent au jury les résultats des évaluations certificatives,
 - valide tant l'organisation des épreuves que les résultats individuels, dans le respect des situations d'évaluation certificative agréées».

Un LEXIQUE pour un langage commun...

La simplification d'un terme en une définition de quelques mots n'est pas chose aisée. Ainsi, nous ne souhaitons pas que le lecteur se méprenne sur le fait qu'une définition fait souvent référence à un cadre cartésien visant à réduire un système à sa plus petite essence. Or, bien qu'aillant porter la plus grande attention aux mots utilisés dans la rédaction de ce livret référentiel, nous souhaitons souligner que ce document souhaite s'inscrire dans une pensée complexe au service de la performance. Par conséquent, l'esprit du document nous semble plus important, et doit servir de support, bien plus que ce lexique.

Activité

Ensemble de tâches mobilisant des compétences déterminées. A ne pas confondre avec la notion de tâche(s) élémentaire(s) : décrocher le combiné du téléphone est une tâche élémentaire, l'accueil téléphonique est une activité. La nature des activités sert de base à l'identification des compétences et des métiers.

Allègement

Procédure qui consiste à autoriser un apprenant à ne pas suivre tout ou partie de la formation tout en exigeant de lui qu'il se présente aux épreuves de certification.

Alternance

Une formation en alternance repose sur l'interaction entre activité de production sur un lieu de travail et formation en centre. Elle se caractérise par : au moins deux pôles de formation, une succession de périodes de formation sur chacun des pôles, une pédagogie construite sur l'interactivité des capacités acquises dans chacun des pôles. Elle repose sur un contrat entre l'apprenant et les responsables des lieux de production et de formation.

Apprentissages pluridisciplinaires

Les apprentissages pluridisciplinaires ou pluridisciplinarité font recours à l'ensemble des disciplines de la Natation visées dans le test ENF du Pass'sports de l'eau (water-polo, water-polo, plongeon, water-polo et nage avec palmes) d'un point de vue pédagogique pour développer le maximum de compétences dans la formation du « Nageur ». La pluridisciplinarité ne correspond pas à une pratique de chaque discipline dans sa logique interne mais a pour objectif de diversifier, enrichir et capitaliser des habiletés motrices pour progresser en tant que « Nageur ». Il s'agit ici de répondre au comment, à partir de la richesse des différentes disciplines, je peux développer les qualités essentielles à la formation du « Nageur » ?

Capacités

Ensemble de dispositions ou d'acquis, constatés chez un individu, généralement formulés par l'expression: être capable de.

Certification

Opération ou document qui authentifie les compétences et savoirs faire d'un individu par rapport à une norme qui est formalisée dans le référentiel d'un diplôme, d'un titre, voire d'un certificat de qualification professionnelle. Ceci confère au document délivré sa dimension juridique.

Compétence professionnelle

Mise en œuvre de différentes capacités en situation professionnelle (en centre ou en entreprise) qui permettent d'exercer convenablement une fonction ou une activité. Elles se construisent et constituent alors un ensemble complexe de ressources, permettant d'agir de manière pertinente dans des situations professionnelles, donc dynamiques, incertaines, car se révélant dans des contextes plus ou moins déterminés.

Compétent(e)

Une personne est considérée comme compétente « si elle peut mettre en œuvre de façon cohérente un certain nombre de ressources et agir efficacement dans une classe de situations et un contexte donné » (Perrenoud,1997; Jonnaert, 2002 ; Tardif, 2003).

Complexité

« La complexité s'impose d'abord comme l'impossibilité de simplifier » et de trouver un lien simple et permanent de causalité entre deux événements. « Le principe de complexité comprend [entre autre], l'incertitude » (Morin.E).

Démarche clinique

La démarche clinique est liée à la pensée complexe, dans le sens où aucune connaissance, exemple ne peut être avancé sans en préciser le contexte d'utilisation. Chaque connaissance, exemple, n'est valide et validé que dans le contexte spécifique auquel il est rattaché. Il ne s'agit ensuite que de « généralisations » nécessitant l'honnêteté intellectuelle de la reconnaissance de celles-ci. La démarche clinique exige les échanges. Elle impose d'être préparée à ces engagements interpersonnels qui rompent avec la toute puissance du formateur vis-à-vis de son sujet empirique.

Diplôme

Document écrit établissant un droit et qui reconnaît à son titulaire un niveau de capacité vérifié. Il émane d'une autorité compétente (l'état ou sous le contrôle de l'état) et peut conditionner l'accès à certaines professions, à certaines formations ou concours.

Dispense

Procédure qui consiste à certifier, au vu d'un diplôme déjà acquis, une partie d'un autre diplôme (une UC par exemple) en cours d'acquisition.

Emploi

Place, fonction rémunérée en échange d'un travail.

L'Ecole de Natation Française (ENF)

Sous l'égide du Comité National Olympique et Sportif Français (CNOSF), le Conseil Interfédéral des Activités Aquatiques (CIAA) regroupe 20 fédérations et 2 groupements nationaux, dans le but de promouvoir et de développer les activités de la Natation. Face à l'évolution sociétale, il propose, dans le cadre de l'Ecole de Natation Française rénovée, une organisation cohérente des pratiques au service d'une meilleure construction du « Nageur ». Le concept de l'ENF propose ainsi trois étapes chronologiques et incontournables :

- Le Sau'nage qui permet d'évaluer l'acquisition de compétences minimales pour assurer sa propre sécurité dans l'eau, c'est le savoir nager sécuritaire,
- le Pass'sports de l'eau, valide la capitalisation d'habiletés motrices à l'origine de la construction et de la formation du « Nageur »,
- Le Pass'compétition pour s'orienter vers une pratique compétitive dans la discipline de son choix.

Enseignement

Ensemble des activités visant la découverte, la transmission ou l'approfondissement d'un savoir.

Entraînement

Ensemble des activités visant à élaborer une analyse prospective d'une situation, d'une structure, d'un projet, d'un processus...dans le cadre d'une pratique compétitive.

Equivalence

Reconnaissance institutionnelle établissant que tout ou partie d'un diplôme équivaut à un autre.

Evaluation certificative

Mise en rapport d'un référé (élément observable, la performance du stagiaire) et d'un référent (modèle, le référentiel de certification). Evaluation organisée sous forme d'épreuves, en vue de la délivrance d'une UC, et qui répond à différents critères. Une grille d'évaluation avec des critères précis et des indicateurs de performance devra être construite préalablement à la mise en œuvre de la situation d'évaluation certificative.

Exigences préalables (ou pré-requis)

Acquis préliminaires et nécessaires pour entrer ou suivre efficacement une formation déterminée.

Fiche descriptive d'activités (FDA)

Fiche qui décrit avec précision les activités d'un métier. Elle correspond au référentiel professionnel adapté au contexte de l'exercice du métier. Sa rédaction est réalisée en collaboration étroite avec les personnels concernés par le métier.

Formation

Ensemble des activités visant à permettre l'acquisition de capacités pour occuper une fonction, un rôle ou un emploi à son issue. Celle-ci contribue à la construction de la compétence professionnelle dans un champ donné.

Habilitation

Procédure qui vise à rendre légalement apte une action de formation à venir. La mise en place d'une formation préparant aux diplômes par unités capitalisables, suppose actuellement, une habilitation par la Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale.

Jury

Il est constitué par la DRJSCS qui habilite la formation. Il est paritaire c'est-à-dire que des représentants des acteurs principaux de la discipline y sont présents. Il a pour fonction de valider le dispositif de certification et de veiller au déroulement de la formation et des évaluations conformément au dispositif habilité.

Livret de formation

Document qui réunit l'ensemble des éléments de certification nécessaires à la délivrance d'un diplôme.

Métier

Regroupement de situations de travail aux activités et compétences proches permettant aux individus de passer de l'une à l'autre de manière réciproque dans un bref délai. Un métier n'est donc pas directement lié à un employeur. Il n'est pas non plus directement rattaché à une classification statutaire.

Niveaux de formation

Classement hiérarchisé d'un diplôme ou d'un titre dans le répertoire national de la certification professionnelle (RNCP), décrite de la façon suivante :

- Niveau 1 : qualification de niveau supérieur à la maîtrise (Master 2 dans le LMD)
- Niveau 2 : qualification de niveau comparable à celui de la maîtrise ou de la licence (Master 1 et L3 dans le LMD)
- Niveau 3 : qualification de niveau équivalent au brevet de technicien supérieur (BTS) ou au diplôme des instituts universitaires de technologie (DUT).
- Niveau 4 : qualification d'un niveau équivalent à celui du baccalauréat, général technique ou professionnel et du brevet professionnel (BP) ou de technicien (BT).
- Niveau 5 : qualification équivalente au brevet d'études professionnelles (BEP) ou certificat d'aptitude professionnelle (CAP).
- Niveau 5 bis : qualification équivalente au certificat d'éducation professionnelle ou à toute autre attestation de même nature.
- Niveau 6: Aucun niveau de qualification.

Objectif

Un objectif définit ici la capacité dont l'apprenant/formé doit faire preuve lors d'une situation d'évaluation certificative ou formative. On définit au niveau de la certification différents niveaux d'objectifs : objectif terminal d'intégration (OTI) équivalent à l'intitulé de l'UC, objectif intermédiaire (OI dit de premier rang) et objectif pédagogique opérationnel (OPO dit de deuxième rang).

Objectif terminal d'intégration (OTI)

Formulation d'un comportement élaboré combinant des apprentissages multiples et différenciés. (Connaissances, savoir—faire, méthodes, langages). En partant de cet objectif terminal d'intégration et en le décomposant autant de fois qu'il est nécessaire, il est possible d'identifier les capacités élémentaires qu'il recouvre et qu'il combine (OI puis OPO).

Parcours individualisé de formation

Mode d'organisation de la formation visant la mise en œuvre d'une démarche personnalisée de formation. Elle met à la disposition de l'apprenant/formé l'ensemble des ressources et des moyens pédagogiques disponibles dans l'organisme de formation (OF) et nécessaires à son parcours spécifique de formation. Elle vise à prendre en compte ses acquis, ses objectifs, son rythme, ses stratégies d'apprentissage. Elle ne se réduit donc pas à l'individualisation de la durée de formation ou à la singularisation des contenus.

Perfectionnement sportif en natation

Le perfectionnement sportif correspond à l'encadrement de jeunes dans le cadre des premières pratiques compétitives (au-delà du niveau visé par le Pass'compétition de chacune des différentes fédérations).

Plan de développement de la structure

Il s'agit du document écrit permettant de porter à la connaissance de tous, la feuille de route, les étapes et les objectifs que la structure souhaite atteindre, tant sur le plan sportif, qu'éducatif, administratif... à moyen et long terme.

Positionnement

Analyse de la situation d'un stagiaire lors de son entrée en formation en référence d'une part, aux compétences requises par le référentiel de certification d'un diplôme, et d'autre part, aux acquis qu'il possède déjà. Ce positionnement conduit à la construction d'un parcours individualisé de formation : durée particulière, dont allègements ou renforcements, développement spécifique de contenus et différenciation des modalités pédagogiques.

Pré-requis

Exigences ou acquis préliminaires, nécessaires pour suivre efficacement une formation déterminée.

Projet pédagogique

Il s'agit du document écrit permettant de porter à la connaissance de tous, la philosophie, les étapes et les consignes à respecter dans la démarche pédagogique à mettre en œuvre, que ce soit pour la formation des plus jeunes et/ou l'entraînement. Il est en lien, dans le sens où il participe à son application, avec le projet ou plan de développement de la structure et le projet sportif.

Projet sportif

Il s'agit du document écrit permettant de porter à la connaissance de tous, les objectifs visés concernant les aspects sportifs de la structure dans une discipline sportive donnée. Il est en lien, dans le sens où il participe à son application, avec le projet ou plan de développement de la structure. Il est dépendant du projet pédagogique.

Référentiel de certification

Présente les UC constitutives du diplôme définie au niveau national en unités (UC 1 à 4). Il fixe pour chaque unité les compétences professionnelles attendues, exprimées sous forme d'objectif terminal d'intégration. Il s'appuie sur la description de l'emploi type et sur la fiche descriptive d'activités (cf. référentiel professionnel). L'évaluation certificative ou la VAE conduisant à la délivrance des UC puis du diplôme, se fait à partir du référentiel professionnel et non pas du seul référentiel de certification.

Référentiel de formation (ou livret référentiel)

Il est conçu pour aider les OF 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. Il constitue une référence pour l'inspecteur coordonnateur, les DRJSCS et le DTN dans le cadre de l'habilitation de la formation.

Référentiel professionnel

Le référentiel professionnel comprend :

- la présentation du secteur professionnel : les entreprises, les emplois (évolution, niveau requis) et les évolutions du secteur (sociales, économiques, techniques...)
- la description de l'emploi type d'animateur de la spécialité : appellation, entreprises et structures concernées, champs et nature des interventions, situation fonctionnelle, autonomie et responsabilité, évolution dans le poste et hors du poste
- la Fiche Descriptive d'Activités (FDA) qui présente l'ensemble des activités constitutives du métier.

Toute activité décrite est exprimée notamment par un verbe d'action.

Sécurité des pratiquants

Dans l'exercice de son métier la personne est responsable de la sécurité des pratiquants et des tiers. Elle est capable de porter secours, de sortir de l'eau une personne en difficulté, d'intervenir en cas d'incident ou d'accident, de prodiguer les premiers secours. Ce sont les compétences minimales obligatoires et exigées dans tous les diplômes et pour toutes les disciplines.

Sécurité de la pratique

Dans l'exercice de son métier la personne est capable d'organiser la sécurité de l'ensemble d'une « pratique encadrée », de déclencher le dispositif d'alerte contenu dans le Plan d'Organisation de la Surveillance et des Secours (POSS), de porter secours à une personne en difficulté, d'intervenir en cas d'incident ou d'accident et de pratiquer les premiers secours.

Sécurité d'un lieu de pratique

Dans l'exercice de son métier la personne est capable d'assurer la sécurité de tous lieux de pratique et de toutes pratiques « encadrées » et « non encadrées ». Elle est capable de surveiller une piscine ou une baignade en milieu naturel. La personne assurant la sécurité d'un lieu de pratique porte le titre de maître nageur sauveteur.

Stagiaire

Cette appellation fait référence au statut de la personne adulte en formation, celui de « stagiaire de la formation professionnelle continue » et inscrit dans le code du travail.

Transversalité des pratiques

La transversalité des pratiques correspond à l'utilisation motivée et ciblée d'autres disciplines, aquatiques ou non, dans l'intérêt de sa propre discipline.

Travail prescrit

Le travail prescrit peut se définir comme « ce que l'homme au travail doit faire ». C'est l'ensemble des règles et des normes de base qui définit les tâches à réaliser. Il délimite le cadre précis des tâches auxquelles l'homme ou la femme se réfère pour effectuer la commande exigée par l'institution.

Travail réel

Le travail réel est celui qui est effectué par l'homme, avec des adaptations. Ce sont les attitudes et séquences opérationnelles par lesquelles le travailleur répond, compte tenu des aléas.

Tuteur

Personne chargée d'encadrer, de former, d'accompagner une personne durant sa période de formation dans l'entreprise.

Tutorat

Ensemble des activités visant à accompagner une personne et à participer ainsi à sa formation durant sa période de situation professionnelle en entreprise.

Unité capitalisable (UC)

Élément constitutif du diplôme, identifié par un objectif terminal d'intégration. Il y a 4 UC dans les DEJEPS et DESJEPS, 10 dans le BPJEPS.

Unité de formation (UF)

Définition temporelle d'une unité temporelle d'apprentissage. D'une durée de x jours ou x heures, elle est visible sur le planning de la formation en précisant son intitulé (si possible en terme de capacité) et éventuellement l'UC avec laquelle elle est en relation (nécessaire pour l'individualisation des parcours).

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La validation des acquis de l'expérience est un droit individuel, inscrit dans le code du travail, qui peut permettre à un individu d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification, au regard de son expérience bénévole ou professionnelle dans la spécialité.