

CEMÉA

L'ÉLAN FORMATION
PAYS DE LA LOIRE



FORMATIONS
ANIMATION

2022-2023

DESJEPS
NANTES

**ANIMATION
SOCIO-ÉDUCATIVE
ET CULTURELLE**



CEMÉA
PAYS DE LA LOIRE

NANTES
Tél. 02.51.86.02.60

ST-NAZAIRE
Tél. 09.84.33.21.05

LE MANS
Tél. 02.43.82.73.08

ANGERS
Tél. 02.51.86.02.60

102 rue Saint-Jacques 44200 Nantes - accueil@cemea-pdll.org - www.cemea-pdll.org



L'ANIMATION PROFESSIONNELLE

- LES CEMÉA QUI SOMMES-NOUS ? 3
- LA FORMATION PROFESSIONNELLE AUX CEMÉA 4
- L'ÉQUIPE DES CEMÉA PDDL 6
- LE DESJEPS ANIMATION SOCIO-ÉDUCATIVE ET CULTURELLES**
- 1. UNE CONCEPTION DE LA DIRECTION 8
- 2. CONSTRUIRE UNE DIRECTION 8
- 3. CLARIFIER L'INSTITUTIONNEL 10
- 4. LES TENSIONS INHÉRENTES DE TOUTE DIRECTION 12

VOTRE FORMATION DESJEPS À NANTES

ORGANISATION GÉNÉRALE

- 1. LE LIEU DE LA FORMATION 14
- 2. ORGANISATION PÉDAGOGIQUE 14
- 3. LES DATES À RETENIR 14

DÉROULÉ DE LA FORMATION

- 1. LE RUBAN PÉDAGOGIQUE 15
- 2. LES CERTIFICATIONS 19
- 3. CALENDRIER DES CERTIFICATIONS 25



LES CEMÉA QUI SOMMES NOUS ?

MOUVEMENT D'ÉDUCATION POPULAIRE SE RÉFÉRANT À L'ÉDUCATION NOUVELLE, LES CEMÉA SONT UNE ASSOCIATION RECONNUE D'UTILITÉ PUBLIQUE DONT LES MEMBRES ONT CHOISI COMME VECTEUR D'INTERVENTION PRIVILÉGIÉE, LA FORMATION DES PERSONNELS ÉDUCATIFS DES ŒUVRES SCOLAIRES, POST ET PÉRISCOLAIRES, DE VACANCES ET DE LOISIRS, DES ŒUVRES SANITAIRES, ÉDUCATIVES, SOCIALES ET CULTURELLES. LES CEMÉA MILITENT POUR PROMOUVOIR UNE ÉDUCATION ET UNE CULTURE POUR LE PLUS GRAND NOMBRE, POUR DÉVELOPPER LA RESPONSABILISATION, L'AUTONOMIE, LA SOCIALISATION, POUR FAVORISER LA LIBERTÉ, LA CITOYENNETÉ ET LA SOLIDARITÉ.



➤ LA FORMATION PROFESSIONNELLE AUX CEMÉA

EXERCER LES MÉTIERS DE L'ANIMATION C'EST :

- ➔ Participer à la transformation des personnes, des groupes et des organisations,
- ➔ Favoriser le développement des liens sociaux,
- ➔ Agir pour l'autonomie des personnes et des groupes,
- ➔ Soutenir la transformation des dynamiques des territoires,
- ➔ Contribuer au développement du bénévolat et de la vie associative,
- ➔ Aider les personnes et les groupes à interroger leurs références, leurs habitudes, leurs représentations.

LES ANIMATEURS.TRICES PROFESSIONNEL-LE-S ONT UNE RESPONSABILITÉ SOCIALE ET POLITIQUE

Ils et elles engagent un projet de société par le choix explicite des méthodes qu'ils et elles mettent en œuvre.

Ils et elles doivent être capables de situer leur action dans des contextes sociaux, culturels et économiques qui dépassent le seul cadre des structures où ils et elles interviennent.

Ils inscrivent leur action dans les démarches de l'éducation populaire en s'adressant à tous les publics, et en agissant pour le développement et l'autonomie de ces publics.

LA FORMATION EST PERMANENTE

Elle se poursuit après la validation d'un diplôme professionnel.

Elle dure toute la vie professionnelle.

LA FORMATION CONTRIBUE À LA TRANSFORMATION DES PERSONNES

Elle dépasse la préparation technique d'un diplôme. Les choix de démarches effectués nécessitent une implication personnelle qui fait que chacun.e se voit autrement, se connaît mieux et se découvre de nouvelles capacités.

Les parcours complets de formation, et pas seulement les diplômes en tant que tels, sont des moyens de promotion individuelle et sociale des personnes.

LA FORMATION EST UN LIEU DE RENCONTRE ET DE CONFRONTATION D'IDÉES ET DE PRATIQUES

Elle est un espace de laïcité où se vivent les différences par la tolérance qu'elle nécessite et par les interrogations individuelles et collectives qu'elle suscite.

NOUS DÉFENDONS LE PRINCIPE D'UNE FORMATION GRATUITE POUR LES PARTICIPANTS.TES

Cette gratuité doit être garantie par des financements publics et des financements issus des organismes collecteurs.

LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE EST UNE RICHESSE POUR LES PERSONNES

La reconnaissance et la mise en acte de ce principe sont des acquis sociaux et professionnels importants, pour autant que le corps professionnel soit en capacité d'en contrôler la mise en œuvre.

Dans le cadre de la formation nous sommes attentifs à ce que les personnes qui bénéficient de cette possibilité puissent construire un réel parcours, que l'allègement ne saurait altérer.

Nous reconnaissons également la possibilité à des personnes de pouvoir bénéficier d'un allègement complet de la formation pour la délivrance d'un diplôme, la complexité du parcours conduisant aux allègements nécessitant une implication personnelle forcément réflexive.

LES CEMEA CONDUISENT DES RECHERCHES, DES ACTIONS ET DES FORMATIONS DANS LES DOMAINES SUIVANTS :

Animation Volontaire (BAFA, BAFD) ; Animation Professionnelle (CPJEPS, BPJEPS, DEJEPS, DESJEPS, VAE, Formation continue) ; Intervention Sociale ; Petite Enfance ; Santé Psychiatrie ; Personnes âgées ; Handicap ; Accompagnements des événements culturels (Festival d'Avignon depuis sa création avec Jean Vilar, Printemps de Bourges, Francfolies...) ; Relations Européennes et Internationales ; Insertion sociale et professionnelle des jeunes ; Formation des personnels enseignants.

➤ L'ÉQUIPE ANIMATION PROFESSIONNELLE DES CEMÉA PAYS DE LA LOIRE

DIRECTION

➤ **DIRECTION**
RÉGIS BALRY (DIRECTEUR)
r.balry@cemea-pdll.org

➤ **RESPONSABLE DU SECTEUR ANIMATION PROFESSIONNELLE**
CÉLINE CREMADES (DIRECTRICE ADJOINTE)
c.cremades@cemea-pdll.org

ADMINISTRATION

➤ **SECRETARIAT ANIMATION
PROFESSIONNELLE**
ÉLODIE BOURRIAUD
e.bourriaud@cemea-pdll.org

**NANTES
MAINE ET LOIRE**
ÉVY MAISONNEUVE
animpro@cemea-pdll.org
ÉLODIE BOURRIAUD
SAINT-NAZAIRE
MAUVE LE CLAINCHE
stnazaire@cemea-pdll.org

SARTHE
LAURENCE BERMOND
accueil.lemans@cemea-pdll.org

➤ **INFORMATIQUE**
ALINE M
**(INFORMATIQUE
ET NUMÉRIQUE)**

ÉQUIPE PÉDAGOGIQUE

➤ **BPJEPS**
LTP ST NAZAIRE
OLIVIA GAULT
HEMERANCE VETO
bpjepsstp44@cemea-pdll.org

LTP LE MANS
CHRISTINE GINESTE
c.gineste@cemea-pdll.org
MARCELLINE COUASNARD

APT LE MANS
TIMOTHEE THIEBOT
t.thiebot@cemea-pdll.org
RONAN HOUSSIN

APT MAINE ET LOIRE
CÉDRIC LAUNAI
c.launais@cemea-pdll.org

EEDD ST NAZAIRE
MANON CHEREL
CHLOÉ LEGENTIL
bpjepseedd@cemea-pdll.org

➤ **DESJEPS**
RÉGIS BALRY
r.balry@cemea-pdll.org

➤ **DEJEPS/DPTR**
DPTR NANTES
ANTOINE BÉLIVEAU
dejeps@cemea-pdll.org
LESLY LE CALVÉ

DPTR LE MANS
CÉCILE MOREAU
c.moreau@cemea-pdll.org

➤ **DEJEPS/AS**
LESLY LE CALVÉ
dejeps@cemea-pdll.org
SOPHIE BLONDEL

➤ **CPJEPS 44**
CÉCILE MOREAU
c.moreau@cemea-pdll.org
CÉLINE CREMADES

➤ **CPJEPS 72**
JESSICA CHOPLIN
j.choplin@cemea-pdll.org
MARCELLINE COUASNARD

➤ **CPJEPS 49**
LACOUR CÉLINE
c.lacour@cemea-pdll.org

➤ **RÉFÉRENTE
INTERNATIONAL**
JUSTINE BOISTEAULT
accueil@cemea-pdll.org

➤ **RÉFÉRENTE
HANDICAP**
LESLY LE CALVÉ
l.lecalve@cemea-pdll.org



➤ LE DESJEPS ANIMATION SOCIO-ÉDUCATIVE ET CULTURELLE

1. UNE CONCEPTION DE LA DIRECTION

ÉCLAIRCIR SON RAPPORT AU POUVOIR

La direction c'est donc avoir du pouvoir. Une direction sans pouvoir n'est plus une direction. Elle peut être un espace de coordination, de délégation. Cela peut être un objectif en soit. Il y a direction dans la mesure où l'institution délègue du pouvoir à priori. La notion d'à priori est importante car elle n'exclut pas un contrôle et une évaluation à postériori avec éventuellement une certaine forme de révocabilité. Cela nécessite donc de travailler son propre rapport au pouvoir. Il convient donc de travailler la dimension de la toute puissance et de la complétude :

- ➔ Le renoncement au fantasme de la complétude et de la toute - puissance
- ➔ Le renoncement aux satisfactions pulsionnelles brutes
- ➔ Le renoncement à l'inconscient désir-totalité

Renoncer à la toute puissance, c'est refuser les pulsions qu'elles soient d'emprise, destructrices. Il faut renoncer au désir pulsionnel de tout maîtriser et donc de tout posséder. C'est accepter de ne pas tout savoir, de ne pas toujours avoir raison, de ne pas défendre ses erreurs passées, mais de les expliquer. Diriger nécessite donc du désir, mais un désir qui doit être contrôlé. En ce sens la direction ne peut donc être un acte solitaire.

2. CONSTRUIRE UNE DIRECTION UN PROCESSUS QUI S'INSCRIT DANS LE TEMPS

LA LÉGITIMITÉ PLUS QUE LA CONTRAINTÉ

Le premier objet du directeur ou de la directrice, c'est la question de la légitimité et la reconnaissance du groupe. Un pouvoir qui ne s'inscrit pas principalement sur la contrainte, voir qui essaie de construire des démarches participatives se construit dans un premier temps sur la légitimité. Et la 1^{ère} légitimité s'inscrit dans le métier vécu. « La direction n'est pas un métier en soi. C'est une fonction que l'on exerce, à partir de son métier, au sein d'un collectif qui vous croit apte à assumer ce rôle (...) Que la direction ne soit pas en soi un métier ne signifie pas pour autant qu'elle ne puisse pas s'appréhender en tant que fonction d'une manière précise. »

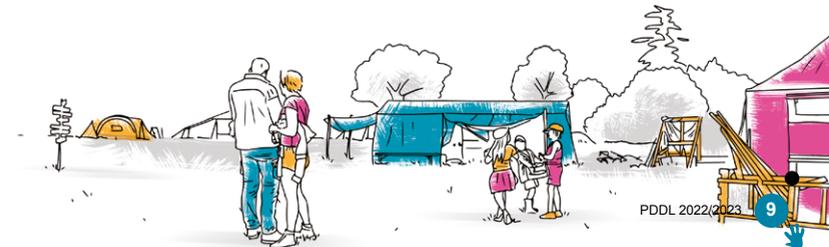
La légitimité s'inscrit dans cette expérience collective commune, dans cette approche commune d'une culture du métier ou d'une culture de l'engagement.

Aujourd'hui on forme des manager/euses. Et aujourd'hui on peut trouver des directeurs/trices d'établissements scolaires, socioculturels ou d'hôpitaux qui n'ont jamais exercé le métier d'enseignant, d'animateurs ou de soignant. Or il manque dans ce cas au directeur/trice la légitimité du métier. La direction peut toujours interpellé les enseignant-es sur leurs méthodes pédagogiques, l'organisation de la classe, de la cours, de l'inter-classe. Mais dans cette situation, la direction n'est pas souvent entendue car elle ne s'appuie pas sur une connaissance expérimentée des situations des rencontres.

LA PLACE DU PROJET

Si on veut éviter une trop forte personnalisation de la direction, de la conduite de l'action il doit y avoir un projet. Le projet doit fédérer et servir de guide dans la conduite et la régulation du projet. Le projet doit se construire autour de quelques principes

- ➔ le projet est limité dans le temps et dans l'espace (un projet peut durer plusieurs années – mais il s'inscrit dans une temporalité et dans un espace qui est celui de l'espace d'action de l'institution)
- ➔ Si tout le monde n'a pas la même place, il ne peut y avoir une division absolue entre ceux/elles qui pensent et ceux/elles qui exécutent le projet. Chacun-e a sa place certes, mais chacun-e doit avoir accès à des espaces d'expression et de conception pour donner son point de vue sur le projet. En ce sens l'auteur du projet se doit d'être le plus collectif possible. C'est un gage non seulement de démocratie mais de réussite.
- ➔ Il n'y a pas de séparation entre projet-visée et projet-programmatique, même si en fonction des circonstances, l'un peut momentanément l'emporter sur l'autre. Le projet-visée renvoie à la conception et le projet programmatique à la conduite. Conception et exécution se distinguent dans le temps et l'espace mais se retrouvent dans l'unité du projet et des auteur-es.
- ➔ Le projet est une réponse à un contexte, une situation soulevant les situations problèmes rencontrées. Le projet ne peut donc s'inscrire dans la répétition ou la routine.
- ➔ Un projet comporte automatiquement une dose de complexité et d'incertitude. Une action à gérer dont le résultat est évident ou attendu n'implique pas le recours au projet. Le projet est donc la réponse à une situation qui a une certaine complexité (nous ne sommes pas sûr d'atteindre totalement nos objectifs) Le projet implique donc la gestion de cette complexité, de ces zones d'incertitude.
- ➔ Lancer un projet collectif, c'est être optimiste pour aller à l'encontre de certains déterminismes et construire du changement. Optimiste car si la direction sombre dans le pessimisme, le risque de stagner dans le conservatisme et le défaitisme est très important. Résoudre les problèmes, répondre aux manques identifiés nécessite du changement et donc de travailler la question de la « culture du changement » Ce dernier point nécessite de construire une stratégie globale.



→ L'optimisme ne signifie pas l'illusion. Si le changement est important il convient de prendre le temps, de réduire les attendus à court terme. Le projet s'il est incertain (pas seulement programmatique) il ne doit pas être utopie, impossible à atteindre.

Le projet est collectif car il permet aux personnes (salarié-es, volontaires, administrateurs/trices, membres..) de s'y référer quant aux prises de décisions. Les contre-pouvoirs (une AG, un CA, un groupe de pilotage, une équipe, des publics...) se réfèrent au projet pour évaluer, mesurer, interpellier. Le projet est donc un outil fondamental et central : c'est le 1^{er} référent. En sens il convient d'avoir une méthode rigoureuse, un projet bâclé – mal construit ne peut pas tenir ce rôle. Il y a donc quelques points fondamentaux à respecter :

→ Le diagnostic doit être au croisement de la production de connaissances (meilleure identification du contexte) et des valeurs et principes défendus par l'institution. Sans production de connaissance, il pourrait être écrit en dehors de l'institution, en dehors du territoire. Le projet pourrait être télécommandé d'une organisation centrale, d'un autre territoire, voir d'un autre pays.. Sans rattachement aux valeurs et aux principes philosophiques, le projet est désincarné, l'action dépolitisée, très éloignée du coup de l'éducation populaire, des valeurs de l'institution.

→ Le projet doit poser la question du sens, des finalités recherchées. Mais un projet qui ne comporte que ces éléments n'est pas opérationnel. L'équipe ne sait pas comment faire, comment mettre en œuvre. Et on est sûr d'avoir de longs échanges en réunion, avec des conflits insolubles et une stagnation des pratiques éducatives et pédagogiques.

→ Le projet doit comporter des objectifs opérationnels. Ceux-ci représentent une traduction concrète de l'objectif général mais difficile à cerner collectivement.

3. CLARIFIER L'INSTITUTIONNEL ET VISER UN FONCTIONNEMENT LE PLUS COLLECTIF POSSIBLE : UNE DIRECTION DÉMOCRATIQUE

Parler de direction démocratique nécessite de définir ce que l'on entend par démocratie. Les CEMEA Pays de la Loire n'ont pas fait de choix entre la démocratie représentative, participative et directe alors qu'elles se réfèrent à des tendances politiques différentes qui parfois vont même s'opposer ouvertement. La démocratie représentative se réfère à la démocratie parlementaire (trop souvent considérée comme le seul modèle de démocratie) La démocratie directe se réfère plus au courant autogestionnaire ou libertaire (avec la notion de mandat impératif, contrôlable et des mandats qui tournent et sont révocables) La démocratie participative est moins facile à définir car elle est très variable lorsqu'elle n'est que consultable et s'inscrit donc aisément dans la démocratie représentative ou lorsqu'elle s'approche d'une co-décision et donc d'une forme d'autogestion ou de gestion.

« La démocratie représentative fait référence à l'idée de donner confiance à certaines personnes qui nous représentent, parfois sans mandat précis dans certains espaces démocratiques (stage, réunions, CA, ...) et certaines fonctions. Le contrôle est donc a posteriori.

La démocratie participative affirme l'intérêt de la création d'espaces de construction, d'élaboration, de propositions. Ces espaces pour les CEMEA sont les regroupements, les commissions, le congrès... La démocratie participative ne fait pas référence au processus de décision. En ce sens la démocratie participative peut être consultative, concertative, mais rarement autogestionnaire dans la mesure où le processus décisionnaire n'est pas au centre de la démocratie participative.

La démocratie directe c'est l'expression du mandat impératif, avec contrôle des mandats et des mandants. Il ne faut pas confondre la démocratie directe avec la démocratie assemblée qui est une forme de démocratie permanente (assemblée permanente) qui peut correspondre à des périodes de luttes, dans des contextes sociaux particuliers (coordinations...) mais pas forcément applicable dans des mouvements associatifs permanents.

Il est nécessaire au sein de l'AT de réfléchir sur les différents espaces de consultations et d'associations liées aux processus de décisions. Il doit y avoir un travail sur cet objet dans le cadre de nos règles de fonctionnement (en particulier au niveau de la ré-écriture du règlement intérieur) » (Projet associatif CEMEA PDL - 2017)

L'institutionnel que l'on va donc réfléchir va se construire à la croisée de ces trois types de démocratie en fonction de ses valeurs et principes mais aussi du contexte. Ce dernier peut avoir une influence importante sur la pratique. Le contexte va se définir à partir de plusieurs éléments : les personnes concernées qu'elles soient bénévoles, volontaires ou salariées (leur histoire, leur niveau d'adhésion au projet, leurs champs de compétences et la complémentarité de celles-ci au sein du groupe...), l'environnement du projet (rapport aux institutions, aux partenaires...), l'histoire même de l'institution (histoire interne autour de ces enjeux, histoire interne autour des projets, du contexte social et financier...)

Mais ce qui semble fondamental : c'est d'éclaircir et d'explicitier cet institutionnel, les processus d'élaboration de la pensée, les circuits de la parole et de l'information, les processus de décision. Il s'agit de ne tromper personne et d'assurer le niveau de participation, en terme d'engagement avec toutes les personnes associées au projet.

Il convient d'éclaircir les processus : d'échange, d'élaboration collective de la pensée, de décision, de mise en œuvre, d'évaluation et de contrôle.



4. LES TENSIONS INHÉRENTES DE TOUTE DIRECTION: NÉCESSITÉ DE LES ABORDER AU COURS DE LA FORMATION DESJEPS

On parle parfois de la direction comme celle d'un exercice d'équilibre sur un fil. L'image explicite l'instabilité de cette fonction et le risque de chute (sans savoir de quel côté). L'image de l'équilibre instable est liée à différents éléments de tensions et de paradoxes que le directeur, la directrice vit. On peut d'ores et déjà en citer quelques-uns

LES CONTRAINTES FINANCIÈRES

On pourra dire que diriger c'est aussi gérer avec les moyens dont on dispose. Et c'est en partie vrai. Mais il y a réellement une tension importante et courante entre les moyens financiers que l'on a ou que l'on n'a pas et la marge de manœuvre sur le projet. On peut transformer cette tension par la question suivante : doit-on négocier un projet de direction ou un budget.

UN MANDAT ET UN CDI

On aime à parler de la direction comme une forme de mandat et beaucoup de directeurs et directrices sont en CDI. Statut que l'on peut être amené à défendre en terme de sécurité de l'emploi. Pour autant il y a bien une tension d'une direction d'un projet (limité dans le temps), d'évaluation et de contrôle, et un poste en CDI.

LA TECHNICISATION D'UNE FONCTION

La démarche qualité qui s'impose de plus en plus et dans les secteurs éducatifs est l'expression d'une forme de paroxysme et d'une technicisation importante. En soit ce qui est demandé n'est pas toujours problématique dans le fond. Mais elle produit une bureaucratisation importante (avec des postes attirés sur cette fonction dans certaines institutions) avec une logique d'uniformisation des pratiques. L'objectif non dit est aussi de réduire le nombre d'acteurs (que ce soit dans le champ de l'éducation, du médico-social, de la formation) avec un niveau de bureaucratisation auquel ne pourront pas répondre les plus petits acteurs.

LA CULTURE DU CHANGEMENT

Le changement est directement lié à la notion de projet qui intrinsèquement soulève des besoins, des manques et interroge donc l'organisation passée. Et pour autant nous savons que toute organisation est conservatrice dans la mesure où elle défend son passé. « Face à un dysfonctionnement, le réflexe de la plupart des supérieurs est la recherche du coupable. Lorsqu'ils croient l'avoir trouvé, ils le blâment ou le remplacent, modifient quelquefois

l'organigramme et pensent le problème résolu. Or il l'est rarement par cette méthode, qui se réduit finalement à un changement de personnes. Celui-ci peut s'avérer nécessaire, mais seulement après avoir compris à quelle logique d'action répondaient ces comportements et dans quel système ils s'inscrivaient. Pour ces raisons, la notion de systèmes d'action paraît fondamentale. » (Crozier « Système sociologie des organisations »)

Il faut donc que la direction, l'organisation soient en capacité de s'interroger. Il faut qu'elles puissent le faire sans se sentir automatiquement remis en cause. Cela interroge la capacité culturelle à accepter et vivre le changement. La transformation culturelle est une émergence qui ne peut se décréter et qui se construit dans le cadre d'un processus. Elle se construit dans le cadre d'un processus qui doit permettre l'accumulation, la construction collective reposant sur l'intelligence collective et non dans la rupture.

LA CONFLICTUALITÉ

Le conflit est une situation de lutte entre des éléments contradictoires. Cette opposition peut se traduire de plusieurs manières et être plus ou moins conscientisée. Cette lutte de tendances soumet les personnes, les groupes à des forces de directions opposées. La grande partie des conflits sont des conflits de pouvoir dans le sens où ils touchent une dimension du pouvoir (décision, la conduite du projet...) mais pas seulement.

Le conflit a toujours une dimension personnelle dans la mesure où les personnes ont une histoire commune, avec donc sa part d'affect et aussi parce que le conflit a des impacts sur sa propre personnalité (qui déclenche des émotions, des états mentaux singuliers) On peut repérer à la fois la prévention des conflits (processus de décision dans le groupe pas assez transparent ou non conforme par rapport au fonctionnement adopté ; impossibilité d'exprimer son ressenti ou écoute toute relative ; information qui doit mieux circuler...), à la fois ce qu'il faut éviter quant au traitement du conflit (l'usage du rapport de force, de la ruse) On peut repérer ce qu'il faut mettre en place (des espaces de parole, une recherche de compromis, un suivi collectif des décisions prises...) Il faut aussi reconnaître les apports de l'analyse institutionnelle dans la relation « institué et instituant ». Toute institution vivante (ce que nous recherchons) a ses instituants, ses remises en cause de l'institution et surtout de l'institué (« règles » de l'institution) Il faut donc faire vivre les conflits, les faire émerger mais avec aussi une tension : celle de déboucher, de trouver des issues qui prennent en compte les différentes personnes, celle qui ne s'embourbe pas et revient régulièrement à l'ordre du jour au fil des mois.



LE DESJEPS VOTRE FORMATION À NANTES

ORGANISATION GÉNÉRALE

1. LE LIEU DE FORMATION

La majeure partie de la formation se déroule au :
102 rue St Jacques à Nantes,, dans les locaux des Ceméa. Elle peut nécessiter quelques déplacements (qui seront pris en charge par les CEMEA)
Le DES aura un code d'accès aux locaux qui fonctionneront les semaines de formation. Cela permet de rester sur place au-delà de la formation ou d'arriver plus tôt.

Une salle de formation, ainsi qu'un espace dédié aux ressources pédagogiques, et du matériel informatique sont mis à la disposition des stagiaires.
Un espace de restauration composé de micro-ondes, d'un four, d'un réfrigérateur et de tables avec chaises, leur permet de pouvoir se restaurer.

L'accès aux transports en commun est possible à proximité (Bus et tram à moins de 500m), gare SNCF à 4,5 km

2. ORGANISATION PÉDAGOGIQUE

2 formateurs référents : Régis Balry et Antoine Béliveau
Une liste mail pour le groupe
Un espace numérique de stockage avec des espaces collectifs et individuels (cloud)
Une visite de structure dans les 6 premiers mois du DES et une deuxième si besoin
Des rdv possibles toutes les semaines à 12h30 ou à 17h00

3. LES DATES À RETENIR

DATES FORMATION :
→ 7 novembre 2022 au 18 octobre 2024

RÉUNIONS D'INFORMATIONS COLLECTIVES :
→ Nous contacter ou sur le site : cemea-pdll.org/Le-DESJEPS-Animation-socio

DÉPÔT DES DOSSIERS :
→ Nous contacter ou sur le site : cemea-pdll.org/Le-DESJEPS-Animation-socio

SÉLECTIONS :
→ Novembre à Février



DÉROULÉ DE LA FORMATION

1. LE RUBAN PÉDAGOGIQUE

| SEMAINE | DATES | UC | TITRE DE LA SEMAINE | OBJECTIFS | CONTENUS |
|---------|---------------------------|----|--|---|--|
| 1 | 7 au 12/11/22 | 1 | Éducation populaire et analyse institutionnelle | OI1.1 Préparer la prise de décision stratégique - OI 111 EC d'organiser une veille en termes d'information dans le champ d'intervention de l'organisation dans le cadre de réseaux professionnels. - OI 112 d'analyser les caractéristiques économiques, sociales, politiques et culturelles du territoire de référence. - OI 113 EC d'analyser l'impact des politiques publiques sur l'activité de l'organisation. | <ul style="list-style-type: none"> Le concept de « Pouvoir d'agir », de la création de la psychologie communautaire à l'émergence de la notion d'empowerment L'éducation populaire une praxis en théorie et pratique Les différents courants de l'éducation populaire Vivre des démarches d'éducation populaire Désign des politiques publiques |
| 2 | 5 au 9/12/22 | 1 | Diagnostic Territorial | | <p>Diagnostic territorial</p> <ul style="list-style-type: none"> Méthodes et démarches pour construire un diagnostic territorial Collecte d'informations ; observation, enquête, entretien. Apports techniques ; technique des entretiens, des questionnaires (élaboration de questionnaires, mise en ligne, utilisation de logiciel, tableur, tris croisés, calcul population représentative...), grilles d'observations... Les politiques publiques, approche historique, politique et institutionnelle. |
| 3 | 9 au 13/01/23 | 1 | Diagnostic Territorial | | <ul style="list-style-type: none"> Organisation de l'administration publique en France de 1950 à aujourd'hui. Étude comparative avec l'Allemagne. Evaluation des politiques publiques territoriales (méthode, principes, enjeux) Analyse de certaines politiques publiques - histoire et réalités actuelles : éducation, petite enfance, jeunesse... Le diagnostic territorial, un besoin pour l'organisation Impacts du diagnostic territorial dans le diagnostic organisationnel |
| 4 | 6 au 10/02/23 | 1 | Diagnostic public | | <p>Diagnostic et analyse institutionnelle</p> <ul style="list-style-type: none"> Apports théoriques sur l'analyse institutionnelle Apports sur différents concepts : statut/rôle/fonctions ; institué/instituants ; demande/commande ; analyste/analysé ; organisation/dérangement ; transfert/contre transfert... Apports conceptuels et historiques sur l'analyse institutionnelle, la socio-analyse <p>Diagnostic Public</p> <ul style="list-style-type: none"> Les outils de l'observation d'un public Les caractéristiques de ses publics |
| 5 | 6 au 10/03/23 | 1 | Le projet de développement 1 | OI 12 EC d'élaborer un projet de développement - OI 121 EC de veiller au respect des objectifs, des valeurs et des méthodes de l'organisation dans une perspective éducative. - OI 122 EC de mobiliser les ressources internes dans la préparation d'un projet de développement. - OI 123 EC d'animer une démarche d'ingénierie de projet. - OI 124 EC de formaliser un projet de développement. - OI 125 EC d'élaborer les dossiers de financement. | <ul style="list-style-type: none"> Méthodologie du projet : décliné des objectifs, moyens, évaluation Les outils de la conduite stratégique du projet : différentes matrices (BCG, SWOT, analyse territoriale, institutionnelle), tableau de bord prospectif, tableau de bord financier |
| 6 | 10 au 14/04/23 | 2 | Fonction financière 1 | OI 22 EC de gérer les ressources financières d'une organisation du secteur - OI 221 EC d'établir les budgets prévisionnels et les dossiers de financement. - OI 222 EC d'organiser le fonctionnement financier de l'organisation. - OI 223 EC de négocier avec les prestataires de l'organisation. - OI 224 EC de contrôler les différentes procédures d'exécution budgétaire. | <ul style="list-style-type: none"> La gestion financière un outil au service du projet organisationnel Lecture et analyse d'un compte de résultat et d'un bilan comptable Apports sur différents éléments comptables : traçabilité et enregistrement, double analytique, analyse d'un compte de résultat, d'une balance analytique, lecture d'un bilan, calcul et analyse de différents ratios (Fond de roulement, Besoin de fonds de roulement, capacité d'emprunt...) La gestion financière tout au long de l'année Tableau de bord de contrôle du suivi du Réalisé, réalisation de tableau de trésorerie... |
| 7 | 09 au 12/05/23 + 1 j FOAD | 2 | Gestion Ressource Humaine 1 | - OI 21 Gérer les ressources humaines d'une organisation du secteur - OI 221 EC d'établir les budgets prévisionnels et les dossiers de financement. - OI 222 EC d'organiser le fonctionnement financier de l'organisation. - OI 223 EC de négocier avec les prestataires de l'organisation. - OI 224 EC de contrôler les différentes procédures d'exécution budgétaire. | <ul style="list-style-type: none"> Notions de statuts/rôles et fonctions. Organigramme et hiérarchie statutaire, fonctionnelle. Gestion des prévisionnels des embauches des compétences : diagnostic des besoins de formations, construire un plan de formation, mise en œuvre de quelques formations, organiser des recrutements, gestion des évolutions de carrière Organiser le processus de décision et la circulation de l'information Organiser le dialogue social : relations avec le CSE, les rapports obligatoires Administrer les différentes ressources humaines (récoltes des données) Impact dans la relation employé/employeur de la loi sur le travail et des ordonnances Macron (actualités) Formation des équipes (Plan de formation, financement de la formation) |

1. LE RUBAN PÉDAGOGIQUE (SUITE)

| SEMAINE | DATES | UC | TITRE DE LA SEMAINE | OBJECTIFS | CONTENUS |
|---------|----------------|----|-------------------------------------|--|---|
| 8 | 12 au 16/06/23 | 1 | Le projet de développement 2 | <ul style="list-style-type: none"> - OI 13 EC de mobiliser les instances dirigeantes élues - OI 131 EC de transmettre l'information nécessaire à la prise de décision. - OI 132 EC d'exposer les alternatives stratégiques aux instances dirigeantes. - OI 133 EC de préparer les travaux des assemblées décisionnelles. | <ul style="list-style-type: none"> ■ L'évaluation : différentes démarches/méthodes et adaptation aux différents contextes institutionnels. Les postures de l'évaluation. Type d'évaluation : efficacité, pertinence, efficacité, transférabilité |
| 9 | 11 au 15/09/23 | 2 | Gestion financière 2 | <ul style="list-style-type: none"> - OI 22 EC de gérer les ressources financières d'une organisation du secteur - OI 221 EC d'établir les budgets prévisionnels et les dossiers de financement. - OI 222 EC d'organiser le fonctionnement financier de l'organisation. - OI 223 EC de négocier avec les prestataires de l'organisation. - OI 224 EC de contrôler les différentes procédures d'exécution budgétaire. - OI 23 EC de rendre compte de la mise en œuvre de la délégation - OI 231 EC d'évaluer la pertinence des modes de fonctionnement de l'organisation. - OI 232 EC d'expliquer les écarts constatés entre les résultats et les objectifs fixés. - OI 233 EC d'élaborer des propositions d'évolutions possibles. | Suite semaine 1 avec analyse et organisation des délégation sur cette fonction |
| 10 | 02 au 06/10/23 | 2 | Ressources Humaine 2 | <ul style="list-style-type: none"> - OI 21 EC de gérer les ressources humaines d'une organisation du secteur - OI 211 EC de concevoir une stratégie de développement des ressources humaines. - OI 212 EC d'anticiper l'évolution des besoins en personnel. - OI 213 EC d'élaborer le plan de formation du personnel. - OI 214 EC de gérer les relations sociales au sein de l'organisation. - OI 215 EC de contrôler la gestion administrative du personnel. - OI 216 EC de procéder à l'évaluation des personnels. - OI 23 EC de rendre compte de la mise en œuvre de la délégation - OI 231 EC d'évaluer la pertinence des modes de fonctionnement de l'organisation. - OI 232 EC d'expliquer les écarts constatés entre les résultats et les objectifs fixés. - OI 233 EC d'élaborer des propositions d'évolutions possibles. | Suite semaine 1 avec analyse et organisation des délégation sur cette fonction. Retour sur l'éducation populaire (semaine 1) |

| SEMAINE | DATES | UC | TITRE DE LA SEMAINE | OBJECTIFS | CONTENUS |
|---|----------------|----|--|--|--|
| 11 | 13 au 17/11/23 | 4 | La place du droit dans le champs professionnel | <ul style="list-style-type: none"> - OI 41 EC de produire une expertise juridique dans le champ d'activité - OI 411 EC d'évaluer les évolutions réglementaires liées à la pratique de l'activité. - OI 412 EC d'évaluer les évolutions réglementaires liées aux publics concernés par la pratique de l'activité. - OI 413 EC d'évaluer les évolutions réglementaires liées à la sécurité des équipements de la structure. | <ul style="list-style-type: none"> ■ Notion général de droit : de la source du droit à l'approche du cadre générale du droit et des champs d'application dans notre cadre professionnel (hors droit du travail - vu en RH) ; ERP - bâtiment, ACM, mode de contractualisation associations - collectivités, droits des usagers, droit associatif... ■ La responsabilité pénale. Analyse de la responsabilité juridique (la direction constituant l'interface entre l'organe gestionnaire, personne morale le plus souvent, et les personnels salariés ou non de l'établissement) La délégation de la responsabilité dans une organisation. ■ Organisation de la veille juridique ■ Analyse socio politique et historique juridique |
| 12 | 11 au 15/12/23 | 3 | Mode de direction 1 | <ul style="list-style-type: none"> - OI 31 Organiser le système de travail ; - OI 312 Organiser les différentes délégations. - OI 313 Animer une démarche participative avec les personnels et les bénévoles de l'organisation. | <ul style="list-style-type: none"> ■ Apports du management et critiques des théories du management ■ Les différents modèles de la direction ■ Déléguer : pourquoi et comment ? ■ Éthique et posture de direction ; mode de direction ; responsabilité sociale des organisation |
| CERTIFICATION UC1 ET UC2 LE 15/12/2023 | | | | | |
| 13 | 08 au 12/01/24 | 3 | Conduire une action de formation | <ul style="list-style-type: none"> - OI 341 EC de concevoir des actions de formation adaptées aux besoins des réseaux professionnels de l'organisation. - OI 342 EC de coordonner la mise en œuvre des actions de formation de formateurs décidées. - OI 343 EC d'animer des actions de formation de formateurs. - OI 344 EC de participer aux échanges professionnels dans le cadre de formation de formateur. - OI 345 EC d'évaluer des actions de formation. | <ul style="list-style-type: none"> ■ Analyser et diagnostiquer les besoins de formations ■ Appréhender les obligations légales de la formations (financement, place des OPCO...) ■ Appréhender les obligations légales de l'employeur et de la mise en œuvre d'un plan de formation ■ Elaborer des méthodes adaptées et concevoir des supports de formation ■ Encadrer, animer le groupe de stagiaires, que ce soit à distance, dans une salle ou en e-learning ■ Évaluer une formation et un dispositif de formation |
| 14 | 05 au 09/02/24 | 4 | Produire une expertise juridique de son secteur 1 | <ul style="list-style-type: none"> - OI 41 EC de produire une expertise juridique dans le champ d'activité - OI 411 EC d'évaluer les évolutions réglementaires liées à la pratique de l'activité. - OI 412 EC d'évaluer les évolutions réglementaires liées aux publics concernés par la pratique de l'activité. - OI 413 EC d'évaluer les évolutions réglementaires liées à la sécurité des équipements de la structure. | <ul style="list-style-type: none"> ■ Construire une expertise juridique en lien avec son champ d'intervention et hors du droit du travail. Identifier les lieux ressources, en extraire une synthèse. ■ Construire une ou des problématiques en lien avec son champ d'intervention, son expérience professionnelle et l'expertise juridique. <p>Travaux de groupe 1 - sur un champs d'expertise particulier correspondant à son terrain d'alternance</p> |
| RATTRAPAGE UC1 ET UC2 LE 09/02/24 | | | | | |
| 15 | 04 au 08/03/24 | 3 | Conduite stratégique du projet 1 | <ul style="list-style-type: none"> - OI 31 EC d'organiser le système de travail - OI 311 EC d'accompagner les équipes dans l'analyse de leur organisation de travail. - OI 312 EC d'organiser les différentes délégations. - OI 313 EC d'animer une démarche participative avec les personnels et les bénévoles de l'organisation. - OI 32 EC de piloter les partenariats de l'organisation - OI 321 EC d'organiser la mise en œuvre des actions partenariales. - OI 322 EC d'animer les actions partenariales. - OI 323 EC d'organiser la communication externe. - OI 323 EC d'évaluer le résultat des actions conduites en partenariat. | <ul style="list-style-type: none"> ■ La stratégie: l'analyse stratégique (problématiques, outils et méthodes), clés de succès, stratégies génériques, retour au portefeuille, manœuvres stratégiques ■ Analyser et identifier le projet organisationnel : projet tactique et stratégique, de N à N+5 ■ Définir les éléments structurants de la stratégie en prenant en compte le contexte et l'environnement ■ Lecture de différentes stratégies établies par plusieurs organisations ■ Mettre en œuvre des processus cohérents par rapport aux orientations stratégiques ■ Enjeux du partenariat et des réseaux ■ Analyse des partenariat (typologie des partenariat) et construire une stratégie ■ Analyse des réseaux (structuration interne des réseaux) et construire une stratégie |

1. LE RUBAN PÉDAGOGIQUE (SUITE)

| SEMAINE | DATES | UC | TITRE DE LA SEMAINE | OBJECTIFS | CONTENUS |
|--|--------------------------|----|--|---|---|
| 16 | 08 au 12/04/24 | 3 | Évaluation du projet de développement | <ul style="list-style-type: none"> OI 31 EC d'organiser le système de travail - OI 314 EC de définir les procédures administratives internes - OI 315 EC d'organiser la communication interne. - OI 316 EC d'organiser le contrôle qualité. - OI 33 EC de conduire l'évaluation du projet de développement - OI 331 EC de formaliser les bilans d'activité. - OI 332 EC d'analyser les écarts constatés entre les résultats et les objectifs fixés. - OI 333 EC de proposer aux instances dirigeantes de nouvelles perspectives de développement. - OI 34 EC d'organiser des actions de formation de formateurs. | <ul style="list-style-type: none"> ■ L'évaluation : différentes démarches et méthodes et adaptation aux différents contextes institutionnels ■ Évaluation quantitative, qualitative : critères, indicateurs, différents supports. ■ Les postures de l'évaluation (présenter le cycle d'un programme et de son évaluation ainsi que la charte française de l'évaluation appliqués aux politiques publiques) ■ Apports méthodologiques : présentation de la méthode « la structure objective de l'évaluation » réf. CAF, l'évaluation participative ; le triangle de la participation « financeur / opérateur / bénéficiaire »... ■ Le management de la qualité, la maîtrise des processus. Impact et critique du management et de la qualité dans nos secteurs d'intervention. ■ Analyser et appréhender les démarches RSO (responsabilité sociale des organisations) identifier et maîtriser les risques éventuels : innover et économiser, analyser et développer sa performance globale, améliorer son image vers l'extérieur , renforcer son bien être en intern |
| 17 | 6 et 7/05/24 et 3 j FOAD | 4 | Produire une expertise juridique de son secteur 2 | <ul style="list-style-type: none"> OI 42 EC d'informer des évolutions réglementaires du champ d'activité les acteurs concernés - OI 421 EC d'informer ses collaborateurs des évolutions réglementaires du champ d'activité et de leurs conséquences. - OI 422 EC d'informer les instances décisionnaires des évolutions réglementaires du champ d'activité. - OI 423 EC de mutualiser avec les partenaires extérieurs les informations concernant les évolutions réglementaires du champ d'activité. | <ul style="list-style-type: none"> ■ Construire une expertise juridique dans le temps et au regard des évolutions socio-politiques Les possibles : rapport entre collectivités et associations (mode de contractualisations...), impacts de politiques publiques, normes et bâtiments, l'espace public.... ■ Fin UC4 : Rendre compte de son expertise juridique, identifier les problématiques et différentes hypothèses en terme de perspectives, leviers d'actions. Travaux de groupe 2 - sur un champs d'expertise particulier correspondant à son terrain d'alternance |
| 18 | 10 au 14/06/24 | 3 | Mode de direction 2 | Suite semaine 1 | Analyse et retour sur semaine 1 |
| 19 | 09 au 13/09/24 | 3 | Conduite stratégique du projet 2 | Suite semaine 1 | Analyse et retour sur semaine 1 Suite et idem semaine 1 |
| CERTIFICATION UC3 ET UC4 DU 02/09 AU 12/10/24 | | | | | |
| 20 | 14 au 18/10/24 | 3 | Évaluation globale et bilan de formation | <ul style="list-style-type: none"> OI 33 EC de conduire l'évaluation du projet de développement - OI 331 EC de formaliser les bilans d'activité. - OI 332 EC d'analyser les écarts constatés entre les résultats et les objectifs fixés. - OI 333 EC de proposer aux instances dirigeantes de nouvelles perspectives de développement. | Analyse des écrits. Compléments. Évaluation |
| CERTIFICATION UC1 ET UC2 LE 12/11/24 | | | | | |

* Sous réserve des dates de vacances scolaires (éventuels changement et date en attente pour 2024)

UC1 : 6 semaines - 210 heures
UC2 : 4 semaines - 140 heures
UC3 : 7 semaines - 245 heures
UC4 : 3 semaines - 105 heures

2. LES CERTIFICATIONS

CADRE LOGIQUE DE LA CERTIFICATION

Les certifications se font regroupés UC 1 et UC2 sur une même étape et puis l'UC 3 et l'UC4.

CERTIFICATIONS UC 1 ET UC 2

La certification s'organise de la manière suivante :

→ Un écrit envoyé 10 jours avant (UC1)

→ Un entretien – soutenance de 1 heure répartie de la façon suivante :
 20' de présentation et 40' d'entretien

UC1 : EC DE CONSTRUIRE LA STRATÉGIE D'UNE ORGANISATION DE SECTEUR

→ OI 11 EC DE PRÉPARER LA PRISE DE DÉCISION STRATÉGIQUE

→ OI 12 EC D'ÉLABORER UN PROJET DE DÉVELOPPEMENT

→ OI 13 EC DE MOBILISER LES INSTANCES DIRIGEANTES ÉLUES

Afin de vérifier les capacités conformément aux recommandations de l'arrêté, nous proposons que les candidats confectionnent un dossier de 20 pages (hors annexe) décrivant tous les attendus exprimés dans le référentiel de certification. Néanmoins nous mettons une priorisation sur les Objectifs intermédiaires

→ OI 11 EC DE PRÉPARER LA PRISE DE DÉCISION STRATÉGIQUE

→ OI 112 EC d'analyser les caractéristiques économiques, sociales, politiques et culturelles du territoire de référence.

→ OI 113 EC d'analyser l'impact des politiques publiques sur l'activité de l'organisation.

Nous ne centrons pas l'évaluation certificative sur l'OI 111 et l'OI 114 car la relations au élus de l'organisation se retrouve dans l'OI 13 et la veille dans l'UC4.

→ OI 12 EC D'ÉLABORER UN PROJET DE DÉVELOPPEMENT

→ OI 123 EC d'animer une démarche d'ingénierie de projet.

→ OI 124 EC de formaliser un projet de développement.

Nous ne centrons pas l'évaluation certificative sur l'OI 121 et l'OI 122 dans la mesure où l'OI 123 animer une démarche d'ingénierie de projet s'appuie entre autres à orientations, valeurs de l'organisation et la mobilisation des ressources internes et l'OI 125 que nous retrouvons dans les mêmes termes dans l'OI 211

2. LES CERTIFICATIONS (SUITE)

→ OI 13 EC DE MOBILISER LES INSTANCES DIRIGEANTES ÉLUES

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

Le dossier sera lu par un jury composé de deux experts dont l'un au minimum en fonction de direction dans le champ d'intervention du candidat (animation socio-éducative – animation culturelle – animation sociale - éducation spécialisée – gérontologie – sports...). Le dossier fera l'objet d'une soutenance et d'un entretien d'une durée de heure avec le jury, en même temps que l'UC2.

UC2 : EC DE GÉRER LES RESSOURCES HUMAINES ET FINANCIÈRES D'UNE ORGANISATION

→ OI 21 EC DE GÉRER LES RESSOURCES HUMAINES D'UNE ORGANISATION DU SECTEUR

→ OI 22 EC DE GÉRER LES RESSOURCES FINANCIÈRES D'UNE ORGANISATION DU SECTEUR

→ OI 23 EC DE RENDRE COMPTE DE LA MISE EN ŒUVRE D'UNE DÉLÉGATION

→ OI 21 EC DE GÉRER LES RESSOURCES HUMAINES D'UNE ORGANISATION DU SECTEUR

- OI 211 EC de concevoir une stratégie de développement des ressources humaines.
- OI 212 EC d'anticiper l'évolution des besoins en personnel.
- OI 214 EC de gérer les relations sociales au sein de l'organisation.
- OI 215 EC de contrôler la gestion administrative du personnel.

Nous ne centrons pas l'évaluation certificative sur l'OI 213 et l'OI 216 car ils s'incluent dans l'OI 212.

L'évaluation certificative se construit donc autour du plan suivant :
- Conception d'une stratégie de développement des RH (OI 211) incluant aussi les enjeux de prévention et de bien être dans le travail et dans l'organisation.

- GPEC : gestion du prévisionnel des besoins, de l'organisation des recrutements, des évaluations, des évolutions professionnelles, des formations (OI 212, OI 213, OI 216)
- Organisation des la gestion administrative RH (Contrats, gestion des données administratives)
- Gestion des relations sociales (CSE...)

→ OI 22 EC DE GÉRER LES RESSOURCES FINANCIÈRES D'UNE ORGANISATION DU SECTEUR

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

→ OI 23 EC DE RENDRE COMPTE DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA DÉLÉGATION

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

CERTIFICATIONS UC 3 ET UC4

UC3 : EC DE DIRIGER UN PROJET DE DÉVELOPPEMENT

- OI 31 EC D'ORGANISER LE SYSTÈME DE TRAVAIL
- OI 32 EC DE PILOTER LES PARTENARIATS DE L'ORGANISATION
- OI 33 EC DE CONDUIRE L'ÉVALUATION DU PROJET DE DÉVELOPPEMENT
- OI 34 EC D'ORGANISER DES ACTIONS DE FORMATION DE FORMATEURS DANS LE CADRE DES RÉSEAUX PROFESSIONNELS DE L'ORGANISATION
- OI 315 EC D'ORGANISER LA COMMUNICATION INTERNE.
- OI 316 EC D'ORGANISER LE CONTRÔLE QUALITÉ.

UC4 : EC D'ORGANISER LA SÉCURITÉ DANS LE CHAMP D'ACTIVITÉ

- OI 41 EC DE PRODUIRE UNE EXPERTISE JURIDIQUE DANS LE CHAMP D'ACTIVITÉ
- OI 42 EC D'INFORMER DES ÉVOLUTIONS RÉGLEMENTAIRES DU CHAMP D'ACTIVITÉ LES ACTEURS CONCERNÉS
- OI 43 EC DE PRENDRE EN COMPTE LES NORMES RÉGLEMENTAIRES DANS LES PRISES DE DÉCISION.

Pour cette séquence nous proposons une validation sur site (comme le prévoit l'arrêté).
La position de direction oblige néanmoins à des aménagements, un jury ne peut évaluer une direction en n'importe quelle situation au risque de

2. LES CERTIFICATIONS (SUITE)

généraliser des dysfonctionnements voire des conflits. Cette situation devra donc être étudiée attentivement et assez tôt pour la rendre faisable. Elle fera l'objet d'un échange avec le tuteur et les responsables hiérarchiques (direction générale, CA...) s'ils/elles sont différents.

La certification de l'UC 3 se déroule donc au cours d'une réunion de 1h30 ou 2h00. Cette réunion doit concerner au choix ou de manière cumulées : l'équipe de direction ; le CA (conseil d'administration, commission, conseil municipal...) ; des partenaires associatifs et/ou institutionnels

Cette réunion permettra de reprendre l'évaluation du projet de développement de l'organisation menée dans le cadre de la formation (évaluation finale, point d'étape). L'exposé (écrit et soutenance) permet d'aborder l'ensemble des éléments de l'UC3 et donc compléter les objets abordés pendant la réunion.

Deux experts dont un du champ d'intervention du candidat (animation socio-éducative – animation culturelle – animation sociale - éducation spécialisée – gérontologie – sports...) participeront à cette présentation au même titre que les autres acteurs. A l'issue de la réunion et de l'entretien, les experts évalueront et rendront compte de leur avis au regard des grilles de certification.

La certification UC 4 fait l'objet d'un écrit de 20 pages (à rendre 10 jours avant la réunion concernant l'UC3) autour de la question réglementaire et des enjeux en lien avec l'actualité de l'organisation. Cet écrit doit s'appuyer à la fois sur son alternance et sur les actions de terrain. Il doit faire ressortir des problématiques et des stratégies mise en œuvre ou à mettre en œuvre dans le cadre professionnels pour répondre à ces enjeux.

Les certifications de l'UC 3 et l'UC 4 font l'objet d'un entretien d'une heure à la suite de la réunion (15' pour l'UC4 et 45' pour l'UC3)

Pour le rattrapage il est proposé de ne pas refaire de séance (réunion) dans la mesure où il est difficile de provoquer une réunion avec des instances dirigeantes dans les délais de 1 ou 2 mois au plus. Il est donc proposé de faire un écrit suivi d'une soutenance allongée de 30'.

UC 3 EC DE DIRIGER UN PROJET DE DÉVELOPPEMENT

- OI 31 EC D'ORGANISER LE SYSTÈME DE TRAVAIL
- OI 312 EC D'ORGANISER LES DIFFÉRENTES DÉLÉGATIONS.
- OI 313 EC D'ANIMER UNE DÉMARCHÉ PARTICIPATIVE AVEC LES PERSONNELS ET LES BÉNÉVOLES DE L'ORGANISATION.
- OI 315 EC D'ORGANISER LA COMMUNICATION INTERNE.

Nous ne centrons pas l'évaluation certificative sur l'OI 311 dans la mesure où les enjeux d'évaluation, d'accompagnement, d'évolution vont se retrouver dans l'OI 212 (GPEC) et dans l'OI 34 dans le cadre des actions de formation. De même l'OI 314 (procédures administratives internes) se retrouve sur l'OI 21. L'OI 316 sur l'organisation du contrôle qualité s'inclue dans l'OI 33 dans l'évaluation. La qualité (avec une logique de référentiel partagé et diagnostic externe) correspond à un processus d'évaluation et qui aujourd'hui n'est pas une obligation à l'ensemble des champs professionnels.

→ OI 32 EC DE PILOTER LES PARTENARIATS DE L'ORGANISATION

- OI 321 EC d'organiser la mise en œuvre des actions partenariales.
- OI 322 EC d'animer les actions partenariales.
- OI 324 EC d'évaluer le résultat des actions conduites en partenariat.

Nous ne centrons pas l'évaluation certificative sur l'OI 323 dans la mesure où le partenariat ne fait pas forcément l'objet d'une communication externe et que les questions de communication sont abordés de manière transversale.

→ OI 33 EC DE CONDUIRE L'ÉVALUATION DU PROJET DE DÉVELOPPEMENT

- OI 331 EC de formaliser les bilans d'activité.
- OI 332 EC d'analyser les écarts constatés entre les résultats et les objectifs fixés.
- OI 333 EC de proposer aux instances dirigeantes de nouvelles perspectives de développement.

→ OI 34 EC D'ORGANISER DES ACTIONS DE FORMATION DE FORMATEURS DANS LE CADRE DES RÉSEAUX PROFESSIONNELS DE L'ORGANISATION

- OI 341 EC de concevoir des actions de formation adaptées aux besoins des réseaux professionnels de l'organisation.
- OI 342 EC de coordonner la mise en œuvre des actions de formation de formateurs décidées.
- OI 343 EC d'animer des actions de formation de formateurs.
- OI 344 EC de participer aux échanges professionnels dans le cadre de formation de formateur.
- OI 345 EC d'évaluer des actions de formation.

Cette OI 34 à partir d'un travail réalisé en OI 21 (évaluation des professionnelles) a pour objectif de concevoir un cadre de formation (plan de formation globale), de délégué (interne ou prestation) certaines formations et d'en animer quelques – unes ainsi que de pouvoir l'évaluer (impacts pour les professionnels et pour l'organisation) A ce titre l'OI 344 est transversale (non centrale en tant que tel dans l'évaluation certificative)

2. LES CERTIFICATIONS (SUITE)

UC 4 EC D'ORGANISER LA SÉCURITÉ DANS LE CHAMP D'ACTIVITÉ

- OI 41 EC DE PRODUIRE UNE EXPERTISE JURIDIQUE DANS LE CHAMP D'ACTIVITÉ
- OI 411 EC D'ÉVALUER LES ÉVOLUTIONS RÉGLEMENTAIRES LIÉES À LA PRATIQUE DE L'ACTIVITÉ.
- OI 412 EC D'ÉVALUER LES ÉVOLUTIONS RÉGLEMENTAIRES LIÉES AUX PUBLICS CONCERNÉS PAR LA PRATIQUE DE L'ACTIVITÉ.
- OI 413 EC D'ÉVALUER LES ÉVOLUTIONS RÉGLEMENTAIRES LIÉES À LA SÉCURITÉ DES ÉQUIPEMENTS DE LA STRUCTURE.

En 20 pages il semble difficile de construire une expertise (même référencée et non détaillée) en 20 pages. Il sera donc demandé une déclinaison d'un de ces trois OI et d'explicitier le choix au regard du contexte professionnel.

- OI 42 EC D'INFORMER DES ÉVOLUTIONS RÉGLEMENTAIRES DU CHAMP D'ACTIVITÉ LES ACTEURS CONCERNÉS
- OI 421 EC d'informer ses collaborateurs des évolutions réglementaires du champ d'activité et de leurs conséquences.
- OI 422 EC d'informer les instances décisionnaires des évolutions réglementaires du champ d'activité.

Nous ne centrons pas l'évaluation certificative sur l'OI 423 se retrouvant globalement dans l'OI 41

- OI 43 EC DE PRENDRE EN COMPTE LES NORMES RÉGLEMENTAIRES DANS LES PRISES DE DÉCISION
- OI 431 EC d'évaluer l'impact des évolutions réglementaires dans la mise en œuvre de l'activité.
- OI 432 EC de prendre des décisions conservatoires.
- OI 443 EC de préparer la prise de décision.

Nous ne centrons pas l'évaluation certificative sur l'OI 431 se retrouvant globalement dans l'OI 41.

3. CALENDRIER DE CERTIFICATIONS

CERTIFICATIONS UC 1 ET UC 2

Première période de certification : 15/12/24
Deuxième période de certification : 09/02/24

CERTIFICATIONS UC3 ET UC4

Première période de certification : 02/09/2024 au 12/10/2024
Deuxième période de certification : 27/09/2024

La commission d'évaluation globale réunissant les évaluateurs se réunira au début des journées de certification pour harmoniser et établir les propositions définitives d'évaluation individuelle. Les propositions des commissions sont communiquées aux candidats en lui précisant leur caractère provisoire en attente de validation par le Jury DESJEPS. Lors des évaluations sur site, une réunion d'harmonisation sera proposée en amont et un entretien à trois (avec le responsable de formation) après la séance et la soutenance.





CONTACTS

CEMÉA PAYS DE LA LOIRE

Secteur Animation Professionnelle
102 rue Saint Jacques
44200 Nantes
Tél : 02 51 86 02 61
animpro@cemea-pdll.org

ANTENNE SARTHE

71 avenue Yzeux
72000 Le Mans

ANTENNE MAINE ET LOIRE

2 rue Marcel Pagnol
49000 Angers

ANTENNE SAINT NAZAIRE

9 rue du 28 février 1943
44600 Saint Nazaire

Les Cemea
c'est aussi
...

DES STAGES
BAFA
ET BAFD

DES FORMATIONS
ÉCOLES
COLLÈGES
LYCÉES

DES ACTIONS
PETITE
ENFANCE

DES FORMATIONS
AUTOUR DU
HANDICAP

DES FORMATIONS
ÉDUCATION AUX
MÉDIAS ET
PRATIQUES
NUMÉRIQUES

