

PROGRAMME DE LA FORMATION

DES JEPS
Animation socio-éducative ou culturelle
Direction de structure et de projets
Blois 2020-2022

ORGANISATION PEDAGOGIQUE DE LA FORMATION

UC	Intitulé des OTI	Dates		Volume horaire	
		Entreprise	Centre	Entreprise	Centre
1	Construire la stratégie d'une organisation du secteur	20.01.2020 16.03.2022	16.01.2020 17.03.2022	240 h	240 h
2	Gérer les ressources humaines et financières d'une organisation du secteur	11.05.2020 18.06.2021	07.05.2020 19.06.2021	230 h	230 h
3	Diriger un projet de développement	11.05.2020 01.12.2021	07.05.2020 03.12.2021	130 h	130 h
4	Organiser la sécurité dans le champ d'activité	11.05.2020 19.05.2021	07.05.2020 21.05.2021	100 h	100 h
Total DES JEPS				700 h Minimum	700 h

Cette formation concerne principalement des professionnels occupant des postes :

- De directeurs de service (éducation, enfance-jeunesse, culturel, développement local...)
- De responsables de secteur (enfance, jeunesse, sport, culture...)
- De chefs de projets (culturels, de développement social...)
- De directeurs d'équipements, de structures (Centre sociaux, structures médico-sociales...).
- Directeurs, « délégués », d'associations locales, départementales ou Régionales
- Directeur de centre de formation
- ...

La formation va être centrée autour de ces fonctions de Direction/pilote de projet de développement et intègrera de manière forte la notion « de prise de décision stratégique ». En effet, ces professionnels sont souvent sous l'autorité d'élu (associatifs, de collectivités) et doivent placer leurs compétences, leur expertise, au service des décideurs. La formation, de part son référentiel et RESPIRE, par son projet, se **situant dans le champ de l'Education Populaire, cette fonction sera abordée dans le cadre d'une posture « d'accompagnement à la prise de décision stratégique et éclairée ».**

Il semble donc extrêmement important, par souci de cohérence et pour une efficacité pédagogique évidente, d'inscrire cette formation dans une démarche d'accompagnement et, par conséquent, d'expérimentation active.

Il y aura donc lieu d'être vigilant quant aux démarches de formation mises en place, **au rôle, positionnement et postures adoptées par le coordinateur de la formation.** L'acquisition des compétences visées et l'identité professionnelle des stagiaires en dépendront.

Des projets de formation seront conçus, mis en œuvre et évalués par les stagiaires (par binômes) tout au long de la formation, accompagnés par l'équipe de formateurs. Un projet collectif de mise en place d'une opération à dimension régionale sur 2 jours viendra clore le projet de formation.

STRUCTURATION DE LA FORMATION :

La formation s'organisera à raison de regroupements en centre de 2x2 jours mensuels, structurés de la manière suivante :

De janvier 2020 à septembre 2020 :

- ⇒ 2 jours de formation organisés autour d'une démarche de diagnostic de l'organisation (et du territoire) de chaque stagiaire. Ces deux jours de formation leur apporteront les connaissances, les démarches et les outils nécessaires. Ils s'organiseront autour d'un socle de contenus « généraux » et intègreront tout un ensemble de contenus déterminés en fonction des besoins spécifiques de chacun.

Ces deux journées pourront donner lieu à des allègements de formation définis lors du positionnement.

- ⇒ 2 jours de formations structurés en 4 temps distincts :
 - ½ journée consacrée à des apports, des débats centrés sur l'actualité du secteur éducatif et social, elle permettront de travailler sur « l'identité professionnelle » des stagiaires et de s'approprier les problématiques liées à l'évolution du secteur, des organisations, des politiques, des métiers...
 - ½ journée ou, en petits groupes, les stagiaires présenteront l'avancé de leur travail concernant leur projet de développement et associeront les autres stagiaires à leur réflexion méthodologique par l'animation de méthodes et d'outils prévus à cet effet.
 - ½ journée organisée autour de groupes de projets (2 à 3 personnes) en charge d'organiser pour la suite de la formation, des journées de formation à destination des autres stagiaires et de professionnels
 - ½ journée de travail individuel pour préparer leurs projets et les certifications, accompagné par les formateurs

Ces deux journées ne pourront pas donner lieu à des allègements de formation.

De septembre 2020 à mars 2022

- ⇒ 2 journées de formation ou nous aborderons à travers nos interventions l'ensemble des apports, en termes de démarche, de méthodologie et d'outils, nécessaire à la mise en place des projets de formation et des projets de développement, supports aux certifications des UC1 et 2.

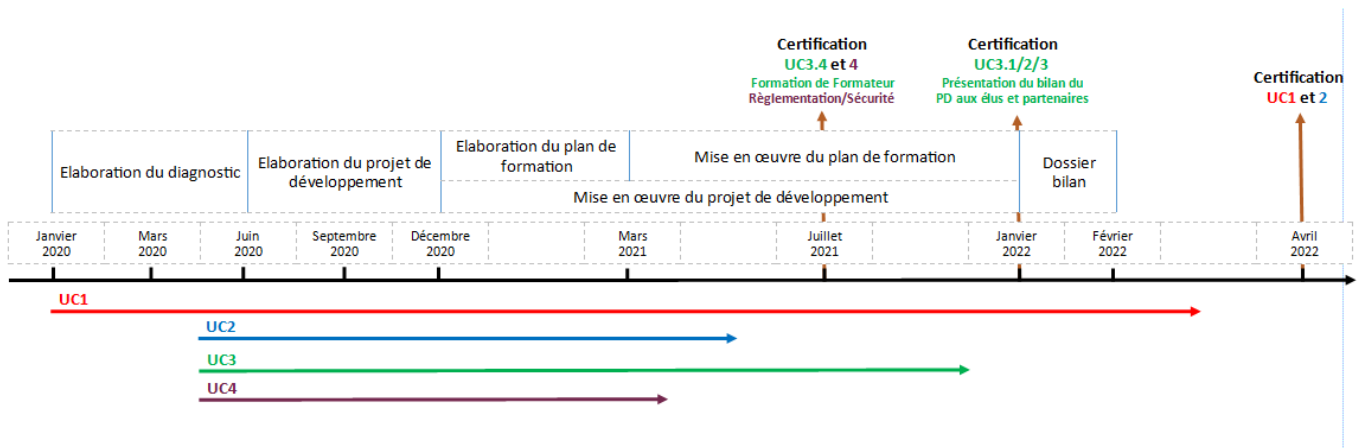
Ces deux journées pourront donner lieu à des allègements de formation définis lors du positionnement.

- ⇒ 2 jours de formations structurés en 4 temps distincts :
- ½ journée consacrée à des apports, des débats centrés sur l'actualité du secteur éducatif et social, elle permettront de travailler sur « l'identité professionnelle » des stagiaires et de s'approprier les problématiques liées à l'évolution du secteur, des organisations, des politiques, des métiers...
 - ½ journée de travail sur un projet collectif dont l'objet sera l'organisation d'une manifestation à destination de professionnels, de dimension Régionale **ou** ½ journée organisée autour de groupes de projets (2 à 3 personnes) en charge d'organiser pour la suite de la formation, des journées de formation à destination des autres stagiaires et de professionnels
 - 1 journée organisée et animée par les stagiaires, sous forme de journées de formation, de rencontres et d'échanges, ou nous accueillerons d'autres professionnels, autour de thématiques liées aux contenus de formation plus centrés sur le sens des projets, la connaissance des publics, partenaires, dispositifs... **ou** 1 journée ou, en petits groupes, les stagiaires présenteront l'avancé de leur travail concernant leur projet de développement et associeront les autres stagiaires à leur réflexion méthodologique. (en alternance)

Semaine du 04 au 08 Avril 2022

La formation se terminera par une semaine de 35h qui intégrera la mise en place de deux jours de « séminaire » Régional, conçus dans le cadre du projet collectif et organisé, animé par les stagiaires.

<i>Installation des espaces d'accueils</i>	<i>Séminaire</i>	<i>Bilan de l'opération</i>	<i>Bilan de la formation</i>
--	------------------	-----------------------------	------------------------------



Janvier 2020 à septembre 2020

Travail sur les pratiques, les organisations des stagiaires	Intervenant Expert	Apports « Culture Professionnelle »	Travail Individuel
Recherches Ou apports	Réinvestissement Synthèse	Groupes de Projet « séminaire »	Ateliers Collaboratifs

Septembre 2020 à mars 2022

Travail sur les pratiques, les organisations des stagiaires	Intervenant Expert	Intervention/ débats « Culture Professionnelle »	« séminaire »	OU	Intervention/ débats « Culture Professionnelle »	Ateliers Collaboratifs
Recherches Ou apports	Réinvestissement Synthèse	Groupes de Projet « séminaire »			Projet Collectif	

DOMAINE DE COMPETENCE 1 : PILOTER UN DIAGNOSTIC PARTAGE ET CONCEVOIR UN PROJET DE DEVELOPPEMENT.

Unité de compétences capitalisables concernées :

- UC1 : Construire la stratégie d'une organisation du secteur
- UC2 : Gérer les ressources humaines et financières d'une organisation du secteur

a - les objectifs pédagogiques opérationnels :

A la fin de ce module de formation, les stagiaires seront capables de présenter **un diagnostic de l'organisation et de son territoire et de sa direction, ainsi qu'un projet de développement de l'organisation, son pilotage** comprenant :

- ⇒ Une présentation du projet de l'organisation et une analyse de sa mise en œuvre
- ⇒ Une présentation du(des) champ(s) dans le(s)quel(s) l'organisation intervient, notamment des politiques publiques en œuvre
- ⇒ Une analyse du territoire dans lequel l'organisation inscrit son action
- ⇒ Une analyse du fonctionnement de l'organisation, de sa direction, de sa gouvernance
- ⇒ Une analyse des réseaux et des partenaires de l'organisation
- ⇒ Une analyse de son modèle économique
- ⇒ Une analyse de la gestion des ressources humaines au sein de l'organisation
- ⇒ Une analyse de sa direction de l'organisation
- ⇒ Le descriptif de la démarche d'implication (espaces, temps, structures, outils...) pour chaque type d'acteurs (élus, salariés, bénévoles, partenaires...) et des modalités de prise de décision.
- ⇒ La présentation du projet de développement de l'organisation, de son pilotage et de sa mise en œuvre.

Ce premier module de formation est conçu selon une démarche d'accompagnement à l'élaboration d'un diagnostic et d'un projet de développement dans le but de construire la stratégie de développement de l'organisation intégrant une dimension forte d'implication des personnels et des décideurs (élus par exemple) dans son élaboration et sa mise en œuvre.

Modalités d'acquisition progressive des compétences et d'évaluation formative

« L'évaluation formative intervient au cours de l'apprentissage et permet de situer la progression de l'élève par rapport à l'objectif donné. Toute différenciation de l'enseignement appelle une évaluation formative autrement dit une évaluation censée aider l'élève à apprendre. Une évaluation à travers des situations de résolution de problèmes, ne peut passer que par l'observation individualisée d'une pratique, dans le cadre d'une tâche (...). Savoir et vouloir impliquer les apprenants dans l'évaluation de leurs compétences, en explicitant et débattant les objectifs et les critères, en favorisant l'évaluation mutuelle, les bilans de savoirs, l'auto-évaluation. »

(D'après Philippe Perrenoud)

Adhérant à cette « définition » de l'évaluation formative, nous ne mettrons pas de temps spécifiques d'évaluation sous forme de contrôle des connaissances ou de mises en situations « notées ».

La conduite de la formation selon une démarche d'accompagnement individualisé à la mise en œuvre des projets individuels de formation des stagiaires permettra d'accompagner l'acquisition progressive des compétences. Cette démarche s'appuiera sur des temps d'évaluation structurés comme suit :

3h mensuellement seront consacrées au partage de la réflexion, des démarches, des méthodes, des outils... de chaque stagiaire avec les autres stagiaires et le formateur. 2 stagiaires par regroupement prépareront ce partage et l'animeront. Il permettra au groupe d'interroger, de conseiller, d'alimenter le travail de chacun et par conséquent le sien.

Des entretiens individuels (formateur/stagiaire) seront également programmés chaque trimestre, dans le cadre de la préparation de ces temps de partage, afin que le coordinateur de formation puisse évaluer concrètement et précisément la

progression du travail. Ils permettront d'envisager des remédiations en centre, comme en entreprise, par l'adaptation du dispositif en fonction des besoins individuels. C'est à partir de ce travail que seront programmées les rencontres tuteurs car il est très important que celui-ci participe aux évaluations formatives.

Ces rencontres et ces temps d'échanges permettront également de modifier le programme de la formation en y intégrant des contenus en fonction des besoins et des acquis identifiés.

Le dispositif d'accompagnement de l'alternance décrit plus loin contribue également à l'évaluation progressive du développement des compétences des stagiaires.

Les contenus de formation

- ⇒ L'éducation populaire, les évolutions sociétales, la mondialisation, l'économie sociale et solidaire...
- ⇒ Culture et identité professionnelle dans le champ de l'éducation et du social
- ⇒ Sociologie des organisations
- ⇒ La démarche diagnostic, piloter un diagnostic partagé
- ⇒ Analyse d'un territoire : données socio-économiques, environnementale, politique...
- ⇒ Les politiques Publiques, culturelles, sociales et médico-sociales
- ⇒ L'analyse statistique, l'analyse systémique
- ⇒ Analyse du fonctionnement de l'organisation : les structures, les hommes et les systèmes
- ⇒ Analyse et gestion financière, le contrôle financier
- ⇒ Les modèles économiques
- ⇒ Subventions, mécénat, parrainage
- ⇒ Partenariats et réseaux
- ⇒ La démarche qualité
- ⇒ Les organisations de l'Economie Sociale et Solidaire
- ⇒ Bénévolat, engagement et implication des élus
- ⇒ Autorité, délégation, gestion et contrôle
- ⇒ Les différentes formes de management
- ⇒ Le concept de gouvernance, de « bonne gouvernance » resitué dans le champ de l'éducation populaire
- ⇒ La Gestion des ressources humaines, les dispositifs et outils de gestion des personnels, les instances du personnel
- ⇒ Les politiques liées à l'emploi, la gestion prévisionnelle des emplois
- ⇒ Droit du travail
- ⇒ L'approche stratégique : déterminer les enjeux et faire un choix stratégique
- ⇒ Construire, rédiger et présenter des analyses
- ⇒ Créer et animer des espaces collaboratifs
- ⇒ Entreprise libérée et organisation classique
- ⇒ Le concept et les démarches d'accompagnement
- ⇒ Ingénierie de projet
- ⇒ Problématique, axes de développement et organisation du travail
- ⇒ .

Durée de la période en centre de formation : 470 h

Alternance : élaboration d'un diagnostic de l'organisation et de son territoire.

Modalités d'accompagnement pédagogique pour les candidats ayant été ajournés lors du premier passage en évaluation certificative

Une rencontre tripartite Stagiaire/tuteur/coordonateur aura lieu systématiquement pour les personnes ayant échoué à une certification. Elle définira un dispositif d'accompagnement individualisé pour permettre l'acquisition des compétences non acquises. **Ce dispositif sera formalisé et contractualisé entre les trois parties.**

DOMAINE DE COMPETENCE 2 : DIRIGER ET EVALUER UN PROJET DE DEVELOPPEMENT DE L'ORGANISATION

Unité de compétences capitalisables concernées :

- UC3 : EC de diriger un projet de développement
- UC4 : EC d'organiser la sécurité dans le champ d'activité

Objectifs pédagogiques opérationnels

A la fin de ce module de formation, les stagiaires seront capables de présenter l'ensemble des moyens mis en œuvre au service du projet de développement de l'organisation, notamment en ce qui concerne l'évolution de l'organisation des ressources humaines et le développement de leurs compétences, comprenant :

- ⇒ L'évolution de l'organisation, de son fonctionnement, de son management, des procédures...
- ⇒ L'organisation de la qualité, de son contrôle
- ⇒ L'évolution des relations de l'organisation avec son environnement, ses acteurs, son ancrage territorial
- ⇒ Un plan de formation des acteurs (salariés, bénévoles, partenaires...), notamment des chefs de projet, responsables de secteurs, chefs d'équipe..., comprenant des actions spécifiques de formation de formateurs
- ⇒ Le dispositif d'évaluation du projet de développement sur du court, moyen et long terme
- ⇒ Les résultats de l'évaluation et les perspectives pour l'organisation

Modalités d'acquisition progressive des compétences et d'évaluation formative

L'approche est strictement identique à celle présentée pour le DC1.

Contenus de formation détaillés

- ⇒ Construire, rédiger et présenter des analyses
- ⇒ Créer et animer des espaces collaboratifs
- ⇒ Entreprise libérée et organisation classique
- ⇒ Le concept et les démarches d'accompagnement
- ⇒ Ingénierie de projet
- ⇒ Problématique, axes de développement et organisation du travail
- ⇒ Plan de financement et financeurs
- ⇒ La formation professionnelle continue, le plan de formation, les acteurs, les financements
- ⇒ L'entreprise formatrice, apprenante et qualifiante
- ⇒ La compétence individuelle, collective et organisationnelle
- ⇒ La communication : plan, techniques et supports
- ⇒ Le cadre réglementaire lié aux différents champs d'intervention, types de structure, types de public et de territoire
- ⇒ Normes, dispositifs et réglementation en termes de sécurité et d'hygiène, des espaces, équipements et activités
- ⇒ La protection de l'enfance en France
- ⇒ Dispositifs, démarches et outils d'évaluation d'un projet de développement
- ⇒ Rapport d'activité, financier, bilan et compte de résultat
- ⇒ Technique de présentation, d'argumentation, de négociation
- ⇒ Gestion de conflits

Durée de la période en centre de formation : 200h

Alternance : mise en place d'une démarche d'élaboration de projet partagée et du plan restructuration de l'organisation et de formation des acteurs.

Modalités d'accompagnement pédagogique pour les candidats ayant été ajournés lors du premier passage en évaluation certificative

Une rencontre tripartite Stagiaire/tuteur/coordonateur aura lieu systématiquement pour les personnes ayant échoué à une certification. Elle définira un dispositif d'accompagnement individualisé pour permettre l'acquisition des compétences non acquises. **Ce dispositif sera formalisé et contractualisé entre les trois parties.**

Dans le cadre de la mise en œuvre d'une démarche d'alternance intégrative, le processus d'acquisition de compétence peut être (très schématiquement) décliné en trois étapes successives :

1. **En entreprise** : chaque période de regroupement en centre de formation sera préparée par un travail de production et/ou de recherche en entreprise, sur la base d'une commande, mais exécuté en fonction des ressources propres à chacun.
2. **En centre** : En fonction des thèmes de travail et quand cela sera possible, les différents temps de formation débuteront par un travail de présentation des modes de fonctionnement, des démarches mises en œuvre, des pratiques observées dans les entreprises, voire des résultats des recherches effectuées par les stagiaires pour les besoins de la formation, selon les apprentissages ciblés. Ce travail permettra aux formateurs et aux stagiaires de formaliser leurs représentations et les procédures liées à leurs pratiques professionnelles, la prise de recul sera facilitée par la confrontation des pratiques..., et permettra d'initier le travail de déstructurations/restructuration cognitive nécessaire à l'acquisition de nouvelles compétences. Les périodes en entreprise permettront également d'outiller les stagiaires grâce à des apports théoriques et méthodologiques, des groupes de production ou encore la participation à des projets qui se dérouleront dans les structures de notre réseau.
3. **En entreprise** : Utilisation des méthodes, démarches, outils abordés en formation pour poursuivre le travail de production et/ou de conception prévu, rendu nécessaire par les certifications. Ce travail se poursuivra sur plusieurs cycles de manière à permettre l'expérimentation progressive.

Un cadre général sécurisant sera nécessaire pour permettre à cette approche de se mettre en place dans le respect des individus et de leur identité. La présence systématique du coordonnateur de formation sur ces temps d'accueil et d'échange de pratiques est très importante. Celui-ci devra se positionner dans une démarche d'accompagnement et adopter les postures s'y référant. **Démarche recherche/action ?**

Ruban Pédagogique

	Dates	Divers	Périodes de formation en		Evaluation certificative	
			Entre prise	Centre	1 ^{er} passage	Rattrapage
	01/03/2019 au 18/10/2019	Inscriptions				
	21/11/2019	Selections				
	05-06/12/2019 et 19-20/12/2019	Positionnement				
	19/12/2019	Réunion Employeurs				
1	16.17/01/2020			UC1 La démarche diagnostique		
2	30.31/01/2020					
3	13.14/02/2020			UC1 Les politiques publics		
4	27.28/02/2020					
5	12.13/03/2020			UC1 Les politiques sociales		
6	26.27/03/2020					
7	09.10/04/2020			UC1 L'analyse statistique		
8	23.24/04/2020					
9	07.08/05/2020			UC1.2.3 ET 4 Le fonctionnement d'une organisation		
10	21.22/05/2020					
11	04.05/06/2020			UC1 UC2 Budgétisation et analyse financière		
12	18.19/06/2020					
13	02.03/07/2020			UC2 Le diagnostique compétences		
14	10.11/09/2020					
15	24.25/09/2020			UC1 Projet stratégique, approche méthodologique		
16	08.09/10/2020					
17	22.23/10/2020			UC3 Piloter et évaluer un projet stratégique		

18	05.06/11/2020				
19	19.20/11/2020			UC1 UC3 Accompagnement et projet partagé	
20	03.04/12/2020				
21	17.18/12/2020			UC4 Laïcité et VRL	
22	14.15/01/2021				
23	28.29/01/2021			UC2 UC3 UC4 Droit du travail	
24	11.12/02/2021				
25	25.26/02/2021			UC2 UC3 UC4 Organisation de la formation professionnelle	
26	11.12/03/2021				
27	25.26/03/2021			UC4 Protection de l'enfance	
28	08.09/04/2021				
29	22.23/04/2021			UC4 Responsabilité, sécurité, législation	
30	06.07/05/2021				
31	20.21/05/2021			UC2 UC4 Comptabilité	
32	04.05/06/2021				
33	18.19/06/2021			UC2 UC3 Manager les RH au service d'un projet	UC3.4-UC4
34	01.02/07/2021				
35	09.10/09/2021			UC1 Rechercher des financements	
36	23.24/09/2021				
37	07.08/10/2021			UC3 Partenariats et réseaux	
38	21.22/10/2021				
39	04.05/11.2021			UC1 Services publics et relations aux usagers	UC3.4-UC4
40	18.19/11/2021				
41	02.03/12/2021			UC3 Le plan de communication	

42	16.17/12/2021				UC3.1/2/3	
43	13.14/01/2022			UC1 Mondialisation et interculturelité		
44	27.28/01/2022				UC3.1/2/3	
45	03.04/02/2022			UC1 Familles et parentalité		
46	17.18/02/2022					
47	03.04/03/2022			UC1 L'organisation numérique		
48	17/03/2022					
49	Du 4 au 8/04/2022			Séminaire Régional		UC3.1/2/3
		12 mai 2022			UC1-UC2	
		10 novembre 2022				UC1-UC2