



N° Siret : 327 215 620 00045
APE : 8559A
N° Existence : 84 69 19578 69

**Association Régionale pour la Formation
Au Travail Socio-Éducatif et aux
Métiers de l'Animation**

Résidence F. Béguier - UCJG - 1 rue de Charny – 69100 Villeurbanne
 04 78 03 17 11 - Email arfatsema.direction@orange.fr – site Web : www.arfatsema.fr

FICHE EVALUATION AVANT FORMATION STRUCTURE EMPLOYEUR

DESJEPS - PROMO 2025-2027

DIPLOME D'ETAT SUPERIEUR DE LA JEUNESSE, DE L'EDUCATION POPULAIRE ET DU SPORT

SPECIALITE « ANIMATION SOCIO-EDUCATIVE, CULTURELLE ET/OU SPORTIVE »

MENTION « DIRECTION DE STRUCTURE ET DE PROJET »

RNCP39931

SITUATION PROFESSIONNELLE					
INFORMATIONS SUR LA STRUCTURE					
Dénomination	..				
Adresse	..				
Code postal	..	Ville	..		
Téléphone	..	E-mail	..	@	..
Site Web	..				
Contact dans l'entreprise	Employeur : M. Mme :				
Tél. (LD) :	Fonction :	Email :			
		Suivi Administratif : M. Mme :			
Tél. (LD) :	Fonction :	Email :			
		Suivi Facturation M. Mme :			
Tél. (LD) :	Fonction :	Email :			

INFORMATIONS SUR LA FONCTION DU CANDIDAT					
Intitulé du poste occupé	..	Mission principale ..			
Convention collective	..	Groupe ..			
TYPE DE CONTRAT DE TRAVAIL					
CDI					
CDD	Date de début :	/	/	Date de fin :	/
C. Prof.	Date de début :	/	/	Date de fin :	/
Autre	Précisez :	..			

C. Prof. = Contrat de Professionnalisation

HANDICAP : Si le candidat est porteur d'un handicap (reconnu RQTH ou non), merci de le préciser OUI NON °°
Afin de pouvoir orienter et préparer de façon la plus adaptée possible le parcours de formation.

Pièces à fournir demandées par la DRAJES

- Pour les personnes en situation de handicap, fournir l'**avis d'un médecin agréé par les FF Handisport ou de sport adapté ou désigné par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées**, sur la nécessité d'aménager, le cas échéant, la formation ou les épreuves certificatives, selon la certification visée.

ENGAGEMENT DE LA STRUCTURE EMPLOYEUR SUR LA NATURE DES MISSIONS ET TACHES CONFIÉES.

FOURNIR LES JUSTIFICATIFS SUIVANTS :

Copie de la fiche de poste ou des missions actuelles

Cette fiche remplie datée et signée

Document écrit d'engagement de la structure employeur sur la nature des missions et des tâches confiées au salarié durant la formation.

Ce document fera apparaître les conditions données au salarié / stagiaire en formation pour être sur des missions de **Directeur de structure d'animation sociale**, en adéquation avec les exigences du DESJEPS :

- Bloc 1 : Construire, avec les instances de gouvernance, la stratégie de développement d'une structure dans le domaine de l'animation socio-éducative, culturelle et/ou sportive
- Bloc 2 – Concevoir et diriger un projet de développement de structure dans le domaine de l'animation socio-éducative, culturelle et/ou sportive
- Bloc 3 – Manager l'équipe et gérer les ressources humaines et la démarche « Qualité, Sécurité, Santé au Travail et Environnement » d'une structure dans le domaine de l'animation socio-éducative, culturelle et/ou sportive
- Bloc 4 – Assurer la gestion financière, matérielle et administrative d'une structure dans le domaine de l'animation socio-éducative, culturelle et / ou sportive

Cet engagement sera rédigé sur papier libre, et signé par le représentant employeur.

(En cas de difficultés, nous contacter pour de plus amples informations concernant ce document).

Liste des missions confiées au stagiaire en lien avec le référentiel

Bloc 1 : Construire, avec les instances de gouvernance, la stratégie de développement d'une structure dans le domaine de l'animation socio-éducative, culturelle et/ou sportive

ACTIVITÉS DU RÉFÉRENTIEL	COMPÉTENCES DU REFERENTIEL	ATTENDUS	MISSION CONFIÉE AVEC AIDE	MISSION CONFIÉE SANS AIDE	MISSION NON CONFIÉE
Conduite d'un diagnostic de l'environnement territorial, politique et partenarial de la structure	Analyser les caractéristiques du territoire de référence et des publics-cibles de la structure, notamment les plus fragiles et en situation de handicap, en tenant compte de dimensions économiques, sociales et politiques, en vue de repérer les enjeux, la demande, les ressources et les besoins du territoire	<p>Le candidat analyse les résultats du diagnostic territorial conduit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il s'appuie sur des données qualitatives et / ou quantitatives récentes et documentées pour analyser les caractéristiques du territoire de référence et des publics-cibles de la structure, en couvrant les dimensions suivantes : dimension économique, sociale et politique (politique éducative, et/ou culturelle, et/ou sportive, ...) - Il explicite et argumente l'analyse des enjeux sociaux et / ou sociétaux, des transitions voire ruptures à accompagner sur le plan local, en s'appuyant sur l'analyse des caractéristiques du territoire, - Il analyse l'impact potentiel de ces enjeux sur l'évolution des besoins et de la demande des publics-cibles de la structure, à court et à moyen termes, avec une attention particulière pour les publics vulnérables, fragiles ou en situation de handicap 	Oui / Non Oui / Non Oui / Non	Oui / Non Oui / Non Oui / Non	Oui / Non Oui / Non Oui / Non
	Analyser l'évolution des politiques publiques dans les domaines de la jeunesse, de l'éducation populaire et / ou du sport ainsi que les dispositifs publics mobilisables sur le	<p>Le candidat analyse les politiques et dispositifs publics :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il argumente la méthodologie et les choix réalisés pour mettre en place et conduire la démarche de veille - Il explicite de manière synthétique quels sont les politiques publiques actuelles et les dispositifs publics 	Oui / Non Oui / Non	Oui / Non Oui / Non	Oui / Non Oui / Non

	territoire dans les domaines d'intervention de la structure, en mettant en place une démarche de veille, en vue de repérer leurs impacts actuels et potentiels sur la structure	mobilisables sur le territoire en lien avec les activités de la structure - Il explicite et argumente son analyse des impacts des politiques et dispositifs publics sur la structure, en abordant les impacts suivants : impacts sur le positionnement stratégique ou la mission de la structure, impacts sur les activités de la structure, impacts sur la politique et les pratiques partenariales de la structure, impacts sur le financement et/ou sur le modèle économique de la structure	Oui / Non Oui / Non	Oui / Non Oui / Non	Oui / Non Oui / Non
Conduite d'un diagnostic interne de la structure	Analyser le fonctionnement interne de la structure, en tenant compte de son identité, de son évolution dans le temps et de ses orientations et pratiques actuelles, afin d'alimenter la prise de décision stratégique	Le candidat réalise un état des lieux et une analyse du fonctionnement interne de la structure et formule des propositions : - Il explicite les valeurs, la culture et les objectifs de la structure, en lien avec son histoire - Il explicite et contextualise les orientations actuelles des instances de gouvernance de la structure - Il documente et explicite le fonctionnement effectif du processus de prise de décision au sein de la structure - Il documente et explicite la démarche permettant d'associer les ressources humaines à la vie de la structure (communication interne, méthodes d'intelligence collective et de participation mises en œuvre, ...) - Il explicite et argumente les améliorations à apporter au fonctionnement interne de la structure	Oui / Non Oui / Non Oui / Non Oui / Non Oui / Non	Oui / Non Oui / Non Oui / Non Oui / Non Oui / Non	Oui / Non Oui / Non Oui / Non Oui / Non Oui / Non
	Analyser les moyens et les contraintes de la structure, en examinant les ressources humaines et matérielles dont elle dispose et l'environnement juridique, règlementaire et conventionnel dans lequel elle	Le candidat analyse les moyens et les contraintes de la structure en détaillant les éléments suivants : - Il analyse les ressources humaines mobilisables par la structure, leur évolution et leur adéquation avec les projets portés par la structure	Oui / Non Oui / Non	Oui / Non Oui / Non	Oui / Non Oui / Non

	évolue, afin de repérer les freins et les leviers à prendre en compte lors de l'élaboration de la stratégie de développement	<ul style="list-style-type: none"> - Il analyse les ressources matérielles et les infrastructures à la disposition de la structure, leur évolution et leur adéquation avec les projets portés par la structure - Il analyse les ressources financières de la structure et leur évolution - Il analyse les impacts sur l'activité de la structure des textes législatifs, réglementaires et conventionnels qui lui sont applicables - Il analyse les freins associés aux moyens et aux contraintes de la structure et repère les leviers sur lesquels la structure peut s'appuyer 	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non
Elaboration de la stratégie de développement de la structure en lien avec les instances de gouvernance	Organiser des espaces de discussion dans le cadre de l'élaboration de la stratégie de la structure, en vue d'aboutir à une prise de décision par les instances de gouvernance, en veillant à respecter les procédures en vigueur au sein de la structure	<p>Le candidat explicite comment il a abouti à une prise de décision stratégique par les instances de gouvernance de la structure :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il argumente en quoi les espaces de discussion qu'il a organisés ont permis une mise en débat des analyses et propositions liées à l'élaboration de la stratégie de développement - Il explicite comment il a conduit le processus de prise de décision en associant et en mobilisant les instances de gouvernance - Il explicite comment il a transmis et vulgarisé l'information nécessaire à la prise de décision - Il explicite comment il a argumenté les propositions, productions et analyses produites ainsi que les alternatives stratégiques - Il explicite comment il a respecté les règles de prise de décision en vigueur au sein de la structure 	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non

	<p>Elaborer des propositions d'axes stratégiques et de scenarios de développement pour la structure, en tenant compte du diagnostic interne et externe, en vue de préparer une prise de décision stratégique</p>	<p>Le candidat explicite sa démarche d'élaboration d'axes stratégique et de scenarios de développement pour la structure :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il analyse de quelle manière il a pris en compte les orientations des instances de gouvernance et les valeurs et objectifs de la structure - Il explicite comment il a traduit les résultats du diagnostic de l'environnement territorial, politique et partenarial et du diagnostic interne en propositions d'axes stratégiques - Il explicite les scenarios de développement proposés aux instances de gouvernance - Il analyse de quelle manière il s'est positionné, pour le compte de la structure, comme une force de proposition et d'innovation 	Oui / Non Oui / Non Oui / Non Oui / Non	Oui / Non Oui / Non Oui / Non Oui / Non	Oui / Non Oui / Non Oui / Non Oui / Non
--	--	--	--	--	--

Bloc 2 : Concevoir et diriger un projet de développement d'une structure dans le domaine de l'animation socio-éducative, culturelle et/ou sportive

ACTIVITÉS DU RÉFÉRENTIEL	COMPÉTENCES DU REFERENTIEL	ATTENDUS	MISSION CONFIÉE AVEC AIDE	MISSION CONFIÉE SANS AIDE	MISSION NON CONFIÉE	
Conception du projet de développement de la structure	Conduire une démarche participative d'ingénierie de projet de développement, en veillant à la prise en compte des principes de responsabilité sociétale et environnementale et des besoins des publics, dont les publics fragiles et en situation de handicap, en vue de concevoir le projet de développement de la structure à l'échelle de son territoire de référence	<p>Le candidat analyse la démarche mise en œuvre pour concevoir le projet de développement de la structure et les résultats de cette démarche :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il argumente les choix qu'il a effectués en matière d'ingénierie de projet en illustrant comment il a associé les parties prenantes et les ressources internes à l'élaboration du projet de développement - Il explicite et argumente les objectifs et le plan d'actions du projet de développement de la structure en mettant en avant son caractère multidimensionnel - Il explicite en quoi le projet de développement s'inscrit au service de la stratégie de la structure sur son territoire, en réponse aux enjeux sociaux et sociétaux identifiés et tient compte des ressources à disposition - Il explicite en quoi le projet de développement traduit les principes de responsabilité sociétale et environnementale - Il argumente de quelle manière les actions envisagées répondent aux besoins des publics, dont les publics fragiles et en situation de handicap 	Oui / Non Oui / Non	Oui / Non Oui / Non	Oui / Non Oui / Non	Oui / Non Oui / Non
	Elaborer une démarche d'évaluation, en veillant à ce qu'elle soit partagée au sein de l'équipe et adaptée aux spécificités de la structure, afin repérer les améliorations à apporter à la mise en œuvre du	<p>Le candidat analyse la manière dont il a construit la démarche d'évaluation du projet de développement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il analyse le cadre de cette évaluation (contraint ou non) - Il explicite et argumente les indicateurs qualitatifs et quantitatifs définis en lien avec les activités de la structure 	Oui / Non Oui / Non	Oui / Non Oui / Non	Oui / Non Oui / Non	

	projet de développement de la structure C2.2.1 Diriger la mise en œuvre du projet de développement, en veillant à adopter une démarche participative et de gestion des risques, afin de permettre le déploiement du plan d'actions dans le respect des valeurs de la structure et de la sécurité des publics	(permettant de mesurer la conformité des actions conduites mais aussi leur impact social, la valeur produite, ...) et les parties prenantes impliquées dans leur définition - Il argumente ses choix relatifs aux acteurs mobilisés pour conduire l'évaluation, ... - Il explicite de quelle manière la démarche d'évaluation sera intégrée aux pratiques des équipes de la structure	Oui / Non Oui / Non Oui / Non	Oui / Non Oui / Non Oui / Non	Oui / Non Oui / Non Oui / Non
Direction de la mise en œuvre du projet de développement de la structure	Diriger la mise en œuvre du projet de développement, en veillant à adopter une démarche participative et de gestion des risques, afin de permettre le déploiement du plan d'actions dans le respect des valeurs de la structure et de la sécurité des publics	Le candidat analyse la démarche mise en œuvre pour diriger le projet de développement de la structure et les résultats de cette démarche : - Il analyse la manière dont il a favorisé le fonctionnement démocratique, la participation des personnels, des différents services, des bénévoles de la structure, le cas échéant, à la mise en œuvre du projet de développement et à la vie de la structure - Il argumente en quoi les actions de communication interne mises en place ont contribué à l'implication de l'ensemble des parties prenantes au projet de développement de la structure dans le respect de ses valeurs et au partage de l'information sur les évolutions réglementaires et leurs impacts - Il analyse comment il a procédé pour gérer les aléas et difficultés liés à la mise en œuvre du projet de développement, dans le respect des valeurs portées par la structure - Il explicite la démarche de veille juridique et technique (évolutions réglementaires liées à la pratique des activités, aux publics-cibles, aux équipements de la structure, ...) mise en œuvre pour suivre les impacts de la	Oui / Non Oui / Non Oui / Non Oui / Non Oui / Non	Oui / Non Oui / Non Oui / Non Oui / Non Oui / Non	Oui / Non Oui / Non Oui / Non Oui / Non Oui / Non

Bloc 3 : Manager l'équipe et gérer les ressources humaines et la démarche « Qualité, Sécurité, Santé au travail et Environnement » d'une structure dans le domaine de l'animation socio-éducative, culturelle et/ou sportive		réglementation sur le projet de développement de la structure	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non
		risques et de sécurisation juridique des activités de la structure en lien avec ses différents domaines d'intervention			
ACTIVITÉS DU RÉFÉRENTIEL	Piloter la démarche d'évaluation	Le candidat restitue les résultats obtenus suite à la mise en œuvre de la démarche d'évaluation du projet de développement ainsi que les modalités d'association des instances de gouvernance à son suivi :	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non
	COMPÉTENCES DU RÉFÉRENTIEL du projet de développement, en associant les instances de gouvernance de la structure, afin de suivre et d'améliorer la mise en œuvre du projet de politique de gestion des développements des ressources humaines et du dialogue social, en s'appuyant sur une démarche de gestion des emplois et des parcours et en tenant compte des situations de handicap, en vue de répondre aux besoins de la structure sur la durée	Le candidat démontre sa capacité à définir et conduire une analyse les résultats obtenus suite à la mise en œuvre d'un dispositif d'évaluation d'une politique de gestion des ressources humaines et du dialogue social en illustrant comment il procède : - Il argumente la manière dont il a associé les instances de gouvernance au pilotage du projet de développement - pour anticiper les besoins en compétences - pour définir les profils des ressources humaines dont la structure a besoin pour son projet de développement - pour analyser les résultats de l'évaluation qui ont permis de faire évoluer le projet de développement de la structure - pour attirer et fidéliser ses ressources humaines - Il effectue un retour d'expérience documenté sur la mise en œuvre de la démarche d'évaluation au sein de la structure dans la définition de politiques adaptées à ses besoins et respectueuses des dispositions réglementaires	MISSION CONFIEE AVEC AIDE	MISSION CONFIEE SANS AIDE	MISSION NON CONFIEE
Gestion des ressources humaines			Oui / Non Oui / Non	Oui / Non Oui / Non	Oui / Non Oui / Non
Développement des relations stratégiques et politiques avec les partenaires et des actions de communication externe	Développer les relations stratégiques et politiques avec les partenaires et les réseaux professionnels de la structure, en veillant à associer les instances de gouvernance et à respecter la stratégie de la structure, afin d'inscrire la structure dans la dynamique des territoires de gestion des ressources humaines, en tenant compte des obligations légales, réglementaires et conventionnelles auxquelles est	et conventionnelles en vigueur. Le candidat analyse les résultats du développement des relations stratégiques et politiques avec les partenaires - pour assurer la mise en œuvre de la politique de gestion et réseaux professionnels de la structure sur une période donnée : - pour repérer les problématiques rencontrées par les partenaires - Il analyse la situation des relations stratégiques et équipes, rechercher des solutions et les relayer dans une politique avec les partenaires et l'utilisation des réseaux postures de dialogue et de co-construction professionnels spécifiques à l'activité de la structure en	Oui / Non Oui / Non	Oui / Non Oui / Non	Oui / Non Oui / Non
		debut de période en argumentant pour les principales obligations légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur en	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non
		- Il analyse la manière dont il a animé et développé les relations stratégiques et politiques, avec les partenaires, explicitant et argumentant les actions mises en œuvre :	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non

	soumise la structure, en vue de garantir la légalité des actions de la structure	<ul style="list-style-type: none"> - pour conduire une démarche de veille juridique en lien avec les besoins de la structure et de veille technique dans le domaine de la gestion des ressources humaines - pour sécuriser les activités de la structure en matière d'embauche, de temps de travail, de gestion des absences, des remplacements et des congés, de gestion du départ des personnels, de gestion des relations sociales, de gestion des données et des documents administratifs sur les personnels, de gestion des risques professionnels et de la santé au travail - pour détecter et traiter les non conformités des procédures et des pratiques de gestion des ressources humaines aux obligations légales, réglementaires et conventionnelles - pour sécuriser les activités de la structure en matière de prévention des violences et des maltraitances notamment sur les publics mineurs et/ou en situation de handicap 	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non
Gestion de la démarche Qualité, Sécurité, Santé du Travail et Environnement	<p>Concevoir une démarche de qualité, sécurité, santé au travail et environnement, en tenant compte des spécificités des activités de la structure et de la présence de différents publics et de bénévoles, afin d'optimiser les processus de la structure</p>	<p>Le candidat explicite la démarche qualité, sécurité, santé au travail et environnement de la structure, en analysant comment il procède :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour définir des procédures qualité, sécurité, santé au travail et environnement adaptées aux activités de la structure et à la présence de différents publics et de bénévoles - pour élaborer des outils qualité, sécurité, santé au travail et environnement utilisables par les personnels de la structure et les bénévoles 	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non
	Conduire la démarche de qualité, sécurité, santé au travail et environnement de la structure, en tenant compte des	Le candidat analyse la manière dont il conduit la démarche de qualité, sécurité, santé au travail et	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non

	<p>spécificités de ses activités et de la présence de différents publics et de bénévoles, afin de garantir l'amélioration continue de ses actions</p>	<p>environnement de la structure, en analysant comment il procède :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour animer la démarche et développer la culture qualité, sécurité, santé au travail et environnement au sein de la structure - pour assurer la gestion des risques, dont les risques professionnels, les risques psycho-sociaux et ceux liés aux situations de maltraitance et de violence, sur tous les publics. - pour traiter les dysfonctionnements constatés et faire évoluer les procédures et outils qualité, sécurité, santé au travail et environnement 	Oui / Non Oui / Non Oui / Non	Oui / Non Oui / Non Oui / Non	Oui / Non Oui / Non Oui / Non
Management et animation des ressources humaines de la structure	<p>Organiser le travail et les délégations au sein de la structure, en mobilisant les membres des équipes et en tenant compte des règles de gouvernance, afin de répondre aux enjeux de la structure</p>	<p>Le candidat explicite comment il organise le travail et les délégations en tenant compte des enjeux de la structure en analysant comment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il accompagne les équipes dans l'analyse de leur organisation de travail - Il repère, en lien avec les équipes et les instances de gouvernance, les axes d'amélioration de l'organisation du travail - Il organise les délégations, y compris la sienne, en tenant compte des ressources à disposition - Il argumente la cohérence entre délégations et l'exhaustivité des délégations - Il illustre comment il formalise et encadre les délégations - Il illustre comment il a associé les instances de gouvernance de la structure aux choix effectués 	Oui / Non Oui / Non Oui / Non Oui / Non Oui / Non Oui / Non	Oui / Non Oui / Non Oui / Non Oui / Non Oui / Non Oui / Non	Oui / Non Oui / Non Oui / Non Oui / Non Oui / Non Oui / Non

	<p>Réaliser le suivi et l'accompagnement individuel des ressources humaines sous sa responsabilité directe, en veillant aux besoins spécifiques des personnes en situation de handicap, afin de les responsabiliser et de faire évoluer leurs interventions en fonction des besoins de la structure</p>	<p>Le candidat explicite comment il suit et accompagne les personnels sous sa responsabilité directe en analysant comment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il suit, contrôle et encadre leurs activités - Il propose ou met en œuvre les mesures conservatoires et sanctions nécessaires - Il repère les besoins individuels en compétences et en formation <ul style="list-style-type: none"> - Il repère les besoins spécifiques des personnes en situation de handicap et organise les aménagements et adaptations nécessaires à l'exercice de leur activité - Il conduit les entretiens individuels périodiques - Il accompagne les progressions individuelles, la gestion du changement - Il veille à la qualité de vie au travail et aux conditions de travail - Il repère les risques, notamment psycho-sociaux et met en place des réponses adaptées - Il s'assure de la remontée des violences et des maltraitances, notamment sur les publics mineurs et/ou en situation de handicap 	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non
	<p>Mobiliser collectivement les ressources humaines de la structure autour de son projet de développement, en veillant à l'articulation entre les différents services ou intervenants, afin d'impulser une dynamique collective propre au déploiement du projet de développement</p>	<p>Le candidat analyse la démarche mise en œuvre pour mobiliser collectivement les équipes de la structure et donner du sens à leurs actions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il analyse les temps collectifs initiés pour mobiliser et donner du sens aux équipes (réunions, ateliers, ...), en explicitant comment il définit leurs objectifs et comment il les anime en tenant compte des profils des participants (personnels, intervenants externes, bénévoles, ...) et des messages à véhiculer 	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non

		<ul style="list-style-type: none"> - Il explicite comment il favorise les liens et articulations entre services de la structure et entre la structure et les intervenants externes - Il illustre comment il intervient pour prévenir et traiter les conflits - Il explicite comment il crée les conditions du développement de la prise de responsabilités des parties prenantes dans la vie de la structure - Il analyse les résultats des actions de mobilisation collective des ressources humaines de la structure et formule des propositions d'amélioration 	Oui / Non Oui / Non	Oui / Non Oui / Non	Oui / Non Oui / Non
--	--	--	----------------------------	----------------------------	----------------------------

Bloc 4 : Assurer la gestion financière, matérielle et administrative d'une structure dans le domaine de l'animation socio-éducative, culturelle et / ou sportive

ACTIVITÉS DU RÉFÉRENTIEL	COMPÉTENCES DU REFERENTIEL	ATTENDUS	MISSION CONFIÉE AVEC AIDE	MISSION CONFIÉE SANS AIDE	MISSION NON CONFIÉE
Pilotage financier et budgétaire de la structure	Analyser la situation financière de la structure, en tenant compte des spécificités de son domaine d'intervention, en vue de mobiliser les financements nécessaires pour assurer sa pérennité et le déploiement de ses activités et de réaliser les arbitrages nécessaires	<p>Le candidat démontre sa capacité à assurer la pérennité d'une structure en illustrant comment il procède :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour analyser et contextualiser les indicateurs de gestion et documents comptables, financiers et socioéconomiques produits par les professionnels de la structure ou les conseils externes - pour repérer les facteurs susceptibles de mettre en péril la pérennité de la structure et le déploiement de son projet de développement - pour repérer les différents types de financements mobilisables, les opportunités des politiques contractuelles ainsi que les conditions de leur utilisation, en mettant en place une démarche de veille - pour mobiliser et combiner les financements publics et privés nécessaires à la structure - pour guider les instances de gouvernance dans les arbitrages à réaliser et dans les actions correctives à mettre en œuvre 	Oui / Non Oui / Non Oui / Non Oui / Non Oui / Non	Oui / Non Oui / Non Oui / Non Oui / Non Oui / Non	Oui / Non Oui / Non Oui / Non Oui / Non Oui / Non
	Assurer le pilotage financier et budgétaire de la structure, en tenant compte des obligations légales et réglementaires auxquelles elle est soumise et des règles de gouvernance, en vue de garantir la conformité des actions de la structure	<p>Le candidat démontre sa capacité à assurer le pilotage financier et budgétaire d'une structure en illustrant comment il procède :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour élaborer le budget prévisionnel et le plan d'investissement de la structure en tenant compte des évolutions de son projet de développement, de ses ressources financières et de ses charges 	Oui / Non Oui / Non	Oui / Non Oui / Non	Oui / Non Oui / Non

		<ul style="list-style-type: none"> - pour suivre l'exécution du budget et procéder aux réajustements nécessaires - pour organiser les circuits financiers et mettre en place des outils de gestion et de contrôle permettant de sécuriser les activités de la structure en conformité avec les délégations définies - pour garantir la mise en œuvre des obligations légales et réglementaires liées aux activités de gestion économique, financière et budgétaire, en mettant en place une démarche de veille - pour présenter aux instances de gouvernance les états financiers de fin d'exercice et rendre compte de l'exécution du budget 	Oui / Non Oui / Non Oui / Non Oui / Non	Oui / Non Oui / Non Oui / Non Oui / Non	Oui / Non Oui / Non Oui / Non Oui / Non
Gestion administrative, matérielle et logistique de la structure	Conduire la gestion administrative de la structure, en tenant compte de l'évolution des technologies, et du cadre législatif et réglementaire à respecter, en vue de garantir la conformité de ses actions, la sécurité des personnes et la pérennité de la structure	<p>Le candidat explicite comment il réalise la gestion administrative des activités de la structure dans le respect du cadre législatif et réglementaire en vigueur en analysant comment il procède :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour faire évoluer et mettre en conformité les procédures administratives et de protection des publics, en fonction des activités, missions et besoins de la structure et de l'évolution du cadre législatif et réglementaire, - pour exploiter les possibilités offertes par les outils numériques de gestion de l'activité, des matériels et infrastructures, - pour mobiliser les fournisseurs et prestataires utiles à la structure, négocier et suivre leurs interventions - pour conduire une démarche de veille juridique et technique en lien avec les activités et domaines d'intervention de la structure 	Oui / Non Oui / Non Oui / Non Oui / Non	Oui / Non Oui / Non Oui / Non Oui / Non	Oui / Non Oui / Non Oui / Non Oui / Non

	<p>Organiser et prioriser la gestion matérielle et logistique de la structure, en tenant compte de l'évolution de ses besoins et des ressources à disposition, en vue de faciliter la mise en œuvre en sécurité des activités et du projet de développement</p>	<p>Le candidat explicite comment il organise et priorise la gestion matérielle et logistique de la structure en analysant comment il procède :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour anticiper les matériels, équipements et infrastructures nécessaires à la mise en œuvre des activités de la structure et de son projet de développement et prioriser les choix à effectuer - pour assurer l'entretien et la mise en conformité des matériels équipements et infrastructures - pour garantir l'optimisation de leur utilisation et justifier les choix réalisés - pour conduire une démarche de veille juridique et technique sur l'évolution des réglementations liées à la sécurité des équipements de la structure et aux établissements recevant du public - pour prendre des mesures conservatoires en cas de besoin - pour formuler des propositions d'évolution du parc matériel de la structure et prioriser les investissements à réaliser 	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non
			Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non
			Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non
			Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non
			Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non
			Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non
			Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non
			Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non

Commentaires :

Date

Signature et cachet de la structure employeur :

Nota : tout dossier incomplet peut se voir rejeté.

Veuillez donc prendre contact avec nous pour toute difficulté rencontrée lors de la constitution de celui-ci.