

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DES SPORTS, DE LA JEUNESSE ET DE LA VIE ASSOCIATIVE

Arrêté du 9 novembre 2024 portant organisation de la spécialité « animation socio-éducative, culturelle et/ou sportive » et création de la mention « direction de structure et de projet » du diplôme d'Etat supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport

NOR : SPOV2430222A

Le ministre des sports, de la jeunesse et de la vie associative,

Vu le code du sport, notamment ses articles R. 212-10-17, D. 212-51 et suivants, et A. 212-53 ; Vu l'avis de la commission professionnelle consultative sport et animation en date du 6 juin 2024,

Arrête :

Art. 1^{er}. - Il est créé une spécialité « animation socio-éducative, culturelle et/ou sportive » mention « direction de structure et de projet » du diplôme d'Etat supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport obtenu par capitalisation des quatre blocs de compétences constitutifs du diplôme et qui confère à son titulaire les compétences suivantes :

- bloc de compétences 1 (BC1) : 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 de compétences 2 (BC2) : concevoir et diriger un projet de développement d'une structure dans le domaine de l'animation socio-éducative, culturelle et/ou sportive ;
- bloc de compétences 3 (BC 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 de compétences 4 (BC 4) : assurer la gestion financière, matérielle et administrative d'une structure dans le domaine de l'animation socio-éducative, culturelle et/ou sportive.

Art. 2. - Les référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation des blocs de compétences constitutifs du diplôme définis à l'article D. 212-54 du code du sport figurent en annexe I au présent arrêté.

Art. 3. - Lorsque la formation est suivie dans le cadre de la formation initiale, sa durée minimale est de 1 200 heures dont 700 heures en centre de formation. Le parcours à l'entrée en formation est défini par l'organisme de formation à l'issue du positionnement. Le positionnement peut notamment permettre d'individualiser les parcours de formation par des contenus et des durées, adaptés.

Art. 4. - Les exigences préalables à l'entrée en formation, prévues à l'article R. 212-10-17 du code du sport et à l'article A. 212-36 de ce même code, sont les suivantes :

a) Justifier de la possession d'un des diplômes suivants :

- diplôme d'Etat relatif aux fonctions d'animation (DEFA) ou diplômes reconnus équivalents ;
- diplôme d'Etat de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « animation socio-éducative ou culturelle » (DEJEPS ASEC) ;
- diplôme de niveau 5 dans le champ de l'animation ;
- diplôme de niveau 6 ;

ou

b) Justifier de trente-six mois d'activités professionnelles ou bénévoles correspondant à deux mille quatre cents heures minimum.

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

a) D'un des diplômes susmentionnés ;

ou

b) D'attestation(s) d'activités professionnelles ou bénévoles correspondant à deux mille quatre cents heures minimum, délivrée(s) par la ou les structures d'accueil concernées.

Art. 5. - Les épreuves certificatives sont évaluées dans les conditions prévues à l'article A. 212-26 du code du sport.

Les modalités de la situation d'évaluation certificative de chacun des blocs de compétences mentionnés à l'article 1^{er} figurent en annexe II au présent arrêté.

Le candidat qui échoue à une épreuve certificative peut bénéficier d'une seconde session d'évaluation au cours de la session de formation.

Art. 6. - Les qualifications des personnes en charge de la formation, les qualifications des tuteurs, ainsi que les qualifications des évaluateurs des personnes en formation pour l'obtention du diplôme d'Etat supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « animation socio-éducative, culturelle et/ou sportive » mention « direction de structure et de projet » sont conformes à l'annexe II-2-1 du code du sport.

Par dérogation à l'alinéa précédent, les évaluateurs du bloc de compétences 4 doivent justifier d'une expérience dans le champ de la gestion financière d'une structure d'au moins deux années.

Art. 7. - Le tableau récapitulatif des dispenses des exigences préalables à l'entrée en formation (EPEF), et/ou des modalités d'épreuves certificatives, ainsi que des allègements et/ou correspondances de blocs de compétences (BC) avec diplôme d'Etat supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « animation socio-éducative, culturelle et/ou sportive » mention « direction de structure et de projet » figure en annexe III au présent arrêté.

Art. 8. - Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française. Fait le 9 novembre 2024.

Pour le ministre
et par
délégation :

La directrice des sports,

*Le directeur de la jeunesse,
de l'éducation populaire et de la vie
associative,*

ANNEXE I
F. BOURDAIS

T. DE SAINT POL

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS, DE COMPÉTENCES ET D'ÉVALUATION DU DIPLÔME D'ÉTAT SUPÉRIEUR DE LA JEUNESSE, DE L'ÉDUCATION POPULAIRE ET DU SPORT SPÉCIALITÉ « ANIMATION SOCIO-ÉDUCATIVE ET/OU CULTURELLE », MENTION « DIRECTION DE STRUCTURE ET DE PROJET »

<p>Le directeur de structure et de projet conçoit et dirige la mise en œuvre du projet de développement pluriannuel d'une structure (<i>association, service d'une collectivité territoriale, établissement ou secteur d'une association, structure commerciale, ...</i>) agissant dans le domaine de l'animation socio-éducative, culturelle et / ou sportive.</p> <p>Il impulse des dynamiques participatives de la part de l'ensemble des parties prenantes de l'organisation (personnels, publics accueillis, gouvernance, bénévoles, ...), mobilise les ressources nécessaires et associe les partenaires et réseaux de la structure.</p> <p>Il assure en autonomie et, le cas échéant, en lien avec les services dédiés, la gestion d'une structure dans ses différentes dimensions (administrative, financière, économique, gestion des ressources humaines, matérielles et opérationnelles) dans le respect des règles de gouvernance, de l'organisation de la structure et des réglementations en vigueur.</p> <p>En lien avec ses instances de gouvernance, il est chargé de définir les orientations stratégiques de la structure, en s'appuyant sur un diagnostic et une analyse stratégique.</p> <p>Il promeut les activités et les orientations stratégiques de la structure auprès de ses partenaires, notamment institutionnels et est force de proposition en vue d'apporter des réponses nouvelles aux besoins identifiés sur le territoire de référence de la structure et auprès de ses différents publics.</p>			
<p>REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés.</i></p>	<p>REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités.</i></p>	<p>REFERENTIEL D'EVALUATION <i>Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i> Les modalités d'évaluation des quatre blocs de compétences sont détaillées en annexe II du présent arrêté.</p>	
		<p>MODALITES D'EVALUATION</p>	<p>CRITERES et INDICATEURS D'EVALUATION</p>
<p>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</p>			
<p>A.1.1 Conduite d'un diagnostic de l'environnement territorial, politique et partenarial de la structure</p>	<p>C1.1.1 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>	<p>La situation d'évaluation certificative du bloc de compétences 1 (BC 1) est réalisée au moyen d'un document écrit personnel et d'un entretien composé d'une soutenance suivie d'échanges avec les évaluateurs.</p>	<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

			<p>ruptures à accompagner sur le plan local, en s'appuyant sur l'analyse des caractéristiques du territoire,</p> <ul style="list-style-type: none">- Il analyse l'impact potentiel de ces enjeux sur l'évolution des besoins
--	--	--	--

<p>A1.2 Conduite d'un diagnostic interne de la structure</p>	<p>C1.1.2 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 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</p> <p>C1.1.3 Mobiliser les réseaux professionnels et les acteurs du territoire agissant dans les domaines d'intervention de la structure, en recherchant les complémentarités et coopérations possibles, afin d'alimenter des décisions en termes de partenariat ou de positionnement stratégique</p> <p>C1.2.1 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</p>		<p>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</p> <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 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 <p>Le candidat analyse le paysage partenarial public et privé et concurrentiel de la structure et les résultats de ses actions de mobilisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il argumente ses choix relatifs aux acteurs du territoire et réseaux professionnels mobilisés pour analyser le paysage partenarial de la structure - Il explicite comment il a mobilisé ces acteurs et réseaux professionnels - Il analyse en quoi les échanges avec les acteurs du territoire et réseaux professionnels ont permis d'alimenter le diagnostic - Il explicite et argumente les partenariats possibles (recherche de mutualisation, de complémentarité, de coopération ...) avec les acteurs du territoire - Il analyse en quoi la structure apporte une plus-value sur le territoire <p>Le candidat réalise un état des lieux et une analyse du fonctionnement interne de la structure et formule des propositions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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
--	--	--	---

	<p>C1.2.2 Analyser les moyens et les contraintes de la structure, en examinant les ressources humaines et matérielles dont elle dispose et l'environnement juridique, réglementaire et conventionnel dans lequel elle évolue, afin de repérer les freins et les leviers à prendre en</p>		<ul style="list-style-type: none"> - 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 <p>Le candidat analyse les moyens et les contraintes de la structure en détaillant les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il analyse les ressources humaines mobilisables par la structure, leur évolution et leur adéquation avec les projets portés par la structure - Il analyse les ressources matérielles et les infrastructures à la disposi-
--	--	--	---

<p>A1.3. Elaboration de la stratégie de développement de la structure en lien avec les instances de gouvernance</p>	<p>compte lors de l'élaboration de la stratégie de développement</p> <p>C1.3.1 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> <p>C1.3.2 Elaborer des propositions d'axes stratégiques et de scénarios de développement pour la structure, en tenant compte du diagnostic interne et externe, en vue de préparer une prise de décision stratégique</p>		<p>tion de la structure, leur évolution et leur adéquation avec les projets portés par la structure</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 <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 <p>Le candidat explicite sa démarche d'élaboration d'axes stratégique et de scénarios 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 scénarios 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.
---	---	--	---

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

A2.1 Conception du projet de développement de la structure

C2.1.1 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

La situation d'évaluation certificative du bloc de compétences 2 (BC 2) est réalisée au moyen d'un document écrit personnel et d'un entretien composé d'une soutenance suivie d'échanges avec les évaluateurs.

Le candidat analyse la démarche mise en œuvre pour concevoir le projet de développement de la structure et les résultats de cette démarche :

- 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 princi-

<p>A.2.2 Direction de la mise en œuvre du projet de développement de la structure</p>	<p>C2.1.2 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 projet de développement de la structure</p> <p>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</p> <p>C2.2.2 Piloter la démarche d'évaluation 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 développement</p>		<p>pes de responsabilité sociale et environnementale</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il argumente de quelle manière les actions envisagées répondent aux besoins des publics, dont les publics fragiles et en situation de handicap <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 (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 <p>Le candidat analyse la démarche mise en œuvre pour diriger le projet de développement de la structure et les résultats de cette démarche :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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
--	---	--	--

			<p>suivre les impacts de la réglementation sur le projet de développement de la structure</p> <ul style="list-style-type: none">- Il analyse sa démarche de prévention et de gestion des risques et de sécurisation juridique des activités de la structure en lien avec ses différents domaines d'intervention <p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none">- Il analyse les résultats obtenus suite à la mise en œuvre du dispositif d'évaluation- Il argumente la manière dont il a associé les instances de gouvernance au pilotage du projet de développement
--	--	--	--

<p>A.2.3 Développement des relations stratégiques et politiques avec les partenaires et des actions de communication externe</p>	<p>C2.3.1 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 du territoire</p> <p>C2.3.2 Déployer une stratégie de communication externe et des actions d'influence, en respectant la démarche, les valeurs et objectifs de la structure et en tenant compte de l'évolution des pratiques dans la communication, en vue de promouvoir l'utilité sociale des actions de la structure</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Il analyse de quelle manière les résultats de l'évaluation ont permis de faire évoluer le projet de développement de la structure - Il effectue un retour d'expérience documenté sur la mise en œuvre de la démarche d'évaluation au sein de la structure et formule des propositions d'amélioration <p>Le candidat analyse les résultats du développement des relations stratégiques et politiques avec les partenaires et réseaux professionnels de la structure sur une période donnée :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il analyse la situation des relations stratégiques et politiques avec les partenaires et l'utilisation des réseaux professionnels spécifiques à l'activité de la structure en début de période, en argumentant, pour les principaux partenaires, les enjeux et objectifs du partenariat pour la structure - Il analyse la manière dont il a animé et développé les relations stratégiques et politiques, avec les partenaires, conduit les actions de représentation et mobilisé les réseaux professionnels ainsi que les résultats obtenus - Il analyse comment il a co-construit avec les instances de gouvernance le cadre des échanges avec les partenaires stratégiques et politiques - Il analyse en quoi il a valorisé la stratégie de la structure dans ses actions de représentation auprès des partenaires stratégiques et politiques, des acteurs locaux et des réseaux professionnels - Il formule des propositions d'amélioration des relations stratégiques et politiques avec les partenaires et de mobilisation des réseaux professionnels <p>Le candidat analyse la manière dont il a conçu et mis en œuvre la stratégie de communication externe et les actions d'influence :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il explicite et argumente les choix effectués pour définir la stratégie de communication externe, en décrivant les différentes cibles de cette stratégie - Il analyse en quoi la stratégie et le plan de communication mis en œuvre se sont inscrits au service des valeurs et objectifs de la structure
---	--	--	--

			<p>et de la démonstration de son utilité sociale</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il analyse de quelle manière l'évolution des pratiques des publics et le développement de l'usage du numérique ont été pris en compte dans les actions de communication mises en œuvre - Il analyse deux exemples d'actions d'influence mises en œuvre en explicite leur contribution au projet de développement de la structure - Il analyse les résultats des actions de communication et d'influence et formule des propositions d'amélioration
<p>BC 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</p>			
<p>A3.1 Gestion des ressources humaines</p>	<p>C3.1.1 Définir et conduire une politique de gestion des ressources humaines et du dialogue social, en s'appuyant sur une démarche de</p>	<p>La situation d'évaluation certificative du bloc de compétences 3 (BC 3) est réalisée au moyen d'un document écrit personnel et d'un entretien</p>	<p>Le candidat démontre sa capacité à définir et conduire une politique de gestion des ressources humaines</p>

<p>A3.2 Gestion de la démarche Qualité, Sécurité, Santé du Travail et Environnement</p>	<p>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</p> <p>C3.1.2 Vérifier la conformité des opérations de gestion des ressources humaines, en tenant compte des obligations légales, réglementaires et conventionnelles auxquelles est soumise la structure, en vue de garantir la légalité des actions de la structure</p> <p>C3.2.1 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>C3.2.2 Conduire la démarche de qualité, sécurité, santé au travail et environnement de la structure, en tenant compte des spécificités</p>	<p>composé d'une soutenance suivie d'échanges avec les évaluateurs.</p>	<p>et du dialogue social en illustrant comment il procède :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour anticiper les besoins en compétences - pour définir les profils des ressources humaines dont la structure a besoin pour son projet de développement - pour attirer et fidéliser ses ressources humaines - pour accompagner les instances de gouvernance de la structure dans la définition de politiques adaptées à ses besoins et respectueuses des dispositions réglementaires et conventionnelles en vigueur - pour assurer la mise en œuvre de la politique de gestion des ressources humaines de la structure - pour repérer les problématiques rencontrées par les équipes, rechercher des solutions et les relayer dans une posture de dialogue et de co-construction <p>Le candidat démontre sa capacité à analyser comment il procède pour garantir une gestion des ressources humaines conforme aux obligations légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur en explicitant et argumentant les actions mises en œuvre :</p> <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 <p>Le candidat explicite la démarche qualité, sécurité, santé au travail et environnement de la</p>
---	---	---	--

	<p>de ses activités et de la présence de différents publics et de bénévoles, afin de garantir l'amélioration continue de ses actions</p>		<p>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 <p>Le candidat analyse la manière dont il conduit la démarche de qualité, sécurité, santé au travail et 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
--	--	--	---

<p>A3.3 Management et animation des ressources humaines de la structure</p>	<p>C3.3.1 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>C3.3.2 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>C3.3.3 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>aux situations de maltraitance et de violence, sur tous les publics</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour traiter les dysfonctionnements constatés et faire évoluer les procédures et outils qualité, sécurité, santé au travail et environnement <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 <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 - 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 psychosociaux 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 <p>Le candidat analyse la démarche mise en œuvre pour mobiliser collectivement les</p>
--	--	--	---

			<p>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- 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
--	--	--	---

	des personnes et la pérennité de la structure		<p>veille</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour présenter aux instances de gouvernance les états financiers de fin d'exercice et rendre compte de l'exécution du budget <p>Le candidat explicite comment il ré- lise 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,
--	---	--	---

	<p>C4.2.2 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>		<ul style="list-style-type: none"> - 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 <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
--	--	--	--

ANNEXE II

SITUATION D'ÉVALUATION CERTIFICATIVE DES BLOCS DE COMPÉTENCES DU DIPLÔME D'ÉTAT SUPÉRIEUR DE LA JEUNESSE, DE L'ÉDUCATION POPULAIRE ET DU SPORT SPÉCIALITÉ « ANIMATION SOCIO-ÉDUCATIVE, CULTURELLE ET/OU SPORTIVE » MENTION « DIRECTION DE STRUCTURE ET DE PROJET »

Situation d'évaluation certificative du bloc de compétences 1 (BC1)

La situation d'évaluation certificative du BC1 est réalisée au moyen d'un document écrit personnel et d'un entretien.

Au plus tard quinze jours ouvrés avant la date de l'épreuve, le candidat transmet un document écrit personnel de vingt-cinq pages maximum, analysant une expérience de définition d'une stratégie de développement au sein d'une structure dans le domaine de l'animation socio-éducative, culturelle et/ou sportive. Ce document fait l'objet d'une soutenance orale par le candidat pendant une durée de quinze minutes au maximum suivie d'un échange avec les évaluateurs d'une durée de quarante minutes au maximum.

Le candidat peut, lors de la soutenance, utiliser un support vidéo ou tout autre support de son choix. Le document écrit personnel du candidat comprend :

- a) Le diagnostic de la structure
 - la description de la structure ;
 - l'analyse de l'environnement territorial, politique et partenarial ;
 - le diagnostic interne : repérage des instances de gouvernance, analyse du fonctionnement interne de la structure, de ses moyens et de ses contraintes.
- b) La stratégie de développement
 - la méthodologie d'élaboration de la stratégie de développement en lien avec les instances de gouvernance ;
 - les axes stratégiques et scénarios de développement proposés.

Situation d'évaluation certificative du bloc de compétences 2 (BC2)

La situation d'évaluation certificative du BC2 est réalisée au moyen d'un document écrit personnel et d'un entretien.

Au plus tard quinze jours ouvrés avant la date de l'épreuve, le candidat transmet un document écrit personnel de vingt-cinq pages maximum, analysant une expérience de conception, de conduite et d'évaluation d'un projet de développement au sein d'une structure dans le domaine de l'animation socio-éducative, culturelle et/ou sportive. Ce document fait l'objet d'une soutenance orale par le candidat pendant une durée de quinze minutes au maximum suivie d'un échange avec les évaluateurs d'une durée de quarante minutes au maximum.

Le candidat peut, lors de la soutenance, utiliser un support vidéo ou tout autre support de son choix.

Le document écrit personnel du candidat comprend :

- a) Conception du projet de développement de la structure
 - la méthodologie de conception du projet de développement ;
 - l’analyse des objectifs, du plan d’actions et de la démarche d’évaluation proposée pour le projet de développement ;
 - l’argumentation de la pertinence du projet de développement.
- b) Direction de la mise en œuvre du projet de développement de la structure
 - l’analyse de la démarche mise en œuvre pour diriger le projet de développement ;
 - l’analyse de la démarche d’évaluation du projet de développement ;
 - l’analyse de l’association des instances de gouvernance au suivi du projet.
- c) Développement des relations stratégiques et politiques avec les partenaires et des actions de communication externe
 - l’analyse du développement des relations stratégiques et politiques avec les partenaires et les réseaux professionnels ;
 - l’analyse de la conception et de la mise en œuvre de la stratégie de communication externe, dont les actions d’influence le cas échéant.

Situation d’évaluation certificative du bloc de compétences 3 (BC3)

La situation d’évaluation certificative du BC3 est réalisée au moyen d’un document écrit personnel et d’un entretien.

Au plus tard quinze jours ouvrés avant la date de l’épreuve, le candidat transmet un document écrit personnel de vingt-cinq pages maximum, analysant une expérience de gestion des ressources humaines, de la démarche QSSTE et de management au sein d’une structure du domaine de l’animation socio-éducative, culturelle et/ou sportive. Ce document fait l’objet d’une soutenance orale par le candidat pendant une durée de quinze minutes au maximum suivie d’un échange avec les évaluateurs d’une durée de quarante minutes au maximum.

Le candidat peut, lors de la soutenance, utiliser un support vidéo ou tout autre support de son choix.

Une vigilance particulière est demandée aux évaluateurs en ce qui concerne les actions de prévention et de lutte contre la maltraitance, notamment sur les publics mineurs et/ou en situation de handicap. Ce point est abordé par ces derniers du point de vue de la démarche qualité, de la politique de GRH et de l’action du professionnel en tant que manager.

L’échange avec les évaluateurs permet également de vérifier la capacité du candidat à prendre en compte les publics fragiles et/ou en situation de handicap dans sa démarche.

Le document écrit personnel du candidat comprend :

- a) Gestion des ressources humaines (GHR)
 - l’analyse des actions conduites pour anticiper les besoins en compétences, définir les profils dont la structure a besoin, attirer et fidéliser les ressources humaines ;
 - l’analyse des actions d’accompagnement des instances de gouvernance dans la définition de politiques de ressources humaines en s’appuyant sur deux exemples parmi les politiques suivantes : emploi, recrutement, rémunération, formation des personnels et bénévoles, gestion des bénévoles, qualité de vie au travail et des conditions de travail, dialogue social, inclusion des personnes en situation de handicap ;
 - l’analyse des actions de mise en œuvre de la politique de gestion des ressources humaines en s’appuyant sur deux exemples parmi les démarches suivantes : élaboration d’un plan de formation à l’attention des personnels et bénévoles, gestion des parcours des ressources humaines, accompagnement des ressources humaines, notamment dans leur progression individuelle, gestion du changement, outils d’amélioration de la qualité de vie au travail et des conditions de travail ;
 - l’analyse des actions conduites pour assurer la conformité des opérations de gestion des ressources humaines.

Lors de la présentation orale, le candidat approfondit deux exemples pour lesquels il a accompagné la définition et la mise en œuvre de politiques de GRH au sein de sa structure d’alternance pédagogique. Les évaluateurs abordent lors des échanges, d’autres exemples de leur choix, en proposant au candidat une mise en situation simulée.

- b) Qualité : L’analyse des actions de conception et de conduite de la démarche Qualité, Sécurité, Santé au Travail et Environnement (QSSTE)
- c) Management
 - l’analyse de l’organisation du travail et des délégations ;
 - l’analyse des process d’encadrement des personnels sous sa responsabilité directe et du suivi de leurs activités ;
 - l’analyse des actions de suivi et d’accompagnement individuel des personnels sous sa responsabilité directe ;
 - l’analyse des actions de mobilisation collective des ressources humaines de la structure.

Situation d’évaluation certificative du bloc de compétences 4 (BC4)

La situation d’évaluation certificative du BC4 est réalisée au moyen d’un document écrit personnel et d’un entretien.

Au plus tard quinze jours ouvrés avant la date de l'épreuve, le candidat transmet un document écrit personnel de vingt-cinq pages maximum analysant une expérience de gestion financière, matérielle et administrative au sein d'une structure du domaine de l'animation socio-éducative, culturelle et/ou sportive. Ce document fait l'objet d'une soutenance orale par le candidat pendant une durée de quinze minutes au maximum suivie d'un échange avec les évaluateurs d'une durée de quarante minutes au maximum.

Le candidat peut, lors de la soutenance, utiliser un support vidéo ou tout autre support de son choix. Le document écrit personnel du candidat comprend :

a) Gestion financière

- l'analyse de la situation financière de la structure ;
- l'analyse du pilotage financier et budgétaire (dont plan d'investissement).

Lorsque le document écrit personnel traite de manière insuffisante cette thématique, les évaluateurs complètent les éléments abordés par le candidat lors de l'entretien. A cet effet, ils lui proposent une mise en situation simulée qui s'appuie sur des outils d'évaluation spécifiques qu'ils ont préalablement préparés.

b) Gestion administrative

- l'analyse des actions conduites pour mettre en conformité les procédures administratives et de protection des publics ;
- l'analyse des choix effectués pour exploiter les outils numériques ;
- l'analyse des relations avec les fournisseurs et prestataires.

c) Gestion matérielle

- l'analyse des actions conduites pour organiser et prioriser la gestion matérielle et logistique de la structure ;
- l'analyse de la veille juridique et technique sur les activités et domaines d'intervention de la structure, l'évolution des réglementations liées à la sécurité des équipements de la structure et aux établissements recevant du public.
- l'analyse des besoins d'évolution du parc matériel de la structure et priorisation des investissements à réaliser

ANNEXE III

TABLEAU RÉCAPITULATIF DES DISPENSES DES EXIGENCES PRÉALABLES À L'ENTRÉE EN FORMATION (EPEF) ET/OU DES MODALITÉS D'ÉPREUVE CERTIFICATIVE AINSI QUE DES ALLÈGEMENTS ET/OU ÉQUIVALENCES DE BLOC DE COMPÉTENCES (BC) AVEC LE DIPLÔME D'ÉTAT SUPÉRIEUR DE LA JEUNESSE, DE L'ÉDUCATION POPULAIRE ET DU SPORT SPÉCIALITÉ « ANIMATION SOCIO-ÉDUCATIVE, CULTURELLE OU SPORTIVE » MENTION « DIRECTION DE STRUCTURE ET DE PROJET »

La personne titulaire de l'une des certifications mentionnées dans le tableau figurant ci-après est dispensée de la vérification des exigences préalables à l'entrée en formation et/ou des épreuves certificatives de bloc de compétences et/ou obtient des allègements et/ou les blocs de compétences (BC) correspondants du DESJEPS spécialité « animation socio-éducative, culturelle et/ou sportive » mention « direction de structure et de projet », suivants :

	EPEF (*)	BC(*)1	BC2	BC3	BC4
UC 1 et UC 3 du DESJEPS spécialité « animation socio-éducative ou culturelle » mention « direction de structure et de projet » RNCP 4910 (***)	X	X	X		
UC 1 ou UC 3 du DESJEPS spécialité « animation socio-éducative ou culturelle » mention « direction de structure et de projet » RNCP 4910	X	Allègement de formation (**)	Allègement de formation (**)		
UC 2 et UC 4 du DESJEPS spécialité « animation socio-éducative ou culturelle » mention « direction de structure et de projet » RNCP 4910	X			X	X
UC 2 ou UC 4 du DESJEPS spécialité « animation socio-éducative ou culturelle » mention « direction de structure et de projet » RNCP 4910	X			Allègement de formation (**)	Allègement de formation (**)

(*) EPEF : exigences préalables à l'entrée en formation.

DESJEPS : diplôme d'Etat supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport.

UC : unité capitalisable.

BC : bloc de compétences.

(**) Les allègements de formation précisés dans le tableau sont établis lors du positionnement et ne présagent pas des allègements qui pourraient être obtenus au titre du parcours personnel du candidat.

(***) Le DESJEPS spécialité « animation socio-éducative ou culturelle » mention « direction de structure et de projet » - RNCP 4910 est réputé équivalent au DESJEPS spécialité « animation socio-éducative, culturelle ou sportive » mention « direction de structure et de projet », il ne sera pas délivré de parchemin correspondant.