



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 2026-2028

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 CONFIEES.

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 CONFIEE AVEC AIDE	MISSION CONFIEE SANS AIDE	MISSION NON CONFIEE
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	Le candidat analyse les résultats du diagnostic territorial conduit :	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non
		- 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, ...)	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non
		- 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,	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non
	- 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	
	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	Le candidat analyse les politiques et dispositifs publics :	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non
		- 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

	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>mobilisables sur le territoire en lien avec les activités de la structure</p> <p>- 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>	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	<p>Le candidat réalise un état des lieux et une analyse du fonctionnement interne de la structure et formule des propositions :</p> <p>- Il explicite les valeurs, la culture et les objectifs de la structure, en lien avec son histoire</p> <p>- Il explicite et contextualise les orientations actuelles des instances de gouvernance de la structure</p> <p>- Il documente et explicite le fonctionnement effectif du processus de prise de décision au sein de la structure</p> <p>- 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>	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, réglementaire et conventionnel dans lequel elle évolue, afin de repérer les freins et les leviers à prendre en compte	<p>Le candidat analyse les moyens et les contraintes de la structure en détaillant les éléments suivants :</p> <p>- Il analyse les ressources humaines mobilisables par la structure, leur évolution et leur adéquation avec les projets portés par la structure</p> <p>- Il analyse les ressources matérielles et les infrastructures à la disposition de la structure, leur évolution et leur</p>	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non
			Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non
			Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non

	lors de l'élaboration de la stratégie de développement	<p>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 	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	Le candidat explicite comment il a abouti à une prise de décision stratégique par les instances de gouvernance de la structure :	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non
		- 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	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non
		- Il explicite comment il a conduit le processus de prise de décision en associant et en mobilisant les instances de gouvernance	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non
		- Il explicite comment il a transmis et vulgarisé l'information nécessaire à la prise de décision	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non
		- Il explicite comment il a argumenté les propositions, productions et analyses produites ainsi que les alternatives stratégiques	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non
- 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		
	Elaborer des propositions d'axes stratégiques et de scénarios de développement pour la structure, en tenant compte du diagnostic	Le candidat explicite sa démarche d'élaboration d'axes stratégique et de scénarios de développement pour la structure :	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non

	interne et externe, en vue de préparer une prise de décision stratégique	- Il analyse de quelle manière il a pris en compte les orientations des instances de gouvernance et les valeurs et objectifs de la structure	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non
		- 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	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non
		- Il explicite les scénarios de développement proposés aux instances de gouvernance	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non
		- 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

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 CONFIEE AVEC AIDE	MISSION CONFIEE SANS AIDE	MISSION NON CONFIEE
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
	Elaborer une démarche d'évaluation, en veillant à ce qu'elle soit partagée au sein de	Le candidat analyse la manière dont il a construit la démarche d'évaluation du projet de développement :	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non

		<p>structure, ...) mise en œuvre pour suivre les impacts de la réglementation sur le projet de développement de la structure</p> <p>- 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>	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non
	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>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> <p>- Il analyse les résultats obtenus suite à la mise en œuvre du dispositif d'évaluation</p> <p>- Il argumente la manière dont il a associé les instances de gouvernance au pilotage du projet de développement</p> <p>- Il analyse de quelle manière les résultats de l'évaluation ont permis de faire évoluer le projet de développement de la structure</p> <p>- 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>	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

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 du territoire	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 :	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non
		- 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	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non
		- 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	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non
		- Il analyse comment il a coconstruit avec les instances de gouvernance le cadre des échanges avec les partenaires stratégiques et politiques	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non
		- 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	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non
		- Il formule des propositions d'amélioration des relations stratégiques et politiques avec les partenaires et de mobilisation des réseaux professionnels	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non
	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	Le candidat analyse la manière dont il a conçu et mis en œuvre la stratégie de communication externe et les actions d'influence :	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non
		- 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	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non

	des actions de la structure	des valeurs et objectifs de la structure et de la démonstration de son utilité sociale	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non
		- 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	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non
		- Il analyse deux exemples d'actions d'influence mises en œuvre en explicite leur contribution au projet de développement de la structure	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non
		- Il analyse les résultats des actions de communication et d'influence et formule des propositions d'amélioration	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

ACTIVITÉS DU RÉFÉRENTIEL	COMPÉTENCES DU REFERENTIEL	ATTENDUS	MISSION CONFIEE AVEC AIDE	MISSION CONFIEE SANS AIDE	MISSION NON CONFIEE
Gestion des ressources humaines	Définir et conduire une politique de gestion 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 politique de gestion des ressources humaines et du dialogue social en illustrant comment il procède :	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non
		- pour anticiper les besoins en compétences	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non
		- pour définir les profils des ressources humaines dont la structure a besoin pour son projet de développement	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non
		- pour attirer et fidéliser ses ressources humaines	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non
		- 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	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non
		- pour assurer la mise en œuvre de la politique de gestion des ressources humaines de la structure	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non
		- pour repérer les problématiques rencontrées par les équipes, rechercher des solutions et les relayer dans une posture de dialogue et de co-construction	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non

	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>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 	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
Gestion de la démarche Qualité, Sécurité, Santé du Travail et Environnement	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>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 	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non
			Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non
			Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non

		structure et les bénévoles			
	Conduire la démarche de qualité, sécurité, santé au travail et environnement de la structure, en tenant compte des spécificités de ses activités et de la présence de différents publics et de bénévoles, afin de garantir l'amélioration continue de ses actions	<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 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
			Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non
			Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non
Management et animation des ressources humaines de la structure	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>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 	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

		gouvernance de la structure aux choix effectués			
	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>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 psycho-sociaux et met en place des réponses adaptées - Il s'assure de la remontée des violences et des maltraitements, notamment sur les publics mineurs et/ou en situation de handicap 	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
			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 RÉFÉRENTIEL	ATTENDUS	MISSION CONFIEE AVEC AIDE	MISSION CONFIEE SANS AIDE	MISSION NON CONFIEE

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	Le candidat démontre sa capacité à assurer la pérennité d'une structure en illustrant comment il procède :	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non
		- 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	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non
		- pour repérer les facteurs susceptibles de mettre en péril la pérennité de la structure et le déploiement de son projet de développement	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non
		- 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	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non
		- pour mobiliser et combiner les financements publics et privés nécessaires à la structure	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non
		- 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
	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	Le candidat démontre sa capacité à assurer le pilotage financier et budgétaire d'une structure en illustrant comment il procède :	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non
		- 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
		- pour suivre l'exécution du budget et procéder aux réajustements nécessaires	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non
		- 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	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non

		<ul style="list-style-type: none"> - 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
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	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 :	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non
		<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, 	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non
		<ul style="list-style-type: none"> - pour exploiter les possibilités offertes par les outils numériques de gestion de l'activité, des matériels et infrastructures, 	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non
		<ul style="list-style-type: none"> - pour mobiliser les fournisseurs et prestataires utiles à la structure, négocier et suivre leurs interventions 	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non
		<ul style="list-style-type: none"> - 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

	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	Le candidat explicite comment il organise et priorise la gestion matérielle et logistique de la structure en analysant comment il procède :	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non
		- 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	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non
		- pour assurer l'entretien et la mise en conformité des matériels équipements et infrastructures	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non
		- pour garantir l'optimisation de leur utilisation et justifier les choix réalisés	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non
		- 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	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non
		- pour prendre des mesures conservatoires en cas de besoin	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non
		- pour formuler des propositions d'évolution du parc matériel de la structure et prioriser les investissements à réaliser	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non

Commentaires :

Date

Signature et cachet de la structure employeur :

Nota : tout dossier incomplet peut se voir rejeté.

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