



Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport

**GUIDE METHODOLOGIQUE A L'USAGE
DES FORMATEURS**

Délégation à l'Emploi et aux Formations

OCTOBRE 2002

Ministère des sports
78, rue Olivier de Serres
75739 Paris CEDEX 15

Ministère de la jeunesse,
de l'éducation nationale et de la recherche
110, rue de Grenelle
75700 Paris

SOMMAIRE

AVANT-PROPOS	p. 3
<u>I - LES ENJEUX DU BPJEPS</u>	p. 4
<u>II – LES OUTILS DU BPJEPS</u>	p. 7
➤ LES TEXTES DE REFERENCES	p. 8
➤ LES REFERENTIELS	p. 9
➤ LE REFERENTIEL PROFESSIONNEL	p. 10
➤ LE REFERENTIEL DE CERTIFICATION	p. 11
<u>III – CONSTRUIRE UNE FORMATION MENANT AU BPJEPS</u>	p. 12
➤ DEMANDE ET DOSSIER D’HABILITATION	p. 13
➤ L’ORGANISATION PEDAGOGIQUE DE LA FORMATION	p. 14
➤ L’ADAPTATION DU REFERENTIEL PROFESSIONNEL	p. 15
➤ L’UNITES CAPITALISABLE D’ADAPTATION ET LES UNITES CAPITALISABLES COMPLEMENTAIRES	p. 17
➤ LA FORMULATION DES OBJECTIFS PEDAGOGIQUES	p. 18
➤ LE DISPOSITIF ET LES EPREUVES DE CERTIFICATION	p. 25
<u>IV – METTRE EN CEUVRE UNE FORMATION AU BPJEPS</u>	p. 30
➤ LES EPREUVES DE SELECTION ET LE POSITIONNEMENT	p. 31
➤ LE PARCOURS INDIVIDUALISE DE FORMATION	p. 32
➤ L’ORGANISATION PEDAGOGIQUE DES MODALITES DE L’ALTERNANCE	p. 33
➤ LES OUTILS DE SUIVI	p. 37
➤ <u>ANNEXE :</u>	
GLOSSAIRE	p. 38

AVANT-PROPOS

La rénovation des diplômes et formations dans les champs de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport entre dorénavant dans une nouvelle phase.

Rappelons que cette rénovation s'appuie sur deux principes. D'une part, il s'agit de plus responsabiliser les partenaires sociaux, employeurs et salariés, mais aussi les fédérations sportives, les associations de jeunesse et d'éducation populaire dans la définition des qualifications, de manière à ce que celles-ci correspondent mieux à l'exercice des métiers en devenir. D'autre part, le dispositif de formation professionnelle dans les champs concernés est maintenant une partie constitutive à part entière du système national de formation professionnelle, ce qui permet, outre l'adaptation des parcours de formation aux projets et acquis des stagiaires, l'expression de la créativité pédagogique des formateurs.

Dans ce cadre, après les nombreuses concertations avec les partenaires précités conduisant à l'élaboration d'un nouveau diplôme, vient le temps de la mise en œuvre.

Le brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (BPJEPS) constitue la première étape de cette rénovation. Organisé en spécialités, structuré en unités capitalisables, ce diplôme doit permettre d'une part de préparer efficacement à l'emploi, en prenant en compte les transversalités et spécificités des différentes facettes du métier d'animateur, et d'autre part de mettre en place les parcours personnalisés de formation adaptés aux stagiaires, compte tenu de leur projet et de leurs acquis.

Ce guide a été conçu à l'usage des formateurs. Il leur propose des repères, démarches et outils pour mettre en œuvre le BPJEPS. En premier lieu sont présentés les textes réglementaires et l'organisation des référentiels. Ensuite, est décrite la démarche conduisant à l'habilitation qui, au delà d'une procédure réglementaire, constitue une étape pédagogique qui vise à adapter le dispositif aux besoins du terrain, en prenant en compte les caractéristiques des emplois et des choix pédagogiques des formateurs.

Enfin, des préconisations relatives à l'organisation des parcours de formation sont proposées. Mais, au bout du compte, il s'agit pour chaque équipe de formateurs de construire son propre projet.

Ce document est le fruit d'un travail de la délégation à l'emploi et aux formations (bureau des métiers, des diplômes et des qualifications) et du groupe méthodologique national (GMN), qui regroupe des formateurs expérimentés, dont la mission est d'accompagner la rénovation des diplômes et formations par une importante production de méthodes et d'outils tout en valorisant les nombreuses innovations déjà existantes dans notre dispositif de formation. Je tiens à les remercier pour la qualité de l'ensemble du travail réalisé... et à réaliser !

Je souhaite que ce guide méthodologique constitue un outil de référence pour l'évolution du dispositif de formation dans les champs de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport, et surtout qu'il apporte un appui aux formateurs dans l'exercice de leur métier au service du développement de ces secteurs.

Hervé SAVY
Délégué à l'Emploi et aux Formations

I – LES ENJEUX DU BPJEPS

➤ **REpondre A LA DEMANDE SOCIALE ET A L'EVOLUTION DES EMPLOIS, DANS LES CHAMPS DE LA JEUNESSE, DE L'EDUCATION POPULAIRE ET DU SPORT**

En une quinzaine d'années, le champ couvert par les ministères en charge de la jeunesse et des sports a considérablement évolué, compte tenu du rapport des Français aux pratiques, notamment sportives, et plus largement à la demande du public pour les activités de loisirs culturels, éducatifs ou sportifs.

Pour accompagner cette évolution, les animateurs ont dû s'adapter en se professionnalisant : un secteur économique se structure progressivement.

La mise en place du BPJEPS, diplôme de niveau IV*, et par la suite d'autres diplômes de niveau supérieur qui seront délivrés par les ministères en charge de la jeunesse et des sports s'inscrit dans une rénovation d'ensemble qui vise à prendre en compte ces dimensions.

Le BPJEPS favorise une approche transversale du champ pour préparer à l'emploi d'animateur tel qu'il est aujourd'hui, favoriser leur employabilité et le développement de leur carrière au sein d'une filière complète.

➤ **VALORISER L'EXPERIENCE BENEVOLE ET PROFESSIONNELLE, FAVORISER LA PROMOTION SOCIALE**

Pour répondre à cet enjeu, le BPJEPS est construit selon les dispositions de la loi de modernisation sociale (parue au Journal Officiel de la République Française - JORF - du 17/01/2002), laquelle prévoit le développement du système de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) et la création du Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

Pour cela, **les référentiels de certification** sont organisés en **Unités Capitalisables (UC)** autour de compétences bien identifiées et donc relativement faciles à reconnaître dans les parcours professionnels des apprenants.

* Les diplômes français sont classés de niveau I (le plus élevé) à V (le plus bas) au sein du répertoire national des certifications professionnelles. Le niveau IV correspond à celui du Baccalauréat professionnel.

Ces unités capitalisables sont au nombre de dix, définies chacune par un Objectif Terminal d'Intégration (OTI) :

✓ Pour les quatre unités capitalisables transversales :

UC 1 : être capable de communiquer dans les situations de la vie professionnelle ;

UC 2 : être capable de prendre en compte les caractéristiques des publics pour préparer une action éducative ;

UC 3 : être capable de préparer un projet ainsi que son évaluation ;

UC 4 : être capable de participer au fonctionnement de la structure et à la gestion de l'activité.

✓ Pour les cinq unités capitalisables de la spécialité :

UC 5 : être capable de préparer une action d'animation ;

UC 6 : être capable d'encadrer un groupe dans le cadre d'une action d'animation ;

UC 7 : être capable de mobiliser les connaissances nécessaires à la conduite des activités professionnelles ;

UC 8 : être capable de conduire une action éducative ;

UC 9 : être capable de maîtriser les outils ou techniques de la spécialité.

L'UC 10 vise l'adaptation à l'emploi et au contexte particulier. L'OTI sera donc adapté à cet emploi et à ce contexte. Il peut y avoir plusieurs unités capitalisables d'adaptation par spécialité et par site.

Par ailleurs, pour favoriser la **promotion sociale**, le BPJEPS s'inscrit dans une **architecture des diplômes** couvrant toute la grille de classification du répertoire national des certifications professionnelles.

Il n'implique pas la possession initiale d'un diplôme scolaire ou universitaire particulier. Toutefois des exigences préalables à l'entrée en formation sont requises pour certaines spécialités.

➤ **INDIVIDUALISER LES ITINERAIRES DE FORMATION ;
OFFRIR DES REPONSES DE FORMATION SOUPLES ET EVOLUTIVES,
COMPTE TENU DES PROJETS ET ACQUIS DES CANDIDATS, DE LEUR
SITUATION ET DES POSSIBILITES DE FORMATION**

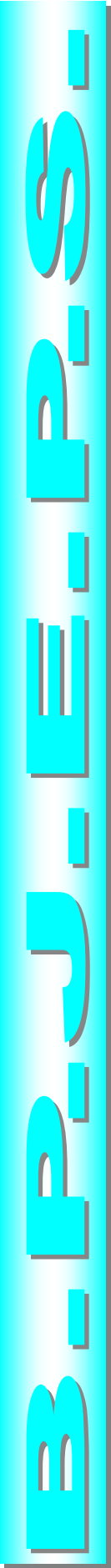
Pour répondre à ces enjeux, **toute formation** au BPJEPS sera précédée d'un **positionnement des candidats** au regard du **référentiel de certification** de la spécialité du diplôme visé.

Ce positionnement, réalisé par l'équipe du centre de formation habilité, a pour but :

✓ d'orienter les candidats maîtrisant, de par leur expérience antérieure, des compétences inscrites au référentiel de certification, vers la **Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)** ;

✓ de proposer au candidat un **parcours individualisé** de formation incluant des allègements de séquences de formation. Le candidat devra toutefois se présenter aux épreuves certificatives ;

✓ éventuellement, de se présenter directement à des épreuves certificatives.



Les candidats titulaires d'autres diplômes pourront en outre se voir reconnaître par **équivalence une ou plusieurs unités capitalisables** à partir d'accords entre ministères certificateurs, dans la mesure où les unités capitalisables des deux diplômes sont attestées comme équivalentes.

➤ **PROPOSER DES CERTIFICATIONS LES PLUS PROCHEs POSSIBLES DES REALITES DU MONDE DU TRAVAIL.**

Pour répondre à cet enjeu, le BPJEPS a été construit à partir de **l'étude des situations professionnelles existantes et en émergence dans chaque spécialité.**

Le **référentiel professionnel** comporte :

- la présentation du secteur professionnel concerné,
- la description de l'emploi type d'animateur,
- la fiche descriptive d'activités.

Il constitue une référence permanente relative au métier d'animateur, tant pour les candidats que pour les formateurs et les membres du jury d'évaluation certificative ou de VAE.

Le référentiel professionnel a fait l'objet d'une large concertation avec les partenaires sociaux et l'ensemble des acteurs du champ.

L'avis de la Commission Professionnelle Consultative (CPC*) des métiers du sport et de l'animation est systématiquement requis pour la création de chaque arrêté de spécialité.

Le référentiel de certification dérivé du référentiel professionnel fixe, pour chaque unité capitalisable, les compétences professionnelles et l'objectif terminal d'intégration.

Les jury sont composés à parts égales :

- ✓ de formateurs et cadres techniques ;
- ✓ de professionnels du secteur d'activité, à parité employeurs et salariés, désignés sur proposition des organisations représentatives.

➤ **AU TERME DE LA REFORME, LE BPJEPS PERMETTRA**

- ✓ **la certification plurivalente de compétences variées compte tenu de la diversité des métiers d'animateurs. Il favorisera notamment l'accès à la pluri-activité ;**
- ✓ **l'acquisition de plusieurs spécialités par la voie de la capitalisation ;**
- ✓ **la reconnaissance dans d'autres diplômes d'unités capitalisables issues du BPJEPS ;**
- ✓ **une évolution de carrière par l'accès à une filière professionnelle.**

*La CPC des métiers du sport et de l'animation (créée par arrêté du 27 septembre 1999) est composée :

- à parité de représentants des employeurs et des salariés,
- de représentants des pouvoirs publics,
- de personnes qualifiées.

II - LES OUTILS DU BPJEPS

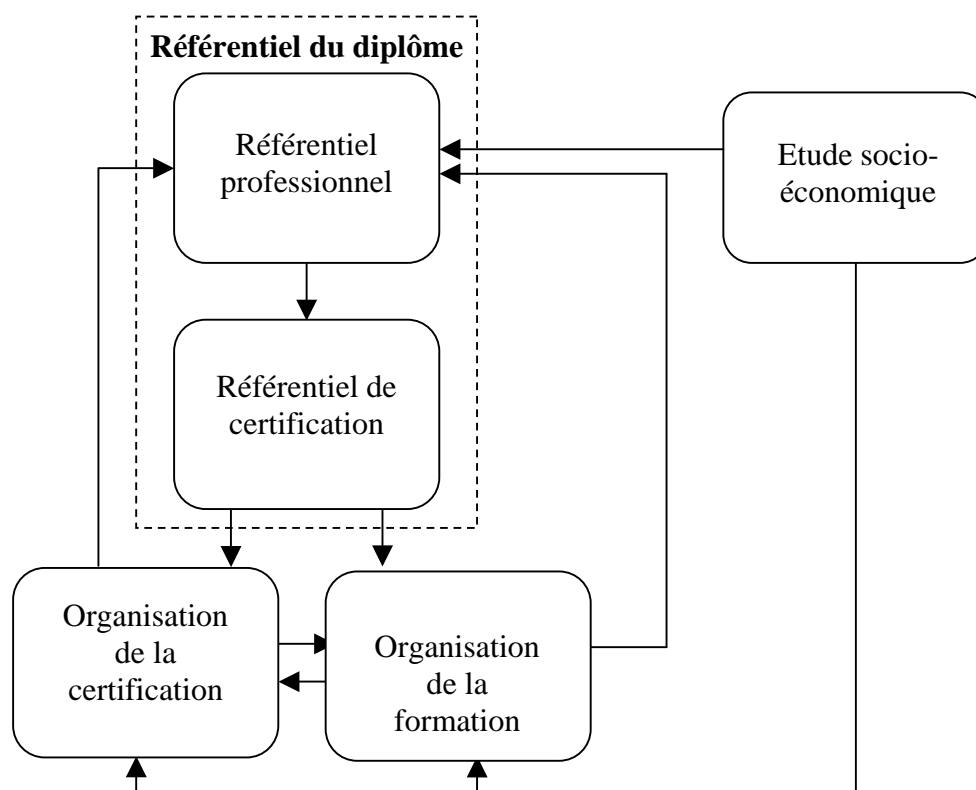
- **LES TEXTES DE REFERENCE** p. 8
- **LES REFERENTIELS** p. 9
 - ✓ **LE REFERENTIEL PROFESSIONNEL** p.10
 - ✓ **LE REFERENTIEL DE CERTIFICATION** p. 11

LES TEXTES DE REFERENCE

- **Décret n°2001-792 du 31 août 2001*** portant règlement général du brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport délivré par le ministère de la jeunesse et des sports (JORF n°203 du 2 septembre 2001 p.14 120) ;
- **Arrêté du 18 avril 2002*** portant organisation du brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport délivré par le ministère de la jeunesse et des sports (JORF n°99 du 27 avril 2002 p.76 52) ;
- **Arrêté du 9 juillet 2002*** portant création de la spécialité « activités pugilistiques » du brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport – ministère des sports (JORF n° 165 du 17 juillet 2002 p. 12 195) ;
- **Arrêté du 9 juillet 2002*** portant création de la spécialité « golf » du brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport – ministère des sports (JORF n° 165 du 17 juillet 2002 p. 12 196) ;
- **Arrêté du 9 juillet 2002*** portant création de la spécialité « activités nautiques » du brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport – ministère des sports (JORF n° 165 du 17 juillet 2002 p. 12 196) ;
- **Arrêté du 5 août 2002*** portant création de la spécialité « techniques de l'information et de la communication » du brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport – ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche (JORF n° 188 du 13 août 2002 p. 13 808).

* l'ensemble de ces textes peut être consulté sur : <http://www.legifrance.gouv.fr>

LES REFERENTIELS



Le référentiel professionnel présente l'ensemble des activités professionnelles, il permet de définir **ce qu'il y a à faire**.

Le référentiel de certification définit les compétences nécessaires pour exercer les activités décrites dans le référentiel professionnel. Il fixe **ce qui est nécessaire pour faire**.

Ces deux référentiels constituent le référentiel du diplôme.

L'organisation de la formation (ou suivant les auteurs : référentiel de la formation, ruban pédagogique) définit les « contenus » nécessaires à la maîtrise des compétences, **ce qui est nécessaire d'acquérir pour faire ce qu'il y a à faire** et les conditions pédagogiques (séquences de formation, modalités d'apprentissage, enchaînement dans le temps, selon les caractéristiques des stagiaires et les choix pédagogiques des formateurs).

LE REFERENTIEL PROFESSIONNEL

Le référentiel professionnel est établi à partir d'une analyse prospective (à cinq ou dix ans) du secteur professionnel, des situations professionnelles repérées et des emplois type.

Sa construction est une phase fondamentale et le rôle des professionnels du secteur est déterminant puisque **c'est à partir de cette analyse que se construit la spécialité.**

La commission professionnelle consultative des métiers de l'animation et du sport émet un avis prépondérant quant à sa pertinence.

Le référentiel professionnel comporte :

1° - La présentation du secteur professionnel

- Les entreprises
- Les emplois (évolution, niveau requis)
- Les évolutions du secteur (sociales, économiques, techniques...)

2° - la description de l'emploi type d'animateur de la spécialité

- Appellation
- Entreprises et structures concernées
- Champs et nature des interventions
- Situation fonctionnelle
- Autonomie et responsabilité
- Evolution dans le poste et hors du poste

3° - la Fiche Descriptive d'Activités (FDA), qui présente l'ensemble des activités constitutives du métier. Toute activité décrite est exprimée notamment par un verbe d'action. On distingue généralement 3 niveaux :

- il fait,
- il peut être amené à faire,
- il participe ou contribue à ...

LE REFERENTIEL DE CERTIFICATION

Le **référentiel de certification** présente les UC constitutives du diplôme définies au niveau national en unités (UC 1 à 9) et en unité d'adaptation (UC 10).

Il fixe pour chaque unité les compétences professionnelles attendues, exprimées sous forme d'objectifs.

Il **s'appuie** sur la description de **l'emploi type** et sur la **fiche descriptive d'activité** (cf. référentiel professionnel).

Les **unités capitalisables d'adaptation** sont proposées par les centres de formation dans le cadre du dossier d'habilitation et validées par les directeurs régionaux. Il y a au moins une UC 10 par formation, mais il peut y en avoir plusieurs.

Pour chaque unité capitalisable d'adaptation le centre de formation propose :

- ✓ un complément au référentiel professionnel national, précisant les **situations** et les **activités professionnelles** visées ;
- ✓ un complément au référentiel de certification national (UC 10) comprenant **l'objectif terminal** et les **objectifs intermédiaires de 1^{er} et 2^{ème} rangs, pour chacune des UC 10 proposées ;**
- ✓ les modalités de **l'évaluation certificative**.

Le référentiel professionnel et de certification sont inclus dans l'arrêté ministériel créant la spécialité.

Les référentiels de (ou des) UC d'adaptation sont définis dans le dossier d'habilitation présenté par le centre de formation.

Le référentiel de certification présente les UC constitutives du diplôme définies au niveau national (UC 1 à 9) et l'unité d'adaptation (UC 10). Il fixe pour chaque unité les compétences professionnelles attendues, exprimées sous forme d'objectifs. Il s'appuie donc sur la description de **l'emploi type** et sur la **fiche descriptive d'activités** (référentiel professionnel).



III - CONSTRUIRE UNE FORMATION MENANT AU BREVET PROFESSIONNEL DE LA JEUNESSE, DE L'EDUCATION POPULAIRE ET DU SPORT

- **DEMANDE ET DOSSIER D'HABILITATION.** p. 13
- **L'ORGANISATION PEDAGOGIQUE DE LA FORMATION.** p. 14
- **L'ADAPTATION DU REFERENTIEL PROFESSIONNEL.** p. 16
- **L'UNITE CAPITALISABLE D'ADAPTATION ET LES UNITES
CAPITALISABLES COMPLEMENTAIRES.** p. 17
- **LA FORMULATION DES OBJECTIFS PEDAGOGIQUES.** p. 18
 - ✓ **LES DIFFERENTS NIVEAUX D'UN OBJECTIF** P. 20
 - ✓ **DERIVATION ET SPECIFICATION** p. 22
 - ✓ **LA FORMULATION D'UN OBJECTIF PEDAGOGIQUE
OPERATIONNEL** p. 23
 - ✓ **QUELQUES CONSEILS POUR FORMULER UN OBJECTIF
PEDAGOGIQUE OPERATIONNEL** p. 24
- **LE DISPOSITIF ET LES EPREUVES DE CERTIFICATION.** p. 25
 - ✓ **CERTIFIER, CE QU'EN DISENT LES TEXTES** p. 26
 - ✓ **CERTIFIER DES COMPETENCES PROFESSIONNELLES** p. 27
 - ✓ **LE CADRE GENERAL DE LA CERTIFICATION** p. 28
 - ✓ **LES PRINCIPES ORGANISATEURS DE LA CERTIFICATION DES
COMPETENCES** p. 29

DEMANDE ET DOSSIER D'HABILITATION

La demande d'habilitation :

« Les organismes de formation préparant au brevet professionnel par la voie des unités capitalisables doivent, conformément à l'article 13 du décret du 31 août 2001 susvisé, présenter au directeur régional de la jeunesse, des sports et des loisirs du lieu de la formation, au moins deux mois avant le début de sa première mise en œuvre, une demande d'habilitation par spécialité préparée. » (Article 5 arrêté du 18 avril 2002)

L'habilitation vise à fixer les conditions de mise en œuvre de la formation et des évaluations proposées conformément à l'article 7 de l'arrêté du 18 avril 2002.

Elle s'inscrit dans le cadre de l'offre de formation régionale en rapport avec la perspective d'emplois par spécialité ; elle est délivrée « pour une durée et un effectif annuel en fonction des éléments produits dans la demande » (Cf. art 8 arrêté du 18 avril 2002).

Les éléments du dossier seront évalués dans les Directions Régionales selon les critères de qualité précisés dans une instruction.

Le dossier d'habilitation :

Article 7 arrêté du 18 avril 2002

« La demande d'habilitation porte sur l'intégralité de la formation relative à la spécialité.

Elle est instruite au vu d'un dossier comprenant :

- le référentiel professionnel pour la spécialité visée, complété et adapté : profils et perspectives d'emploi visés, activités spécifiques à ce ou ces profils, publics concernés ;
- la définition de l'objectif terminal et des objectifs intermédiaires spécifiés jusqu'au deuxième rang de la ou des unités capitalisables d'adaptation, et, le cas échéant, des unités capitalisables complémentaires ;
- le processus d'évaluation conforme au référentiel de certification propre à chaque spécialité, qui sera, en cas d'habilitation, proposé au jury ;
- le dispositif d'organisation des modalités de sélection des candidats conformes aux exigences préalables à l'entrée en formation figurant dans l'arrêté de spécialité ;
- les modalités d'organisation du positionnement ;
- l'organisation pédagogique détaillée de la formation comprenant notamment les modalités de suivi de l'alternance ;
- l'attestation de la formation suivie par le responsable pédagogique de la formation visée à l'article 6 du présent arrêté, délivrée par le directeur régional de la jeunesse, des sports et des loisirs ;
- la qualification des formateurs et des tuteurs correspondant à la spécialité considérée ;
- les moyens et équipements mis en œuvre par l'organisme de formation, notamment le budget de la formation ;
- les modalités de suivi de l'insertion professionnelle des diplômés ».

L'ORGANISATION PEDAGOGIQUE DE LA FORMATION

« La demande d'habilitation porte sur l'intégralité de la formation relative à la spécialité ».

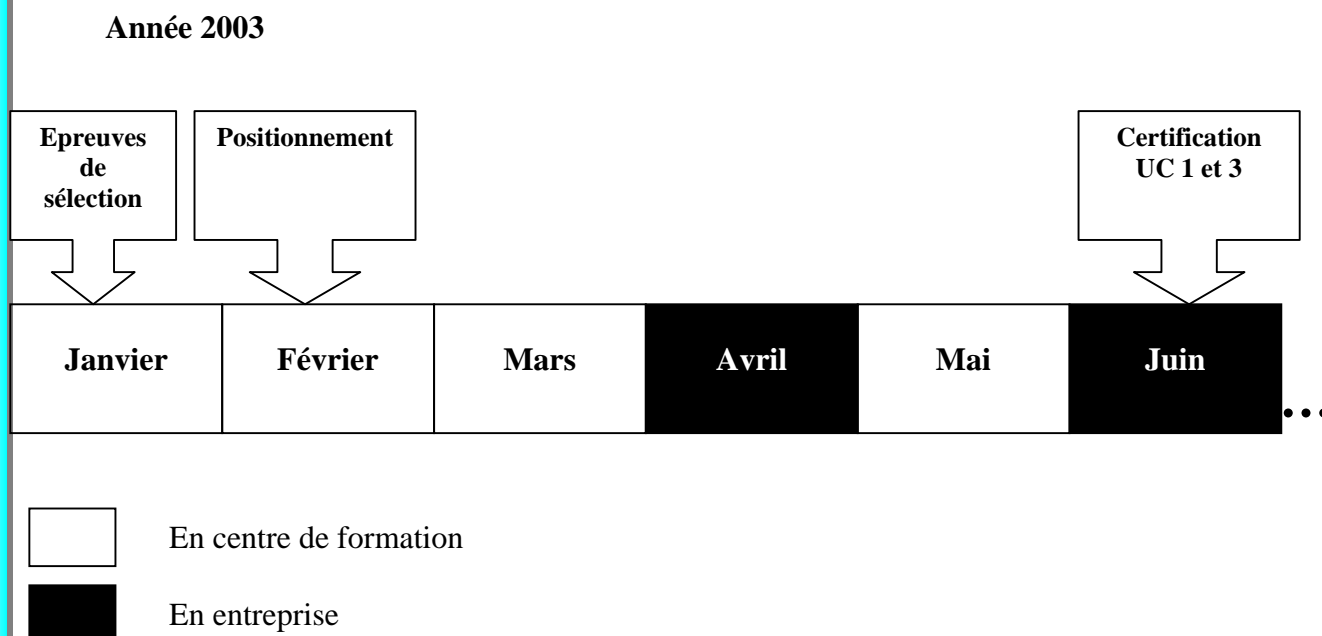
Elle est instruite au vu d'un dossier comprenant :

« L'organisation pédagogique détaillée de la formation comprenant notamment les modalités de l'alternance » (Art. 7 arrêté du 18 avril 2002)

L'organisation pédagogique devra très précisément faire apparaître :

- ✓ Le ruban pédagogique : les différentes séquences de formation et d'évaluation formative et certificative prévues en terme de forme (pratique, écrit, oral), de lieu (centre, entreprise) et de durée ;
- ✓ Les objectifs pédagogiques fixés pour chacune de ces séquences ;
- ✓ Les contenus de la formation ;
- ✓ Les méthodes pédagogiques mises en œuvre.

Exemple de ruban pédagogique :





QUELQUES POINTS DE REPERE :

L'habilitation porte sur l'ensemble de la formation préparant à une spécialité. Les formations mises en place doivent donc conduire à la certification de toutes les unités capitalisables. Certains stagiaires bénéficieront de parcours allégés, mais l'organisme de formation doit proposer l'ensemble de la démarche conduisant à la certification.

Les unités capitalisables sont certifiées au travers d'un nombre réduit d'épreuves correspondant à des situations professionnelles repérables et caractéristiques du métier. Les épreuves d'évaluation certificative proposées par les centres de formation, dans le cadre du dossier d'habilitation, ne donnent pas forcément lieu à une épreuve par unité capitalisable. Cependant les situations d'évaluation pour une UC devront impérativement former un ensemble cohérent par rapport à l'OTI visé.

Un travail d'appropriation des référentiels, professionnel et de certification est indispensable pour permettre à l'équipe pédagogique (formateurs et tuteurs) de construire une organisation pédagogique pertinente.

Les séquences de formation, en centre ou en entreprise, visent à développer les capacités nécessaires à la construction des compétences professionnelles. Les temps de formation sont organisés pour permettre de développer un groupe homogène de capacités, prédictives des compétences visées autorisant ainsi l'accès à une ou plusieurs unités capitalisables ou pour construire des compétences s'appuyant sur les acquis d'autres temps de formation.

Les unités capitalisables sont des unités de certification, ce ne sont pas des unités de formation. Les démarches pédagogiques, quelles qu'elles soient, ont leur propre logique et visent à établir des liens entre l'ensemble des compétences.

L'ADAPTATION DU REFERENTIEL PROFESSIONNEL

Le dossier d'habilitation comprend : « *le référentiel professionnel pour la spécialité visée, complété et adapté : profils et perspective d'emplois visés, activités spécifiques à ce ou ces profils, publics concernés...* »
(art. 7 arrêté du 18 avril 2002)

La présentation du référentiel pour la spécialité visée, complété et adapté doit permettre au Directeur Régional de la Jeunesse des Sports et des Loisirs d'apprécier l'opportunité de la mise en place de la formation au regard des emplois visés.

L'adaptation du référentiel est de la responsabilité de l'équipe pédagogique (formateurs et tuteurs). Elle s'effectue en relation étroite avec les professionnels concernés dans l'environnement du centre de formation, pour prendre en compte la réalité des pratiques locales du métier et situer la cohérence du projet par rapport aux évolutions régionales prévisibles de l'emploi. Le référentiel de certification fixe pour chacune des Unités Capitalisables de 1 à 9 l'Objectif Terminal d'Intégration et les Objectifs Intermédiaires de 1^{er} et 2^{ème} rang.

La définition d'Objectifs de 3^{ème} (voire de 4^{ème}) rang peut permettre de mieux apprécier la réalité de l'adaptation de la formation proposée, et de faciliter d'une part l'élaboration des épreuves certificatives et d'autre part la construction de l'organisation de la formation.

L'adaptation du référentiel s'entend comme la production de documents complémentaires, portant sur :

- ✓ l'analyse de l'emploi sur le territoire que prétend couvrir l'organisme de formation dans le secteur d'activité concerné, repérant la liste des employeurs et des entreprises d'accueil potentiels, et précisant les conditions dans lesquelles ces derniers sont associés à la conception et à la mise en œuvre de la formation. Dans le cas d'une spécialité possédant un gisement d'emplois relativement faible à l'échelle d'une seule région, l'analyse pourra conduire à mettre en œuvre d'une formation interrégionale ;
- ✓ les profils et les perspectives d'emploi à court et moyen terme dans les mêmes limites géographiques et professionnelles ;
- ✓ la fiche descriptive d'activités du référentiel professionnel adaptée et contextualisée servant de support à l'élaboration des situations d'évaluation certificative et à la proposition de la ou des unités capitalisables d'adaptation et, le cas échéant des unités capitalisables complémentaires.



L'UNITE CAPITALISABLE D'ADAPTATION ET LES UNITES CAPITALISABLES COMPLEMENTAIRES

La ou les Unité(s) Capitalisable(s) d'Adaptation (UCA)

Le dossier d'habilitation comprend :

« ... la définition de l'objectif terminal et des objectifs intermédiaires spécifiés jusqu'au 2^{ème} rang de la ou des unités capitalisables complémentaires »

(art. 7 article du 18 avril 2002)

La proposition d'une ou plusieurs UCA est de la responsabilité de l'organisme de formation qui sollicite l'habilitation. Cette unité capitalisable a pour objet l'adaptation locale de la formation au secteur professionnel et à l'emploi. Il peut s'agir d'une adaptation à une technique, une fonction, un milieu... Sa pertinence au regard de la formation devra être explicite.

Une unité capitalisable d'adaptation se définit par :

- un référentiel professionnel (activités visées, contexte), complémentaire du référentiel de la spécialité ;
- la définition de l'objectif terminal d'intégration et des objectifs intermédiaires de 1^{er} et 2^{ème} rang (au minimum).

Dans le cas d'une spécialité sportive, une UCA conférant des compétences liées à la réglementation en matière d'encadrement d'une activité physique ou sportive ou à la réglementation des centres de vacances et de loisirs doit être créée par voie réglementaire. Dans ce cas, les compétences attestées dans l'UCA respectent, si leur objet le justifie, les exigences fixées dans l'article 43 de la loi du 16 juillet 1984 modifiée relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives, et le décret

La ou les Unité(s) Capitalisable(s) Complémentaire(s) (UCC)

Un organisme de formation peut proposer une ou plusieurs UC complémentaires. Elles répondent à des besoins spécifiques et sont délivrées dans les mêmes conditions que les autres unités capitalisables.

Les UC complémentaires sont proposées par l'organisme de formation dans le cadre de son dossier de demande d'habilitation.

Toute UC complémentaire qui donnerait des prérogatives spécifiques liées à la réglementation de l'encadrement d'une activité physique et sportive ou à la réglementation des centres de vacances et de loisirs doit être créée par voie réglementaire.

Une UCA d'une spécialité peut être proposée en tant qu'UCC d'une autre spécialité du BPJEPS si le référentiel professionnel adapté et complété le nécessite.

LA FORMULATION DES OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

Le dossier d'habilitation comprend :

« *la définition de l'objectif terminal et des objectifs intermédiaires spécifiés jusqu'au 2^{ème} rang, de la ou des unités capitalisables d'adaptation et, le cas échéant, des unités capitalisables complémentaires* »

(article 7 arrêté du 18 avril 2002)

Qu'est ce qu'un objectif pédagogique ?

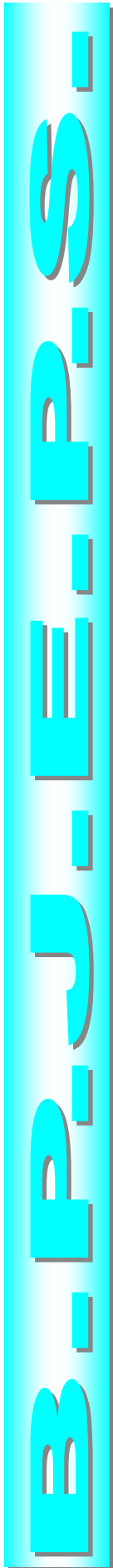
Un objectif pédagogique est ce que l'on cherche à ce que l'apprenant (le stagiaire) atteigne à l'issue d'une action de formation. C'est l'explication d'une intention de changement dans l'attitude ou le comportement de celui-ci et non la présentation du contenu de l'enseignement ou du processus d'apprentissage.

En définissant les objectifs pédagogiques, on va centrer l'apprentissage sur les apprenants. Il s'agit de formuler en terme de capacités (être capable de ...) ce qu'ils seront en mesure d'accomplir.

L'énoncé précis et concret décrit une **performance** sous forme de **comportement observable**, que l'apprenant pourra **réaliser** et qui pourra être **évaluée**.

Formuler des objectifs pédagogiques permet essentiellement de :

- **Relier la formation aux situations professionnelles**, sociales ou culturelles ainsi qu'aux compétences qui sont visées par la formation, les premières étant listées dans le référentiel professionnel, les secondes dans le référentiel de certification.
- **Choisir convenablement les méthodes et activités d'apprentissage** qui seront proposées aux apprenants. La formation n'a pas, alors, pour seul objet la transmission de connaissances. Elle doit permettre des changements comportementaux.
- **Evaluer** de façon pertinente les résultats de la formation. Le but étant fixé en termes de comportements observables et de performances attendues, l'évaluation portera précisément et sans surprise sur le comportement attendu. Elle permettra de pronostiquer sa reproduction dans le cadre de situations professionnelles et sociales.



- **Rendre explicites les buts de la formation** pour tous les partenaires :
- ✓ **pour l'apprenant** qui peut ainsi choisir une formation en connaissance de ses buts et peut évaluer sa progression, identifier les lacunes qu'il doit combler, savoir à tout moment ce qu'on attend de lui et le sens des activités mises en place ;
 - ✓ **pour le formateur ou le tuteur** qui peut planifier et optimiser son action ;
 - ✓ **pour le jury**, afin que le processus de certification et ses modalités soient en cohérence avec l'organisation de la formation ;
 - ✓ **pour l'équipe de formateurs et de tuteurs** afin de communiquer sur les processus, les modalités et les ressources éducatives qu'elle utilise ;
 - ✓ **pour le ou les commanditaires** de la formation qui peuvent négocier précisément avec les formateurs les résultats visés.
- **Plus largement, en définissant les objectifs pédagogiques :**
- ✓ on conçoit la formation en adéquation avec les compétences, les situations et les activités professionnelles visées. On définit alors des capacités qui peuvent être évaluées, attestées, certifiées ;
 - ✓ on se dote d'outils pour concevoir et mettre en œuvre la formation. **Il ne faut toutefois pas confondre l'évaluation (définie par les objectifs) et la formation guidée par les objectifs, mais aussi par des stratégies pédagogiques découlant de l'analyse des publics visés.**

LES DIFFERENTS NIVEAUX D'OBJECTIFS

Les objectifs n'ont pas tous la même portée. Pour la construction des objectifs de formation, on procède de façon ordonnée, en définissant les objectifs de façon hiérarchique ; **on parle de spécification des objectifs**. On distingue alors :

A l'évaluation certificative et en VAE ;
Au terme du processus de formation.

**DES OBJECTIFS TERMINAUX
D'INTEGRATION
(OTI)**
Dans le dispositif de certification en UC, une unité capitalisable est définie par un OTI

A la fin de chaque grande étape de formation :

DES OBJECTIFS INTERMEDIAIRES (OI)
de différents niveaux ou rangs

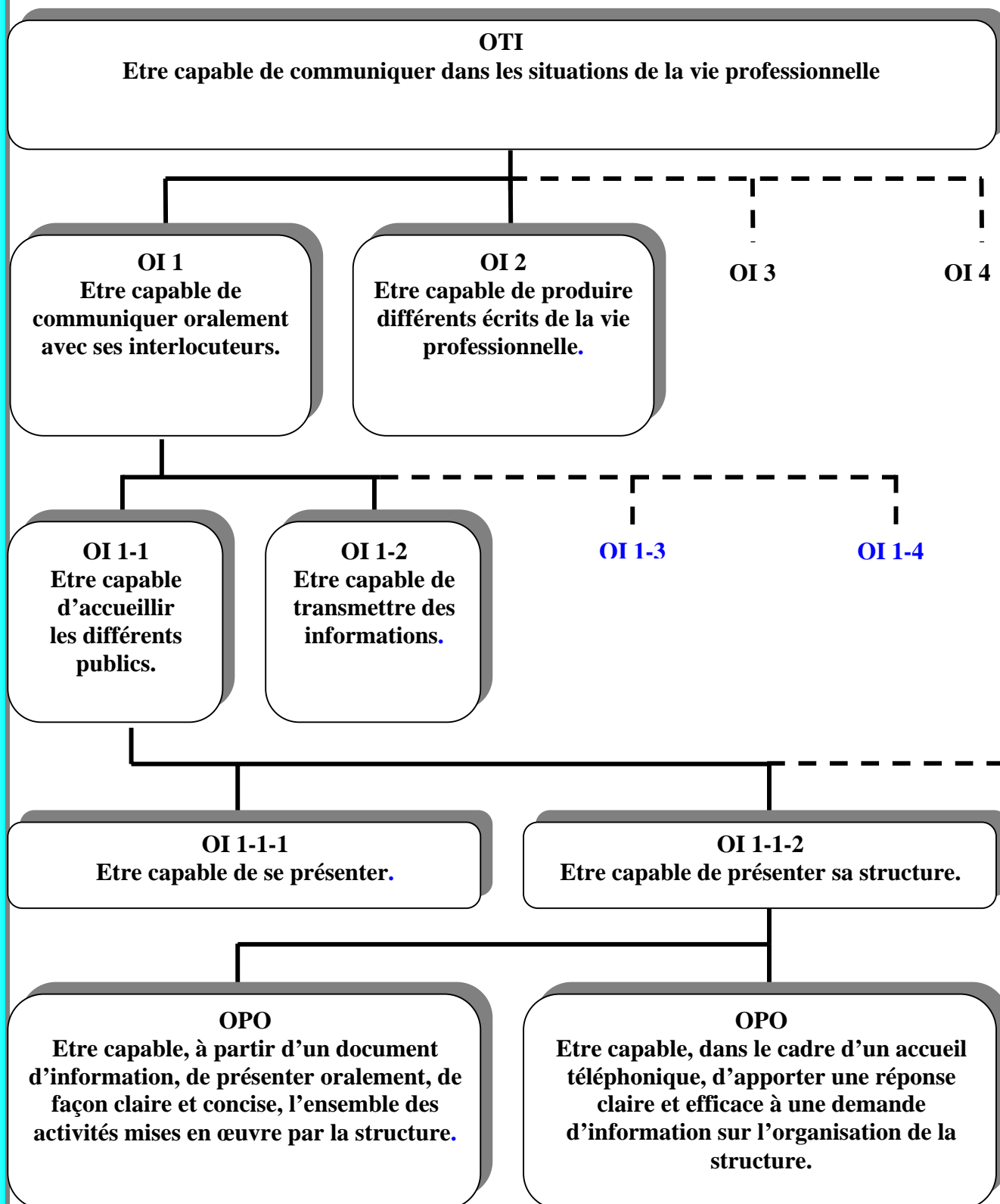
- OI de rang 1 : 1er niveau de spécification de l'OTI
- OI de rang 2 : 2ème niveau de spécification de l'OTI

A l'issue d'un apprentissage :

**DES OBJECTIFS PEDAGOGIQUES
OPERATIONNELS (OPO)**

qui pourront faire l'objet d'une évaluation critériée

Dans la logique de formation, l'ensemble des objectifs (objectifs terminaux d'intégration, objectifs intermédiaires, objectifs pédagogiques opérationnels) s'articule de façon précise. Exemple de spécification d'un OTI en OI et en OPO :



DÉRIVATION ET SPÉCIFICATION

A chaque niveau d'objectifs les choix sont guidés par deux logiques complémentaires :

- Celle de la **dérivation** qui consiste à choisir les objectifs en référence à des situations professionnelles, celles auxquelles les apprentissages essaient de préparer les apprenants.
- Celle de la **spécification** qui prend en compte les caractéristiques du public visé, les théories de l'apprentissage et les contraintes didactiques, propres à la nature des objectifs. La démarche consiste à décliner un objectif en une série d'objectifs de plus en plus précis, spécifiques. La déclinaison ultime aboutit à la construction d'objectifs pédagogiques opérationnels.

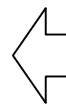
Les deux démarches sont complémentaires et concomitantes. On ne peut pas dériver des objectifs sans s'assurer qu'ils pourront être spécifiés pour un groupe d'apprenants d'un niveau donné. De même, on ne peut pas spécifier des objectifs sans les rapporter à des situations professionnelles.

La définition d'un objectif pédagogique doit traduire un équilibre entre une dimension professionnelle (référence à un métier, une qualification...) et une dimension pédagogique (référence à une démarche pédagogique, à la didactique...)

Démarche de dérivation
(référence professionnelle)



Définition des
objectifs
pédagogiques



Démarche de spécification
(référence pédagogique
et didactique)

LA FORMULATION D'UN OBJECTIF PEDAGOGIQUE OPERATIONNEL

Pour être opérationnel, un objectif pédagogique doit être formulé de façon rigoureuse et respecter les caractéristiques suivantes :

Identifier une performance que devra accomplir l'apprenant.

Un objectif pédagogique opérationnel décrit la capacité que l'apprenant aura acquise, le comportement qu'il devra manifester au terme d'un apprentissage. Il ne représente, ni les activités du formateur, ni les activités d'apprentissage elles-mêmes.

Contenir un verbe d'action traduisant un comportement observable.

Il s'agit de déterminer la performance qui sera mise en œuvre dans le cadre d'une situation d'évaluation. Le choix du verbe n'est pas facile. Il définit la nature de la performance* et très souvent le niveau de maîtrise d'un concept, d'un savoir-faire ou d'une démarche. Ce verbe doit être précis, clair, univoque.

Mentionner les critères de réussite.

Il s'agit de déterminer les critères (ex. : rapidité, précision...) qui permettront de dire que l'objectif est atteint ou non. D'une façon générale dans le cadre de l'évaluation, un objectif est atteint ou ne l'est pas. Il n'y a pas de notation. Ceci oblige à définir **les performances minimales requises** pour tous. Au-delà de ce minimum, la formation permettra aux apprenants d'atteindre de meilleures performances, mais elles ne seront pas requises pour tous dans le cadre de la certification.

Préciser les conditions de réalisation

Pour que la performance soit évaluable, elle doit être située dans une gradation de difficultés. Il faut donc que les conditions de réalisation soient définies.

“ Présenter au travers d'un exposé de 10 minutes un projet d'animation conçu par le candidat ” peut permettre la réalisation de performances très différentes selon que le candidat a ½ heure ou une ½ journée pour préparer son exposé, qu'il a accès à de la documentation, qu'il a pour support un document élaboré seul ou en groupe, etc.

*On entend par performance le résultat obtenu par un apprenant lors de la réalisation d'une tâche ou d'un ensemble de tâches.

En résumé, un
Objectif Pédagogique Opérationnel
s'énonce de la façon suivante :

**Etre capable de ...+ un Verbe d'action et son Objet
+ les Critères de réussite + les Conditions de réalisation**

QUELQUES CONSEILS POUR FORMULER UN OBJECTIF PEDAGOGIQUE OPERATIONNEL

➤ L'énoncé de l'objectif doit être écrit de telle sorte que la performance soit observable. **L'OPO doit être rédigé dans un vocabulaire compréhensible par tous** (candidats, formateurs, jurys).

✓ le choix du verbe est capital. Proscrire les verbes dont les significations sont multiples, imprécises ou abstraites : savoir, connaître, comprendre, observer, saisir le sens, intérioriser, réfléchir, appréhender...

Ces verbes ne sont pas suffisamment précis pour définir clairement ce que l'on attend de l'apprenant en fin de séquence. Ils font référence à une démarche mentale qu'il n'est pas possible d'évaluer.

✓ Employer des verbes d'action qui illustrent concrètement ce que le stagiaire doit faire : **citer, nommer, expliquer, résumer, sélectionner, représenter, identifier, construire...**

➤ L'énoncé doit comprendre un seul verbe d'action. Il doit être précis. Si un objectif est formulé avec deux verbes d'action, soit il est nécessaire de formuler deux objectifs différents, soit l'un comprend l'autre et dans ce cas il faut envisager un rang supplémentaire.

➤ Pour une meilleure lisibilité, il faut qu'un OTI soit décomposé en 3 à 5 OI au plus. Si la spécification aboutit à un trop grand nombre d'OI, il est nécessaire d'utiliser un niveau supplémentaire de spécification (ajouter un rang supplémentaire).

➤ Il est absolument **obligatoire de se reporter au référentiel professionnel et en particulier à la fiche descriptive d'activité** pour vérifier la logique de la dérivation.

➤ Il est conseillé de travailler en équipe et de soumettre ses travaux à des collègues : ils doivent comprendre sans problèmes les énoncés des objectifs de formation.

➤ Il est nécessaire que l'organisation pédagogique de la formation soit comprise par tous : l'apprenant, les formateurs, les jurys, les employeurs ou commanditaires.

LE DISPOSITIF ET LES EPREUVES DE CERTIFICATION

La mise en place des brevets professionnels suppose de construire un dispositif qui, s'appuyant sur la conception des diplômes en unités capitalisables, organise la **certification** en tenant compte des principes suivants:

- il s'agit de certifier des compétences professionnelles et pas seulement de vérifier des connaissances ;
- les compétences à certifier sont celles du référentiel de certification ;
- il est nécessaire de reconnaître et valider les acquis à l'entrée en formation ;
- le processus de certification est articulé à l'individualisation des parcours de formation ;
- la certification des compétences doit tenir compte des modalités d'organisation de l'alternance ;
- la certification des compétences mobilise des processus, des méthodes, des savoirs en cohérence avec les démarches didactiques de la formation professionnelle ;
- le dispositif de certification comprend un ensemble d'épreuves organisées en système, chaque épreuve pouvant comporter une ou des situations de certification différentes.

Qui certifie ? :

le directeur régional de la jeunesse des sports et des loisirs

Qui évalue ? :

le jury, la commission d'évaluation, l'organisme de formation.

Qui propose la délivrance des UC ? : le jury, qui agrée les épreuves d'évaluation certificative proposées dans le plan de certification et en valide les résultats.

Comment sont évaluées les UC ?

Indépendamment les unes des autres ?
Autant d'UC, autant d'épreuves ?
En combinant les UC, une épreuve pour plusieurs UC ?

Les épreuves sont :

- ✓ soumises au jury pour agrément préalable,
- ✓ éventuellement définies dans le cadre de l'arrêté de spécialité.

Quels objectifs sont évalués ?

Quelles sont les performances attendues ?

Quelles sont les conditions d'évaluation ?

Décision : acquis / non acquis

CERTIFIER, CE QU'EN DISENT LES TEXTES

« La demande d'habilitation porte sur l'intégralité de la formation relative à la spécialité. Elle est instruite au vu d'un dossier comprenant :

...Le processus d'évaluation conforme au référentiel de certification propre à chaque spécialité qui sera en cas d'habilitation proposé au jury... »

(Article 7 arrêté du 18 avril 2002)

« Les situations d'évaluation certificative doivent comporter au minimum

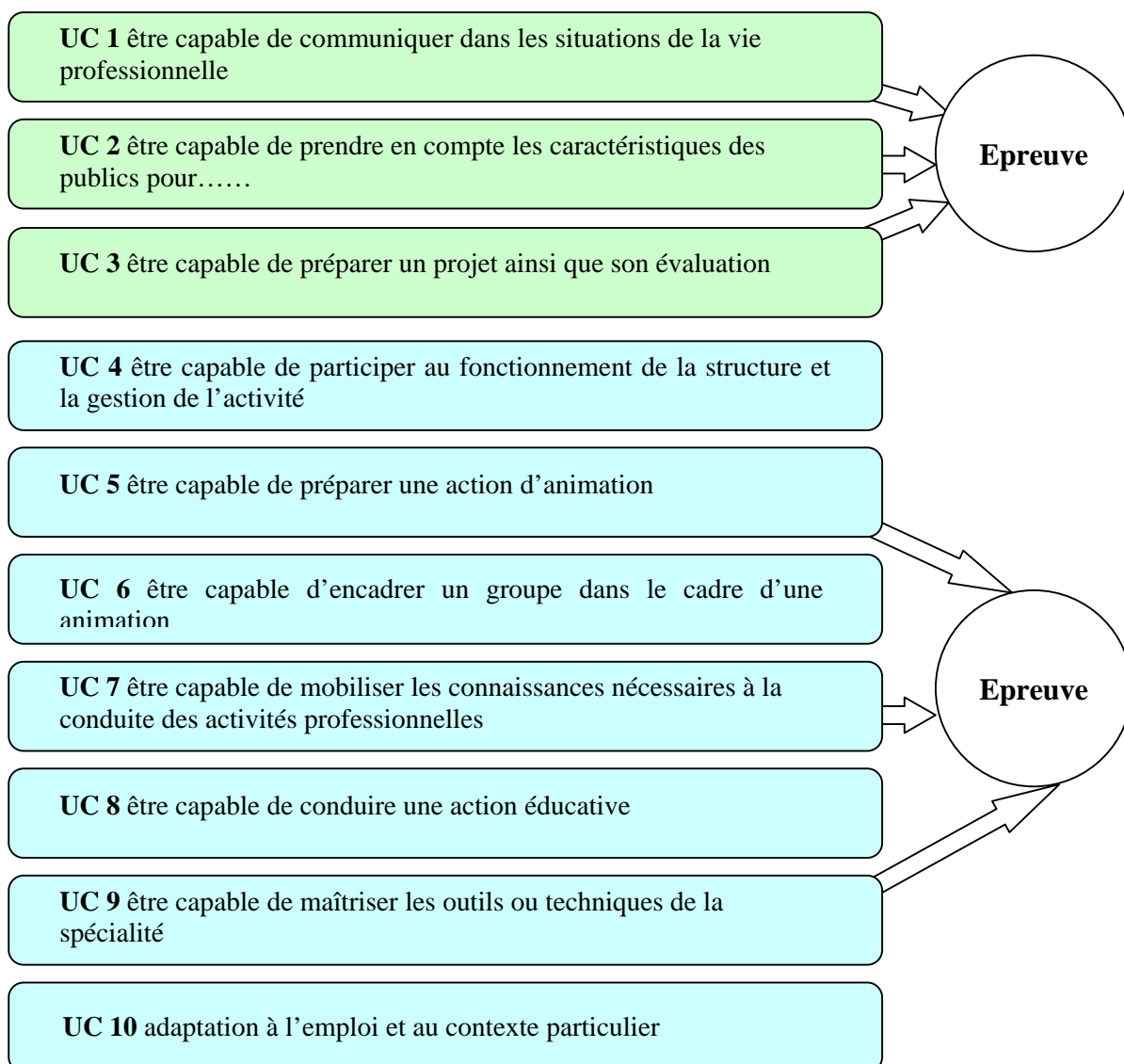
- une appréciation des compétences dans une ou plusieurs situations d'activité professionnelle recouvrant les OTI des UC de la spécialité et notamment les UC 6,7,9

- la production d'un document écrit personnel retraçant une expérience d'animation assortie de son évaluation et soutenue devant une commission du jury mentionnée à l'article précédent. Cette situation participera de l'évaluation de l'une ou plusieurs des unités transversales et notamment les UC 1, 2, 3.

Le processus de certification doit permettre l'évaluation séparée de chaque UC »

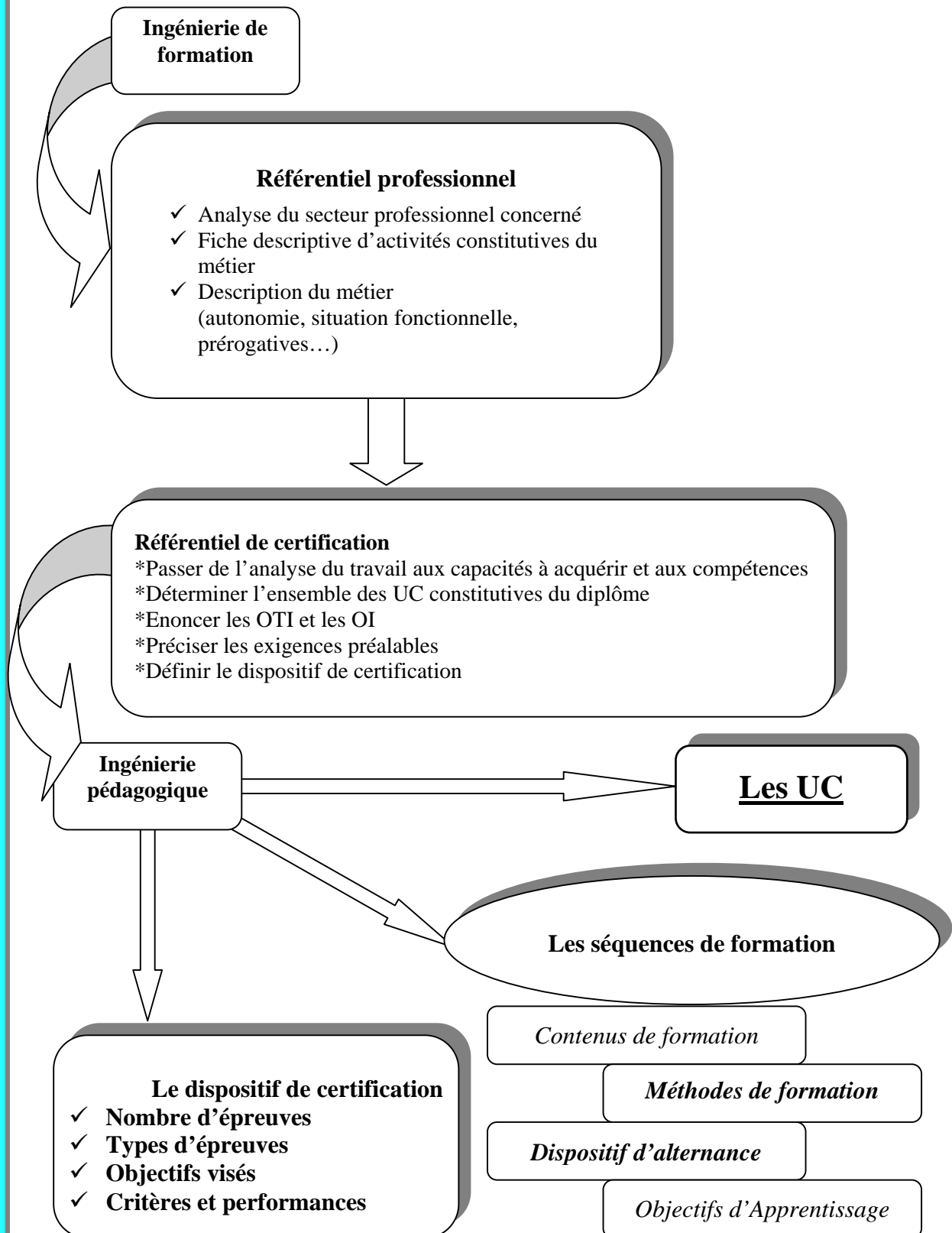
(Article 18 arrêté du avril 2002)

Exemple :

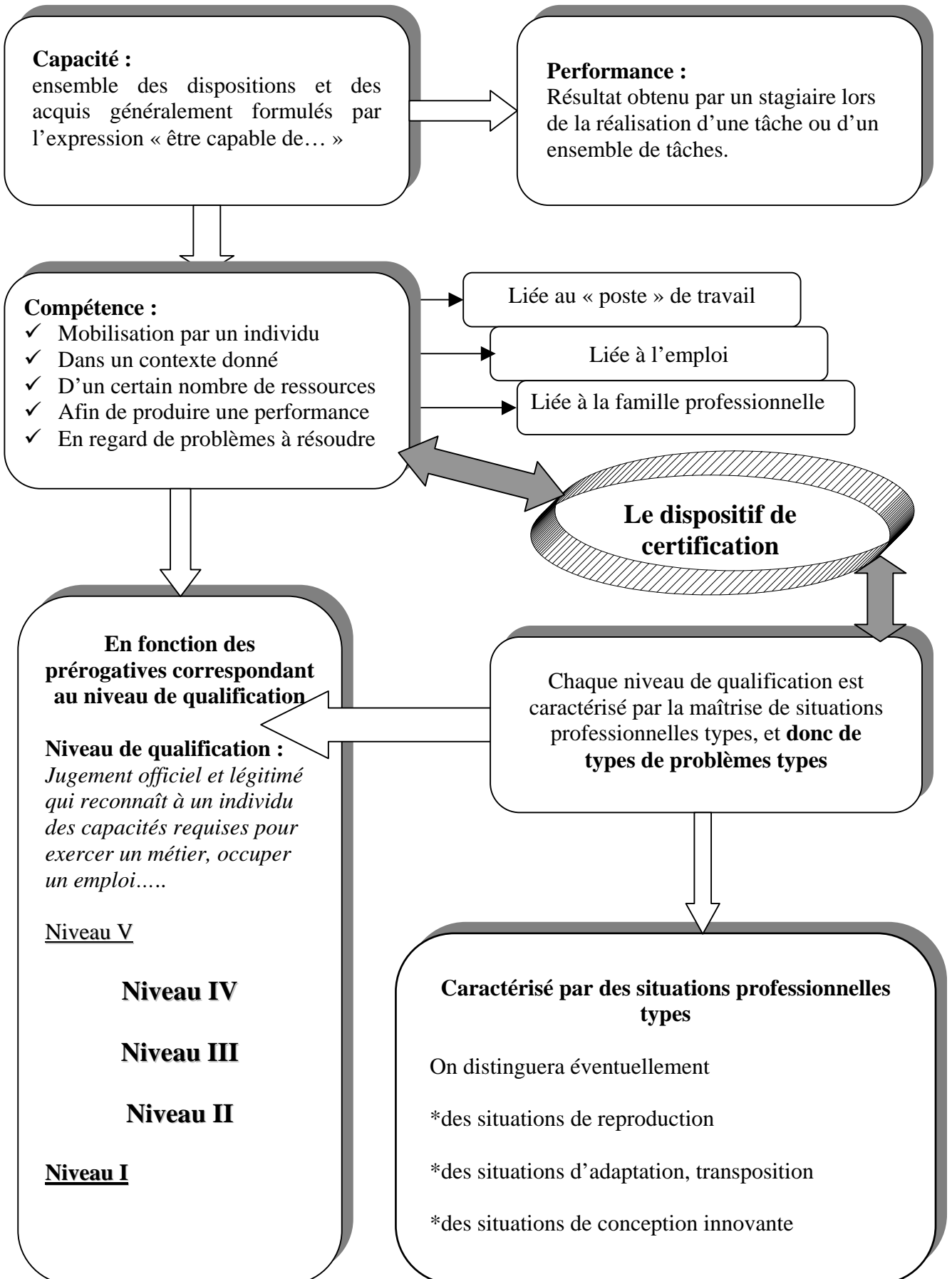


CERTIFIER DES COMPETENCES PROFESSIONNELLES

Le schéma suivant présente les principes constructeurs de la certification



LE CADRE GENERAL DE LA CERTIFICATION



LES PRINCIPES ORGANISATEURS DE LA CERTIFICATION DES COMPETENCES

Le révélateur de la compétence est le résultat obtenu dans des situations professionnelles types. La compétence suppose la répétition de la performance, à un certain niveau de maîtrise, dans des situations professionnelles.

On peut certifier des compétences :

- ✓ au travers de conduites pratiques sollicitées dans des situations de mise à l'épreuve ;
contrainte : concevoir les situations de certification ; en tenant compte des relations entre situation de formation, situation de travail, situation de certification ;
- ✓ permettant d'évaluer de manière critériée des comportements observables ;
contrainte : concevoir les critères de la performance reconnue comme acceptable en fonction des objectifs correspondants aux unités capitalisables ;
- ✓ à partir de comportements observables qui renvoient à des représentations sociales de la compétence professionnelle ;
contrainte : concevoir des épreuves de certification qui aient du sens professionnel et social.

LES EPREUVES

- Elles peuvent comprendre plusieurs situations complémentaires.
- Il importe de définir quels OTI sont pris en compte dans l'épreuve proposée aux candidats.
- La description de l'épreuve comprend :
 - ✓ le contexte général (exemple : à partir du journal élaboré durant les stages en entreprise...)
 - ✓ la performance attendue (exemple : le stagiaire élabore, présente, analyse....)
 - ✓ les conditions matérielles de passation (exemple : Durée 3 heures dont 2 heures de préparation, 30 minutes d'exposé, 30 minutes d'entretien) ;
 - ✓ les outils à la disposition du stagiaire (vidéo, rétro-projecteur, tableau...)
 - ✓ le déroulement de l'épreuve, exemple :
 - première partie : préparation d'une note de synthèse à partir...
 - deuxième partie : présentation orale de la note....
 - troisième partie : entretien avec le jury portant sur... ;
 - ✓ les critères d'évaluation de l'épreuve : validité et pertinence des critères, facilité d'utilisation, décision.

Conclusion : il s'agit de construire des épreuves de certification organisées au sein d'un dispositif de certification professionnelle répondant au cahier des charges de l'habilitation.

- L'évaluation certificative débouche sur la décision de délivrance ou non des UC composant le diplôme ;
- L'évaluation certificative a une fonction de reconnaissance sociale puisque la possession d'une UC atteste des compétences correspondantes et qu'elle donne lieu à la délivrance d'une partie du diplôme ;
- Les résultats sont situés par rapport à **des niveaux d'exigences fixés au préalable** ;
- Les niveaux d'exigence sont articulés à la prise en compte des prérogatives définies par le niveau de qualification auquel le diplôme renvoie.



IV METTRE EN ŒUVRE UNE FORMATION AU BPJEPS

- **LES EPREUVES DE SELECTION ET LE POSITIONNEMENT** p. 31
- **LE PARCOURS INDIVIDUALISE DE FORMATION** p. 32
- **L'ORGANISATION PEDAGOGIQUE DES MODALITES
DE L'ALTERNANCE** p. 33
- **LES OUTILS DE SUIVI** p. 37

LES EPREUVES DE SELECTION ET LE POSITIONNEMENT

Le dossier de demande d'habilitation doit prévoir :

« - le dispositif d'organisation des modalités de sélection des candidats conforme aux exigences préalables à l'entrée en formation figurant dans l'arrêté de spécialité ;
- les modalités d'organisation du positionnement. » (art.7 arrêté du 18 avril 2002)

La sélection

Les exigences préalables à l'entrée en formation sont précisées dans chaque arrêté de spécialité. L'organisme de formation est chargé de mettre en œuvre les modalités de sélection conformément aux exigences fixées et dans un souci de gestion des effectifs.

La procédure de positionnement

Réalisé par l'équipe des formateurs et tuteurs au début de la formation, le positionnement, procédure pédagogique incontournable avant la délivrance du livret de formation au BPJEPS en unités capitalisables, doit permettre de réaliser un inventaire des acquis du stagiaire au regard des compétences attendues de ce dernier en fin de formation.

Le positionnement a pour objectifs de :

- vérifier les aptitudes et les motivations du candidat à l'entrée en formation au BPJEPS,
- repérer les compétences déjà acquises,
- proposer au candidat un parcours individualisé de formation en fonction des allègements accordés et des UC déjà acquises, au titre de la validation des acquis de l'expérience ou du fait de la possession de titres ou diplômes.

Il ne s'agit en aucun cas d'un bilan de compétences tel que l'institue l'article L.900-2 du code du travail, ni d'une procédure de validation des acquis de l'expérience.

Les modalités du positionnement

L'organisme de formation est responsable du choix des modalités de positionnement des stagiaires. L'équipe pédagogique a toute liberté pour réaliser celui-ci. Elle procède par tests, ou / et entretien ou selon toute méthode qui lui paraît pertinente.

Il ne s'agit pas, dans le dossier d'habilitation, de présenter à l'agrément du directeur régional de la jeunesse, des sports et des loisirs le détail des tests de positionnement prévus, mais de préciser leur nature, leurs fonctions, les méthodes d'élaboration et l'utilisation du positionnement mis en œuvre, la durée et les dates prévues.

LE PARCOURS INDIVIDUALISE DE FORMATION

A l'issue du positionnement et après repérage d'éventuels acquis, l'équipe pédagogique propose et négocie avec un apprenant un parcours individualisé de formation constitué des séquences, ou parties de séquences, **nécessaires et suffisantes** pour lui permettre d'acquérir **toutes les compétences** inscrites dans le référentiel de la spécialité. L'organisation de ce parcours offre la possibilité d'allègements de formation. Elle doit être conçue dans **un souci de cohérence et d'efficacité**.

Le parcours individualisé est précisé dans le livret de formation délivré par le directeur régional de la jeunesse des sports et des loisirs. Il se concrétise par le contrat de formation professionnelle ou la convention de formation professionnelle simplifiée.

L'individualisation de la formation concerne l'ensemble des stagiaires. Elle doit être mise en œuvre de la façon la plus large possible. C'est un des principes fondamentaux de la formation professionnelle aujourd'hui.

Individualiser ne signifie pas isoler. Les séquences en petits et grand groupes, ont toujours leur pertinence. Dans l'idéal, il s'agirait de proposer à chaque fois, à chaque apprenant la situation pédagogique qui lui convient le mieux, compte tenu :

- ✓ de l'objectif à atteindre ;
- ✓ de ses acquis et ses projets ;
- ✓ de ses caractéristiques socio - cognitives ;
- ✓ des choix de l'équipe pédagogique (formateurs et tuteurs) ;
- ✓ ... des possibilités matérielles.



L'ORGANISATION PEDAGOGIQUE DES MODALITES DE L'ALTERNANCE

« Le cursus de formation mis en œuvre par un organisme habilité respecte le principe de l'alternance prévoyant les séquences de formation en centre et celles en entreprise sous tutorat pédagogique... »

(Article 14 décret du 31 août 2001)

« Les situations d'apprentissage recouvrant des phases d'animation, d'accompagnement, ou d'encadrement d'une activité, déterminé dans le processus pédagogique, sont mises en œuvre par l'organisme habilité sous la responsabilité d'un tuteur... »

(Article 13 arrêté du 18 avril 2002)

L'alternance est d'une part un dispositif juridique et administratif défini à travers différents articles du code du travail (cf. : contrat d'apprentissage, contrat de qualification...) et d'autre part un dispositif à caractère pédagogique. **Les formes de l'alternance sont multiples et ne peuvent se résoudre à un modèle unique**, mais un certain nombre de conditions sont requises si on veut parler d'une réelle alternance.

Qu'est ce que l'alternance en terme pédagogique ?

On définit généralement l'alternance comme un dispositif d'apprentissage de compétences professionnelles associant des situations de formation (qui se déroulent dans un centre de formation) et des situations de travail (en entreprise). Organiser une formation en alternance permet de passer d'une logique d'enseignement à une logique de construction de savoirs et d'acquisition de compétences.

Les principes de l'alternance pédagogique

La conception d'une alternance pédagogique suppose le respect d'un certain nombre de principes :

- **l'organisation d'une succession de séquences en centre de formation et en entreprise ;**
- **l'existence d'un tutorat ;**
- **la mise en œuvre de la formation à partir de :**
 - ✓ **l'analyse des contraintes de travail,**
 - ✓ **la définition d'objectifs et de contenus d'apprentissage en centre et en entreprise ainsi qu'une mise en responsabilité progressive dans les situations d'exercice professionnel ;**
- **la mise en relation des apprentissages en centre et en situation de travail.**



➤ **L'organisation de séquences de formation en centre et en entreprise**

L'alternance ne se résume pas à une « mise en application » de ce qui a été appris dans le centre de formation en situation professionnelle. L'apprenant construit des compétences à partir des expériences acquises en centre de formation et en entreprise et validées par leur mise en acte. La construction de ces compétences s'exprime par nature en situation et en action. Elles n'apparaissent donc jamais comme une simple application d'éléments de théorie ou de savoir-faire, acquis en centre de formation mais comme une adaptation à un contexte d'action précis.

En conséquence, le rôle de l'alternance est de permettre l'adaptation des différents savoirs à la réalité concrète de leur mise en application. Elle suppose pour fonctionner :

- ✓ l'existence de temps de formation distincts clairement définis dans le ruban pédagogique ;
- ✓ l'existence de deux lieux de formation distincts ;
- ✓ l'existence d'une interface entre ces deux lieux permettant la coordination et l'évaluation du dispositif de formation.

➤ **L'existence d'un tutorat**

La fonction tutorale est au cœur de l'articulation des fonctions de formation et de production dans l'entreprise.

Les missions du tuteur peuvent être synthétisées comme suit :

- ✓ accueillir, informer l'apprenant, l'initier à la culture de l'entreprise ;
- ✓ participer à la définition des objectifs et des tâches en centre et en entreprise ;
- ✓ gérer l'alternance en coordination avec l'organisme de formation ;
- ✓ organiser le parcours de l'apprenant dans l'entreprise ;
- ✓ transmettre des savoirs professionnels ;
- ✓ accompagner, en liaison avec le ou les formateurs, le projet d'action et d'apprentissage de l'apprenant ;
- ✓ évaluer le parcours de l'apprenant (progressions, acquis, manques).

Il n'est pas toujours facile de recruter un tuteur disponible pour assurer l'ensemble de ces missions. On peut alors prévoir plusieurs tuteurs aux fonctions différenciées et complémentaires.

➤ **La mise en œuvre de la formation**

✓ **L'analyse des contraintes de travail**

L'implication de l'apprenant dans le processus de production de l'entreprise est un élément moteur de la construction des compétences. Cela se traduit par une mise en responsabilité progressive.

Par ailleurs, les tâches et responsabilités confiées par l'entreprise à l'apprenant doivent évoluer et être en cohérence avec les acquisitions en centre de formation. Des contraintes conditionnent fortement l'organisation de l'alternance. Pour qu'il y ait une effective prise de responsabilité, il est indispensable d'analyser les rythmes de travail et de bâtir des rythmes d'alternance en cohérence avec les réalités professionnelles. La

nécessaire prise en compte des contraintes professionnelles ne doit pas, pour autant, occulter les contraintes d'ordre pédagogique.

✓ **La définition d'objectifs et de contenus d'apprentissage en centre et en entreprise :**

Il s'agit de construire un projet de formation global et négocié entre les différents partenaires. Les acquisitions effectives en centre ou en entreprise sont de nature différentes mais ne peuvent se résumer à une application théorie – pratique, car on acquiert dans les deux lieux des éléments de théorie et des éléments de pratique. La différence essentielle tient au fait que dans le centre de formation sont enseignés des capacités et des savoirs relatifs au travail prescrit (celui du référentiel professionnel) alors que dans l'entreprise, l'apprenant est confronté au travail réel, dans un objectif de production. On veillera, dans la construction, à ce que les apports en centre de formation soient en phase avec « une montée en puissance progressive » des compétences de l'apprenant et de sa professionnalisation.

➤ **La mise en relation de ce qui est appris en centre et en entreprise**

Les contenus dispensés en centre ou en entreprise sont différents, parfois même ils peuvent être en contradiction, car il arrive que les conceptions du travail prescrit soient autres que celles du travail réel. Si aucune interface de formation n'est constituée, il s'en suit une véritable perte de sens par rapport au projet global de formation. Il paraît important de partir des problèmes rencontrés en situation professionnelle pour construire des situations de formation en centre.

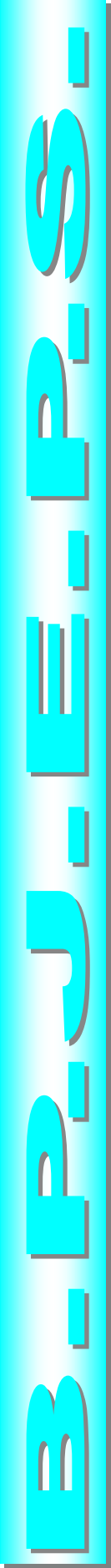
C'est au travers de l'analyse individuelle ou collective des pratiques professionnelles, de la liaison avec les tuteurs, et des différents outils de suivi que pourra s'effectuer une réelle mise en relation des différentes séquences d'apprentissage.

Les outils de l'interface

Des outils de communication entre stagiaires, centre de formation et entreprise sont nécessaires pour garantir cette cohérence. Les outils ne sauraient être banalisés sous peine de perdre leur pertinence et leur originalité. Il est de la responsabilité du centre de formation de construire en collaboration avec son réseau d'entreprises et de tuteurs les outils les plus adaptés.

L'éventuelle mise en place d'un système d'accompagnement

L'alternance est un système de formation efficace mais qui peut placer les apprenants dans des situations parfois difficiles tant sur le plan de la complexité des apprentissages que du point de vue social. L'accompagnement qu'un organisme de formation peut mettre en œuvre, est une action d'aide individuelle à l'apprenant en ce qui concerne l'apprentissage, mais aussi la situation sociale et les conséquences affectives créées par l'alternance.



Dans ce cas, cette aide est apportée tout au long de la formation. Elle a alors pour objectif la régulation du dispositif de formation et l'implication de l'apprenant dans son apprentissage. Pour mettre en place cet accompagnement il peut être, dans l'idéal, intéressant de confier cette mission à une personne qui n'a pas de charge d'enseignement (ni en centre ni en entreprise) afin de permettre un échange libre de tout rapport d'autorité.

L'accompagnement a, par ailleurs, pour mission de révéler les difficultés rencontrées par les apprenants. Il peut participer de ce fait à l'évolution du dispositif de formation.

Toutefois, soulignons que la mise en œuvre d'un accompagnement de ce type est difficile, car elle introduit un quatrième intervenant dans la relation triangulaire formateur – stagiaire - tuteur.

Il convient que l'accompagnateur ne la complique pas, mais la facilite.

LES OUTILS DE SUIVI

Différents outils, de la responsabilité de la direction régionale de la jeunesse et sports ou de l'organisme de formation, accompagnent l'apprenant tout au long de son parcours de formation.

Le livret de formation

Délivré par le Directeur Régional de la Jeunesse, des Sports et des Loisirs, après le positionnement, le livret de formation, d'une durée de trois ans « ... précise, sur proposition de l'organisme de formation habilité, un parcours de formation individualisé pour le candidat, pouvant comporter sa durée.

Il atteste, lorsqu'elles sont acquises des capacités à participer à l'encadrement des activités notamment physiques et sportives... » (Article 12 arrêté du 18 avril 2002)

Ce document écrit réunit l'ensemble des éléments de certification nécessaires à la délivrance du BPJEPS.

Le livret pédagogique

Délivré par l'organisme de formation, il permet à l'apprenant de se situer dans son parcours. Il facilite différentes évaluations formatives réalisées avec formateurs et tuteurs. Rappelons que les évaluations formatives concernent strictement les formateurs et le stagiaire, afin de guider celui-ci dans sa progression. Elles ne doivent pas être communiquées au jury.

Ce document peut prendre des formes et des appellations diverses, il renferme notamment :

- ✓ le parcours individualisé de formation ;
- ✓ l'organisation pédagogique et les objectifs d'apprentissage des différentes séquences de formation en centre ou en entreprise ;
- ✓ les différents éléments d'évaluation formatives.

La gestion de l'alternance se traduit souvent par un outil spécifique de liaison entre le centre de formation et l'entreprise (carnet de liaison, livret d'alternance...) dont le but est de décliner les compétences à construire dans chacune des séquences de formation et de rendre compte du parcours de l'apprenant (progression, difficultés rencontrées, compétences acquises...).

Le suivi de l'insertion professionnelle

Le suivi de l'insertion professionnelle des diplômés respecte les exigences définies par les partenaires financeurs ou prescripteurs.

GLOSSAIRE

Acquis

Ensemble de savoirs et savoir-faire dont une personne manifeste la maîtrise dans une activité professionnelle, sociale ou de formation. Les acquis exigés pour être autorisé à suivre une formation constituent des pré-requis.

Alternance

La formation en alternance repose sur l'interaction entre activité de production sur le lieu de travail et formation en centre. Elle se caractérise par : au moins deux pôles de formation, une succession équilibrée de périodes de formation sur chacun des pôles, une pédagogie construite sur l'interactivité des capacités acquises dans chacun des pôles. Elle repose sur un contrat entre l'apprenant et les responsables des lieux de production et de formation.

Activité

Ensemble de tâches mobilisant des compétences déterminées. A ne pas confondre avec la notion de tâche(s) élémentaire(s) : décrocher le combiné du téléphone est une tâche élémentaire, l'accueil téléphonique est une activité. La nature des activités sert de base à l'identification des compétences et des métiers.

Capacité

Ensemble de dispositions et d'acquis, constatés chez un individu, généralement formulés par l'expression: *être capable de ...*

Certification

Opération ou document qui **authentifie** les compétences et savoirs faire d'un individu par rapport à une norme qui est formalisée dans le référentiel d'un diplôme, d'un titre, voire d'un certificat de qualification professionnelle. Ceci confère au document délivré sa **dimension juridique**.

Compétence

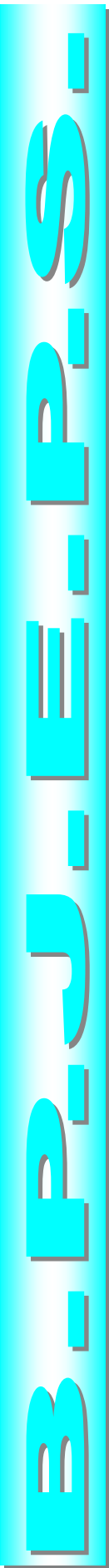
Mise en œuvre de capacités en situation professionnelle qui permettent d'exercer convenablement une fonction ou une activité.

Dérivation

Démarche utilisée pour choisir des objectifs pédagogiques en se référant à une situation professionnelle définie à partir du référentiel professionnel. Dérivation et **spécification** sont concomitants.

Evaluation certificative

Mise en rapport d'un référé (élément observable, la performance du stagiaire) et d'un référent (modèle, le référentiel de certification). Evaluation organisée en vue de la délivrance d'une UC, cette évaluation est critériée.



Une grille d'évaluation avec des critères d'évaluation précis est construite préalablement à l'administration d'une situation d'évaluation certificative.

Exigences préalables (pré-requis)

Acquis préliminaire, nécessaire pour suivre efficacement une formation déterminée.

Fonction

Ensemble d'activités qui concourent à une même finalité.

Formation action

Méthode alliant apprentissage et production basée sur la résolution de cas réels par un groupe d'apprenants en interaction.

Formation en situation de travail

Désigne une situation d'acquisition de compétences exclusivement dans le contexte de travail.

Individualisation de la formation

Mode d'organisation de la formation visant la mise en œuvre d'une démarche personnalisée de formation. Elle met à la disposition de l'apprenant l'ensemble des ressources et des moyens pédagogiques nécessaires à son parcours de formation et à ses situations d'apprentissage. Elle prend en compte ses acquis, ses objectifs, son rythme.

Ingénierie de formation

Ensemble de démarches méthodologiques qui s'appliquent à la conception de systèmes d'actions et de dispositifs de formation.

L'ingénierie de la formation peut comprendre l'analyse de la demande, des besoins de formation, le diagnostic, la conception du projet formatif, les moyens mis en œuvre, la coordination et le contrôle de sa mise en œuvre et l'évaluation de la formation. On distingue parfois l'ingénierie de formation (analyse de la demande), de l'ingénierie pédagogique (construction de l'offre).

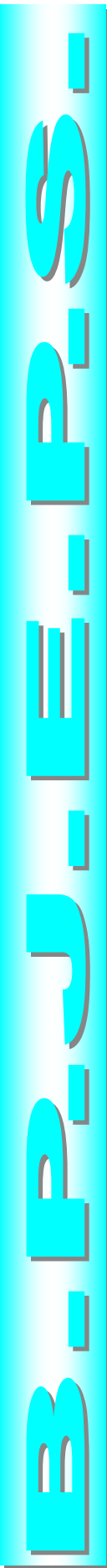
Niveau de formation

Position hiérarchisée d'un diplôme, d'un titre homologué ou d'une formation dans une nomenclature. En France, la nomenclature utilisée auparavant par la Commission technique d'homologation (CTH) des titres et diplômes de l'enseignement technologique (interministérielle), et maintenant par le Répertoire national des certifications professionnelles, est décrite de la façon suivante :

Niveau 1 Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation de niveau supérieur à la maîtrise.

Niveau 2 Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation de niveau comparable à celui de la maîtrise ou de la licence.

Niveau 3 Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du brevet de technicien supérieur ou du diplôme des instituts universitaires de technologie, ou de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur.



Niveau 4 Personnel occupant des emplois de maîtrise ou possédant une qualification d'un niveau équivalent à celui du baccalauréat technique ou de technicien, ou du brevet de technicien.

Niveau 5 Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (BEP) ou du certificat d'aptitude professionnelle (CAP).

Niveau 5 Bis Personnel occupant des emplois supposant une formation courte d'une durée maximal d'un an, conduisant notamment au certificat d'éducation professionnelle ou à toute autre attestation de même nature.

Niveau 6 Personnel occupant des emplois n'exigeant pas de formation allant au-delà de la fin de la scolarité obligatoire.

Les niveaux 5 bis et 6 ne sont pas utilisés.

Il existe une nomenclature européenne dont les niveaux sont dans l'ordre inverse de la nomenclature française.

Positionnement

Analyse de la situation d'un stagiaire avant son entrée en formation en référence d'une part aux compétences requises par le référentiel de certification d'un diplôme et d'autre part aux acquis qu'il possède déjà. Ce positionnement conduit à la construction d'un parcours individualisé de formation (durée dont allègements, méthodes de formation).

Référentiel de diplôme

Le référentiel d'un diplôme est composé du référentiel professionnel et du référentiel de certification.

Référentiel professionnel

Le référentiel professionnel comprend :

- la présentation du secteur professionnel : les entreprises, les emplois (évolution, niveau requis) et les évolutions du secteur (sociales, économiques, techniques...)
- la description de l'emploi type d'animateur de la spécialité : appellation, entreprises et structures concernées, champs et nature des interventions, situation fonctionnelle, autonomie et responsabilité, évolution dans le poste et hors du poste
- la Fiche Descriptive d'Activités (FDA) qui présente l'ensemble des activités constitutives du métier. Toute activité décrite est exprimée notamment par un verbe d'action.

Référentiel de certification

Présente les UC constitutives du diplôme définies au niveau national en unités (UC 1 à 9) et en unité d'adaptation (UC 10). Il fixe pour chaque unité les compétences professionnelles attendues, exprimées sous forme d'objectifs.

Il s'appuie sur la description de **l'emploi type** et sur la **fiche descriptive d'activité** (cf. référentiel professionnel).

L'évaluation certificative ou la VAE conduisant à la délivrance des UC puis du diplôme, se fait à partir du référentiel professionnel.



Spécification

Démarche qui consiste, en partant d'un objectif terminal d'intégration, à le décomposer autant de fois qu'il est nécessaire pour identifier les capacités élémentaires qu'il recouvre et qu'il combine. **Dérivation** et spécification sont concomitants.

Tuteur

Personne chargée d'encadrer, de former, d'accompagner une personne durant sa période de formation dans l'entreprise.

Unité capitalisable (UC)

Élément constitutif du diplôme, identifiée par un objectif terminal d'intégration. Les 10 UC du BP JEPS se composent de 4 UC transversales, 5 UC de spécialité, 1 UC d'adaptation et éventuellement d'UC complémentaires du diplôme.

Validation des acquis de l'expérience

Procédure mise en œuvre en vue de l'acquisition de tout ou partie d'un diplôme, après la mise en perspective de l'expérience professionnelle (salariée ou non salariée), ainsi que bénévole, du postulant, au regard du référentiel de certification de ce diplôme.