



Ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative
Ministère des sports

LIVRET REFERENTIEL

DE LA SPECIALITE

« EDUCATION A L'ENVIRONNEMENT VERS LE DEVELOPPEMENT DURABLE »

**DU BREVET PROFESSIONNEL DE LA JEUNESSE,
DE L'EDUCATION POPULAIRE ET DU SPORT**

Décembre 2011

Ce livret référentiel a été rédigé sous la responsabilité du Réseau Ecole et Nature et avec l'appui méthodologique du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative et du ministère des sports

SOMMAIRE

Remerciements	3
Introduction	4
I - Présentation du champ professionnel	5
I.1 - Les principales données chiffrées des emplois du secteur de l'EEDD	6
I.2 - Description du métier d'animateur en EEDD	8
I.3 - Tableaux synthèse des activités	9
II - Principes méthodologiques	12
II.1 - Des dispositifs de formation construits à partir de l'analyse du champ professionnel	12
II.2 - De la fiche descriptive d'activités à l'intégration des compétences	12
II.3 - Des domaines des compétences aux contenus de formation	14
II.4 - Des dispositifs de formation en alternance	16
II.5 - Des dispositifs qui organisent les parcours individualisés de formation	16
III - L'entrée en formation	17
III.1 - Généralité - Les différentes étapes	17
III.2 - L'inscription à la formation	17
III.3 - Exigences techniques préalables	18
III.4 - La sélection des candidats	19
III.5 - Le positionnement des stagiaires	19
IV - La formation	23
IV.1 - L'organisation pédagogique de la formation	23
IV.2 - L'alternance	27
IV.3 - Le tutorat	29
V - La certification	32
V.1 - La méthodologie	32
V.2 - Organisation de la certification	35
V.3 - La validation des acquis de l'expérience	35
VI - Le dossier de demande d'habilitation	37
VI.1 - Définitions et généralités	37
VI.2 - Démarches préalables	39
VI.3 - Méthodologie - Faisabilité	40
Annexes	42
Annexe I - Textes règlementaires	42
Annexe II - Sigles	43
Annexe III - Glossaire	44

REMERCIEMENTS

Ont participé à l'élaboration de ce livret référentiel, en lien avec le bureau des métiers, des diplômes et de la réglementation (DS C1) - Sous-Direction de l'Emploi et des Formations de la Direction des Sports :

BIDAULT Blandine	ARIENA
CHADENIER Fabienne	Réseau Ecole et Nature
DALBAVIE Thierry	CPIE Clermont Dômes
HOBACQ Géraldine	CPIE de la Bresse du Jura
LACHAMBRE Jacques	Education Environnement 64

Vifs remerciements pour leur contribution à :

BOURGENOT Pierre	Retraité Ministère des Sports
LABBE Henri	Retraité Ministère des Sports
MANDION Annie	GRAINE Centre
PASQUET Monique	DRJSCS PACA
THUBE Francis	IFREE

Rédaction coordonnée par le Réseau Ecole et Nature.

INTRODUCTION

L'animation en lien avec l'environnement a beaucoup évolué ces dernières années. Dans un premier temps, elle se situait essentiellement autour de la découverte des milieux naturels pour enfin se centrer sur l'éducation à l'environnement vers un développement durable. Aujourd'hui, il est attendu que l'animation en lien avec l'environnement joue un rôle dans l'émergence de nouveaux comportements citoyens, susceptibles de répondre aux problématiques environnementale, sociale, économique et culturelle. Les enjeux du développement durable croisent ceux de l'éducation populaire.

Pour accompagner cette évolution, les ministères chargés de la jeunesse et des sports ont créé la spécialité « éducation à l'environnement vers un développement durable » du brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (BP JEPS).

La mise en œuvre de cette nouvelle spécialité s'appuie notamment sur le « livret référentiel » joint. Cet outil à seule vocation pédagogique est indispensable à une ingénierie de formation adaptée au champ professionnel et à l'habilitation des formations conduites par les directions régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale.

Ce livret référentiel contient des textes de référence, des présentations techniques et pédagogiques, et des annexes.

Il a vocation à permettre à chaque équipe pédagogique d'élaborer son projet de formation en prenant en compte les spécificités territoriales, celles des publics concernés et les compétences professionnelles à acquérir par les futurs diplômés.

Ce document a été conçu pour garantir de la souplesse dans son utilisation, afin d'être adapté à l'évolution du secteur professionnel.

Que chacun, formateur ou employeur, appartenant à un organisme privé ou public, service habilitateur de l'Etat, trouve dans ce livret référentiel les repères et les références qui lui permettent de construire des formations adaptées aux besoins du public dans le respect des principes qui fondent la formation professionnelle. Que cela participe à la création d'emplois et d'activités dans le respect de l'intérêt général.

La sous-directrice des politiques de jeunesse,
Direction de la jeunesse, de l'éducation populaire
et de la vie associative

Signé

Catherine LAPOIX

Le sous-directeur de l'emploi et
des formations,
Direction des sports

Signé

Vianney SEVAISTRE

I - Présentation du champ professionnel

Histoire et structuration du secteur

Dès 1960, la société occidentale est (re)devenue sensible à la nature et à l'environnement. L'opinion s'est préoccupée de protection des espèces, des espaces et des lieux de vie des hommes, de l'eau, de l'air, des milieux naturels. Les associations de protection de la nature se sont développées. Certaines se sont orientées vers la vulgarisation, la sensibilisation, passages progressifs vers l'éducation.

En même temps, des sommets internationaux et des programmes nationaux ont inscrit et balisé l'éducation à l'environnement jusqu'au Grenelle de l'Environnement de la France.

L'animation en lien avec l'environnement a beaucoup évolué depuis les années 60.

De la découverte des milieux naturels à l'éducation à l'environnement vers un développement durable (EEDD), l'ambition sociétale de l'EEDD s'est profondément structurée.

Le concept d'EEDD, présenté pour la première fois lors du Sommet de la terre à Rio en 1992, a permis de réorienter le champ de la sensibilisation, de l'éducation et de l'information dans une démarche de développement durable, et de promouvoir la formation dans ce domaine.

Aujourd'hui, on attend de la formation qu'elle ait un rôle dans l'émergence de nouveaux comportements citoyens, susceptibles de répondre aux problématiques environnementales, sociales, économiques et culturelles. Au-delà de ces considérations éducatives, les services de l'animation en lien avec l'environnement ont d'autres effets, d'ores et déjà repérables sur le territoire national :

- La revitalisation des milieux ruraux : par la structuration de nouvelles activités, par la valorisation des patrimoines naturels et culturels, par l'apport de nouvelles énergies associatives, individuelles, privées ou publiques, motrices de nouveaux projets.
- L'ancrage dans le territoire urbain des structures qui œuvrent dans les champs de l'éducation à l'environnement urbain et la découverte de la ville où la majeure partie de la population vit, avec la création d'un sentiment d'appartenance à la cité (quartier, commune).
- La consolidation économique d'activités : par l'apport de thématiques nouvelles au cœur des préoccupations sociétales, par le renforcement de l'attractivité de structures d'accueil, par le complément que les services d'animation apportent à certains champs professionnels (tourisme, agriculture...).
- La facilitation de la mise en œuvre des politiques environnementales : par la sensibilisation aux questions que de nouvelles lois et organisations souhaitent régler, par l'explication de leur nécessité, par l'information du citoyen.
- L'adéquation de la personne à son environnement avec le maintien du lien homme/nature qui est un besoin vital dans la mesure où la majeure partie de la population vit en ville.
- L'intégration sociale et professionnelle : par la structuration d'un champ professionnel de plus en plus reconnu, par l'émergence progressive d'un métier et des compétences qui le caractérisent, par le développement d'emplois, par l'existence de filières de formation reconnues par les professionnels de l'animation environnement.

L'engouement pour de nouvelles formes de pratiques est une réalité qui se traduit par un besoin d'activités « éducation à l'environnement vers un développement durable », avec des activités de plus en plus diversifiées, tournées fortement sur le loisir et la vie citoyenne.

L'éducation relative à l'environnement vers un développement durable, est une éducation pour et par l'environnement, c'est aussi l'apprentissage d'une éco-citoyenneté.

Pour répondre à ces besoins, les Ministères chargés de la jeunesse et des sports ont créé en 2011 un BPJEPS spécialité « éducation à l'environnement vers le développement durable » qui confère ainsi à ses titulaires à la fois des compétences pédagogiques, techniques et notionnelles.

I.1 - Les principales données chiffrées des emplois du secteur de l'EEDD

On observe le développement d'une réelle conscience planétaire concernant les problématiques environnementales. La demande sociale de sensibilisation et d'éducation à l'environnement est forte et croissante ; elle fait l'objet d'un consensus parmi la population.

En réponse à cette demande, l'offre de prestations et les structures proposant des animations en lien avec l'environnement se sont développées ces 30 dernières années.

Il reste cependant à l'heure actuelle difficile d'isoler l'activité d'EEDD, et les emplois qui y sont liés, dans les structures intervenant dans le champ de l'environnement.

Toutefois, des estimations sur les entreprises et leurs activités sont disponibles :

- 33 000 associations ayant pour objet l'environnement (*Source : CNRS, citée par l'étude Onmas sur les métiers de l'animation liés à l'environnement, 2004*).
- Plus de 1 000 structures adhérentes de réseaux d'éducation à l'environnement, dont 860 associations. (*Source : Réseau Ecole et Nature, 2010*). Ce sont celles qui seraient les plus impliquées dans l'EEDD.
- Part de l'activité consacrée à l'EEDD des associations intervenant dans le champ de l'environnement : 66 % à 85 % selon les sources. Il existe cependant une différence entre les structures qui pratiquent l'EEDD comme activité principale et celles qui la pratiquent de façon secondaire.

Les estimations disponibles sur les emplois sont relativement convergentes :

- 8 % des associations intervenant dans le champ de l'environnement seraient employeurs, soit environ 10 000 emplois. (*Source : CNRS, cité par l'étude Onmas sur les métiers de l'animation liés à l'environnement, 2004*).
- A partir du fichier d'Uniformation, OPCA du champ de l'animation auquel adhèrent grand nombre de structures intervenant en EEDD, et des enquêtes de l'Observatoire de la Branche Animation, on peut estimer entre 6 000 et 8 000 emplois pour les seuls adhérents à Uniformation.
- Le CNAR Environnement (environ 2 000 associations représentées) donne un total de 6 000 emplois.

Les structures employeuses

Le titulaire du BPJEPS spécialité EEDD exerce ses fonctions au sein de différents types des structures :

- Structures associatives :

Associations d'EEDD - Associations d'éducation populaire - Associations sportives - Associations d'animation et de vulgarisation scientifique -Associations de gestion et protection de la nature ayant un secteur éducation - Musées et écomusées, aquariums - Clubs nature - Fermes pédagogiques - Associations de chantiers et d'échanges internationaux.

- Entreprises

Le secteur privé, qui était dans le passé quasiment absent de ce marché, se développe. Différentes situations se présentent :

- Un animateur décide d'exercer sa propre activité et crée une structure qui lui permet d'avoir un statut juridique.
- Des personnes proposent des prestations d'animation liées à l'environnement en complément d'une autre activité (agricole, touristique, etc.).
- Des structures type SARL ou des personnes indépendantes proposent ce type de prestation.
- De grandes entreprises font aujourd'hui appel à des compétences en EEDD pour sensibiliser leurs salariés aux démarches de développement durable et les accompagner dans leur mise en œuvre.

- Etablissements et services publics :

Les collectivités publiques sont nombreuses aujourd'hui à réaliser ou commander des actions de sensibilisation à l'environnement car :

- les élus prennent conscience des problèmes environnementaux et de la nécessité de faire changer les comportements en la matière ; les actions d'animation viennent alors en appui des politiques publiques ;
- pour le développement économique d'un territoire, on appréhende l'« environnement » comme potentiel naturel et culturel d'attractivité pour ses habitants et pour le développement du secteur touristique.

Pour l'une ou l'autre de ces motivations, on observe une forte hausse de l'implication des collectivités territoriales en matière d'environnement.

Une extrapolation simplifiée à partir d'études régionales laisserait supposer qu'environ 300 structures publiques seraient impliquées dans l'EEDD sur tout le territoire national.

(Source : l'EEDD dans les métiers de l'animation, réalisée pour le Ministère des Sports, et le Ministère de l'Education Nationale, de la jeunesse et de la vie associative - Cabinet ITHAQUE - 2010).

1.2 - Description du métier d'animateur en EEDD

« Sensibiliser à » constitue le coeur de métier de l'EEDD au travers de la mise en place de projets.

Les activités d'animation et d'éducation en lien avec l'environnement relèvent de cinq filiations professionnelles dont les frontières restent fort perméables :

- Animation socioculturelle et sportive,
- Animation scientifique et technique,
- Tourisme et développement local,
- Agriculture et ruralité,
- Protection et gestion de l'environnement.

Le coeur de métier de l'animateur EEDD de niveau IV repose sur la fonction d'animation-sensibilisation-éducation ; il est strictement identique quel que soit le secteur d'emploi (secteur associatif ou secteur public). Il implique à la fois :

- des compétences pédagogiques : pour mettre en œuvre différentes approches (sensible, sensorielle, scientifique, imaginaire, artistique, corporelle, pragmatique, systémique) et différentes méthodes pédagogiques (pédagogie de projets, éco-formation, pédagogie de l'alternance),
- des compétences techniques et scientifiques (connaissances naturalistes et environnementales, en développement durable, etc.).

L'animateur EEDD est en situation d'animation face à un groupe. Il utilise en alternance une diversité d'approches, de méthodes, d'outils, de démarches pédagogiques, en réponse à la diversité et la complexité des rapports entre les hommes et leur environnement. L'animateur, dans sa relation avec l'environnement global et local, adopte un comportement cohérent entre son discours et ses actes. L'accent mis sur l'une ou l'autre de ces compétences est variable selon les structures et selon les parcours professionnels des individus recrutés.

Pour ces métiers, plus sans doute que pour les autres domaines d'intervention de l'animation, on peut affirmer que les contenus, les supports, les méthodes pédagogiques et la finalité occupent une place déterminante dans l'inventaire des compétences mises en oeuvre.

(Arrêté du 21 juillet 2011 - Art 2)

La possession du diplôme mentionné à l'article 1er confère à son titulaire dans le domaine des activités de l'éducation à l'environnement vers un développement durable les compétences suivantes, qu'il assure en autonomie, figurant dans le référentiel de certification :

- concevoir un projet d'animation, d'initiation à l'éducation à l'environnement vers un développement durable dans tout type de structure ;
- conduire des actions d'éveil et de découverte dans le domaine de l'éducation à l'environnement vers un développement durable ;
- accueillir les publics, participer à l'animation d'une structure ;
- participer à l'organisation et à la gestion de l'activité ;
- participer à la valorisation de la démarche du développement durable ;
- veiller à la fiabilité des informations scientifiques transmises ;
- développer, dans sa pratique pédagogique, une attitude basée sur la démarche scientifique ;
- mettre en oeuvre des démarches d'éducation populaire.

I.3 - Tableaux synthèse des activités

En référence à l'arrêté du 21 juillet 2011 - Annexe I, fiche descriptive d'activités complétée.

<p>1- Il conçoit un projet d'animation dans le champ de l'EEDD</p>	<ul style="list-style-type: none">- Il adapte son animation en fonction des attentes et besoins exprimés par un commanditaire ;- Il repère, identifie et prend en compte les potentialités des milieux naturels, rural et urbain de son intervention, en lien avec le territoire de proximité et les pratiques locales ;- Il intègre ces potentialités dans son projet d'animation ;- Il utilise les ressources locales liées à l'EEDD ;- Il identifie les outils pédagogiques nécessaires à son animation ;- Il identifie les moyens nécessaires à son public pour lui permettre l'accès à la découverte du milieu (comportement, tenue vestimentaire, équipement adapté à l'EEDD) ;- Il prend en compte les dispositifs existants ;- Il tient compte des attentes des publics et de leur relation à la nature, à l'environnement et au développement durable ;- Il ajuste son projet d'animation en fonction du public ;- Il prend en compte la place de l'EEDD dans tout type de structure ;- Il propose des activités de l'EEDD dans le programme de la structure ;- Il participe au projet pédagogique de la structure ;- Il fixe les objectifs du projet d'animation ;- Il planifie le projet d'animation ;- Il conçoit des fiches de séance avec une progression pédagogique ;- Il programme les actions du projet d'animation ;- Il réunit et entretient le matériel et le petit équipement spécifique EEDD qu'il utilise pour son action ;- Il prévoit un programme de substitution ;- Il prend en compte la réglementation spécifique liée à la gestion et à l'usage des espaces et à la protection de la flore et de la faune quels que soient les lieux d'intervention ;- Il veille à se tenir informé des évolutions du champ de l'EEDD ;- Il s'informe des manifestations organisées dans son périmètre d'action ;- Il évalue son action.
--	--

<p>2- Il conduit des actions d'éveil, de découverte, d'animation pluridisciplinaires dans le domaine de l'EEDD</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Il utilise les potentialités des lieux d'interventions ; - Il adapte son animation aux conditions particulières dans laquelle elle se déroule ; - Il exploite les potentialités des événements survenant pendant son animation ; - Il intègre son action dans le contexte de la citoyenneté, de l'éco-responsabilité et du développement durable ; - Il sensibilise son public au respect de la réglementation spécifique liée à la gestion et à l'usage des espaces et la protection des espèces ; - Il applique les principes du développement durable à tous les niveaux de sa pratique professionnelle ; - Il privilégie des pédagogies actives qui permettent de développer l'autonomie, la responsabilisation, l'engagement vers l'action ; - Il choisit et utilise des méthodes actives favorisant la mise en relation directe avec la nature et l'environnement ; - Il favorise l'émergence de projets d'EEDD auprès de groupes variés ; - Il favorise le processus d'implication du public à travers des actions et des réalisations concrètes ; - Il accompagne les publics dans la mise en place de leurs projets ainsi que de leur évaluation ; - Il utilise des outils et méthodes pédagogiques de l'EEDD ; - Il utilise de manière alternée les différentes approches ludique, expérimentale, créative, sensorielle, imaginaire ; - Il valorise son public au travers des productions concrètes d'EEDD ; - Il identifie et adapte son animation en fonction des réactions exprimées par son public ; - Il accompagne les publics dans la démarche de prise en compte de l'EEDD. - Il favorise les connaissances de base liées à la biodiversité et au cadre de vie ; - Il favorise le contact direct du public avec la réalité des terrains ; - Il prépare son public à des activités en autonomie sur le terrain ; - Il reste attentif à la relation de son public avec le milieu lors des phases en autonomie ; - Il participe à l'élaboration des outils pédagogiques qui favorisent la découverte de l'environnement et la prise en compte du développement durable ; - Il s'approprie les outils simples propre à l'EEDD ; - Il récupère, recycle et utilise les matériaux pour son activité dans le respect des règles de sécurité ; - Il transmet à son public des techniques de récupération et de recyclage de matériaux ; - Il veille à l'accès et à la découverte du milieu au travers du comportement, de la tenue vestimentaire, d'équipement adapté à l'EEDD ; - Il évalue les effets de ses projets sur l'environnement en lien avec les valeurs de l'EEDD ;
--	--

<p>3- Il organise la sécurité du public en fonction d'un lieu d'animation</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Il prend en compte les réglementations ; - Il organise la sécurité d'une activité ; - Il s'informe en amont et prend toutes les mesures et dispositions nécessaires pour assurer la sécurité des personnes (difficultés de transport, conditions météorologiques...) ; il adapte son activité en conséquence ; - Il prend en compte les risques spécifiques liés aux activités, au lieu, aux espèces, au matériel et aux matériaux et adapte son activité en conséquence ; - Il prend en compte le comportement de son public et adapte son activité en conséquence ; - Il donne des consignes à son public et les fait respecter ; - Il assure la sécurité physique et morale de son public ; - Il veille à l'intégrité de son public ; - Il informe le public sur les conséquences des comportements à risque ; - Il s'assure que son public dispose d'un équipement adapté aux conditions de l'animation EEDD ; - Il agit en cas de situation conflictuelle ou de maltraitance.
<p>4- Il participe au fonctionnement de la structure</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Il participe à l'accueil, à l'information et à l'orientation dans la structure ; - Il participe à la communication et à la promotion de la structure ; - Il participe à la gestion administrative ; - Il participe à l'organisation des activités de la structure ; - Il propose l'acquisition ou le renouvellement des matériels et de la documentation et autres ressources spécifiques à l'EEDD ; - Il participe à l'élaboration et l'évolution du projet pédagogique de la structure avec sa spécificité EEDD ; - Il partage ses compétences en EEDD avec les autres membres de l'équipe.

II - Principes méthodologiques

Les formations BPJEPS sont construites à partir d'une méthodologie qui part de l'activité professionnelle (la fiche descriptive d'activités), pour arriver aux contenus des UC (contenus de formation), en passant par la définition des savoir-faire (domaines de compétences).

II.1 - Des dispositifs de formation construits à partir de l'analyse du champ professionnel

L'analyse des métiers d'animateurs en EEDD permet d'identifier un ensemble d'activités : ce que font les professionnels en exercice de leur métier. Celles-ci sont présentées dans la fiche descriptive d'activités en une soixantaine d'items. C'est le point de départ de cette démarche.

II.2 - De la fiche descriptive d'activités à l'intégration des compétences

Le dispositif de formation s'organise autour de quelques orientations essentielles :

- la prise en compte de l'analyse du champ professionnel, de ses attentes, de ses exigences, de ses évolutions dans la conception et la conduite des actions de formations ;
- l'organisation du dispositif de formation autour de l'acquisition des compétences ;
- la formation des futurs professionnels ne consiste pas seulement à transmettre des connaissances ;
- la construction de la compétence à acquérir sur l'articulation entre savoirs théoriques et savoir-faire, entre savoir-faire et contexte de travail, entre contexte de travail et culture technique, entre culture technique et éthique professionnelle ;
- la structuration du diplôme en UC qui traduit, de manière réglementaire et didactique, cette orientation : le diplôme est obtenu lorsque le stagiaire a validé les différentes unités constitutives du diplôme ;
- la mise en oeuvre de l'alternance dans le cadre des formations : les situations de travail sont des lieux et des temps privilégiés moyennant le respect de certaines conditions qui devront être mises en oeuvre dans l'alternance (organisation du tutorat, liaison entre le centre de formation et l'entreprise, démarche et outils d'évaluation) ;
- le travail d'équipe des formateurs : le partage d'un langage commun permet de formaliser et communiquer les cultures professionnelles en fonction du niveau de diplôme préparé ;
- la mobilisation de la part des formateurs des compétences diversifiées pour la conception, la conduite et l'évaluation des formations envisagées afin de répondre aux exigences du référentiel de certification.

L'organisme de formation prend en compte l'articulation entre la fiche descriptive d'activités (FDA) et le référentiel de certification.

L'objectif général de la démarche est de partir de la fiche descriptive d'activité pour aboutir à la définition de séquences de formation.

Les différentes étapes :

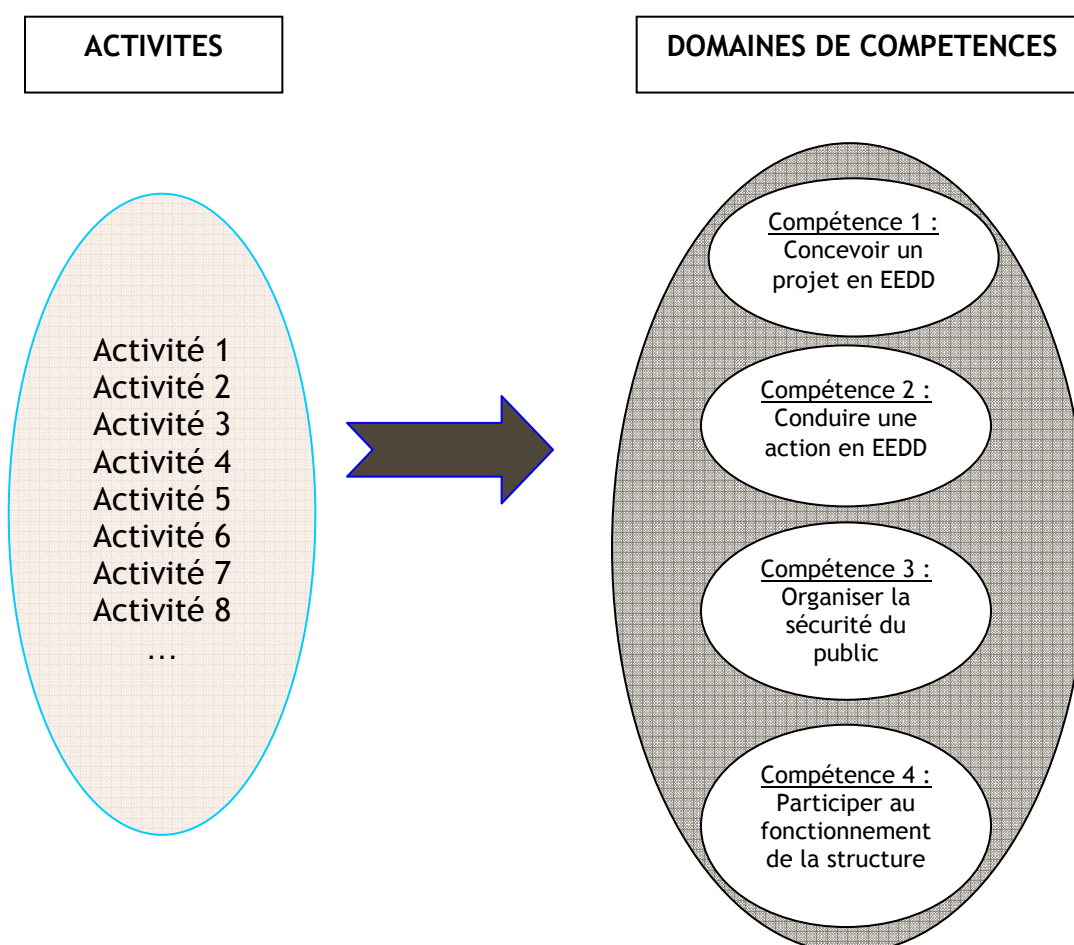
1. de ce que font les professionnels en exercice à ce qu'ils savent faire ou **des activités aux domaines de compétences** (aptitudes) (cf. Schéma 1)
2. de ce que les professionnels savent faire à ce qui peut leur être transmis ou **des domaines de compétences aux contenus de formation** (cf. schéma 2)

La démarche consiste :

- dans un premier temps à définir les objectifs globaux (compétences attendues) pour chaque séquence de formation à partir du référentiel professionnel. Ce travail permet d'identifier des grands « blocs thématiques » de formation facilitant notamment la VAE et l'individualisation des parcours,
- dans un second temps, à établir une correspondance avec les UC du BP pour la certification.

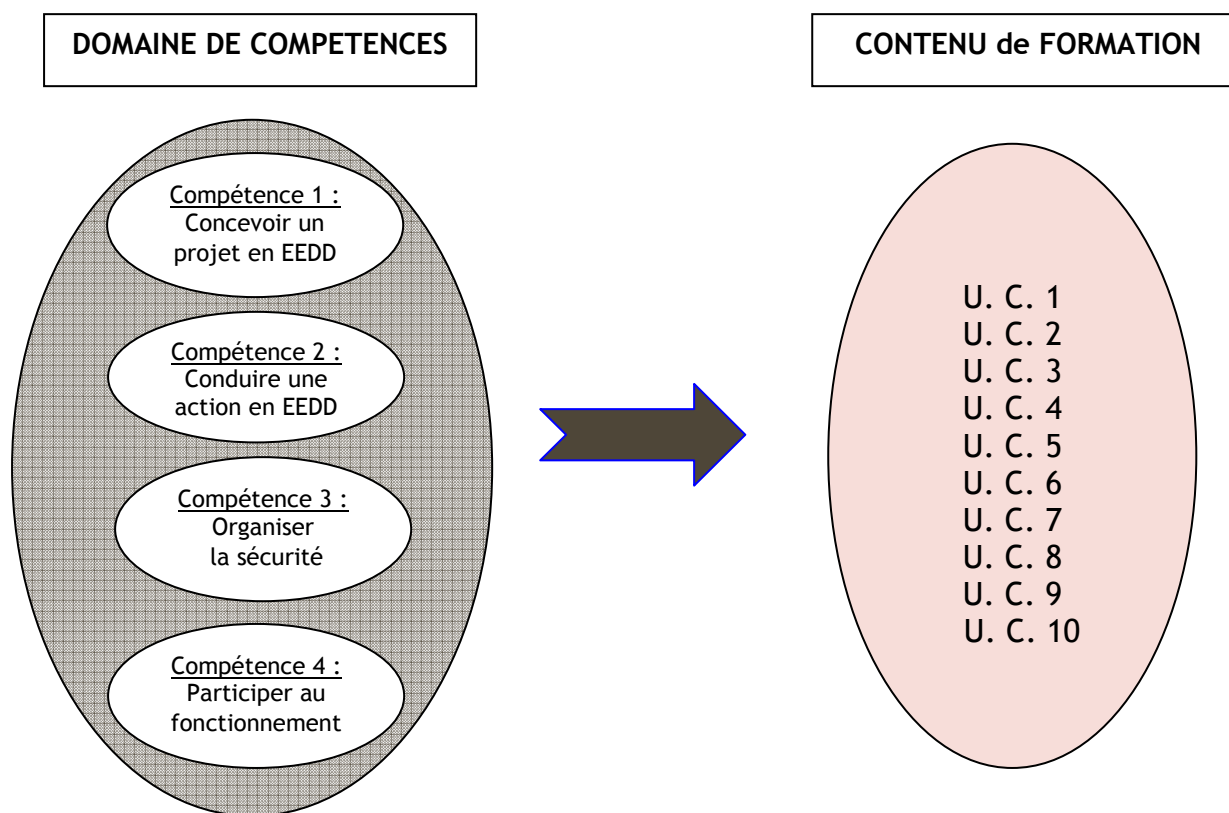
Au regard de la fiche descriptive d'activités, quatre grands domaines de compétences ont été identifiés :

- Concevoir un projet d'animation dans le champ de l'EEDD.
- Conduire des actions d'éveil, de découverte, d'animation, pluridisciplinaires dans le domaine de l'EEDD.
- Organiser la sécurité du public en fonction d'un lieu d'animation.
- Participer au fonctionnement de la structure.



II.3 - Des domaines de compétences aux contenus de formation

C'est à partir des quatre domaines de compétences que seront définis les contenus de formation : ce qui doit être transmis aux stagiaires.



Les contenus de chaque UC sont proposés par l'organisme de formation (OF) dans son dossier de demande d'habilitation à la Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale, dans le respect du référentiel de certification du BPJEPS EEDD.

S'il est évident que chaque UC est indépendante (chacune ayant des modalités propres et uniques de certification), l'organisme de formation a toutefois la liberté, en le justifiant et l'argumentant dans la demande d'habilitation, de donner de la cohérence et de la pertinence au ruban pédagogique, en proposant des contenus transversaux (par exemple plusieurs UC concernées par un même module) et en proposant des validations d'UC par blocs thématiques.

II.4 - Des dispositifs de formation en alternance

L'alternance est à la fois un dispositif juridique et administratif mais aussi un dispositif pédagogique professionnalisant par l'articulation entre l'organisme de formation et la future activité professionnelle du stagiaire. A ce titre, le tuteur fait partie intégrante de l'équipe pédagogique. Il peut être associé à l'évaluation du stagiaire.

Article D. 212.33 du Code du sport

Le cursus de formation mis en oeuvre par un organisme habilité respecte le principe de l'alternance prévoyant les séquences de formation en centre et celles en entreprise, sous tutorat pédagogique. La séquence en entreprise est une situation de formation professionnelle qui n'ouvre pas de prérogatives professionnelles particulières pour l'apprenant. Elle est construite dans le respect du plan de formation mis en oeuvre par l'organisme habilité et respecte une évolution liée à l'acquisition progressive et à la validation de compétences.

Article A.212-27 du Code du sport

Le livret (de formation) précise sur proposition de l'organisme de formation habilité, un parcours de formation individualisé pour le candidat, pouvant comporter sa durée.

(Instruction 02-170JS du 11 octobre 2002 - Art. 8)

La qualification des tuteurs, dans le cas des contrats d'apprentissage et de qualification respecte les exigences fixées par le code du travail.

Dans les autres modes de formation alternée, les tuteurs doivent être titulaires d'une qualification d'un niveau minimum égal à celui du brevet professionnel dans la spécialité visée ou avoir une expérience professionnelle ou bénévole minimale de trois ans dans l'activité en rapport avec la spécialité concernée.

☞ Le cadre général méthodologique de l'alternance est décrit dans le guide méthodologique à l'usage des formateurs réalisé par les Ministères chargés de la jeunesse et des sports en octobre 2002.

a. Principes pédagogiques de la formation en entreprise

Les compétences acquises en centre et celles acquises en entreprise sont complémentaires mais de nature différente, tant au niveau des principes pédagogiques que des outils de suivi.

Quelques principes pédagogiques de la formation en entreprise :

- **l'implication du stagiaire** dans le projet de l'entreprise ; l'engagement du stagiaire est un élément moteur de la construction des compétences ;
- **la mise en responsabilité progressive** du stagiaire ;
- **l'autonomie** du stagiaire comme un objectif à atteindre à l'issue de l'alternance en entreprise, dans les compétences attendues par le référentiel professionnel ;
- **l'expérimentation pédagogique** comme une possibilité offerte d'explorer des champs nouveaux, utiles au stagiaire comme à l'entreprise ;
- **la cohérence entre la formation en centre et en entreprise** : au-delà des outils de liaison, il est de la responsabilité du tuteur de veiller à cette cohérence en sollicitant quand nécessaire l'OF ;
- **la prise en compte des contraintes du ruban pédagogique de l'OF**, qui doivent s'organiser au mieux avec les contraintes de l'entreprise ;
- **la prise en compte des contraintes de l'entreprise**, qui doivent s'organiser au mieux avec les contraintes de l'OF.

II.5 - Des dispositifs qui organisent les parcours individualisés de formation

Le dispositif prévoit des parcours de formation individualisés prenant en compte les démarches de positionnement à l'entrée en formation et de validation des acquis de l'expérience.

Appliqué au champ de la formation professionnelle pour adulte, le processus d'individualisation suppose :

- En amont de la formation, une validation du plan individuel de formation proposé par l'équipe des formateurs s'appuyant sur l'évaluation de départ et intégrant l'engagement du stagiaire à le respecter.
- Au cours de la formation, de mettre en oeuvre les pratiques favorisant l'autonomie et la responsabilité du formé et, à partir des bilans et validation d'acquis, une définition de l'itinéraire de formation le plus adapté à la personne.
- A la sortie de la formation, l'individualisation suppose des pratiques de certification personnalisées dans le respect des textes en vigueur et le maintien de l'équité entre les stagiaires.

III - L'entrée en formation

III.1 - Généralité - Les différentes étapes

En dehors des démarches administratives, il existe différentes étapes avant l'entrée en formation :

1. **La vérification des exigences préalables à l'entrée en formation** (cf. III.2) qui ouvre au stagiaire le droit de s'inscrire en formation. Cette validation se fait en passant les épreuves organisées à cet effet. Elle est valable auprès de tous les organismes de formation, mais incombe à la Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale (DRJSCS).
2. **Les tests de sélection** (cf. III.3) : épreuves que doit passer le stagiaire (ayant déjà validé les exigences préalables à l'entrée en formation) auprès de l'organisme de formation qu'il a choisi pour son cursus. Ils ne sont pas soumis à validation de la DRJSCS.

☞ Précision : Ces deux étapes sont totalement distinctes l'une de l'autre. Toutefois, il est possible pour des raisons pratiques, qu'elles soient organisées au cours d'une même semaine, sur un même site tout en respectant l'ordre de ces étapes.

III.2 - L'inscription à la formation

Le dossier de candidature doit être déposé un mois avant l'entrée en formation au Directeur Régional de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale qui a habilité l'organisme de formation pour la spécialité EEDD.

a. Liste des pièces à fournir par les candidats

- **Pour l'ensemble des candidats :**
 - une fiche d'inscription normalisée avec photographie ;
 - une lettre de motivation présentant ses motivations pour le métier d'animateur en EEDD et son projet professionnel
 - une copie de la carte d'identité en cours de validité ;
 - l'attestation de réussite aux épreuves relatives aux exigences préalables à l'entrée en formation pour la spécialité EEDD si le candidat les a déjà passé et validé
 - **une copie le cas échéant :**
 - soit :
 - . du brevet d'aptitude à l'animation socio-éducative (BASE),
 - . du brevet d'aptitude aux fonctions d'animation (BAFA),
 - . du brevet d'aptitude aux fonctions de direction (BAFD),
 - . du brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technicien (BAPAAT),
 - . de tout diplôme attestant de compétences à animer un groupe quel que soit son champ d'intervention.

soit de tout diplôme de niveau IV ou supérieur ;

soit les justificatifs d'une expérience bénévole, volontaire et/ou professionnelle de 6 mois dans le champs de l'animation.

- **Pour les Français de moins de 25 ans** ajouter au dossier :
 - une attestation de recensement,
 - un certificat individuel de participation à l'appel de préparation à la défense.
- **Pour les personnes handicapées :**
 - un avis d'un médecin agréé.

III.3 - Exigences techniques préalables

(Annexe III de l'arrêté du 21 juillet 2011)

Les exigences préalables à l'entrée en formation ont pour but de vérifier les capacités du candidat à suivre le cursus de formation et de lui permettre d'accéder à la spécialité « EEDD » du brevet professionnel de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport.

L'organisation des tests liés aux exigences préalables à l'entrée en formation est proposée par l'organisme de formation dans le dossier d'habilitation et validée par le Directeur Régional de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale. L'attestation liée à la réussite aux tests de vérification des exigences préalables à l'entrée en formation de la spécialité « EEDD » du Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport est délivrée par le Directeur Régional de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale.

Les personnes répondant aux conditions suivantes satisfont aux exigences préalables et se voient délivrer par le directeur régional de la jeunesse des sports et de la cohésion sociale, l'attestation de réussite aux exigences préalables :

- **Une expérience de 6 mois minimum dans le domaine de l'animation.**
Cette expérience peut être effectuée au titre de bénévole, de volontaire (Accueils Collectifs de Mineurs, volontariat civil...) ou de salariés. L'engagement peut concerner différents domaines : le social, l'humanitaire, les solidarités, les causes environnementales, le sport, la culture, le tourisme, l'éducation formelle ou non formelle...
 - **Etre titulaire de l'un des diplômes d'Etat suivants :**
 - BASE (Brevet d'Aptitude à l'Animation Socio-Educative),
 - BAFA (Brevet d'Aptitude aux Fonctions d'Animation),
 - BAFD (Brevet d'Aptitude aux Fonctions de Direction),
 - BAPAAT (Brevet d'Aptitude Professionnel d'Assistant animateur Technicien),
- ou de :
- toute certification attestant de compétences à animer un groupe, quel que soit son champ d'intervention (EJE, diplôme dans le sport, initiateur, diplôme fédéral, CQP de la branche animation ou sportive...) ;
 - tout diplôme de niveau IV ou supérieur.

Les personnes non titulaires d'une des qualifications mentionnées ci-dessus devront passer les tests pour valider les exigences préalables à l'entrée en formation.

Ils devront ajouter à leur dossier de candidature un dossier récapitulant ses expériences bénévoles et/ou professionnelles en matière d'animation. Ce dossier sera présenté à l'occasion d'un entretien mis en place par l'organisme de formation. Les modalités d'organisation de cet entretien sont proposées par l'organisme de formation lors du dépôt du dossier d'habilitation.

Les décisions de recevabilité sont exprimées à partir des deux critères suivants :

- La capacité à expliciter ses expériences bénévoles et ou professionnelles d'animation.
- La capacité à analyser ses expériences bénévoles et ou professionnelles d'animation en lien avec la spécialité EEDD.

III.4 - La sélection des candidats

L'élaboration et le déroulement des tests de sélection sont de la responsabilité de l'organisme de formation. Ils doivent permettre à ce dernier de retenir parmi les candidats ayant satisfait à la vérification des exigences préalables à l'entrée en formation (suite aux épreuves ou non), un effectif de stagiaires pour la session de formation.

L'organisme de formation choisit des épreuves pour évaluer la capacité des candidats à suivre la formation qu'il met en place (avec ses spécificités et sa propre méthode pédagogique). Autrement dit, il appartient à l'organisme de formation, à travers des situations d'évaluation qui lui sont propres, de **déterminer l'adéquation entre les projets des stagiaires et la formation avec ses objectifs et ses orientations spécifiques**. Les modalités d'épreuves sont libres. Toutefois, il est recommandé de vérifier si le candidat a une pratique personnelle de terrain, en lien avec l'environnement naturel, rural ou urbain et/ou une sensibilité qui rejoint les problématiques du développement durable. Les épreuves peuvent être écrites, orales ou pratiques s'appuyant sur une investigation de terrain, dont les modalités seront bien distinctes des épreuves de la vérification des exigences préalables à l'entrée en formation, leurs objectifs n'étant pas les mêmes.

III.5 - Le positionnement des stagiaires

Le positionnement est obligatoirement réalisé préalablement à la proposition d'un parcours individualisé de formation.

Conformément à l'article 7 de l'arrêté du 18 avril 2002, l'OF propose les modalités d'organisation du positionnement.

Ce positionnement **est une procédure incontournable avant l'entrée en formation**. C'est un **acte de formation** qui doit permettre de réaliser un inventaire des acquis du stagiaire au regard des compétences attendues en fin de formation.

(Instruction 02-170 JS - Art. 5)

Le positionnement consiste à situer le candidat par rapport au référentiel du diplôme, premièrement par rapport au référentiel professionnel, pour tenir compte de son projet professionnel, et deuxièmement, par rapport au référentiel de certification, au

regard de ses acquis expérimentiels. Il permettra ensuite, éventuellement, au candidat de se présenter rapidement à des évaluations certificatives d'UC et dans tous les cas, de construire avec lui un parcours individualisé de formation qui tienne compte de ses capacités d'apprentissage et de ses possibilités de formation (statut, disponibilité, etc.).

Le positionnement est aussi l'occasion de repérer les candidats susceptibles de relever d'une procédure de validation des acquis de l'expérience. Dans ce cas, l'organisme de formation informe les candidats sur cette procédure. L'organisme de formation précise la méthode proposée, la durée et les dates du positionnement.

a. L'objectif du positionnement :

Il est double :

- Dans un premier temps, le positionnement permettra à l'organisme de formation de situer l'expérience du candidat par rapport au référentiel professionnel et notamment par rapport à la fiche descriptive d'activités (FDA).
- Dans un deuxième temps, il permettra de le positionner par rapport au référentiel de compétences, de certification et aux regroupements organisés (*blocs d'unités capitalisables*) dans le cadre des situations certificatives.

Cette procédure permettra :

- au candidat d'accéder directement ou rapidement aux épreuves certificatives ;
- de repérer et d'informer les candidats susceptibles de relever d'une procédure de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- de repérer les lacunes des candidats et de les orienter vers des organismes pouvant les aider à les combler.

Certains candidats peuvent avoir obtenu des parties de diplôme par le biais de la VAE, d'autres n'ont pas réalisé cette démarche, mais disposent manifestement d'une expérience leur permettant d'y prétendre. Le positionnement peut être l'occasion de mettre en exergue les compétences construites dans différents domaines et à différents moments du parcours du candidat, et de lui proposer d'engager une démarche de validation des acquis.

Au delà de la certification, individualiser les parcours, c'est prendre en compte les acquis, les besoins et aspirations du stagiaire, pour optimiser sa préparation au diplôme, développer et élargir ses compétences. Dans cette optique, la VAE est une ressource pour les formateurs, dans la mesure où elle éclaire le parcours initial du stagiaire, indépendamment des dispenses d'épreuves certificatives qu'elle induit. Ainsi, une individualisation des parcours sans allègements, des allègements portant sur tout ou partie des séquences de formation préparant à une ou plusieurs UC peuvent être envisagés sans pour autant dénaturer ou complexifier outre mesure la programmation de la formation.

b. Quelques principes

Le positionnement correspond à une démarche ayant ses propres règles, il est important pour assurer toute sa pertinence de respecter certains principes :

- **Ne pas confondre positionnement et certification**

La VAE est prononcée par un jury. Le positionnement, quant à lui, est réalisé par l'organisme de formation. Destiné à aménager le parcours individualisé du stagiaire, il prend en compte les compétences éventuellement validées par un jury VAE, mais également tous les éléments significatifs, permettant d'individualiser et d'orienter la formation.

- **Ne pas confondre VAE et allègement de formation**

La VAE est une modalité de certification. Elle n'est pas synonyme d'allègement de formation, démarche qui est de la responsabilité du centre de formation. Bien entendu, le stagiaire ayant obtenu une partie de diplôme par la VAE peut, lors du positionnement réalisé avant son entrée en formation, prétendre obtenir pour l'autre partie de la formation, des aménagements de son parcours.

- **Ne pas confondre validation d'UC par équivalence et allègement de formation**

Certaines formations (tronc commun BEES, BEATEP, autres spécialités du BPJEPS, ou Bac professionnel agricole) permettent d'obtenir la validation d'une ou plusieurs UC par équivalence. Cependant cette validation par équivalence ne dispense pas pour autant l'organisme de formation de vérifier l'acquisition des compétences liées à ces UC par les stagiaires et éventuellement de procéder ou non à un allègement de formation.

☞ Cf. annexe IV de l'Arrêté du 21 juillet 2011 et arrêté du 9 août 2004 fixant les passerelles entre le bac professionnel agricole et le BPJEPS.

- **Ne pas confondre individualisation des parcours et allègement de formation**

Il est nécessaire d'avoir une réflexion sur l'individualisation du parcours du stagiaire, qui peut prendre des formes différentes, de la définition d'objectifs individuels à l'allègement de formation, en passant par l'aménagement d'emploi du temps ou le suivi du stagiaire. Cette individualisation passe par des procédures de positionnement et d'accompagnement du stagiaire qui doivent permettre la prise en compte, dans l'élaboration du contrat de formation, des compétences acquises antérieurement par le stagiaire. Un centre de formation qui ne ferait qu'alléger ses stagiaires ne pourrait pas pour autant prétendre individualiser les parcours, si tous les stagiaires restent soumis aux mêmes consignes et travaux lors de leur présence sur une séquence.

Les écueils possibles :

- Un formatage de la formation autour des UC, pour justifier la prise en compte de la VAE (une UC validée équivaldrait à l'allègement d'une séquence de formation), qui remettrait en cause la cohérence de l'ingénierie de formation.
- La non prise en compte des acquis validés pour simplifier l'ingénierie de formation, et la définition des plans individuels de formation.

Les UC validées par une ou l'autre des voies de certification avant l'entrée en formation, doivent donner lieu à de véritables allègements et procédures d'individualisation, sans induire une modularisation des contenus de formation, ni un morcellement des situations d'évaluation, calquées sur l'architecture des UC.

c. Préconisations sur le déroulement du positionnement

Le positionnement peut se dérouler en deux parties :

- **Un dossier écrit**

Ce dossier présente certains éléments de la fiche descriptive d'activités. Le candidat identifiera et indiquera les tâches qu'il a déjà effectuées dans le cadre de son expérience professionnelle ou bénévole antérieure. Le dossier ainsi renseigné permettra à l'organisme de formation de repérer les éléments correspondant au référentiel de certification et aux blocs d'UC organisés dans le cadre des épreuves certificatives.

- **Un entretien individuel**

Les candidats sont invités à un entretien individuel dont la durée est à définir par l'OF en fonction du nombre d'expériences décrites par le candidat. Le support de l'entretien est constitué du dossier et des pièces justificatives demandées.

IV - La formation

IV.1 - L'organisation pédagogique de la formation

(Décret du 31 août 2001 - Art. 7)

Le cursus de formation mis en œuvre par l'organisme habilité respecte le principe de l'alternance prévoyant les séquences de formation en centre et celles en entreprise sous tutorat pédagogique. La situation en entreprise est une situation de formation professionnelle. Elle est construite dans le respect du plan de formation mis en œuvre par l'organisme habilité et respecte une évolution liée à l'acquisition progressive et à la validation de compétences

a. L'organisation pédagogique de la formation a pour but :

- de mettre en adéquation des contenus de formation travaillés en centre et en entreprise ;
- de coordonner les actions des différents acteurs de la formation (OF et entreprise) ;
- de sécuriser l'ensemble des acteurs de la formation ;
- de favoriser l'adaptation de la formation aux besoins des stagiaires, à de nouvelles contraintes...
- de donner des repères aux tuteurs pour qu'ils puissent évaluer les acquis du stagiaire en rapport avec le référentiel métier ;
- de valoriser le rôle formateur du tuteur.

Elle se décline à travers :

- **Le ruban pédagogique de la formation** : support permettant d'avoir une vue globale de la formation et qui présente :
 - les différentes périodes en centre de formation et en entreprise ainsi que les éventuelles périodes de congés ;
 - les dates de sélection et du positionnement ;
 - les différentes séquences de formation et les modalités d'évaluation formatives et certificatives en terme de forme (pratique, écrit, oral), de lieu (OF, entreprise) et de durée.
- **Les objectifs pédagogiques** fixés pour chaque séquence de formation.
- **Les contenus de la formation** et leur volume horaire.
- **Les méthodes pédagogiques** mises en œuvre et en particulier celles spécifiques au champ de l'EEDD.

☞ Un livret de formation d'une validité pouvant aller jusqu'à trois ans, est délivré, préalablement à l'entrée en formation, par le Directeur Régional de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale, au vu des résultats du positionnement.

Le livret précise, sur proposition de l'organisme de formation habilité, un parcours de formation individualisé pour le candidat, pouvant comporter sa durée.

B. Les méthodes pédagogiques en EEDD

Il est important de souligner qu'il n'y a pas de bonne ou de mauvaise méthode, il n'y a que de bonnes ou mauvaises adéquations entre objectifs, méthodes et participants... Il est bien plus difficile de transformer les attitudes et les comportements que d'enseigner des faits : c'est en ce sens que l'EEDD diffère des enseignements traditionnels.

L'expérience actuelle de l'EEDD démontre que la manière la plus efficace de modifier attitudes et comportements consiste à transmettre des connaissances et tout autant à confronter les participants aux réalités de terrain et aux problèmes, les aider à agir pour tenter de les résoudre. L'apprentissage par l'action, l'apprentissage en situation, sont des façons privilégiées d'atteindre les objectifs socio-affectifs et comportementaux.

Quelques exemples de méthodes pédagogiques :

La pédagogie de projet :

Elle s'inscrit dans les méthodes actives où l'apprenant est acteur, engagé volontairement et personnellement sur un sujet qu'il a choisi.

Elle se caractérise par une succession de séances, planifiées :

- phase contact (ouverture sur un ensemble de pistes),
- phase projet (découverte, étude, expérimentation),
- phase production (valorisation du projet dans une perspective de communication et de socialisation).

La pédagogie de projet met en œuvre savoir, savoir-faire et savoir être. Elle s'inscrit dans la durée. Elle est adaptée à différents groupes (scolaires, séjours vacances enfants...).

La pédagogie de l'éco-formation :

L'animateur n'est pas le médiateur incontournable à toute action éducative. Le contact direct de l'individu à ce qui l'entoure (la nature, le milieu, l'environnement) est source d'apprentissage, comme l'ont montré un certain nombre de chercheurs tels que Jean-Jacques ROUSSEAU, Dominique COTTEREAU¹.

A l'animateur de pouvoir proposer, en fonction de son public, des temps courts, d'éco-formation, permettant à chacun de développer une connaissance intuitive, symbolique et affective du monde.

La pédagogie de l'alternance :

Parce que les personnes à qui s'adresse l'animateur sont multiples, et parce que chaque personne a une multitude de facettes, l'animateur va développer une pédagogie de l'alternance ; c'est une pédagogie qui proposera une diversité de situations éducatives. Alternance entre l'activité sur le terrain et en salle, alternance entre théorie et pratique, alternance des pédagogies (pédagogie de projet, pédagogie de la co-formation, pédagogie de l'éco-formation...), alternance de méthodes (apport, atelier technique, autonomie des participants...), alternance entre le collectif et l'individu, alternance d'approches pédagogiques...

A l'animateur de trouver le bon équilibre dans ces alternances.

c. Différentes approches pédagogiques :

¹ « *Alterner pour apprendre* » ouvrage collectif coordonné par Dominique COTTEREAU - Editions Ecole et Nature.

Les approches pédagogiques qui permettent aux participants d'entrer en contact avec la nature ou le thème d'étude, sont diversifiées. Aucune hiérarchie n'est à établir entre elles et elles peuvent être toutes utilisées à divers moments du déroulement d'une action éducative. Chaque éducateur s'appuiera sur celles qui correspondent le mieux à la situation, au public... et à ses goûts personnels et à son identité professionnelle. Il est toutefois important de rappeler que toute personne a ses sensibilités propres et n'est pas réceptive aux mêmes types d'approches. L'utilisation d'une grande diversité d'approches au cours d'une même séance permet donc de toucher une plus large part de public, chacun se sentant interpellé par son (ou ses) approche(s) préférentielle(s). Les animations doivent donc le plus souvent être constituées d'une combinaison d'approches.

(Extrait : Guide pratique d'éducation à l'environnement - Réseau Ecole et Nature - 2010)

L'utilisateur d'une grande diversité d'approches au cours d'une même prestation permet donc de toucher une plus large part de public, chacun se sentant interpellé par son (ou ses) approche(s) préférentielle(s). Les animations doivent donc le plus souvent être constituées d'une combinaison d'approches.

Voici quelques approches pédagogiques intéressantes :

L'approche sensorielle

Il s'agit d'appréhender son environnement en sollicitant les cinq sens, notamment ceux que nous n'avons pas l'habitude de solliciter consciemment et activement dans l'environnement (ex : étude d'un paysage sonore).

L'approche ludique

Le jeu est considéré comme une approche particulièrement adaptée à la sensibilisation car il peut faire appel aux sens, à l'observation, à l'analyse, à la mise en situation...

L'approche artistique

Elle s'appuie sur les arts plastiques, la musique et toute autre forme d'art. Il s'agit de créer en s'inspirant des différents milieux (biophysique, objets de récupération ...)ou à partir d'éléments trouvés dans l'environnement quel qu'il soit (rural, naturel, urbain...). L'art peut être utilisé comme un médiateur, la création artistique peut aussi être une finalité.

L'approche systémique

Elle consiste à prendre en compte la complexité des réalités environnementales sous la forme d'un système. Il s'agit de prendre en compte l'environnement social et économique en jeu dans l'environnement mais également leurs relations et leurs interactions mutuelles. Le principe fondamental de la logique systémique est que « le Tout est plus que la somme des parties ». Un système est une forme d'organisation mais aussi un processus dynamique en perpétuel mouvement.

L'approche scientifique

L'environnement devient une source inépuisable d'expériences, d'observations pour vérifier des hypothèses et construire des expérimentations dans un processus permanent d'essais / erreurs. Cette approche est calquée sur les démarches des sciences dites dures (expérimentales, déductives et rationnelles).

L'approche cognitive

Elle privilégie la transmission de savoirs, de connaissances. Il s'agit d'abord et avant tout de faire connaître les éléments qui composent l'environnement naturel, rural ou urbain ainsi que le développement durable et ses enjeux.

L'approche pragmatique

Elle invite à passer à l'acte dans le cadre de l'animation d'un projet environnemental, social, culturel et économique, de réhabilitation d'un milieu ou de sensibilisation. Cette approche repose sur l'idée qu'il est nécessaire de s'engager dans l'action pour que les savoirs et compétences acquises aient une application concrète.

L'approche par résolution de problèmes

Elle part du constat d'un problème présent, souvent dans l'environnement proche, et consiste à mettre en œuvre toutes les stratégies nécessaires pour résoudre ce problème. Cela inclut la recherche d'informations pour comprendre la problématique, identifier des solutions, les mettre en œuvre et les évaluer.

L'approche comportementale

Elle a pour intention la mise en pratique des comportements conformes à l'EEDD par l'apprentissage d'une manière d'être, de gestes, pour respecter l'environnement. La notion de responsabilité de la personne est au cœur de cette approche.

d. Les outils en EEDD

Par outils pédagogiques, nous entendons ici tout ce qui accompagne la démarche de découverte proposée par l'animateur. Parler d'outils pédagogiques en EEDD, c'est d'abord garder en conscience qu'il s'agit d'un intermédiaire entre la personnes et son environnement, visant à l'aider à mieux (ou différemment) percevoir, lire, comprendre et agir sur ce qui l'entoure...

Mais un outil, cela peut aussi desservir l'utilisateur, qu'il soit animateur ou apprenant.

En éducation, un outil, se pense avec la tête avant de se penser avec les mains. Un outil pédagogique (du simple mémo de l'animateur à la malle pédagogique en passant par le sac à toucher), cela se réfléchit, se choisit, se teste, s'utilise, voire s'abandonne et s'oublie... pour se réinventer... s'inventer tout simplement. Bidouiller, fabriquer un outil qu'on n'a pas sous la main, s'inspirer d'un outil existant pour l'adapter à ses besoins immédiats et à un public particulier... souvent l'animateur à l'environnement est amené à produire lui-même ses outils pédagogiques.

Au-delà de l'outil c'est souvent son utilisation par un professionnel de l'éducation qui rendra l'outil pédagogique.

(Extrait : Guide pratique d'éducation à l'environnement - Réseau Ecole et Nature - 2010)

e. L'évaluation

L'évaluation est une démarche qui vise à donner de la valeur, prendre du recul, émettre un constat sur une situation, et prendre des décisions, au regard des objectifs de départ et des finalités de l'action.

Évaluer c'est mesurer le chemin parcouru pour progresser, réajuster, mettre en cohérence. L'évaluation est un outil au service de la démarche de progrès qui s'inscrit

dans le souci de l'amélioration continue des actions des animateurs. C'est aussi un outil de clarification et de valorisation auprès des partenaires.

Le dispositif d'évaluation, pour être le plus pertinent possible doit accompagner l'action à toutes les étapes de sa réalisation, de la conception au bilan. Il faut que l'évaluation soit intégrée à la démarche de projet comme méthode. L'évaluation doit se faire dans la concertation et en définissant ensemble les critères de qualité en associant toutes les parties prenantes.

Evaluer une action d'EEDD c'est évaluer un projet, un processus, des résultats et des impacts dans une logique systémique.

Il est indispensable dans la logique de projet de définir les objectifs éducatifs des actions entreprises pour pouvoir identifier les effets attendus en termes de « représentations, connaissances, compétences et attitudes » ou « savoirs, savoir-faire, et savoir-être ». Toutes les étapes de l'évaluation se réfèrent aux intentions de départ.

Le dispositif d'évaluation peut constituer un outil d'aide à la conception et à la réalisation d'un projet, d'autant plus s'il est partagé en amont par les parties prenantes.

Pour en savoir plus :

- Evaluer la mise en forme du lien éco-logique, Dominique Cottureau, Revue Education Relative à l'Environnement, Vol. 2, 2000.
- Guide pratique d'évaluation, sous la direction de Dominique Cottureau, 2004.

IV.2 - L'alternance

a- Le principe et les objectifs de l'alternance

La formation est organisée de façon à privilégier le contact avec la réalité du terrain (physique et professionnelle). Elle est essentiellement fondée sur la mise en œuvre de moyens qui permettent la prise de conscience de cette réalité par l'observation, l'expérimentation, l'analyse et l'évaluation.

☛ Le terme « entreprise » est ici utilisé au sens large est définit toute structure d'accueil de stagiaires en alternance (entreprise, collectivité, association...).

L'organisation en alternance doit permettre aux stagiaires :

- Au cours des sessions en organisme de formation :
 - D'acquérir des connaissances et/ou des compétences nouvelles et de renforcer celles déjà acquises sur le métier et la spécialité EEDD.
 - De prendre conscience de l'importance de la cohérence entre le discours et les actes.
 - De construire et d'enrichir son réseau de professionnels et sa culture personnelle dans le domaine de l'animation et de l'EEDD.
 - De découvrir différents types de structures d'éducation à l'environnement et ainsi de se confronter à une variété de fonctionnements, de publics, de thématiques, de milieux géographiques et physiques.
 - De rencontrer des salariés et d'échanger sur leurs parcours professionnels et leur métier.
 - De prendre en compte la dynamique de groupe pour une évolution individuelle et collective. Le groupe en formation constitue un moyen essentiel de connaissance et d'analyse de soi, d'expérimentation collective et de coopération.
- Au cours des stages en entreprise :
 - De découvrir et de s'impliquer dans le fonctionnement d'une structure d'animation.
 - De découvrir et vivre concrètement la réalité professionnelle de terrain.
 - D'apprendre à utiliser les potentialités du territoire.
 - De découvrir le travail en partenariat et en réseau.
 - De concevoir, mettre en œuvre et évaluer un projet d'animation en cohérence avec la structure d'accueil, mobilisant et faisant apparaître notamment les connaissances et compétences acquises.
 - Mettre en place des animations et actions de sensibilisation.

b. L'organisation de l'alternance

Quelques grands principes à prendre en compte

- L'identification des entreprises d'accueil

Les entreprises doivent permettre aux stagiaires de travailler sur l'ensemble des compétences visées par le BPJEPS EEDD et correspondre à son projet. Il convient de vérifier :

- que ces entreprises d'accueil sont en capacité d'assurer un apport pédagogique et technique efficace aux stagiaires et d'organiser des activités en lien avec la spécialité du BPJEPS, en l'occurrence l'EEDD ;
- la présence d'un permanent en capacité d'encadrer le stagiaire et d'assurer la fonction de tuteur.

- La définition des périodes de stage en entreprise

L'élaboration du calendrier des périodes en stage doit prendre en compte le fonctionnement des entreprises d'accueil et s'appuyer sur leurs spécificités en termes de saisonnalité, type d'activité, type de public accueilli. Ainsi on sera attentif à répartir les périodes de stage pour permettre aux stagiaires de prendre contact avec la diversité des activités liées à l'accueil des différents types de publics (enfants, adolescents, adultes, familial...) en situation scolaire, de loisirs ou autre.

- Les modalités de suivi pédagogique

L'entreprise d'accueil doit être en capacité d'assurer le suivi du stagiaire par le tutorat et disposer du personnel adéquat. L'OF doit mettre en place une communication efficace avec le tuteur et disposer de méthodes et d'outils (formation, réunion, veille, liaison, etc.) afin d'assurer un suivi efficace du stagiaire.

- Une ou plusieurs entreprises ?

L'OF est souverain dans les recommandations qu'il formule aux stagiaires.

IV.3 - Le tutorat

(Article A.212-28 du Code du sport)

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

La réussite d'une formation en alternance passe aussi par la qualité de l'accompagnement du stagiaire dans l'entreprise. Le tuteur est co-responsable avec les formateurs du suivi du stagiaire et de l'acquisition de compétences professionnelles.

Les stagiaires devront tous avoir un tuteur dans l'entreprise d'accueil au sein de laquelle seront réalisés leurs différents projets.

Les tuteurs sont des salariés des entreprises d'accueil. Ils doivent pouvoir justifier d'un niveau de formation au moins égal à celui de la formation du stagiaire. Cependant dans certains cas, l'expérience professionnelle peut suffire à justifier sa position de tuteur. Le tuteur devra dans la mesure du possible exercer au sein de sa structure employeur une fonction en lien avec la formation du stagiaire.

a. Le rôle du tuteur

Le rôle du tuteur s'articule autour de 4 fonctions principales :

- **L'accueil** : Un accueil individualisé du stagiaire pour lui permettre de s'intégrer dans l'entreprise si celle-ci n'est pas la structure employeur (stagiaires en congés formation, période de professionnalisation...) ou s'il y a changement de fonction au sein de la structure employeur. Favoriser notamment l'accès à l'information dans la structure.
- **La gestion de l'alternance** : Il assure un suivi régulier, personnalisé, adapté au contexte de l'entreprise. Il assure également la liaison avec l'organisme de formation. Il participe aux réunions de tuteurs et peut faire des propositions au regard de ce qui se passe sur le terrain professionnel.
- **La formation** : Il accompagne le stagiaire dans sa pratique, dans l'acquisition de nouvelles compétences professionnelles et apporte une réflexion sur les enjeux et les valeurs de la fonction et de la profession ; il assure un accompagnement adapté aux besoins du stagiaire pour ses projets. Il connaît les objectifs et contenus de la formation et facilite l'accès aux compétences visées.

- **L'évaluation** : Le tuteur évalue les acquis du stagiaire sur le terrain, aide le stagiaire à évaluer son travail au sein de l'entreprise et participe aux certifications de certaines UC.

Pour assumer ce rôle efficacement, il est nécessaire que celui-ci présente les qualités et compétences suivantes :

- **Etre disponible** : il doit dégager du temps pour cette mission (entretien avec le stagiaire, suivi du stagiaire, participation aux réunions de formation et d'information organisées par l'OF et aide à la planification de son travail pour le libérer pleinement lors des semaines de formation).
- **Savoir transmettre** : il doit pouvoir transmettre des compétences professionnelles qui correspondent aussi bien au projet professionnel du stagiaire qu'aux besoins de l'entreprise. Etre capable de partager avec le stagiaire toutes les informations nécessaires au bon déroulement de son stage.
- **Savoir entrer en relation** : il doit être sensible à son rôle d'accompagnement d'un individu dans son parcours professionnel.

b. Organisation du tutorat et l'accompagnement des tuteurs

Il appartient à chaque OF de prévoir la formation des tuteurs et les documents à leur remettre pour clarifier leur rôle auprès des stagiaires et de l'organisme de formation. Il s'agit, à travers cette formation et ces documents, de les informer de l'organisation de la formation et de l'alternance, de leur faire découvrir ou de créer avec eux des outils de tutorat et les former à l'utilisation de ces outils, de prévoir leur participation à d'éventuelles certifications.

Il est fortement recommandé en plus des temps de formation collectifs des tuteurs de prévoir des temps de visite dans les entreprises de stages, pour les formateurs ou responsable de formation, afin de faire régulièrement le point sur le déroulement du stage, de répondre aux questions du tuteur, répreciser les objectifs des stages, faire un état des lieux sur l'avancement du ou des projets des stagiaires, vérifier l'adaptation de la formation aux réalités de terrain de la structure d'accueil.

L'établissement d'une convention de stage tripartite stagiaire/entreprise/OF définissant les modalités de l'alternance sera indispensable. La convention formalisant un accord négocié entre 3 personnes, a aussi valeur pédagogique.

c. Le livret pédagogique

Le livret pédagogique quant à lui est élaboré par l'organisme de formation. Il s'agit d'un outil formatif de relation entre le centre de formation et son équipe pédagogique d'une part, et le stagiaire d'autre part.

Ce dernier peut contenir :

- les référentiels,
- le ruban pédagogique de la formation,
- le calendrier de la formation,
- le processus d'évaluation certificative proposée dans le dossier d'habilitation,
- l'organisation de l'alternance, le livret d'alternance, les documents remis au tuteur,
- le règlement intérieur de l'organisme de formation,
- le contrat de formation professionnelle,
- un modèle de convention de stage,
- tout autre document pédagogique élaboré par l'organisme de formation et nécessaire à l'appropriation par le stagiaire de son parcours de formation et d'évaluation.

V - La certification

V.1 - Méthodologie

a. L'évaluation certificative

L'évaluation certificative permet la délivrance des UC ou du diplôme au cours de la formation. Le référentiel de certification dérivé du référentiel professionnel fixe pour chaque UC, les compétences professionnelles et l'objectif terminal intermédiaires (OTI) ainsi que les objectifs intermédiaires du 1^{er} et second rang.

Pour chaque UC l'organisme de formation propose :

- un complément au référentiel de certification national comprenant l'OTI et les objectifs intermédiaire de 1^{er} et 2^{ème} rang pour chacune des UC proposées ;
- la spécification complémentaire des objectifs de 3^{ème} ou de 4^{ème} rang qu'il juge nécessaire ;
- les modalités de l'évaluation certificative.

b. Les situations d'évaluation certificatives 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 et 9 ;
- la production d'un document écrit personnel retraçant une expérience d'animation assortie de son évaluation, et soutenue devant une commission de jury. Cette situation participera de l'évaluation de l'une ou de plusieurs des UC transversales, et notamment les UC 1, 2 et 3.

Le processus d'évaluation certificative prévoit l'évaluation distincte de chaque UC. Il fait apparaître, pour chacune d'entre elles les compétences retenues dans la ou les situations d'évaluation.

Certaines UC peuvent faire l'objet d'une ou plusieurs situations d'évaluation communes si les conditions et les critères d'évaluation permettent de bien identifier les compétences relatives à chaque UC. L'existence d'une grille séparée d'évaluation par UC est un outil favorisant ce processus.

Grille d'évaluation UC			
Objectif visé	Compétences attendues	Critères de réussite	Acquis / Non acquis

Certains critères de réussite peuvent apparaître comme absolument incontournables pour prétendre à la certification. Cette évaluation conditionne la délivrance ou non de chacune des UC composant le diplôme.

La validité de chaque UC acquise est de 5 ans + 1 an (sur demande motivée auprès du directeur Régional de la DRJSCS).

c. Aide à la construction des épreuves certificatives

Il s'agit de construire des épreuves de certification permettant l'émergence de compétences professionnelles. Il est donc intéressant de privilégier les situations

d'évaluation en situations réelles d'exercice, sur les lieux d'alternance ou sur un lieu unique pour l'ensemble des candidats.

Dans l'élaboration du processus de certification, l'organisme de formation sera confronté au choix des compétences à évaluer et aux modalités de ces évaluations (jury - tuteurs - formateurs - structures d'alternance - organisme...).

Il devra raisonner par rapport aux prérogatives des futurs diplômés et donc sélectionner les compétences essentielles ; en effet, comme il n'est pas possible d'évaluer la totalité des objectifs intermédiaires, il devra se limiter aux capacités clés.

L'organisme de formation devra veiller à ce que l'ensemble du champ des compétences requises soit couvert. Cela signifie que les situations d'évaluation de certaines UC pourront être regroupées dans une même épreuve et que d'autres pourront être dédoublées.

Les compétences à certifier sont celles du référentiel de certification du BPJEPS EEDD.

L'ensemble des épreuves certificatives seront décrites et indiquées dans le dossier d'habilitation déposé par l'OF. Le plan de certification est à faire valider par le jury régional en début de session de formation. Chaque modification souhaitée au cours de la formation (dates, modalités, items...) devra faire l'objet d'une demande auprès du jury régional.

Pour construire une situation d'évaluation il faut :

- formuler avec précision la description de la situation,
- veiller à ce que les consignes soient sans équivoque,
- préciser ce qui est mis à disposition,
- distinguer ce que l'on demande de ce que l'on exige (ex : critères de réussite incontournables et éliminatoires si non validés),
- construire une grille d'évaluation critériée,
- prévoir un rattrapage suffisamment espacé dans le temps pour que le candidat acquière les éléments de compétences absents (cf. ruban pédagogique).
- répartir dans le temps les situations pédagogiques.

d. Qui évalue ?

Deux mois avant le début de la formation l'organisme de formation demande au directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale la constitution du jury en présentant le processus certificatif qu'il a retenu. L'organisme de formation veillera à une répartition équilibrée et pédagogiquement cohérente (cf. Le ruban pédagogique) des situations d'évaluation certificative.

e. Relations entre le jury et l'organisme habilité

Le jury régional, nommé par le Directeur Régional, agréé les situations certificatives ; détermine et/ou valide les conditions d'organisation de la certification (délégation ou non à l'OF, choix des experts...) ; valide les résultats individuels ; instruit les dossiers de VAE.

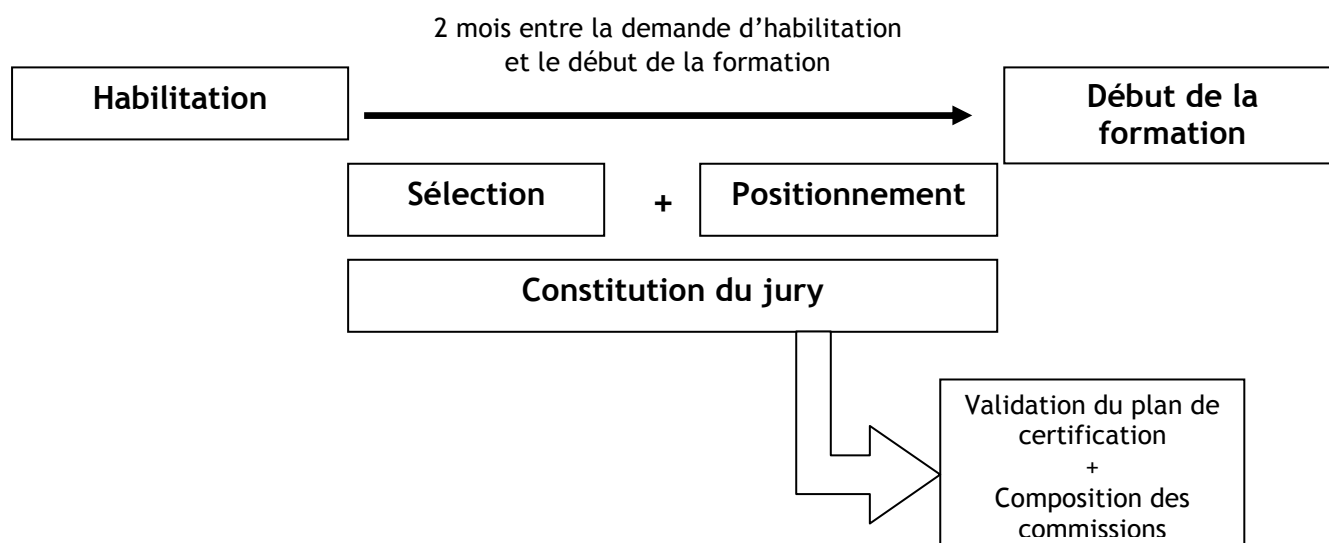
Le jury peut déléguer à des formateurs, des tuteurs ou des experts, certaines évaluations. Il désigne alors des commissions jury. Il a la possibilité de confier l'organisation de la certification à l'organisme de formation. Dans ce cas, il procède au contrôle des modalités de passage de l'épreuve.

Les commissions de jury certificatives sont habituellement formées de plusieurs évaluateurs (2 minimum) avec une représentation équitable de professionnels et des représentants de l'Etat (DRJSCS ou DDCSPP).

Ces commissions sont réunies en séance plénière en début et fin d'épreuve, animées par l'organisme de formation, pour valider les résultats de tous les candidats.

Les appréciations sont communiquées par l'organisme de formation à la DRJSCS habilitatrice, puis confirmées lors d'une réunion bilan du jury régional qui est le seul habilité à valider les résultats de toutes les épreuves certificatives.

V.2 - Organisation de la certification



V.3 - La validation des acquis de l'expérience

Les diplômes ou les titres à finalité professionnelle sont obtenus par les voies scolaires, universitaires, par l'apprentissage, la formation continue ou, pour tout ou partie par la VAE.

La validation des acquis produit les mêmes effets que les autres modes de certification. L'ensemble des compétences acquises dans l'exercice d'une activité salariée ou bénévole en rapport direct avec le contenu du diplôme peut être pris en compte au titre de la validation. C'est une démarche individuelle du candidat qui le situe à égalité avec ceux issus de la formation et qui y associe les professionnels.

La validation est effectuée par un jury dont la composition garantit la présence de représentants qualifiés de la branche professionnelle. Le jury se prononce sur le dossier constitué par le candidat.

Un entretien, à l'initiative du jury ou du candidat, peut être envisagé.

a. Conditions d'accès

Avoir exercé pendant 36 mois (non consécutifs) et 2 400 heures au moins une activité salariée, non salariée ou bénévole, en rapport direct avec la finalité du diplôme visé.

On ne peut présenter qu'une seule demande pour un même diplôme au cours d'une même année civile sur l'ensemble du territoire.

Les certifications concernent les diplômes ou titres inscrits au RNCP.

b. Procédure

- Accueil et information des candidats : DRJSCS - DDCSPP - points relais conseils.

- Le candidat adresse la première partie du dossier à la DRDJS du lieu de résidence.
- Vérification que le candidat remplit bien les conditions d'accès.
- Vérification que la nature des activités réalisées est en rapport avec le diplôme visé.
- Notification de la recevabilité du dossier.
- Accompagnement du candidat qui le sollicite.
- Rédaction de la seconde partie du dossier.
- Dépôt de l'ensemble du dossier deux mois avant la date du jury.
- Examen du dossier par une commission VAE issue du jury - entretien éventuel.
- Notification au candidat de la décision.

c. Qui valide la VAE ?

C'est le jury plénier du diplôme sollicité qui valide tout ou partie des unités demandées.

VI - Le dossier de demande d'habilitation

VI.1 - Définitions et généralités

L'article R. 212-32 du Code du sport dispose que les organismes de formation doivent avoir obtenu, préalablement à la mise en place de la formation, l'habilitation du DRJSCS.

Les exigences de l'Etat relative à l'habilitation sont spécifiées dans l'annexe 2 de l'instruction N° 02 170 JS du 11 octobre 2002.

L'habilitation est la procédure qui vise à autoriser un organisme de formation à mettre en œuvre une formation au BPJEPS et à fixer les conditions de cette mise en œuvre et des évaluations proposées conformément à l'article A 212-22 du Code du sport.

L'habilitation porte sur l'ensemble de la formation préparant à une ou plusieurs mentions dans la spécialité. Elle peut être complétée par une ou plusieurs unités complémentaires ou certificats de spécialisation associés à ce BP.

Les formations mises en place conduisent à la certification de toutes les UC. L'organisme de formation propose l'ensemble de la démarche conduisant à la certification, même si les stagiaires bénéficient de parcours allégés. Un travail d'appropriation des référentiels professionnel et de certification est donc indispensable pour permettre à l'équipe pédagogique (formateurs et tuteurs) de construire une organisation pédagogique pertinente.

Les séquences de formation, en centre de formation et en entreprise (club, collectivité locale, entreprise, association...), visent à développer les capacités nécessaires à la construction des compétences professionnelles.

Les unités capitalisables sont des unités de certification, ce ne sont pas des unités de formation.

Les textes créant le BPJEPS n'imposent aucune prescription concernant la mise en œuvre pédagogique de la formation. Cette dernière reste de la responsabilité des équipes de formateurs qui, au travers du dossier d'habilitation, doivent proposer, sur la base du référentiel fourni dans les annexes de l'arrêté de création du diplôme, une organisation cohérente en fonction des possibilités locales et des contraintes particulières liées à leur environnement et à leurs publics.

a. Organisation administrative

L'habilitation 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 » (*Article A 212-23 du Code du sport*)

(Article A 212-20 du Code du sport)

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, présenter au directeur régional et départemental de la jeunesse et des sports du lieu de la formation, au moins deux mois avant le début de sa première mise en oeuvre, une demande d'habilitation par spécialité préparée.

Le Directeur Régional et Départemental de la Jeunesse et des Sports accuse réception de la demande d'habilitation dans les 15 jours suivant la réception.

Il dispose alors d'un délai de deux mois à compter de la date de l'accusé de réception pour communiquer sa décision à l'organisme de formation.

En cas de non réponse dans ce délai de deux mois, la décision est réputée négative. Tout dossier incomplet est renvoyé à l'organisme de formation et doit faire l'objet d'un nouveau dépôt avec nouvel accusé de réception et nouveau délai d'instruction. Les éléments du dossier sont évalués par le Directeur Régional en référence à l'instruction du 11 octobre 2002. S'il s'agit d'un renouvellement d'habilitation, le bilan des précédentes formations est pris en compte.

Le dossier d'habilitation déposé doit impérativement porter sur l'intégralité de la formation relative à la spécialité visée et comporter les certificats de spécialisation ou les UCC associées à la formation.

b. Contenu du dossier

Tout dossier doit comporter au moins les 10 pièces suivantes :

1. Un référentiel professionnel complété et adapté : La présentation du secteur professionnel peut se faire de la manière suivante :
 - Présentation du secteur de l'animation en EEDD en France
 - Analyse de l'emploi en région pour ce secteur
 - Le métier d'animateur en EEDD
 - L'insertion de l'organisme de formation dans le réseau de l'emploi
 - Pourquoi un BPJEPS EEDD dans la région concernée ?
 - Quelles spécificités régionales particulières en EEDD sont recherchées ?
 - La fiche descriptive de l'activité actualisée
 - La description de l'UC10 (unité d'adaptation à l'emploi)
2. La définition de l' UC A et des unités complémentaires : jusqu'au deuxième rang de la ou des unités capitalisables d'adaptation et, le cas échéant, des unités capitalisables complémentaires.
3. Le processus d'évaluation et les modalités de certifications.
4. Les modalités de sélection des candidats.
5. Les modalités d'organisation du positionnement.
6. L'organisation pédagogique détaillée de la formation comprenant notamment les modalités de suivi de l'alternance.
7. L'attestation de la formation à la méthodologie du BPJEPS suivie par le responsable pédagogique.
8. Les qualifications des tuteurs et des formateurs.
9. Les moyens et équipements, notamment le budget de la formation.
10. Les modalités de suivi de l'insertion professionnelle des diplômés.

VI.2 - Démarches préalables

- Le code du travail impose la **déclaration d'activités des prestataires de formation** (anciennement déclaration préalable d'existence) qui est déposée auprès de la direction régionale des entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE). Elle comprend les documents suivants :
 - Statut de l'établissement ;
 - Exemple de publicité citant l'établissement ;
 - Exemple de contrat de formation professionnelle ;
 - Exemple de programme de formation ;
 - Certificat d'identification au répertoire national des entreprises : N° SIRET, Code APE ;
 - Identité du dirigeant (photocopie de la carte d'identité et extrait du casier judiciaire) ;
 - Liste des formateurs et justificatifs des diplômes et qualités ;
 - Bulletin de déclaration d'activité (fourni par la DRTEFP).
- En outre, un **dossier d'agrément est à déposer pour chaque organisme financeur** ; par exemple, l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) pour un contrat de professionnalisation, le conseil régional pour un contrat d'apprentissage.
- Enfin, les futurs responsables pédagogiques doivent avoir suivi **la formation relative à la méthodologie des unités capitalisables**. L'objectif de cette formation est de :
 - présenter le cadre réglementaire du dispositif en unités capitalisables ;
 - concevoir et s'approprier une méthodologie de construction de formation BPJEPS ;
 - identifier et comprendre les éléments stratégiques d'un dossier d'habilitation.

VI. 3 - Méthodologie - Faisabilité

(Instruction 02-170 JS - Art. 2)

- **La ou les unités capitalisables d'adaptation (UCA)**

Les organismes de formation proposent au moins une UCA pour chaque formation conduisant à une spécialité du brevet professionnel.

Cette unité concerne des activités professionnelles non prises en compte dans le référentiel professionnel et par voie de conséquence les capacités nécessaires qui ne figurent pas dans le référentiel de certification national. Elle vise l'adaptation de la formation au secteur professionnel (technique, fonction, milieu, contexte) et à l'emploi, repéré au niveau régional par l'organisme de formation. L'objet et la justification de chaque UCA sont présentés dans le référentiel professionnel adapté.

- **Les unités capitalisables complémentaires (UC complémentaires)**

Un organisme de formation peut proposer, le cas échéant, 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 dans les conditions suivantes :

- sur la base d'une UC complémentaire créée par voie réglementaire dans les arrêtés de spécialité ;

- par l'organisme de formation à partir d'une analyse des situations professionnelles. L'UC complémentaire est dans ce cas créé par arrêté du directeur régional de la jeunesse, des sports et des loisirs. L'organisme de formation ne peut proposer la création des UC complémentaires qui conféreraient des compétences spécifiques liées à l'encadrement d'activités réglementées telles que les activités physiques ou sportives ou les centres de vacances et de loisirs. Celles-ci sont éventuellement créées, au plan national, par voie réglementaire dans les arrêtés de spécialité ;

- par l'organisme de formation à partir d'une UCA d'une autre spécialité du brevet professionnel qui est accessible pour la spécialité proposée.

(Article A 212-21 du Code du sport)

L'organisme de formation, pour être habilité, doit posséder au moins une personne, responsable pédagogique de la mise en œuvre de chaque formation préparant à une spécialité du brevet professionnel, ayant suivi le cycle de formation relative à la méthodologie du dispositif en unités capitalisables ou reconnue compétente dans ladite méthodologie dans des conditions définies par instruction du ministre chargé de la jeunesse et des sports. Le cycle de formation précité est organisé conformément à un cahier des charges défini par le ministre chargé de la jeunesse et des sports et sous l'autorité du directeur régional de la jeunesse, des sports et des loisirs du lieu d'organisation du cycle de formation.

(Instruction 02-170 JS - Art. 1)

Le référentiel professionnel de la spécialité du brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport est établi par voie réglementaire et ne saurait en aucun cas être modifié. Il ne fait pas partie des pièces exigibles. En revanche, il doit être complété et adapté. Cette opération permet, d'une part d'adapter le diplôme (unité(s) capitalisable(s) d'adaptation) et la formation y conduisant à la réalité locale des emplois, et, d'autre part, d'apprécier l'opportunité de la mise en oeuvre de la formation dans une région ou une inter régions compte tenu du contexte socio-économique et la cohérence de cette offre avec le schéma régional des formations. Compléter et adapter le référentiel professionnel s'entend comme la production de documents 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 oeuvre 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 oeuvre 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 de la spécialité 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'organisme de formation propose l'ensemble de la démarche conduisant à la certification même si certains stagiaires bénéficient de parcours allégés.

Cette démarche comprend plusieurs étapes :

- élaboration de la note d'opportunité, à partir d'une étude socio-économique permettant d'identifier les emplois dans le champ de l'activité sportive ;
- constitution du dossier d'habilitation répondant aux différents points du cahier des charges défini réglementairement ;
- dépôt du dossier à la DRJSCS ;
- habilitation prononcée par le DRJSCS (2 mois avant le début de la formation) ;

VII - Annexes

Annexe I : textes règlementaires

☞ Avertissement : Les textes règlementaires étant susceptibles d'évolution, les utilisateurs de ce livret veilleront à s'assurer de leur validité avant utilisation. Les éléments reproduits ci-après correspondent aux textes en vigueur à la date de parution du livret.

Les textes cadres :

- Articles D 212-20 à D 212-34 du code du sport (partie décret)
- Articles A 212-17 à A 212-47 du Code du sport (partie arrêté)

L' arrêté relatif à la spécialité « éducation à l'environnement vers un développement durable »

- [Arrêté du 21 juillet 2011](#) portant création de la spécialité « éducation à l'environnement vers un développement durable » du brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport
JORF n°0174 du 29 juillet 2011 page 12945 - Texte n° 31
- [ANNEXES de l'arrêté du 21 juillet 2011](#) portant création de la spécialité « éducation à l'environnement vers un développement durable » du brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport publié au JORF du 29 juillet 2011 texte n° 31.

Autres

- [INSTRUCTION N ° 02 170 JS du 11 octobre 2002](#) relative aux modalités de mise en oeuvre du brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport.
- [Guide méthodologique à l'usage des formateurs](#) - Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport - Octobre 2002.

Annexe II : sigles

BAFA :	Brevet d'Aptitude aux Fonctions d'Animation
BAFD :	Brevet d'Aptitude aux Fonctions de Direction
BASE :	Brevet d'Aptitude à l'Animation Socio-Educative
BAPAAT :	Brevet d'Aptitude Professionnel d'Assistant Animateur Technicien)
BPJEPS :	Brevets Professionnels de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du sport
CNAR :	Centre National d'Appui et de Ressources
CQP :	Certificat de Qualification Professionnelle :
DDCSPP :	Direction Départementale de la Cohésion Sociale et de la Protection des Populations
DRJSCS :	Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale
EEDD :	Education à l'Environnement vers un Développement Durable
EJE :	Educateur Jeunes Enfants
FDA :	Fiche Descriptive d'Activité
OF :	Organisme de Formation
OPCA :	Organisme Paritaire Collecteur Agréé
OTI :	Objectif Terminal Intermédiaire
RNCP :	Registre National de Certification Professionnelle
UC :	Unité Capitalisable
UCA :	Unité Capitalisable d'Adaptation
UCC :	Unité Capitalisable Complémentaire
VAE :	Validation des Acquis de l'Expérience

Annexe III - Glossaire

Acquis :

Ensemble des savoirs théoriques, des savoir-faire, des méthodes... qu'une personne manifeste dans une activité professionnelle avec un réel degré de maîtrise. Les acquis qui sont exigés pour pouvoir suivre une formation sont appelés les pré-requis de cette même formation.

Activité :

L'activité professionnelle est une des composantes d'un emploi type. Elle est composée d'un ensemble de tâches que le titulaire de la certification est en capacité de réaliser.

Alternance :

Méthode pédagogique qui s'appuie sur une articulation entre des enseignements généraux, professionnels et technologiques, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice d'une activité professionnelle en relation avec les enseignements reçus. Ces enseignements et acquisitions se déroulent alternativement en entreprise et en centre de formation (AFNOR).

Apprentissage :

Au plan général, on désignera par apprentissage l'ensemble des processus qu'une personne mobilise pour acquérir des connaissances, maîtriser des habiletés professionnelles ou techniques, développer des attitudes adaptées aux situations rencontrées...

Capacité :

Ensemble de dispositions et d'acquis dont la mise en oeuvre se traduit par des résultats observables.

Ou

Potentiel d'un individu en termes combinatoires de connaissances, savoir-faire, aptitudes, comportements ou attitudes.

Certificat de qualification professionnelle (CQP) :

Mis en place par une branche professionnelle pour répondre à ses besoins spécifiques, ce certificat atteste de la maîtrise par un individu de compétences liées à une qualification identifiée par la branche considérée.

Le CQP, qui n'a pas de niveau reconnu par l'État, n'a de valeur que dans la branche ou le regroupement de branches qui l'a créé.

L'élaboration d'un CQP relève d'une décision de la Commission paritaire nationale pour l'emploi et la Formation (CPNEF) de la branche.

Certification :

Le terme certification est un terme générique s'appliquant à un grand nombre d'objets et d'actes officiels ou non.

Ne seront considérées ici que les certifications concernant le processus de vérification d'une maîtrise professionnelle (sous l'angle des personnes) et son résultat.

Ne sont pas considérées ici les certifications s'appliquant aux entreprises (par exemple de type ISO).

Certification professionnelle :

Une certification professionnelle enregistrée au RNCP atteste d'une qualification c'est-à-dire de capacités à réaliser des activités professionnelles dans le cadre de plusieurs situations de travail, à des degrés de responsabilités définis dans un référentiel. Les certifications relatives à des habilitations nécessaires pour l'exercice d'une activité réglementée ne sont pas enregistrées au RNCP.

Compétences :

La notion de compétences est le plus souvent présentée comme un système de savoir-faire, ensemble de connaissances organisées en schéma opératoire permettant d'identifier des problèmes et de les résoudre.

« Ensemble stabilisé de savoirs et de savoir-faire, de conduite type, de procédures standards, de types de raisonnement que l'on peut mettre en oeuvre sans apprentissage nouveau » (*De Montmollin*).

« Capacité validée à mobiliser des savoirs acquis de toute nature afin de maîtriser une situation professionnelle dans différentes conditions de réalisation ».

« Ensemble de savoirs de toute nature, de comportements, structuré et mobilisé en fonction d'objectifs dans des situations de travail » (*GARF - Groupement des animateurs et responsables de formation en entreprise - 1998*).

Dispositif de formation :

On définit généralement un dispositif comme la manière dont on agence et organise les divers éléments d'un ensemble. Le dispositif désigne en ce sens, le cadre organisé dans lequel se déroule une action de formation.

Toute action de formation se développant au sein d'un dispositif donné prend en compte une série de questionnements concernant :

- l'analyse de la demande de formation
- l'analyse du public à former
- l'analyse des objectifs de la formation
- l'analyse des contenus de formation
- l'analyse des méthodes de formation
- l'analyse des ressources à mobiliser
- l'analyse de l'évaluation de l'action de formation

Évaluation :

« Un processus d'évaluation de qualité est un ensemble défini, organisé et contrôlé d'activités appropriées à un contexte d'utilisation, par lesquelles des personnes mandatées pour le faire, portent à l'aide de procédures qu'elles maîtrisent et en s'appuyant sur des référentiels explicites, un jugement sur des caractéristiques individuelles afin de préparer des décisions de gestion en temps utiles » (*Aubret. Gilbert. Pigeyre 1993*).

Formations :

Filière de formation :

C'est la succession ordonnée et cohérente de niveaux de formation permettant de s'orienter dans un secteur ou une branche professionnelle, en vue d'exercer une activité ou un métier. (*AFNOR*)

Dans le cadre de la formation professionnelle, les filières de formation sont qualifiantes, et doivent permettre d'identifier des parcours de formation afin d'assurer une meilleure employabilité des stagiaires en formation.

Formation alternée :

Succession de périodes de formation organisées entre le lieu de formation (OF) et le milieu du travail (entreprise).

Individualisation :

Individualisation de la formation « mode d'organisation de la formation visant à la mise en oeuvre d'une démarche personnalisée de formation. Elle met à disposition de l'apprenant l'ensemble des ressources et moyens pédagogiques nécessaires à son parcours de formation et à ses situations d'apprentissage. Elle prend en compte ses acquis, ses objectifs, son rythme » (AFNOR).

Ingénierie :

La notion est dérivée du mot anglais « engineering ». Appliquée au secteur de la formation, l'ingénierie désigne la combinaison intelligente de différentes sciences, de différentes techniques et outils permettant de concevoir et de conduire de manière maîtrisée une opération de formation.

L'ingénierie de formation peut comprendre l'analyse de la demande, des besoins de formation, le diagnostic, la conception du projet formatif, les moyens mis en oeuvre, la coordination et le contrôle de sa mise en oeuvre et l'évaluation de la formation (AFNOR).

Objectif :

La définition et l'inventaire des objectifs constituent une étape importante de la conception et de la mise en oeuvre des projets de formation.

On différencie généralement les notions de finalité, d'intentions, de buts, d'objectifs.

On parle d'objectif général pour désigner une intention générale des formateurs, décrivant en termes de capacités un des résultats escomptés d'une séquence de formation.

On parle d'objectif spécifique quand on démultiplie l'objectif général en objectifs plus opérationnels.

On parle d'objectif terminal d'intégration (OTI) pour exprimer une compétence qui va s'exercer dans une situation d'intégration, c'est à dire une situation complexe nécessitant l'intégration de savoirs, de savoir-faire et permettant la résolution des problèmes au sein d'une situation d'intégration proche de la réalité que rencontrera le stagiaire.

On parle d'objectif institutionnel quand on précise les capacités attendues et définies par les responsables des programmes, capacités évaluables par des jurys.

La définition des objectifs permet au stagiaire de prendre conscience de ce qui est attendu en termes de performances terminales, elle favorise la traduction du programme de formation en termes opérationnels, elle permet d'articuler les compétences, les capacités, et les connaissances, elle fournit des références et des critères pour l'évaluation, elle guide le choix des méthodes, des contenus.