RÉGION ACADÉMIQUE
AUVERGNE-
RHÔNE-ALPES
Liberté
Égalité
Fraternité

**Délégation régionale académique à la jeunesse,
à l'engagement et aux sports**

Epreuve certificative du BC1 « Construire, avec les instances de gouvernance, la stratégie de développement d'une structure dans le domaine de l'animation socio-éducative, culturelle et/ou sportive» du DESJEPS ASECS

Le candidat rédige un document écrit personnel analysant une expérience de définition d'une stratégie de développement au sein d'une structure dans le domaine de l'animation socio-éducative, culturelle et/ou sportive. Ce document constitue le support de l'entretien qui permet de vérifier l'acquisition des compétences visées au bloc de compétences 1 du Diplôme d'Etat Supérieur de la Jeunesse de l'Education Populaire et du Sport (DESJEPS, ASECS, DSP).
L'entretien se déroule en deux temps :
- une soutenance orale par le candidat d'une durée de quinze minutes au maximum ;
- un échange avec les évaluateurs d'une durée de quarante minutes au maximum.

Nom et prénom		**Date et lieu**	
Organisme de formation		**Heure de début de l'entretien**	
Signature du candidat *(A la fin de l'entretien)*		**Heure de fin de la soutenance**	
		Heure de fin de l'entretien	

Nom et prénom des évaluateurs	Signature

Bloc de compétences 1 - Construire, avec les instances de gouvernance, la stratégie de développement d'une structure dans le domaine de l'animation socio-éducative, culturelle et/ou sportive	
Compétences évaluées	**Critères et indicateurs d'évaluation de chaque compétence**
C1.1.1 Analyser les caractéristiques du territoire de référence et des publics-cibles de la structure, notamment les plus fragiles et en situation de handicap, en tenant compte de dimensions économiques, sociales et politiques, en vue de repérer les enjeux, la demande, les ressources et les besoins du territoire	**Le candidat analyse les résultats du diagnostic territorial conduit :** - Il s'appuie sur des données qualitatives et / ou quantitatives récentes et documentées pour analyser les caractéristiques du territoire de référence et des publics-cibles de la structure, en couvrant les dimensions suivantes : dimension économique, sociale et politique (politique éducative, et/ou culturelle, et/ou sportive, …) - Il explicite et argumente l'analyse des enjeux sociaux et / ou sociétaux, des transitions voire ruptures à accompagner sur le plan local, en s'appuyant sur l'analyse des caractéristiques du territoire - Il analyse l'impact potentiel de ces enjeux sur l'évolution des besoins et de la demande des publics-cibles de la structure, à court et à moyen termes, avec une attention particulière pour les publics vulnérables, fragiles ou en situation de handicap
C1.1.2 Analyser l'évolution des politiques publiques dans les domaines de la jeunesse, de l'éducation populaire et / ou du sport ainsi que les dispositifs publics mobilisables sur le territoire dans les domaines d'intervention de la structure, en mettant en place une démarche de veille, en vue de repérer leurs impacts actuels et potentiels sur la structure	**Le candidat analyse les politiques et dispositifs publics :** - Il argumente la méthodologie et les choix réalisés pour mettre en place et conduire la démarche de veille - Il explicite de manière synthétique quels sont les politiques publiques actuelles et les dispositifs publics mobilisables sur le territoire en lien avec les activités de la structure - Il explicite et argumente son analyse des impacts des politiques et dispositifs publics sur la structure, en abordant les impacts suivants : impacts sur le positionnement stratégique ou la mission de la structure, impacts sur les activités de la structure, impacts sur la politique et les pratiques partenariales de la structure, impacts sur le financement et/ou sur le modèle économique de la structure
C1.1.3 Mobiliser les réseaux professionnels et les acteurs du territoire agissant dans les domaines d'intervention de la structure, en recherchant les complémentarités et coopérations possibles, afin d'alimenter des décisions en termes de partenariat ou de positionnement stratégique	**Le candidat analyse le paysage partenarial public et privé et concurrentiel de la structure et les résultats de ses actions de mobilisation :** - Il argumente ses choix relatifs aux acteurs du territoire et réseaux professionnels mobilisés pour analyser le paysage partenarial de la structure - Il explicite comment il a mobilisé ces acteurs et réseaux professionnels - Il analyse en quoi les échanges avec les acteurs du territoire et réseaux professionnels ont permis d'alimenter le diagnostic - Il explicite et argumente les partenariats possibles (recherche de mutualisation, de complémentarité, de coopération …) avec les acteurs du territoire - Il analyse en quoi la structure apporte une plus-value sur le territoire

C1.2.1 Analyser le fonctionnement interne de la structure, en tenant compte de son identité, de son évolution dans le temps et de ses orientations et pratiques actuelles, afin d'alimenter la prise de décision stratégique	**Le candidat réalise un état des lieux et une analyse du fonctionnement interne de la structure et formule des propositions :** - Il explicite les valeurs, la culture et les objectifs de la structure, en lien avec son histoire - Il explicite et contextualise les orientations actuelles des instances de gouvernance de la structure - Il documente et explicite le fonctionnement effectif du processus de prise de décision au sein de la structure - Il documente et explicite la démarche permettant d'associer les ressources humaines à la vie de la structure (communication interne, méthodes d'intelligence collective et de participation mises en œuvre, …) - Il explicite et argumente les améliorations à apporter au fonctionnement interne de la structure
C1.2.2 Analyser les moyens et les contraintes de la structure, en examinant les ressources humaines et matérielles dont elle dispose et l'environnement juridique, règlementaire et conventionnel dans lequel elle évolue, afin de repérer les freins et les leviers à prendre en compte lors de l'élaboration de la stratégie de développement	**Le candidat analyse les moyens et les contraintes de la structure en détaillant les éléments suivants :** - Il analyse les ressources humaines mobilisables par la structure, leur évolution et leur adéquation avec les projets portés par la structure - Il analyse les ressources matérielles et les infrastructures à la disposition de la structure, leur évolution et leur adéquation avec les projets portés par la structure - Il analyse les ressources financières de la structure et leur évolution - Il analyse les impacts sur l'activité de la structure des textes législatifs, réglementaires et conventionnels qui lui sont applicables - Il analyse les freins associés aux moyens et aux contraintes de la structure et repère les leviers sur lesquels la structure peut s'appuyer
C1.3.1 Organiser des espaces de discussion dans le cadre de l'élaboration de la stratégie de la structure, en vue d'aboutir à une prise de décision par les instances de gouvernance, en veillant à respecter les procédures en vigueur au sein de la structure	**Le candidat explicite comment il a abouti à une prise de décision stratégique par les instances de gouvernance de la structure :** - Il argumente en quoi les espaces de discussion qu'il a organisés ont permis une mise en débat des analyses et propositions liées à l'élaboration de la stratégie de développement - Il explicite comment il a conduit le processus de prise de décision en associant et en mobilisant les instances de gouvernance - Il explicite comment il a transmis et vulgarisé l'information nécessaire à la prise de décision - Il explicite comment il a argumenté les propositions, productions et analyses produites ainsi que les alternatives stratégiques - Il explicite comment il a respecté les règles de prise de décision en vigueur au sein de la structure
C1.3.2 Elaborer des propositions d'axes stratégiques et de scenarios de développement pour la structure, en tenant compte du diagnostic interne et externe, en vue de préparer une prise de décision stratégique	**Le candidat explicite sa démarche d'élaboration d'axes stratégique et de scenarios de développement pour la structure :** - Il analyse de quelle manière il a pris en compte les orientations des instances de gouvernance et les valeurs et objectifs de la structure - Il explicite comment il a traduit les résultats du diagnostic de l'environnement territorial, politique et partenarial et du diagnostic interne en propositions d'axes stratégiques - Il explicite les scenarios de développement proposés aux instances de gouvernance - Il analyse de quelle manière il s'est positionné, pour le compte de la structure, comme une force de proposition et d'innovation.

RÉGION ACADÉMIQUE
AUVERGNE-
RHÔNE-ALPES
Liberté
Égalité
Fraternité

**Délégation régionale académique à la jeunesse,
à l'engagement et aux sports**

Proposition d'évaluation BC 1	☐ **FAVORABLE**	☐ **DÉFAVORABLE**

Motivation de l'avis

✓ Vous êtes aujourd'hui en situation d'évaluateur sur l'épreuve certificative du bloc de compétences 1 du Diplôme d'Etat Supérieur de la Jeunesse de l'Education Populaire et du Sport (DESJEPS ASECS DSP) diplôme d'Etat placé sous la responsabilité de la DRAJES. Si vous n'êtes pas agent de l'Etat, vous êtes considéré, durant ce temps, comme un « *collaborateur occasionnel du Service Public* ».

✓ La page ci-après, réservée à votre usage, a pour but de vous informer des principes fondamentaux applicables à l'organisation et au bon fonctionnement de cette certification.

✓ Elle vous apporte les principaux éléments permettant de garantir l'équité de tous les candidats durant l'évaluation. Ces éléments s'inscrivent dans les conditions fixées par la règlementation en vigueur, les modalités de certifications arrêtées en amont par la DRAJES en concertation avec le jury et les règles de déontologie applicables à toute certification en tant qu'évaluateur.

RÉGION ACADÉMIQUE
AUVERGNE-
RHÔNE-ALPES
Liberté
Égalité
Fraternité

**Délégation régionale académique à la jeunesse,
à l'engagement et aux sports**

RESPECT DES RÈGLES DE DÉONTOLOGIE

ÉQUITÉ ET ÉGALITÉ DE TRAITEMENT	✓ Respecter le cadre réglementaire strict tout au long de l'évaluation (référentiels). ✓ Veiller à ce qu'aucun élément de nature discriminatoire ne perturbe l'évaluation. ✓ Evaluer les compétences des candidats uniquement en fonction de leur prestation. ✓ N'intervenir que pour des raisons de sécurité ou de mise en danger.
NEUTRALITÉ ET OBJECTIVITÉ	✓ Faire abstraction de tout intérêt personnel et professionnel. ✓ Ne pas évaluer une personne connue personnellement. ✓ Adopter une attitude neutre et bienveillante et une posture adaptée (vouvoiement). ✓ Evaluer la personne sans aucune considération ni parti-pris. ✓ Ne pas porter des jugements de valeur
CONFIDENTIALITÉ ET SOLIDARITÉ	✓ Garantir la discrétion professionnelle vis-à-vis des candidats et évaluateurs. ✓ Ne pas rapporter les avis sur les prestations des candidats à l'extérieur. ✓ Garantir la solidarité entre les évaluateurs et leur obligation de réserve.

ACCUEIL DU CANDIDAT	QUESTIONNEMENTS	FORMULATION DES AVIS
Inviter le candidat à émarger et présenter sa convocation et une pièce d'identité.	Inscrire l'heure de fin de prestation du candidat (*p.1*) après lui avoir demandé s'il a effectivement terminé sa prestation orale.	Se concerter pour formuler une proposition d'avis.
Se présenter en tant qu'évaluateur [nom et fonctions].	Utiliser un vocabulaire simple et univoque et des formulations encourageant le niveau descriptif.	Les évaluateurs échangent et aboutissent à un consensus au regard des critères et indicateurs d'évaluation des compétences constitutives du BC1.
Présenter les conditions du déroulement de l'épreuve : -15' maximum de soutenance orale par le candidat ; - 40' maximum d'échanges avec les évaluateurs. Le candidat ne doit pas être interrompu durant sa soutenance.	À une question posée par les évaluateurs, doit correspondre une seule demande d'information.	L'avis doit être argumenté et motivé.
	Interroger le candidat sur : - sa pratique en situation et dans un contexte professionnel, - sa capacité à analyser ses choix et ses actions. Les questions ne doivent pas avoir pour objet la préconisation de conseils ou une intention de formation pour améliorer la pratique du candidat.	L'argumentaire vise uniquement les compétences évaluées en lien avec l'avis formulé.
Inviter le candidat à commencer et inscrire l'heure de début *(p.1)*.		Une évaluation certificative a pour objet la certification de compétences, et non la préconisation de conseils pour améliorer la pratique du candidat.
	A la fin du temps imparti, remercier le candidat et inscrire l'heure *(p.1)*.	Emarger et signer *(p.1)*.

RÉGION ACADÉMIQUE
AUVERGNE-
RHÔNE-ALPES
Liberté
Égalité
Fraternité

**Délégation régionale académique à la jeunesse,
à l'engagement et aux sports**

Epreuve certificative du BC2 « Concevoir et diriger un projet de développement d'une structure dans le domaine de l'animation socio-éducative, culturelle et/ou sportive » du DESJEPS

Le candidat rédige un document écrit personnel analysant une expérience de conception, de conduite et d'évaluation d'un projet de développement au sein d'une structure dans le domaine de l'animation socio-éducative, culturelle et/ou sportive. Ce document constitue le support de l'entretien qui permet de vérifier l'acquisition des compétences visées au bloc de compétences 2 du Diplôme d'Etat Supérieur de la Jeunesse de l'Education Populaire et du Sport (DES JEPS ASECS DSP).

L'entretien se déroule en deux temps :
- une soutenance orale par le candidat d'une durée de quinze minutes au maximum ;
- un échange avec les évaluateurs d'une durée de quarante minutes au maximum.

Nom et prénom		**Date et lieu**	
Organisme de formation		**Heure de début de l'entretien**	
Signature du candidat *(A la fin de l'entretien)*		**Heure de fin de la soutenance**	
		Heure de fin de l'entretien	

Nom et prénom des évaluateurs	Signature

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

Compétences évaluées	Critères et indicateurs d'évaluation de chaque compétence
C2.1.1 Conduire une démarche participative d'ingénierie de projet de développement, en veillant à la prise en compte des principes de responsabilité sociétale et environnementale et des besoins des publics, dont les publics fragiles et en situation de handicap, en vue de concevoir le projet de développement de la structure à l'échelle de son territoire de référence	**Le candidat analyse la démarche mise en œuvre pour concevoir le projet de développement de la structure et les résultats de cette démarche** : - Il argumente les choix qu'il a effectués en matière d'ingénierie de projet en illustrant comment il a associé les parties prenantes et les ressources internes à l'élaboration du projet de développement - Il explicite et argumente les objectifs et le plan d'actions du projet de développement de la structure en mettant en avant son caractère multidimensionnel - Il explicite en quoi le projet de développement s'inscrit au service de la stratégie de la structure sur son territoire, en réponse aux enjeux sociaux et sociétaux identifiés et tient compte des ressources à disposition - Il explicite en quoi le projet de développement traduit les principes de responsabilité sociétale et environnementale - Il argumente de quelle manière les actions envisagées répondent aux besoins des publics, dont les publics fragiles et en situation de handicap
C2.1.2 Elaborer une démarche d'évaluation, en veillant à ce qu'elle soit partagée au sein de l'équipe et adaptée aux spécificités de la structure, afin repérer les améliorations à apporter à la mise en œuvre du projet de développement de la structure	**Le candidat analyse la manière dont il a construit la démarche d'évaluation du projet de développement :** - Il analyse le cadre de cette évaluation (contraint ou non) - Il explicite et argumente les indicateurs qualitatifs et quantitatifs définis en lien avec les activités de la structure (permettant de mesurer la conformité des actions conduites mais aussi leur impact social, la valeur produite, …) et les parties prenantes impliquées dans leur définition - Il argumente ses choix relatifs aux acteurs mobilisés pour conduire l'évaluation, … - Il explicite de quelle manière la démarche d'évaluation sera intégrée aux pratiques des équipes de la structure
C2.2.1 Diriger la mise en œuvre du projet de développement, en veillant à adopter une démarche participative et de gestion des risques, afin de permettre le déploiement du plan d'actions dans le respect des valeurs de la structure et de la sécurité des publics	**Le candidat analyse la démarche mise en œuvre pour diriger le projet de développement de la structure et les résultats de cette démarche** : - Il analyse la manière dont il a favorisé le fonctionnement démocratique, la participation des personnels, des différents services, des bénévoles de la structure, le cas échéant, à la mise en œuvre du projet de développement et à la vie de la structure - Il argumente en quoi les actions de communication interne mises en place ont contribué à l'implication de l'ensemble des parties prenantes au projet de développement de la structure dans le respect de ses valeurs et au partage de l'information sur les évolutions réglementaires et leurs impacts - Il analyse comment il a procédé pour gérer les aléas et difficultés liés à la mise en œuvre du projet de développement, dans le respect des valeurs portées par la structure - Il explicite la démarche de veille juridique et technique (évolutions réglementaires liées à la pratique des activités, aux publics-cibles, aux équipements de la structure, …) mise en œuvre pour suivre les impacts de la réglementation sur le projet de développement de la structure - Il analyse sa démarche de prévention et de gestion des risques et de sécurisation juridique des activités de la structure en lien avec ses différents domaines d'intervention

C2.2.2 Piloter la démarche d'évaluation du projet de développement, en associant les instances de gouvernance de la structure, afin de suivre et d'améliorer la mise en œuvre du projet de développement	**Le candidat restitue les résultats obtenus suite à la mise en œuvre de la démarche d'évaluation du projet de développement ainsi que les modalités d'association des instances de gouvernance à son suivi** : - Il analyse les résultats obtenus suite à la mise en œuvre du dispositif d'évaluation - Il argumente la manière dont il a associé les instances de gouvernance au pilotage du projet de développement - Il analyse de quelle manière les résultats de l'évaluation ont permis de faire évoluer le projet de développement de la structure - Il effectue un retour d'expérience documenté sur la mise en œuvre de la démarche d'évaluation au sein de la structure et formule des propositions d'amélioration
C2.3.1 Développer les relations stratégiques et politiques avec les partenaires et les réseaux professionnels de la structure, en veillant à associer les instances de gouvernance et à respecter la stratégie de la structure, afin d'inscrire la structure dans la dynamique du territoire	**Le candidat analyse les résultats du développement des relations stratégiques et politiques avec les partenaires et réseaux professionnels de la structure sur une période donnée :** - Il analyse la situation des relations stratégiques et politiques avec les partenaires et l'utilisation des réseaux professionnels spécifiques à l'activité de la structure en début de période, en argumentant, pour les principaux partenaires, les enjeux et objectifs du partenariat pour la structure - Il analyse la manière dont il a animé et développé les relations stratégiques et politiques, avec les partenaires, conduit les actions de représentation et mobilisé les réseaux professionnels ainsi que les résultats obtenus - Il analyse comment il a co-construit avec les instances de gouvernance le cadre des échanges avec les partenaires stratégiques et politiques - Il analyse en quoi il a valorisé la stratégie de la structure dans ses actions de représentation auprès des partenaires stratégiques et politiques, des acteurs locaux et des réseaux professionnels - Il formule des propositions d'amélioration des relations stratégiques et politiques avec les partenaires et de mobilisation des réseaux professionnels
C2.3.2 Déployer une stratégie de communication externe et des actions d'influence, en respectant la démarche, les valeurs et objectifs de la structure et en tenant compte de l'évolution des pratiques dans la communication, en vue de promouvoir l'utilité sociale des actions de la structure	**Le candidat analyse la manière dont il a conçu et mis en œuvre la stratégie de communication externe et les actions d'influence :** - Il explicite et argumente les choix effectués pour définir la stratégie de communication externe, en décrivant les différentes cibles de cette stratégie - Il analyse en quoi la stratégie et le plan de communication mis en œuvre se sont inscrits au service des valeurs et objectifs de la structure et de la démonstration de son utilité sociale - Il analyse de quelle manière l'évolution des pratiques des publics et le développement de l'usage du numérique ont été pris en compte dans les actions de communication mises en œuvre - Il analyse deux exemples d'actions d'influence mises en œuvre en explicite leur contribution au projet de développement de la structure - Il analyse les résultats des actions de communication et d'influence et formule des propositions d'amélioration

RÉGION ACADÉMIQUE
AUVERGNE-
RHÔNE-ALPES
Liberté
Égalité
Fraternité

**Délégation régionale académique à la jeunesse,
à l'engagement et aux sports**

Proposition d'évaluation BC 2	☐ **FAVORABLE**	☐ **DÉFAVORABLE**

Motivation de l'avis

✓ Vous êtes aujourd'hui en situation d'évaluateur sur l'épreuve certificative du bloc de compétences 2 du Diplôme d'Etat Supérieur de la Jeunesse de l'Education Populaire et du Sport (DESJEPS ASECS DSP) diplôme d'Etat placé sous la responsabilité de la DRAJES. Si vous n'êtes pas agent de l'Etat, vous êtes considéré, durant ce temps, comme un « *collaborateur occasionnel du Service Public* ».

✓ La page ci-après, réservée à votre usage, a pour but de vous informer des principes fondamentaux applicables à l'organisation et au bon fonctionnement de cette certification.

✓ Elle vous apporte les principaux éléments permettant de garantir l'équité de tous les candidats durant l'évaluation. Ces éléments s'inscrivent dans les conditions fixées par la règlementation en vigueur, les modalités de certifications arrêtées en amont par la DRAJES en concertation avec le jury et les règles de déontologie applicables à toute certification en tant qu'évaluateur.

RÉGION ACADÉMIQUE
AUVERGNE-
RHÔNE-ALPES
Liberté
Égalité
Fraternité

**Délégation régionale académique à la jeunesse,
à l'engagement et aux sports**

RESPECT DES RÈGLES DE DÉONTOLOGIE

ÉQUITÉ ET ÉGALITÉ DE TRAITEMENT	✓ Respecter le cadre réglementaire strict tout au long de l'évaluation (référentiels). ✓ Veiller à ce qu'aucun élément de nature discriminatoire ne perturbe l'évaluation. ✓ Evaluer les compétences des candidats uniquement en fonction de leur prestation. ✓ N'intervenir que pour des raisons de sécurité ou de mise en danger.
NEUTRALITÉ ET OBJECTIVITÉ	✓ Faire abstraction de tout intérêt personnel et professionnel. ✓ Ne pas évaluer une personne connue personnellement. ✓ Adopter une attitude neutre et bienveillante et une posture adaptée (vouvoiement). ✓ Evaluer la personne sans aucune considération ni parti-pris. ✓ Ne pas porter des jugements de valeur
CONFIDENTIALITÉ ET SOLIDARITÉ	✓ Garantir la discrétion professionnelle vis-à-vis des candidats et évaluateurs. ✓ Ne pas rapporter les avis sur les prestations des candidats à l'extérieur. ✓ Garantir la solidarité entre les évaluateurs et leur obligation de réserve.

ACCUEIL DU CANDIDAT	QUESTIONNEMENTS	FORMULATION DES AVIS
Inviter le candidat à émarger et présenter sa convocation et une pièce d'identité.	Inscrire l'heure de fin de prestation du candidat (*p.1*) après lui avoir demandé s'il a effectivement terminé sa prestation orale.	Se concerter pour formuler une proposition d'avis.
Se présenter en tant qu'évaluateur [nom et fonctions].	Utiliser un vocabulaire simple et univoque et des formulations encourageant le niveau descriptif.	Les évaluateurs échangent et aboutissent à un consensus au regard des critères et indicateurs d'évaluation des compétences constitutives du BC2.
Présenter les conditions du déroulement de l'épreuve : -15' maximum de soutenance orale par le candidat ; - 40' maximum d'échanges avec les évaluateurs. Le candidat ne doit pas être interrompu durant sa soutenance.	À une question posée par les évaluateurs, doit correspondre une seule demande d'information.	L'avis doit être argumenté et motivé.
Inviter le candidat à commencer et inscrire l'heure de début *(p.1)*.	Interroger le candidat sur : - sa pratique en situation et dans un contexte professionnel, - sa capacité à analyser ses choix et ses actions. Les questions ne doivent pas avoir pour objet la préconisation de conseils ou une intention de formation pour améliorer la pratique du candidat.	L'argumentaire vise uniquement les compétences évaluées en lien avec l'avis formulé. Une évaluation certificative a pour objet la certification de compétences, et non la préconisation de conseils pour améliorer la pratique du candidat.
	A la fin du temps imparti, remercier le candidat et inscrire l'heure *(p.1)*.	Emarger et signer *(p.1)*.

RÉGION ACADÉMIQUE
AUVERGNE-
RHÔNE-ALPES
Liberté
Égalité
Fraternité

Délégation régionale académique à la jeunesse,
à l'engagement et aux sports

Epreuve certificative du BC3 « Manager l'équipe et gérer les ressources humaines et la démarche « Qualité, Sécurité, Santé au Travail et Environnement » d'une structure dans le domaine de l'animation socio-éducative, culturelle et/ou sportive » du DESJEPS ASECS

Le candidat rédige un document écrit personnel analysant une expérience de gestion financière, matérielle et administrative au sein d'une structure du domaine de l'animation socio-éducative, culturelle et / ou sportive. Ce document constitue le support de l'entretien qui permet de vérifier l'acquisition des compétences visées au bloc de compétences 3 du Diplôme d'Etat Supérieur de la Jeunesse de l'Education Populaire et du Sport (DESJEPS ASECS DSP).

L'entretien se déroule en deux temps :

- une soutenance orale par le candidat d'une durée de quinze minutes au maximum ;
- un échange avec les évaluateurs d'une durée de quarante minutes au maximum.

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



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

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

Nom et prénom		**Date et lieu**	
Organisme de formation		**Heure de début de l'entretien**	
Signature du candidat *(A la fin de l'entretien)*		**Heure de fin de la soutenance**	
		Heure de fin de l'entretien	
Nom et prénom des évaluateurs		**Signature**	

RÉGION ACADÉMIQUE
AUVERGNE-
RHÔNE-ALPES
Liberté
Égalité
Fraternité

**Délégation régionale académique à la jeunesse,
à l'engagement et aux sports**

Bloc de compétences 3 - Manager l'équipe et gérer les ressources humaines (*) et la démarche « Qualité, Sécurité, Santé au Travail et Environnement » d'une structure dans le domaine de l'animation socio-éducative, culturelle et/ou sportive

Compétences évaluées	Critères et indicateurs d'évaluation de chaque compétence
C3.1.1 Définir et conduire une politique de gestion des ressources humaines et du dialogue social, en s'appuyant sur une démarche de gestion des emplois et des parcours et en tenant compte des situations de handicap, en vue de répondre aux besoins de la structure sur la durée	**Le candidat démontre sa capacité à définir et conduire une politique de gestion des ressources humaines et du dialogue social en illustrant comment il procède :** - pour anticiper les besoins en compétences - pour définir les profils des ressources humaines dont la structure a besoin pour son projet de développement - pour attirer et fidéliser ses ressources humaines - pour accompagner les instances de gouvernance de la structure dans la définition de politiques adaptées à ses besoins et respectueuses des dispositions réglementaires et conventionnelles en vigueur - pour assurer la mise en œuvre de la politique de gestion des ressources humaines de la structure - pour repérer les problématiques rencontrées par les équipes, rechercher des solutions et les relayer dans une posture de dialogue et de co-construction
C3.1.2 Vérifier la conformité des opérations de gestion des ressources humaines, en tenant compte des obligations légales, réglementaires et conventionnelles auxquelles est soumise la structure, en vue de garantir la légalité des actions de la structure	**Le candidat démontre sa capacité à analyser comment il procède pour garantir une gestion des ressources humaines conforme aux obligations légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur en explicitant et argumentant les actions mises en œuvre :** - pour conduire une démarche de veille juridique en lien avec les besoins de la structure et de veille technique dans le domaine de la gestion des ressources humaines - pour sécuriser les activités de la structure en matière d'embauche, de temps de travail, de gestion des absences, des remplacements et des congés, de gestion du départ des personnels, de gestion des relations sociales, de gestion des données et des documents administratifs sur les personnels, de gestion des risques professionnels et de la santé au travail - pour détecter et traiter les non-conformités des procédures et des pratiques de gestion des ressources humaines aux obligations légales, réglementaires et conventionnelles - pour sécuriser les activités de la structure en matière de prévention des violences et des maltraitances notamment sur les publics mineurs et/ou en situation de handicap
C3.2.1 Concevoir une démarche de qualité, sécurité, santé au travail et environnement, en tenant compte des spécificités des activités de la structure et de la présence de différents publics et de bénévoles, afin d'optimiser les processus de la structure	**Le candidat explicite la démarche qualité, sécurité, santé au travail et environnement de la structure, en analysant comment il procède :** - pour définir des procédures qualité, sécurité, santé au travail et environnement adaptées aux activités de la structure et à la présence de différents publics et de bénévoles - pour élaborer des outils qualité, sécurité, santé au travail et environnement utilisables par les personnels de la structure et les bénévoles

C3.2.2 Conduire la démarche de qualité, sécurité, santé au travail et environnement de la structure, en tenant compte des spécificités de ses activités et de la présence de différents publics et de bénévoles, afin de garantir l'amélioration continue de ses actions	**Le candidat analyse la manière dont il conduit la démarche de qualité, sécurité, santé au travail et environnement de la structure, en analysant comment il procède :** - pour animer la démarche et développer la culture qualité, sécurité, santé au travail et environnement au sein de la structure - pour assurer la gestion des risques, dont les risques professionnels, les risques psycho-sociaux et ceux liés aux situations de maltraitance et de violence, sur tous les publics - pour traiter les dysfonctionnements constatés et faire évoluer les procédures et outils qualité, sécurité, santé au travail et environnement
C3.3.1 Organiser le travail et les délégations au sein de la structure, en mobilisant les membres des équipes et en tenant compte des règles de gouvernance, afin de répondre aux enjeux de la structure	**Le candidat explicite comment il organise le travail et les délégations en tenant compte des enjeux de la structure en analysant comment :** - Il accompagne les équipes dans l'analyse de leur organisation de travail - Il repère, en lien avec les équipes et les instances de gouvernance, les axes d'amélioration de l'organisation du travail - Il organise les délégations, y compris la sienne, en tenant compte des ressources à disposition - Il argumente la cohérence entre délégations et l'exhaustivité des délégations - Il illustre comment il formalise et encadre les délégations - Il illustre comment il a associé les instances de gouvernance de la structure aux choix effectués
C3.3.2 Réaliser le suivi et l'accompagnement individuel des ressources humaines sous sa responsabilité directe, en veillant aux besoins spécifiques des personnes en situation de handicap, afin de les responsabiliser et de faire évoluer leurs interventions en fonction des besoins de la structure	**Le candidat explicite comment il suit et accompagne les personnels sous sa responsabilité directe en analysant comment :** - Il suit, contrôle et encadre leurs activités - Il propose ou met en œuvre les mesures conservatoires et sanctions nécessaires - Il repère les besoins individuels en compétences et en formation - Il repère les besoins spécifiques des personnes en situation de handicap et organise les aménagements et adaptations nécessaires à l'exercice de leur activité - Il conduit les entretiens individuels périodiques - Il accompagne les progressions individuelles, la gestion du changement - Il veille à la qualité de vie au travail et aux conditions de travail - Il repère les risques, notamment psycho-sociaux et met en place des réponses adaptées - Il s'assure de la remontée des violences et des maltraitances, notamment sur les publics mineurs et/ou en situation de handicap

RÉGION ACADÉMIQUE
AUVERGNE-
RHÔNE-ALPES
Liberté
Égalité
Fraternité

Délégation régionale académique à la jeunesse, à l'engagement et aux sports

C3.3.3 Mobiliser collectivement les ressources humaines de la structure autour de son projet de développement, en veillant à l'articulation entre les différents services ou intervenants, afin d'impulser une dynamique collective propre au déploiement du projet de développement	**Le candidat analyse la démarche mise en œuvre pour mobiliser collectivement les équipes de la structure et donner du sens à leurs actions :** - Il analyse les temps collectifs initiés pour mobiliser et donner du sens aux équipes (réunions, ateliers, …), en explicitant comment il définit leurs objectifs et comment il les anime en tenant compte des profils des participants (personnels, intervenants externes, bénévoles, …) et des messages à véhiculer - Il explicite comment il favorise les liens et articulations entre services de la structure et entre la structure et les intervenants externes - Il illustre comment il intervient pour prévenir et traiter les conflits - Il explicite comment il crée les conditions du développement de la prise de responsabilités des parties prenantes dans la vie de la structure - Il analyse les résultats des actions de mobilisation collective des ressources humaines de la structure et formule des propositions d'amélioration

(*) ressources humaines : ensemble des ressources mobilisables au sein de la structure (personnels, bénévoles, intervenants ponctuels, …)

Proposition d'évaluation BC 3	☐ **FAVORABLE**	☐ **DÉFAVORABLE**

Motivation de l'avis

✓ Vous êtes aujourd'hui en situation d'évaluateur sur l'épreuve certificative du bloc de compétences 3 du Diplôme d'Etat Supérieur de la Jeunesse de l'Education Populaire et du Sport (DESJEPS ASECS DSP) diplôme d'Etat placé sous la responsabilité de la DRAJES. Si vous n'êtes pas agent de l'Etat, vous êtes considéré, durant ce temps, comme un « *collaborateur occasionnel du Service Public* ».

✓ La page ci-après, réservée à votre usage, a pour but de vous informer des principes fondamentaux applicables à l'organisation et au bon fonctionnement de cette certification.

✓ Elle vous apporte les principaux éléments permettant de garantir l'équité de tous les candidats durant l'évaluation. Ces éléments s'inscrivent dans les conditions fixées par la règlementation en vigueur, les modalités de certifications arrêtées en amont par la DRAJES en concertation avec le jury et les règles de déontologie applicables à toute certification en tant qu'évaluateur.

RÉGION ACADÉMIQUE
AUVERGNE-
RHÔNE-ALPES
Liberté
Égalité
Fraternité

Délégation régionale académique à la jeunesse, à l'engagement et aux sports

RESPECT DES RÈGLES DE DÉONTOLOGIE

ÉQUITÉ ET ÉGALITÉ DE TRAITEMENT	✓ Respecter le cadre réglementaire strict tout au long de l'évaluation (référentiels). ✓ Veiller à ce qu'aucun élément de nature discriminatoire ne perturbe l'évaluation. ✓ Evaluer les compétences des candidats uniquement en fonction de leur prestation. ✓ N'intervenir que pour des raisons de sécurité ou de mise en danger.
NEUTRALITÉ ET OBJECTIVITÉ	✓ Faire abstraction de tout intérêt personnel et professionnel. ✓ Ne pas évaluer une personne connue personnellement. ✓ Adopter une attitude neutre et bienveillante et une posture adaptée (vouvoiement). ✓ Evaluer la personne sans aucune considération ni parti-pris. ✓ Ne pas porter des jugements de valeur
CONFIDENTIALITÉ ET SOLIDARITÉ	✓ Garantir la discrétion professionnelle vis-à-vis des candidats et évaluateurs. ✓ Ne pas rapporter les avis sur les prestations des candidats à l'extérieur. ✓ Garantir la solidarité entre les évaluateurs et leur obligation de réserve.

ACCUEIL DU CANDIDAT	QUESTIONNEMENTS	FORMULATION DES AVIS
Inviter le candidat à émarger et présenter sa convocation et une pièce d'identité.	Inscrire l'heure de fin de prestation du candidat (*p.1*) après lui avoir demandé s'il a effectivement terminé sa prestation orale.	Se concerter pour formuler une proposition d'avis.
Se présenter en tant qu'évaluateur [nom et fonctions].	Utiliser un vocabulaire simple et univoque et des formulations encourageant le niveau descriptif.	Les évaluateurs échangent et aboutissent à un consensus au regard des critères et indicateurs d'évaluation des compétences constitutives du BC3.
Présenter les conditions du déroulement de l'épreuve : -15' maximum de soutenance orale par le candidat ; - 40' maximum d'échanges avec les évaluateurs. Le candidat ne doit pas être interrompu durant sa soutenance.	À une question posée par les évaluateurs, doit correspondre une seule demande d'information.	L'avis doit être argumenté et motivé.
	Interroger le candidat sur : - sa pratique en situation et dans un contexte professionnel, - sa capacité à analyser ses choix et ses actions. Les questions ne doivent pas avoir pour objet la préconisation de conseils ou une intention de formation pour améliorer la pratique du candidat.	L'argumentaire vise uniquement les compétences évaluées en lien avec l'avis formulé. Une évaluation certificative a pour objet la certification de compétences, et non la préconisation de conseils pour améliorer la pratique du candidat.
Inviter le candidat à commencer et inscrire l'heure de début *(p.1)*.	A la fin du temps imparti, remercier le candidat et inscrire l'heure *(p.1)*.	Emarger et signer *(p.1)*.

RÉGION ACADÉMIQUE
AUVERGNE-
RHÔNE-ALPES
Liberté
Égalité
Fraternité

**Délégation régionale académique à la jeunesse,
à l'engagement et aux sports**

Epreuve certificative du BC4 « Assurer la gestion financière, matérielle et administrative d'une structure dans le domaine de l'animation socio-éducative, culturelle et / ou sportive » du DESJEPS ASECS

Le candidat rédige un document écrit personnel analysant une expérience de gestion financière, matérielle et administrative au sein d'une structure du domaine de l'animation socio-éducative, culturelle et / ou sportive. Ce document constitue le support de l'entretien qui permet de vérifier l'acquisition des compétences visées au bloc de compétences 4 du Diplôme d'Etat Supérieur de la Jeunesse de l'Education Populaire et du Sport (DESJEPS ASECS DSP).
L'entretien se déroule en deux temps :
- une soutenance orale par le candidat d'une durée de quinze minutes au maximum ;
- un échange avec les évaluateurs d'une durée de quarante minutes au maximum.



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

Nom et prénom		**Date et lieu**	
Organisme de formation		**Heure de début de l'entretien**	
Signature du candidat *(A la fin de l'entretien)*		**Heure de fin de la soutenance**	
		Heure de fin de l'entretien	
Nom et prénom des évaluateurs		**Signature**	

RÉGION ACADÉMIQUE
AUVERGNE-
RHÔNE-ALPES
Liberté
Égalité
Fraternité

**Délégation régionale académique à la jeunesse,
à l'engagement et aux sports**

Bloc de compétences 4 - Assurer la gestion financière, matérielle et administrative d'une structure dans le domaine de l'animation socio-éducative, culturelle et / ou sportive	
Compétences évaluées	**Critères et indicateurs d'évaluation de chaque compétence**
C4.1.1 Analyser la situation financière de la structure, en tenant compte des spécificités de son domaine d'intervention, en vue de mobiliser les financements nécessaires pour assurer sa pérennité et le déploiement de ses activités et de réaliser les arbitrages nécessaires	**Le candidat démontre sa capacité à assurer la pérennité d'une structure en illustrant comment il procède :** - pour analyser et contextualiser les indicateurs de gestion et documents comptables, financiers et socio-économiques produits par les professionnels de la structure ou les conseils externes - pour repérer les facteurs susceptibles de mettre en péril la pérennité de la structure et le déploiement de son projet de développement - pour repérer les différents types de financements mobilisables, les opportunités des politiques contractuelles ainsi que les conditions de leur utilisation, en mettant en place une démarche de veille - pour mobiliser et combiner les financements publics et privés nécessaires à la structure - pour guider les instances de gouvernance dans les arbitrages à réaliser et dans les actions correctives à mettre en œuvre
C4.1.2 Assurer le pilotage financier et budgétaire de la structure, en tenant compte des obligations légales et réglementaires auxquelles elle est soumise et des règles de gouvernance, en vue de garantir la conformité des actions de la structure	**Le candidat démontre sa capacité à assurer le pilotage financier et budgétaire d'une structure en illustrant comment il procède :** - pour élaborer le budget prévisionnel et le plan d'investissement de la structure en tenant compte des évolutions de son projet de développement, de ses ressources financières et de ses charges - pour suivre l'exécution du budget et procéder aux réajustements nécessaires - pour organiser les circuits financiers et mettre en place des outils de gestion et de contrôle permettant de sécuriser les activités de la structure en conformité avec les délégations définies - pour garantir la mise en œuvre des obligations légales et réglementaires liées aux activités de gestion économique, financière et budgétaire, en mettant en place une démarche de veille - pour présenter aux instances de gouvernance les états financiers de fin d'exercice et rendre compte de l'exécution du budget

C4.2.1 Conduire la gestion administrative de la structure, en tenant compte de l'évolution des technologies, et du cadre législatif et réglementaire à respecter, en vue de garantir la conformité de ses actions, la sécurité des personnes et la pérennité de la structure	**Le candidat explicite comment il réalise la gestion administrative des activités de la structure dans le respect du cadre législatif et réglementaire en vigueur en analysant comment il procède :** - pour faire évoluer et mettre en conformité les procédures administratives et de protection des publics, en fonction des activités, missions et besoins de la structure et de l'évolution du cadre législatif et réglementaire, - pour exploiter les possibilités offertes par les outils numériques de gestion de l'activité, des matériels et infrastructures, - pour mobiliser les fournisseurs et prestataires utiles à la structure, négocier et suivre leurs interventions - pour conduire une démarche de veille juridique et technique en lien avec les activités et domaines d'intervention de la structure
C4.2.2 Organiser et prioriser la gestion matérielle et logistique de la structure, en tenant compte de l'évolution de ses besoins et des ressources à disposition, en vue de faciliter la mise en œuvre en sécurité des activités et du projet de développement	**Le candidat explicite comment il organise et priorise la gestion matérielle et logistique de la structure en analysant comment il procède :** - pour anticiper les matériels, équipements et infrastructures nécessaires à la mise en œuvre des activités de la structure et de son projet de développement et prioriser les choix à effectuer - pour assurer l'entretien et la mise en conformité des matériels équipements et infrastructures - pour garantir l'optimisation de leur utilisation et justifier les choix réalisés - pour conduire une démarche de veille juridique et technique sur l'évolution des règlementations liées à la sécurité des équipements de la structure et aux établissements recevant du public - pour prendre des mesures conservatoires en cas de besoin - pour formuler des propositions d'évolution du parc matériel de la structure et prioriser les investissements à réaliser

RÉGION ACADÉMIQUE
AUVERGNE-
RHÔNE-ALPES
Liberté
Égalité
Fraternité

**Délégation régionale académique à la jeunesse,
à l'engagement et aux sports**

Proposition d'évaluation BC 4	☐ **FAVORABLE**	☐ **DÉFAVORABLE**

Motivation de l'avis

✓ Vous êtes aujourd'hui en situation d'évaluateur sur l'épreuve certificative du bloc de compétences 4 du Diplôme d'Etat Supérieur de la Jeunesse de l'Education Populaire et du Sport (DESJEPS ASECS DSP) diplôme d'Etat placé sous la responsabilité de la DRAJES. Si vous n'êtes pas agent de l'Etat, vous êtes considéré, durant ce temps, comme un « *collaborateur occasionnel du Service Public* ».

✓ La page ci-après, réservée à votre usage, a pour but de vous informer des principes fondamentaux applicables à l'organisation et au bon fonctionnement de cette certification.

✓ Elle vous apporte les principaux éléments permettant de garantir l'équité de tous les candidats durant l'évaluation. Ces éléments s'inscrivent dans les conditions fixées par la règlementation en vigueur, les modalités de certifications arrêtées en amont par la DRAJES en concertation avec le jury et les règles de déontologie applicables à toute certification en tant qu'évaluateur.

RÉGION ACADÉMIQUE
AUVERGNE-
RHÔNE-ALPES
Liberté
Égalité
Fraternité

**Délégation régionale académique à la jeunesse,
à l'engagement et aux sports**

RESPECT DES RÈGLES DE DÉONTOLOGIE

ÉQUITÉ ET ÉGALITÉ DE TRAITEMENT	✓ Respecter le cadre réglementaire strict tout au long de l'évaluation (référentiels). ✓ Veiller à ce qu'aucun élément de nature discriminatoire ne perturbe l'évaluation. ✓ Evaluer les compétences des candidats uniquement en fonction de leur prestation. ✓ N'intervenir que pour des raisons de sécurité ou de mise en danger.
NEUTRALITÉ ET OBJECTIVITÉ	✓ Faire abstraction de tout intérêt personnel et professionnel. ✓ Ne pas évaluer une personne connue personnellement. ✓ Adopter une attitude neutre et bienveillante et une posture adaptée (vouvoiement). ✓ Evaluer la personne sans aucune considération ni parti-pris. ✓ Ne pas porter des jugements de valeur
CONFIDENTIALITÉ ET SOLIDARITÉ	✓ Garantir la discrétion professionnelle vis-à-vis des candidats et évaluateurs. ✓ Ne pas rapporter les avis sur les prestations des candidats à l'extérieur. ✓ Garantir la solidarité entre les évaluateurs et leur obligation de réserve.

ACCUEIL DU CANDIDAT	QUESTIONNEMENTS	FORMULATION DES AVIS
Inviter le candidat à émarger et présenter sa convocation et une pièce d'identité.	Inscrire l'heure de fin de prestation du candidat (*p.1*) après lui avoir demandé s'il a effectivement terminé sa prestation orale.	Se concerter pour formuler une proposition d'avis.
Se présenter en tant qu'évaluateur [nom et fonctions].	Utiliser un vocabulaire simple et univoque et des formulations encourageant le niveau descriptif.	Les évaluateurs échangent et aboutissent à un consensus au regard des critères et indicateurs d'évaluation des compétences constitutives du BC4.
Présenter les conditions du déroulement de l'épreuve : -15' maximum de soutenance orale par le candidat ; - 40' maximum d'échanges avec les évaluateurs. Le candidat ne doit pas être interrompu durant sa soutenance.	À une question posée par les évaluateurs, doit correspondre une seule demande d'information.	L'avis doit être argumenté et motivé.
	Interroger le candidat sur : - sa pratique en situation et dans un contexte professionnel, - sa capacité à analyser ses choix et ses actions. Les questions ne doivent pas avoir pour objet la préconisation de conseils ou une intention de formation pour améliorer la pratique du candidat.	L'argumentaire vise uniquement les compétences évaluées en lien avec l'avis formulé.
Inviter le candidat à commencer et inscrire l'heure de début *(p.1)*.		Une évaluation certificative a pour objet la certification de compétences, et non la préconisation de conseils pour améliorer la pratique du candidat.
	A la fin du temps imparti, remercier le candidat et inscrire l'heure *(p.1)*.	Emarger et signer *(p.1)*.