



L'ATELIER VOLEM
Association loi 1901

ANNEES 2020 à 2022

FORMATION DEJEPS

Habilitation n° 16 NORDE0012 - DRDJSCS Normandie

Spécialité : Animation socioéducative ou culturelle
Mention : Développement de projets, territoires et réseaux

Organisme de formation : Musique Expérience – BP 16 – 23 rue du couvent - 50220 DUCEY
Tel : 02 33 48 19 44
Fax : 02 33 48 68 03
www.musique-experience.net

Contacts : Pascal PRIEUR
pascalprieur@musique-experience.net
Muriel SIMON
atelier.volem@orange.fr

Présentation de l'organisme de formation et de l'action

L'organisme :

Dénomination : Association MUSIQUE EXPERIENCE

Adresse : BP 16 – 23 rue du Couvent – 50220 DUCEY

Numéro de téléphone: 02 33 48 19 44

fax : 02 33 48 68 03

Mail : pascalprieur@musique-experience.net

Site web : www.musique-experience.net

Numéro d'enregistrement de la déclaration d'activité en tant que prestataire de formation (DRTEFP) : 25
50 00075 50

Directeur de l'association : Pascal PRIEUR

Responsable de l'organisme de formation : Yannick LEROY

L'action de formation :

Responsable pédagogique de la formation : Muriel SIMON - L'Atelier Volem

Dates extrêmes : Octobre 2020 à Mars 2022

Lieu(x) de la Formation : DUCEY (50) – Pays de la Baie du Mont Saint Michel

Durée totale : 1200 minimum (selon situation du stagiaire)

Nb d'heures (Centre) : 714 maximum (selon allègements)

Nb d'heures (Entreprise) : 500 minimum (selon situation du stagiaire)

Coût pédagogique : 12,50€/heure soit 8925€ pour un parcours plein

Coût inscription : 50€.

*Attention ! Les modalités de financements des salariés du secteur privé ont changé
(réforme de la formation professionnelle) : nous vous conseillons de prendre contact avec votre OPCO au plus tôt.*

Les dates clés :

Du fait de l'actualité de la COVID 19, une nouvelle date de sélection est proposée en septembre 2020.

Dates limites d'inscription : 22 septembre 2020

Dates de sélection : 24 septembre 2020

Dates du positionnement : 5 et 6 ou 8 et 9 Octobre 20

Pourquoi un DEJEPS à Musique Expérience ?

C'est avant tout de son parcours que Musique Expérience tire son originalité. Née en 1978 de la volonté de musiciens désirant vivre et travailler au pays dans cette campagne Normande, la création de l'association leur permet de compléter leurs revenus d'artistes en donnant des cours et en gérant collectivement leurs carrières. Et pour apprendre, il convient d'expérimenter par soi-même ; une pédagogie basée sur l'Expérience qui se démarque des conservatoires d'alors et de leurs fastidieux cours de solfèges préalables à toute pratique. De sollicitations en sollicitations, d'autres pratiques artistiques viendront rejoindre la dynamique : théâtre, cirque, danse, arts plastiques.... Ainsi se développe l'activité historique de l'association. D'autres sollicitations fusent : pourquoi ne pas imaginer une formation d'animateurs musiciens ? Une première promotion voit alors le jour en 1989. La formation aux métiers de l'animation s'émancipera elle aussi de cette naissance musicale pour proposer aujourd'hui des formations aux métiers de l'animation, de la pré qualification au niveau III. Les pratiques artistiques peuvent-elles être des outils au service de personnes dont l'inscription sociale est fragilisée ? L'équipe se met au travail. Elle s'inscrit aujourd'hui dans les dispositifs départementaux et régionaux. Gagnant en reconnaissance locale, l'association se voit confier en 2005 la gestion du pôle enfance de la commune puis de l'espace publique numérique. Elle est encore étoffée en 2012 par l'accueil en résidence de musiciens et autres artistes professionnels. Installée dans des locaux complètement restaurés en 2008, l'atmosphère d'aujourd'hui est empreinte de cette histoire là : se croisent des stagiaires d'horizons divers, des enfants invités à découvrir un spectacle à peine abouti, des universitaires et autres chercheurs pour une intervention, des spécialistes du sport, des clowns, des personnes âgées concentrées sur des ordinateurs et bien sûr, des professionnels ravis de pouvoir vivre et travailler au pays. Toute cette histoire ne s'est pas construite sans heurts, il n'y a pas eu là de bâton de magicien : mais au fil du temps se sont développées des réflexions, des connaissances, des compétences, le tout inscrit dans un solide réseau toujours prêt à se mobiliser autour d'une nouvelle idée, dès l'instant où celle-ci permet de continuer à partager la conviction que les pratiques artistiques sont un atout indéniable pour l'émancipation de chacun.

L'Atelier Volem est créé en 2007 par des personnes issues des secteurs professionnels de l'enfance et de la jeunesse, de l'action sociale et de l'animation. Au vu du monde incertain qui se présente à nous, l'association fait alors le pari que les pratiques nées de l'éducation populaire peuvent contribuer à fabriquer l'avenir dont nous rêvons. A ce jour, ses actions portent sur l'accompagnement de projet de structures, d'associations, de collectivités locales, ainsi que sur la formation.

En 2008, un même constat est posé par les deux associations : l'animateur est un acteur essentiel du développement d'un territoire et de sa recomposition. Le DEJEPS, nouveau diplôme, permet de prendre en compte cette nouvelle dimension. De là est née l'idée de concevoir et conduire un projet de formation ensemble, prenant appui sur l'expérience de l'un et l'expertise de l'autre.

INTRODUCTION

L'animateur : un acteur essentiel du développement d'un territoire et de sa recomposition.

Il sera le médiateur entre les diverses composantes de la population, le « créateur d'espaces et de temps » à l'intérieur desquels vivront les projets avec et au service des habitants.

La création de nouveaux diplômes de l'animation en 2006 a été l'opportunité d'engager une nouvelle réflexion sur la question de la qualification des niveaux III. Former des animateurs, en les considérant eux aussi comme des acteurs à part entière de l'évolution de l'espace, au côté d'autres acteurs (touristiques, économiques, agricoles par exemple), nous semble aujourd'hui pertinent sachant qu'une des finalités de ce métier reste de favoriser le "mieux vivre ensemble".

Le choix de la mention « développement de projets, territoires et réseaux ».

Notre proposition de formation entre dans le cadre de la mention « développement de projets, territoires et réseaux » qui doit amener le futur professionnel à

- Piloter la mise en œuvre de projets d'animation dans le cadre des valeurs de l'éducation populaire
- Soutenir le travail d'équipe
- Organiser le travail partenarial
- Mettre en œuvre des démarches participatives
- Accompagner l'implication des bénévoles
- Organiser la mobilisation des moyens
- Conduire des interventions de formation au sein de son équipe.

Le Pays de la Baie comme territoire d'application.

Proposer une formation préparant au DEJEPS dans le Sud Manche, c'est

- jouer la carte de l'inter-régionalité : 3 régions et 5 départements à moins de 30 km ;
- jouer la carte de la ruralité partagée entre bocage et littoral : aucune ville importante à moins de 70 km ;
- jouer la carte d'un territoire dans lequel élus, professionnels, bénévoles se rencontrent régulièrement pour réfléchir à son devenir dans un schéma de cohérence territoriale et un projet d'aménagement et de développement durable du Pays.

Cette pertinence est renforcée par l'ensemble des préoccupations actuelles des collectivités sur lesquelles se situent aujourd'hui de réelles perspectives de créations d'emplois.

Les Communautés de communes et les Pays, les départements et les régions, en concertant leurs perspectives d'actions, s'entendent pour prioriser la problématique des mutations de populations (migrations, vieillissement, nouveaux arrivants, précarisation de certaines catégories...), les transformations du tissu économique et la nécessaire adaptation des fonctions agricoles.

L'animateur peut être un acteur essentiel du développement social local ; c'est dans cet esprit que sont abordés et compris les outils qui composent cette formation.

Pour autant il s'agit bien d'un terrain d'application formatif. Les méthodes et outils mis en œuvre pendant la formation resteront transférables par chaque stagiaire à son propre territoire d'intervention par le biais de l'alternance. La formation est construite pour faciliter cet aspect.

NOTE D'OPPORTUNITE LE DEVELOPPEMENT DES TERRITOIRES

- **L'espace rural n'est pas un espace urbain en devenir, c'est autre chose.**

La campagne change, de nouvelles problématiques naissent, liées à de profondes modifications dans les rapports sociaux. Aujourd'hui ne s'effectue plus sur le territoire la jonction de l'économique, du social et du politique.

L'espace rural, - territoire hérité des anciennes structures agricoles – est aujourd'hui en phase de recomposition. Aujourd'hui ne s'effectue plus à travers le territoire la jonction de l'économique, du social et du politique. Cette superposition des différents lieux de référence n'existe plus. La structure sociale organisée autour et à partir de l'agriculture a été bouleversée. Sur le plan démographique : la population a changé, avec l'exode rural des individus natifs du village l'ont quitté, tandis que de nouveaux venus sont venus s'installer, n'ayant pas nécessairement d'origine rurale et encore moins agricole. Sur le plan socio-économique : la vie sociale locale organisée autour et à partir de l'agriculture ne peut plus aujourd'hui favoriser le "vivre ensemble", les agriculteurs ne sont plus les éléments moteurs de la vie rurale. Sur le plan de l'urbanisation des campagnes : la campagne a été aujourd'hui gagnée par l'urbanité, la mobilité a considérablement transformé son utilisation. Une parité s'est établie entre le mode de vie rural et le mode urbain, l'espace non-urbain a aujourd'hui été investi par l'urbanité : à travers des migrations annuelles, hebdomadaires, voire journalières, les urbains se sont accaparés les paysages ruraux et souhaitent avoir à dire sur ces espaces réinvestis qui ne sont plus la propriété exclusive des agriculteurs.

Dans un contexte d'affaiblissement de l'Etat-Providence, en l'absence de projet politique lisible pour le monde rural, les collectivités territoriales et les habitants s'organisent pour réagir à leur histoire. Différents facteurs peuvent avoir des incidences sur la vie des communes à moyen et long terme.

- **Une ruralité paradoxale**

L'agriculture modèle les paysages et génère des emplois dans la transformation des produits agricoles et leur transport. Cependant, la plupart des actifs travaillent dans des entreprises industrielles et des services (hôtellerie par exemple). Le tourisme emploie dans certains endroits de nombreux saisonniers (notamment sur le littoral). Le rapport à « la terre nourricière » n'est plus un horizon pour la majorité des ménages.

Comment prendre un compte des modes de vie si différents de ceux qui ont structuré la vie sociale jusqu'à présent ?

- **Une espérance de vie qui s'allonge**

L'espérance de vie s'allonge d'année en année. C'est un phénomène sans précédent dont ne bénéficient que les populations occidentales. Notre société n'en a pas mesuré encore toutes les conséquences, parmi celles-ci :

Une demande de soutien à la Collectivité

Les risques de dépendance deviennent plus aigus alors que les réseaux familiaux sont plus dispersés.

Comment la Collectivité peut-elle répondre à des besoins grandissants de santé et d'aide pour les actes de la vie quotidienne, besoins qui sont amplifiés en zone rurale par l'isolement géographique ?

Un espace social qui se réduit pour les jeunes générations...

La proportion des 60 ans et plus dépasse celle des moins de 25 ans (ce rapport inverse celui du début du XXème siècle). En 1999, en métropole, un individu sur cinq avait plus de 60 ans.

Dans Pays de Baie du Mont Saint Michel, la proportion des plus de 60 ans atteint 30% de la population dans certains cantons. Sur le littoral, de nombreux jeunes retraités originaires d'île de France viennent s'installer.

Le poids économique et politique des 60 ans et plus, est important, mais un avenir peut-il se construire sans ceux qui assureront la relève ?

- **Du lien social à cultiver**

L'espace rural offre un cadre de vie qui équilibre des avantages de la ville (des services, des emplois) avec ceux des campagnes (tranquillité, environnement champêtre). Il attire ainsi une nouvelle population qui a le projet de s'y installer à demeure. Dans le Pays de Baie du Mont Saint Michel, d'autres viennent, quelque fois d'Angleterre où le coût du foncier est trois fois plus élevé, pour acheter au prix fort une résidence principale. Des urbains font l'acquisition de bâtisses de caractère comme résidence secondaire.

Ces nouveaux équilibres sont fragiles. L'organisation sociale des campagnes reposait sur la reproduction de liens existant et très peu, contrairement à celle des villes, sur la nécessité d'intégrer des nouveaux venus ou la prise en compte d'une évolution des nouvelles générations.

Comment mieux se connaître et s'apprécier entre anciens et nouveaux venus, entre générations, accepter l'Autre, si différents et continuer à « faire société » ?

- **Une mobilité résidentielle à prendre en compte**

Si des ménages s'installent, d'autres s'en vont. Une mobilité résidentielle (départ des familles, nouveaux lotissements, construction de HLM...) d'une partie des ménages apporte un élément d'instabilité du tissu social. Des ménages s'installent puis déménagent quelques temps après. Les enfants gonflent les effectifs scolaires de petites communes puis migrent vers d'autres lieux...

Est-ce une conséquence d'un parcours pour trouver le domicile « rêvé » avec l'accès à des services et équipements ? Ou bien est-ce la précarité d'un emploi et des ressources, des ruptures familiales, qui rendent plus incertain le maintien dans le logement ? Cette mobilité résidentielle ne risque-t-elle pas de s'accroître ?

Quelles réponses apporter en terme d'équipements et de services quand une part non négligeable de la population est « fluctuante » ? Quels effets sur le « vivre ensemble » ?

- **Etre parents aujourd'hui, de nouvelles demandes à accompagner**

Des réseaux familiaux qui s'amenuisent ou sont éloignés...

En Occident, depuis plusieurs générations, les femmes portent moins d'enfants. Dans les familles, le nombre de générations vivantes augmente mais le nombre d'individus par génération se réduit : moins de tantes et de cousins en capacité de relayer les parents...

De plus ou plus souvent, dans les communes rurales, les études, le travail éloignent les enfants. Au moment de fonder un foyer, ils ont de moins en moins l'opportunité d'élire domicile à proximité de parents. Des ménages venus d'ailleurs s'installent parce que l'acquisition d'une maison est plus à leur portée.

La responsabilité de veiller à la sécurité, aux soins et à l'éducation des jeunes générations se concentre sur le couple parental, quand ce n'est pas sur un seul parent.

Quand les parents travaillent hors du domicile, et que le réseau familial est loin, quelles réponses sont à leur disposition pour assurer la sécurité, l'éducation et les soins des plus jeunes ?

Quand des jeunes majeurs butent sur un horizon restreint et n'ont d'autre solution que de rester au foyer parental, comment prendre en compte leurs difficultés pour devenir adulte à part entière, et celles de leurs parents qui assument leur charge ?

Une responsabilité éducative plus longue et plus complexe

Devant l'accélération de l'évolution des connaissances et des techniques, les savoirs faire des parents sont vite dépassés.

La société évolue en profondeur en quelques décennies. Des parents pensent qu'il ne suffit plus de reproduire l'éducation reçue pour permettre à leurs enfants de construire leur vie d'adultes dans la société d'aujourd'hui. Ils recherchent dans leur environnement des opportunités d'apprentissage divers et de qualité pour leur progéniture, afin d'augmenter leur capacité d'adaptation au monde de demain.

Déjà des entreprises soucieuses de leurs cadres posent dans leurs critères d'implantation la présence de services qui répondent aux besoins des familles.

Les services existants sont-ils organisés pour prendre en compte l'évolution des besoins et des attentes des familles concernant les jeunes générations ?

• **Les jeunes générations**

Auparavant, le besoin de rencontre des jeunes générations se satisfaisait des nombreuses fêtes familiales ou paroissiales qui ponctuaient le quotidien des campagnes. Aujourd'hui, ces jeunes recherchent des temps et des espaces ouverts de rencontre.

Comment séduire les jeunes générations qui ont des aspirations à plus d'urbanité ? Quels lieux, quels temps de rencontre ? Quel encadrement des plus jeune afin que la plus grande partie puisse se structurer à partir de sa classe d'âge mais pas uniquement, et sur autre chose que des pratiques de consommations ?

Des comportements incivils (peut-être délictueux) d'adolescents ou de jeunes gens suffisent à expliquer le rejet et la crainte exprimés par certains vis-à-vis "des jeunes" ? Est-ce une image alimentée par des médias comme la télévision ? Est-ce un problème de génération (espérance de vie plus longue et accélération technologique) ? Pour partie seulement, car des personnes âgées soulignent aussi la nécessité d'une meilleure prise en compte de ces nouvelles générations.

Comment éviter l'absence de rencontre et de familiarité avec la "jeunesse" qui nourrit la défiance ? Comment répondre à des demandes d'aide, peu ou pas formulées ?

Une partie des jeunes qui restent vivre au pays est peu qualifiés. Des jeunes sortent du système scolaire sans diplôme.

Que deviennent ces jeunes majeurs lorsqu'ils cherchent, ou perdent leur emploi ?

Comment trouver du travail quand les moyens de locomotion manquent, et que l'alternative d'un logement près du bassin d'emplois est inexistante ?

Nos postulats de départ

Une formation qui prend appui sur les personnes accueillies, prenant en considération leur parcours, leurs expériences, leurs questionnements, convictions, valeurs, etc... ; favorise l'épanouissement et l'expérimentation ; associe les stagiaires à la construction de leur parcours de formation ; favorise l'expérimentation.

Une logique de formation issue du groupe de réflexion associé au DEJEPS, qui s'articule autour de trois axes :

Le territoire

Comprendre et analyser un territoire donné en s'affranchissant des idées reçues, des à priori ; connaître son histoire, comprendre sa configuration. Etre capable d'identifier la nature des liens entre les différentes composantes de la population, où l'absence de lien.

Les publics

Les publics sont définis comme les habitants d'un territoire, d'où l'importance d'en connaître et comprendre toutes les composantes : enfants, jeunes, adultes, personnes âgées-, élus, professionnels, bénévoles associatifs, personnes dont l'inscription sociale est fragile.

Le territoire est un lieu de vie à géométrie variable selon les habitants : identifier donc qui vit là, sur quels rythmes, combien de temps par an, selon les saisons, par semaine, par jour... De même, identifier les relations des habitants avec leur territoire : avec le voisinage, la commune, la communauté de commune, le pays, le département, les régions, etc...

Le professionnel

Identifier la fonction d'animation : en quoi c'est une spécificité d'intervention ? L'animateur se situe bien comme intervenant sur du collectif, sur des questions de dynamiques de groupe. Mais il convient de bien travailler le sens : pourquoi faire ? Au service de quel projet ? Qu'est-ce que cela débloque ?

L'objectif serait ici de permettre à chacun des animateurs/trices en formation de consolider/se construire une posture professionnelle.

Ce positionnement nous a donc amené à situer notre proposition de formation dans le cadre de la mention « Développements de projets territoires et réseaux », (Arrêté du 27 avril 2007) qui doit amener le candidat à être capable de :

- piloter la mise en œuvre de projets d'animation dans le cadre des valeurs de l'éducation populaire ;
- soutenir le travail de l'équipe ;
- organiser le travail partenarial ;
- mettre en œuvre des démarches participatives d'éducation populaire ;
- accompagner l'implication des bénévoles ;
- organiser la mobilisation des moyens ;
- conduire des interventions de formation au sein de son équipe.

Et une cohérence de cheminement de formation déclinée en 3 phases :

Une phase d'immersion :

Elle vise à faire approfondir par le professionnel la connaissance de son activité professionnelle, de son public, de sa structure et de son milieu. A l'issue de cette phase il est capable de porter une appréciation globale sur son milieu et de dégager le thème d'un projet d'animation.

Une phase d'action et de projet :

Elle est centrée sur la coordination d'un projet d'animation mené par le professionnel en grandeur réelle sur un terrain d'application.

Une phase de positionnement d'approfondissement

Après la réalisation du projet sur le terrain, le professionnel rend compte analyse et dégage des enseignements de cette action. Il élabore un positionnement personnel sur le métier d'animateur.

Phase d'exploration	Phase d'action	Phase d'approfondissement, et de positionnement
<p><i>Positionnement</i> Octobre 2020</p> <p>Semaine 1 <i>Coordonner un projet</i> UC 1 - Octobre 2020</p> <p>Semaine 2 <i>L'animateur et son environnement professionnel</i> UC 1 - Novembre 2020</p> <p>Semaine 3 <i>Le territoire dans le champ de l'animation, c'est avant tout une population</i> UC 1 - Novembre/Décembre 2020</p> <p>Semaine 4 <i>Les champs de l'animation</i> UC 1 - Décembre 2020</p> <p>Semaine 5 <i>Comprendre et connaître les différents publics de l'animation</i> UC 1 - Janvier 2021</p> <p>Semaine 6 <i>L'animation enfant</i> UC 1 - Janvier 2021</p>	<p>Semaine 7 <i>Ouvrir les champs du possible</i> UC 3 - Février 2021</p> <p>Semaine 8 <i>L'intervention collective, la place de chacun</i> UC3 - Mars 2021</p> <p>Semaine 9 et 10 <i>Concevoir et construire un projet d'animation</i> UC 1 et UC 3 - Mars et Avril 2021</p> <p>Semaine 11 <i>Conduire un projet : les moyens logistiques</i> UC 2 - Mai 2021</p> <p>Semaine 12 <i>Conduite de réunion, dynamique de groupe</i> UC 3 - Juin 2021</p> <p>Semaine 13 <i>Communiquer sur un événement, un dispositif, une structure</i> UC 2 - Septembre 2021</p> <p>Semaine 14 <i>Prendre en compte les cadres réglementaires</i> UC 4 Octobre 2021</p> <p>Semaine 15 <i>Les fondamentaux de la formation</i> UC 3 - Novembre 2021</p>	<p>Semaine 16 <i>Recherche personnalisée</i> UC 3 - Dates individualisées</p> <p>Semaine 17 <i>Comment mieux travailler ensemble ?</i> UC 2 - Décembre 2021</p> <p>Semaine 18 <i>Relations inter-territoriales et Solidarités internationales</i> UC 1 <i>1 jour bilan UC 2</i> Janvier 2022</p> <p>Semaine 19 <i>Bilan du projet de coordination</i> UC 1 <i>1 jour bilan UC 2</i> Février 2022</p> <p>Semaine 20 <i>Bilan final de la formation</i> UC 2 Mars 2022</p>

Parcours complets : 714 h (700 h + 14 h de positionnement)

Journées de recherches individualisées

La semaine 16 est constituée de 3 journées de recherche individualisée. Elle veut être un temps amenant chaque stagiaire (éventuellement par petit groupe de 2 ou 3), à prendre en charge une action de recherche et d'approfondissement d'un thème inhérent à son (leur) projet professionnel. L'idée est d'inviter les stagiaires à s'organiser pour participer à des colloques, rencontres, formations sur des thèmes adaptés. La participation à ces séquences de formation extérieures à l'organisme de formation proprement dit, fera l'objet d'une validation préalable par les formateurs et sera prise en charge par l'organisme de formation.

Les contenus transversaux

Deux contenus nous apparaissent comme incontournables aux missions de l'animateur de niveau III ; nous les positionnons donc de manière transversale dans cette formation.

Il s'agit de :

- La posture professionnelle de l'animateur de niveau III
- Les capacités liées à l'écrit

La posture professionnelle

La formation doit permettre à chacun de consolider ou de se construire une posture professionnelle à travers l'ensemble du parcours. Y contribueront autant les tuteurs, que les intervenants et les formateurs. Des échanges dans la formation, au sein de petits groupes, viendront renforcer cet accompagnement ; ils seront centrés sur le cheminement de chacun et pourront porter sur le projet d'animation, l'articulation centre/entreprise, la conception du métier d'animateur ou tout autre sujet ayant à voir avec la profession.

L'écriture en situation professionnelle

Il s'agit là de permettre à chacun d'explorer différentes situations d'écriture pour :

- Aller à la rencontre de sa propre écriture, la reconnaître et l'affirmer : quelles sont les conditions à réunir pour pouvoir écrire ? Comment lever les freins ? L'archétype de l'intervention est ici l'atelier d'écriture.
- S'engager dans la production d'écrits en lien avec son activité professionnelle : prendre conscience de l'importance des écrits professionnels dans la vie institutionnelle, dans quelle cadre produire un écrit (ou non) ? Quel effet sur la vie de la structure, du projet de coordination (équipe, instance, partenaire, etc.) ? Comment faire en sorte que l'écrit devienne un outil d'émancipation ?
- S'engager dans la production d'écrits en lien avec la formation : écrits de certification par exemple.

REUNIONS ET TEMPS D'INFORMATION

Différentes réunions d'information sont organisées permettant aux potentiels candidats, élus, employeurs de venir échanger avec nous sur la formation DEJEPS :

Caen (14): jeudi 23 Janvier 2020 - 14 h - MJC Chemin Vert / Le Sillon

Fougères (35): mardi 11 février 2020 - 10h - Centre Social Familles Actives

Flers (61) : mardi 11 février 2020 - 14 h 30 - Espace Jules Verne

Mayenne (53) : jeudi 13 février 2020 - 14 h - Centre social Les possibles

Ducey (50) : Colloque ouvert aux professionnels de l'animation (vendredi 3 Avril) et portes ouvertes à Musique Expérience (samedi 4 Avril).

Entrée libre sur inscription : <http://www.musique-experience.net/formation/dejeps-animation-sociale-culturelle/>
Pensez à vérifier les jours et horaires sur le site internet.

INSCRIPTION ET SELECTION DES CANDIDATS

L'inscription :

Le dossier d'inscription est à adresser à Musique Expérience.

Ils pourront être envoyés sur demande ou être téléchargés sur le site www.musique-experience.net. La date limite de retour y sera mentionnée.

Les documents nécessaires pour la vérification des exigences préalable à l'entrée en formation (EPEF) seront joints à ce dossier afin d'être vérifiés par Musique Expérience. En voici la liste :

- Attestation de recensement
- Certificat individuel de participation à l'appel de préparation à la défense
- Attestation de formation aux premiers secours
- Diplôme de niveau IV du champ de l'animation homologué RNCP
ou diplôme de niveau III homologué RNCP
ou attestation de formation de niveau IV et expérience d'animation de 6 mois
ou 24 mois (1600 heures) d'activités professionnelles ou bénévoles.

Ensuite les candidats sont convoqués à une journée de sélection..

La sélection

La forme de cette sélection :

- o Un écrit sur table d'une durée de 3 h
- o Une rencontre individuelle avec chaque candidat par les formateurs et/ou des professionnels de l'animation

Date initiale : 25 juin 2020. Du fait de l'actualité de la COVID 19, une nouvelle date est organisée le 24 septembre 2020.

Nous souhaitons, par ces rencontres avec les candidats, clarifier les finalités de cette formation, le cadre de son organisation, les exigences qu'elle induira pour le stagiaire comme pour l'employeur.

Des contacts seront pris à cette étape avec les employeurs des structures d'alternance afin de vérifier la capacité de la structure de permettre à chaque candidat de coordonner et mettre en place un projet répondant aux exigences du DEJEPS.

Nous souhaitons également pouvoir faciliter la résolution de certaines difficultés préalables que pourront formuler les stagiaires, afin d'optimiser la disponibilité de chacun d'eux dès la première semaine de formation.

Les critères incontournables à vérifier :

- o Faire le point sur les conditions d'alternance

Les critères de vigilance et de préconisations :

- o Faire le point sur l'expérience du candidat et son aptitude à concevoir un projet de niveau III
- o Vérifier le niveau d'écrit du candidat
- o Les motivations personnelles du candidat
- o Sa gestion des contraintes de la formation : disponibilité, déplacements, hébergement, contraintes professionnelles et familiales.
- o Le financement de sa formation.

LES MODALITES D'ORGANISATION DU POSITIONNEMENT

- Dates : 5 et 6 octobre ou 8 et 9 octobre 2020
- Durée par candidat : 2 jours (14 h)
- Objectif du positionnement :
 - Favoriser une entrée active en formation,
 - Elaborer un positionnement à partir de référentiels (de formation et de certification),
 - Définir et contractualiser un parcours individuel de formation.

La construction de la formation privilégie un parcours de formation complet, cependant, elle est aussi organisée de manière à pouvoir accueillir des stagiaires sur une ou plusieurs UC.

- Démarche

La démarche proposée vise à faciliter pour le candidat l'identification de ses propres compétences en s'appuyant sur une mise à jour de son parcours de vie, professionnel, personnel, militant, familial, de loisirs, etc...

Elle s'appuie sur différents moments de travail (individuel, petit groupe, grand groupe) et différentes formes : écriture, écoute, prise de paroles, réaction aux propos d'autrui.

Elle est finalisée par un document reprenant les acquis au regard du référentiel de certification, document servant de base à la contractualisation entre l'organisme de formation et le candidat.

-Contractualisation

Une contractualisation sera formalisée par un document écrit et signé des deux parties. Son contenu sera fonction des différentes phases du positionnement, et des divers documents fournis par le candidat, attestant de ses compétences acquises.

LE PROCESSUS D'EVALUATION CERTIFICATIVE

Rappel des textes

Rappels des textes

Extrait de l'arrêté du 20 octobre 2017 :

- la situation d'évaluation certificative des unités capitalisables transversales quelle que soit la spécialité (UC1 et UC2) est réalisé au moyen d'un document écrit personnel et d'une soutenance orale suivi d'un entretien.

Dans les conditions fixés par le directeur régional de la jeunesse des sports et de la cohésion sociale ou par le directeur de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale, le candidat transmet à l'organisme de formation, un document écrit personnel de vingt pages, hors annexes, analysant une expérience de conception et de coordination de la mise en oeuvre d'un projet d'action dans le champ de la mention assorti de son évaluation. Ce document fait l'objet d'une soutenance orale par le candidat pendant une durée de 20 minutes au maximum suivie d'un entretien d'une durée de 40 minutes au maximum permettant de vérifier l'acquisition de compétences par le jury mentionné à l'article R.212-10-1 du code du sport. Le candidat peut, lors de la soutenance, utiliser un support vidéo.

- La situation d'évaluation certificative des unités capitalisables de la mention (UC3 et UC4) comporte une ou deux épreuves dont l'une au moins consiste en une mise en situation professionnelle d'encadrement. Cette situation d'évaluation certificative permet l'évaluation distincte des unités capitalisables UC3 et UC4.

L'ALTERNANCE

Modalité de suivi de l'alternance : l'accompagnement du projet du stagiaire

Le stagiaire est pour nous au centre de la formation. Son cheminement alterne entre les périodes en centre et les périodes au sein de la structure. Son parcours se nourrit de ces deux lieux (entre autres !) qui interrogent, résonnent, voire entrent en dissonance. L'élaboration du ruban pédagogique est déterminée en prenant en compte l'expérience à la fois professionnelle et personnelle de chacun : celle acquise en amont de la formation, comme celle se construisant pendant le temps de formation. Les compétences s'acquièrent sur ces deux terrains et au cours d'allers/retours entre ceux-ci. L'idée n'est pas celle de deux lieux qui se juxtaposent, mais bien de deux lieux qui s'imbriquent pour permettre à chacun de cheminer.

Le projet de coordination mené dans le cadre de la formation par le stagiaire est le pivot autour duquel s'articule cet aller/retour entre la formation en centre et la structure d'alternance. L'élaboration du diagnostic est l'occasion pour le stagiaire de se construire un nouveau regard sur son environnement professionnel : territoire, public, structure. Il acquiert à cette occasion une nouvelle légitimité qui lui permet d'accéder à de nouvelles sources d'information (à titre d'exemples : rencontres d'acteurs sur son territoire, recherche sur l'histoire de sa structure, prise de connaissance des statuts associatifs, des budgets, etc.). Il s'agit bien là d'une première marche dans son parcours de formation. Rencontrer des acteurs locaux, recouper les informations avec des sources INSEE, sociologiques, géographiques, poser ces informations par écrit et en tirer des éléments d'analyse : tout cela demande de l'appropriation de nouveaux outils (de recueil de données notamment) et du temps pour prendre de la distance. La phase suivante est tout à la fois une étape de création (du projet que l'on souhaite mener) et une découverte de la méthodologie de projet, outil qui nécessite un peu d'entraînement et un bon accompagnement pour apprendre à s'en servir et à bien la resituer dans le champ de l'éducation populaire. Ces étapes de conceptualisation sont un préalable indispensable à la mise en oeuvre du projet. De cette étape, découlera le déroulement du projet. Et c'est bien à partir de l'acquisition de ces compétences professionnelles que pourront être validées les épreuves de certification.

Pour les personnes accueillies en formation, ces étapes sont nouvelles, c'est pourquoi la dimension de l'accompagnement de chacun d'entre eux dans son parcours de formation est primordiale.

L'accompagnement commence en amont de la formation

L'accompagnement démarre lors des premiers contacts avec les candidats. A travers les échanges, nous cherchons à les aider à réunir les conditions d'alternance nécessaires au bon déroulement de la formation : possibilité de mener un projet de coordination de niveau 3, décharge de travail, choix de l'hébergement, soutien familial, contact avec l'employeur, etc. Ces échanges peuvent s'effectuer au travers d'une réunion d'information, d'un rendez-vous, d'un appel téléphonique, d'envoi de documentation par mail. Si un candidat nous questionne au sujet de la recherche d'un terrain d'alternance en amont de la formation, nous pouvons le mettre en contact avec des structures de notre réseau et/ou le conseiller quant à ses orientations. L'objectif est ici en tout cas que le terrain d'alternance soit repéré et préparé au mieux avant l'entrée en formation. C'est une des conditions d'inscription au DEJEPS.

Avant l'entrée en formation, sont réalisées avec le candidat les étapes suivantes :

- Vérification : les possibilités de mener un projet de coordination de niveau 3 sont-elles réelles ? Des décharges de travail pour les personnels en poste sont-elles envisagées ?
- Vérification des conditions de tutorat
- Signature d'une convention d'alternance tri-partite
- Elaboration en début de formation par chaque stagiaire d'un cahier des charges individualisé support des relations avec le tuteur (rythme des rencontres, contenus de celle-ci, formulation des demandes d'information, d'aide et de conseils, organisation du travail, etc.)

Les acquisitions de compétences attendues au sein de la structure d'alternance (Objectifs et contenus de formation confiés aux entreprises)

Les trois phases de la formation se traduisent au sein des structures d'alternance par des tâches précises à réaliser. En voici une présentation générale.

Exploration Phase I, d'octobre 2020 à janvier 2021 :	
<i>Elle vise à faire approfondir par le professionnel la connaissance de son activité professionnelle, de sa structure et du public. Cela se traduit concrètement par :</i>	
Identification des principaux acteurs de l'environnement professionnel	- interne à la structure (élus associatif, élus collectivités territoriales) - partenaires de terrains et institutionnels - public - habitants du territoire
Initiation au fonctionnement général de la structure	- histoire de l'association ou du service, articulation avec le territoire, - instances de décision, - ressources financières
Recueil de données	- prise de rendez-vous et rencontres des acteurs locaux du territoire selon la thématique pressentie du projet (champ économique, social, élu) - élaboration d'outils : observations et guides d'entretien sont privilégiés (et non le questionnaire) - dépouillement - mise en forme écrite - recherche de documents ressources sur le territoire, - recueil de données statistiques types INSEE - élaboration de démarche d'enquête adapté au public et à la structure : hypothèse de recherche, objectif, échantillon, modalités, dépouillement, restitution écrite
Idées de projets de coordination	- Elaboration de liste de projets de coordination potentiels - Rencontre de personnes ressources sur l'accompagnement de groupe de projet

Action Phase II, de janvier 2021 à janvier 2022 :	
<i>Elle est centrée sur la coordination d'un projet de transformation à propos d'un public qui connaît une situation problème au sein d'un milieu complexe. L'action vise une amélioration de la situation en s'appuyant sur une mise en activité (le plus souvent collective) des personnes. Cela se traduit concrètement par les tâches suivantes :</i>	
Pédagogique	- Elaboration d'une démarche de coordination auprès de collectifs (quels participants ? Combien ? modalités de travail, d'accompagnement, nombre de rencontres envisagées, etc.) - organisation de rencontres : visites, conférences, professionnels, etc. - organisation de réunions (objectifs, ordre du jour, démarche de travail favorisant l'implication des participants, évaluation, rédaction de compte-rendus etc.) - conduite de projet : mise en oeuvre, évaluation, ajustements si nécessaire.
Humains	- composition de l'équipe liée au projet de coordination (professionnels, élus, partenaires, publics), - organisation de son temps de travail - animation des relations inter-partenariales, d'équipe, - présentation du projet à différents publics (élaboration de documents de présentation du projet à l'attention des publics, d'un conseil d'administration, d'une commission de travail, de partenaires, etc.) - compréhension des relations et interrelations entre les différents acteurs du projet et prise en compte de celles-ci dans le suivi du projet de coordination - évaluation du projet avec les acteurs associés
Administratif	- organisation de la validation institutionnelle du projet - prise en compte et gestion des cadres administratifs (envoi de courrier, convocation, rédaction de compte-rendu...) - information auprès des instances statutaires - prise en compte des cadres réglementaires
Matériel	- réunir les conditions matérielles favorisant la réussite du projet (lié à des déplacements, des organisations de réunions, des venues d'intervenants, etc.)
Financier	- élaboration du budget prévisionnel - suivi du budget prévisionnel dans le cadre du fonctionnement interne de la structure

Approfondissement / Positionnement Phase III, de janvier 2022 à Mars 2022 :	
<i>Après la réalisation du projet sur le terrain, le professionnel rend compte de l'analyse et dégage des enseignements de cette action. Il élabore un positionnement personnel sur le métier d'animateur.</i>	
Evaluation	Evaluation des effets du projet : qu'est-ce que cela a transformé pour les acteurs, pour le public ?
Perspectives	Quelles suites envisageables ?
Bilan de l'action	Mise en forme écrite du bilan de l'action

Des plans de vol individualisés permettent à chaque stagiaire d'organiser ces tâches au cours des périodes citées, en lien avec le contenu de la formation de la dite période. Lors des temps centrés sur l'accompagnement des projets (cf. groupe d'accompagnement de projet), des points sont alors effectués sur le déroulement de ces activités.

Le tutorat

Les fonctions du tuteur dans l'entreprise sont :

- accueillir le stagiaire dont il sera la personne ressource et vérifier que lui soient donnés les moyens de mettre en œuvre un projet de coordination conforme aux exigences de la formation,
- l'initier au fonctionnement global de la structure,
- guider le stagiaire dans ses progressions techniques et dans son évolution professionnelle,
- être en mesure d'évaluer sa progression.

- pouvoir concilier deux logiques souvent en opposition : la logique de production et la logique de formation,
- se coordonner avec le formateur,

Sur des formations de niveau III, ce profil de tuteur n'est pas toujours présent dans la structure d'accueil. Il existe d'importantes disparités entre les stagiaires :

- certains stagiaires sont en situation de direction ou de coordination. Ils n'ont pour le coup pas de réel supérieur hiérarchique, leur référent est la plupart du temps le (la) président(e) de l'association, leur élu(e) de référence.
- pour d'autres, la volonté d'accéder à un diplôme de cadre de l'animation entraîne des enjeux de pouvoir,
- pour d'autres encore, le domaine de formation de l'équipe de direction ne relève pas du champ de l'éducation populaire (mais de celui du sport, de l'action sociale, etc.)

Afin d'essayer de pallier à ces inégalités de situations professionnelles, nous proposons alors de définir dans la structure d'alternance un tuteur formel, identifié comme tel, et de compléter pour le stagiaire son environnement d'alternance par un conseiller de formation. Le tuteur est alors le référent de terrain, son rôle est de faire en sorte qu'il y ait la meilleure adéquation entre la formation et le contexte local ainsi que le fonctionnement interne de la structure (faciliter les contacts avec des personnes ressources, transmettre les informations nécessaires à son parcours de formation, etc.). Le conseiller de formation est un référent extérieur à la structure d'alternance désigné par l'organisme de formation. Son accompagnement a pour objectif :

- guider le stagiaire dans ses progressions techniques et dans son évolution professionnelle,
- être en mesure d'évaluer sa progression,
- d'accompagner le stagiaire dans ses écrits professionnels et/ou de certification.

Le conseiller de formation est un professionnel de l'animation que nous nous efforcerons de rechercher avec le stagiaire dans des réseaux correspondant à son projet et à sa situation. Avant de formaliser cette relation pédagogique, nous donnons notre accord en qualité d'organisme de formation. Ce référent fait intégralement parti du dispositif de formation. Des modalités de travail sont ensuite définies avec chaque conseiller (rencontres, échanges par mail et téléphone).

Cette collaboration « formateur référent - tuteur - conseiller de formation – stagiaire » donne lieu en début de formation à la signature d'une convention de mise en situation professionnelle.

Notre volonté est bien de chercher à individualiser au mieux notre relation avec chaque structure d'alternance en fonction de l'évolution du parcours du candidat, des freins qu'il y rencontre, des sollicitations pour des conseils.

FORMATION DEJEPS
« développement de projets, territoires et réseaux »

Du 5 octobre 2020 au 4 mars 2022

« sous réserve d'ouverture de la session »

Semaines centre :

5 au 9 octobre 2020 : 2 jours (14h)
19 au 23 octobre 2020 : 5 jours (35h)
16 au 20 novembre 2020 : 5 jours (35h)
30 nov au 4 décembre 2020 : 5 jours (35h)
14 au 18 décembre 2020 : 5 jours (35h)
11 au 15 janvier 2021 : 5 jours (35h)
25 au 29 janvier 2021 : 5 jours (35h)
15 au 19 février 2021 : 5 jours (35h)
15 au 19 mars 2021 : 5 jours (35h)
29 mars au 2 avril 2021 : 5 jours (35h)
19 au 23 avril 2021 : 5 jours (35h)
17 au 21 mai 2021 : 5 jours (35h)
1^{er} et 2 juin 2021 : 2 jours (14h)
14 au 18 juin 2021 : 5 jours (35h)
13 au 17 septembre 2021 : 5 jours (35h)
4 au 8 octobre 2021 : 5 jours (35h)
19 au 21 octobre 2021 : journées individualisées (21h)
15 au 19 novembre 2021 : 5 jours (35h)
6 au 10 décembre 2021 : 5 jours (35h)
10 au 14 janvier 2022 : 5 jours (35h)
31 janv au 4 février 2022 : 5 jours (35h)
28 février au 4 mars 2022 : 5 jours (35h)

Epreuves de certification :

UC1 : avril 2020, rattrapage juin 2020
UC4 : Novembre 2019, rattrapage Janvier 2020
UC3 : du 12 Novembre 2019 au 31 janvier 2020,
rattrapage inclus
UC2 : Avril 2020, rattrapage Juin 2020