



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SPORTS
SECRETARIAT D'ÉTAT AUX SPORTS

LIVRET REFERENTIEL
du Certificat de Spécialisation « **tir sportif** »

Juillet 2010

Ont participé à l'élaboration de ce document :

- BRODU Bernard : Inspecteur, chargé de mission à l'Inspection générale, ministère de la Santé et des Sports, Inspecteur coordonnateur pour le tir.
- PHILIP Martine : CTN de tir, coordonnatrice du projet CS BPJEPS spécialité tir, département formation
- ALLIAUME Stéphane : CTN de tir responsable du projet formation, département formation
- COQUET Cédric : CTN de tir, département formation
- PHILIP Pierre : ADJT DTN, direction département formation/promotion
- SENNERET Pierre : CTN de tir, département promotion

Coordination du livret référentiel :
Sous-direction de l'emploi et des formations
Bureau des métiers, des diplômes et de la réglementation (DSC1)
Ministère de la Santé et des Sports

INTRODUCTION

Le Ministère chargé des sports, résolument engagé dans la rénovation et la modernisation de ses diplômes, crée régulièrement des nouveaux diplômes professionnels, brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (BP JEPS), diplôme d'Etat de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (DE JEPS) et diplôme d'Etat supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (DES JEPS), remplaçant progressivement les brevets d'Etat d'éducateur sportif (BEES) issus d'une période où naissait la professionnalisation de l'encadrement sportif.

Conscients des enjeux, les acteurs du tir sportif ont mis en commun leurs moyens, analyses et compétences au service de la structuration et du développement de leur discipline dans l'objectif de mettre en place cette filière des métiers.

Après un an de travail, grâce à une forte implication de tous les acteurs, une synergie d'action de la Direction technique nationale (DTN) et à l'appui méthodologique de la sous-direction de l'emploi et des formations de la direction des sports, l'objectif est atteint.

La mise en œuvre de ces nouveaux diplômes sera accompagnée notamment par le livret référentiel. Cet outil est indispensable à une ingénierie de formation adaptée au champ professionnel et à la nécessité de l'harmonisation nationale du dispositif entre l'inspecteur coordonnateur, les directions régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS) et la fédération, dans le cadre de l'habilitation des formations.

Ce livret référentiel du certificat de spécialisation « tir sportif » comporte les textes de référence, des présentations techniques et pédagogiques, ainsi que des annexes.

Il est conçu pour donner un cadre de référence ouvert permettant à chaque équipe pédagogique d'élaborer son projet de formation prenant en compte les spécificités de l'environnement, les publics concernés et les compétences professionnelles à acquérir pour les nouveaux diplômés qui se positionneront sur le marché de l'emploi.

Ce document doit permettre une souplesse d'utilisation liée à l'évolution permanente du secteur professionnel.

Que chacun, formateur, organisme privé ou public, employeur, service habilitateur de l'Etat, travaillant pour la professionnalisation de l'encadrement, trouve dans ce livret les repères et références qui lui permettent de construire des formations adaptées aux besoins et de contribuer ainsi à la création d'emplois et d'activités dont l'intérêt général est avéré.

Vianney SEVAISTRE



Sous-directeur de l'emploi et des formations

SOMMAIRE

PREAMBULE :	6
CHAPITRE I : PRESENTATION DU CHAMP PROFESSIONNEL	7
I/1 LES PRINCIPALES DONNÉES CHIFFRÉES	7
I/1.1 Description du secteur	6
I/1.2 Un secteur en mutation	7
I/1.3 Des besoins affirmés	7
I/2 LE METIER	8
I/2.1 L'évolution des qualifications requises	8
I/2.2 Les employeurs potentiels	8
I/2.3 les deux grands secteurs de formation	9
CHAPITRE II : L'ARCHITECTURE DU DIPLOME	12
II/1 LE METIER : REFERENTIEL PROFESSIONNEL	12
II/1.1 Définition et généralités	12
II/1.2 Les textes de référence	12
II/1.3 Méthodologie/organisation – faisabilité	12
II/1.4 Ce qui est à retenir	13
II/2 LE REFERENTIEL DE CERTIFICATION	13
II/2.1 Définition et généralités	13
II/2.2 Les textes de référence	14
II/2.3 Méthodologie/organisation – faisabilité	14
II/2.4 Des pistes de réflexion pour le certificat de spécialisation	14
CHAPITRE III : LE DOSSIER DE DEMANDE D'HABILITATION	15
III/1 DEMARCHE PREALABLE	15
III/2 DEFINITION ET GENERALITES	15
III/3 LES TEXTES DE REFERENCE	16
III/4 LES EXIGENCES DE L'ETAT	17
III/5 METHODOLOGIE/ORGANISATION – FAISABILITE	18
III/5.1 La déclinaison du référentiel professionnel dans le contexte local	18
III/5.2 De l'habilitation à la modification du référentiel professionnel	18
III/5.3 La mise en œuvre du BP JEPS et l'équipe de formation	19
III/5.4 L'obtention de l'attestation de formation	19
III/6 CE QUI EST A RETENIR	20
CHAPITRE IV : L'ENTREE EN FORMATION	21
IV/1 EXIGENCES PREALABLES A L'ENTREE EN FORMATION	21
IV/1.1 Définition et généralités	21
IV/1.2 Les textes de référence	21
IV/1.3 Ce qui est à retenir	21
IV/2 LA SELECTION	22
IV/2.1 Définition et généralités	22
IV/2.2 Les textes de référence	22
IV/2.3 Exemple de tests de sélection	22
IV/3 LE POSITIONNEMENT	23
IV/3.1 Définition et généralités	23
IV/3.1.1 Les modalités de mise en œuvre de l'épreuve de positionnement des candidats	23
IV/3.2 Les textes de référence	24
IV/3.3 Méthodologie/organisation – faisabilité	24
IV/3.4 Le livret pédagogique	24
IV/3.5 Le livret de formation	25
IV/4 CE QUI EST A RETENIR	26

CHAPITRE V : LA FORMATION	27
V / 1 L'ORGANISATION PEDAGOGIQUE	27
V / 1.1 <i>Définition et généralités</i>	27
V / 1.2 <i>Modalité de formation et de certification</i>	28
V / 1.3 <i>Les textes de référence</i> :.....	28
V / 1.4 <i>Méthodologie/organisation de la formation</i>	28
V / 1.4.1 Outils de liaison entre l'organisme de formation et la structure d'accueil :	28
V / 1.4.2 Le ruban pédagogique.....	28
V / 1.4.3 Le volume horaire.....	28
V / 1.5 <i>Ce qui est à retenir</i>	29
V / 2 L'ALTERNANCE.....	30
V / 2.1 <i>Définition et généralité</i>	30
V / 2.2 <i>Texte de référence</i>	30
V / 2.3 <i>Méthodologie</i>	30
V / 2.3.1 Ses objectifs.....	30
V / 2.3.2 Sa conception.....	30
V / 2.3.3 Son utilisation	30
V / 2.3.4 Ses éléments fondamentaux	31
V / 2.3.5 Exemple de fiche navette.....	31
V / 2.4 <i>Rôle et fonction du stagiaire et du tuteur</i>	35
V / 2.4.1 Rôle du tuteur.....	36
V / 2.4.2 Le stagiaire.....	36
V / 2.4.3 La position du stagiaire dans la structure d'accueil.....	37
V / 2.4.4 La protection des stagiaires en matière de sécurité	37
V / 2.4.5 La responsabilité du stagiaire et de l'organisme de formation	37
V / 3 LES EXIGENCES PREALABLES A LA MISE EN SITUATION PEDAGOGIQUE	37
V / 3.1 <i>Définition et généralités</i>	37
V / 3.2 <i>Les textes de référence</i>	37
V / 3.3 <i>Méthodologie/organisation</i>	38
V / 4 CE QUI EST A RETENIR.....	39
V / 5 DESCRIPTION DES OBJECTIFS D'INTEGRATION ET LEURS DECLINAISONS POSSIBLES	
EN CONTENUS DE FORMATION	40
UC 1 : <i>EC de réaliser un projet d'animation en tir sportif quelle que soit la discipline en toute sécurité</i>	40
V / 5.1.1 OI 1.1 EC de conduire un cycle d'animation en tir sportif avec tout public en toute sécurité dans l'enceinte du club ou de l'association sportive	40
V / 5.1.2 OI 1.2 EC de proposer une animation tir sportif de santé, de bien être, d'entretien corporel et mental en toute sécurité.....	40
UC 2 : <i>EC d'encadrer différents types de publics quelle que soit la discipline en tir sportif en toute sécurité</i>	42
V / 5.1.3 OI 2.1 :EC de préparer des séances en fonction des différents pratiquants.....	42
V / 5.1.4 OI 2.2 EC d'encadrer techniquement les séances de tir sportif quelle que soit la discipline en toute sécurité... 43	
CHAPITRE VI : LA CERTIFICATION	44
VI / 1 L'EVALUATION CERTIFICATIVE	44
VI / 1.1 <i>Définition et généralités</i>	44
VI / 1.2 <i>Les textes de référence</i>	44
VI / 1.3 <i>Exemple de grille d'évaluation pédagogique (épreuve certificative)</i>	44
VI / 1.4 <i>Méthodologie/organisation</i>	49
VI / 1.5 <i>Ce qui est à retenir</i>	49
VI / 2 LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE	50
VI / 2.1 <i>Définition et généralités</i>	50
VI / 2.2 <i>Les textes de référence</i>	50
VI / 2.3 <i>Méthodologie/organisation</i>	50
VI / 2.4 <i>Ce qui est à retenir</i>	50
VI / 3 LES EPREUVES DE CERTIFICATION	50
VI / 3.1 <i>Epreuve certificative N° 1</i>	50
VI / 2.2 <i>Epreuve certificative N °2</i>	51
VI / 2.3 <i>Epreuve certificative N° 3</i>	52
TEXTE REGLEMENTAIRE	52
ANNEXES	54
GLOSSAIRE	54

Préambule :

Les objectifs du livret référentiel

Ce livret référentiel a pour but d'accompagner la mise en œuvre du certificat de spécialisation « tir sportif » associé aux spécialités du brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (BPJEPS) « Activités physiques pour tous » (APT), « Loisirs tous publics » (LTP) et « Animation culturelle » (AC), dans un souci d'harmonisation des niveaux de savoir-faire et de compétences des stagiaires à l'issue de leur parcours de formation.

Ce livret référentiel s'adresse tout particulièrement aux organismes de formation et aux services chargés de l'habilitation dans les directions régionales de la jeunesse et des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS).

La mise en œuvre d'une formation au certificat de spécialisation « tir sportif » (CS) prend en compte systématiquement les principes suivants :

- l'adéquation emploi / formation ;
- l'alternance ;
- l'individualisation des parcours ;
- l'apprentissage de l'activité tir, basé sur l'animation.

La réalité des emplois implique le plus souvent pour le stagiaire d'acquérir des compétences multiples qui peuvent être validées par les (DRJSCS). Il s'agit pour le stagiaire et/ou le salarié de construire un parcours de formation tout au long de la vie.

Les employeurs potentiels peuvent être :

- les structures associatives affiliées à la Fédération française de tir (FFTir), c'est-à-dire les clubs, les comités départementaux ou les ligues ;
- les autres structures associatives : les centres réalisant des accueils collectifs de mineurs avec ou sans hébergement ;
- les structures commerciales et structures associées : les armuriers, les loueurs professionnels, les organismes de vacances ou de loisirs ;
- les collectivités territoriales.

Chapitre I - Présentation du champ professionnel

I / 1 Les principales données chiffrées

I / 1.1 Description du secteur

Le secteur est représenté principalement par la Fédération française de tir (FFTir) qui compte 137 057 licenciés (saison 2009), répartis dans 1 652 clubs. Elle est structurée en 28 ligues, 23 métropolitaines et 5 en outre-mer et 96 comités départementaux. On peut estimer suite à la dernière campagne d'homologation des installations qu'il existe sur le territoire environ 1170 installations de tir homologuées FFTir, permettant une pratique compétitive et de loisir.

Il existe également d'autres fédérations qui élargissent ce secteur de la pratique du tir sportif, les fédérations sportives (Pentathlon moderne, Biathlon, Ball trap), ainsi que les fédérations affinitaires (UNSS, FSU, UFOLEP, UGSEL, FSCF, FSGT, FFHS, etc.), ainsi que les fédérations ou sections corporatives liées à de grandes entreprises. Le nombre est difficilement évaluable car beaucoup d'adhérents peuvent avoir une double appartenance.

Selon des données récentes de l'Association nationale de défense des tireurs amateurs et collectionneurs d'armes (A.N.T.A.C.) et du syndicat des armuriers, plus d'un million de français pratiquent le tir épisodiquement ou possèdent des armes sportives classées en 7^e catégorie, ce qui laisse entrevoir le potentiel existant pour l'évolution d'un champ professionnel spécifique au tir sportif.

Le tir est un sport olympique pouvant se pratiquer à tout âge (de 9 ans à >80 ans) et offre une multiplicité de disciplines pouvant correspondre aux aspirations d'une majorité de tireurs. Les disciplines olympiques (pistolet, carabine et fusil) sont les plus pratiquées en compétition et rassemblent environ 25 000 licenciés. Les autres disciplines mondiales (Cible mobile, Armes anciennes, Silhouette métallique, Bench rest, Arbalète, Tir sportif de vitesse, Carabine 300 m et Tir aux armes réglementaires représentent 12 000 licenciés. Les autres formes de pratique (tir de loisir et collectionneurs) sont évaluées à près de 100 000 adhérents. Pour encadrer la pratique compétitive, ainsi que la pratique de loisir, l'activité a besoin d'un encadrement de plus en plus diversifié et professionnel.

La France a toujours été présente parmi les grandes nations pratiquant le tir sportif. De nombreux champions ont été médaillés aux Jeux Olympiques et aux Championnats du Monde. Pour continuer d'assurer cette représentativité, il faut donc offrir une véritable filière de formation, la plus qualifiée possible. La création des certificats de spécialisation « tir sportif » devra permettre de renforcer la filière de formation en plaçant des professionnels aux phases de découverte et d'apprentissage du tir.

Comme les autres fédérations, la Fédération française de tir connaît un important « turn over » particulièrement chez les jeunes et chez les pratiquants de loisir, puisque qu'elle renouvelle environ 18% de ses effectifs. Cet effectif nécessite donc un encadrement adapté afin de pallier la perte de licenciés dans ce secteur non compétitif.

Au début du XXI^e siècle cet ancien sport doit assurer son développement en intégrant de nouvelles pratiques. L'apparition des armes à système laser ou rayon lumineux, ainsi que les matériels de tir à billes, issues des évolutions technologiques, permettent de nouveaux schémas de pratiques, non contraignants et ludiques, en étant attractif auprès des publics non encore pratiquants, mais potentiels.

Il conviendrait d'une part, de permettre l'amélioration qualitative indispensable à l'essor de la formation à visée initiation et perfectionnement et d'autre part, de former un encadrement performant pour tous les secteurs en charge de la promotion : pratiques de loisir, écoles de tir jeunes et adultes, pratiques de découvertes auprès de structures associées à définir.

Dans ce contexte, la mise en place de qualifications renouvelées, adaptées aux nouvelles attentes des pratiquants et utilisant l'attractivité des nouvelles disciplines se révèle incontournable. La création du certificat de spécialisation « tir sportif » associé au BPJEPS Activités physiques pour tous (APT), Loisirs tout public (LTP) et Animation culturelle (AC) doit correspondre à ces nouveaux besoins de qualifications.

La FFTir a été amenée à repenser l'organisation de la filière de formation aux métiers de l'encadrement du tir sportif, à redéfinir les modalités de l'offre de formation sur le territoire, en fonction de l'employabilité. Ce réaménagement s'appuie sur la présente note d'opportunité.

I / 1.2 - Un secteur en mutation

Le constat est le suivant :

- la pratique jusqu'à nos jours s'est organisée sans trop faire appel à de l'encadrement professionnel ;
- toutefois, l'impact de l'évolution de la réglementation des armes depuis 1998 a renforcé la notion de contrôle par les clubs et imposé aux pratiquants de passer un certificat de capacité pour pouvoir utiliser une arme. Ce qui a incité dernièrement les grandes structures à employer des brevets d'Etat ;
- une nouvelle politique sportive de développement vient d'être engagée en 2009 par le nouveau président Jean-Richard Germont et le comité directeur de la Fédération française de tir suite à la tenue des « Assises du tir ». Ce nouveau projet fédéral vise à recruter de nouveaux publics en utilisant de nouvelles pratiques (tir à rayons lumineux, tir à billes, tir sur simulateurs vidéo). Ce projet prévoit dans les quatre saisons à venir l'emploi de nombreux techniciens spécialisés ou agents de développement que ce soit au niveau de la fédération, au niveau des ligues ou même au niveau des clubs qui intègreraient le label « club FFTir découverte ».

A ce potentiel d'emplois, s'ajouteront les emplois générés par le secteur touristique et de loisirs difficiles à évaluer mais potentiellement présents une fois que le projet fédéral sera lancé.

A ce jour, la majorité de l'encadrement que l'on trouve sur les clubs est formée dans une optique d'encadrement bénévole (brevets fédéraux animateur et initiateur) qui ne permettent pas d'encadrer contre rémunération et n'offrent pas de réelles perspectives de professionnalisation. L'enjeu fort pour la fédération est de mettre en œuvre un dispositif de formation et de certification adapté aux nouveaux besoins des clubs et des structures employeurs leur permettant de proposer de nouvelles formes de pratiques.

I / 1.3 - Des besoins affirmés

Faisant suite à une baisse régulière des effectifs au cours des années de 1999 à 2002, les dispositifs de fidélisation des licenciés initiés par la Fédération française de tir et mis en œuvre sur les clubs ont permis depuis 2004 jusqu'à nos jours de redresser nettement la barre. Les pratiques autour de l'activité tir sont en nette expansion et s'articulent autour d'axes variés :

- une attente de plus en plus grande des parents concernant la qualification de l'encadrement des pratiques « Ecoles de tir » pour les plus jeunes tireurs ;
- une incitation fédérale pour que les clubs puissent se tourner vers des offres de services d'animation tir, destinées à des publics diversifiés, avec des objectifs de plus en plus ciblés ;
- une volonté fédérale de répondre à la mission de service public de la fédération en étant en capacité d'accompagner les dispositifs publics et de correspondre aux spécificités territoriales mieux identifiées ;
- une demande individuelle de loisirs fortement diversifiée qui se développe dans un environnement encadré ou non.

En réponse à cette évolution, les clubs devront s'adapter progressivement en se dirigeant vers :

- une meilleure offre de services en fonction des attentes des pratiquants ;
- une réelle professionnalisation des intervenants et de l'encadrement.

De nouvelles tendances sont repérables, influencées par le paysage socio-économique et institutionnel du sport français en général et de cette discipline en particulier :

- **population :**
 - une évolution significative de la population fait apparaître de nouveaux profils de pratiquants ; ces dernières années, les catégories les plus en progression que ce soit en pratique de loisir ou même compétitive sont les catégories des « seniors ». Les clubs de tir reçoivent beaucoup de pratiquants âgés que ce soit chez les masculins ou les féminines (*on peut parler d'un papy boum ainsi que d'un mamy boum*) ;
 - la pratique du tir sportif ou de loisir peut-être considérée comme un espace de consommation spécifique permettant une réponse adaptée santé pour tout un pan de la population en incapacité de pratiquer une autre activité sportive. La pratique du tir sous des formes aménagées est particulièrement efficace pour les personnes atteintes d'handicap.

- ***réglementation :***

- en réponse à un durcissement de la réglementation des armes, les fabricants d'armes et les armuriers ont développé de nouveaux produits permettant d'échapper aux contraintes réglementaires : les systèmes de tir à rayon lumineux (laser) et les systèmes de tir à billes. Ces nouvelles pratiques « sauvages » non encore codifiées ou institutionnalisées sont évaluées à plus de 200 000 pratiquants (données recueillies auprès des distributeurs et armuriers). Le tiers de ces pratiquants, qui participent déjà à une pratique de tir sur cible, sont désormais un axe de travail des clubs de tir et de la fédération afin d'apporter à ces tireurs les valeurs du tir sportif.

- ***espaces de pratique :***

- l'espace de pratique a été confiné jusqu'à présent sur des installations fixes appelées « stand de tir » appartenant en majorité aux associations de tir ;
- la mission de service public de la Fédération française de tir suppose son ouverture à la diversité des demandes sociales ; pour remplir cet objectif, elle doit faire évoluer son espace de pratique en proposant des installations de tir mobiles pouvant être rapidement installées afin de faire pratiquer une majorité de personnes tout en respectant la sécurité de la pratique.

La réponse à ces enjeux sociaux et structurels à venir, suppose des professionnels capables de les prendre en compte. Ils devront également posséder des compétences transversales couvrant les principaux champs de pratiques des différentes disciplines du tir sportif (ISSF et hors ISSF) ainsi que des nouvelles pratiques (tir à billes et tir à rayon lumineux, tir sur simulateurs) promues par la Fédération française de tir dans son nouveau projet de développement.

I / 2 – LE METIER

I / 2.1 – L'évolution des qualifications requises

La prise en compte de l'évolution du tir sportif moderne impose de former des cadres en capacité d'intervenir au quotidien de manière performante dans le domaine du fonctionnement de l'organisation employeuse et de la mise en œuvre de son projet. L'action des professionnels doit donc s'inscrire dans le cadre des valeurs et des objectifs fixés par les instances dirigeantes au regard des champs d'intervention dans lesquels s'inscrit l'activité de l'organisation : l'intégration de la personne dans la structure pour adhérer au projet collectif, le développement de la citoyenneté, la recherche de l'épanouissement de la personne, l'évolution et la progression personnelle des individus.

I / 2.2 - Les employeurs potentiels

Six grands types d'employeurs peuvent être distingués actuellement :

- la Fédération française de tir : actuellement c'est le plus gros employeur, pouvant salarier des Agents de développement dans le cadre du projet fédéral « nouvelles pratiques » ;
- les structures fédérales déconcentrées : les ligues (28 dont 23 en métropole et 5 en outre-mer), les comités départementaux (96), en particulier les ligues « pilotes » du projet fédéral ;
- les structures associatives affiliées : les clubs (1652) dont 13 grosses structures > 500 licenciés et 47 moyennes structures > à 300 licenciés ;
- les autres structures associatives : les centres réalisant des accueils collectifs de mineurs avec ou sans hébergement (centres de loisirs, centres de vacances...) ;
- les structures commerciales et structures associées : les armuriers, les loueurs professionnels, les organismes de vacances ou de loisirs sont en train d'investir la pratique «tir à rayon lumineux (laser)» ou la pratique du tir à billes ;
- les collectivités territoriales : elles sont parfois propriétaires d'installations de tir
 - communes ;
 - regroupement de communes (regroupements d'agglomérations) : Communautés d'agglomérations, Communautés urbaines, Syndicats d'agglomérations nouvelles, Communautés de communes,

I / 2.3 - Les deux grands secteurs de formation

- La professionnalisation de l'encadrement des associations assurant une pratique organisée de l'activité tir sportif.
- La promotion du tir sportif, nécessitant également la professionnalisation d'agents de développement en charge d'un nouveau type d'accueil avec des nouvelles pratiques.

I.2.3.1 - Le secteur professionnalisation de l'encadrement des structures associatives :

Ce secteur regroupe :

- les pratiques de loisirs hors des pratiques compétitives traditionnelles ;
- la pratique liée au développement du club dans le tissu social qui l'entoure en liaison avec des politiques éducatives territoriales, contractualisées sur le principe d'une approche globale des besoins de l'enfant et du jeune (*Ecoles de tir, temps scolaire, centres aérés, tir handicap*) ;

Le bénévolat n'est plus la seule réponse, et l'arrivée des nouveaux publics exige des compétences d'encadrement (*animation, enseignement ou entraînement en toute sécurité*).

Le mode d'intervention développé par l'encadrement des clubs doit s'inscrire dans une logique collective et partenariale qui suppose de :

- concevoir un projet tir sportif entrant dans le cadre des objectifs de nos clubs visant à les développer qualitativement et quantitativement ;
- conduire des démarches pédagogiques portant sur les différents types de pratiques du tir sportif.

Dans le cadre ainsi défini, l'animateur de tir sportif mettra en œuvre un ensemble de principes fondamentaux qu'il paraît intéressant de rappeler afin de guider la formation :

- l'animateur est capable d'adapter l'activité, dans le but d'y accueillir des personnes aux motivations diverses ;
- l'animateur favorise la création d'une dynamique et propose des situations de découvertes ludiques favorisant l'intégration des personnes dans le groupe en étant attentif à la qualité de la relation ;
- la notion de plaisir et de sécurité des pratiquants et des publics particuliers est recherchée dans les situations d'encadrement du tir sportif et favorise l'engagement de tous les acteurs.

En conséquence, le secteur des structures associatives requiert une professionnalisation des compétences de ses acteurs.

I.2.3.2 - Le secteur du développement

Il concerne avant tout la promotion et l'expansion de l'activité, confiée à de nouveaux agents de développement évoluant pour commencer aux plans national et régional, puis dans un futur proche sur un plan départemental et local. Très peu de postes sont pourvus actuellement, ce nombre pourrait donc rapidement évoluer dans les années à venir, suite à l'impact de la politique de développement clairement affirmée par la direction de la Fédération française de tir, lors des assises tenues en fin d'année 2008.

Leur activité professionnelle est articulée autour de :

- l'opérationnalisation et la mise en œuvre du plan de développement fédéral au niveau des structures employeuses ;
- le démarchage des structures associées ;
- l'encadrement et l'animation des activités promotionnelles ;
- la formation et la préparation au métier d'agent de développement des salariés ou des bénévoles des clubs de leur sphère d'influence (ligue et inter régions).

Dans ce domaine, plusieurs compétences d'encadrement sont à développer :

- l'accueil et l'animation de différents publics en situation de découverte du tir sportif ;
- la prestation ponctuelle, la séance et le cycle de découverte dans un centre de loisirs, de vacances, une collectivité, une entreprise sportive, réalisée par un prestataire indépendant ;
- la gestion des cartes de découverte mises en place par la FFTir.

La création d'un certificat de spécialisation (CS) « tir sportif » adossé aux trois BPJEPS (Activités physiques pour tous, Loisirs tous publics et Animation culturelle) permettrait d'accéder à une responsabilité de prestataire indépendant, ou de pouvoir réaliser quelques heures d'encadrement auprès des associations hébergées sur des installations de tir municipales.

En conséquence, il est possible d'envisager dans un premier temps un seul centre de formation au (CS) tir sportif adossé au BPJEPS développé en partenariat avec un CREPS disposant d'encadrement spécifique, d'infrastructure adaptée, accueillant au minimum un pôle espoir tir. Cette formation étant facile à mettre en œuvre, d'autres établissements pourront se porter prestataire de formation dans un deuxième temps.

Chapitre II : L'architecture du diplôme

Le certificat de spécialisation (CS) « tir sportif » s'articule autour de deux référentiels :

- le référentiel professionnel qui décrit la réalité du métier d'animateur, des différents champs d'intervention, des emplois et des fonctions qui s'y rapportent.
- le référentiel de certification qui liste l'ensemble des compétences que doivent posséder les diplômés.

II / 1 Le métier : référentiel professionnel

II / 1.1 Définition et généralités

Le titulaire du CS « tir sportif » exerce le métier appelé « animateur de tir sportif ».

Le titulaire du CS « tir sportif » peut :

- conduire un projet d'animation en tir sportif en toute sécurité ;
- encadrer différents types de publics en toute sécurité ;
- préparer, organiser et encadrer des cycles d'apprentissage de niveau découverte et initiation, quelle que soit la discipline de tir sportif.

II / 1.2 Les textes de référence

- le règlement général du brevet professionnel (décret n° 2001-792 du 31 août 2001) ;
- l'organisation du certificat de spécialisation tir sportif (arrêté du 4 janvier 2008) ;
- le référentiel professionnel (annexe II de l'arrêté du 4 janvier 2008).

II / 1.3 Méthodologie/organisation – faisabilité

L'initiateur d'un projet de formation d'un des trois BPJEPS associés à un CS « tir sportif » apporte les éléments permettant aux services de l'Etat (DRJSCS) de se prononcer sur l'opportunité d'une offre de formation concernant ces métiers associés à un CS « tir sportif ». Il s'agit pour l'organisme de formation de compléter et d'adapter le référentiel professionnel par l'analyse de l'emploi sur le territoire concerné.

Ainsi pour toutes demandes, les éléments suivants doivent apparaître :

- les profils et les perspectives d'emploi à court et moyen terme ;
- la fiche descriptive d'activité du référentiel professionnel du CS adaptée au contexte national.

II / 1.4 Ce qui est à retenir

Le référentiel professionnel présente la réalité du métier auquel se préparent les futurs candidats. Il sera adapté et modifié afin que la formation corresponde à une réalité d'emploi géographique.

La finalité de la formation ne peut donc être de donner toutes les réponses aux situations existantes, mais au contraire de préparer les candidats à répondre au mieux à la diversité des demandes à partir d'un socle dur de compétences avérées.

Dans ce cadre ainsi tracé, l'animateur doit respecter quelques principes fondamentaux qu'il paraît intéressant de rappeler afin d'en imprégner la formation :

- l'animateur de tir sportif doit être capable d'aménager la pratique dans le but d'attirer, de faire découvrir l'activité tir et de fidéliser le public accueilli ;
- la notion de plaisir doit être recherchée dans les situations d'animation ;
- l'animateur s'appuie sur des principes pédagogiques avérés ;
- l'attitude de l'animateur doit favoriser l'expression et la créativité des publics.

Pour autant, l'animateur se doit de respecter un certain nombre de contraintes liées à la sécurité des pratiquants et des tiers.

L'animateur de tir sportif s'engage à se conformer aux valeurs et à l'éthique de la FFTIR.

L'éthique de la Fédération française de tir renvoie à l'objet des pratiques régies par celle-ci selon un principe fondamental : les pratiquants tirent sur des cibles, quelles soient fixes, mobiles, cassables, de papier (cible), d'argile (plateau) ou de métal (gong) ; ces cibles ne peuvent pas avoir de forme humaine et il est strictement interdit de viser quelqu'un sous peine de radiation.

Les valeurs de la Fédération française de tir correspondent aux valeurs traditionnelles du sport : la progression, le respect, le contrôle de soi, l'engagement, l'esprit d'équipe, la fraternité et le dépassement de soi. Elles représentent le socle du dispositif d'apprentissage fédéral « Cibles Couleurs ». Dans sa plaquette de communication, la Fédération française de tir véhicule trois valeurs fondamentales : concentration, maîtrise de soi, respect.

L'apprentissage doit valoriser les aspects informationnels, perceptifs et décisionnels liés aux sports d'adresse et notamment les acquisitions concernant la coordination générale et la concentration.

II / 2 Le référentiel de certification

II / 2.1 Définition et généralités

Le référentiel de certification présente la liste des compétences que doivent maîtriser les stagiaires en fin de formation.

Il est constitué de deux unités capitalisables (UC) à acquérir pour valider le certificat de spécialisation :

- UC1 : être capable de réaliser un projet d'animation en tir sportif, quelle que soit la discipline, en toute sécurité ;
- UC2 : être capable d'encadrer différents types de publics, quelle que soit la discipline, en tir sportif, en toute sécurité.

II / 2.2 Les textes de référence

- le référentiel de certification (annexe III de l'arrêté du 4 janvier 2008) ;
- les exigences préalables à l'entrée en formation (article 4 de l'arrêté du 4 janvier 2008).

Remarque : le référentiel de certification n'est pas un référentiel de formation. Ce sont les éléments qui facilitent le repérage des compétences que le stagiaire doit atteindre pour prétendre au diplôme. C'est aussi une aide à l'organisme de formation et au stagiaire.

II / 2.3 Méthodologie/organisation – faisabilité

Le référentiel de certification est décliné jusqu'aux objectifs de deuxième rang pour les deux UC. Chaque objectif d'intégration (OI) de deuxième rang est explicité comme suit :

- la compétence métier ou « ce que je dois réussir à faire » ;
- le contenu de la formation ou « ce que je dois apprendre et faire pour être compétent lors de la mise en place de la séance » ;
- les modalités de certification.

II / 2.4 Des pistes de réflexion pour le certificat de spécialisation

Il appartiendra à l'organisme de formation de bien considérer les arguments qui ont été à l'origine de la création du certificat de spécialisation « tir sportif » afin de donner du sens au cursus de formation. Parmi l'ensemble des arguments avancés, trois prédominent :

- depuis l'organisation des 1^{res} Assises nationales organisées par la Fédération française de tir, l'affirmation d'une volonté **de recrutement des professionnels du tir vers des personnes non issues du milieu fédéral** ;
- travailler sur **les nouvelles formes de pratiques initiées par la Fédération française de tir** ; notamment les pratiques nouvelles de découverte organisées autour des armes de types « rayon lumineux » ou « de tir à billes » ou avec des simulateurs de tir vidéo ;
- **former et recruter des animateurs professionnels** dans le cadre du développement du tir de loisir.

Ces trois arguments correspondent à une nouvelle politique fédérale de promotion et de développement du tir sportif.

D'autre part les principes suivants sont à considérer pour mener à bien la formation :

- s'appuyer sur les valeurs éducatives des disciplines du tir ;
- concevoir la situation sportive comme un point de repère observable et comme un moyen plutôt que comme une finalité ;
- les apports techniques doivent être des réponses à des problèmes, compris et résolus par les élèves.

Chapitre III : Le dossier de demande d'habilitation

III / 1 Démarche préalable

L'organisme de formation doit être enregistré auprès des services compétents de l'Etat afin de dispenser la formation professionnelle et à percevoir les diverses aides financières (organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), collectivités...).

Le code du travail impose la déclaration d'activités des prestataires de formation (anciennement déclaration préalable d'existence) qui est déposée auprès de la direction régionale du travail, de l'emploi, et de la formation professionnelle (DRTEFP).

En outre un dossier d'agrément est à déposer pour chaque organisme financeur ; par exemple l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) pour un contrat de professionnalisation, le conseil régional pour un contrat d'apprentissage.

Enfin le bilan financier et pédagogique est fourni chaque année à la DRTEFP sur un formulaire conforme à l'article R. 921-7 du code du travail. D'autres éléments, tels que bilan et évaluation, peuvent faire l'objet d'une demande par les organismes financeurs.

III / 2 Définition et généralités

L'habilitation est la procédure qui vise à autoriser un organisme de formation à mettre en œuvre une formation au BPJEPS.

L'habilitation porte sur l'ensemble de la formation complétée par le certificat de spécialisation « tir sportif ».

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

Les séquences de formation, en organisme de formation et en structure d'accueil (lieu de l'alternance), visent à développer les capacités nécessaires à la construction des compétences professionnelles.

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

III / 3 Les textes de référence

Les extraits de textes sont présentés en fonction de la chronologie.

Arrêté du 18 avril 2002 Art 5 :

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

Arrêté du 18 avril 2002 Art 6 :

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

Arrêté du 18 avril 2002 Art 7 :

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

Elle est instruite au vu d'un dossier comprenant :

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

Arrêté du 18 avril 2002 Art 8 :

« Le directeur régional de la jeunesse, des sports et des loisirs délivre, pour une durée et un effectif annuel déterminés en fonction des éléments produits dans la demande mentionnée à l'article précédent, et notifie l'habilitation à l'organisme concerné ».

Instruction 02-170 JS du 11 octobre 2002 :

« Lorsque la formation revêt un caractère interrégional, la demande est déposée à la direction régionale de la région dans laquelle la majorité de la formation conduisant aux unités capitalisables se déroulera ».

Instruction 02-170 JS du 11 octobre 2002 :

« Dans les quinze jours suivant le dépôt du dossier par l'organisme de formation, la direction régionale de la jeunesse et des sports doit accuser réception de la demande, conformément aux dispositions de la loi du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations.

Le Directeur régional dispose dès lors d'un délai de deux mois pour expertiser le dossier et faire connaître sa décision quant à l'habilitation du dossier, la date courant à compter de l'accusé de réception envoyé.

Dans le cas général, l'habilitation est pluriannuelle et doit porter sur un effectif de stagiaires couvrant la durée globale de la formation.

Tout dossier incomplet sera retourné à l'organisme de formation avec le détail des informations complémentaires demandées. Tout avis défavorable doit être motivé.

Dans le cas où aucune décision n'est intervenue dans les deux mois, l'habilitation est considérée comme rejetée conformément aux termes de la loi précitée (loi du 12 avril 2000). »

III / 4 Les exigences de l'Etat

Les exigences de l'Etat relatives à l'habilitation sont spécifiées dans l'annexe 2 de l'instruction du 11 octobre 2002.

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

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

Les éléments du dossier sont évalués par le directeur régional en référence à l'instruction du 11 octobre 2002.

III / 5 Méthodologie/organisation – faisabilité

III / 5.1 La déclinaison du référentiel professionnel

Le référentiel professionnel de la spécialité du brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport est établi par voie réglementaire et ne saurait en aucun cas être modifié. Il décrit le cadre exhaustif des situations professionnelles auxquelles le titulaire du diplôme a ou aura à faire face.

Il doit être contextualisé pour définir le contenu de l'unité capitalisable d'adaptation et d'apprécier l'opportunité de la mise en œuvre de la formation dans une région compte tenu du contexte socio-économique local pour :

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

Pour établir ce document, différentes approches sont envisageables :

- rencontrer les divers acteurs publics concernés par les problématiques de l'emploi ou de la formation » (les observatoires régionaux, les services déconcentrés, le Conseil régional, les ASSEDIC, l'ANPE, les OPCA, etc.) ;
- appuyer son analyse sur un certain nombre de rencontres avec les acteurs locaux (les employeurs, les collectivités locales, etc.) ;
- mettre en place un questionnaire ou une enquête sur le secteur professionnel considéré.

III / 5.2 De l'habilitation à la modification du référentiel professionnel

Toute modification d'un des éléments du dossier d'habilitation doit être portée immédiatement à la connaissance du directeur régional de la jeunesse et des sports et de la cohésion sociale.

L'habilitation est confirmée, dans des délais compatibles avec l'organisation de la formation, si la modification apportée ne constitue pas un motif de retrait.

III / 5.3 La mise en œuvre du BPJEPS et l'équipe de formation

La constitution de l'équipe pédagogique est indispensable pour la cohérence pédagogique de la formation.

Dans le cas d'équipes pédagogiques comprenant de nombreux intervenants, l'organisme doit préciser comment sont envisagées la coordination et la concertation. En revanche, l'intervention d'un nombre réduit de formateurs sur l'ensemble de la formation conduisant aux unités capitalisables doit appeler des précisions de la part de l'organisme de formation.

III / 5.4 L'obtention de l'attestation de formation

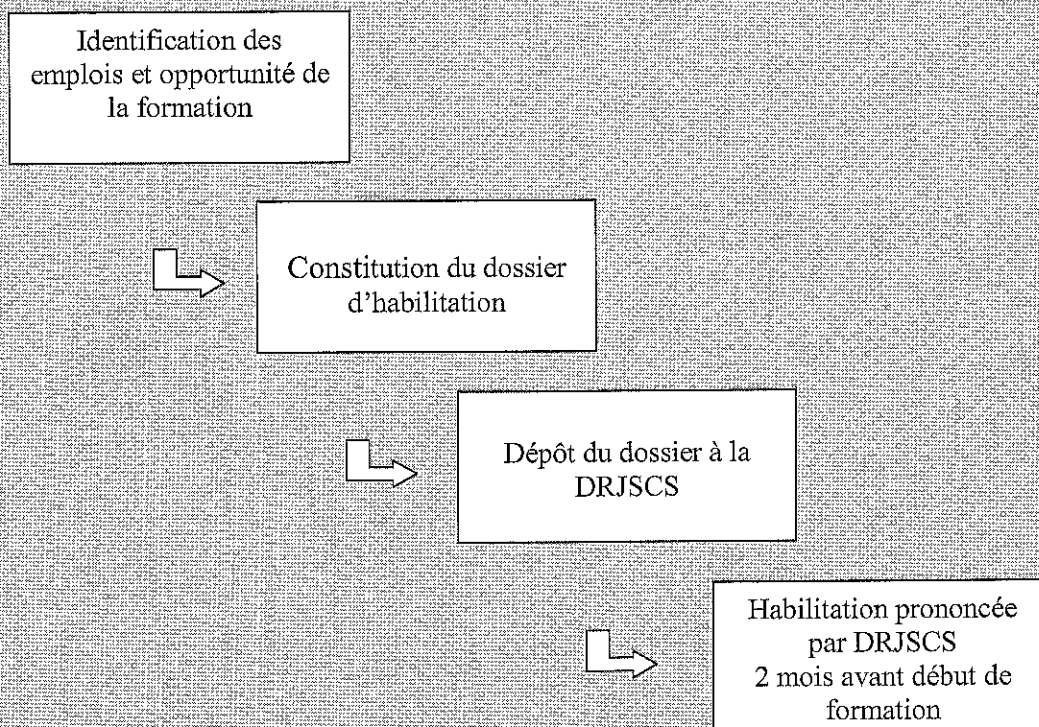
Le responsable pédagogique est la personne qui assure la préparation et le suivi régulier de la mise en œuvre de la formation.

Celui-ci doit avoir suivi un stage de formation relatif à la méthodologie du dispositif (la liste est disponible auprès du directeur régional de la jeunesse et des sports), comme précisé dans l'article 6 de l'arrêté du 18 avril 2002.

Ce stage est constitué d'un cycle de formation d'une durée de deux fois trois jours.

III / 6 Ce qui est à retenir

Démarche de l'organisme de formation avant la mise en place d'une formation BPJEPS/CS « tir sportif » :



La demande :

L'organisme de formation transmet la demande d'habilitation auprès de la DRJSCS pour l'ensemble de la certification : l'un des BPJEPS cités en préambule et le certificat de spécialisation (CS) tir sportif.

Le dossier complet doit être déposé au moins deux mois avant le début de la formation.

L'habilitation par l'Etat porte sur les six points fondamentaux suivants :

- la note d'opportunité ;
- la contextualisation du référentiel ;
- les unités capitalisables d'adaptation (UCA) ;
- le processus d'évaluation ;
- la sélection et le positionnement ;
- l'organisation pédagogique.

Chapitre IV: L'entrée en formation

IV / 1 Exigences préalables à l'entrée en formation

IV / 1.1 Définition et généralités

L'organisme de formation vérifie que le candidat possède les exigences préalables définies dans l'article 4 de l'arrêté du 4 janvier 2008.

Ces exigences préalables sont les suivantes :

- être titulaire de l'unité d'enseignement « prévention et secours civiques de niveau 1 » (PSC1) ;
- présenter un certificat médical de non contre indication à la pratique sportive datant de moins de trois mois ;
- être titulaire du carnet de tir.

Est dispensé du carnet de tir le titulaire du brevet fédéral d'initiateur de club délivré par la Fédération française de tir.

IV / 1.2 Les textes de référence

- Instruction n° 02 170 JS du 11 octobre 2002 (modalités de mise en œuvre du BPJEPS)

IV / 1.3 Ce qui est à retenir

L'organisme vérifie la possession des exigences préalables d'entrée en formation, fixées par l'article 4 de l'arrêté du 4 janvier 2008 (CS) « tir sportif » sous le contrôle de l'expert nommé par le DRJSCS.

IV / 2 La sélection

IV / 2.1 Définition et généralités

Après la vérification des exigences préalables, l'organisme peut proposer d'autres épreuves de sélection. L'objectif est d'obtenir la meilleure adéquation entre le niveau de compétence minimum des stagiaires, les ressources et les capacités de l'organisme (nombre de places, conditions d'encadrement, matérielles...).

En amont de la sélection, l'organisme de formation doit communiquer en direction des candidats sur les modalités des tests (contenu, date, durée, prix, lieu etc.).

Les objectifs des tests de sélection sont :

- vérifier la motivation des candidats et leur implication dans le milieu professionnel ou associatif (notion de projet personnel et professionnel) ;
- vérifier la capacité des candidats à comprendre, à analyser et à s'exprimer à l'oral ;
- vérifier la capacité des candidats à manipuler les armes en toute sécurité.

L'organisme de formation se doit, autant que faire ce peut, de donner des préconisations et des conseils de formation aux candidats non retenus.

IV / 2.2 Les textes de référence

- Instruction n° 02 170 JS du 11 octobre 2002 (modalités de mise en œuvre du BPJEPS)

IV / 2.3 Exemple de tests de sélection

L'organisme de formation peut mettre en place les épreuves suivantes :

- un questionnaire de type Questionnaire à choix multiple (QCM) sur la sécurité des armes et du matériel ;
- une épreuve de manipulation (pistolet ou carabine 10 m) d'une durée de 15 minutes ; cette épreuve consiste pour le candidat à :
 - transporter une arme en sécurité de l'armurerie au pas de tir,
 - manipuler une arme (chargement et tir) en respectant les règles de sécurité,
 - mettre l'arme en sécurité à la fin du tir ;
- un entretien sur la motivation du candidat d'une durée de 30 minutes liée à son projet professionnel.

IV / 3 Le positionnement

IV / 3.1 Définition et généralités

Le positionnement est l'analyse de la situation d'un stagiaire avant son entrée en formation en tenant compte de ses compétences acquises par rapport aux compétences requises par le référentiel de certification du diplôme.

Il conduit à la construction d'un parcours individualisé de formation (PIF) qui tient compte de ses capacités d'apprentissage et de ses possibilités de formation (statut, disponibilité, etc.). Ce parcours est négocié entre l'organisme de formation et le candidat. Celui-ci se voit alors proposer la signature de son contrat de formation. Le PIF conditionne la délivrance du livret de formation par le DRJSCS.

Remarques :

Ce n'est pas un bilan de compétences tel que l'institue l'article L.900-2 du code du travail, ni une procédure de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Il permet éventuellement au candidat de bénéficier d'un allègement de séquences de formation, mais ne le dispense pas de se présenter aux épreuves d'évaluation certificative.

IV / 3.1.1 Les modalités de mise en œuvre de l'épreuve de positionnement des candidats

Il appartient à l'organisme de formation de mettre en place le positionnement en faisant appel à ses formateurs et aux professionnels de l'enseignement du tir.

La sélection des stagiaires étant faite, le positionnement doit s'effectuer avant le début de la mise en œuvre de la formation.

Une période minimale doit être consentie, suite au positionnement afin de permettre :

A l'organisme de formation de :

- construire les parcours de formation de chaque stagiaire ;
- proposer à la validation par le jury du CS « tir sportif » ;
- transmettre le devis du parcours de formation au stagiaire ;
- transmettre la demande de prise en charge aux organismes financeurs (Conseil régional, OPCA, etc.).

Au stagiaire de :

- accepter ou refuser les éventuels allègements ou renforcements ;
- contractualiser avec sa structure d'accueil ;
- finaliser la recherche des financements.

Il est à noter que le positionnement est un acte de la formation. A ce titre, son financement est possible.

IV / 3.2 Les textes de référence

- Arrêté du 18 avril 2002 ; (organisation du BPJEPS).
- Instruction n° 02 170 JS du 11 octobre 2002 ; (modalités de mise en œuvre du BPJEPS).

IV / 3.3 Méthodologie/organisation – faisabilité

Le positionnement implique de :

- mettre en place un protocole d'évaluation ;
- créer des outils adaptés.

Pour se faire, le protocole d'évaluation est construit par rapport :

- au référentiel de certification, c'est à dire les objectifs terminaux d'intégration et les objectifs intermédiaires de premier et de deuxième rang ;
- au « référentiel de formation », c'est à dire les différentes séquences de formation.

Le positionnement est une phase très importante dans la mesure où elle permet de mieux connaître les stagiaires et par conséquent d'élaborer les plans individuels de formation (PIF) mais aussi de concéder les allègements de formation possibles et non de certification.

IV / 3.4 Le livret pédagogique

Réalisé et délivré par l'organisme de formation, il est le véritable cahier des charges contractuel de la formation qu'est en droit d'attendre le stagiaire. Il est donc individuel et très personnalisé. Il lui permet de se situer dans le parcours de formation et décrit les évaluations formatives.

On y trouve :

- le parcours individualisé de la formation qui, dans le cadre du canevas général de la formation réalisée dans l'organisme de formation, précise les volumes attribués à l'acquisition de chaque compétence pour chacune des périodes du cursus ;
- l'organisation pédagogique et les objectifs d'apprentissage des différentes séquences de formation en organisme de formation et en structure d'accueil : c'est le programme détaillé de la formation qui peut aller jusqu'à fixer pour chaque semaine l'objectif à atteindre et le thème des séances. Ce programme doit inclure les thèmes des travaux pratiques réalisés en structure d'accueil et s'imbriquer en cohérence avec la formation réalisée en organisme de formation ;
- les différentes évaluations formatives ne concernent que les formateurs et le stagiaire. Elles ne seront pas communiquées au jury, mais elles restent accessibles au responsable de formation lui permettant de compléter son information si ce dernier est consulté par le jury final en délibération.

IV / 3.5 le livret de formation

Le livret de formation est délivré par le directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale préalablement à l'entrée en formation, sur la base :

- du dossier défini à l'article 2 de l'arrêté du 18 avril 2002 susvisé ;
- du positionnement du candidat réalisé par l'organisme de formation.

Le parcours de formation individualisé proposé par l'organisme de formation est validé par le directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale à l'occasion de la délivrance du livret de formation.

Ce dernier comprend dès sa délivrance :

- une fiche signalétique du stagiaire précisant son statut. ;
- le plan individualisé de formation.

Il sera complété progressivement par :

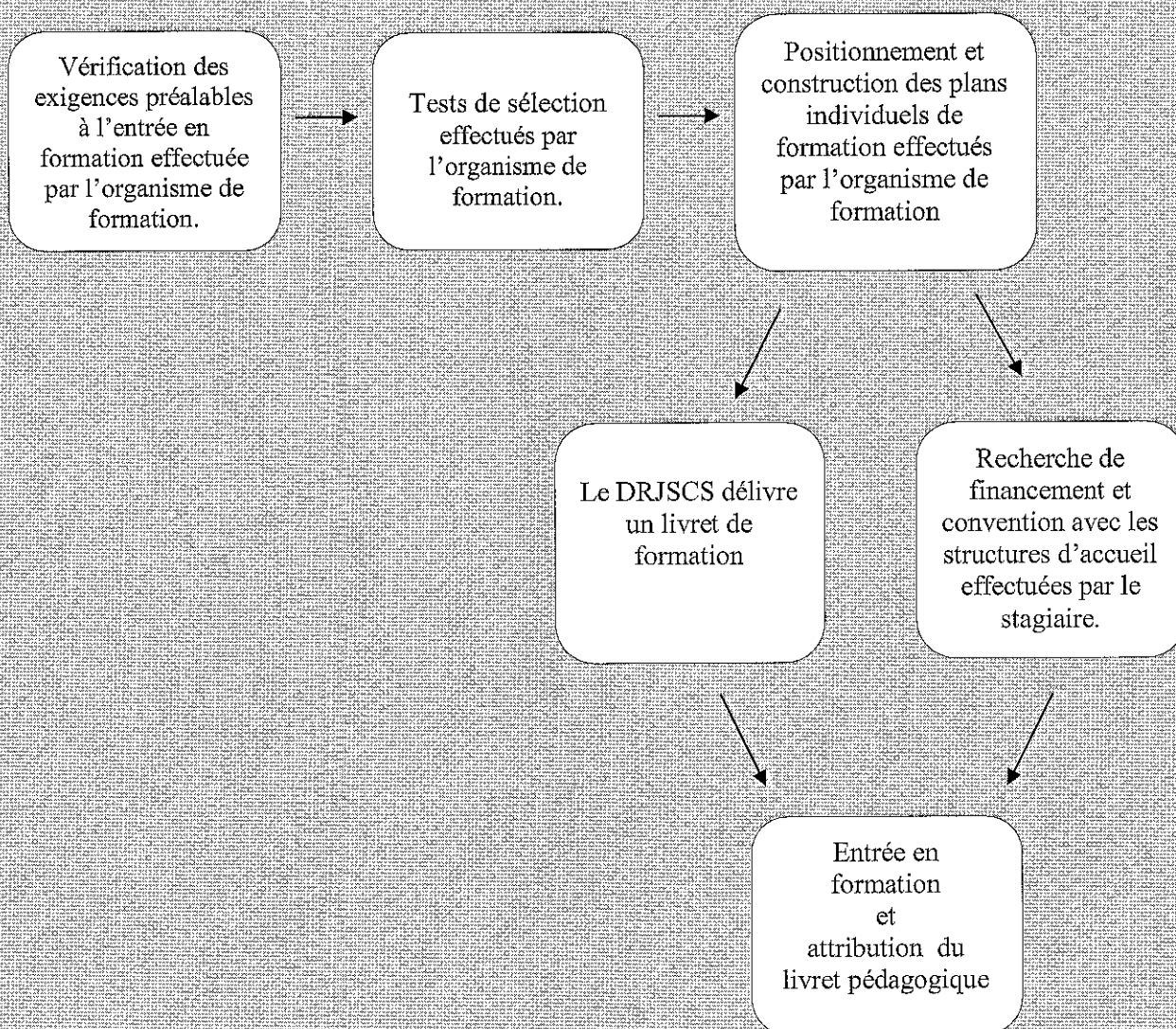
- l'attestation de réussite aux exigences préalables à la mise en situation pédagogique proposé par l'organisme de formation ;
- les attestations de réussite aux épreuves de certification des unités capitalisables.

IV / 4 Ce qui est à retenir

Le positionnement est l'une des étapes clés du parcours de formation. Il obéit à une double nécessité :

- la reconnaissance des compétences des stagiaires ;
- la nécessité d'individualiser les parcours de formation.

Les étapes avant l'entrée en formation du stagiaire :



Chapitre V: La formation

V / 1 L'organisation pédagogique

Le cursus de formation respecte le principe de l'alternance sous tutorat pédagogique. Autrement dit la formation se déroule dans plusieurs lieux distincts : l'organisme de formation et la structure d'accueil. La mise en œuvre d'une pédagogie de l'alternance réclame une liaison très étroite entre l'organisme de formation et ses formateurs, la structure d'accueil avec son tuteur et le stagiaire. Dans ce contexte, la structure d'accueil est, comme le centre de formation, l'un des lieux ressources de la construction de la compétence du stagiaire.

Il paraît essentiel :

- de mettre en adéquation les contenus de formation entre l'organisme de formation et la structure d'accueil ;
- de coordonner les actions des différents acteurs de la formation (formateurs et tuteurs) ;
- de donner des repères aux tuteurs pour qu'ils puissent évaluer les acquis du stagiaire en rapport avec le référentiel du métier. Dans certains cas, en fonction des choix pédagogiques retenus, les tuteurs participeront directement à la formation du ou des apprenants. Une formation des tuteurs est donc indispensable. Elle est à la charge de l'organisme de formation. Dans cet objectif, il est à noter la possibilité de financement avec un OPCA (Agefos ou Uniformation) ou un conseil régional.

V / 1.1 Définition et généralités

A partir des référentiels professionnel et de certification, les formateurs définissent en équipe le plan de formation et les contenus prévisionnels de formation afin que le stagiaire puisse développer des compétences dans trois grands champs en interaction dynamique : le champ pédagogique, le champ technique, et le champ relatif à la gestion, l'organisation et la réglementation.

Le plan de formation est constitué d'un ensemble de séquences de formation articulées de façon logique et progressive. Rappelons que cette formation ne correspond pas successivement à la préparation de chaque unité capitalisable selon sa numérotation, que la formation conduisant à une unité capitalisable peut être distribuée dans le temps.

Il s'agit d'un processus guidé par des choix pédagogiques.

Une séquence de formation se caractérise par :

- un objectif opérationnel ;
- des modalités d'acquisition ;
- une stratégie d'évaluation formative ;
- dans un volume horaire défini (variable, estimé, mini, maxi...).

La séquence de formation s'élabore à partir du référentiel professionnel.

Le plan de formation comprend entre autre :

- les volumes horaires pour chaque séquence de formation ;
- la répartition des séquences de formation entre l'organisme de formation et la structure d'accueil ;
- la planification de l'évaluation certificative avec son calendrier prévisionnel et son regroupement d'UC.

V / 1.2 Modalité de formation et de certification : (Exemple de liaison entre l'intitulé des objectifs intermédiaires (OI) et les modalités de certification)

UC1 : être capable de réaliser un projet d'animation en tir sportif quelle que soit la discipline en toute sécurité :

L'exemple pris se situe dans l'OI 1.1 « être capable (EC) de conduire un cycle d'animation, en tir sportif, avec tout public en toute sécurité dans l'enceinte du club ou de la structure ».

Les OI regroupés sont :

- OI 1.1.1 EC d'élaborer un programme de cycle d'apprentissage pour ces publics en toute sécurité
 - ⇒ modalité de certification choisie : dossier sur un cycle de séances en structure d'accueil suivi d'un entretien ;
- OI 1.1.2 EC d'encadrer des situations d'apprentissage en toute sécurité
 - ⇒ modalité de certification choisie : conduite d'une séance collective de tir de découverte ;
- OI 1.1.3 EC d'évaluer les niveaux de pratique
 - ⇒ modalité de certification choisie : conduite d'une séance collective de tir de découverte ;
- OI 1.1.4 EC d'encadrer des formes variées de jeux et de compétitions en toute sécurité
 - ⇒ modalité de certification choisie : conduite d'une séance collective de tir de découverte.

Les grilles d'évaluation doivent permettre aux jurys d'identifier clairement les compétences visées. Les items doivent renvoyer à des comportements observables.

V / 1.3 Les textes de référence :

- Arrêté du 18 avril 2002 ; (organisation du BPJEPS)
- Instruction n° 2-170 JS du 11 octobre 2002 (modalités de mise en oeuvre du BPJEPS)

V / 1.4 Méthodologie/organisation de la formation

V / 1.4.1 Outils de liaison entre l'organisme de formation et la structure d'accueil :

L'élaboration de fiches d'évaluation et de liaison doit permettre une meilleure communication entre les différents acteurs.

Exemples :

- des fiches ou des livrets comme le livret individuel de formation (cf. article 12, titre III de l'arrêté 18 avril 2002) ;
- la liste des séquences de formation ordonnées par domaine ;
- les fiches de séquence de formation (avec les caractéristiques principales) ;
- les fiches navettes, décrivant les travaux à réaliser par le stagiaire et leur suivi par le tuteur, la distribution des séquences de formation réalisées en organisme de formation, les séquences à réaliser en structure et le niveau de maîtrise atteint par le stagiaire (renseigné par le formateur ou le tuteur : non acquis, en cours d'acquisition, acquis) ;
- les fiches de compte rendu d'activité en structure d'accueil et d'évaluation renseignées par le tuteur (retour de la fiche navette).

V / 1.4.2 Le ruban pédagogique

Le ruban, est un support permettant d'avoir une vue globale de la formation. La formation se déroule obligatoirement selon le principe de l'alternance entre la formation en centre et la mise en situation pédagogique dans une structure d'accueil.

Le ruban pédagogique issu du plan de formation comprend :

- les périodes de formation en centre de formation ;
- les périodes de formation en structure d'accueil ;
- les périodes de congés ;
- les dates et lieux des certifications.

V / 1.4.3. Le volume horaire :

La durée totale de formation conseillée est de 170 heures qui se répartissent en :
 100 heures en centre de formation
 70 heures en activité dans une ou des structures d'accueil

Répartition des heures de formation (à raison de 7 heures par jour)

Unités Compétences	Heures	Jours	Total Heures	Total Jours
UC 1	40 heures	5,5 jours	100 heures	15 jours
UC 2	60 heures	9,5 jours		

V / 1.5 Ce qui est à retenir

Pour la mise en œuvre de la formation, il convient :

- d'élaborer les objectifs de formation et les contenus clés permettant au stagiaire de construire sa compétence et de se préparer aux épreuves certificative ;
- d'organiser le ruban pédagogique ;
- de positionner les objectifs de formation sur le ruban pédagogique ;
- de regrouper les objectifs de formation en modules si nécessaire. Cela apporte une cohérence à l'ensemble et donne au stagiaire une lisibilité sur sa formation ;
- de positionner les épreuves certificative ;
- de répartir les objectifs de formation entre le centre de formation et la structure d'alternance. Il convient d'intégrer les outils de communication et de liaison entre le centre et la structure d'alternance.

Les principes de la formation s'appuient sur :

- une conception novatrice de la formation sous forme de séquences de formation hiérarchisées ;
- une entrée par les compétences et non par les connaissances ;
- une alternance organisée entre organisme de formation et structure, importance des outils de liaison (cf. 2.3) ;
- une certification englobant plusieurs UC et plusieurs OI.

V / 2 L'alternance

V / 2.1 Définition et généralité

L'alternance vise clairement à systématiser les liaisons entre les deux pôles de formation (organisme de formation / structure d'accueil) et à organiser la formation à travers une planification rigoureuse et étroitement concertée.

Dans ce cadre, la structure d'accueil est un lieu de formation.

La structure d'accueil et plus particulièrement le tuteur ou le maître d'apprentissage vont donc faire acquérir des savoirs, des savoir-faire et des savoir être. L'organisme de formation quant à lui, doit donc tenir compte et s'appuyer sur les expériences du jeune dans la structure pour valoriser la complémentarité entre les deux lieux de formation.

Les procédures adoptées :

Il faut mettre en œuvre une pédagogie adaptée à l'alternance qui suppose de réellement tenir compte de ce qui est fait en structure dans l'élaboration des contenus de formation. Il faut donc organiser les phases d'alternance et construire des séquences de formation en lien avec le déroulement des activités tel qu'il a été négocié avec les structures d'accueil. Il nécessite un véritable investissement des tuteurs dans la formation et une relation suivie entre la structure d'accueil et l'organisme de formation. Il paraît essentiel que le tuteur ait une connaissance la plus complète possible des objectifs généraux de la formation, mais aussi de sa fonction et des attentes de l'organisme de formation quant à son investissement.

V / 2.2 Texte de référence

- « Loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social du 4 mai 2004 »

V / 2.3 Méthodologie

La fiche navette est l'outil de liaison entre les deux pôles de formation.

V / 2.3.1 Ses objectifs

- échanger les observations entre la structure et l'organisme de formation ;
- aider le stagiaire à établir des liens ;
- l'inciter à la curiosité ;
- le guider dans ses investigations sur le métier qu'il vit.

V / 2.3.2 Sa conception

Conçue à partir des objectifs de formation et des contenus, elle est réalisée par les formateurs et les tuteurs. Une réunion préalable à l'aune de la formation doit clarifier les modes d'intervention entre ces deux partenaires.

V / 2.3.3 Son utilisation

Document remis au stagiaire en début de phase d'alternance. Il est géré en autonomie par le stagiaire et doit faire l'objet d'une exploitation par l'équipe des formateurs. Celle-ci implique au minimum un retour personnalisé avec chaque stagiaire et avec le tuteur. Les formes peuvent varier (entretien d'explicitation, débriefing, etc.).

V / 2.3.4 Ses éléments fondamentaux

De la part du stagiaire :

- l'étude des publics ;
- l'étude de l'environnement ;
- l'étude de la structure ;
- la verbalisation de son expérience ;
- l'analyse des modalités d'évaluation de son action.

De la part du tuteur :

- donne son avis sur l'investissement du stagiaire ;
- donne son avis sur les connaissances acquises ;
- donne son avis sur les compétences acquises ;
- donne son avis sur le transfert des connaissances étudiées ou compétences abordées en centre de formation ;
- suggère des actions de formation.

De la part des formateurs :

- propose des méthodes de travail ;
- propose d'individualiser les contenus ;
- propose des adaptations à la formation par rapport au programme initial.

V / 2.3.5 Exemple de fiche navette

EXEMPLE FICHE NAVETTE N° 1 (STAGIAIRE)

Liaison stagiaire/tuteur/centre

EVALUATION STAGIAIRE : actions en structure d'accueil
période du.....au.....

Date :
Public :

Séance n° :
Activité :

Définir les objectifs de progression :

Mes objectifs de progrès sont-ils atteints ? oui non partiellement

Pourquoi ?

Les temps forts
.....
.....

Raisons de la réussite
.....
.....

Les temps faibles
.....
.....

Pourquoi ? Que faut-il faire pour les améliorer ?
.....
.....

Compétences à acquérir pour la prochaine séance :
.....
.....
.....

Réflexion sur ma formation en centre

Difficultés rencontrées :.....
.....

Suggestions :

EXEMPLE FICHE NAVETTE N° 2 (TUTEUR)

Liaison/tuteur/stagiaire/centre

EVALUATION TUTEUR EN STRUCTURE D'ACCUEIL : période du au

Action d'encadrement en responsabilité : oui non partielle UC N°

Missions principales exercées au cours du trimestre

.....

.....

.....

.....

Les acquisitions et les points forts

.....

...Compétences non acquises :

...Compétences en cours d'acquisition :

...Compétences acquises :

Les difficultés rencontrées et les points faibles à améliorer

.....

.....

.....

.....

Investissement et attitude dans la structure

.....

.....

.....

Assiduité en structure

.....

.....

.....

EXEMPLE FICHE NAVETTE N° 3 (FORMATEUR)

Liaison formateur/stagiaire/tuteur

NOM DU STAGIAIRE :

NOM DU FORMATEUR :

PERIODE CONCERNEE :

Evaluation commentée sur l'investissement du stagiaire dans la formation

.....
.....

Assiduité du stagiaire en formation.....

RESULTAT DES EVALUATIONS UC1

.....
.....

RESULTAT DES EVALUATIONS UC2

.....
.....

Acquisitions réalisées par le stagiaire :

Préciser le domaine ou UC :.....
.....
.....

Difficultés rencontrées par le stagiaire :

Préciser les difficultés rencontrées : :.....
.....
.....

Suggestions :

.....
.....

V / 2.4 Rôle et fonction du stagiaire et du tuteur

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

L'analyse des contraintes de travail :

L'implication du stagiaire dans la structure d'accueil est un élément moteur de la construction de ses compétences. Cela se traduit par une mise en responsabilité progressive.

Par ailleurs, les tâches et responsabilités confiées par la structure d'accueil au stagiaire doivent évoluer et être en cohérence avec les acquisitions en centre de formation. Des contraintes conditionnent fortement l'organisation de l'alternance. Pour qu'il y ait une effective prise de responsabilité, il est indispensable d'analyser les rythmes de travail et de bâtir des rythmes d'alternance en cohérence avec les réalités professionnelles. La nécessaire prise en compte des contraintes professionnelles ne doit pas, pour autant, occulter les contraintes d'ordre pédagogique.

Le projet tutorial :

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

La place de la structure d'accueil et du centre de formation dans le projet :

Les contenus dispensés en centre ou en structure sont différents car il arrive que les conceptions du travail prescrit soient autres que celles du travail réel. Si aucune interface de formation n'est constituée, il s'ensuit une véritable perte de sens par rapport au projet global de formation. Il paraît important de partir des problèmes rencontrés en situation professionnelle pour construire des situations de formation en centre. C'est au travers de l'analyse individuelle ou collective des pratiques professionnelles, de la liaison avec les tuteurs, et des différents outils de suivi que pourra s'effectuer une réelle mise en relation des différentes séquences d'apprentissage.

Les outils liés au projet :

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

V / 2.4.1 Rôle du tuteur

Il est conseillé qu'il soit titulaire au minimum d'un certificat de spécialisation (CS) tir sportif, ou d'un brevet d'Etat d'éducateur sportif (BEES) 1^{er} degré de tir sportif ou d'un diplôme d'Etat de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (DEJEPS) mention tir sportif. Les titulaires du diplôme d'Etat supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (DESJEPS) mention tir sportif ainsi que du professorat de sport peuvent également remplir cette fonction. Par dérogation du Directeur technique national (DTN) de la FFTir, il pourrait être titulaire de diplômes fédéraux, un brevet fédéral d'entraîneur 2^e degré ou un brevet fédéral d'entraîneur 1^{er} degré. Il doit être impliqué dans le milieu professionnel du tir sportif.

Il conviendrait que le tuteur puisse justifier de trois ans d'expérience professionnelle ou bénévole.

Pivot de la pédagogie de l'alternance, le tuteur a un rôle essentiel à plusieurs niveaux :

- il accueille et facilite l'intégration du stagiaire dans le club sportif, l'informe, l'aide, le guide tout au long du contrat et assure le lien avec l'organisme de formation ;
- il coordonne la mise en situation d'animation, lui transmet sa culture du club sportif et évalue l'acquisition de ses compétences professionnelles au cours de son stage au regard des critères du dossier d'habilitation de la formation certificat de spécialisation tir sportif ;
- il lui apporte des éléments de connaissances, de savoir-faire et de savoir être indispensables à la pratique de l'animation de l'activité tir sportif et ceci dans un contexte professionnel particulier ;
- il évalue le parcours de l'apprenant, notamment sa progression, ses acquis et ses manques ;
- à cet effet il propose à l'issue de la période de formation, une évaluation de l'implication du stagiaire ;
- le tuteur remplira le document attestant que le stagiaire a bien suivi le stage conformément au volume d'heures déterminé ;
- il peut participer aux évaluations certificative.

V / 2.4.2 Le stagiaire

Les devoirs du stagiaire :

Le stagiaire respecte le règlement intérieur de l'établissement qui l'accueille. Il se conforme aux directives de son tuteur. Il se doit d'être présent durant la totalité du stage qui constitue une période de formation à part entière.

A cet effet, il doit échanger avec son tuteur afin de :

- maintenir des repères clairs quant aux objectifs de formation ;
- développer les processus d'auto évaluation ;
- réguler son action d'animation ;
- corriger des situations d'animation ;
- d'utiliser les nouvelles pratiques développées par la FFTir.

Les droits du stagiaire :

Le stagiaire est en droit de refuser des missions qui excéderaient le cadre de son stage pédagogique. Il doit pouvoir échanger avec son tuteur afin de préparer et réguler ses interventions.

V / 2.4.3 La position du stagiaire dans la structure d'accueil

Le stagiaire est soumis au règlement intérieur de l'établissement de formation ainsi que des établissements supports (stage en alternance, structure d'accueil). Ce document fait partie des éléments qui doivent lui être remis en début de formation.

Le stagiaire est sous la responsabilité de l'organisme de formation qui doit contracter de son côté une assurance couvrant les risques d'accident, y compris pendant les tests de sélection et les tests d'exigences préalables.

De son côté, le stagiaire doit contracter une assurance personnelle (couverture sociale, responsabilité civile) pour les tests de sélection et le stage de positionnement (couverture sociale, responsabilité civile).

Il est sous la responsabilité de l'organisme de formation :

- pendant la formation et quelque soit le lieu où se déroule la formation ;
- pendant les examens partiels ou finaux ;
- en stage en structure.

Légalement, la date de l'entrée en formation correspond à celle de la délivrance du livret de formation qui suit le stage de positionnement (instruction n ° 02 170 JS du 11 octobre 2002).

V / 2.4.4 La protection des stagiaires en matière de sécurité

L'organisme de formation et la structure d'accueil se doivent d'être exemplaires en matière de sécurité. En particulier le port des équipements individuels de sécurité est obligatoire tant pour les stagiaires que pour les formateurs.

Il est impératif d'être particulièrement vigilant sur le respect des règles et d'avoir une démarche positive et dynamique dans ce domaine.

V / 2.4.5 La responsabilité du stagiaire et de l'organisme de formation

Le stagiaire reste sous la responsabilité du tuteur qui doit lui fournir des instructions précises et assurer une surveillance régulière. La responsabilité du formateur ou du tuteur est toujours engagée. Il ne peut laisser son stagiaire en autonomie complète et se doit de l'encadrer par des consignes, des objectifs définis et des conditions d'exercice précises. En particulier, le niveau de son intervention et son degré d'autonomie devront être en rapport avec le niveau de compétence acquis.

V / 3 Les exigences préalables à la mise en situation pédagogique

V / 3.1 Définition et généralités

Les exigences préalables à la mise en situation pédagogique sont relatives à la protection des pratiquants et des tiers. Le candidat doit y satisfaire pleinement pour prétendre diriger un groupe en toute sécurité.

V / 3.2 Les textes de référence

- Arrêté du 18 avril 2002 article 14

V / 3.3 Méthodologie/organisation

L'organisme de formation vérifie que le candidat possède les exigences préalables lors d'épreuves organisées spécialement à cette fin.

Avant toute mise en situation pédagogique, le candidat doit :

- être capable de rappeler les obligations légales et réglementaires en matière de protection des pratiquants et de tiers ;
- être capable de citer les décisions à prendre immédiatement pour préserver la sécurité des publics en cas d'accident, d'incident ou d'impondérable pouvant induire des problèmes de sécurité ;
- être capable d'aménager l'espace de pratique et l'organisation pédagogique pour évoluer en toute sécurité.

Les capacités correspondantes doivent faire l'objet, a minima, d'une évaluation sous forme d'animation d'une séquence pédagogique. Elle se déroule au centre de formation.

A l'issue de la première semaine de formation en centre, l'organisme de formation organisera une épreuve d'évaluation formative correspondant à une mise en situation pédagogique préalable à l'activité en structure d'accueil.

Cette épreuve consistera dans la conduite d'une séquence d'animation de tir à l'arme rayon lumineux et/ou de tir à bille, ou de tir à 10 m, ou de tir au plateau d'une durée de 30 minutes.

Temps de préparation : 15 minutes permettant au candidat de préparer le matériel et de sécuriser le périmètre destiné à la pratique.

Un entretien de 15 minutes portera sur la gestion de la sécurité.

L'évaluation peut être complétée par les modalités suivantes :

- la situation de vérification pourrait s'appuyer sur l'observation par les candidats d'une séance d'animation reconstituée mettant en jeu des situations à problème. L'objectif étant de pouvoir mesurer la capacité du candidat à repérer ces problèmes et à proposer des corrections ;
- un entretien portant sur la gestion de la sécurité (matériel, pratique, pratiquants) pourrait parfaire le dispositif.

Le livret de formation atteste que le candidat possède les exigences préalables à la mise en situation pédagogique.

V / 4 Ce qui est à retenir

- l'alternance vise clairement à systématiser les liaisons entre les deux pôles de formation ;
- la fiche navette est l'outil de liaison entre les deux pôles de formation ;
- il est conseillé que le tuteur soit titulaire au minimum d'un CS tir sportif, ou d'un BEES 1^{er} degré de tir sportif ou d'un DEJEPS mention « perfectionnement sportif », spécialité « tir sportif », ou par dérogation du DTN de la FFTir, d'un brevet fédéral d'entraîneur 2^e degré ou 1^{er} degré de tir sportif. Il doit être impliqué dans le milieu professionnel du tir sportif et justifier de trois ans d'expérience professionnelle ;
- le stagiaire reste sous la responsabilité du tuteur qui doit lui fournir des instructions précises et assurer une surveillance régulière. La responsabilité du formateur ou du tuteur est toujours engagée ;
- l'organisme de formation vérifie que le candidat possède les exigences préalables à la mise en situation pédagogique à la fin de la première semaine de formation, lors d'épreuves formatives organisées spécialement à cette fin.

V / 5 Description des objectifs d'intégration et leurs déclinaisons possibles en contenus de formation

UC 1 : être capable de réaliser un projet d'animation en tir sportif quelle que soit la discipline en toute sécurité

Les disciplines correspondent aux disciplines d'apprentissage et de découverte : pistolet, carabine, arbalète à 10 m, armes à rayon lumineux, tir à billes, tir sur simulateur ou tir au plateau.

VOLUME HORAIRE CONSEILLE : 40 HEURES

V / 5.1.1 OI 1.1 EC de conduire un cycle d'animation en tir sportif avec tout public en toute sécurité dans l'enceinte du club ou de l'association sportive

OI	Compétence métier « ce que je dois réussir à faire »	Contenu de formation « ce que je dois apprendre et faire pour être compétent lors de la mise en place de la séance »	Certification (chap. 6)
OI 1.1.1 EC d'élaborer un programme de cycle d'apprentissage pour ces publics en toute sécurité	Définir des objectifs adaptés à un contexte et un public Maîtriser les éléments nécessaires à assurer la sécurité	- Situer le contexte - Etablir un constat de départ - Fixer un objectif de cycle ainsi que les objectifs intermédiaires (objectifs de séance) adaptés au public - Construire des séances en sécurité adaptées au public - S'approprier les principes réglementaires pour mettre en place l'activité	Epreuve n° 3
OI 1.1.2 EC d'encadrer des situations d'apprentissage en toute sécurité	Mettre en place une séance d'accueil, de découverte et d'animation	- Apprendre à organiser la prise en charge d'un groupe en toute sécurité et identifier les comportements à risque - Enoncer des objectifs et des consignes - Contrôler le respect des consignes - Observer et évaluer - Mener un bilan	Epreuve n° 1
OI 1.1.3 EC d'évaluer les niveaux de pratique	Utiliser les outils et les critères de l'évaluation	Utiliser les différentes grilles de l'évaluation Mener une évaluation diagnostique et un bilan Connaître les différents niveaux de la progression générale d'apprentissage du tir ainsi que ceux du dispositif Cibles Couleurs	Epreuve n° 1
OI 1.1.4 EC d'encadrer des formes variées de jeux et de compétitions en toute sécurité	Utiliser les différentes formes de mise en situation pédagogique : - faire jouer - faire réussir	Mettre en œuvre les différents exercices ludiques de tir Mettre en œuvre les situations de réussite Adapter les jeux traditionnels à la pratique du tir	Epreuve n° 1

V / 5.1.2 OI 1.2 EC de proposer une animation tir sportif de santé, de bien être, d'entretien corporel et mental en toute sécurité

OI	Compétence métier « ce que je dois réussir à faire »	Contenu de formation « ce que je dois apprendre et faire pour être compétent lors de la mise en place de la séance »	Certification (chap. 6)
OI 1.2.1 EC d'associer l'activité tir sportif au bien être de l'individu en toute sécurité	Proposer en toute sécurité aux différents publics une forme de pratique du tir qui développe les qualités mentales et de bien être	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier les aptitudes générales développées par la pratique du tir et les démarches qui tendent à améliorer la santé et le bien être - Adapter la pratique aux différents publics - Identifier les besoins et les motivations des différents publics - Identifier les aspects anatomophysiologiques liés à la pratique du tir 	Epreuve n° 3
OI 1.2.2 EC d'organiser l'environnement pour une pratique adaptée en toute sécurité	Proposer et mettre en place des situations adaptées au public en toute sécurité	<ul style="list-style-type: none"> - S'approprier l'organisation pédagogique de l'espace et du matériel - Adapter les intensités et les durées de travail aux différents publics - Vérifier la conformité du matériel et son réglage par rapport au public 	Epreuve n° 1

UC 2 : être capable d'encadrer différents types de publics quelle que soit la discipline en tir sportif en toute sécurité

Les disciplines correspondent aux disciplines d'apprentissage et de découverte : pistolet à 10 m et 25 m, carabine à 10 m et 50 m, arbalète à 10 m, tir au rayon lumineux, tir à billes, tir sur simulateur ou tir au plateau

VOLUME HORAIRE CONSEILLE : 60 HEURES

V / 5.1.3 OI 2.1 : EC de préparer des séances en fonction des différents pratiquants

OI	Compétence métier « ce que je dois réussir à faire »	Contenu de formation « ce que je dois apprendre et faire pour être compétent lors de la mise en place de la séance »	Certification (chap. 6)
OI 2.1.1 EC d'utiliser et maintenir les matériels nécessaires à la pratique du tir sportif en bon état de fonctionnement	Manipuler les armes utilisées pour l'apprentissage Assurer la maintenance des armes	<ul style="list-style-type: none"> - Apprendre à manipuler et mettre en œuvre les différents types de matériels utilisés en apprentissage et découverte du tir. - Vérifier l'état de fonctionnement des armes - Vérifier la conformité des munitions - Intervenir sur un incident de tir - Connaître et appliquer en toutes circonstances les règles de sécurité - Connaître la réglementation des armes (détention, transport et stockage) 	Epreuve n° 2
OI 2.1.2 EC de fixer des objectifs adaptés au niveau de chacun	Identifier le niveau de départ Déterminer le niveau d'arrivée	<ul style="list-style-type: none"> - Apprendre à repérer les différents niveaux de pratique - S'approprier les fondamentaux techniques - Définir des objectifs techniques de progression 	Epreuve n° 2
OI 2.1.3 EC de préparer les séances en tenant à jour un cahier de suivi	Concevoir un exercice Concevoir une séance	<ul style="list-style-type: none"> - Connaître les exercices types - Utiliser une grille de préparation de séance - Utiliser un cahier de suivi et de progression 	Epreuve n° 3
OI 2.1.4 EC de communiquer les objectifs et les consignes	Formaliser des objectifs et des consignes	<ul style="list-style-type: none"> - Définir les objectifs généraux et opérationnels - S'adapter aux différents publics en fonction de leurs caractéristiques (catégories, sexes, disciplines). - Prendre en compte les caractéristiques et les demandes des publics 	Epreuve n° 1

V / 5.1.4 OI 2.2 EC d'encadrer techniquement les séances de tir sportif quelle que soit la discipline en toute sécurité

Les disciplines correspondent aux disciplines d'apprentissage et de découverte : pistolet à 10 m et 25 m, carabine à 10 m et 50 m, arbalète à 10 m, tir au rayon lumineux, tir à billes, tir sur simulateur ou tir au plateau

OI	Compétence métier « ce que je dois réussir à faire »	Contenu de formation « ce que je dois apprendre et faire pour être compétent lors de la mise en place de la séance »	Certification (chap. 6)
OI 2.2.1 EC d'apprendre aux pratiquants les modalités de l'échauffement physique sous des formes variées en relation directe avec la pratique sportive du tir en toute sécurité	Conduire un échauffement ludique	<ul style="list-style-type: none"> - Apprendre les différents exercices d'échauffement hors pas de tir - Apprendre les différents exercices d'échauffement au pas de tir - Apprendre les formes ludiques de tir utilisables en échauffement 	Epreuve n° 1
OI 2.2.2 EC de maîtriser les bases techniques de tir sportif en toute sécurité	Mettre en œuvre les fondamentaux techniques des disciplines de découverte et d'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> - Connaître la technique de base du tir - Apprendre la technicité des différentes disciplines de découverte et d'apprentissage 	Epreuve n° 2
OI 2.2.3 EC de démontrer les principaux gestes techniques de l'activité en toute sécurité	Savoir faire une démonstration dans les différentes disciplines d'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> - Apprendre à réaliser les différents éléments de la technique de base. - Apprendre à réaliser les différents éléments de la spécificité des disciplines de découverte et d'apprentissage - Expliquer les éléments de la technique 	Epreuve n° 2
OI 2.2.4 EC de corriger les pratiquants lors des séances d'apprentissage en toute sécurité	Repérer les défauts techniques Repérer les bons gestes Utiliser les ressources pédagogiques pour assurer la correction des gestes Démontrer avec précision la gestuelle technique	<ul style="list-style-type: none"> - Apprendre à utiliser les ressources pédagogiques disponibles - Apprendre à observer - Remplir une grille d'évaluation technique - Démontrer les bonnes et mauvaises attitudes - Connaître les spécificités de sécurité des différentes disciplines de découverte - 	Epreuve n° 1
OI 2.2.5 EC d'utiliser des dispositifs d'évaluation	Organiser une séance de validation de fin de cycle	<ul style="list-style-type: none"> - S'approprier la méthode d'évaluation pour valider un cycle d'apprentissage - Connaître le dispositif Cible Couleur 	Epreuve n° 2

Chapitre VI: La certification

VI / 1 L'évaluation certificative

VI / 1.1 Définition et généralités

L'évaluation certificative permet la délivrance des UC. C'est la seule qui a une valeur réglementaire.

Le référentiel de certification, issu du référentiel professionnel, fixe pour chaque unité capitalisable les compétences professionnelles d'intégration ainsi que les objectifs intermédiaires de premier et second rang.

Pour chaque UC, l'organisme de formation propose :

- un complément au référentiel de certification national comprenant les objectifs intermédiaires de 1^{er} et 2^e rang pour chacune des UC proposées ;
- la spécification des objectifs de troisième ou de quatrième rang qu'il juge nécessaire ;
- les modalités de l'évaluation certificative.

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

Certaines UC peuvent faire l'objet d'une ou plusieurs situations d'évaluation communes si les conditions et les critères d'évaluation permettent de bien identifier les compétences relatives à chaque UC. En particulier l'existence d'une grille séparée d'évaluation par UC.

La grille permet d'apprécier en fonction d'un objectif visé (OI) les compétences métier à partir de critères observables. Elle permet aux jurés de valider ou non (acquis ou non acquis) les différents OI. Certains critères de réussite peuvent apparaître comme absolument incontournables pour prétendre à la certification.

Il est à noter que l'intitulé ne peut pas servir de critère d'évaluation.

- Cette évaluation conditionne la délivrance ou non de chacune des UC composant le diplôme.
- La validité de chaque UC acquise est de 5 ans + 1 an (sur demande motivée).

VI / 1.2 Les textes de référence

- Le référentiel professionnel (annexe I de l'arrêté du 10 août 2005).
- L'organisation des brevets professionnels : « activités physiques pour tous » (BPAPT arrêté du 24 février 2003) ; « loisirs tous publics » (BPLTP arrêté du 24 février 2003) ; « animation culturelle » (BPAC arrêté du 23 juillet 2004).
- Le règlement général du brevet professionnel (décret n° 2001-792 du 31 août 2001).
- La mise en œuvre du BP JEPS (instruction n° 02170 JS du 11 octobre 2002) et plus particulièrement le chapitre 3 : le processus d'évaluation certificative.

VI / 1.3 Exemple de grille d'évaluation pédagogique (épreuve certificative)

FICHE EVALUATION EPREUVE CERTIFICATIVE N° 1 (UC1-UC2)

UC 1 : ETRE CAPABLE DE REALISER UN PROJET D'ANIMATION,
EN TIR SPORTIF QUELLE QUE SOIT LA DISCIPLINE EN TOUTE SECURITE

UC 2 : ETRE CAPABLE D'ENCADRER DIFFERENTS TYPES DE PUBLICS,
QUELLE QUE SOIT LA DISCIPLINE EN TIR SPORTIF EN TOUTE SECURITE

INITIALE <input type="checkbox"/>	OU DE RATTRAPAGE <input type="checkbox"/>
-----------------------------------	---

DATE : LIEU :	HORAIRE :
---------------	-----------

STAGIAIRE	NOM :	PRENOM :	SIGNATURE :
-----------	-------	----------	-------------

JURE 1	NOM :	PRENOM :	SIGNATURE :
JURE 2	NOM :	PRENOM :	SIGNATURE :

DEROULEMENT DE L'EPREUVE : EN CENTRE EN STRUCTURE D'ACCUEIL

- SEANCE COLLECTIVE OU INDIVIDUELLE DE DECOUVERTE DE TIR DANS LA
DISCIPLINE :

(tirage au sort entre les disciplines utilisées en découverte tir)

- TEMPS DE PREPARATION DU MATERIEL ET DE L'ESPACE DE PRATIQUE : 15 MINUTES.
- TEMPS DE CONDUITE DE SEANCE : 30 MINUTES.
- TEMPS D'ENTRETIEN AVEC JURY : 15 MINUTES.

ATTENDUS DU JURY SUR LA CONDUITE DE SEANCE : VOIR LA CAPACITE DU CANDIDAT

- A SECURISER LE PERIMETRE DE LA PRATIQUE,
- A VERIFIER ET METTRE EN ŒUVRE LE MATERIEL D'APPRENTISSAGE,
- A RESPECTER LES REGLES DE SECURITE AU COURS DES MANIPULATIONS D'ARMES,
- A FAIRE APPLIQUER LES REGLES DE SECURITE AVEC UNE PEDAGOGIE DE LA DECOUVERTE,
- A ANIMER LA SEANCE,
- A FAIRE REUSSIR LE PUBLIC.

ATTENDUS DU JURY SUR L'ENTRETIEN : VOIR LA CAPACITE DU CANDIDAT

- A EVALUER SA PRESTATION,
- A INTEGRER LA DIMENSION SECURITE TOUT LE LONG DE LA SEANCE,
- A JUSTIFIER SES CHOIX (MATERIEL, PEDAGOGIE ET EXERCICES) PAR LA SECURITE DES ELEVES.

UC1 : ETRE CAPABLE DE REALISER UN PROJET D'ANIMATION EN TIR SPORTIF QUELLE QUE SOIT LA DISCIPLINE EN TOUTE SECURITE

COMPETENCES EVALUEES

CONDUIRE UN CYCLE D'ANIMATION EN TIR SPORTIF AVEC TOUT PUBLIC EN TOUTE SECURITE DANS L'ENCEINTE DU CLUB OU DE L'ASSOCIATION SPORTIVE	
	Appréciations des jurés
Encadrer des situations d'apprentissage en toute sécurité	
Evaluer les niveaux de pratique	
Encadrer des formes variées de jeux et de compétitions en toute sécurité	
	Résultat
OI 1.1 EC DE CONDUIRE UN CYCLE D'ANIMATION EN TIR SPORTIF AVEC TOUT PUBLIC EN TOUTE SECURITE DANS L'ENCEINTE DU CLUB OU DE L'ASSOCIATION SPORTIVE	Acquis <input type="checkbox"/> Non acquis <input type="checkbox"/>

PROPOSER UNE ANIMATION TIR SPORTIF DE SANTE, DE BIEN ETRE, D'ENTRETIEN CORPOREL ET MENTAL EN TOUTE SECURITE	
	Appréciations des jurés
Organiser l'environnement pour une pratique adaptée en toute sécurité	
	Résultat
OI 1.2 EC PROPOSER UNE ANIMATION TIR SPORTIF DE SANTE, DE BIEN-ETRE, D'ENTRETIEN CORPOREL ET MENTAL EN TOUTE SECURITE	Acquis <input type="checkbox"/> Non acquis <input type="checkbox"/>

**UC2 : ETRE CAPABLE D'ENCADRER DIFFERENTS TYPES DE PUBLICS
QUELLE QUE SOIT LA DISCIPLINE EN TIR SPORTIF EN TOUTE SECURITE**

COMPETENCES EVALUEES

PREPARER DES SEANCES EN FONCTION DES DIFFERENTS PRATIQUANTS	
	Appréciations des jurés
Communiquer les objectifs et les consignes	
	Résultat
OI 2.1 EC PREPARER DES SEANCES EN FONCTION DES DIFFERENTS PRATIQUANTS	Acquis <input type="checkbox"/> Non acquis <input type="checkbox"/>

ENCADRER TECHNIQUEMENT LES SEANCES DE TIR SPORTIF, QUELLE QUE SOIT LA DISCIPLINE, EN TOUTE SECURITE	
	Appréciations des jurés
Corriger les pratiquants lors des séances d'apprentissage en toute sécurité	
	Résultat
OI 2.2 EC ENCADRER TECHNIQUEMENT LES SEANCES DE TIR SPORTIF QUELLE QUE SOIT LA DISCIPLINE EN TOUTE SECURITE	Acquis <input type="checkbox"/> Non acquis <input type="checkbox"/>

OBSERVATION DU TEMPS DE PREPARATION :

BILAN DE LA SEANCE :

BILAN DE L'ENTRETIEN :

CONSEILS ET POINTS A RENFORCER EN CAS D'ECHEC A L'EPREUVE CERTIFICATIVE :

<u>UC1-UC2</u>		
EPREUVE CERTIFICATIVE N° 1	VALIDEE	OUI <input type="checkbox"/>
		NON <input type="checkbox"/>
CETTE EPREUVE CERTIFICATIVE EST VALIDEE A PARTIR DU MOMENT OU LES 4 OI SONT VALIDES.		

NOMS, QUALITES ET SIGNATURES DES JURES

M./Mme.....

M./Mme.....

DECISION DU JURY :

VI/ 1.4 Méthodologie/organisation

Les compétences à certifier sont celles du référentiel de certification du certificat de spécialisation « tir sportif ». Pour construire une situation d'évaluation il faut :

- formuler avec précision la description de la situation ;
- veiller à ce que les consignes soient sans équivoque ;
- préciser ce qui est mis à disposition ;
- déterminer les éléments à caractère éliminatoire ;
- construire une grille d'évaluation avec des critères ;
- prévoir un rattrapage suffisamment espacé dans le temps pour que le candidat acquière les éléments de compétences absents (cf. ruban pédagogique) ;
- les situations pédagogiques doivent être réparties dans le temps.

Le Directeur régional nomme le jury et délivre les diplômes.

Le rôle du jury :

- agréé les situations certificative ;
- détermine la constitution des commissions ;
- valide les résultats individuels ;
- instruit les dossiers de validation d'acquis d'expérience (VAE).

Le jury est composé de : (instruction n° 03-111 JS du 4 juillet 2003)

- 25 % de formateurs ;
- 25 % de cadres techniques de l'Etat ;
- 25 % de représentants des employeurs du secteur professionnel ;
- 25 % de représentants des salariés du secteur professionnel ;

Il est en outre présidé par un fonctionnaire de catégorie A du MSS.

Le jury peut déléguer à des formateurs, des tuteurs, des experts, certaines évaluations. Il désigne alors des commissions mais c'est le jury plénier qui valide les résultats de toutes les évaluations. Par conséquent deux mois avant le début de la formation, l'organisme de formation demande au directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS) la constitution du jury en présentant le processus qu'il a retenu.

L'organisme de formation veillera à une répartition équilibrée et pédagogiquement cohérente (cf. Le ruban pédagogique) des situations d'évaluation certificative.

VI/ 1.5 Ce qui est à retenir

Il s'agit de construire des épreuves de certification permettant l'émergence de compétences professionnelles.

Le révélateur de la compétence est le résultat obtenu dans des situations professionnelles types. Dans l'élaboration du processus de certification (voir le chapitre organisation de la formation) les organismes de formation seront confrontés au choix des compétences à évaluer et aux modalités de ces évaluations (jury - tuteurs - formateurs - structures -- organisme, etc.).

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

VI / 2 La validation des acquis de l'expérience

VI / 2.1 Définition et généralités

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

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

La durée minimale d'activité requise ne peut être inférieure à 36 mois et 2 400 heures. La validation est effectuée par un jury dont la composition garantit la présence de représentants qualifiés de la branche professionnelle. Le jury se prononce sur le dossier constitué par le candidat.

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

Les certifications obtenues par la VAE ne peuvent concerner que des diplômes ou des titres inscrits au répertoire national des certifications professionnelles.

VI / 2.2 Les textes de référence

- Livre IX du code du travail.
- Code de l'éducation.
- Loi 2002 - 73 du 17 janvier 2002.
- Décret n° 2002 - 615 du 26 avril 2002.
- Décret n° 2002 - 795 du 3 mai 2002.

VI / 2.3 Méthodologie/organisation

Conditions d'accès :

- avoir exercé pendant 36 mois et 2 400 heures (conseillées) au moins une activité salariée ou non salariée ou bénévole en rapport direct avec la finalité du diplôme visé ;
- on ne peut présenter qu'une seule demande pour un même diplôme au cours d'une même année civile sur l'ensemble du territoire.

Procédure :

- accueil et information des candidats DRJSCS – DDCS – points relais conseils ;
- le candidat adresse la première partie du dossier à la DRJSCS du lieu de résidence ;
- vérification des 36 mois et 2 400 heures minimum ;
- vérification que la nature des activités réalisées est en rapport avec le diplôme visé ;
- notification de la recevabilité du dossier ;
- accompagnement du candidat qui le sollicite ;
- rédaction de la seconde partie du dossier ;
- dépôt de l'ensemble du dossier (partie 1 et 2) deux mois avant la date du jury ;
- examen du dossier par une commission VAE issue du jury – entretien éventuel ;
- notification au candidat de la décision. Le jury du diplôme sollicité (BP JEPS) valide tout ou partie des unités demandées.

Chaque cas est particulier et tous les candidats devront s'interroger sur la stratégie la plus pertinente entre allégements, VAE et certification.

VI / 2.4 Ce qui est à retenir

Il s'agit de reconnaître que l'activité peut produire des compétences professionnelles en valorisant l'expérience acquise.

La demande de validation des acquis de l'expérience, est une démarche individuelle, il appartiendra au candidat de prendre contact avec les services déconcentrés du MSS (DRJSCS ou DDCS) pour obtenir les informations et les aides possibles.

VI / 3 LES EPREUVES DE CERTIFICATION

VI / 3.1 Epreuve certificative n° 1

Cette épreuve certificative qui prend place dans la première moitié du cursus de formation permet de vérifier la capacité du candidat à conduire une séance d'animation ou de découverte de l'activité tout en assurant la sécurité.

Déroulement de l'épreuve :

Elle peut se dérouler en centre ou en structure d'accueil et prend la forme d'une séance collective ou individuelle de découverte du tir avec un public de débutants soit en tir à 10 m, ou tir à rayon lumineux, ou tir à billes, soit en tir au plateau selon la structure d'accueil du stagiaire.

Temps de préparation : 15 minutes permettant au candidat de préparer le matériel et de sécuriser le périmètre destiné à la pratique.

Durée : 30 minutes de conduite de séance

Entretien : 15 minutes. Cette épreuve sera suivie d'un entretien pour permettre au candidat de justifier sa démarche et de répondre aux questions des examinateurs.

Le candidat est jugé sur sa capacité à :

- *sécuriser le périmètre de la pratique,*
- *vérifier et mettre en œuvre le matériel,*
- *faire les explications et les manipulations d'armes en respectant les règles de sécurité,*
- *utiliser une pédagogie de la découverte tout en faisant appliquer les règles de sécurité,*
- *animer la séance,*
- *faire réussir le public,*

Lors de l'entretien, le candidat est jugé sur sa capacité à :

- *évaluer sa prestation,*
- *à intégrer à tous les instants la dimension sécurité,*
- *à justifier ses choix (matériel, exercices, pédagogie) en raison de la sécurité de ses élèves.*

VI / 3.2 Epreuve certificative n° 2

Cette épreuve certificative, qui prend place dans la deuxième partie du cursus de formation, permet de vérifier les savoirs et savoir-faire du candidat (sécurité et technique) et sa capacité à organiser une validation Cibles Couleurs.

Déroulement de l'épreuve :

Elle se déroule en centre ou en structure d'accueil et prend la forme d'une séance de validation d'un niveau dans le cadre du dispositif Cibles Couleurs.

Durée : 90 minutes comprenant quatre ateliers différents

Atelier n° 1, durée 10 minutes : savoirs et savoir-faire sécurité (arme tirée au sort pistolet ou carabine 10 m). Le candidat doit répondre à des questions sur la sécurité et doit exécuter, en sécurité, les différents gestes de manipulations des armes.

Atelier n° 2, durée 10 minutes : savoirs et savoir-faire techniques de la progression Cibles Couleurs. Le candidat doit réaliser, en sécurité, les démonstrations des différents gestes techniques de la progression Cibles Couleurs (fondamentaux tirés au sort dans les deux armes pistolet et carabine 10 m ou fusil).

Atelier n° 3, durée 20 minutes : capacité à réussir une prestation de tir (discipline optionnelle). Le candidat doit réaliser un tir de compétition sur 20 coups.

Atelier n° 4 : durée 20 minutes : connaissance du dispositif FFTir « Cibles Couleurs ». Le candidat doit remplir un questionnaire de type QCM et questions ouvertes sur le dispositif Cibles Couleurs (QCM labellisation).

Lors des ateliers, le candidat est jugé sur sa capacité à :

- *manipuler les armes d'apprentissage en toute sécurité,*
- *réussir les savoir-faire techniques (Cible jaune, Cible orange ou Cible verte),*
- *atteindre le niveau de réussite exigé (Cible jaune, Cible orange ou Cible verte),*
- *obtenir la labellisation « Cibles Couleurs » : le candidat peut valider jusqu'au niveau vert.*

VI / 3.3 Epreuve certificative n° 3

Cette épreuve certificative qui prend place en fin de cursus de formation permet d'évaluer le candidat sur sa capacité à concevoir et à animer un cycle d'apprentissage de plusieurs séances encadrées en structure d'accueil, mais également à le mettre en œuvre (rapport d'activité).

Déroulement de l'épreuve :

Elle se déroule en centre ou en structure d'accueil et consiste à la présentation d'un rapport suivie d'un entretien. Durée 30 minutes.

Le candidat s'appuie sur un document de huit à quinze pages maximum.

Il est indispensable d'utiliser l'outil informatique pour la présentation. Le document support doit être remis au jury au plus tard une semaine avant l'épreuve.

Le candidat est jugé sur sa capacité à :

- *déterminer le niveau de départ du groupe ou du tireur,*
- *fixer des objectifs généraux et spécifiques de fin de cycle,*
- *tenir compte du contexte et du public,*
- *montrer son intégration du souci de la sécurité,*
- *utiliser la pédagogie de la réussite,*
- *utiliser des formes ludiques de tir sans dévier de l'éthique FFTir,*
- *préparer des séances variées correspondant aux buts recherchés,*
- *tenir un cahier de suivi de son action,*
- *faire un bilan terminal ou valider un niveau d'acquisition.*

Lors de l'entretien, le candidat est jugé sur sa capacité à :

- *évaluer sa prestation,*
- *justifier et argumenter ses choix,*
- *intégrer les valeurs du tir et les qualités mentales et de bien être développées par le tir.*

Texte réglementaire

Arrêté du 4 janvier 2008 portant création du certificat de spécialisation « tir sportif » associé au brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000017854909&fastPos=1&fastReqId=1616944768&categorieLien=cid&oldAction=rechTexte>

Annexes

Glossaire

Action de formation :

Au sens légal, les actions de formation financées par les employeurs se déroulent conformément à un programme. Celui-ci, établi en fonction d'objectifs pédagogiques préalablement déterminés, précise les moyens pédagogiques et d'encadrement mis en œuvre et définit un dispositif permettant de suivre l'exécution de ce programme et d'en vérifier les résultats par l'Association française de normalisation (réf : AFNOR).

Acquis :

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

Pré requis :

Acquis préliminaires nécessaires pour suivre efficacement une formation déterminée. (réf : AFNOR)

Alternance :

Méthode pédagogique qui s'appuie sur une articulation entre des enseignements généraux, professionnels et technologiques, et l'acquisition d'un savoir faire par l'exercice d'une activité professionnelle en relation avec les enseignements reçus.

Ces enseignements et acquisitions se déroulent alternativement en entreprise et en centre de formation (réf : AFNOR).

On définit généralement l'alternance comme une articulation étroite entre des situations de formation (qui s'effectuent en centre de formation) et des situations de travail (qui se déroulent entreprise).

Ou encore comme une succession de périodes de travail et de périodes d'études dans un établissement de formation, l'ensemble permettant de réaliser de manière opératoire les rapports théorie pratique.

Apprentissage :

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

L'apprentissage est dit autodirigé « quand l'apprenant exerce le contrôle et la responsabilité sur le choix des objectifs et des moyens de l'apprentissage » (Spear G.).

La notion d'apprentissage autodirigé ainsi que les conséquences opérationnelles de sa mise en œuvre se développent à partir des modèles du courant humaniste de la formation des personnes (Rogers), des tendances progressistes de l'éducation par projet (Dewey).

Compétences

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

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

« Savoir mobiliser ses connaissances et qualités pour faire face à un problème donné » (Mandon).

« Système de connaissances conceptuelles et procédurales organisées en schémas opératoires et qui permettent l'identification d'une tâche problème et sa résolution par une action efficace (la performance) ». La compétence a un caractère efficace et intégrateur : elle mobilise des connaissances... Elle est évaluable à travers des performances » (Gillet).

« Capacité validée à mobiliser des savoirs acquis de toute nature afin de maîtriser une situation professionnelle dans différentes conditions de réalisation. Ensemble de savoirs de toute nature, de comportements, structuré et mobilisé en fonction d'objectifs dans des situations de travail » (1998 - GARF Groupement des animateurs et responsables de formation en entreprise).

Dispositif de formation :

On définit généralement un dispositif comme la manière dont on agence et organise les divers éléments d'un ensemble. Le dispositif désigne en ce sens le cadre organisé dans lequel se déroule une action de formation. Toute action de formation se développant au sein d'un dispositif donné prend en compte une série de questionnements concernant :

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

Un dispositif de formation se déroule dans le temps à partir du scénario conçu par les formateurs suite à l'analyse de la commande de formation et la prise en compte des besoins de formation.

Evaluation :

« Une démarche d'observation et d'identification des effets de l'enseignement visant à guider les décisions nécessaires au bon fonctionnement de l'école » (Cardinet 1986).

« Processus par lequel on délimite, obtient et fournit des informations utiles permettant de juger des décisions possibles » (Stufflebeam 1980).

« Evaluer, c'est mettre en relation de façon explicite ou implicite un référé (ce qui est constaté ou appréhendé de façon immédiate, ce qui fait l'objet d'une investigation systématique ou d'une mesure) avec un référent (ce qui joue le rôle de normes, ce qui doit être, ce qui est le modèle, l'objectif poursuivi...) » (Lesne 1984).

« Un processus d'évaluation de qualité est un ensemble défini, organisé et contrôlé d'activités appropriées à un contexte d'utilisation, par lesquelles des personnes mandatées

pour le faire, portent à l'aide de procédures qu'elles maîtrisent et en s'appuyant sur des référentiels explicites, un jugement sur des caractéristiques individuelles afin de préparer des décisions de gestion en temps utiles » (Aubret. Gilbert. Pigeyre 1993).

Formation

Filière de formation

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

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

Formation alternée

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

Formation initiale :

C'est l'ensemble des connaissances, des savoirs (à la fois théoriques et pratiques), acquis dans le cadre de dispositifs de formation situés en principe avant l'entrée dans la vie active et professionnelle, avec un statut d'élève ou d'étudiant.

Formation continue

Suite à la formation initiale, la formation continue se propose de développer en continu les connaissances et les savoirs, théoriques, pratiques, méthodologiques, articulés avec l'évolution des compétences personnelles et/ou professionnelles. On peut trouver parfois le terme de formation permanente.

Formation professionnelle continue

Formation ayant pour objet de permettre l'adaptation des travailleurs au changement des techniques et des conditions de travail, de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de la culture et de la qualification professionnelle, et leur contribution au développement culturel, économique et social. (réf : AFNOR)

Individualisation

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

Niveau de formation

Position hiérarchique d'un diplôme, d'un titre homologué ou d'une formation dans une nomenclature (réf : AFNOR).

Objectif

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

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

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

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

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

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

La définition des objectifs décrit en termes clairs un produit terminal qui doit être atteint suite à l'action de formation, ceci dit cette clarification ne dit rien quant aux moyens qui seront mis en œuvre par les stagiaires (processus cognitifs) pour atteindre les objectifs. La définition des objectifs permet au stagiaire de prendre conscience de ce qui est attendu en termes de performances terminales, elle favorise la traduction du programme de formation en termes opérationnels, elle permet d'articuler les compétences, les capacités, et les connaissances, elle fournit des références et des critères pour l'évaluation, elle guide le choix des méthodes, des contenus.

Pré acquis, pré requis

On appelle pré acquis, les acquis qui sont maîtrisés à l'entrée en formation en relation avec l'expérience professionnelle et le parcours de formation du stagiaire. Prendre en compte les acquis de départ est un des objectifs de l'évaluation diagnostique en début de formation permettant de valider les savoirs, savoir-faire déjà là.

On appelle pré requis les capacités et compétences que doit posséder un candidat ou un stagiaire à l'entrée de la formation qu'il désire poursuivre, ces pré-requis étant les conditions initiales de sa réussite ultérieure.

Référentiel du diplôme

Est composé de deux éléments essentiels :

Le référentiel professionnel (ou référentiel d'activités)

Il présente le secteur professionnel concerné par le diplôme (aspects macro économiques, éléments statistiques...) et la description du métier (appellation du métier, objet et contenu généraux du métier, entreprises concernées, situation fonctionnelle et statut professionnel, autonomie et responsabilité des acteurs, évolution professionnelle possible...

La fiche descriptive d'activités (FDA) décrit l'ensemble des activités constitutives du métier.

Ces activités sont souvent libellées par une phrase courte comprenant un verbe d'action, un contexte professionnel... (participer, mettre en œuvre, réaliser, concevoir...).

Le référentiel de certification

Qui comprend l'ensemble des unités qui constituent le diplôme en précisant pour chacune d'entre elles les objectifs visés, objectifs terminaux et objectifs intermédiaires ainsi que les modalités de certification des compétences correspondants à la fiche descriptive d'activités.

Le référentiel de compétences

Il définit les compétences qui sont nécessaires à l'exécution maîtrisée des activités constitutives du métier. La démarche consiste essentiellement à déduire les compétences nécessaires à partir du repérage des activités conduites.

Chaque métier peut être représenté par un système de compétences. Généralement, on exprime les compétences sous la forme d'une phrase courte comprenant un verbe, un complément et la ou les situations associées (par exemple, conduire une réunion bilan, faire un diagnostic des athlètes...).

Unité Capitalisable (UC)

Unité constitutive d'un diplôme, définie par un objectif terminal d'intégration (OTI).

Sigles

AC : Animation Culturelle

AFNOR : Association française de normalisation

ANPE : Agence nationale pour l'emploi

APT : Activités physiques pour tous

BEES : Brevet d'Etat d'éducateur sportif

BPJEPS : Brevets professionnels de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport

CS : Certificat de spécialisation

DDCS : Direction départementale de la cohésion sociale

DEJEPS : Diplôme d'Etat de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport

DESJEPS : Diplôme d'Etat supérieur de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport

DRJSCS : Direction régionale de la Jeunesse et des Sports et de la Cohésion Sociale.

DRTEFP : Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

FDA : Fiche descriptive d'activités

FFTir : Fédération française de tir

ISSF : International Shooting Sport Fédération

LTP : Loisirs tous publics

MSS : ministère de la Santé et des Sports

MSJSVA : ministère de la Santé, de la Jeunesse, des Sports et de la vie associative

OI : Objectif d'intégration

OPCA : Organisme paritaire collecteur agréé

OTI : Objectif terminal d'intégration

PAPD : Participation à l'appel de préparation à la défense

PIF : Parcours individualisé de formation

QCM : Questionnaire à choix multiples

VAE : Validation d'acquis d'expérience