

GUIDE D'ACCOMPAGNEMENT ET D'ÉVALUATION

DES STAGIAIRES BAFA

EN ACCUEIL COLLECTIF DE

MINEURS



Table des matières

I.	Les critères d'évaluation	3
A.	Sur quels éléments s'appuyer pour évaluer ?	3
B.	Quels attendus derrière ces 5 fonctions et 4 aptitudes ?	4
1.	Communication et relationnel	4
2.	Responsabilité et sécurité	5
3.	Approche pédagogique	6
II.	Les conditions à réunir en amont pour accueillir un stagiaire	8
1.	Type et rôle de la structure	8
2.	Le processus de recrutement	8
III.	Préparer l'arrivée du stagiaire dans l'ACM	10
1.	L'environnement professionnel	10
2.	La place et l'intégration d'un stagiaire mineur	10
IV.	Pendant le stage	12
1.	Le rôle du directeur ou de la directrice d'ACM	12
2.	Le rôle de l'équipe d'animation	14
V.	Après le stage	15
VI.	Quels outils sur lesquels s'appuyer pour accompagner et évaluer le ou la stagiaire accueillie ?	18
1.	Proposition de grille d'auto évaluation (annexe 1)	18
2.	Proposition de fiche ressource nouvel animateur (annexe 2)	18
3.	Outil PROTEGE sur la posture de l'animateur (annexe 3)	18



**ACADÉMIE
DE GRENOBLE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Préambule :

Le Service Départemental à la Jeunesse, à l'Engagement et aux Sports d'Isère, ainsi que les membres du jury BAFA (AROEVEN, UFCV, FRANCAS, Ligue de l'Enseignement, Léo Lagrange Grand-Est et CEMEA Auvergne Rhône-Alpes) proposent aux directeurs et directrices d'ACM Isérois un guide d'accompagnement et d'évaluation des stagiaires BAFA.

POUR RAPPELS

Le **projet éducatif**, défini « en accord entre l'organisateur et le responsable du centre de loisirs et autant que possible avec la participation des parents », doit présenter les objectifs éducatifs visés, les modalités générales de fonctionnement du centre et les activités possibles réalisables qui seront proposées aux enfants.

Le **projet pédagogique**, « tenant compte des souhaits et des besoins et des enfants et adolescents » doit être défini par l'équipe d'animation, en référence au projet éducatif.

Le **stage pratique** du BAFA doit être d'une durée d'au moins 14 jours effectifs en deux parties au plus sur le territoire national, il se déroule obligatoirement en séjour de vacances, en accueil de loisirs ou en accueil de scoutisme déclaré auprès d'un SDJES.

Les stagiaires BAFA ne peuvent pas effectuer leur stage pratique au sein d'un accueil de jeunes, d'un séjour court ni d'un séjour spécifique. Ils ne peuvent l'effectuer au sein d'un accueil de loisirs périscolaires déclaré que dans la limite de 6 jours effectifs, soit 12 demi-journées effectives d'au moins 3 heures (en discontinu).

I. Les critères d'évaluation

A. Sur quels éléments s'appuyer pour évaluer ?

Rappel des critères d'évaluation énoncés dans le premier guide – cf. Arrêté du 15 juillet 2015 de l'article 9.

L'arrêté du 15 juillet 2015 fixe les modalités d'organisation des brevets d'aptitude aux fonctions d'animateur et de directeur en accueils collectifs de mineurs, et prévoit en son Titre II :

Article 9

La formation au brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur (BAFA) a pour objectif :

1. De préparer l'animateur à exercer les 5 fonctions suivantes :

- Assurer la sécurité physique et morale des mineurs et en particulier les sensibiliser, dans le cadre de la mise en œuvre d'un projet pédagogique adapté, aux conduites addictives ou aux comportements à risque, notamment ceux liés à la sexualité. La prévention des violences sexistes et sexuelles et du harcèlement est intégrée dans la formation ;
- Participer à l'accueil, la communication et le développement des relations entre les différents acteurs ;
- Participer, au sein d'une équipe, à la mise en œuvre d'un projet pédagogique en cohérence avec le projet éducatif dans le respect du cadre réglementaire des accueils collectifs de mineurs ;
- Encadrer et animer la vie quotidienne et les activités ;
- Accompagner les mineurs dans la réalisation de leurs projets.

2. D'accompagner l'animateur vers le développement de 4 aptitudes lui permettant :

- De transmettre et de faire partager les valeurs de la République, notamment la laïcité et l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- De situer son engagement dans le contexte social, culturel et éducatif ;
- De construire une relation de qualité avec les membres de l'équipe pédagogique et les mineurs, qu'elle soit individuelle ou collective, et de veiller à prévenir toute forme de discrimination notamment sur le fondement de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre ;
- D'apporter, le cas échéant, une réponse adaptée aux situations auxquelles les mineurs sont confrontés.

Article 10

Pour atteindre ces objectifs, la formation est constituée de **trois étapes** alternant théorie et pratique :

- La session de formation générale permet d'acquérir les éléments fondamentaux pour assurer les fonctions précitées ;
- **Le stage pratique en permet la mise en œuvre et l'expérimentation ;**
- La session d'approfondissement ou de qualification permet d'approfondir, de compléter et d'analyser les acquis de formation.

Lorsque les 3 étapes sont effectuées, **à partir des appréciations** le jury départemental **examine le parcours de chaque animateur ou animatrice** en devenir et se prononce sur **la délivrance ou non du Brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur**.

B. Quels attendus derrière ces 5 fonctions et 4 aptitudes ?

Les 5 fonctions et 4 aptitudes explicitées dans l'arrêté du 15 juillet 2015 définissent les fonctions et aptitudes essentielles attendues pour le stagiaire animateur ou animatrice. En conséquence, voici quelques éléments d'analyse permettant de répondre aux attendus de ces fonctions et aptitudes.

1. Communication et relationnel

- Entrer en relation avec les mineurs

La mission première de l'animateur ou de l'animatrice est d'établir une **relation de qualité avec les mineurs qu'il ou elle encadre**. Cela suppose de prendre en compte leurs besoins, leurs envies et de les accompagner dans leurs découvertes et dans la vie collective de l'ACM.

Pour se construire et se développer, cette relation s'appuie dans le quotidien aussi bien à travers les **temps d'activité formels** (activités manuelles, culturelles, sportives, scientifiques, d'expression, etc.) que dans les **moments informels d'échanges** avec les mineurs (déplacements, repas, vie quotidienne, temps calmes, jeux libres...). Cette relation peut être source de questionnement pour un animateur ou une animatrice débutante : comment trouver la juste distance avec les mineurs, comment poser un cadre clair ou faire preuve d'autorité quand cela est nécessaire... C'est pourquoi, il est crucial que l'animateur ou l'animatrice stagiaire puisse s'appuyer sur l'équipe et sur son directeur ou sa directrice pour ajuster sa posture éducative et professionnelle.

Au-delà de la relation individuelle avec les mineurs, l'animateur ou l'animatrice stagiaire joue un rôle essentiel dans la **gestion de la dynamique de groupe**. Il ou elle veille à l'inclusion de chacun en instaurant un cadre sécurisant, propice à l'évolution, aux interactions et aux apprentissages des mineurs au contact des autres.

- Entrer en relation avec son équipe / ses collègues

Il est attendu d'un animateur ou d'une animatrice qu'il ou elle soit capable d'échanger et d'entrer en relation avec son équipe. Cela inclut la communication sur les activités menées, les objectifs pédagogiques, la gestion de la vie quotidienne mais aussi la gestion des difficultés éventuelles pendant son stage pratique. L'animateur ou l'animatrice doit être en mesure de partager régulièrement avec son équipe et avec le directeur ou la directrice de l'accueil des informations sur tout ce qui concerne l'organisation de l'ACM.

- Entrer en relation avec les familles

Les animateurs et animatrices sont des partenaires éducatifs des parents. C'est la raison pour laquelle la relation avec les familles est un aspect du rôle de l'animation notamment dans le partage d'informations sur les enfants accueillis ou sur le partage d'information pour les journées. Pour un ou une stagiaire, **cette interaction peut parfois susciter des questionnements sur sa légitimité à communiquer avec les parents**. L'objectif est de créer une relation de confiance avec les parents, tout en sachant **qu'il ou elle fait partie d'une équipe plus large qui soutient les décisions et les actions prises au sein de la structure**.

- Entrer en relation avec son responsable

Il est requis d'un animateur ou d'une animatrice qu'il ou elle soit à l'écoute pendant les entretiens avec son directeur ou sa directrice. Ces entretiens, essentiels dans le parcours de l'animateur ou de l'animatrice, sont l'occasion pour lui **de faire le point sur son évolution**, ses axes d'amélioration

attendus, ses progrès. Il s'agit des moments idéals pour lui de faire part de ses **doutes et questionnements et de solliciter de l'aide le cas échéant** (posture avec les mineurs, gestion de conflits entre mineurs, projet d'animation, etc.).



2. Responsabilité et sécurité

- **Penser à la sécurité des mineurs dans les activités proposées**

Assurer la sécurité physique et morale des mineurs est un des attendus d'un animateur ou d'une animatrice BAFA. Cela comprend des actions concrètes dans la prise en charge des mineurs au quotidien, que ce soit pendant les activités proposées ou dans les moments de la vie quotidienne, notamment sur la question du respect du rythme des enfants. Cette mission implique également la mise en place de **règles adaptées et comprises par les mineurs**, d'expliquer clairement ces consignes avant chaque activité, et de veiller à ce que le matériel pédagogique soit approprié et utilisé en toute sécurité. **Cela nécessite également de connaître et d'appliquer la réglementation propre aux accueils collectifs de mineurs.**

L'animateur ou l'animatrice doit se positionner comme **adulte de référence**, capable d'offrir un **environnement sécurisé et sécurisant**. Dans une équipe d'animation, il est attendu **qu'il prenne position** s'il n'est pas d'accord avec une décision prise ou une situation mettant en péril la sécurité des mineurs, en exprimant et justifiant son avis, auprès de la structure, de l'équipe d'animation, ou des jeunes.

L'animateur joue également un **rôle éducatif dans la prévention des violences**, qu'elles soient entre enfants (harcèlement, violences physiques, verbales, etc.) ou entre adultes et enfants (violences éducatives, maltraitance, abus d'autorité/de pouvoir, etc.).

- **Prendre en charge la vie quotidienne**

Prendre en charge les moments de vie quotidienne en ACM signifie accompagner les mineurs dans tous les moments d'une journée - du lever au coucher - en dehors des temps d'animations prévus dans le programme d'activités de l'ACM : lever et accueil du matin, repas, accompagnement à la toilette, suivi sanitaire, rangement des chambres et des espaces collectifs, gestion du linge, accueil du soir et accompagnement au coucher, gestion du téléphone portable, gestion de l'argent de poche, etc.

Tout en maintenant la sécurité et le bien-être des enfants, cela constitue une mission attendue d'un animateur. Ce sont bien souvent lors de ces moments que les conflits ou des comportements plus difficiles à gérer apparaissent dans les groupes, notamment en fin de journée lorsque la fatigue se fait ressentir.

L'animateur ou l'animatrice adopte une posture bienveillante et accompagnatrice des mineurs avec un souci constant de respect de leur rythme, de leur autonomie et de leur intimité. Il ne fait pas "à la place de", mais cherche à "faire avec" le mineur : cela signifie l'encourager, le guider, valoriser ses initiatives, tout en se montrant disponible et attentif. Ce positionnement du "faire avec" permet d'instaurer un cadre rassurant aux mineurs tout en les responsabilisant progressivement. Ces temps du quotidien deviennent des opportunités pour créer du lien et repérer les besoins spécifiques de chacun.

3. Approche pédagogique

- **Être capable de s'auto analyser**

Il est attendu que le ou la stagiaire fasse preuve d'une **évolution / progression** entre le premier et le dernier jour de son stage. Pour y parvenir, il ou elle doit être capable de prendre du recul sur ses actions, sa posture professionnelle et son expérience, en démontrant une capacité d'auto-analyse. Ces éléments peuvent apparaître dans le carnet de suivi du stagiaire.

Il est également attendu que le ou la stagiaire sache **demander de l'aide** lorsqu'il en ressent le besoin, afin de progresser et d'améliorer ses compétences. Enfin, le stagiaire doit être capable de gérer son propre **rythme de vie** (la gestion de sa fatigue, des déplacements, etc.) en adéquation avec le **rythme de travail imposé**, afin d'**assumer les responsabilités liées à ses missions**.



- **Comprendre son rôle éducatif en tant qu'animateur / animatrice**

Pour un stagiaire, qui apprend à se positionner en tant qu'animateur dans un ACM, il est essentiel qu'il comprenne qu'il n'est pas là uniquement pour encadrer les enfants, mais aussi pour **jouer un rôle actif et éducatif dans leur développement**, en veillant à ce que ses activités proposées comportent une dimension éducative et présentent un intérêt pédagogique.



ACADÉMIE
DE GRENOBLE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Le fait de comprendre que l'animateur ou l'animatrice a un rôle éducatif à jouer va au-delà de la proposition d'activités ou de la surveillance des enfants. Il est donc attendu d'un animateur ou d'une animatrice qu'il réussisse à **participer pleinement au projet de l'ACM** en proposant, à titre exhaustif, des animations en lien avec le projet pédagogique de la structure et qu'il sache adapter et anticiper ses activités selon le contexte (taille du groupe, météo, moyens, etc.)

Les différentes familles d'activités dans lesquelles l'animateur ou l'animatrice peut puiser comprennent, entre autres, les activités physiques et sportives, les activités manuelles et d'expression artistique, les activités scientifiques et techniques, les grands jeux et veillées, etc.

II. Les conditions à réunir en amont pour accueillir un stagiaire

1. Type et rôle de la structure

Au cours de son parcours de formation, le stagiaire découvrira différents types d'ACM aux organisations multiples, aux intentions pédagogiques et éducatives variées, aux partenariats divers.

Le directeur ou la directrice a la responsabilité de présenter de manière détaillée le contexte de la structure d'accueil au stagiaire. Cette présentation permet au stagiaire de comprendre l'environnement qu'il s'apprête à rejoindre.

Il est essentiel que le stagiaire assimile le mode de fonctionnement de l'équipe et l'articulation des rôles de chacun : directeur, directeur adjoint (le cas échéant), animateurs, assistant sanitaire, agents de restauration, agents d'entretien. Le stagiaire sera amené à les côtoyer et à les solliciter chacun dans le cadre de leur responsabilité respectives.

Dans le cas d'un stage pratique en accueil périscolaire, l'environnement du stagiaire est élargi jusqu'aux acteurs de l'éducation nationale : professeure des écoles, accompagnant des élèves en situation de handicap (AESH), agent territorial spécialisé des écoles maternelles (ATSEM).

Il convient également de présenter l'organisation de la vie collective au stagiaire : repas, activité, temps de repos, etc. Eventuellement, le fonctionnement des inscriptions/ facturation, règlement intérieur, relation avec les familles, etc.

2. Le processus de recrutement

À l'occasion du processus de recrutement, qu'il se formalise ou non par un entretien d'embauche, il est fortement conseillé de s'intéresser aux **appétences du stagiaire** et à ses **besoins particuliers**. Cet intérêt aux besoins particuliers des stagiaires permet d'éviter tout éventuel conflit ou difficulté pendant le stage pratique. Il s'agit de donner l'opportunité au stagiaire de pouvoir **parler de ses difficultés et ses spécificités à l'équipe ou au directeur ou à la directrice s'il le souhaite**. Au besoin, il pourra en faire part à l'équipe d'animation.

Afin de tenir compte des compétences et des capacités du stagiaire ayant des besoins spécifiques, il est possible de créer **une fiche ressource** pour que le stagiaire puisse s'exprimer librement. Une proposition de cet outil est disponible en annexe 2 de ce guide. Il s'agit d'un outil recommandé par le Pôle Ressource Handicap Enfance Jeunesse de l'Isère (<https://prheji.fr/>)

L'entretien préalable permet également de clarifier le rôle du stagiaire et les attentes spécifiques : quelles seront ses missions ? Comment sera-t-il accompagné ? Quels objectifs à atteindre ? En quoi il contribue à l'équipe ?

L'entretien le moment idéal pour remettre la grille d'évaluation à l'avance pour que le stagiaire sache comment il sera évalué. Il convient également d'explicitier cette grille d'évaluation ainsi que le vocabulaire utilisé (projet d'animation, projet pédagogique, projet éducatif, Projet éducatif de territoire le cas échéant, etc.).

Si les conditions le permettent, il est souhaitable d'organiser une visite des locaux durant laquelle le stagiaire sera présenté à l'ensemble de l'équipe. Le cas échéant, un trombinoscope de l'équipe peut être partagé. Il convient donc de ne pas parachuter le stagiaire dans l'équipe le premier jour de son stage et de porter une grande attention à ses conditions d'accueil.

N.B : Étant donné la recrudescence des demandes de régularisation de déclaration de stagiaires BAFA il convient de s'assurer **dès le premier jour de l'accueil que votre équipe d'encadrement est correctement déclarée et que vos stagiaires sont correctement qualifiés.**



III. Préparer l'arrivée du stagiaire dans l'ACM

1. L'environnement professionnel

- **Présenter le stagiaire à l'équipe d'animation**

L'introduction du stagiaire à l'équipe doit être réalisée par le directeur ou la directrice. Il est essentiel **de valoriser la plus-value que l'animateur stagiaire** peut apporter avant même son arrivée, en mettant en avant son nouveau regard sur l'ACM, ses compétences spécifiques et sa motivation. Une présentation de l'équipe lors d'une réunion permet d'intégrer le stagiaire.

Il est également essentiel de lui faire découvrir l'ensemble de l'ACM, en incluant les autres employés, les animateurs permanents, ou non. Enfin, il convient de laisser de **l'espace au stagiaire pour participer aux décisions de l'équipe**, afin qu'il se sente impliqué et valorisé.

Le premier jour de stage de l'animateur est également l'occasion, pour le directeur ou la directrice, de présenter le nouvel animateur aux enfants et aux familles.

- **Présenter le planning du stage pratique, le cadre de travail et l'organisation** (horaires, missions, durée, temps de travail, temps de repos etc.).

L'animation volontaire représente souvent le premier emploi des jeunes, que ce soit comme job d'été ou première expérience professionnelle. Dans le cadre d'un contrat d'Engagement Educatif (CEE), il est essentiel d'accompagner les stagiaires dans la compréhension de ce type de contrat, en particulier lorsqu'il s'agit de leur premier emploi saisonnier.

Cela implique de les rassurer sur les aspects administratifs : expliquer le contrat, présenter le planning de travail, clarifier les modalités de rémunération et les droits liés au temps de travail et au repos, etc.

L'élaboration d'un planning de suivi adapté permettra de les accompagner tout au long de leur prise de poste.

- **S'outiller pour évaluer le stagiaire**

L'organisation de l'arrivée du stagiaire implique également la **mise en place de son accompagnement** : qui sera responsable de son suivi, à quel moment, de quelle manière et avec quelle fréquence ? Au-delà des outils proposés en annexes de ce guide, il est également important de proposer une grille d'auto-évaluation, reprenant les différentes fonctions de l'animateur ou animatrice BAFA, pour permettre au stagiaire de suivre sa propre progression.

2. La place et l'intégration d'un stagiaire mineur

- **Des recommandations non exhaustives**

Le comité de filière animation a publié, en mai 2023, des bonnes pratiques d'intégration des stagiaires BAFA dans les équipes d'animation.

En voici des recommandations clés :

Il peut être proposé, en priorité aux animateurs mineurs, **d'organiser des stages d'observations d'une demi-journée à une journée maximum**, avant leur entrée en formation BAFA. Facultatif, ce stage d'observation en ACM, à proximité du domicile du jeune, permettrait à ce dernier de confirmer sa

propre motivation à passer le BAFA. Pour garantir les bonnes conditions de ces sessions, **ces jeunes seraient déclarés via le service des télé-procédure « TAM » et encadrés par un titulaire de l'équipe d'animation.**

Il est également fortement recommandé de **présenter le parcours d'accueil et d'accompagnement des stagiaires BAFA mineurs dans les projets éducatifs des organisateurs d'ACM** et projets pédagogiques des directeurs et directrices et de leur équipe, en mettant en avant les bénéfices que représentent pour elles l'intégration de jeunes stagiaires dans les équipes d'animation. **Il convient de rappeler que les stagiaires sont membres à part entière des équipes d'animation mais ne peuvent pas se voir confier les mêmes missions que les animateurs titulaires.**

Afin de permettre aux jeunes animateurs d'adopter rapidement une posture d'encadrement vis-à-vis des mineurs dont ils ont la responsabilité, il est recommandé aux directeurs et directrices d'ACM de **veiller à garantir des écarts d'âge avec les mineurs** suffisants pour ne pas risquer de les mettre en difficulté, ces écarts étant à évaluer par les directeurs et directrices en fonction de la maturité et des capacités propres de chaque stagiaire.



IV. Pendant le stage

Pendant le stage, différents temps sont indispensables pour accompagner et évaluer le stagiaire dans les meilleures conditions. Il est fortement recommandé de consacrer, à minima, **trois temps d'entretien au stagiaire pendant la durée de son stage** (et non pas une seule fois le dernier jour du stage pratique !). Ces temps permettront au stagiaire et au directeur ou à la directrice de formuler et définir ensemble des objectifs de stage qui prennent en compte les fonctions, aptitudes, appétences et besoins particuliers du ou de la stagiaire. Ces temps permettront au stagiaire de se sentir pleinement impliqué, intégré et accompagné par le directeur ou la directrice.

Pour rappel, **le stagiaire n'est pas chargé de gérer les difficultés au sein de l'ACM**. Par exemple, il ne doit pas être responsable des enfants rencontrant des difficultés particulières ou ayant des besoins spécifiques. En effet, **le stagiaire ne doit pas être considéré comme un animateur diplômé et ne doit pas être mis en charge de responsabilités qui dépassent son niveau de formation et d'expérience**. Il **n'est pas recommandé de laisser le stagiaire encadrer un groupe seul dès le début du stage**, notamment pour lui permettre de s'adapter progressivement aux exigences de la fonction **sous la supervision d'un animateur expérimenté** mais également pour assurer la sécurité des mineurs accueillis.

Il est très fortement déconseillé de constituer un groupe uniquement d'animateurs ou animatrices stagiaires et sans expérience.



1. Le rôle du directeur ou de la directrice d'ACM

Le rôle du directeur ou de la directrice d'ACM dans l'accompagnement d'un stagiaire est essentiel, car il ou elle occupe une position clé à la fois d'observateur, de formateur, et de garant des bonnes pratiques professionnelles. **Le directeur ou la directrice est le premier concerné dans l'accompagnement du stagiaire BAFA accueilli.**

Voici les éléments clés de la posture à adopter :

- **Observer le stagiaire pour faire des retours constructifs**

Le directeur doit **observer le stagiaire**, repérer ses **difficultés** et ses **réussites** pour ajuster son accompagnement. Des retours réguliers et constructifs sont indispensables pour valoriser le ou la stagiaire, ses compétences, son évolution, et lui indiquer, avec clarté, les axes d'amélioration attendus.

Il est recommandé que le directeur ou la directrice prenne **connaissance du certificat de formation générale du stagiaire accueilli et/ou du certificat de stage pratique 1, le cas échéant**. Ces éléments permettent au directeur ou la directrice d'adapter son accompagnement, selon les informations reçues dans les certificats, évitant ainsi un accompagnement « stéréotypé » basé sur schémas préconçus, et assurer donc un **accompagnement personnalisé** du ou de la stagiaire.

- **Se positionner comme personne ressource et disponible**

Le directeur ou la directrice doit être une **personne ressource** et **se montrer disponible** pour répondre aux questions du stagiaire et l'aider dans ses missions. Il doit être à l'écoute de ses besoins et lui proposer des solutions adaptées. Il doit donc rappeler au stagiaire que **l'accompagnement fait partie de ses missions du directeur ou de directrice** et que le stagiaire peut le solliciter en cas de doute, difficulté. Le directeur ou la directrice doit donner l'opportunité au stagiaire de s'exprimer.

Il importe en début de stage que les attentes du directeur ou de la directrice soient clairement formulées.

Le directeur ou la directrice doit donc prendre connaissance des besoins spécifiques du stagiaire. (Cf. Proposition de fiche ressource nouvel animateur en annexe 2)

- **Encourager l'autonomie du stagiaire**

Il est important de laisser de la place au stagiaire pour qu'il prenne des initiatives tout en étant supervisé. Le « **droit à apprendre** » (sans laisser l'échec arriver), dans un cadre sécurisé, est essentiel pour permettre l'apprentissage. **Les stagiaires doivent demeurer considérés comme étant en formation, dans le cadre d'un parcours.**

Un directeur ou une directrice trop protecteur ou trop contrôlant risque de bloquer l'autonomie du stagiaire et d'entraver sa prise en responsabilités, et à l'inverse, une posture en retrait du directeur ou de la directrice serait contreproductive.

- **Cohérence avec le projet pédagogique**

Le directeur ou la directrice veille à ce que les activités proposées soient en accord avec le projet pédagogique et les valeurs éducatives de l'ACM. **Il est fortement recommandé d'impliquer le ou la stagiaire dans la rédaction du projet pédagogique.** Dans le cas où cela ne serait pas possible, il est indispensable de prendre un temps spécifique pour présenter le projet pédagogique au ou à la stagiaire afin de lui présenter **ses intentions pédagogiques.**

Ne pas impliquer le stagiaire dans les différents temps de préparation est un facteur de risque dans le possible manque d'implication du ou de la stagiaire.

- **Accompagnement méthodologique**

Le directeur doit proposer des outils ainsi que des méthodes pour que le stagiaire puisse préparer au mieux ses animations dont il a la responsabilité et être en capacité de gérer son groupe. Il doit donner les **moyens humains et matériels** au stagiaire pour la réussite de son stage.

Le directeur ou la directrice est garant du cadre réglementaire. Il doit donc s'assurer que ce cadre est respecté pour que le stagiaire vive au mieux son stage pratique.

Il peut, par exemple, orienter le stagiaire vers des modules de formation continue du plan de formation du SDJES (sdjes38-jsva-formation@ac-grenoble.fr). Le directeur ou la directrice lui-même peut bénéficier d'une formation sur l'accompagnement des stagiaires BAFA, proposée par le SDJES.

2. Le rôle de l'équipe d'animation

Un « binôme » ayant de l'expérience dans l'animation peut être identifié par le directeur ou la directrice. Le cas échéant, **les missions, responsabilités, attentes et rôles doivent être clarifiés en amont avec le directeur ou la directrice. Attention, il ne convient pas de déléguer l'ensemble des responsabilités au « binôme », qui incombent au directeur ou à la directrice de l'ACM !**

Le directeur ou la directrice reste le référent principal du stagiaire. Il est seul responsable de la mise en place des temps de suivi, de l'évaluation du stage pratique du ou de la stagiaire et du suivi du parcours de formation de ou de la stagiaire.

Le « binôme » n'a pas de rôle hiérarchique mais une fonction d'accompagnant « de terrain », en soutien au stagiaire pour réfléchir sur sa posture, progresser dans ses pratiques, prendre du recul. Il est donc un appui dans le quotidien du stagiaire.

Ainsi, avant d'identifier un « binôme » il convient de se poser les questions suivantes : comment introduire le binôme ? Quelle plus- valeur pour l'accompagnement du stagiaire ? Quel partage de responsabilités ?

Identifier une tierce personne dans le suivi du stagiaire offre la possibilité au stagiaire de bénéficier d'un accompagnement complémentaire, lui permettant d'enrichir son parcours de formation avec un regard extérieur, sans lien hiérarchique direct.



V. Après le stage

- **Rédaction de l'appréciation de stage pratique et déclaration sur TAM.**

Vous pouvez vous référer au guide intitulé « *Guide de rédaction des appréciations de stage pratique* ».

- **L'après vacances, rappels à la loi sur le droit à l'image.**

Tout au long du stage pratique du stagiaire, il convient donc de rappeler quelques règles principales que le stagiaire doit prendre en compte.

L'utilisation des photos prises dans le cadre d'activités organisées par des ACM est régie par plusieurs principes légaux en France, principalement liés au respect de la vie privée et à la protection des mineurs. Ces règles visent à protéger les droits des enfants et des familles tout en encadrant l'usage des images prises dans ces contextes.

Le droit à l'image s'appuie principalement et indirectement sur l'article 9 du Code civil « Chacun a droit au respect de sa vie privée ». Le droit à l'image est un droit exclusif que chacun a sur son image et l'utilisation qui en est faite. Avant utilisation de l'image d'un mineur, l'autorisation des parents (ou du responsable légal) doit obligatoirement être obtenue par écrit, il s'agit d'une responsabilité de l'organisateur. Le **droit à la voix** vient compléter le droit à l'image pour protéger l'identité des personnes, notamment des mineurs, dans les enregistrements sonores. Cela signifie qu'aucune diffusion de la voix d'un mineur dans le cadre d'un ACM (par exemple dans un enregistrement audio, une vidéo ou un podcast) ne peut se faire sans son autorisation, ou celle de son représentant légal s'il est mineur.

Le **harcèlement moral** via internet (mails, réseaux sociaux, etc.) est un délit, c'est une forme aggravée de harcèlement moral puni par l'article 222-33-2-2-4°34 du code pénal.

- **Violences Sexistes et Sexuelles**

Les enfants et les adolescents (filles et garçons) de tout âge, de tout milieu social, peuvent être victimes de violences sexuelles et sexistes. Ces violences peuvent être commises par des enfants, des adolescents ou des adultes, femmes et hommes. Si elles ont le plus souvent lieu au domicile de l'enfant, elles peuvent survenir aussi dans les lieux accueillant habituellement des mineurs comme les ACM.

Différentes ressources en ligne permettent de prévenir et mieux traiter les questions liées à la sexualité des enfants et des adolescents, notamment le guide d'accompagnement à la vie relationnelle, affective et sexuelle - Éducation à la sexualité et prévention des violences sexuelles. Ce guide est à destination des animateurs et animatrices et des éducateurs et éducatrices sportifs.

<https://www.jeunes.gouv.fr/ressources-et-outils-pour-lutter-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles-2296>

- **De la filière de l'animation volontaire à la filière de l'animation professionnelle**

En s'engageant dans un stage pratique dans le cadre de son BAFA, le stagiaire entre dans ce qu'on appelle « **la filière de l'animation** ». Une filière qui s'est professionnalisée et structurée au fil des années. Cette filière est fondée sur le courant de pensée de l'éducation populaire dans lequel elle puise ses racines, avec des valeurs telles que le **respect de la diversité, le développement et l'émancipation personnel des jeunes et l'apprentissage des pairs**.

Aujourd'hui, la professionnalisation de cette filière permet de salarier des animateurs et animatrices permanents dans des structures. Ainsi, au-delà des diplômes d'animation volontaires tels que le BAFA ou le BAFD, il est souhaitable que le directeur ou la directrice puisse présenter les diplômes de l'animation professionnelle, tels que:

-Le CQP : Les CQP sont des diplômes spécifiques à certaines activités ou métiers dans le secteur de l'animation. Par exemple, le CQP " Animateur de loisirs tous publics " est un certificat qui permet de travailler auprès de différents types de publics (enfants, adolescents, adultes, personnes âgées, etc.) sans forcément avoir un diplôme de niveau supérieur comme le BPJEPS.

-CPJEPS AAVQ SLAS : Le certificat professionnel de la jeunesse et l'éducation populaire et du sport, est un diplôme de niveau 3 qui prépare à des fonctions dans l'animation d'activités physiques, socioéducative et culturelle, portant des cycles d'activités et des actions de vie quotidienne. Ce diplôme permet de travailler dans différents secteurs de l'animation (accueils périscolaires, accueils collectifs de mineurs, EHPAD, structures culturelles ou, environnement, etc.)

-Le BPJEPS ASEC : Le BPJEPS est un diplôme de niveau 4 (équivalent au Bac) qui prépare à des fonctions dans l'animation socioéducative et culturelle, portant des projets d'animation dans la durée. Ce diplôme permet de travailler dans différents secteurs de l'animation (accueils collectifs de mineurs, EHPAD, structures culturelles ou, environnement, etc.)

-Le DEJEPS ASEC est un diplôme de niveau 5 (équivalent Bac+2) destiné aux professionnels de l'animation souhaitant occuper des postes de coordination de projets dans une visée d'éducation populaire. Ce diplôme permet de travailler dans différentes structures de l'animation, du sport ou du travail social, qu'elles relèvent du secteur associatif, de la fonction publique territoriale ou hospitalière. L'accompagnement d'équipes de professionnels et/ou de bénévoles, le travail étroit avec des partenaires, la maîtrise financière des projets sont notamment des compétences développées.

-Le DESJEPS ASECS est un diplôme de niveau 6 (équivalent Bac+3) qui prépare aux fonctions de direction de structure du champ de l'animation et du sport inscrite dans une démarche d'éducation populaire. Dans la fonction publique territoriale, le DESJEPS pilote un service, un centre social. L'accompagnement des élus à la prise de décisions stratégiques dans ses dimensions RH, finances et développement de la structure sont notamment des compétences développées.

Les CPJEPS, BPJEPS, DEJEPS et DESJEPS peuvent s'obtenir par la voie de la Validation des Acquis de l'expérience. Voici le lien pour accéder à plus d'informations : <https://www.ac-lyon.fr/la-vae-dans-le-champ-du-sport-et-de-l-education-populaire-123280>

- **Vers d'autres engagements**

D'autres possibilités d'engagement peuvent être présentées à l'animateur et à l'animatrice pendant son stage pratique : service civique, service national universel, bénévolat, volontariat à l'étranger, etc.

A titre informatif et non exhaustif, voici des liens vers lesquels le stagiaire peut s'orienter :



ACADÉMIE
DE GRENOBLE

Liberté
Égalité
Fraternité

- https://www.service-civique.gouv.fr/?utm_source=dentsu_google&utm_medium=cpc&utm_campaign=2025-02-01-Recruter-SEA-ASC-FilRouge_SportDSA_Textuelle-614296&gclid=aw.ds&gad_source=1&gclid=EAlaIQobChMIp93ArtvrjAMVKjkGAB2TXgWMEAAYASAAEglah D BwE
- <https://www.decouvrirlemonde.jeunes.gouv.fr/trouve-ton-programme>
- <https://www.snu.gouv.fr/>
- <https://www.jeuxaider.gouv.fr/>

Les structures labélisées Information Jeunesse (IJ) par l'Etat peuvent être les premières portes d'entrée pour orienter les jeunes vers d'autres engagements. Elles peuvent également être une ressource pour accompagner les jeunes dans la recherche de stages pratiques et les orienter vers des projets professionnels dans le champ de l'animation.

La liste des structures Iséroises labélisées Information jeunesse est disponible via ce lien : <https://info-jeunes.fr/annuaire/?territoire=isere>



Label
Information
Jeunesse

info ISÈRE
Jeunes
EXPLORER LES POSSIBLES

 RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

VI. Quels outils sur lesquels s'appuyer pour accompagner et évaluer le ou la stagiaire accueilli(e) ?

Différents outils sont proposés pour vous accompagner dans l'évaluation des stagiaires. Il s'agit de propositions opérationnelles indicatives. En effet, de nombreux outils sont déjà utilisés par chacun des ACM du département.

1. Proposition de grille d'auto évaluation (annexe 1)

Il est recommandé de remplir la grille au début, au milieu et à la fin du stage, pour pouvoir voir les améliorations et ce qu'il reste à travailler.

2. Proposition de fiche ressource nouvel animateur (annexe 2)

Différentes questions peuvent être transmises à l'animateur recruté ou à l'animatrice recrutée par l'organisateur. Il s'agit d'un outil recommandé par le PRHEJI, initialement conçu pour les nouveaux enfants arrivant en ACM, et décliné ici pour les nouveaux membres de l'équipe d'animation. Cet outil a pour objectif de mieux connaître les animateurs et animatrices afin de favoriser leur intégration et d'adapter au mieux l'accompagnement proposé.

3. Outil PROTEGE sur la posture de l'animateur (annexe 3)

L'acrostiche PROTEGE et ses 7 règles aident les animateurs à trouver leur place, pour qu'en leur présence les enfants et les adolescents se développent à leur rythme, en toute sécurité affective, psychique et physique.



Pour rappels :

Pour favoriser ou bien soutenir l'accueil des stagiaires avec des besoins spécifiques et/ou en situation de handicap, voici l'annuaire ressource pour les contacts à solliciter :

- **Pôle Ressource Handicap Enfance Jeunesse de l'Isère (PRHEJI)** : enfance-jeunesse@prheji.fr
- **Service Départemental à la Jeunesse à l'Engagement et aux Sports de l'Isère (SDJES38)** : sdjes38-bafa@ac-grenoble.fr

Pour toute question en lien avec le droit du travail, vous pouvez solliciter :

- **Le service renseignement de la Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités de l'Isère (DEETS 38)**

Pour contacter le service de renseignement en droit du travail de la DDETS plusieurs possibilités s'offrent aux demandeurs :

- Par téléphone en appelant le N° unique **0806000126** aux heures d'ouverture (prix d'un appel local)
- En prenant RDV en ligne sur le site de la DREETS ARA (cf. lien ci-après)
- En posant directement vos questions en ligne (sur le même site).

<https://auvergne-rhone-alpes.dreets.gouv.fr/Vos-interlocuteurs-en-droit-du-travail>

En cliquant sur le département de l'Isère vous pourrez connaître les heures d'ouverture au public de la DDETS.

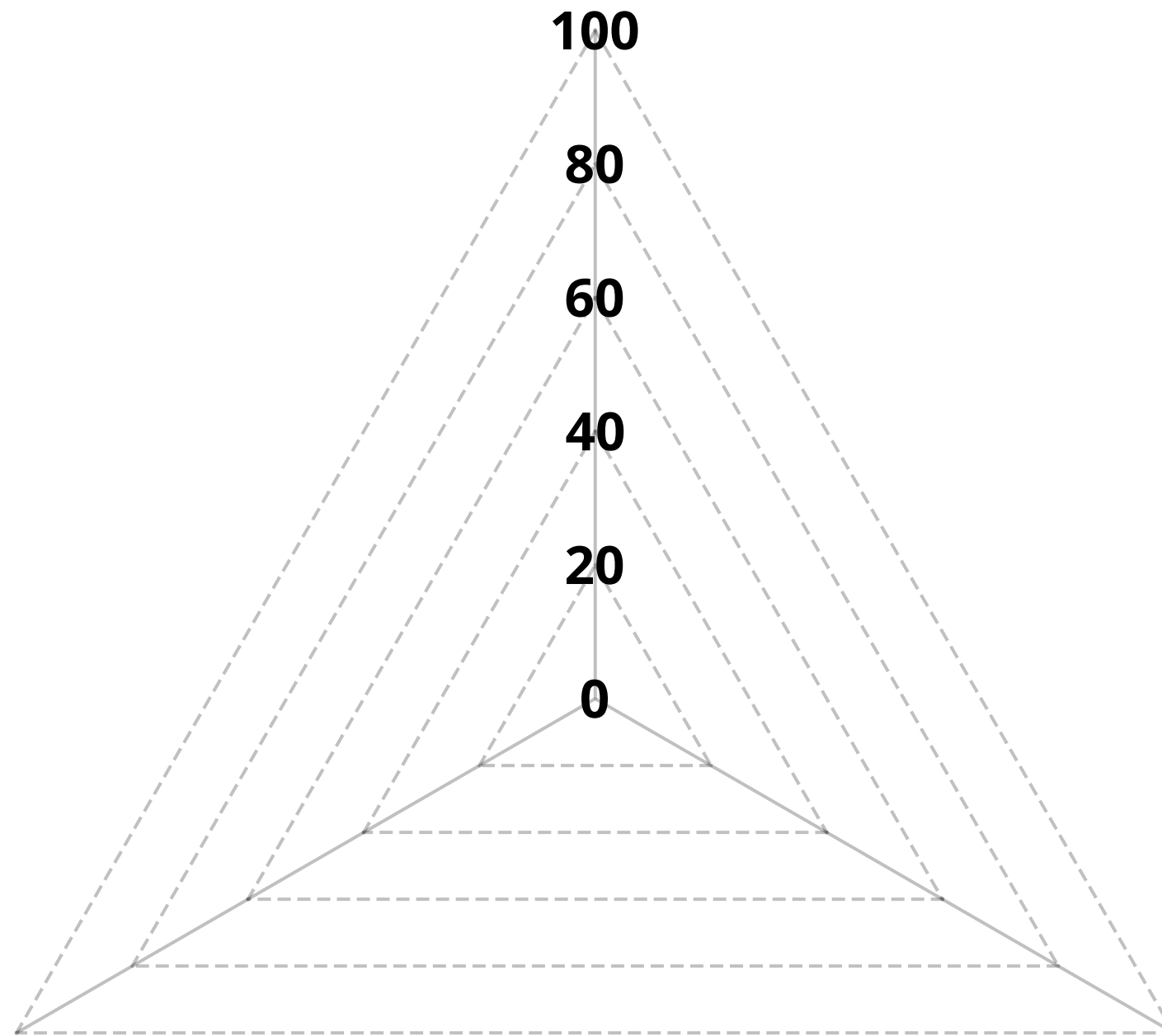


ACADÉMIE
DE GRENOBLE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

- Début du stage pratique
- Moitié du stage pratique
- Fin du stage pratique

Communication et relationnel



Légende pour se situer :

- 0.** Ça ne me parle pas du tout.
- 20.** J'en ai entendu parler mais je ne comprends pas ce que cela signifie.
- 40.** Je crois avoir compris mais je ne vois pas comment mettre en place.
- 60.** J'ai déjà testé mais j'ai besoin de continuer à pratiquer.
- 80.** Je maîtrise, je sais faire, j'ai des outils pour le faire.
- 100.** Je maîtrise, je sais mettre en œuvre et je peux transmettre.

Mes objectifs de stage :

Approche pédagogique

Responsabilité et sécurité

Communication et relationnel

Entrer en relation avec les mineurs

Je cherche à créer une relation de qualité avec les enfants, en les accompagnant dans leurs activités et leur vie quotidienne, tout en apprenant à adopter une bonne posture éducative.

Je veille à la gestion de groupe, en instaurant un cadre sécurisant et inclusif pour permettre aux mineurs de s'épanouir.

Entrer en relation avec les familles

Je sais créer une relation de confiance avec les parents, tout en étant conscient que je fais partie d'une équipe plus large qui soutient les décisions et les actions prises au sein de la structure.

Entrer en relation avec son responsable

Je fais part de mes doutes et questionnements et je sollicite de l'aide le cas échéant.

Entrer en relation avec ses collègues

Je partage régulièrement avec mon équipe et avec le directeur ou la directrice de l'accueil des informations sur tout ce qui concerne l'organisation de l'ACM.

Responsabilité et sécurité

Penser à la sécurité des mineurs dans les activités proposées

Je me positionne comme adulte de référence, capable d'offrir un environnement sécurisé et sécurisant.

Dans un groupe d'animateurs, je prends position si je ne suis pas d'accord avec une décision prise, en exprimant et justifiant mon avis, auprès de la structure, de l'équipe d'animation, ou des jeunes.

Prendre en charge des moments de la vie quotidienne

J'accompagne les mineurs dans tous les moments d'une journée : lever et accueil du matin, repas, accompagnement à la toilette, suivi sanitaire, rangement des chambres et des espaces collectifs, gestion du linge, accueil du soir et accompagnement au coucher, etc.

Je maintiens la sécurité des mineurs et leur bien-être pendant les moments de la vie quotidienne.

Je cherche à "faire avec" les mineurs pour favoriser leur autonomie et leur prises d'initiatives.

Approche pédagogique

Être capable de s'auto analyser

Je fais preuve d'une évolution / progression entre le premier et le dernier jour de mon stage.

Je sais gérer mon propre rythme de vie (la gestion de ma fatigue, des déplacements, ect.) en adéquation avec le rythme de travail imposé, afin d'assumer les responsabilités liées à mes missions.

Comprendre son rôle éducatif en tant qu'animateur ou animatrice

Je comprends que je ne suis pas là uniquement pour encadrer les enfants, mais aussi pour jouer un rôle actif et éducatif dans leur développement, en veillant à ce que les activités que je propose qu'elles soient ludiques ou plus sérieuses, comportent une dimension éducative.

Je sais puiser dans différentes familles d'activités, comme les activités physiques et sportives, les activités manuelles et d'expression artistique, les activités scientifiques et techniques, ou encore les grands jeux et les veillées, entre autres.



**ACADÉMIE
DE GRENOBLE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



ACADÉMIE DE GRENOBLE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Proposition de fiche ressource à destination des ACM – nouveau animateur ou nouvelle animatrice

1. Qui je suis ?

(Parcours, personnalité, centres d'intérêt, etc.)

2. Qu'est ce qui me met à l'aise au travail ?

(Conditions idéales, environnement, type de relation ou mission, etc.)

3. Quelles sont mes forces et atouts pour exercer dans l'animation ?

(Communication, organisation, créativité, gestion de groupe...)

4. Sur quels types d'activités ou de compétences je souhaite progresser ?

(Ex : animation de grands jeux, activités manuelles, gestion de conflits, etc.)

5. Quelles sont mes points d'amélioration ?

(Avec bienveillance, ce qui vous semble à développer.)

6. De quels types d'accompagnement ou de soutien ai-je besoin ?

(Tutorat, points réguliers, binôme, autonomie progressive, etc.)

7. Ai-je besoin de matériel ou d'outils spécifiques pour bien travailler ?

(Équipement particulier, aménagement, etc.)

8. Qu'est ce qui peut me mettre en difficulté dans un environnement de travail ?

(Conditions, situations, dynamiques d'équipe, etc.)

9. Ai-je besoin d'une formation ou d'un temps d'adaptation particulier ?

(Formations internes, externes, thématiques à aborder, logiciels à maîtriser...)

10. Y a-t-il autre chose que vous souhaitez partager pour mieux vous accompagner dans votre stage pratique ?

Pour que les enfants et les adolescents soient protégés, ma relation avec eux est...

PRÉVENANTE

Je préviens toute violence physique, psychologique ou verbale, y compris entre mineurs

P

en RÉSEAU

Je suis en lien avec mes collègues, ma structure, et les autres institutions

R

OBSERVABLE

Tout ce que je fais doit / devrait pouvoir être vu par mes collègues sans que cela me mette mal à l'aise

O

TEMPORISÉE

Je propose des temps sans activité pour que les mineurs développent leur imaginaire

T

à l'ÉCART

Je suis dans une relation asymétrique, en décalage avec le mineur, même dans les jeux

E

GRATUITE

Je n'attends pas de reconnaissance ou de gratitude de la part des mineurs

G

ÉGALITAIRE

J'offre à chacun le même niveau d'attention, sans montrer de préférence, tout en me protégeant (séduction, colère...)

E

PROTEGE

Les enfants et les adolescents (**files et garçons**) de **tout âge**, de **tout milieu social**, peuvent être victimes de violences sexuelles et sexistes.

Ces violences peuvent être commises par des **enfants**, des **adolescents** ou des **adultes**, femmes et hommes. Si elles ont le plus souvent lieu **au domicile de l'enfant**, elles peuvent survenir aussi dans **les lieux accueillant habituellement des mineurs** (établissements scolaires, clubs sportifs ou culturels, lieux communautaires, etc.).

L'acrostiche **PROTEGE** et ses 7 règles vous aident à **trouver votre place**, pour qu'en votre présence les enfants et les adolescents se développent à leur rythme, en toute sécurité affective, psychique et physique.

Ne gardez pas pour vous les doutes et les situations qui vous mettent mal à l'aise.

Si vous avez connaissance d'un fait ou si vous suspectez une violence impliquant un mineur, **vous devez contacter la Cellule de Recueil des Informations Préoccupantes (CRIP) du département ou appeler le 119 (gratuit).**

C'est une obligation légale, pour tous les citoyens.

Nous avons conçu et regroupé des guides, des dépliants, des affiches, des jeux, des vidéos de sensibilisation, etc. pour vous aider à mieux protéger les mineurs et à mieux repérer et signaler toutes les victimes de violences sexuelles.

Pour en savoir plus et pour télécharger gratuitement nos outils de prévention, rendez-vous sur notre site :

violences-sexuelles.info



Accédez à votre espace personnel internet (www.jeunes.gouv.fr/bafa-bafd), puis saisissez l'avis et l'appréciation du directeur de l'accueil dans l'onglet cursus. Transmettez ensuite par courrier l'original de votre certificat signé à la direction DDCS ou DDCSPP du lieu où s'est déroulé ce stage (conservez-en une copie).



N°12063*02

Numéro d'inscription :

RENSEIGNEMENTS VOUS CONCERNANT :

M Mme NOM :

Deuxième NOM :

Prénoms :

Date de naissance : Lieu :

Adresse :

Code postal : Commune :

Adresse mél : Téléphone :

RENSEIGNEMENTS CONCERNANT L'ACCUEIL COLLECTIF DE MINEURS :

Accueil de loisirs Accueil de jeunes Séjour de vacances Accueil de scoutisme

Nom de l'organisateur :

Numéro de déclaration de l'accueil :

Adresse du lieu du stage :

Commune du lieu du stage : Département du lieu du stage :

Dates du stage : Du...../...../..... au/...../..... Du...../...../..... au/...../.....

Nombre de jours effectifs : continu discontinu

APPRECIATION :

Le directeur de l'accueil : *(Il est possible de joindre un rapport)*

Vous reconnaît apte à assurer les fonctions d'animateur

Ne vous reconnaît pas apte à assurer les fonctions d'animateur

Appréciation motivée de votre aptitude à exercer les fonctions d'animateur (obligatoire) :

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Fait le à

*Cachet de l'organisateur
et nom, prénom et signature du directeur de l'accueil*

DECISION :

L'inspecteur de la jeunesse et des sports : Valide le stage Ne valide pas le stage Saisit le jury

Motivation de la décision :

.....

.....

Stage inspecté : Oui Non Nombre de jours validés :

*Nom et signature
de l'inspecteur de la jeunesse et des sports*

Fait le à

Si le stage est soumis à la validation du jury :

Décision : Validation du stage Non validation du stage

Signature du Président du jury

Fait le à