

# **Extraits Livret du stagiaire BAFD**

## **Familles Rurales**

### **Fédération Régionale de Bretagne**



Bretagne

## **Avant de recruter !**

L'objectif pour l'organisateur ou le directeur reste le même :  
**la complémentarité des personnes,**  
en vue d'une gestion optimale de l'équipe humaine chargée de faire vivre  
les projets éducatif et pédagogique.

### **Rédiger le projet éducatif**

Il est important que l'association rédige le projet éducatif de son centre. Les organisateurs doivent avoir une idée précise du type de centre qu'ils veulent mettre en place (ce qu'ils désirent pour les enfants qui vont y participer).

A partir de là, des profils peuvent être élaborés et les besoins mieux évalués.

### **Avant toute chose, mesurer les besoins**

- Selon la législation des accueils collectifs de mineurs et nos projets : **Quel est notre budget prévisionnel ?** La masse salariale d'une structure de vacances et de loisirs représente généralement la plus grosse partie des dépenses.
- **Combien d'animateurs embauche-t-on ?** Au vu des effectifs prévisionnels et de la législation
- **Combien d'animateurs brevetés ?** Les activités que nous allons pratiquer demandent-elles des compétences particulières (surveillant de baignade, spécialiste de la petite enfance)
- **Combien d'animateurs stagiaires ?** Par rapport à la réglementation et à la capacité du directeur du centre à former des animateurs stagiaires.
- **Combien d'animateurs non brevetés ?**
- **Qui garde-t-on de l'année passée ?** A partir des différents bilans de centre.

☺ **Conseil** : faire passer un entretien d'embauche et leur demander d'expédier un courrier de candidature s'ils sont intéressés par le projet !

## **Les modalités de recrutement**

La responsabilité en incombe à l'association Familles Rurales, représentée par son président ou sa présidente qui est l'employeur.

### **La démarche de recrutement**

**Il faut que tout animateur candidat expédie un courrier avec une lettre de motivation et un CV même s'il a déjà travaillé dans le centre afin de témoigner de sa motivation. Il passera tout comme les autres un entretien d'embauche.**

Puis faire une présélection. Etudier le contenu du courrier :

- Éléments sur la motivation, l'histoire de la personne.
- Les expériences en animation : importance, nature des centres, responsabilités assumées, âge des enfants...
- En dehors des centres de vacances : centres d'intérêts, expériences vécues...

**Après une première sélection par courrier, convoquer les candidats.**

Une fois que les besoins en animateurs sont bien définis, faire une présélection des courriers ou des candidatures reçus.

- Aux candidats retenus, vous pouvez éventuellement leur adresser une fiche de candidature (cf. document joint).
- Refaire une sélection à partir des informations données sur cette fiche, puis convoquer les animateurs correspondant le mieux au profil que vous avez établi. Leur demander une copie de leur diplôme.
- Avant l'entretien, nous conseillons de communiquer aux candidats les points principaux du projet éducatif :
  - une rapide présentation du centre (locaux), de ses possibilités,
  - une présentation de l'environnement (la commune...)
- Nous pensons qu'il est important que le directeur soit associé au recrutement des animateurs et qu'il puisse définir des critères d'embauche en fonction des besoins de son projet pédagogique et de ses attentes :
  - Quelles places prennent directeur et responsables d'association dans le recrutement des animateurs ?
  - Se refuser à traiter l'embauche avec les parents du candidat

Le candidat doit être vu par au moins deux personnes, directeur compris (sauf cas de force majeure)

## **Le recrutement de l'animateur**

### **Qui recrute ?**

Il est souhaitable que le directeur se joigne aux responsables pour le recrutement des animateurs. Ceci dit, sa participation ne peut être que consultative car il n'assume en rien la fonction d'employeur.

### **Quand recrute-t-on ?**

Quelques animateurs pourront être recrutés avant les inscriptions si le centre a l'habitude de bien fonctionner. Pour les autres animateurs, ou pour une première ouverture, il est plus prudent de connaître le nombre d'enfants inscrits avant d'embaucher.

Dans l'idéal, il est cependant bon de pouvoir recruter l'équipe d'animation suffisamment tôt avant le début du centre afin que la préparation et la coordination avec le directeur puisse avoir lieu.

Par prudence et afin de ne pas compromettre avant même le démarrage du centre, l'équilibre de celui-ci, les contrats de travail comporteront toujours une clause de non validation du contrat en cas d'effectif insuffisant.

# L'entretien d'embauche de l'animateur

## L'accueil

Cette phase est essentielle, ne la négligez pas, mais si elle est très brève, c'est au cours de cette phase que le candidat donne la "première impression" de lui-même. En premier lieu, soyez attentif à sa ponctualité.



Les 30 premières secondes peuvent ne reposer que sur des éléments visuels ou olfactifs: chewing-gum, allure, ton de la voix, ... Restez tout de même objectif et ne vous arrêtez pas à cette première impression !

## Le corps de l'entretien

Il s'agit d'une prise de connaissance mutuelle, c'est donc bien une phase d'échange. Vous avez besoin de recueillir des informations, de compléter celles que vous avez déjà, d'obtenir des détails sur le candidat. En posant des questions, le candidat montrera de l'intérêt pour le centre.



Vous allez chercher à apprécier ses compétences, ses motivations, sa personnalité,... Vous avez besoin d'être rassuré et de découvrir le candidat le mieux adapté aux besoins du centre.

## Chacun se présente

### Présentation par les responsables :

- De l'organisme (ses objectifs, ses options, ses orientations)
- De l'accueil de mineurs (à quels besoins répond-il ? Quelles sont les familles concernées ? Qui sont les organisateurs ?)
- De ce que les organisateurs veulent développer dans la structure
- Du séjour : date, lieu et horaires d'ouverture, tranche d'âge, moyenne de l'effectif...

### Le candidat se présente :

- Motivations : pourquoi est-il candidat pour travailler dans ce centre ?
- Diplômes et formations
- Compétences techniques et connaissances
- Expériences d'animation et / ou de direction

## Conclusion de l'entretien

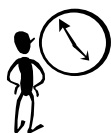
Il est important de se mettre en accord sur différents autres points, tels que :

- la rémunération
- les horaires
- le temps de travail, réunions de préparation
- ce qu'il peut prendre en charge, ce qu'il laisse à l'association

**Il est indispensable de savoir quelle suite sera réservée à cet entretien (délai de réponse,...) Qui reprend contact ? (l'employeur ou le candidat ?), Par téléphone ou par courrier ? Dans quels délais un autre entretien est-il envisagé, par exemple avec le directeur après celui avec l'organisateur ?**

# Questions au candidat animateur

## Sur le passé



- Quelle est votre formation ?
- Avec qui l'avez-vous effectuée, et pourquoi ?
- Qu'est-ce qui vous a le plus marqué dans cette formation ?
- Avez-vous déjà de l'expérience dans l'animation ?
- Pourquoi avez-vous passé votre BAFA, votre BAFD ?

## Sur le présent



- A partir de quelle date êtes-vous disponible ?
- Depuis combien de temps êtes-vous à la recherche de votre stage ?
- Pouvez-vous vous déplacer facilement ? Avez-vous un moyen de locomotion ?

## Sur l'organisme



- Pourquoi postulez-vous dans notre organisme ?
- Que savez-vous de nous ?
- Pourquoi avez-vous répondu à notre annonce ?
- Que pensez-vous pouvoir nous apporter ?

## Sur l'animation



- Qu'est-ce qui vous attire dans l'animation ?
- Quel est d'après vous le rôle de l'animateur ?
- Pour vous, un bon animateur c'est quoi ?

## Sur l'expérience



- Parmi tout ce que vous avez fait, qu'avez-vous le mieux réussi ?
- Qu'avez-vous le plus apprécié lorsque vous avez été près d'enfants ?
- Quelles fonctions avez-vous occupées ?
- Avec quelle tranche d'âge avez-vous travaillé ?

## Sur les compétences



- En quoi vous sentez-vous le plus compétent ?
- Où devez-vous progresser ?
- Vous avez le BAFA ou le BAFD, mais sentez-vous que vous avez encore certains points à développer dans l'animation ou qui vous demandent plus d'expérience ?
- Avez-vous des qualifications supplémentaires ?

## Sur la personnalité



- Quels sont vos loisirs ?
- Avez-vous des passions que vous aimeriez faire partager ?
- Préférez-vous travailler seul ou en équipe ?
- Comment concevez-vous le travail en équipe ?
- Comment acceptez-vous la hiérarchie ?
- Aimez-vous les responsabilités ?
- Avez-vous participé à des activités extrascolaires ? Lesquelles ?

## Questions au candidat animateur

- Quelles sont selon vous les principales fonctions d'un animateur ?
- Quel est le rôle premier d'un animateur ?
- Quelle est la principale qualité que doit avoir un animateur ?
- Que représente la vie quotidienne pour vous ?
- Comment concevez-vous un travail d'équipe ?

## Questions techniques et études de cas

Ces questions et études de cas peuvent être posées dans une deuxième partie de l'entretien.

Pour l'étude de cas : laisser au candidat environ 15 minutes pour en préparer deux.

A sélectionner suivant les tranches d'âge de la structure

### Hygiène - Santé

- Comment gérez-vous la cigarette avec le groupe ?
- Comment gérez-vous l'hygiène des 7/10 ans ?
- Savez-vous cuisiner en séjour court sous tente ?
- Quelles règles d'hygiène dois-je appliquer dans une tente cuisine ?

### Réglementation - sécurité

- Connaissez-vous les normes d'encadrement en accueil de loisirs ?
- De quel côté de la chaussée marche-t-on avec un groupe d'enfants ?
- Avez-vous le droit de partir seul avec un groupe d'enfants ?
- Pouvez-vous pratiquer l'auto-stop avec des ados ?
- Comment organisez-vous le transport en bus ?
- Comment gérez-vous la sécurité d'un groupe d'enfants sur la plage ?

### Vie quotidienne

- Comment vous y prenez-vous pour accompagner à la salle de sieste les enfants de 3/6 ans ?
- Comment géreriez-vous une situation de violence entre enfants ?
- Que faites-vous si vous constatez un cas de maltraitance ?
- Savez-vous monter une tente ? De quel type ? De quelle marque ? Expliquez !
- Comment gérez-vous un quartier libre avec des adolescents ?
- Comment gérez-vous un enfant qui pleure la nuit ?
- Comment impliquez-vous les 11/13 ans dans la vie quotidienne ?
- Sur quoi insistez-vous lors des règles de vie avec des 11/13 ans ?
- Comment amenez-vous les sujets de l'alcool, tabac lors d'un séjour ados ?

### Animation

- Comment gérez-vous un enfant ou un groupe d'enfants qui ne veut jamais jouer ?
- Quels types d'activités peut-on organiser avec des 7/10 ans en séjour court ?
- Comment organisez-vous un temps plage avec des enfants ? avec des ados ?
- Comment organisez-vous un atelier d'activité manuelle ?
- Vous partez en balade avec un groupe d'enfants (12) et un autre animateur : qu'est-ce que vous devez apporter avec vous ?

### Connaissance des publics

- Pouvez-vous définir quelques caractéristiques de la tranche d'âge des : 3/6 ans, 7/10 ans, 11/13 ans, adolescents ?
- Comment organisez-vous une journée-type d'accueil de loisirs ?
- Comment concevez-vous votre rôle auprès de la tranche d'âge des : 3/6 ans, 7/10 ans, 11/13 ans, adolescents ?
- A quoi faut-il penser pour organiser le rythme d'une journée avec des 3-6 ans ?

# Fiche de candidature de l'animateur

Nom : ..... Prénom : .....  
Adresse : .....  
Téléphone : ..... e-mail : .....  
Date de naissance : ...../...../..... N° de sécurité sociale : ... /... / ... / ... / ... / ... / ...  
Lieu de naissance : .....(.....)

## Votre formation scolaire :

---

## Votre formation d'animateur :

---

Avez-vous le BAFA ? OUI  NON  Année : .....

Seriez-vous prêt(e) à suivre une formation ? OUI  NON

Vos stages de formation ?

Dates	Lieu	Type et organisme
.....	.....	.....
.....	.....	.....
.....	.....	.....

Votre expérience d'animation :

---

Lieu	Durée	Rôle
.....	.....	.....
.....	.....	.....
.....	.....	.....

Pendant quelle période souhaiteriez-vous encadrer ?

.....

Quelles activités aimeriez-vous encadrer ?

.....  
.....

Quelles techniques d'animation connaissez-vous ?

.....  
.....

Quelle catégorie d'âge seriez-vous prêt(e) à encadrer ?

3/6 ans  7/10 ans  10/12 ans

Comment voyez-vous l'animation de l'accueil de loisirs ?

.....  
.....

---

Candidature à faire parvenir à :

Avant le :

# **Animateur, tu es le référent**

## **DOMAINE DU SAVOIR (ACQUISITION DE CONNAISSANCES).**

- Connaître les différentes tranches d'âge (besoins, intérêts, activités possibles).
- Connaître les rythmes de vie des enfants : ils sont en vacances.
- Connaître son public, c'est-à-dire les particularités des enfants ('âge, origine géographique, milieu social...).
- Connaître des activités, de jeux et savoir les adapter.
- Avoir des notions d'hygiène.
- Avoir des notions de sécurité.
- Avoir des notions de diététique et d'équilibre alimentaire.
- Connaître les contraintes de la vie collective (il anime un groupe et pas 2 ou 3 individus).
- Connaître les tâches et le rôle d'une équipe d'animation.
- Connaître le fonctionnement d'une équipe d'animation : avant - pendant - après.

## **DOMAINE DU SAVOIR-FAIRE (TECHNIQUE, GESTES, HABILITE).**

- Organiser les tâches de la vie quotidienne : réveil, habillage, toilette, lits, rangement, visite infirmerie, courrier, repas, coucher, horaires...
- Organiser, présenter et animer une activité, un jeu.
- Donner les premiers soins (bobos, changes, présence affective).
- Apprendre aux enfants à utiliser, ranger et entretenir le matériel.
- Assurer la sécurité physique, morale et affective des enfants.
- S'adresser à un groupe, à un individu.
- Travailler en équipe d'animation.
- Cadrer, poser des limites.
- Être polyvalent.
- Faire participer les enfants, susciter l'intérêt.

## **DOMAINE DU SAVOIR-ETRE (COMPORTEMENTS RELATIONNELS)**

- Savoir utiliser, ranger, entretenir le matériel
- Avoir des facultés d'adaptation
- Faire preuve d'imagination, de créativité
- Être enthousiaste, motivant pour les enfants
- Être disponible, réceptif, à l'écoute
- Savoir se situer dans la relation adulte/enfant (et non copain/enfant)
- Accepter de se remettre en cause
- Assumer ses humeurs (ne pas les reporter sur les enfants et l'équipe d'animation)
- Gérer son capital sommeil (savoir s'arrêter quand il faut)
- Tenir compte des particularités de chaque enfant
- Faire preuve de patience auprès des enfants
- être réconfortant, sécurisant vis à vis des enfants (leurs parents sont loin)
- Savoir être en relation avec les parents, les différents partenaires
- Respecter les autres (enfants, parents, partenaires, personnels de service, prestataires)
- Donner son avis
- Être responsable.
- Être tolérant.
- Être curieux.
- Prendre des initiatives.



# Le rôle formateur : méthodes-outils pour le suivi et l'accompagnement de l'animateur-stagiaire

## Faire le point en début de centre

Lors de l'entretien préalable d'embauche ou lors d'une réunion de préparation du centre, il est important de faire le point avec l'animateur sur ces capacités, connaissances, atouts, manques, attentes. Ceci afin de mieux cerner la personne et de fixer des objectifs suivant le niveau de compétence de chacun.

Cette première approche peut se faire par un questionnaire à remplir, des mots à noter... ou par une discussion tout simplement. Il est évident que le directeur doit prendre en compte chaque personne dans son caractère, ses choix pédagogiques, afin d'exploiter au mieux les ressources d'une équipe.



Faire le point en début de centre permet également au directeur de donner ce qu'il attend d'un animateur (ses droits, ses devoirs), de donner ses critères d'évaluation pour l'obtention du stage pratique. Il faut que ces critères soient en plus d'une communication orale, donnés par écrit, car ils seront ensuite la base des échanges. Ainsi le contrat est clair entre les protagonistes.

## La situation à mi-parcours

Elle est essentielle. Cette rencontre a lieu généralement au milieu du stage. Mais le directeur peut faire un point avec l'animateur chaque fin de semaine et quand il l'estime nécessaire ou à la demande du stagiaire. Il faut tout de même que l'animateur soit informé : c'est une évaluation instituée. On fait le point, on analyse, on se refixe des objectifs pour la suite de la formation.



## Le bilan final

Il viendra conclure le stage pratique, le séjour. On reprend les critères d'évaluation, on compare, on analyse, on dialogue surtout avec la personne. Ce bilan permet à chacun de se situer :

Pour le stagiaire : c'est savoir si son stage pratique est validé, quels sont les points à travailler, les acquis, les manques, l'orientation...

Pour l'animateur : c'est analyser sa pratique, se remettre en question.

Pour le directeur : c'est un retour sur sa fonction de formateur auprès de l'équipe.



## Le travail en binôme avec un animateur BAFA expérimenté

Qu'il soit stagiaire ou animateur BAFA reconnu, il est toujours intéressant de travailler en binôme avec un animateur BAFA expérimenté, référent du séjour ou de la structure. Ce référent rassure, épaulé, accompagne et forme. Il est essentiel avant la délégation que le directeur et l'animateur expérimenté aient travaillé ensemble sur les critères, les aient confrontés et vérifiés que chacun « met la même chose sous les mêmes mots ».

C'est un moyen pour le directeur de déléguer la responsabilité de la formation à un autre. Chacun sait qu'il n'est pas toujours évident pour un directeur d'être en contact permanent avec le groupe et l'équipe.



## Une documentation à disposition

La formation passe également par la mise à disposition d'un fond documentaire ( apport de l'organisateur, du directeur ou des animateurs eux-mêmes : carnets de jeux, de chants, livres d'activités manuelles...) Encore faut-il qu'ils aient le réflexe d'aller rechercher l'information. Il est important de la rendre accessible à chacun. Le directeur dans cette démarche de formation doit accompagner l'animateur vers le décryptage des livres, fiches et autres outils utiles : Est-ce que cette activité est intéressante pour la tranche d'âge ? Comment peux-tu l'amener ? Quel est l'intérêt ? As-tu besoin d'aide pour la mettre en place ?...



L'intérêt pour l'animateur est aussi de se constituer une banque de données exploitable pour lui dans le cadre de la mise en place de ses animations.

## La grille d'auto-évaluation



Elle est un appui nécessaire pour l'animateur en formation. Elle pourra prendre plusieurs formes (voir plus loin). Cette grille peut servir d'appui à une discussion entre l'animateur et le directeur sur différents points de la formation. Elle est utilisable à différents moments : avant le début du stage pratique, pendant et en bilan.

## La grille d'évaluation



Elle sert de repère au directeur pour l'évaluation de l'animateur. La grille reprend les critères d'évaluation. Elle vient compléter l'argumentation et s'appuie sur des points précis.

## Fixer des objectifs de formation



Le directeur énonce dans le projet pédagogique du centre différents objectifs. Il peut reprendre des objectifs en terme de formation de l'équipe.

## Mener à terme un ou plusieurs temps complets d'animation.



Cela fait partie des critères d'évaluation : on parle de savoir-faire de l'animateur. Très précisément on peut lui demander d'animer au moins un chant, un jeu, une activité manuelle...et varier les publics : tranche d'âge, grands groupes, petits groupes...

## Exploiter les outils que les stagiaires possèdent.



L'animateur n'arrive pas « vierge » de connaissances. Son expérience personnelle enrichit son panel de qualités. Beaucoup n'exploitent pas leurs talents : musicien, jongleur, acteur, meneur de jeu... Le directeur doit inciter, motiver, impulser.

# **Formulation d'un objectif**

## **Adapter son vocabulaire**

Pour formuler vos objectifs, éliminez toutes les expressions qui font allusion à des opérations mentales qu'on ne peut observer de l'extérieur, telles que :

Savoir,  
Comprendre  
Découvrir  
Saisir le sens de  
Sensibiliser  
Voir  
Bien assimiler  
...

Ces expressions vagues ouvrent la voie à toutes les discussions : à partir de quand « sait-on » ? A quoi reconnaître qu'ils « ont découvert » ? ....

A ces expressions, préférez les VERBES D'ACTION qui décrivent un comportement précis que tout observateur peut constater sans discussion possible :

Décider  
Dénombrer  
Montrer  
Résoudre  
Identifier  
Expliquer  
Dessiner  
Réaliser  
...

## **Adapter son attitude**

La vertu principale de cette démarche de recherche d'objectifs est d'obliger celui qui formule à oublier ses intentions, ses désirs, pour se mettre en quelque sorte à la place des personnes formées. C'est du point de vue des stagiaires ou des personnes du groupe que l'on anime qu'il faut se situer.

Se demander :

- Quel savoir-faire nouveau ils vont, il ou elle va acquérir ?
- De quels comportements ils devront, il ou elle devra faire preuve ?
- Quelles difficultés, plaisirs ils vont, il ou elle va connaître ?

# Le rôle formateur : les critères d'évaluation

Cette grille n'est qu'indicative et n'a pas de caractère normatif.

## Savoir :

### L'animateur stagiaire sera capable :



- ⇒ D'appréhender les grandes étapes du développement de l'enfant ou de l'adolescent.
- ⇒ De présenter des jeux, des activités nouvelles, des activités d'expression en relation avec les besoins et capacités des enfants selon leur âge.
- ⇒ De citer les règles « minimales » en matière de baignade, de déplacement (à pied, à bicyclette, bus...) et de responsabilité civile et pénale.
- ⇒ De citer les principales règles d'hygiène et de sécurité concernant les enfants dans le cadre du centre.

## Savoir-faire : (à l'issue du stage pratique)

### Par rapport aux activités :



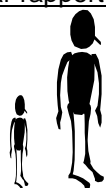
- ⇒ L'animateur stagiaire sera capable de **préparer** et **organiser** :
  - des activités de plein air
  - des activités d'expression
  - des activités manuelles et techniques
- ⇒ L'animateur stagiaire sera capable de **mener** et **animer** ces mêmes activités.
- ⇒ L'animateur stagiaire sera capable d'**analyser** et d'**évaluer** ces activités.

### Par rapport aux enfants :



- L'animateur stagiaire sera capable de :
- ⇒ de repérer et prendre en compte l'état physique et psychologique de l'enfant ou l'adolescent (fatigue, angoisse, évènement...)
  - ⇒ de motiver et dynamiser le groupe d'enfants
  - ⇒ de faire vivre des projets initiés par les enfants
  - ⇒ de faire face à un accident bénin survenant à un enfant

### Par rapport aux adultes :



- ⇒ de participer de manière active aux réunions d'équipe
- ⇒ de construire, de conduire et d'évaluer un projet d'animation en relation avec d'autres animateurs
- ⇒ de construire, de conduire et d'évaluer un projet d'animation s'insérant dans le projet pédagogique global du centre.

## Savoir-être



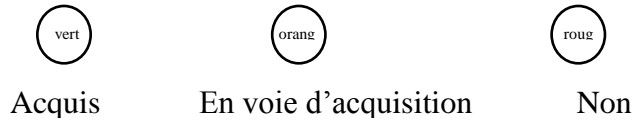
- L'animateur stagiaire aura fait la preuve :
- ⇒ d'une capacité d'initiative manifestée par des propositions d'activités au cours du centre.
  - ⇒ D'une capacité d'initiative manifestée par des propositions de solutions à des problèmes (vol, conflit...)
  - ⇒ D'une attitude préventive en veillant constamment à la sécurité des enfants et à leur hygiène.

# Le rôle formateur : les systèmes d'évaluation

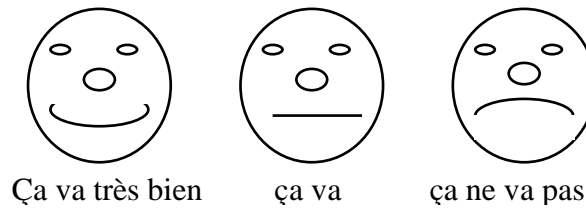
## Les curseurs *A étant le mieux, E le moins bien*



## Les codes de couleurs



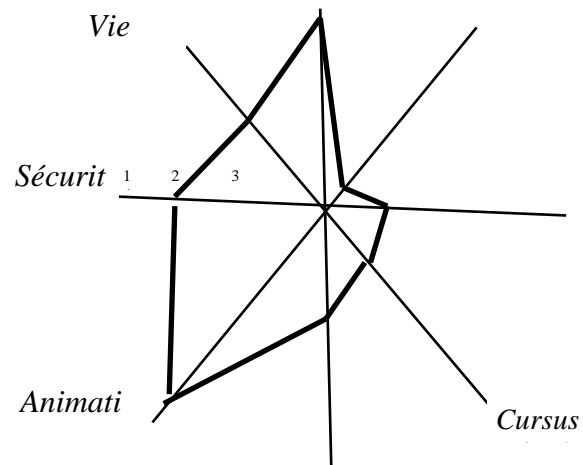
## Les figures



## Cap ou pas cap?

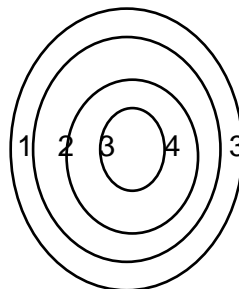
- Je suis capable sans aide
- Je suis capable avec aide
- Je ne sais pas si je suis capable
- Je ne suis pas capable

## La toile d'araignée



## La cible

Thème :



# Le rôle formateur : l'appréciation de stage pratique

C'est un bilan de la formation, du stage pratique. Elle est émise par le directeur de la structure en concertation avec les animateurs et les bénévoles. Elle doit être mentionnée sur le certificat de stage pratique et être signée par le stagiaire.

Certificat de stage pratique :

**BAFA (brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur)**

**Certificat de stage pratique**  
Votre session théorique de formation générale a eu lieu au mois de \_\_\_\_\_ de l'année \_\_\_\_\_. Assurez-vous que vous n'avez pas dépassé le délai de 18 mois pour effectuer ce stage.

**Vous-même**  
Votre nom : \_\_\_\_\_  
Vos prénoms : \_\_\_\_\_  
Votre date de naissance : \_\_\_\_\_  
Votre adresse : \_\_\_\_\_  
Code postal : \_\_\_\_\_ Commune : \_\_\_\_\_  
Votre n° de téléphone : \_\_\_\_\_

**Le centre de vacances ou de loisirs**  
Vous avez effectué votre stage dans un centre de vacances   
ou de loisirs   
N° d'enregistrement du séjour  
ou n° d'habilitation du centre : \_\_\_\_\_  
Nom de l'organisateur : \_\_\_\_\_  
Son adresse : \_\_\_\_\_  
Lieu du stage : \_\_\_\_\_  
Commune : \_\_\_\_\_ Département : \_\_\_\_\_  
Durée de votre stage : \_\_\_\_\_  
Vous avez été effectivement présent(e) au stage :  
du \_\_\_\_\_ au \_\_\_\_\_  
En continu  en discontinu   
Vous avez participé à \_\_\_\_\_ journées d'animation.

**Appréciation**  
Après avoir consulté l'équipe pédagogique et vous avoir reçu(e) en entretien d'évaluation, le directeur du stage émet l'appréciation suivante :  
Vous avez effectué un stage pratique satisfaisant   
Vous n'avez pas effectué un stage pratique satisfaisant   
Motifs de cette appréciation (joindre un rapport) : \_\_\_\_\_  
Conseils qui vous sont adressés pour la suite de la formation : \_\_\_\_\_  
Date : \_\_\_\_\_  
Cachet de l'organisme \_\_\_\_\_  
et signature du directeur du stage \_\_\_\_\_  
Votre signature \_\_\_\_\_

**Mentions portées par le directeur**

Pour le faire valider, vous devez envoyer ce certificat à la direction départementale de la Jeunesse et des Sports du lieu où s'est déroulé le stage.

**Partie réservée à la direction départementale de la Jeunesse et des Sports**  
L'inspecteur de la Jeunesse, des Sports et des Loisirs  
Nom : \_\_\_\_\_  
Date : \_\_\_\_\_  
Signature \_\_\_\_\_

L'appréciation sera :

- précise
- adaptée au cadre de la formation
- évocatrice du travail de l'animateur

Elle fera l'objet de conseils pour la suite de la formation.

L'appréciation est le relais entre le stage pratique et les formateurs de la session d'approfondissement.

Bien sûr, il y a le document officiel qui est le livret de formation. Mais les conseils donnés à l'oral seront des atouts pour le futur animateur.

# Accompagner et évaluer un animateur stagiaire BAFA

## Document DDCS Drome

Les directions départementales de la cohésion sociale sont souvent interrogées par les directeurs d'accueils collectifs de mineurs sur la question de "l'évaluation des stagiaires BAFA". Les fédérations et les organisateurs ont réalisé des grilles et outils qui sont adaptables, évolutives, utiles. Nous avons souhaité ici rappeler quelques "fondamentaux".

### Ce que dit le texte :

L'arrêté du 22 juin 2007 fixe les modalités d'organisation des brevets d'aptitude aux fonctions d'animateur et de directeur en accueils collectifs de mineurs (JO 162 du 14 juillet 2007).

Il liste, dans son article 2, les compétences requises à l'issue de la formation BAFA pour exercer

les fonctions d'animateur :

- assurer la sécurité physique et morale des mineurs;
- participer, au sein d'une équipe, à la mise en oeuvre d'un projet pédagogique en cohérence avec le projet éducatif dans le respect du cadre réglementaire des accueils collectifs de mineurs ;
- construire une relation de qualité avec les mineurs qu'elle soit individuelle ou collective ;
- participer à l'accueil, la communication et le développement des relations entre les différents acteurs ;
- encadrer et animer la vie quotidienne et les activités ;
- accompagner les mineurs dans la réalisation de leurs projets.

### Les incontournables :

- **l'accueil du stagiaire** : muni des projets éducatif et pédagogique, du règlement intérieur ou/et de consignes de sécurité, des modalités et critères d'évaluation proposées par le directeur, et invité à s'impliquer lors des réunions préparatoires à l'accueil et à élaborer un ou plusieurs projets d'activités, le stagiaire sera prêt à l'action.
- **son accompagnement** : un ou deux entretiens avec le directeur en cours de stage lui permettront de conforter ou de réajuster sa posture, ses attitudes, ses pratiques... et d'exprimer ses questions, ses doutes, ses envies .
- **l'évaluation finale** : portera sur les critères et contrats fixés par le directeur, au regard des compétences citées dans le texte réglementaire.
- **après le stage** : l'avis favorable formulé par le directeur sur le certificat de stage pratique ne doit pas laisser de doute sur les capacités de l'animateur. Un écrit, assorti de conseils peut être adressé au stagiaire ; celui-ci peut aussi être encouragé à prendre des notes sur le déroulement de son stage pratique ; ces documents lui seront utiles pour aborder sa session d'approfondissement ou de qualification.

### Les attentes du jury BAFA :

- Rappel : « le jury délibère en fin de formation, au vu de l'ensemble du dossier de chaque candidat [...] (il) peut déclarer le candidat reçu, ajourné ou refusé »
- les membres des jurys BAFA éprouvent parfois des difficultés à prendre des décisions: en effet, des appréciations réservées peuvent être assorties d'un avis « satisfaisant » et un avis « non satisfaisant » n'est pas toujours étayé de faits probants se référant à des critères d'évaluation.

Le directeur-formateur devra proscrire toute appréciation ambiguë et transmettre au jury des arguments précis, indispensables pour une prise de décision éclairée et équitable, ou en cas de contestation.