



# MANUEL A L'USAGE DES FORMATEURS DES SESSIONS BAFA - BAFD



## Edition 25 mars 2022

# QU'EST - CE QUE CE DOCUMENT ?

La réécriture du manuel destiné aux formateurs BAFA /BAFD n'est pas si aisée que l'on pourrait le penser. Il est vrai qu'il y a de l'existant et que pour l'essentiel il reste pertinent. Il s'agit dès lors que d'une reprise, pour ne pas dire une remise en forme. Le travail paraît à ce niveau assez simple.

Pourtant les difficultés apparaissent dès lors qu'il s'agit de prendre en compte d'une part des éléments théoriques qui traversent le temps et d'autre part des réalités nouvelles (notamment sociales, économiques), qui s'imposent à nous de telle force que nous risquons à tout moment de les considérer comme indiscutables et de mettre notre identité au panier. Aussi ce document doit permettre d'éviter toute déviance, de respecter les objectifs de formation définis et garantir à chaque stagiaire accueilli une même qualité de session.

Ce manuel est le fruit d'un travail collectif mené depuis plus de quinze ans, par des équipes différentes, mais appartenant au même mouvement. Il doit s'adresser à des équipes dont la durée de vie est, pour certaines, courte, deux, trois années. Il nous faut donc un langage d'accès aisé tout en gardant un maximum de précision.

Ce document de référence doit permettre à tout formateur de notre mouvement d'être au clair sur son positionnement et avoir une connaissance aussi précise que possible de ce qui est attendu de

son action. C'est la base d'un langage commun dans lequel s'inscrivent les originalités propres à chaque session, à chaque équipe, tout en n'étant pas modélisant.

Ce document devrait permettre également de vérifier, ou mettre en évidence l'adéquation obligatoire entre d'une part les valeurs dont se réclame la Ligue de l'Enseignement et auxquelles les formateurs adhèrent, et d'autre part les démarches et les dispositifs pédagogiques de l'ensemble de nos sessions de formation. Aussi il s'inscrit dans une logique de pédagogie par l'exemple. Ainsi sa dynamique sera celle que nous pourrions, nous devrions, retrouver dans nos sessions de formation.

Ce manuel est principalement à l'usage des formateurs travaillant pour la Ligue de l'Enseignement. Sa lecture doit permettre à chaque formateur de bien comprendre comment doit se bâtir un stage à partir d'une démarche pédagogique globale élaborée, d'une analyse de situation et jusqu'à la mise en place de dispositifs pédagogiques.

Il est destiné à tous ceux qui sont en charge de la politique de formation BAFA et BAFD au sein de la Ligue de l'Enseignement et de sa mise en application :

Les responsables des services vacances de la Ligue et de chaque FOL et leurs collaborateurs

Les responsables des URFOL et leurs collaborateurs chargés de la formation

Les formateurs des sessions BAFA-BAFD

Tous les curieux en matière de formation d'adulte.

Ce document n'est pas un livre de recettes, ni un roman que l'on lit d'un bout à l'autre. C'est un ouvrage technique, spécialisé qui tente de mettre en évidence la cohérence entre nos idées en matière de formation et nos pratiques et qui peut faciliter une appropriation pour chaque équipe de formation.

Il comprend deux parties : livre 1 et livre 2

**Le livre 1** a un contenu assez théorique. Il présente les intentions de notre mouvement et sa conception en matière de formation BAFA/BAFD. Il décrit la méthodologie à mettre en place pour construire une session, de l'énoncé des objectifs de formation jusqu'aux modes d'évaluation. Le point d'ancrage est la pédagogie du projet.

**Le livre 2** a une approche plus concrète. Il décrit les objets d'enseignements tels que l'on peut les trouver dans nos sessions. Il énonce les objectifs de formation propres aux sessions BAFA, APPROFONDISSEMENT, BAFD. Il procède de la même façon en matière d'objectifs pédagogiques. Ce livre présente différentes méthodes utilisées dans nos sessions et aborde les différents types d'évaluation.

Le contenu du livre2 est fortement déterminé par les demandes des organisateurs-producteurs.

Ainsi la pertinence et l'efficacité nos formateurs pourront s'approprier les réalités de formation (livre2).

» obtenues dès lors que t prendre en compte les



# PLAN

## LIVRE 1

I.	INTRODUCTION - PROBLEMATIQUE-----	P 7
II.	HISTORIQUE - CADRE REGLEMENTAIRE – ENJEUX-----	P 8
III.	CONCEPTION DE LA FORMATION-----	P 11
	1) Présentation-----	P 11
	2) Les trois postulats de départ et leurs conséquences-----	P 12
	3) Trois champs d'intervention-----	P 14
	4) Deux pratiques pédagogiques-----	P 16
	5) L'acte de formation ne peut que reposer sur la notion de projet-----	P 16
	6) L'acte de formation doit produire des compétences-----	P 17
IV.	LE PROJET EDUCATIF DE LA LIGUE-----	P 19
	1) La ligue et l'enfant-----	P 19
	2) Les finalités de la Ligue de l'Enseignement dans le domaine de L'Enfance et de la Jeunesse-----	P 20
	3) Les objectifs éducatifs de Vacances Pour Tous-----	P 21
	4) Le projet éducatif du centre de vacances :-----	P 21
V.	DES DEMANDES ET BESOINS EN FORMATION BAFA ET BAFD: A LA MISE EN PLACE D'UNE SESSION DE FORMATION-----	P 23
	1) Analyse de situation et élaboration de la commande-----	P 23
	2) Objectifs de formation-----	P 23
	3) Objectifs pédagogiques-----	P 24
	4) Les niveaux d'exigence-----	P 24
	5) Les dispositifs pédagogiques-----	P 25
	6) L'évaluation-----	P 27
VI.	ENVIRONNEMENT ADMINISTRATIF-----	P 31
	1) Le BAFA-----	P 31
	2) Le BAFD-----	P 33
	3) De l'annexe II à l'engagement éducatif-----	p 36
	4) Liste des associations bénéficiant d'une homologation-----	P 39
VII.	LEXIQUE -----	P 41
VIII.	BIBLIOGRAPHIE-----	P 47

# LIVRE 2

## I. LES OBJETS DE CONNAISSANCE-----P 48

1. La Ligue-----	P 50
2. L'enfant-----	P 63
3. Le projet-----	P 74
4. L'activité-----	P 77
5. La vie quotidienne-----	p 80
6. La comptabilité-----	P 81
7. L'économat-----	P 89
8. Le droit du travail	
9. La législation	
10. Les réalités des accueils collectifs de mineurs-----	P 123
11. Le projet d'activités	
12. Liberté – responsabilité-----	P 131
13. Le livre	
14. Le développement durable	

## II. LES OBJECTIFS DE FORMATION-----P 133

BAFA ET BAFD-----	P 133
BAFA-----	P 133
APPROFONDISSEMENT-----	P 134
BAFD-----	P 134
BAFD PERFECTIONNEMENT-----	P 135

## III. LES METHODES-----P 136

- La méthode expositive-----	P 136
- La méthode démonstrative-----	P 136
- La méthode interrogative-----	P 137
- La méthode active ou de découverte-----	P 137
- La méthode expérientielle-----	P 137
1) L'exposé-----	P 138
2) La discussion libre-----	P 138
3) La discussion palier-----	P 138
4) Le tour de table-----	P 139
5) Le tour de table dynamique-----	P 139
6) Le tour de table avec témoin-----	P 139
7) Le travail par groupe-----	P 140
8) Synthèse en grand groupe-----	P 140
9) Le 6X6-----	P 141
10) Le panel-----	P 141
11) Les ateliers-----	P 142
12) Les travaux pratiques-----	P 142

13) Le photo langage-----	P 142
14) La mise en situation-----	P 142
15) Le jeu de rôle-----	P 143
16) L'Etude de cas-----	P 144
17) L'entretien d'évaluation-----	P 145
18) Le brain storming-----	P 145
19) Le brain storming dirigé-----	P 146
20) La régulation-----	P 146
21) La tournante-----	P 147

#### **IV. L'EVALUATION-----P 148**

##### **I . Les critères de validation**

1) Stage BAFA-----	P 149
2) Stage Perfectionnement-----	P 150
3) Stage BAFD-----	P 150
4) Stage Perfectionnement BAFD-----	P 151

##### **II . Les critères d'évaluation**

1) Stage BAFA-----	P 151
2) Stage Perfectionnement BAFA-----	P 152
3) Stage BAFD-----	P 152
4) Stage Perfectionnement BAFD-----	P 153

#### **V. DES MOMENTS DU STAGE-----P 154**

Ouverture du stage-----	P 154
Présentation de la formation-----	P 154
La clôture du stage-----	P 155
Le pense bête du formateur-----	P 156

# LIVRE 1

## I – INTRODUCTION - PROBLEMATIQUE

### INTRODUCTION

Tout formateur est intégré dans une dynamique de formation élaborée par un groupe demandeur. Ce groupe (producteur de séjours) a pour charge de mettre en place un système visant à former des cadres BAFA ou BAFD pour ce qui nous concerne. Cette formation qui répond à des objectifs définis soit réglementaires, soit propres au demandeur de formation, doit être harmonisée afin que d'une part elle soit clairement identifiée, et d'autre part elle soit la même quelque soit la session proposée. Ce document est donc un référent permettant à chaque formateur de bien connaître son champ d'intervention, les liens qui existent entre la commande et la prestation.

Nos sessions seront très nettement orientées sur la dynamique de projet, et notamment sur le triptyque: objectifs, dispositifs, évaluation, repérable dans tout module de formation.

Un système d'intentions —————> système d'objectifs —————> système de moyens

Cette dynamique de projet visera à ce que chaque formateur puisse mettre en place des stages dont le contenu aura pour déterminant les expressions en termes de besoins des organisateurs-producteurs, tout en inscrivant son action par rapport à la conception de la formation défendue au sein de la Ligue.

### PROBLEMATIQUE

Offrir de solides bases théoriques et les outils pédagogiques les plus adaptés à la formation d'adultes.

Inséré dans une économie de marché, le secteur vacances de la Ligue vit une réelle mutation en intégrant ses règles, en adaptant ses structures et ses stratégies, et en mettant en place une politique de marque, de labellisation. En conséquence et en relation avec la demande, la réalité de la production fortement déterminée par des données économiques, en est profondément modifiée, au risque de perdre notre identité, nos valeurs fondamentales.

Cette réalité doit être prise en compte. Elle peut influencer nos stratégies, mais ne doit pas nous éloigner de nos conceptions premières, nos valeurs fondamentales qui font la singularité de la Ligue.

Parmi ces valeurs fondamentales, la formation des citoyens est une priorité et les enjeux liés aux dérèglements climatiques et à l'épuisement des ressources naturelles réclament de nouveaux comportements et attitudes que la Ligue, acteur de l'éducation populaire, se doit d'accompagner. Il est donc important d'apporter une dimension d'éducation à l'environnement et au développement durable à nos formations BAFA/BAFD.

La formation BAFA – BAFD est une formation qui alterne des sessions hors de pratiques concrètes (stages théoriques) et dans le champ de la réalité (stages pratiques). Cette logique permet de garder à chaque temps sa spécificité. Nous ne devons pas dévier le temps de réflexion

que sont les sessions théoriques dans une démarche trop « économique » (l'inverse n'est d'ailleurs pas spontanément pensable).

## II - HISTORIQUE – CADRE REGLEMENTAIRE - ENJEUX

Avant de rentrer dans une quelconque description méthodologique, il nous semble important de re-situer la formation B.A.F.A.-B.A.F.D. à la Ligue dans son contexte "historique". En effet, c'est dans l'évolution de la réflexion à travers les années que ce document trouve sa légitimité.

En nous penchant sur les textes fondateurs de la formation à la Ligue, nous nous sommes aperçus que le souci qui nous guide, à savoir décrire une démarche permettant d'adapter nos formations à nos productions vacances, était le souci premier dans le mouvement depuis que ses adhérents ou permanents s'investissent dans des actions de formation.

### 1. AVANT 1973 : L'INDIVIDU CREE LE LIEN

La situation de l'époque tient dans un partage tacite des secteurs d'interventions entre les associations se réclamant du secteur laïque. Les C.E.M.E.A. s'occupent de la formation des cadres de centres de vacances, la F.F.C. de ceux des centres de loisirs, la Ligue intervenant quant à elle comme organisatrice de séjours, on dirait aujourd'hui comme producteur.

Il va sans dire qu'au quotidien, un pont doit être trouvé entre les différents partenaires : le producteur ne pouvant se permettre d'embaucher sur ses produits des cadres qui seraient déconnectés de la réalité du terrain. Effectivement, le lien est assuré, tout simplement par l'intermédiaire d'individus cadres de la Ligue, intervenant comme instructeurs pour les C.E.M.E.A. Mais ce lien, bien évidemment reste tributaire de l'engagement volontaire de quelques uns et, par là même, interdit tout dispositif pérennisant la filiation entre formation et production.

### 2. DECRET DU 8 FEVRIER 1973 : REDISTRIBUER LES CARTES

Ce décret institue deux brevets uniques : un pour les animateurs (B.A.F.A.), un pour les directeurs (B.A.F.D.). Ces brevets se substituent aux divers brevets et diplômes internes et sont définis comme suit :

*"Brevets d'aptitudes aux fonctions d'animateur et de directeur de centre de vacances au de loisirs".* Ils " sont destinés à permettre d'encadrer à titre non professionnel, de façon occasionnelle des enfants ou des adolescents en accueils collectifs de mineurs ". Il est à noter que si les dispositions concernant l'organisation des formations ont évolué depuis, cette définition, elle, est la même aujourd'hui.

Considérant que la répartition décrite précédemment ne pouvait plus répondre à la situation, la Ligue sollicite l'habilitation prévue dans les nouvelles dispositions. Autrement dit, la Ligue devenait un organisateur de formations.

En regardant de plus près l'argumentation développée au congrès de Nancy en Juillet 1973 (où la décision fut définitivement adoptée), on s'aperçoit que le texte réglementaire ne fut que prétexte.

En effet, tous les arguments développés reposaient sur une problématique de production. On disait par exemple que la nouvelle situation « *conduirait les responsables départementaux à s'interroger sur les objectifs, les formes et la pédagogie de leurs réalisations, donc à en envisager l'évolution.* » De plus, on faisait le constat du désengagement des F.O.L. de la Formation, de leurs cadres de centres de vacances.

Bref, en constatant un besoin d'évolution de la production et une nécessité de réengagement dans le secteur formation, la Ligue avouait :

1. Avoir besoin de formations des cadres en liaison directe avec la réalité de ses productions.



2. Avoir la volonté de pérenniser ces liens en inscrivant ce besoin dans "l'acte de naissance" de ce secteur nouveau-né.

### **3. PREMIERES ANALYSES DES PRATIQUES : REAFFIRMER LA LIAISON FORMATION / PRODUCTION**

Au mois de mai 1975, un regroupement de formateurs avait pour mission de fournir une analyse du premier calendrier de formations vacances mis en place par la Ligue. Voici deux extraits significatifs de leurs conclusions :

*« Notre spécificité n'est pas tant dans la philosophie ou dans la pédagogie de la formation que dans la finalité de cette formation. La Ligue n'est pas un mouvement pédagogique. C'est un mouvement d'éducation qui doit intégrer dans la formation qu'elle donne à ses animateurs, les données du contexte économique et social. »*

*« La formation qu'elle donne à ses animateurs doit leur permettre d'exercer leur action éducative avec une efficacité optimum dans les Centres de vacances et de loisirs organisés et gérés directement par elle ou par les œuvres fédérées ».*

Ainsi, la Ligue, loin de prétendre militer pour l'innovation pédagogique en formation d'adultes, se borne à réaffirmer que c'est pour répondre aux besoins de sa production qu'elle met en place sa formation. Le discours, on l'a vu, était déjà largement sous-entendu dès la décision de s'engager dans la voie de la formation, l'intérêt de cette nouvelle étape est de le rendre explicite. Mais aussi et surtout, il est ici rendu explicite par ceux-là même qui sont chargés de l'appliquer : les formateurs. En d'autres termes, tous les acteurs en présence (producteurs et formateurs) sont prêts à mettre en place des actions (voire des structures) allant dans ce sens.

### **4. LES DIX DERNIERES ANNEES : CONSTAT D'UN DEVELOPPEMENT SEPRE**

A la suite de ses années de naissance, la formation B.A.F.A.-B.A.F.D. à la Ligue s'est organisée et développée. Le nombre de sessions de formation va augmenter, la technicité et les savoir-faire en formation se développer, le nombre de formateurs se multiplier.

On voit apparaître, à l'initiative d'individus ou de "grosses" régions formation, d'importants travaux de recherche ainsi que les premières sessions de formation de formateurs. Il faut, semble-t-il, rendre la formation B.A.F.A.-B.A.F.D. à la Ligue la plus crédible possible, donc lui offrir de solides bases théoriques et les outils pédagogiques les plus adaptés à la formation d'adultes. Ce travail incontournable est la préoccupation première des formateurs, des délégués formation, des régions formation.

Parallèlement, le secteur vacances de la Ligue est en profonde mutation, entraînant des transformations de ses structures et ses stratégies. Une politique de marque, de labellisation, se met en place. En conséquence et en relation avec la demande, la réalité de la production en est profondément modifiée.

De ces réflexions parallèles, naîtront parfois des malentendus ou tout au moins des difficultés à s'accorder sur le même objet, les points de vue n'ayant pas le même ancrage. Même dans des régions ayant prévues une structure intermédiaire entre les producteurs et les formateurs, des moments de crise existeront.

Plus tard, avec l'apparition des contrats d'aménagement du temps de l'enfant et la multiplication des centres de loisirs associés à l'école, la Ligue est de plus en plus sollicitée par les collectivités locales pour former des personnels B.A.F.A. ou B.A.F.D. Dans la même logique, avec l'évolution de l'emploi en France, ce type de formation attrait tendance à devenir un marché à part entière (bien que ces deux brevets restent non professionnels).

### **5. LA REALITE D'AUJOURDHUI : LES ENJEUX**

Le chantier ouvert depuis quelques années maintenant s'inscrit dans une cohérence forte, dynamique, pertinente, concrète entre les actions de formation et les besoins de production des organisateurs d'ACM (Accueils Collectifs de Mineurs).

A ce titre, deux grands types de commandes coexistent actuellement :

- Commande émanant des secteurs vacances : elle concerne nos productions vacances (séjours de vacances et accueils de loisirs). Mais au travers de cette commande, ce sont les valeurs et les objectifs de la Ligue qui s'imposent. L'engagement de la Ligue dans le développement durable se traduit par la mise en place d'un Agenda 21.
- Commande émanant des collectivités locales ou d'associations affiliées : elle concerne soit le secteur scolaire et périscolaire, soit les associations intervenant sur les quartiers défavorisés.

Pour répondre à ces questions, nous traiterons donc, dans une première partie, de la conception que la Ligue a de la formation et nous exposerons la démarche et les outils permettant de passer de la commande en formation à la mise en œuvre des stages. Dans une deuxième partie, nous tenterons, à l'aide des outils décrits précédemment, de fournir des repères plus précis sur les contenus des formations BAFA/BAFD.

### III - CONCEPTION DE LA FORMATION A LA LIGUE

**LA SCIENCE N'AVANCE QU'EN REFUTANT LES PROPOSITIONS ANTERIEURES.  
ON NE PEUT PAS DEMONTRER QU'UNE THEORIE EST VRAIE, ON NE PEUT QUE DEMONTRER QU'ELLE EST FAUSSE.  
Jean BAECHLER**

La Ligue de l'Enseignement a toujours milité pour faire des hommes des travailleurs, des citoyens, et permettre dans une société la plus égalitaire possible, à chaque individu, d'acquérir les connaissances, les savoir-faire, les savoir-être, lui permettant de décider et d'agir dans notre société.

**La formation des adultes** doit permettre à chacun de bénéficier :

- **d'une formation initiale ou continue** lui permettant de trouver un travail, un emploi, sa place dans la société,
  - par l'appropriation des nouveaux savoirs
  - par l'adaptation aux technologies nouvelles,
- **d'une formation générale**, permettant à chaque individu, citoyen, de mieux se situer, intervenir et prendre sa place dans la vie sociale .

Pour ce qui concerne **la formation des cadres des accueils collectifs de mineurs (animateurs et membres des équipes de direction)**, il s'agit plus particulièrement d'apporter aux stagiaires, les savoirs, savoir-faire, savoir-faire-faire, savoir être, les caractéristiques personnelles, qui leur permettrons :

- de s'intégrer dans une équipe d'animation,
- d'y apporter leur contribution éducative,
- de développer sur le centre, une action permettant à chaque enfant et aux adultes, de vivre un centre de vacances tel que nous le souhaitons.

**La formation est donc une réponse à un projet, et est, elle même, ce projet. C'est un moment privilégié, dans un temps très restreint par rapport au temps qu'il faudrait dans la vie de tous les jours, où sont apportées des connaissances, affinées de capacités, mis en évidence, interrogés, affinés, des comportements et des attitudes.**

## Présentation

Les éléments théoriques sur lesquels s'appuie, à la Ligue, la conception de la formation de ses cadres des accueils collectifs de mineurs, font largement référence aux travaux de M. LESNE, G. MALGLAIVE, Y. MINVIELLE, D. HAMELINE .... et repris par M. MORINEAU, sur la formation des adultes.

Certes, ces travaux concernent au premier chef la formation professionnelle, et plus spécifiquement les professionnels de la formation ; nous admettons que les principes qui fondent la théorie ainsi élaborée sont indépendants de la nature des fonctions auxquelles la formation devait préparer.

Les cadres des accueils collectifs de mineurs ne sont, en général, pas des professionnels de l'animation, même il y a de plus en plus de permanents ou saisonniers de longue durée. Ils exercent, de façon temporaire, volontaire, une action éducative, dans un cadre précis, institutionnellement désigné, soumis à un encadrement réglementaire important, avec un groupe d'enfants déterminé, pendant un temps limité.

**A ce terrain d'action spécifique**, s'ajoute une **formation spécifique** des animateurs et des directeurs, prévue par la réglementation des accueils collectifs de mineurs, et qui a pour objet de rendre plus efficace leur intervention.

La réglementation précise par exemple certains contenus, la durée des stages, la qualification des formateurs, les organismes habilités, etc...

Cette réglementation, jugée par certains excessive et contraignante, par d'autres insuffisante et trop largement permissive, conduit les organismes de formation, voire les équipes de stage, à des pratiques suffisamment différentes pour qu'on puisse en déduire qu'elles sont vraisemblablement sous-tendues par des options - éducatives, politiques, philosophiques assez largement divergentes.

Il est donc devenu indispensable que la Ligue de l'enseignement, organisme habilité de formation, s'appuie sur sa conception de formation qui ne soit pas une tentative d'exégèse de la réglementation en vigueur, pas plus qu'un examen de ce qu'elle exige, permet, suggère, induit, ou interdit. L'existence de cette réglementation et des dispositions qu'elle contient constitueront un élément d'analyse, et non un point d'ancrage.

## [Les trois postulats de départ et leurs conséquences](#)

La Ligue de l'Enseignement s'appuie sur une conception en matière de Formation d'adultes, schématiquement définie par trois postulats, par définition indémontrable, mais dont l'apparente évidence permet de rassembler autour d'eux l'assentiment du plus grand nombre :

**- *L'homme ne sait rien sans apprendre***

□□□□□□□□□□

**- *On ne peut apprendre à la place de quelqu'un d'autre***

□□□□□□□□□□

**- *Il n'y a pas que l'expérience directe qui permette l'apprentissage, la représentation du réel peut remplacer le réel.***

## **L'HOMME NE SAIT RIEN SANS APPRENDRE**

Pour développer, vivre, agir,... seul ou en société, l'homme doit tout apprendre. Le petit d'homme est condamné aux apprentissages.

Pour connaître (savoir ou savoir-faire), il faut apprendre. On le peut en faisant appel à l'expérience directe mais aussi, lorsque celle-ci n'est pas possible, il faudra faire appel à la théorie, à l'image du réel. En tout état de cause pour apprendre, il faut le faire soi-même, donc le vouloir.

## **ON N'APPREND RIEN À LA PLACE DE QUELQU'UN.**

Il n'y a de savoir que construit par l'apprenant. Personne ne peut avoir accès à ce qui se passe dans la tête d'un individu qui apprend et chaque individu apprend différemment. L'apprentissage est donc une activité autonome. L'acquisition de capacités nouvelles est donc le fait d'un travail personnel, les capacités appropriées ne sont pas directement transmissibles, "transvasables". Certes des éléments extérieurs à l'individu peuvent faciliter ce travail d'appropriation ou de production de capacités : au travail de l'apprenant peut s'articuler celui d'un formateur, qui est d'une autre nature, et peut être important.

## **IL N'Y A PAS QUE L'EXPERIENCE DIRECTE QUI PERMETTE L'APPRENTISSAGE, LA REPRESENTATION DU REEL, PEUT REMPLACER LE REEL.**

Si l'apprentissage spontané, l'imitation, ont été et demeure des moyens opératoires pour "apprendre", les hommes en ont perçu les limites ; ils ont organisé et organisent de plus en plus, de façon systématique, des lieux, des moments, des moyens matériels et humains spécifiques, qui ont pour fonction essentielle de faciliter des apprentissages. Ainsi, bien sûr, l'école, mais aussi, les stages, les séminaires,....

On constate alors que ces lieux, ces moments spécifiques de formation sont **séparés de pratiques sociales** auxquelles préparent les apprentissages qu'elles dispensent.

Ils sont **le moment d'acquisition intensive** des capacités nécessaires à l'exercice des pratiques sociales et professionnelles qui leur sont extérieures, mais avec lesquelles elles sont nécessairement articulées.

Retenons provisoirement la définition de M. LESNE : "**Le moment de la formation apparaît comme un moment du temps social consacré à l'accroissement ou l'acquisition de capacités, comme une région de l'espace social isolée de la pratique quotidienne**".

De plus, si sur un sujet traité, l'apprenant n'a pas de vécu, son apprentissage doit se construire à partir d'une matière lui permettant de s'engager dans la réflexion. Mais même s'il, n'a pas de vécu, l'apprenant possède des représentations sur le réel dont on parle et c'est en travaillant à partir de ces représentations (parfois en les dépassant) que l'apprenant va intégrer, transformer, adapter la matière de départ.

Ces trois postulats de départ induisent les points suivants :

- Dans un moment formalisé de formation, où l'expérience directe n'est pas possible, l'apprentissage du formé aura forcément pour point d'ancrage des éléments théoriques fournis.
- C'est à partir de ces éléments théoriques et à travers son système de représentation que le formé organisera son apprentissage pour construire son savoir.
- Plus le sujet traité sera étranger au vécu du formé (donc parmi les plus éloignés du centre de son système de représentation), plus la théorie sera chronologiquement première dans le déclenchement de l'apprentissage.
- C'est la confrontation du savoir alors construit par l'apprenant avec son champ social d'intervention (à la pratique) qui re-déclenchera l'apprentissage vers un savoir plus opératoire.

Ce qui nous amène à la définition suivante de la formation à la Ligne

**Une pratique autonome mais fortement déterminée, alternant théorie et pratique, mettant en relation le travail des formateurs (déclencher l'apprentissage) et le travail des formés (construire leur savoir) et agencant entre eux des éléments de toute nature (entretenir et faciliter l'apprentissage) en vue de produire des compétences pour intervenir dans un réel situé dans le champ des activités sociales (champ de la production).**

Notons que cette définition correspond selon Marcel Lesne à un mode de travail pédagogique de type appropriatif centré sur l'insertion sociale. (en opposition à un mode de travail pédagogique de type incitatif à orientation personnelle ou à un mode de travail pédagogique de type transmissif à orientation normative). Faire le choix de ce mode de travail pédagogique semble bien correspondre à notre souci d'adapter la formation aux commandes puisque l'on se centre sur l'insertion sociale du formé.

### Trois champs d'intervention

Au delà de la définition même du concept de formation, il convient de situer l'action de formation dans le contexte social. A ce titre, comme éléments d'analyse, on repère trois champs d'intervention.

Nous distinguons :

**Le champ des activités sociales** : celui où les hommes exercent leurs activités sociales de toute nature. Pour ce qui nous concerne il s'agit du champ de la conception, création, organisation, réalisation, production d'accueils collectifs de mineurs. A l'intérieur de ce champ, on peut distinguer :

**Le champ de la formation**, où les activités liées à la formation vont s'organiser, se développer ... : c'est là que s'élaborent les politiques de formation, se construisent les plans de formation, se mettent en place les dispositifs de formation, s'opèrent des analyses, des évaluations ... liées à la formation dans ce champ, on peut isoler :

**Le champ de la pédagogie**, un moment particulier, celui où formateurs et formés sont en présence (stage théorique, stage pratique), où le travail d'apprentissage va s'opérer.

Ainsi, avant que de s'aventurer dans les champs de la formation et de la pédagogie, il convient d'examiner avec attention les activités sociales sur lesquelles la formation va devoir s'articuler, les acteurs en présence et les intérêts dont ils sont porteurs, la nature et le mode d'intervention des différents acteurs.

La Ligue, au travers de son institution, de ses militants, de ses professionnels de l'animation, dans ses activités permanentes, défend l'idée qu'elle a de la société en devenir.

Au travers de ce projet de société, elle affirme ses finalités dans le domaine de l'enfance et de la jeunesse.

En référence à ces finalités, chaque producteur de vacances d'enfants, de classes de découverte, ou des séjours linguistiques, met en avant un projet éducatif.

IMPLICATION		NIVEAU DE RESPONSABILITE ET DE MISE EN OEUVRE
PHILOSOPHIE	IDEOLOGIE	SOCIETE GLOBALE
POLITIQUE	FINALITES DU MOUVEMENT	MOUVEMENT LA LIGUE
EDUCATIF	PROJET EDUCATIF EN DIRECTION DES ENFANTS POLITIQUE COMMERCIALE EN DIRECTION DE LA CLIENTELE POLITIQUE DE FORMATION EN DIRECTION DES PERSONNELS	OEUVRES ORGANISATRICES
PEDAGOGIQUE	PROJET PEDAGOGIQUE EN DIRECTION DES ENFANTS PROJET DE FORMATION ET DE FONCTIONNEMENT DES PERSONNELS MANAGEMENT ORGANISATION FORMATION	DIRECTEURS DE SEJOURS
	PROJET DE VIE QUOTIDIENNE PROJET D'ACTIVITES	ANIMATEURS

LES DIFFERENTS CHAMPS	LES DIFFERENTES ACTIVITES CONCRETES	LES DIFFERENTS NIVEAUX D'OBJECTIFS	LES ACTEURS
Champ de la pratique sociale concrète	Activité du C.V.L. MISE EN OEUVRE	Finalités de la Ligue Objectifs généraux Objectifs éducatifs	Les « Politiques » de l'organisation Les Responsables de l'organisation dans le secteur concerné Les Directeurs de C.V.L.
Champ de la Formation	FORMATION Conception Définition de la Formation	Objectifs de formation	Les responsables de la formation L'équipe d'encadrement
Champ de la Pédagogie	Le moment su stage	Objectifs pédagogiques	Chaque formateur pour ses dispositifs pédagogiques

La mise en œuvre et la conduite d'une action de formation sont constituées d'un ensemble d'opérations articulées entre elles, ayant chacune son caractère et sa fonction propres, qui sont confiées à des acteurs chargés de les réaliser. Nous appellerons ces pratiques des pratiques pédagogiques où nous distinguerons :

## Deux pratiques pédagogiques

- **La pratique pédagogique politique** : elle définit le cadre dans lequel les équipes de formation vont travailler, met en place une politique de formation. Cette pratique relève d'une instance politique.

- **La pratique pédagogique enseignante** qui a pour fonction de conduire les actions de formation selon les finalités et les formes définies par la pratique pédagogique politique.

Il ressort que bien qu'étant l'intervenant maîtrisant le champ de la pédagogie, le formateur n'a pas les mains libres. Plus encore, le champ de la pédagogie n'a de réalité sociale que vis à vis de demandeurs de formation, pour ce qui nous concerne les organisateurs d'accueils collectifs de mineurs. Ainsi de fortes déterminations pèsent sur le formateur dans sa pratique concrète, déterminations qui se situent à la fois à l'extérieur du mouvement formateur et à l'intérieur.

La distinction entre ces deux pratiques enseignantes tend à réduire à ce que nous appellerons « l'illusion pédagogique », qui consiste à croire que, dans le champ clos d'un stage, le formateur est le seul maître à bord.

Il y a donc une répartition des rôles

## L'acte de formation ne peut que reposer sur la notion de projet

**"C'est une intention de transformation du REEL, guidée par la représentation du sens de la transformation à opérer, tenant compte des conditions d'existence à un instant dans un lieu donné et animant une activité sociale "**

Castoriadis : "L'institution imaginaire de la société"

Si une action de formation se met en place, c'est qu'il y a une situation à faire évoluer au niveau des hommes, des structures ou des techniques. Dans cette perspective la formation vise à produire de nouvelles capacités : **il s'agit de faire passer le formé d'un état initial A à un état nouveau B qui est supérieur à A.**

**A : l'apprenant ne sait pas ; l'apprenant ne sait pas faire ; l'apprenant n'est pas  
Cet état est connu ou doit être repéré, est défini globalement par les demandeurs de formation**

**B : l'apprenant sait ; l'apprenant sait faire ; l'apprenant est.  
Cet état est constaté**

Or A n'implique pas B.

Cette transformation suppose :

- Une connaissance de l'état A ;
- Une idée, une représentation de l'état B à atteindre ;
- Donc un projet, qui va entraîner une ACTION

Un projet c'est plus qu'une simple intention de réaliser (sinon il se confondrait avec projet technique) il correspond à une volonté de transformation du réel. C'est ce qui confère au projet une part de sa dynamique.

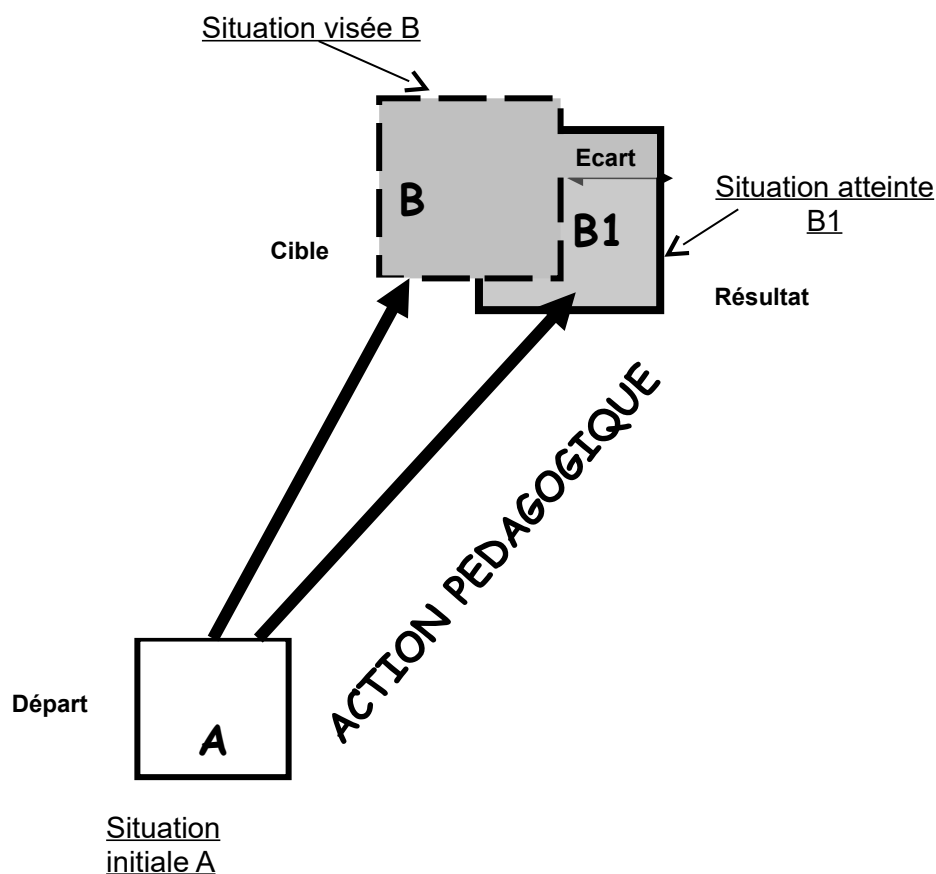
Cette action de formation fera l'objet d'une évaluation, à savoir mesurer ce qui a changé chez le formé, grâce à cette action. Cela suppose donc

- qu'on procède à une analyse de situation permettant d'identifier les conditions réelles d'existence de l'action, de formuler le projet d'action
- qu'on mesure les performances du formé avant et après la formation



Si l'on évalue seulement après l'action, on n'a pas le moyen de savoir si les aptitudes constatées sont le fruit de l'action, ou étaient déjà possédées avant elle.

La production de la formation est la différence entre A et B1.



La situation **B1** est produite par l'action conduite par l'équipe de formation. C'est le résultat obtenu, qui est toujours, plus ou moins, différent de ce qui était visé.

- Parce que l'on a pas pu atteindre tous les objectifs
- Parce que d'autres résultats non prévus sont apparus.
- Parce que....

### [L'acte de formation doit produire des compétences](#)

Nous pouvons préciser qu'il peut s'agir d'accroître des compétences antérieures, ou d'en produire de nouvelles. Il faut entendre par compétences un ensemble de potentialités permettant d'effectuer, ou des caractéristiques personnelles (savoir être).

**Les connaissances** : elles sont le résultat de l'activité de penser. Tout homme pense, réalise des opérations de connaissance, il produit des idées qui sont des représentations, des traductions par la pensée, du monde, de l'action, de la société, de la vie, des phénomènes qu'il observe. Ces connaissances donnent lieu à des savoirs, accumulation sociale des idées, individuelles et collectives, à un moment donné, pour une société donnée. Les savoirs pratiques permettent d'agir, ils sont opératoires. Les savoirs idéologiques justifient les pratiques, les orientent. Les savoirs scientifiques sont des corps théoriques élaborés, que la seule observation du réel, la juxtaposition de connaissances ou la simple confrontation d'opinions ne peut construire.

**Les capacités** : elles permettent d'exercer les savoir-faire.

**Les caractéristiques personnelles** : propres à chaque individu, elles agissent sur la manière dont chacun appréhende les connaissances, et exerce les capacités : elles déterminent les modalités individuelles de l'action ; elles dépendent de l'histoire individuelle et sociale de chacun : ce sont les attitudes, les opinions, les croyances, les structures de la personnalité.

### La production de compétences est le résultat d'un double travail :

- celui de l'apprenant
- celui du formateur

L'apprentissage exige de l'apprenant un travail, un effort personnel, l'exercice d'activités d'apprentissage, des pratiques particulières (de compréhension, de mémorisation..), l'utilisation de moyens.

Le travail du formateur va consister à la mise en place des mesures destinées à faciliter la production, par les formés de leurs compétences déterminées dans le projet.

Ainsi les formateurs devront définir comment cette activité d'apprentissage

- Sera organisée
- Sera guidée
- Sera régulée
- Sera contrôlée

Il appartient aux organisateurs, aux demandeurs de formation de lister les connaissances les compétences et les comportements escomptés pour l'exercice de l'activité concrète et donc souhaitées pour le formé, futur cadre d'accueils collectifs de mineurs. et de les traduire en objectifs de formation. Il s'agit également de prendre en compte les demandes repérées des organismes d'Etat (Jeunesse et Sports plus particulièrement).

Ainsi les objectifs de formation résultent d'une analyse de situation conduite finement par les responsables de formation (champ de la pédagogie politique). Ils se formulent en références à des finalités et à des objectifs plus généraux de nature idéologique et politique, produits ailleurs.

**Aucun acte pédagogique n'est gratuit. La façon dont un animateur mène une activité, les relations qu'un enseignant peut avoir avec ses élèves par rapport au savoir, le mode de vie collective induit dans un groupe, tous ces actes font référence à la conception que l'adulte a de l'enfant. Cette conception de l'enfant, acteur social, fera référence pour l'éducateur à l'idée qu'il a de la société.**

L'éducation, non seulement des enfants et des jeunes, mais aussi des adultes, est un droit pour tous et le premier devoir d'une démocratie.

Pour la Ligue, l'éducation permanente recouvre quatre volets complémentaires : **l'éducation scolaire, l'éducation professionnelle, la formation continue et l'éducation populaire appelée animation socioculturelle.**

Elle intéresse toutes les catégories d'âge et constitue une démarche éducative globale.

Voilà pourquoi nous avons des objectifs éducatifs dans différents domaines ou secteurs (que nous relient dans une vision d'ensemble en direction de toutes les tranches d'âges).

## IV - LE PROJET EDUCATIF DE LA LIGUE

### La ligue et l'enfant

Si notre ambition est de favoriser l'épanouissement de chaque personnalité, tant dans sa dimension individuelle que dans sa dimension sociale, **la Ligue sait que son action ne peut être qu'une contribution à l'éducation des jeunes.**

Si l'espace scolaire et l'espace familial sont des lieux d'apprentissage individuels et collectifs obligés, **l'espace loisirs que nous pouvons leur offrir, doit être un champ de réinvestissement et de pratiques librement choisis.**

Il est nécessaire que les différentes actions éducatives forment un ensemble qui ne sera pas contradictoire mais complémentaire et qu'elles soient menées en n'oubliant jamais que **le premier des partenaires, c'est l'enfant**, à la fois promoteur et acteur de son éducation. L'accord du principal intéressé est indispensable, **Sans son adhésion totale, aucune éducation n'est possible.**

Plus tolérants que leurs aînés à leur âge, les jeunes acceptent les expériences des adultes comme des expériences et jamais comme des modèles, ils supportent mal les discours préétablis et les leçons toutes faites en matière de choix de vie, Nous saurons donc prendre en considération leurs prises de position, les intérêts qu'ils expriment, leur propre mode de vie, leurs droits, et surtout, nous saurons leur faire confiance.

Leur donner la possibilité de s'exprimer, de contester, de proposer, de décider, de choisir - sans à priori d'adultes - mais aussi sans approche laxiste qui ferait que les jeunes, parce qu'ils sont jeunes et porteurs du futur, auraient, de par leur âge, à chaque fois raison, contribuera à aider à la mise en place d'une vie réellement démocratique,

La conquête de l'autonomie est un leurre pour le jeune si les lieux de vie que nous lui proposons ne l'initient pas au fonctionnement d'une véritable société et ne lui permettent pas d'exercer ses responsabilités. **Il est donc indispensable que ces lieux de vie participent pleinement à son apprentissage de l'économie sociale et d'une citoyenneté active, au travers notamment de l'éducation à l'environnement et au développement durable.**

**Notre projet saura prendre en compte la prise de responsabilité, la gestion du temps et des tâches à partager, ainsi que l'éducation à la consommation, à la citoyenneté et au développement durable.**

**Tous ces éléments concourront à une éducation aux loisirs plutôt qu'à la simple consommation de loisirs.**

A la différence des adultes qui vivent de plus en plus le temps des loisirs comme une fuite, une compensation, les loisirs des jeunes ne doivent pas être considérés comme des périodes de contraste, des moments de rupture.

**Il faut que le droit au loisir soit le complément indispensable du droit au travail.**

## **Les finalités de la Ligue de l'enseignement dans le domaine de l'enfance et de la Jeunesse**

L'objectif premier de notre système éducatif est **de former des citoyens libres et indépendants** capables de réussir leur vie professionnelle et leur vie privée. **Ce rôle devient essentiel dans la réduction des inégalités. Il est aussi de former des citoyens responsables et solidaires capables de prendre les décisions nécessaires à l'épanouissement des générations futures.**

Toutes les actions menées par la Ligue de l'Enseignement - mouvement laïque d'éducation populaire - ont pour ambition de donner à l'Enfant les outils permettant à sa personnalité toute entière de s'éveiller et de s'affirmer. Pour cela, il est nécessaire et indispensable de se référer aux principes fondamentaux suivants :

### **1 - Avoir une démarche laïque**

- ✓ Reconnaître à l'enfant le droit à la différence, culture, religion, rythmes de vie...
- ✓ Favoriser son accès aux savoirs les plus larges possibles pour aller vers la plus grande égalité des chances.
- ✓ Favoriser toutes les solidarités, sociales et économiques, toutes les libertés, le sens des responsabilités individuelles.
- ✓ L'aider à mieux maîtriser le milieu de vie et développer ses capacités d'analyse critique.

### **2 - Favoriser un fonctionnement démocratique : l'enfant est un être social**

- ✓ Lui permettre d'avoir une attitude responsable : respecter l'Autre dans son individualité, son intégrité, ses différences,
- ✓ Reconnaître l'Enfant comme un futur citoyen et savoir lui transmettre le pouvoir.

### **3 - Favoriser l'épanouissement de l'Enfant, être global**

- ✓ Lui permettre la découverte de l'environnement naturel et humain.
- ✓ Lui proposer des rythmes de vie adaptés à ses besoins.

### **4 - Favoriser l'autonomie de l'Enfant : l'enfant est son propre projet**

- ✓ Lui permettre de passer de son état de dépendance totale à l'autonomie la plus complète possible, en n'oubliant jamais qu'il n'est la propriété, ni de sa famille, ni de l'Etat, ni d'aucun mouvement confessionnel.
- ✓ Lui permettre d'affirmer sa personnalité son esprit d'initiative, son esprit critique, ses capacités créatives, sa responsabilité.

### **5 - Favoriser la socialisation de l'Enfant**

- ✓ Lui permettre d'être un individu lucide, critique, capable :

- d'affronter la société telle qu'elle cor,
- d'y vivre tout en la contestant,
- d'avoir les moyens d'agir sur elle pour la transformer, pour l'améliorer.

## Les objectifs éducatifs de Vacances Pour Tous

Pour toute l'équipe éducative (directeur, adjoints, animateurs, personnels de service), le but essentiel à atteindre est de :

### **Permettre à l'Enfant d'aller vers l'autonomie la plus complète**

Pour ce faire, **l'accueil collectif de mineurs occupe une situation privilégiée**. Il présente un intérêt véritable qui repose sur ;

- ✓ un cadre de vie nouveau,
- ✓ la rencontre d'un milieu nouveau,
- ✓ l'expérience vécue de relations nouvelles.

L'accueil collectif de mineurs, c'est :

#### **1 - un moment de vie collective totale**

Il permet d'appréhender la vie quotidienne - repas, sommeil, loisirs, activités - sous d'autres formes que celles que l'enfant connaît habituellement : milieu familial, milieu scolaire.

#### **2 - un moment privilégié de socialisation**

La vie commune :

- ✓ permet et impose une vision différente de l'autre : l'accepter tel qu'il est, reconnaître ses différences
- ✓ permet de découvrir que l'on ne vit pas "à côté", mais "avec" : modification de relations du groupe "jeunes", du groupe "jeunes-adultes", découverte de valeurs morales nouvelles.

#### **3 - une découverte d'un environnement nouveau**

En cela, l'accueil collectif de mineurs répond à des besoins inhérents à la nature de l'enfant : besoin de se détendre, de communiquer, de participer, de s'exprimer, de se valoriser, de satisfaire à une curiosité naturelle, de rêver.

## Le projet éducatif d'un accueil collectif de mineurs:

**Les accueils collectifs de mineurs accueillent, pour un temps limité, des enfants ou des adolescents en vacances, venus pour pratiquer, ensemble, sur le mode du plaisir des activités ludiques, sportives, culturelles, artistiques...**

Il est ouvert à tous. L'accueil collectif de mineurs doit participer à l'éducation du jeune qui nous est confié. Pour cela, il doit permettre, par son fonctionnement :

- **le développement des relations éducatives,**
- **la découverte que l'on ne vit pas « à côté », mais « avec » :** modifications des relations du groupe « jeunes », du groupe « jeunes-adultes », découverte de valeurs morales nouvelles, changements de comportements en lien avec la citoyenneté et le développement durable.
- **le développement des capacités d'analyse critique** par la liberté d'expression individuelle et les échanges collectifs,
- **l'épanouissement de l'enfant** par le jeu et la pratique d'activités diverses (culturelles, sportives, scientifiques...),
- **la découverte de l'environnement naturel et la prise de conscience que nos interactions avec celui-ci doivent le respecter pour s'inscrire dans la durée.**
- **le dépaysement** qui rompt avec la routine et avive la curiosité et permet de découvrir de nouveaux modes de vie et de consommation.
- **le développement d'activités créatives.**

**L'équipe éducative doit donc tout mettre en œuvre pour répondre aux droits, aux besoins et aux aspirations du jeune en n'oubliant jamais que, si celui-ci a des droits, il a aussi des devoirs. Elle doit donc faire en sorte que les uns et les autres soient toujours respectés.**

L'accueil collectif de mineurs doit donc pouvoir garantir au jeune :

- **des conditions de vie assurant son développement physique, affectif et moral harmonieux,**
- **une nourriture saine et équilibrée,**
- **des conditions de sécurité** maximum, en particulier, par le respect de la réglementation,
- **la possibilité de respecter les rythmes de vie** propres à chacun par l'organisation de la vie quotidienne permettant la prise en compte des besoins individuels : lever et coucher individualisés, coins permettant de s'isoler,...
- **le respect de l'individu** : reconnaissance du droit à la différence, pas d'endoctrinement,
- **le droit à la liberté** ; l'accueil collectif de mineurs doit permettre à l'enfant de se libérer progressivement de l'adulte et de maîtriser le contenu et la forme qu'il souhaite donner à ses vacances,
- **le droit au plaisir** : c'est le moteur essentiel de toute activité dans nos centres de vacances.
- **la possibilité pour le jeune d'exercer sa responsabilité et sa citoyenneté** :  
  - en déterminant et en respectant des règles de vie allant dans le sens du bien être collectif
  - en respectant l'environnement et en inscrivant son action dans le développement durable



en favorisant la solidarité.

## V - DES DEMANDES ET BESOINS EN FORMATION BAFA ET BAFD À LA MISE EN PLACE D'UNE SESSION DE FORMATION

### Analyse de situation et élaboration de la commande

L'encadrement de jeunes en accueils collectifs de mineurs est d'actualité dès lors qu'un incident ou accident fait l'objet de publicité par les médias. Nos exigences sont de plus en plus fortes en matière de sécurité. Parallèlement nos actions pédagogiques se veulent plus précises, plus actives, plus cohérentes. Aussi nos séjours doivent être encadrés par des personnes ayant des compétences spécifiques et reconnues. C'est pourquoi La Ligue ayant pour souci que l'encadrement de ses séjours soit le plus qualifié possible met en place une formation spécifique pour ses cadres d'accueils collectifs de mineurs.

Par ailleurs l'acte de formation ne peut que reposer sur la notion de projet.

### Objectifs de formation

Ils se formulent dans le champ de la formation par les responsables de formation en réponse à la question : Quelles sont les connaissances, compétences, comportements attendus chez les stagiaires à l'issue de la formation et nécessaires à la pratique de leur activité concrète ?

Ils se formulent en référence à des finalités et à des objectifs plus généraux de nature idéologique et politiques, produits ailleurs.

### **Les objectifs inducteurs de formation**

Ils se situent dans le champ des activités sociales, ils identifient les objectifs d'action qui, pour être atteints, nécessitent une formation préalable. Ils sont l'expression d'un dysfonctionnement, d'un manque, d'une insuffisance, dans les actions des individus sur le terrain de leur action. Ils sont exprimés en termes de problèmes à résoudre, de volonté d'action.

Ainsi, par exemple, le constat de la stagnation quantitative et qualitative des centres de vacances peut conduire la Ligue à prendre diverses mesures, de différentes natures, politique, économique, organisationnelle... Parmi celles-ci, elle peut considérer qu'une formation des animateurs et directeurs, conduite par elle, en fonction d'objectifs clairs, selon des modalités particulières... pourrait conduire à améliorer la situation des centres de vacances.

Mais la formation a ses limites, incluses dans sa fonction propre, la production de capacités.

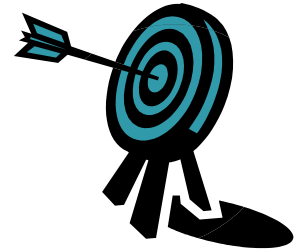
Nous sommes là en présence de ce que nous nommons des **objectifs inducteurs de formation**, dont nous devons bien dire qu'ils ne sont pas toujours clairement explicités, ce qui occasionne souvent des confusions sur les intentions véritables ou les réponses à apporter à une situation exprimée en termes de problème. La formation, répétons le, ne peut tout résoudre : avant de décider de sa mise en œuvre, il convient de s'interroger sur la nature du problème posé, sur les mesures propres à le résoudre, sur le rôle que la formation va jouer parmi les solutions envisagées. La décision finale est de nature politique.

### **Les objectifs de formation**

Considérons que l'analyse d'un problème posé a fait apparaître que la formation d'une (ou plusieurs) catégorie(s) d'acteurs de la situation pouvait conduire - ou participer - à la résolution du problème la formation a été induite. Nous entrons dans le champ de la formation. Il convient alors de décrire avec précision les compétences que les acteurs à former vont devoir exercer pour exercer leur activité, et qui devront être produites par la formation.

Exprimés par les instances responsables de l'activité à la Ligue, les instances politiques, **les objectifs de formation constituent la demande faite aux formateurs.**





## Objectifs pédagogiques

Les formateurs ont donc reçu une commande. Il se peut, d'ailleurs et à la Ligue c'est souvent le cas, qu'ils aient participé, avec les instances politiques responsables, à son élaboration.

Nous entrons alors dans le champ de la pédagogie les formateurs vont devoir traduire les objectifs de formation en objectifs pédagogiques.

Il s'agit bien d'une traduction : les capacités souhaitées des animateurs s'exercent dans les accueils collectifs de mineurs: le stage n'en est ni la réduction ni la simulation, ni la réplication. Les formateurs vont donc définir les capacités que la formation va produire chez les stagiaires, dont ils infèrent que, de retour dans le champ des activités sociales, s'exerceront les capacités décrites en termes d'objectifs de formation.

C'est dans ce sens qu'on parle d'objectifs **opérationnels** et pour ce qui nous concerne **d'objectifs pédagogiques**

**Objectif pédagogique** : Pour être opérationnel, il doit se vérifier en fin de séquence et répondre dans son énoncé aux 6 conditions :

1. **Enoncer l'action principale** à réaliser en la décrivant avec les verbes exprimant des **actions observables**
2. Choisir le verbe d'action de telle sorte qu'il permette **d'identifier le niveau d'objectif** auquel on veut aboutir
3. Exprimer cette action principale **du point de vue du formé** et non du point de vue du formateur.
4. Formuler ce comportement en termes de **résultats attendus** de l'activité d'apprentissage et non comme l'activité elle-même.
5. Préciser **les conditions** dans lesquelles l'action principale doit être réalisée.
6. Indiquer les **normes de la performance** (évaluer)

## les niveaux d'exigence

Il s'agit des niveaux visés de l'activité terminale de l'apprenant (selon le classement fourni par Guy Le Boterf – L'ingénierie et l'évaluation de la formation)

### **Information :**

C'est le niveau le plus élémentaire. Il permet au formé de connaître l'existence des éléments d'un contenu. La capacité requise se limite à celle de pouvoir nommer ou montrer divers aspects d'un phénomène, d'un objet d'une situation, d'une discipline. L'exigence ne dépasse pas celle d'une « vulgarisation » ou la maîtrise des concepts complexes est limitée au maximum. On aura en fin de formation une certaine connaissance de la question.

*Exemple : être capable de citer plusieurs types de réunions et les conduites diverses qu'elles nécessitent.*

### **Compréhension : ———> maîtrise d'un langage**

Acquisition d'un langage. Le formé peut disposer d'un instrument de lecture et d'expression des phénomènes étudiés. Il peut collaborer avec des spécialistes. Il n'est pas encore au stade d'une pratique opératoire.

L'atteinte de ce niveau d'exercice

- permet au formé de lire, d'interpréter et d'exploiter les résultats ou les données qui lui sont fournies par un spécialiste et dont il a besoin pour accomplir son propre travail.
- lui donner la faculté de pouvoir décrire les phénomènes, poser les problèmes et présenter les données nécessaires à leur résolution, dans un langage qui soit propre à la discipline concernée.

*Exemple : être capable de reconnaître et différencier les éléments constitutifs d'une action de formation*

### **Assimilation : ———> maîtrise d'un outil**

Connaissance de l'existence de techniques ; pouvoir les définir ; en maîtriser l'usage. Ce niveau d'objectifs vise à former des spécialistes ou des techniciens

Maîtrise d'un outil : « je peux utiliser ma connaissance dans certaines situations.. »

*Exemple : être capable de conduire une réunion d'évaluation.*

### **Appropriation : ———> maîtrise de la méthodologie**

Dans certains cas, le formé devra apprendre non seulement à utiliser un outil dans des circonstances particulières, mais aussi à déterminer de nouvelles démarches, de nouveaux outils, de nouveaux domaines d'application

Maîtrise méthodologique. J'ai vraiment fait mienne la connaissance. Je l'ai intégrée, je peux même la faire progresser (devenir créatif). Ca fait partie du champ culturel de chacun.

*Exemple : être capable de construire une grille d'analyse pour le déroulement d'une session de formation.*

## **Les dispositifs pédagogiques**

L'important c'est l'apprentissage du formé et non l'enseignement. Les dispositifs pédagogiques doivent être centrés sur les apprentissages du formé. Cela signifie que le rôle premier du formateur est de permettre, de faciliter les apprentissages.

Moyens pédagogiques mis en œuvre pour le formé au cours d'un module, d'une séquence.

Module : ensemble de séquences traitant d'un sujet, d'un thème donné

Séquence : unité de temps.

### **Objet de connaissance – Objet d'enseignement**

Sujet de connaissance devant être "pédagogisé " pour devenir objet d'enseignement.

## Objectifs pédagogiques

Il s'agit d'objectifs pédagogiques, c'est à dire relatifs à cette session. Capacités à acquérir au cours de la session, vérifiables en fin de session, dont on infère qu'elles permettront d'atteindre les objectifs de formation.

Formulation d'un ou de plusieurs objectifs pédagogiques répondant aux six conditions :

- l'action principale à réaliser décrite avec des verbes exprimant des actions vérifiables
- le verbe de l'action principale doit permettre d'identifier le niveau d'objectif auquel on veut aboutir
- l'action principale est exprimée du point de vue du formé
- le comportement du formé est exprimé en termes de résultats attendus
- les conditions dans lesquelles l'action principale doit être réalisée sont précisées
- les normes de la performance sont indiquées.

**Outil – Méthode** : Quel dispositif pédagogique est mis en place. La liberté du formateur réside dans sa possibilité de choisir et diversifier les méthodes d'apprentissage.

**Activité du formé** : Description de ce qui est attendu du formé durant la séquence

**Activité du formateur** : Description de l'activité du formateur, son guidage,...

**Relation pédagogique** : statut du pouvoir, statut du savoir, statut du vécu, statut de la pratique de référence.

### Résultat visé

Il s'agit du niveau de l'activité terminale du futur directeur.

Information : connaissance de la question

Compréhension : comprend le langage utilisé, peut en parler avec un spécialiste.

Assimilation : Maîtrise de la connaissance pour une utilisation dans certaines conditions

Appropriation : maîtrise méthodologique. La connaissance est intégrée, et peut faire l'objet d'évolutions de progressions.

**Le temps** : à quel moment, durée

### Matériel

Liste du matériel nécessaire.

Liste des documents à distribuer aux stagiaires, avant, au début, pendant ou après la séquence

### Réalisation année A

Compte rendu du déroulement du module ou de la séquence

### Evaluation stagiaire

Remarques formulées par les stagiaires sur les fiches d'évaluation individuelle en fin de session.

## Evaluation

Un objectif sans résultat évaluable et évalué perd son sens ; de même une évaluation sans objectif déterminé est inconcevable

En construisant une démarche pédagogique d'une session autour de l'activité du formé, la définition aussi précise que possible des objectifs pédagogiques nous entraîne naturellement vers une évaluation formative.

Mode pendant un temps, suscitant méfiance et crainte(s), l'évaluation est devenue sujet incontournable. Il n'est contesté par personne que l'évaluation est partie intégrante de l'acte de formation. Pourtant, derrière ce mot il y a tout et n'importe quoi, chacun le comprenant ou ne le comprenant pas à sa façon, même si nous le situons tous en ce qui nous concerne, dans un champ précis, celui de la formation BAFA-BAD. Trop souvent l'évaluation fait parler d'elle en termes institutionnels ou administratifs.

L'évaluation est généralement abordée :

- Soit par une **approche instrumentale** axée sur les méthodes et techniques de l'évaluation et plus particulièrement sur la mesure des performances individuelles.
- Soit par une **approche générale**, plus globalisante, plus critique et plus normative. Sur la base des questions "dans quelles conditions évalue-t-on ? "qui évalue-t-on ?" et "pour qui évalue-t-on ? » avec le risque d'oublier les pratiques.

### Le pourquoi et le comment ne peuvent être dissociés.

Tous les partenaires d'une action de formation, à savoir le formé, le formateur, l'organisateur de formation, l'Etat lui-même, sont intéressés par la phase d'évaluation de l'action :

- **Le formé** éprouve le besoin de faire le point sur sa propre intégration des objectifs et sur ses capacités nouvelles réellement acquises.
- **L'équipe de formateurs**, le directeur et ses collègues, cherchent à réguler leur action, et la remettre en permanence en chantier, gage de mouvement et de création.
- **L'organisme de formation** veut s'assurer que les changements produits par la formation rendent le système plus performant et prospecter les besoins nouveaux en formation.
- **L'Etat**, la nation veut également s'assurer que la formation produite sert à la résolution du problème.

Il est donc indispensable de procéder à des évaluations lors de chaque session de formation, en adoptant un dispositif qui puisse répondre au questionnement de chaque partie prenante. Ces évaluations concerneront l'action de formation, le formé.

		<i>En ce qui nous concerne</i>
QUOI ?	Quel est l'objet de l'évaluation ?	<b>Le formé</b> <b>L'acte de formation</b>
PAR QUI ?	Quels seront la nature et le statut des évaluateurs ?	<b>J et S</b> <b>Formateurs</b> <b>Organisme de formation</b> <b>Expert extérieur</b>
QUAND ?		<b>Avant, pendant, après, entre les sessions...</b>
COMMENT ?	Quels sont les principaux types d'évaluation, du point de vue méthodologique ?	
POUR QUI ?	Qui utilisera les données produites et interprétées ?	<b>J et S</b> <b>Les formateurs</b> <b>Les formés</b> <b>Les commanditaires :</b> <b>Organisme de formation</b> <b>Les œuvres productrices de séjours</b>
POUR QUOI ?	Quelles sont les principales fonctions de l'évaluation ?	<b>Optimiser la gestion de l'action</b> <b>Informé, réguler, former, etc.</b>

Nous devons distinguer :

**Le contrôle** : « *Il y a contrôle ou suivi de la formation chaque fois que l'on se trouve en présence d'opérations n'ayant apparemment comme résultat que de produire des informations sur le fonctionnement concret d'une activité de formation.* » (L'évaluation en formation de Jean marie BARBIER)

Par exemple : Visite d'un inspecteur Jeunesse et Sports. Vérification de ce qui est fait par rapport au projet de grille. Présence des stagiaires. Normes d'hébergement....

Le suivi : C'est un contrôle mais sur un temps plus long.

Par exemple : Assiduité, ponctualité ... Suivi de la progression

**L'analyse de fonctionnement** : « *Lorsqu'on se trouve en présence d'opérations ayant apparemment pour résultats de produire non plus seulement des informations sur le fonctionnement des activités de la formation, mais des connaissances ou des savoirs sur ce fonctionnement, il s'agit alors d'analyse de fonctionnement de la formation.* » (L'évaluation en formation de Jean marie BARBIER)

Par exemple : les phénomènes de groupes suivant l'importance du nombre de stagiaires, suivant le rythme des séquences, suivant les alternances proposée. La répartition des actions entre les formateurs. L'influence des horaires

**L'évaluation** : « il y a évaluation chaque fois que l'on se trouve en présence d'opérations ayant pour résultat la production d'un jugement de valeur sur les activités de formation. »  
(L'évaluation en formation de Jean marie BARBIER).

Par exemple :

L'inspecteur jeunesse et Sports a constaté que les stagiaires étaient présents à 17 heures le dernier jour de la session → contrôle.

Le dernier jour les stagiaires partent très rapidement à 17 heures, certains ayant exprimé leur souhait de partir avant → analyse de fonctionnement.

Le fait de partir à 17 heures le dernier jour, fait que la séquence de l'après midi n'est pas motivante et les stagiaires n'en retiennent que peu de choses → évaluation

### **Evaluation formative :**

Juge l'apprenant par rapport à lui-même : quels sont les savoirs et savoir-faire qu'il a acquis ? les objectifs qui lui ont été proposés ont-ils été atteints ? (*Formuler et évaluer ses objectifs en formation de Michel Barlow Chronique Sociale*)

### **Evaluation normative :**

Juge l'apprenant par rapport à ses camarades ou par rapport à une norme extérieure (par exemple le niveau de la classe (*Formuler et évaluer ses objectifs en formation de Michel Barlow Chronique Sociale*))

### **Evaluation sommative :**

C'est une évaluation finale qui porte après-coup sur un ensemble de savoirs ou de savoir-faire assez important. (*Formuler et évaluer ses objectifs en formation de Michel Barlow Chronique Sociale*)

Evaluation par laquelle on fait un inventaire des compétences acquises, ou un bilan, après une séquence ou une activité de formation d'une durée plus ou moins longue.  
(L'évaluation, règles du jeu des intentions aux outils de Charles Hadji chez ESF)

*Dictionnaire de l'évaluation et de la recherche en éducation de Gilbert de LANDSHEERE chez PUF :*

Alors qu'une évaluation formative est normalement effectuée au terme de chaque tâche d'apprentissage, notamment pour intervenir immédiatement là où une difficulté se manifeste, l'évaluation sommative revêt le caractère d'une bilan ; Elle intervient donc après une ensemble de tâches d'apprentissage constituant un tout, correspondant, par exemple, à un chapitre de cours, à l'ensemble du cours d'un trimestre, etc...les examens périodiques, les interrogations d'ensemble sont donc des évaluations sommatives.

Alors que l'évaluation formative revêt, en principe, un caractère privé, (sorte de dialogue particulier entre éducateur et son élève), l'évaluation sommative est publique : classement éventuel des élèves entre eux, communication des résultats aux parents par un bulletin scolaire, attribution d'un certificat ou d'un diplôme... (d'après Bloom)

**Référent** : ensemble des normes ou critères qui serviront de lecture de l'objet à évaluer.

**Référé** : ce qui sera retenu de l'objet à évaluer à travers la lecture de cet objet

**Prérequis** : savoirs ou savoir-faire qui sont absolument indispensables pour entrer dans une action de formation. (*Formuler et évaluer ses objectifs en formation de Michel Barlow Chronique Sociale*)

## **TYPES D'ÉVALUATION**

Le formateur évalue, sans le savoir, ou sans vouloir le savoir, en permanence, c'est à dire qu'il émet des jugements de valeurs. Selon la forme employée nous pouvons retenir les distinctions suivantes :

### **L'évaluation implicite :**

Le jugement de valeur (évaluation) ne s'explique qu'à travers ses effets

Par exemple l'auto-élimination : un stagiaire en décalage avec l'ensemble du groupe, soit pour des problèmes de savoir et de compétences, soit par des raisons d'identité dans le groupe « sort » du déroulement de la session.

Elle est toujours présente, parfois de manière excessive et non contrôlée

### **L'évaluation spontanée :**

Le jugement de valeur ne s'explique qu'à travers son énoncé, sa formulation

Par exemple : lorsque l'équipe de formateurs s'expriment le soir sur chaque stagiaire « pour faire le point »

Cette forme est très fréquente et même une activité habituelle.

Elle peut concerner aussi bien l'évaluation d'une activité que l'évaluation d'un individu.

### **L'évaluation instituée :**

Le jugement de valeur s'explique entièrement dans sa production comme résultat d'un processus social spécifique dont les principales étapes sont susceptibles d'observation. On peut alors la définir comme un acte délibéré et socialement organisé aboutissant à la production de jugement de valeur.

Cette évaluation se fait avec des outils et une méthodologie précisée, par les personnes habilitées.

Les résultats obtenus peuvent être utilisés dans des cadres divers

## VI – ENVIRONNEMENT ADMINISTRATIF

La formation BAFA et BAFD est réglementée par des diplômes non professionnels : le BAFA (Brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur en accueils collectifs de mineurs) et le BAFD (Brevet d'aptitude aux fonctions de directeur d'accueils collectifs de mineurs)

### Le BAFA

Le BAFA est un diplôme destiné à permettre d'encadrer à titre non professionnel, de façon occasionnelle, des enfants et adolescents en accueils collectifs de mineurs.

Il est délivré au candidat, sur proposition du jury départemental BAFA, par la direction départementale de la Jeunesse et des Sports (DDJS) du département où réside le candidat, après avoir satisfait aux épreuves d'une formation théorique et pratique, prévue à cet effet.

La formation théorique est dispensée par des organismes de formation (de droit privé), habilités par le ministère de la Jeunesse et des Sports et de ce fait n'est pas gratuite. Certaines aides financières peuvent être obtenues dans ce cadre par les stagiaires BAFA.

Inscription : le candidat doit avoir 17 ans révolus, le premier jour de la formation, sans possibilité de dérogation. Le candidat sollicite auprès de la direction départementale de la Jeunesse et des Sports du département où il réside, un formulaire de "Demande d'inscription aux épreuves du BAFA". Celui-ci doit être renseigné et adressé à la DDJS, obligatoirement avant l'entrée en formation (tout changement d'adresse doit lui être signalé).

Lors de l'inscription, il lui sera remis une liste des organismes de formation habilités à dispenser la formation théorique du BAFA et le "Livret de formation d'animateur d'accueils collectifs de mineurs", composé de trois formulaires (deux certificats de session et un certificat de stage pratique).

### Organisation de la formation

Délai de formation : la formation théorique doit s'effectuer dans un délai de 30 mois maximum, sous peine de perdre le bénéfice des éléments déjà acquis. La DDJS du département de résidence du candidat peut accorder une prorogation d'un an maximum aux candidats pouvant justifier d'un "empêchement pour cas de force majeure". Il convient d'adresser cette demande par écrit et de la motiver expressément.

### Les étapes de formation

La formation est composée de 3 étapes (dont deux sessions théoriques et un stage pratique) se déroulant obligatoirement dans l'ordre suivant :

Session de formation générale (8 jours)

Stage pratique (14 jours)

Session d'approfondissement ou de qualification (6 ou 8 jours)

Inscription en formation théorique : le candidat effectue directement son inscription à la session de formation générale auprès de l'organisme de formation de son choix figurant parmi:

L'un des 24 organismes de formation bénéficiant d'une habilitation générale accordée par le ministère de la jeunesse et des sports,  
ou



L'un des organismes de formation bénéficiant d'une habilitation partielle accordée par la direction régionale et départementale de la jeunesse et des sports de la région d'implantation.

L'inscription à la session de qualification ou d'approfondissement s'effectue de manière identique.

Pour pouvoir suivre l'étape suivante, le candidat doit être muni du certificat correspondant à la session ou le stage précédant ayant fait l'objet d'une appréciation satisfaisante par le directeur de la session ou de l'accueil collectif de mineurs et ensuite ayant été validé par la Direction Départementale de la Jeunesse et des Sports du département où a eu lieu la session ou le stage.

## **Déroulement de la formation**

### **1/ Session de formation générale :**

Durée : 8 jours consécutifs ou discontinus (en quatre parties au plus - soit 4 fois 2 jours - sur une période n'excédant pas 3 mois). La durée totale ne peut être inférieure à 64 heures. A l'issue de cette session, l'appréciation satisfaisante confère la qualité "d'animateur stagiaire" (valable uniquement durant le délai de la formation au BAFA). Il ne peut s'écouler plus de 18 mois entre la formation générale et le stage pratique, sauf dérogation pouvant être accordée par le DDJS et sur demande écrite du candidat, adressée avant la fin de ce délai.

### **2/ Stage pratique** (devant s'effectuer obligatoirement en accueils collectifs de mineurs):

Durée : Minimum 14 jours en centre de vacances, en un ou deux séjour(s) au plus, déclaré(s) auprès de la DDJS du lieu de résidence de l'organisateur

ou

Minimum 14 jours d'activité en centre de loisirs sans hébergement habilité par la DDJS du lieu de résidence de l'organisateur.

Il est conseillé au candidat de commencer sa recherche de lieu de stage pratique en début de formation. Pour cela, il peut demander l'assistance de l'organisateur de la session de formation générale. Il peut également effectuer sa recherche de stage directement auprès des organisateurs d'accueils collectifs de mineurs.

### **3/ Au choix du candidat : session d'approfondissement ou session de qualification**

Session d'approfondissement :

Durée : minimum 6 jours. Son but est de compléter la formation du candidat et de faire un bilan des deux étapes précédentes. Peuvent être dispensés de cette session par la DDJS du département de résidence et sur demande écrite accompagnée des justificatifs, les candidats pouvant justifier de l'exercice préalable à l'entrée en formation BAFA d'une responsabilité dans l'animation d'accueils collectifs de mineurs, complétée de stages théoriques.

Session de qualification :

Durée : minimum 8 jours. Elle a pour but de confirmer ou reconnaître une compétence technique dans un domaine spécialisé de l'animation et de faire un bilan de la session de formation générale et du stage pratique. La qualification peut porter sur les activités scientifiques ou techniques, les pratiques sportives ou la communication. Le candidat, qui à l'issue d'une session de qualification, ne justifie pas des compétences techniques nécessaires pour obtenir le bénéfice de cette session, peut obtenir le bénéfice d'une session d'approfondissement.

## **Délivrance du diplôme**

A l'issue de chaque étape, une appréciation sur l'aptitude ou la non aptitude du candidat à encadrer des mineurs est portée sur le certificat correspondant

- par le directeur de la session théorique, après consultation de l'équipe pédagogique
- par le directeur de l'accueil collectif de mineurs, pour le stage pratique

Le certificat doit être ensuite validé par la DDJS du département où s'est déroulé le stage ou la session et être renvoyé au candidat.

A l'issue des 3 étapes, le candidat adresse ces 3 certificats validés à la DDJS de son lieu de résidence pour transmission au Jury départemental BAFA. Cette instance délibère sur le dossier du candidat et propose que celui soit reçu, ajourné ou refusé.

Le candidat reçu est diplômé du BAFA.

Le candidat ajourné dispose d'un délai d'un an pour recommencer les sessions ou le stage jugés insuffisants par le jury. Le candidat refusé doit recommencer l'ensemble de sa formation.

### **Aides au financement de la formation**

Dans le cadre du programme gouvernemental de lutte contre les exclusions, le ministère des Sports a obtenu un financement dont l'objet est de faciliter et démocratiser l'accès des plus défavorisés au B.A.F.A. Cette aide sera déduite directement du prix de la formation.

Les publics prioritaires éligibles aux aides BAFA et BAFD sont les lycéens boursiers, les étudiants boursiers, les demandeurs d'emploi non indemnisés, les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion. Le montant de la bourse accordée pourra atteindre 305€ pour l'ensemble de la formation.

Pour plus d'informations, contactez votre direction départementale de la Jeunesse et des Sports.

D'autre part, certaines structures attribuent des aides financières aux candidats BAFA, sous certaines conditions mais pas systématiquement dans tous les départements (DDJS, CAF, Conseil régional, certains Comité d'entreprise pour les enfants de leur personnel ou organisateurs d'accueils collectifs de mineurs, certaines ANPE pour les candidats en situation de recherche d'emploi, autres, ...).

La provenance des aides variant d'un département à l'autre, il convient donc de se renseigner auprès de la DDJS de son département de résidence pour connaître les possibilités existantes sur le département.

Certaines fédérations de la Ligue de l'enseignement s'engagent à trouver un stage pratique à tout stagiaire ayant effectué un stage validé organisé par elles.

### **Le BAFD**

Le BAFD (Brevet d'aptitude aux fonctions de directeur d'accueils collectifs de mineurs) est un diplôme destiné à permettre de diriger, à titre non professionnel, de façon occasionnelle des enfants et adolescents en accueils collectifs de mineurs

Il est délivré au candidat, sur proposition du jury régional BAFD, par la direction régionale et départementale de la Jeunesse et des Sports de la région où réside le candidat, après avoir satisfait aux épreuves d'une formation théorique et pratique prévue à cet effet.

La formation théorique est dispensée par des organismes de formation (de droit privé), habilités par le ministère de la Jeunesse et des Sports et de ce fait n'est pas gratuite. Certaines aides financières peuvent être obtenues dans ce cadre (se renseigner auprès de la direction départementale Jeunesse et Sports du lieu de résidence).

L'obtention de ce diplôme ouvre droit à l'autorisation d'exercer les fonctions de directeur de centre de vacances ou de loisirs pendant 5 ans. A l'issue de ce délai, cette autorisation peut être (sous certaines conditions) renouvelée par la DDJS.

Toutefois, en cas de motifs graves, le directeur peut être soumis à l'interdiction provisoire ou temporaire de diriger un centre de vacances ou de loisirs.

Conditions d'accès à la formation au BAFD :

Avoir 21 ans minimum et être titulaire du BAFA

Peuvent également s'inscrire à cette formation, par dérogation pouvant être accordée par la direction régionale et départementale de la Jeunesse et des Sports (DRDJS), les candidats réunissant les conditions suivantes:

1/ être âgé de 21 ans et titulaire de l'un des titres ou diplômes permettant d'exercer les fonctions d'animateur en CVL et justifier de deux expériences d'animation d'une durée totale d'au moins 28 jours, dont une au moins en centre de vacances et de loisirs (CVL), pendant la période de deux ans précédant l'inscription  
ou

2/ être âgé de plus de 25 ans et justifier de 2 expériences d'animation, dont une au moins en centre de vacances et de loisirs (CVL) pendant la période de deux ans précédant l'inscription.

### **Modalités d'inscription aux épreuves du BAFD**

Le candidat sollicite auprès de la direction régionale et départementale de la Jeunesse et des Sports (DRDJS), de la région où il réside, un formulaire de "demande d'inscription aux épreuves du BAFD".

Celui-ci doit être renseigné et adressé à la DRDJS, obligatoirement avant l'entrée en formation (tout changement d'adresse doit lui être signalé).

Lors de l'inscription, il lui sera remis une liste des organismes de formation habilités à dispenser la formation théorique du BAFD et le « Livret de formation de directeur d'accueils collectifs de mineurs » composé de 4 formulaires dont 2 "certificats de session théorique" et 2 certificats de "stage pratique").

### **Organisation de la formation au BAFD**

Délai de formation : La formation doit s'effectuer dans un délai de 4 ans, sous peine de perdre le bénéfice des éléments déjà acquis. La DRDJS de la région où réside le candidat peut accorder une prorogation d'un an maximum aux candidats pouvant justifier d'un empêchement pour cas de force majeure. Il convient d'adresser cette demande par écrit et de la motiver expressément.

Les étapes de la formation

La formation est composée de 4 étapes (dont 2 sessions théoriques et 2 stages pratiques en accueils collectifs de mineurs), se déroulant obligatoirement dans l'ordre suivant :

- 1/ session de formation générale
- 2/ premier stage pratique
- 3/ session de perfectionnement
- 4/ deuxième stage pratique

1 des 2 stages pratiques a obligatoirement lieu en France.

Inscription en formation théorique : le candidat effectue directement son inscription à la session de formation générale auprès de l'organisme de formation de son choix figurant parmi l'un des 24 organismes de formation bénéficiant d'une habilitation générale accordée par le ministère de la jeunesse et des sports.

L'inscription à la session de perfectionnement s'effectue de manière identique. Pour pouvoir suivre l'étape suivante, le candidat doit être muni du certificat correspondant à la session ou le stage précédant ayant l'objet d'une appréciation satisfaisante par le directeur de la session ou de l'accueil collectif de mineurs et ensuite ayant été validé par la direction départementale jeunesse et sports du département où a eu lieu la session ou le stage.

Cursus de la formation BAFD

### **1 Session de formation générale :**

Durée : minimum 9 jours consécutifs ou 10 jours interrompus 1 seule fois sur une période n'excédant pas 3 mois. A l'issue de cette session, l'appréciation satisfaisante confère la qualité de directeur stagiaire (valable uniquement durant le délai de formation BAFD). Seuls les candidats ayant obtenu la qualité de directeur stagiaire peuvent effectuer les 2 stages pratiques.

### **2/ Premier stage pratique :**

En cas d'appréciation défavorable à l'issue du premier stage pratique, le jury régional BAFD peut déclarer le candidat concerné refusé. L'un des deux stages pratiques doit avoir lieu obligatoirement en France. En outre, un des deux stages pratiques doit être effectué dans un séjour comportant **au moins 12 mineurs**. Ce stage doit permettre au candidat d'être en situation réelle de direction de CVL.

Durée : minimum 14 jours en centre de vacances, en un ou deux séjour(s) au plus, déclaré(s) auprès de la direction départementale de la jeunesse et des sports (DDJS) du lieu de résidence de l'organisateur,

ou

minimum 14 jours d'activités en centre de loisirs sans hébergement, habilité par la DDJS du lieu de résidence de l'organisateur.

A l'issue de ce stage, le candidat rédige un compte rendu de stage dont il remet un exemplaire au directeur de la session de perfectionnement lors de son inscription à cette session. Ce compte-rendu doit faire l'objet d'un entretien avec le directeur de la session.

Modalités de délivrance du diplôme du BAFD

A l'issue de chaque étape, une appréciation sur l'aptitude ou la non aptitude du candidat à diriger un accueil collectif de mineurs est portée sur le certificat correspondant : par le directeur de la session théorique après consultation de l'équipe pédagogique, par le directeur de l'accueil collectif de mineurs pour les 2 stages pratiques. Le certificat doit être ensuite validé par la DDJS du département où s'est déroulé le stage ou la session et être renvoyé au candidat.

A l'issue des 4 étapes, le candidat rédige un bilan de formation qu'il adresse à la DRDJS d'inscription, accompagné des 4 certificats pour transmission par celle-ci au jury régional BAFD. Cette instance délibère sur le dossier du candidat et propose que celui soit reçu, ajourné ou refusé.

Le candidat ajourné peut, dans un délai fixé par le directeur régional de la jeunesse et des sports recommencer les sessions de formation ou le stage pratique jugés insuffisants par le jury. Le candidat refusé doit recommencer l'ensemble de sa formation.

Le candidat déclaré reçu est diplômé du BAFD et à ce titre obtient l'autorisation d'exercer les fonctions de directeur d'accueils collectifs de mineurs pour une durée de 5 ans, à compter de la date de délivrance du diplôme BAFD.

Conditions de renouvellement d'autorisation d'exercer la fonction de directeur de CVL : L'autorisation d'exercer les fonctions de directeur de CVL peut être renouvelée, sur demande, à la DRDJS, à condition d'avoir au cours des 5 années précédant la demande de renouvellement, réuni les deux conditions suivantes :

avoir exercé au moins à 2 occasions les fonctions de directeur en CVL, lors d'une durée identique à celle prévues pour les stages pratiques :

minimum 14 jours en centre de vacances, en un ou deux séjour(s) au plus, déclaré(s) auprès de la direction départementale de la jeunesse et des sports (DDJS) du lieu de résidence de l'organisateur,

ou

minimum 14 jours d'activités en centre de loisirs sans hébergement, habilité par la DDJS du lieu de résidence de l'organisateur. Avoir participé à une nouvelle session de perfectionnement BAFD ou exercé les fonctions de formateur permanent de sessions BAFA ou BAFD.

A défaut de remplir ces deux conditions, l'intéressé doit participer à une nouvelle session théorique de directeur de CVL à l'issue de laquelle, la DRDJS se prononce sur le renouvellement de l'autorisation d'exercer.

Par dérogation aux conditions citées ci-dessus et sur demande justifiée, la DRDJS peut proroger d'une année non renouvelable, l'autorisation d'exercer la fonction de directeur de CVL.

## **De l'annexe II à l'engagement éducatif**

Dans le but de définir un cadre réglementaire opérationnel pour assurer la protection sociale des équipes d'encadrement occasionnelles, les partenaires sociaux avaient imaginé un dispositif complémentaire à la convention collective de l'animation socioculturelle appelé « Annexe II ». Il s'agissait d'un cadre conventionnel inscrit dans le droit du travail, puisqu'à l'époque ceci était sans conséquence. Compte tenu des pratiques en cours au niveau du montant journalier des indemnités, un « artifice » avait été imaginé pour donner une référence « officielle » au montant de cette indemnité journalière : activité « salariée » rémunérée sur une base de travail de deux heures, même si la personne en question est présente vingt quatre heures sur vingt quatre, compte tenu de l'exigence de la continuité éducative.

Cette « annexe II » permettait de répondre et de faire face aux enjeux sociaux. D'abord faire en sorte que les niveaux d'indemnisation ne pèsent pas trop dans les budgets pour ne pas rendre inaccessibles les prix des séjours, dans la mesure où la base des deux heures indemnisées correspondait au niveau global d'indemnisation pratiqué par les organisateurs. D'autre part le statut prévu par l'annexe II assurait la reconnaissance de l'engagement social des animateurs et des directeurs, la reconnaissance politique de la vocation sociale des organisateurs puisque cette « annexe II » de la convention collective de l'animation socioculturelle ne pouvait être appliquée que par des organismes à but non lucratif.

Ce système a montré son efficacité de 1988 à 1998.

### Une nouvelle définition du temps de travail depuis 1998

Puis une succession d'évolutions plus ou moins perceptibles ont profondément modifié la vision des choses, telles que la montée progressive et importante du chômage, la radicalisation de certains syndicats s'appuyant très fortement sur l'écoute attentive du ministère de la Jeunesse et des Sports et les pressions très fortes de la Délégation à l'Emploi et à la Formation de ce même ministère, en charge de ce dossier, qui n'a eu qu'une approche strictement « activité professionnelle salariée » de ce dossier ; il est particulièrement curieux de constater encore aujourd'hui que les BAFA-BAFD, formations et activités non professionnelles soient sous la responsabilité de la Délégation à l'Emploi et la Formation, dont le champ de compétences est avant tout la formation professionnelle, au détriment du Bureau des Centres de Vacances et de Loisirs. Mais la principale raison de la remise en cause de l'« annexe II » sera surtout la nouvelle définition du temps de travail : temps à la disposition de l'employeur résultant des lois Aubry, avec là aussi un refus de principe d'envisager des formes d'assouplissement compte tenu de la spécificité des centres de vacances et de loisirs.

### Un dossier « enlisé » pendant 8 années

Malgré des tentatives de concertation, de multiples contacts, réunions, en particulier sous l'égide de la Jeunesse au Plein Air, les positions particulièrement rigides des syndicats de salariés et du ministère de la Jeunesse et des Sports n'ont pas permis de déboucher sur un compromis porté par les associations. En effet, ces dernières ont proposé que le statut spécifique des personnels pédagogiques soit situé en dehors du droit du travail (comment appliquer le droit du travail lors d'un camp d'adolescents itinérant au niveau des périodes de repos par exemple), que l'accès à ce statut soit strictement limité aux organisations à but non lucratif, que sa durée soit limitée dans le temps, et qu'il prévoie la protection sociale de ces personnels. Il est cependant vrai que si les cas des séjours de vacances et des accueils de loisirs avaient été dissociés, un compromis aurait pu être trouvé : le droit du travail est beaucoup plus facilement applicable au niveau des accueils de loisirs puisque la présence des animateurs se limite à la journée.

S'en sont suivis de nombreux « conflits », de contrôles et surtout d'interventions des Inspections du travail, considérant que les associations étaient dans l'illégalité au regard du droit du travail. Certaines Inspections du travail ont fait preuve d'un zèle particulier en contrôlant de nombreux centres de vacances. On peut d'ailleurs noter que les associations ont eu beaucoup plus de problèmes de la part de l'Administration, que de la part d'animateurs. On peut tout autant s'étonner du fait que les sociétés commerciales utilisaient ce statut alors qu'elles n'y avaient pas droit !

Les organisateurs ont donc dû fonctionner dans des conditions d'insécurité juridiques très préjudiciables, certaines associations arrêtant même ces activités par craintes de poursuites judiciaires.

Lors de l'accession aux affaires du gouvernement en 2002, Jean-François LAMOUR, le ministre de la Jeunesse, des Sports et de la Vie Associative s'est engagé à solutionner le problème en faisant voter une loi prévoyant un statut spécifique. Cette loi a été publiée le 21 mai 2006.

C'est l'article 17 de cette loi qui traite du statut de l'engagement éducatif dans les termes qui suivent :

« Art. L. 774-2. - La participation occasionnelle, dans les conditions fixées au présent article, d'une personne physique à des fonctions d'animation ou de direction d'un accueil collectif de mineurs à caractère éducatif organisé à l'occasion de vacances scolaires, de congés professionnels ou de loisirs, dans les conditions prévues aux articles L. 227-4 et suivants du code de l'action sociale et des familles, est qualifiée d'engagement éducatif.

« Sont également qualifiées d'engagement éducatif :

« - la participation occasionnelle, pour le compte d'une personne physique ou morale bénéficiant de l'agrément «Vacances adaptées organisées» prévu à l'article 48 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, d'une personne physique à des fonctions d'animation ou de direction ;

« - la participation occasionnelle d'une personne physique, pour le compte d'une personne morale agréée au titre de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles, à l'accompagnement exclusif des activités de loisirs et des activités sportives, dans des établissements et services pour enfants, adolescents ou adultes handicapés, ou lors de séjours d'accueil temporaire pour des activités liées aux vacances.

« Est qualifiée de la même manière la participation occasionnelle, pour le compte d'une association bénéficiant d'une habilitation de l'autorité administrative et dans les mêmes limites, d'une personne physique à l'encadrement de stages destinés aux personnes engagées dans un cursus de formation leur permettant d'exercer les fonctions mentionnées au premier alinéa.

« Les personnes titulaires d'un contrat d'engagement éducatif ne sont pas soumises aux dispositions des chapitres I<sup>er</sup> et II du titre IV du livre I<sup>er</sup>, à celles des chapitres II et III du titre I<sup>er</sup> du livre II, ni à celles des chapitres préliminaire et I<sup>er</sup> du titre II du même livre du présent code.

« Sans préjudice des indemnités et avantages en nature dont elles peuvent bénéficier, les personnes titulaires d'un contrat d'engagement éducatif perçoivent une rémunération dont le montant minimum journalier est fixé par décret par référence au salaire minimum de croissance. Cette rémunération est versée au moins une fois par mois.

« La durée du travail des personnes titulaires d'un contrat d'engagement éducatif est fixée par une convention ou un accord de branche étendu ou, à défaut, par décret. Le nombre de journées travaillées ne peut excéder pour chaque personne un plafond annuel de quatre-vingts. L'intéressé



bénéficie d'un repos hebdomadaire minimum de vingt-quatre heures consécutives. Les modalités de décompte du temps de travail et de vérification de l'application de ces dispositions par l'inspection du travail sont fixées par décret. »

Le vote de cette loi devrait, en principe, mettre fin à une situation juridique particulièrement confuse, mais il appelle toutefois quelques remarques. Le ministre a fait le choix d'un article particulier (article 17 dit de « l'engagement éducatif ») d'une loi plus générale sur le volontariat. Il s'agit donc d'un statut dérogatoire au droit du travail. Les associations avaient demandé un statut spécifique, en dehors du droit du travail. Elles considèrent toujours que rester dans le cadre du droit du travail avec un régime dérogatoire n'est pas la meilleure solution pour les raisons suivantes : dans l'absolu, le droit du travail est inapplicable aux séjours de vacances (rappel sur les camps itinérants par exemple), ce statut est très fragile dans un contexte européen : quid du projet de la directive européenne « temps de travail » ?, et rendre ce statut accessible aux sociétés commerciales est la marque d'un choix politique très clair. Car ce dernier point mérite quelques commentaires. Le statut précédent : l'Annexe II ne pouvait être accessible qu'aux associations puisque cette annexe II était complémentaire à la convention collective de l'animation socio culturelle. Aujourd'hui, la loi rend accessible ce statut aux organismes qui répondent à l'objet de l'engagement éducatif : avoir un projet éducatif sans tenir compte du statut juridique de l'organisateur. Ce statut est donc maintenant ouvert à tout type d'organisateur, y compris les entreprises commerciales.

En résumé, on peut considérer que du point de vue du statut des personnels pédagogiques occasionnels, la situation des organisateurs de centres de vacances est sécurisée. S'il était logique d'ouvrir l'accès à ce statut à d'autres organisateurs que les associations, dont la vocation sociale est évidente comme les comités d'entreprise ou les organismes parapublics à vocation sociale comme l'IGESA (vacances des personnels de l'armée), on ne peut être que surpris de constater que les sociétés commerciales vont pouvoir conforter leurs activités lucratives à partir d'un dispositif social !

## **Les organismes de formations BAFA/BAFD**

Peuvent organiser des sessions de formation théoriques constituant épreuves des BAFA/BAFD, les organismes de formation bénéficiant d'une "habilitation générale" accordée par le ministère de la jeunesse et des sports pour un an et devant être renouvelée chaque année.

Ces organismes sont des associations à vocation nationale, agréées au niveau national par le ministère de la jeunesse et des sports.

Pour le BAFA uniquement, peuvent également organiser des sessions de formation théorique constituant épreuves du BAFA, les organismes de formation bénéficiant d'une habilitation partielle délivrée par la direction régionale et départementale de la jeunesse et des sports de la région où ils sont implantés, pour une durée d'un an et devant être renouvelée chaque année.

Vous pouvez obtenir les coordonnées de ces organismes auprès de la DDJS de votre lieu de résidence.

## **LISTE DES ASSOCIATIONS NATIONALES AGRÉES DE JEUNESSE ET ÉDUCATION POPULAIRE ET BÉNÉFICIAIRE D'UNE HABILITATION GÉNÉRALE DÉLIVRÉE PAR LE MINISTÈRE DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS**

**(en date du 01 juillet 2008)**

### **ASSOCIATION PLANETE SCIENCES**

16 place Jacques Brel - 91130 RIS-ORANGIS

Tél : 01.69.02.76.14 ou 10

Fax: 01.69.43.21.43

Site : <http://planete-sciences.org>

### **ASSOCIATION POUR LA FORMATION DES CADRES DE LOISIRS DES JEUNES (AFOCAL)**

29/31 rue Michel Ange 75016 PARIS

Tél: 01.40.71.46.46.

Fax: 01.40.71.46.47.

Mail: [afocal.siege@wanadoo.fr](mailto:afocal.siege@wanadoo.fr)

site : <http://www.afocal.asso.fr>

### **ASSOCIATION TOURISTIQUE DES CHEMINOTS (ATC)**

9 rue du Château Landon - 75010 PARIS

Tél : 01.55.26.94.35 ou 34

### **CPCV - ORGANISME PROTESTANT DE FORMATION**

47, rue de Clichy - 75311 PARIS cedex 09

Tél : 01 42 80 06 99

### **CENTRE DE FORMATION D'ANIMATEURS ET DE GESTIONNAIRES (CFAG)**

7-9, place des Marronniers- 37250 MONTBAZON

Tél : 02 47 26 11 07

### **FRANCAS**

10-14, rue Tolain - 75020 PARIS

Tél : 01 44 64 21 30

### **FAMILLES RURALES**

7, cité d'Antin - 75009 PARIS

Tél : 01 44 91 88 88

### **PIONNIERS DE FRANCE**

23, rue de l'Union - 93300 AUBERVILLIERS

Tél : 01 43 52 32 31



FÉDÉRATION DES OEUVRES ÉDUCATIVES ET DE VACANCES DE L'ÉDUCATION NATIONALE (FOEVEN)

67, rue Vergniaud - 75013 PARIS  
Tél : 01 45 88 62 77

FÉDÉRATION NATIONALE DES FOYERS RURAUX (FNFR)

1, rue Sainte Lucie - 75015 PARIS  
Tél : 01 45 78 01 78  
Mail : fnfr@mouvement-rural.org site : www.mouvement-rural.org

FÉDÉRATION SPORTIVE ET CULTURELLE DE FRANCE (FSCF)

22, rue Oberkampf – 75011 PARIS  
Tél : 01 43 38 50 57

INSTITUT DE FORMATION D'ANIMATEURS DE COLLECTIVITÉS (IFAC)

3, rue Vaudetard - BP 109 - 92134 ISSY-LES-MOULINEAUX  
Tél : 01 45 29 96 29  
Mail : service.bafabafd@ifac.asso.fr site : www.ifac.asso.fr

INSTITUT DE FORMATION DE RECHERCHE ET DE PROMOTION (IFOREP)

Rue Ste Anne - Bures-Morainvilliers - 78630 ORGEVAL  
Tél : 01 39 79 88 00

FÉDÉRATION NATIONALE LÉO LAGRANGE

153, avenue Jean Lolive - 93500 PANTIN  
Tél : 01 48 10 65 65

MOUVEMENT RURAL DE JEUNESSE CHRÉTIENNE (MRJC)

53, rue des Renaudes - 75017 PARIS  
Tél : 01 42 27 74 18

CENTRE D'ENTRAÎNEMENT AUX MÉTHODES D'ÉDUCATION ACTIVE (CEMEA)

22, rue Marc Seguin - 75018 PARIS  
Tél : 01 53 26 24 24

UNION FRANÇAISE DES CENTRES DE VACANCES LOISIRS (UFCV)

10, quai de Charente - 75019 PARIS  
Tél : 01 44 72 14 14

LIGUE DE L'ENSEIGNEMENT

21, rue St Fargeau BP 313  
75989 PARIS cedex 20  
Tél : 01 43 58 95 82

SERVICE TECHNIQUE POUR LES ACTIVITÉS DE JEUNESSE (STAJ)

3-5 rue de Metz 75010 PARIS  
Tél : 01 42 46 67 97

SCOUTISME FRANÇAIS

65, rue de la Glacière  
75013 PARIS  
Tél : 01 47 07 85 59

fédérant les associations suivantes :

ÉCLAIREUSES ET ÉCLAIREURS DE FRANCE (EEDF) 01 43 37 77 69  
ÉCLAIREUSES ET ÉCLAIREURS ISRAÉLITES DE FRANCE (EEIF) 01 47 83 60 33  
ÉCLAIREUSES ET ÉCLAIREURS UNIONISTES DE FRANCE (EEUF) 01 42 70 52 20  
GUIDES DE FRANCE (GDF) 01 47 07 85 59  
SCOUTS DE FRANCE (SDF) 01 44 52 37 37  
SCOUTS MUSULMANS DE FRANCE (SMF) 01 45 92 95 86

## VII - LEXIQUE

**ACM** : Accueil collectif de mineurs. Recouvre les termes antérieurs : Centres de Vacances et de Loisirs (C.V.L.), et Centre de Loisirs Sans Hébergement (C.L.S.H.)

**Acquis** : Ensemble des savoirs et savoir-faire dont une personne manifeste la maîtrise dans une activité professionnelle, sociale ou de formation. Les acquis exigés pour suivre une formation constituent les pré-requis (AFNOR).

**Action de formation** : Processus mis en oeuvre, dans un temps déterminé, pour permettre d'atteindre les objectifs pédagogiques de la 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 oeuvre et définit un dispositif permettant de suivre l'exécution de ce programme et d'en apprécier les résultats (AFNOR).

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

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

L'alternance est organisée sous forme de partenariats entre l'entreprise et l'établissement de formation. Selon les cas, l'un ou l'autre des partenaires, plus rarement les deux, sont maîtres d'oeuvre (C. MATHEY-PIERRE).

Une formation alternée associe le plus souvent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes de formation ainsi que l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une activité professionnelle en relation avec les enseignements reçus. Insertion dans la période de transition vers la vie active, de phases plus ou moins longues, où le jeune est en mesure de combiner la formation (apprentissage intellectuel) avec une expérience pratique de travail (F. D'ANVERS).

**Analyse de besoins (de formation)** : Démarche permettant de définir des besoins de formation (voir besoin de formation) (AFNOR).

**Analyse de la demande (de formation)** : Au regard des objectifs poursuivis par le demandeur, opération consistant à examiner la pertinence d'un projet de formation (AFNOR).

**Apprenant** : Personne engagée et active dans un processus d'acquisition ou de perfectionnement des connaissances et de leur mise en oeuvre (AFNOR).

**Apprentissage** : Ensemble d'activités qui permettent à une personne d'acquérir ou d'approfondir des connaissances théoriques et pratiques, ou de développer des aptitudes. L'apprentissage est une forme d'éducation alternée. Il a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique du second degré ou du supérieur ou un ou plusieurs titres homologués (AFNOR).

**Aptitude** : Élément de la personnalité permettant une capacité virtuelle chez un sujet  
*Dictionnaire de l'évaluation et de la recherche en éducation de Gilbert de LANDSHEERE chez PUF :*

*Capacité virtuelle* : « tout caractère psychique ou physique considéré sous l'angle du rendement » (Claparède). L'actualisation de l'aptitude dépend de la maturation, de l'éducation et de

*l'entraînement. C'est en ce sens que Pieron voit dans l'aptitude « une probabilité de réussite'... ) pouvant être souvent obtenue par des mécanismes assez différents ».*

**Attestation de formation :** Document écrit, délivré par le dispensateur de formation ou une autorité de référence, reconnaissant au titulaire un niveau de capacité vérifié par un contrôle (AFNOR).

**Attestation de stage :** Document écrit, remis au stagiaire, qui certifie sa participation à une formation (AFNOR).

**Auto évaluation :** Auto évaluation : c'est une évaluation réalisé par les bénéficiaires avec l'aide d'un animateur extérieur.

**BAFA :** Brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur en accueils collectifs de mineurs

**BAFD :** Brevet d'aptitude aux fonctions de directeur d'accueils collectifs de mineurs

**Besoin de formation :** Identification d'un écart susceptible d'être réduit par la formation entre les compétences d'un individu ou d'un groupe à un moment donné et celles attendues (AFNOR).

**But :** C'est un énoncé » définissant de manière « plus ou moins générales » les intentions poursuivies par une institution, soit par une organisation, soit par un groupe ou un individu à travers une action déterminée de formation, un programme.

**Cahier des charges (de la demande) :** Document exprimant les besoins de formation et les contraintes d'un demandeur.

Ce document contient les éléments administratifs, pédagogiques, financiers et organisationnels pour permettre aux organismes de formation de formuler une proposition en vue d'atteindre les objectifs présentés par le demandeur (AFNOR).

**Cahier des charges (de la formation) :** Document contractuel, issu de la négociation des éléments du cahier des charges de la demande et de l'accord entre l'entreprise et le dispensateur de formation, en vue d'atteindre des objectifs déterminés (AFNOR).

**Capacité :** Savoir ou savoir faire, vérifiée par des comportements, des productions, des performances.

*Dictionnaire de l'évaluation et de la recherche en éducation de Gilbert de LANDSHEERE chez PUF :*

Pouvoir d'accomplir un acte, de produire un comportement ou un ensemble de comportements adéquats dans une situation donnée.

La capacité est une actualisation de l'aptitude.

Ensemble des dispositions et d'acquis, constatés chez un individu, généralement formulés par l'expression : être capable de... (AFNOR).

Une capacité représente la possibilité de réussite dans l'exécution d'une tâche, ou l'exercice d'une profession. Elle peut être objet d'une évaluation directe, sous réserve d'une volonté de mise en oeuvre de la part de celui dont on veut apprécier la capacité (H. PIERON).

**Compétence :** Capacité à produire des actions dans un domaine ou une situation définis (somme des capacités dans un domaine précis)

*Dictionnaire de l'évaluation et de la recherche en éducation de Gilbert de LANDSHEERE chez PUF :*

Capacité dans un domaine donné, ou capacité à produire telle ou telle conduite.

**Compétence professionnelle :** Mise en oeuvre, en situation professionnelle, de capacités qui permettent d'exercer convenablement une fonction ou une activité. (AFNOR)

La compétence vise un savoir-faire en situation, relatif à une situation déterminée. La notion de "compétences transférables" traduit l'idée de compétences susceptibles de s'appliquer à des domaines, des contenus, des tâches, des situations variées, et celle d'une organisation le plus

souvent hiérarchisée des compétences de l'individu, certaines étant considérées comme dérivées de compétences plus générales (F. D'ANVERS).

L'exercice d'un emploi exige l'utilisation, sinon la maîtrise, de compétences de plus en plus complexes et surtout de plus en plus nombreuses. Aussi cette notion est-elle nécessairement à utiliser au pluriel lorsqu'elle sert à caractériser un emploi ; il n'existe pas une compétence mais des compétences. Pour définir le terme, le CEREQ prend en compte trois rubriques : celle des savoirs, des savoir-faire et celle des savoir-être. (N. LE BELLEC).

La compétence est inséparable de l'action et elle ne peut être véritablement appréhendée qu'au travers de l'activité par laquelle elle s'exprime et dont elle permet la réalisation. Elle est toujours "compétence à agir" et n'a de sens que par rapport au but que poursuit l'action. Autrement dit, la compétence se rapporte autant à des situations professionnelles qu'à des qualités individuelles et l'on ne peut valablement évaluer les secondes sans avoir une connaissance des premières. Toute compétence combine de façon dynamique les différents éléments qui la constituent : des savoirs, des savoir-faire, des types de raisonnement, des capacités relationnelles. En considération de ces deux caractéristiques, on peut convenir d'appeler compétence un ensemble de connaissances, de capacités d'action et de comportements, structuré en fonction d'un but dans un type de situations données. A contrario, ni les aptitudes générales individuelles, ni les diplômes détenus ne sont des compétences (P. GILBERT, M. PARLIER).

**Conseil en formation** : Activité menée par un prestataire (personne ou organisme) extérieur à la structure dans laquelle il intervient.

Il propose une stratégie de formation en tenant compte de la politique générale de l'entreprise : définition des besoins, élaboration du plan ou éventuellement d'une action et évaluation des effets (AFNOR).

**Contrôle** : Vérification du résultat. Recherche de la norme.

**Contenu de formation** : Description détaillée des différents sujets traités dans la formation, en fonction d'objectifs pédagogiques et de formation définis (AFNOR).

**Cursus ou parcours** (de formation) : Itinéraire organisé d'acquisition de connaissances. Il comporte des évaluations et peut déboucher sur une validation (AFNOR).

**Demande de formation** : Expression d'un besoin de formation formulé par l'intéressé, ou par son représentant ou par sa hiérarchie (AFNOR).

**Education permanente** : Conception philosophique selon laquelle l'éducation est définie comme un processus continu, pendant toute la durée de la vie.

L'éducation permanente comprend notamment la formation initiale et la formation continue (AFNOR).

**Evaluation** : Processus (1) par lequel on définit (2), obtient (3) et fournit (4) des informations (5) utiles (6) permettant de juger les décisions possibles (7) (d'après Stufflebeam, 80)

(1) processus = activité continue

(2) on définit = identifier les informations pertinentes

(3) on obtient = collecte, analyse, mesure des données

(4) on fournit = communiquer ces données

(5) des informations = faits à interpréter

(6) informations utiles = qui satisfont aux critères de pertinence

(7) décisions possibles = actions d'enseignement, d'orientation etc.

Opération qui consiste à estimer, à apprécier, à porter un jugement de valeur ou à accorder une importance à une personne, à un processus, à un événement, à une institution ou à tout objet à partir d'informations qualitatives et/ou quantitatives et de critères précis en vue d'une prise de décision.

Évaluer, c'est comprendre, éclairer l'action de façon à pouvoir décider avec justesse de la suite des événements. (Renald LEGENDRE - Dictionnaire actuel de l'éducation, 1993 - GUÉRIN / ESKA).

Démarche ou processus conduisant au jugement et à la prise de décision. Jugement qualitatif ou quantitatif sur la valeur d'une personne, d'un objet, d'un processus, d'une situation ou d'une organisation, en comparant les caractéristiques observables à des normes établies, à partir de critères explicites, en vue de fournir des données utiles à la prise de décision dans la poursuite d'un but ou d'un objectif (Renald LEGENDRE - Dictionnaire actuel de l'éducation, 1993 - GUÉRIN / ESKA).

**Suivi de formation :** Action de s'assurer d'apprentissage ou de formation, intervient lorsqu'on se pose la question de savoir si un sujet possède les capacités nécessaires pour entreprendre une formation ou pour suivre un apprentissage.

**Evaluation formative :** Intervient dans le cours d'un apprentissage et permet de situer la progression de l'élève par rapport à un objectif donné.

Dans le cas d'une évaluation formative, l'objectif est d'obtenir une double rétroaction :

- sur l'élève pour lui indiquer les étapes qu'il a franchies et les difficultés qu'il rencontre
- sur le maître pour lui indiquer comment se déroule son programme pédagogique et quels sont les obstacles auxquels il se heurte.

**L'évaluation sommative :** Elle intervient lors des bilans, au terme d'un processus d'apprentissage ou de formation. Elle vise à prendre une décision d'orientation ou de sélection en fonction des acquis. Elle permet de situer les élèves les uns par rapport aux autres.

On distingue aussi évaluation normative et évaluation critériée:

- Une évaluation est dite normative quand elle réfère la performance d'un apprenant aux performances des autres apprenants.
- Une évaluation est dite critériée quand on ne compare pas l'apprenant aux autres mais qu'on détermine par la référence à des critères, si, ayant atteint les objectifs, il est en mesure de passer aux apprentissages ultérieurs.

**Evaluation de la formation :** action d'apprécier, à l'aide de critères définis préalablement, l'atteinte des objectifs pédagogiques et de formation d'une action de formation. Cette évaluation peut être faite à des temps différents, par des acteurs différents (stagiaire, formateur, entreprise cliente...). On distingue, par exemple, l'évaluation de satisfaction, l'évaluation du contenu de l'action de formation, l'évaluation des acquis, et l'évaluation des transferts éventuels en situation de travail (AFNOR).

**Finalité :** C'est une affirmation de principe à travers laquelle une société (ou un groupe social) identifie et véhicule ses valeurs. Elle fournit des lignes directrices à un système éducatif et des manières de dire au discours sur l'éducation.

**Formateur :** Ce n'est pas celui qui fait, mais celui qui permet les apprentissages de chaque formé.

**Formation :** Tend à remplacer progressivement les termes d'enseignement ou d'éducation dans le langage courant. Son usage traduit une évolution des politiques et des pratiques en matière d'insertion professionnelle (prolongation des périodes d'apprentissage bien au-delà de l'adolescence). La notion de formation, renvoie à l'ensemble des connaissances générales, techniques et pratiques liées à l'exercice d'un métier, mais aussi aux comportements, attitudes et dispositions qui permettent l'intégration dans une profession et, plus généralement, dans l'ensemble des activités sociales. La formation est alors un élément décisif des processus de socialisation (G. FERREOL).

**Formation-action :** Méthode alliant apprentissage et production, basée sur la résolution de cas réels par un groupe d'apprenants en interaction (AFNOR).

**Formation alternée :** Succession de périodes de formation organisées entre lieu de formation et milieu de travail (AFNOR).

**Formation continue :** Processus d'amélioration ou d'acquisition, au-delà de la formation initiale, des connaissances, des savoir-faire, de la culture et des compétences personnelles ou professionnelles. On note souvent dans l'usage le terme formation permanente comme équivalent de formation continue. La formation initiale se distingue de la formation continue qui s'adresse à des jeunes ou à des adultes déjà engagés dans la vie professionnelle ou en cours de préprofessionnalisation.

**Formation initiale :** Ensemble des connaissances acquises, en principe avant l'entrée dans la vie active, en tant qu'élève, étudiant ou apprenti. Peut comprendre des enseignements généraux et, dans certains cas, de la formation professionnelle (AFNOR).

**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. Elle fait partie de l'éducation permanente (AFNOR).

**Méthode :** Plan d'action devant permettre d'atteindre un objectif (stratégie). Ne pas confondre avec un technique qui est un procédé ou un ensemble de procédés particuliers (tactique).

**Méthode pédagogique :** Ensemble de démarches formalisées et appliquées selon des principes définis pour acquérir un ensemble de savoirs conformes aux objectifs pédagogiques (AFNOR).

**Métier :** Terme générique correspondant à des regroupements d'activités professionnelles mettant en oeuvre des compétences et des savoir-faire relativement homogènes.

**Module de formation :** Unité faisant partie d'un cursus de formation. Chaque module constitue un tout en soi (AFNOR).

**Moyen pédagogique :** Tout procédé, matériel ou immatériel, utilisé dans le cadre d'une méthode pédagogique : lecture d'ouvrages, étude de cas, mise en situation, utilisation de films, de jeux ... (AFNOR).

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

#### **Niveau Définition :**

**I** Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation de niveau égal ou supérieur à celui de la licence ou des écoles d'ingénieurs.

**II** Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation d'un niveau comparable à celui de la licence ou de la maîtrise.

**III** Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation de niveau de brevet de technicien supérieur ou du diplôme des instituts universitaires de technologie, et de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur.

**IV** Personnel occupant des emplois de maîtrise ou possédant une qualification d'un niveau équivalent à celui du baccalauréat technique ou de technicien, et du brevet de technicien.

**V** Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (BEP) et du certificat d'aptitude professionnelle (CAP).



**V bis** Personnel occupant des emplois supposant une formation courte d'une durée maximale d'un an conduisant au certificat d'éducation professionnel ou à toute autre attestation de même nature.

**VI** Personnel occupant des emplois n'exigeant pas de formation allant au-delà de la fin de la scolarité obligatoire.

**Objectif de formation** : Compétence(s) à acquérir, à améliorer ou à entretenir exprimée(s) initialement par les commanditaires et/ou les formés. L'objectif de formation est l'élément fondamental des cahiers des charges. Il sert à évaluer les effets de la formation (AFNOR).

**Objectif pédagogique** : Capacité(s) que le formé doit avoir acquise(s) à l'issue d'une action de formation, définie(s) par le formateur, à partir d'un objectif de formation. L'objectif pédagogique sert à construire et à conduire l'action de formation et à évaluer les capacités acquises (AFNOR).

**Performance** : Accomplissement (et degré de réussite) d'une capacité (ou technique) dans l'un de ses éléments.

*Dictionnaire de l'évaluation et de la recherche en éducation de Gilbert de LANDSHEERE chez PUF :*

Activité destinée à accomplir une tâche. Le résultat de cette activité.

Certains auteurs distinguent la performance conçue comme activité orientée vers un but, et l'accomplissement, c'est à dire le degré de réussite de l'activité.

La performance désigne également un résultat individuel, par opposition au rendement, résultat collectif.

**Plan de formation (de l'entreprise)** : Document finalisé par la direction d'une entreprise afin de prévoir, mettre en oeuvre et évaluer la formation de son personnel pour une période donnée. Il recense et hiérarchise les actions de formation qui seront organisées pour le personnel de l'entreprise.

Il indique les publics visés, le budget et les résultats attendus (AFNOR).

**Prérequis** : Acquis préliminaires, nécessaires pour suivre efficacement une formation déterminée (AFNOR).

**Programme (de formation)** : Descriptif écrit et détaillé des contenus de formation planifiés. Il respecte une progression pédagogique liée aux objectifs de formation à atteindre (AFNOR).

**Référentiel** : Inventaire d'actes, de performances observables détaillant un ensemble de capacités (référentiel de formation) liées aux référentiels de métier ou de fonction correspondants (AFNOR).

**Savoir** : Ensemble des connaissances théoriques et pratiques (AFNOR).

**Savoir-être** : Terme communément employé pour définir un savoir-faire relationnel, c'est-à-dire, des comportements et attitudes attendus dans une situation donnée (AFNOR).

**Savoir-faire** : Mise en oeuvre d'un savoir et d'une habileté pratique maîtrisée dans une réalisation spécifique (AFNOR).

**Session de formation** : Période de formation planifiée dans le temps, organisée pour un groupe selon des objectifs correspondant à des besoins collectifs. (AFNOR)

**Stage** : Voir session de formation (AFNOR).

**Stagiaire** : Voir apprenant (AFNOR).

**Suivi de formation** : Action de s'assurer du bon déroulement de la prestation de formation, éventuellement jusqu'au transfert de capacités en situation de travail. Elle comprend les suivis pédagogique, administratif et financier (AFNOR).

**Validation** : Confirmation par examen et apport de preuves tangibles que les exigences particulières pour un usage spécifique prévu sont satisfaites.

## VIII -BIBLIOGRAPHIE



### **SYSTEMES**

E. MORIN  
J. POCZTAR  
G. DE LANDSHEERE

La Méthode – T1 : La Nature de la Nature – Point Essais  
Analyse systémique de l'éducation – E.S.F.  
Le pilotage des systèmes d'éducation – Hachette

### **PROJET**

JP. BOUTINET  
JP. OBIN  
A. BOUVIER

Anthropologie du projet – P.U.F.  
La crise de l'organisation scolaire – Hachette  
Management et projet - Hachette

### **INGENIEURIE**

L. D'HAINAUT  
G. LE BOTERF  
A. PAIN

Des fins aux objectifs – Nathan  
L'ingénierie et l'évaluation de la formation – Editions Organisation  
Ingénierie de la formation – L'Harmattan

### **COMPETENCES**

J. AUBRET  
G. LE BOTERF  
C. VERN  
P. ZARIFIAN

Savoir et pouvoir – P.U.F  
L'ingénierie des compétences – Editions Organisation  
L'évaluation des compétences – Editions Organisation  
Le modèle de la compétence – Editions Organisation

### **EVALUATION**

C. HAGJI  
JM. BARBIER  
G. FIGARI  
M. LECOINTE

L'évaluation démystifiée – E.S.F.  
L'évaluation en formation – P.U.F  
Evaluer, quel référentiel ? DE BOECK  
Les enjeux de l'évaluation ; L'Harmattan

### **LES CENTRES DE VACANCES**

J. HOUSSAYE  
J. HOUSSAYE  
J. HOUSSAYE

Le livre des colos – Documentation Française -1989  
C'est beau comme une colo – Matrice - 2005  
Colos et centres de loisirs : recherches – Matrice 2007



# LIVRE 2

Il s'agit de la mise en pratique de tout ce qui a été énoncé dans le livre 1. Les principes généraux en matière de formation vont être appliqués dans les sessions, prenant en compte les besoins exprimés par ailleurs

## I - LES OBJETS DE CONNAISSANCE

Il nous faut traduire les objets de connaissance en objets d'enseignement. De plus c'est à ce niveau que nous devons impérativement prendre en compte les demandes des organisateurs-producteurs.

Pour chaque objet de connaissance il faut :

- ☞ Déterminer son champ
- ☞ Déterminer ce qui pose problème dans la pratique
- ☞ Définir les objectifs de formation
- ☞ Définir les objectifs pédagogiques qui en découlent

### **Déterminer son champ**

De quoi s'agit-il ? Donner une définition et préciser s'il s'agit d'une étude d'une partie de l'objet d'enseignement et donc les contours de cette partie : par exemple la comptabilité ne peut être vue dans son ensemble ; il s'agit de la comptabilité, avec ses règles reconnues, mais uniquement en ce qui concerne les accueils collectifs de mineurs.

De même l'enfant ne fera l'objet que d'une étude à partir de 4 ans....

### **Déterminer ce qui pose problème dans la pratique**

A partir des remarques, des demandes exprimées par les organisateurs-producteurs, le travail sera ciblé. Pour reprendre l'exemple de la comptabilité, un éclairage plus fort sera produit sur la gestion du matériel. La pratique concrète doit permettre de motiver l'apprenant pour qu'il acquière des savoirs et des compétences, et par conséquent il répondra aux préoccupations des organisateurs.

### **Définir les objectifs de formation**

Quelles compétences recherchées et pour qui ?

### **Définir les objectifs pédagogiques qui en découlent**

Ceux-ci sont directement vérifiables en fin de session. La construction des modules se fait à partir d'eux.

Les « objets de connaissance » ou « d'enseignement » sur l'éducation à l'environnement et au développement durable ne sera pas suffisant pour que les stagiaires intègrent cette démarche dans sa globalité. Il sera nécessaire, lors de la mise en place du stage, que les formateurs prévoient dans leurs attitudes, leurs démarches, les gestes du quotidien d'être « exemplaires » : pas de gobelets en plastique pour les pauses café, affiches de sensibilisation, matériel d'animation, séances d'animations, etc.

**Les objets de connaissance retenus sont :**

- 1) LA LIGUE
- 2) L'ENFANT
- 3) LE PROJET
- 4) L'ACTIVITE
- 5) LA VIE QUOTIDIENNE
- 6) LA COMPATIBILITE
- 7) L'ECONOMAT
- 8) LE DROIT DU TRAVAIL
- 9) LA LEGISLATION
- 10) LES REALITES DES ACCUEILS COLLECTIFS DE MINEURS
- 11) LE PROJET D'ACTIVITE
- 12) LIBERTE – RESPONSABILITE
- 13) LE LIVRE
- 14) LE DEVELOPPEMENT DURABLE

## 1) LA LIGUE

***A la fin du siècle dernier, la Ligue de l'Enseignement a rassemblé des Hommes et des Femmes de toutes origines spirituelles et sociales pour créer l' Ecole Publique.***

***Aujourd'hui, nous reprenons la route pour créer le mouvement d'opinion de tous ceux qui veulent participer au changement et prendre des initiatives pour que l'Education, l'Information et la Culture apportent à chacun plus de dignité et plus de liberté. Nous assignons comme but les changements en profondeur dans les représentations sociales, notre mode d'intervention dans les associations et les cités, dans les centres de vacances et dans les stages, et dans la libération de la parole du plus grand nombre et l'analyse en commun du discours ainsi recueilli.***

La Ligue de l'enseignement est créée en 1866. Mouvement d'éducation populaire, elle invite les citoyens à s'associer dans la lutte contre les inégalités, à débattre et à être acteurs dans la cité afin de construire une société plus juste, plus libre et plus solidaire visant à l'émancipation de tous. Pour ce faire, la Ligue de l'enseignement est présente sur l'ensemble du territoire par l'intermédiaire de : - 102 fédérations départementales, - 22 unions régionales, - 30 000 associations affiliées, - 2 000 000 adhérents. Ses domaines d'intervention sont très divers : organisation de vacances et de classes de découverte, organisation d'activités sportives et culturelles, actions internationales, débats, formations, lutte contre la précarité... Au travers de ces multiples activités, les principaux objectifs qu'elle poursuit peuvent se résumer ainsi : - agir avec

les habitants sur leur lieu de vie, - agir dans les milieux populaires, - être actrice de l'Ecole, - oeuvrer pour la reconnaissance et l'expression de la diversité culturelle, - oeuvrer pour une citoyenneté qui s'exerce dans tous les espaces politiques.

## LA CREATION DE LA LIGUE DE L'ENSEIGNEMENT

25 octobre 1866

Jean Macé, journaliste républicain et professeur, lance dans le journal l'Opinion nationale un appel au rassemblement de tous ceux qui désirent contribuer à l'enseignement du peuple. Il considère que, pour garantir la démocratie, "l'éducation au suffrage universel" est indispensable et souhaite à cette fin créer une Ligue de l'enseignement. Le sergent de ville Larmier, le cheminot Mamy et le tailleur de pierre Petit sont les premiers à rallier ce projet.

15 novembre 1866

Jean Macé annonce la naissance officielle de la Ligue française de l'enseignement. Un an plus tard, la Ligue compte de 5 000 membres répartis dans 72 départements. Un succès considérable à une époque où n'existent aucune forces syndicales ou politiques organisées.

1872

La République a été proclamée en 1870.

La pétition pour une "instruction gratuite, obligatoire et laïque" qu'a lancée la Ligue un an auparavant est une réussite : 1,3 millions de signatures sont déposées à l'Assemblée Nationale. Aristocrates et grands propriétaires réagissent et constituent une contre-Ligue interdisant l'embauche de gens capables de lire.

1881-1882

Le vote des lois scolaires (16 juin 1881 : l'école devient gratuite, 28 mars 1882 : l'école devient obligatoire est laïque) instaure l'école publique.

La Ligue, réunie en congrès, se dote d'une existence juridique. Ces deux principaux objectifs sont alors : redresser toutes les infractions aux lois scolaires et défendre l'instruction et l'idée laïque.

1894

Avec l'aide des républicains, la Ligue développe les oeuvres post et périscolaires sur l'ensemble du territoire. Des conférenciers parcourent la France pour expliquer le rôle de l'éducation. Ce sont quelques 60 000 conférences qui ont lieu cette année là. Par sa composition, la Ligue devient une véritable école de cadres des républicains. Jean Macé meurt. La transformation en confédération

1er juillet 1901

Les républicains votent la loi sur les associations, à laquelle la Ligue a pris une part importante.

1905

La loi instaurant la séparation de l'Eglise et de l'Etat est votée.

1914-1918

Pendant la Guerre, la Ligue soutient "l'Union sacrée", et organise de nombreuses actions au service du pays.

La Ligue sort de la guerre diminuée dans ses effectifs.

1925

Dans certains départements des associations laïques locales se regroupent en fédérations. Réunie en congrès, la Ligue modifie profondément son organisation et prend le sous-titre de "Confédération Générale des Oeuvres Laïques scolaires, post-scolaires, d'éducation et de solidarités sociales."

1926

La Ligue décide, avec l'appui des élus républicains et des inspecteurs d'académie, de créer une fédération par département. Désormais confédération des fédérations départementales des oeuvres laïques, la Ligue retrouve un rôle déterminant dans la défense de l'école publique.

1928-1939

Dans une période où les activités de loisirs se développent, tout particulièrement avec le Front Populaire, la Ligue décide de regrouper les activités de chaque secteur. Elle crée alors des unions spécialisées:

- l'Ufolep pour les activités sportives en 1928,
- l'Ufolea pour l'éducation artistique et l'Ufocel pour le cinéma en 1933,
- l'Usep pour les activités sportives développées dans le primaire en 1939,

A la veille de la seconde guerre mondiale, la Ligue est une puissante organisation. Reconnue d'utilité publique par un décret de 1930, c'est une organisation para-administrative dont nombres d'activités sont prises en charge dans le cadre d'un service public. C'est aussi un puissant groupe de pression politique et idéologique de la gauche anticléricale.

Avril 1942

Le gouvernement de Vichy dissout la Ligue et confisque son patrimoine. La Ligue entre alors dans la clandestinité. Dès 1943, elle est reconstituée à Alger pour être représentée auprès du gouvernement provisoire.

## **Les bouleversements de l'après-guerre**

19 juillet 1944

La Ligue est agréée par le Gouvernement provisoire. L'une après l'autre, les fédérations départementales se reconstituent.

1947

La Ligue et le Syndicat national des instituteurs (SNI) créent la Fédération des conseils de parents d'élèves (FCPE).

Le ministère de l'Education nationale confie à la Ligue l'organisation d'une collecte pour le financement des activités autour de l'école. C'est la première édition de la Quinzaine de l'école publique.

Décembre 1959

La loi Debré qui accorde des subventions aux établissements privés est votée pour une durée de 10 ans. Une pétition est organisée et recueille 11 millions de signatures. Une manifestation est organisée en juin 1960, au cours de laquelle, le nouveau Président de la Ligue, Henri Fauré, proclame : "le serment solennel des laïques de France de restaurer les principes républicains". Mais la loi est mise en oeuvre.

1966

La Ligue se restructure pour rationaliser son organisation et privilégier l'action concrète dans le domaine des loisirs éducatifs et modifie ses statuts. Elle fête ses cent ans d'existence.

1968

Dans la foulée du mouvement de contestation général de mai 68, la notion d'animation socioculturelle va remplacer celle d'éducation populaire. Le mythe de l'école libératrice est ébranlé. L'animation socioculturelle devient alors le moyen de la transformation sociale.

1970

Le champ de préoccupation de la Ligue se déplace de l'école vers la cité. Elle réfléchit à l'articulation éducation-culture-société.

1977

Beaucoup de responsables associatifs prennent des fonctions électives lors des municipales et de plus en plus de collectivités locales gèrent des activités jusqu'alors organisées par les associations. Pourtant la vie associative locale continue de se développer car la pratique des loisirs des Français augmente en même temps que leur pouvoir d'achat.

### **Les enjeux d'une fin de siècle**

1980

La Ligue organise la première édition de l'Université d'été de la communication et crée l'Institut national de formation et de recherche pour l'éducation permanente (INFREP).

1981

La gauche arrive au pouvoir. La Ligue veut concrétiser son projet de regrouper loisirs, sport, formation professionnelle, culture, communication au sein d'un grand service public de l'éducation permanente. Mais ces secteurs sont devenus l'affaire d'appareils spécialisés et il n'en sera rien. Le projet du gouvernement de constituer un service public unifié et laïque de l'Education nationale se heurte à une large opposition de l'opinion public. Le gouvernement retire son projet de loi.

1986

La Ligue lance une réflexion sur l'actualité de la laïcité et crée des Cercles Condorcet dans de nombreux départements, pour développer la réflexion entre citoyens sur la démocratie.

1989

La Ligue se prononce à l'unanimité pour une laïcité qui conjugue citoyenneté et solidarité dans une véritable démocratie.

1992

La Ligue veut "réveiller la citoyenneté" et redéfinit son action autour de trois priorités : éducation, solidarité, citoyenneté.

16 janvier 1994

A l'appel de plus de cent organisations, l'opinion manifeste en masse son opposition à la suppression de la disposition de la loi Falloux

1995

La Ligue a pris les mesures nécessaires pour adopter un fonctionnement pour la mise en oeuvre d'actions adaptées dans une société où s'aggravent les inégalités.

1998

La Ligue définit un programme d'action conjuguant quatre mots clefs : éducation, citoyenneté, solidarité, laïcité. Elle décide de renforcer son action en direction de ceux et celles qui sont victimes de handicaps culturels, économiques et sociaux.

1999

Avec le soutien du ministère de l'Education nationale, la Ligue organise la première édition du Salon de l'éducation.

2000

La ligue poursuit son combat pour l'école

# DES FINALITES DE LA LIGUE AUX OBJECTIFS EDUCATIFS DES ACCUEILS COLLECTIFS DE MINEURS : SES RAISONS D'ETRE

## I - 1 : DES OBJECTIFS GENERAUX

### **UN MOUVEMENT D'IDEES : une conception de l'homme.**

L'individu est au centre des préoccupations du ligueur. Chaque être, unique, doit pouvoir développer au maximum ses aptitudes physiques, ses facultés sensitives, son intelligence, sa sensibilité. Toutes les chances de son épanouissement doivent lui être offertes en respectant ses croyances, ses convictions intimes, ses opinions, ses caractéristiques morphologiques, physiologiques, ethniques, ses habitudes de vie...

Lui permettre de mieux " appréhender le monde ", " choisir sa vie ", exercer son pouvoir de citoyen, en toute lucidité et liberté, voilà les objectifs à atteindre, voilà un des contenus que nous donnons au concept de laïcité.

La Ligue affiche l'ambition de mettre la société en mouvement pour un avenir solidaire autour de trois chantiers :

- **Agir pour développer** le lien social, l'emploi et le partage, par et pour une solidarité retrouvée et une citoyenneté sociale reconnue.
- **Agir pour faire vivre** une démocratie continue, participative et délibérative par l'engagement civique et la vie associative.
- **Agir pour élargir** les connaissances et approfondir la culture de tous par la formation initiale, permanente et continue.

### **UN MOUVEMENT D'EDUCATION POPULAIRE LAIQUE DE MASSE : une conception de la société.**

**Développement de l'individu**, bien sûr, mais aussi développement de la société dans laquelle il s'insère.

**Etre social**, chaque Homme doit concourir avec d'autres, à l'établissement des rapports sociaux dans la justice et la liberté, dans un monde où l'exploitation de l'homme par l'homme doit disparaître ; voilà pourquoi nous nous prononçons pour une société de type socialiste, société ouverte, évolutive.

Cette société ne se décrète pas ; elle sera conçue et construite par les Hommes, pour leur mieux être.

**L'Education populaire, l'animation socioculturelle** ont un rôle éminent à jouer dans ce processus de transformation sociale qu'il faut engager là où il n'existe pas, développer, approfondir et affiner là où il est entamé. L'Education populaire et l'animation socioculturelle ont donc pour but

principal à nos yeux de Ligueurs, de permettre à chacun de mieux se situer dans la société où il vit, se former, se transformer, agir au sein des groupes dans lesquels il évolue, être un agent de transformation sociale.

### **UN MOUVEMENT "PEDAGOGIQUE" : une conception de L'Education et des recherches sur la transmission des connaissances.**

Pour se développer, se former, agir et transformer, l'individu et le groupe ont besoin de la connaissance, du savoir, du savoir faire, de la culture et ont à trouver les moyens de recevoir et de communiquer cette connaissance, ce savoir, ce savoir-faire, cette culture.

Nous pensons que le " savoir " pris au sens large de compréhension du monde, peut permettre aux hommes de se libérer de toutes les contraintes naturelles ou de toutes les tutelles idéologiques, religieuses, économiques et politiques. Il est la condition d'accès à la liberté et au pouvoir.

En cette fin de 20ème siècle, savoir lire, écrire et compter demeurent toujours essentiels pour la lutte contre l'ignorance et pour la libération des peuples d'autant plus que ces outils ( lecture, écriture, calcul ) sont nécessaires pour avoir comme le dit Max PLANCHE " *une approche continue du monde réel* " et comme l'a écrit Paul LANGEVIN " *poursuivre une adaptation de notre esprit à la réalité (et) construire une représentation de plus en plus adéquate du monde qui nous entoure, pour le comprendre d'abord, puis pour passer à la compréhension, à la prévision et ensuite à l'action*".

Nous posons là le problème de l'accès aux connaissances scientifiques et technologiques sans lesquelles tous les Hommes de notre temps, et non pas seulement les savants, si nécessaires par ailleurs, mais souvent enfermés dans leurs laboratoires, ne peuvent réellement contester les pouvoirs qui les oppriment, agir dans leur époque et le milieu social dans lequel ils baignent.

**Laïcité** a toujours voulu dire curiosité, esprit positif ; cette curiosité, cet esprit positif, devra d'autant plus se manifester que l'enjeu pour le monde de demain est formidable. Avec l'informatique, la télématique, la recherche nucléaire, entre autres, si nous ne voulons pas que notre monde soit dirigé par des groupes d'intérêts qui pourraient à leur guise influencer même sur notre vie quotidienne, nous devons être à même de comprendre et permettre à la majorité d'accéder à la connaissance et d'être partie prenante dans la recherche du progrès.

Cet esprit scientifique véritable, qui refuse la religion de la science, mais qui avec le doute qui accompagne notre démarche, est la preuve d'un " appétit de connaissance ", doit se retrouver dans la démarche même de la transmission des connaissances, c'est à dire, dans la pédagogie. Le savoir est primordial, mais les possibilités et les modalités de sa transmission sont tout aussi importantes ; voilà pourquoi nous nous intéressons tant aux problèmes de l' Education et de la Formation, qui doivent être étudiés, raisonnés, objectivés, dans toute la mesure du possible.

### **UN GROUPE DE PRESSION**

Pour que les idées sur l'Homme et sur la société que nous avançons puissent être prises en compte par les différents pouvoirs ou intérêts dominants, il est bien souvent nécessaire aussi de proposer. C'est pourquoi la Ligue, à tous ses niveaux, se veut aussi un groupe de pression pour arracher ici des conquêtes nouvelles, là, défendre les libertés, et promouvoir notre conception positive de la laïcité dans tous les domaines.

Aussi, affirmons-nous la nécessité d'une éducation globale, mise en œuvre par une équipe éducative qui associe les coéducateurs (parents, enseignants, animateurs) et l'enfant lui-même.

## **I - 2 : DES OBJECTIFS EDUCATIFS**



## **EDUCATION GLOBALE, EDUCATION PERMANENTE POUR TOUS**

L'éducation, non seulement des enfants et des jeunes, mais aussi des adultes, est un droit pour tous et le premier devoir d'une démocratie.

Pour la Ligue, l'éducation permanente recouvre quatre volets complémentaires : **l'éducation scolaire, l'éducation professionnelle, la formation continue et l'éducation populaire appelée animation socioculturelle.**

Elle intéresse toutes les catégories d'âge et constitue une démarche éducative globale.

Voilà pourquoi nous avons des objectifs éducatifs dans différents domaines ou secteurs (que nous relierons dans une vision d'ensemble en direction de toutes les tranches d'âges) :

- secteur scolaire et formation initiale
- la formation des adultes et la formation continue.
- Le domaine culturel en général (activités artistiques, création, audiovisuel, activités scientifiques,...).
- Le domaine des loisirs et du temps libre (les vacances en particulier).

### **I - 3 : DES OBJECTIFS EDUCATIFS POUR LES CENTRES DE VACANCES**

C'est ainsi que dans le domaine des vacances et du temps libre, nous insistons sur une conception du loisir éducatif, facteur du développement de l'individu et du milieu dans lequel il s'insère, où les activités devront susciter la curiosité et la recherche, donner l'occasion d'expériences par le contact direct avec les choses et les gens, permettre l'expression, la création, la communication, mais aussi donner à l'enfant la possibilité d'augmenter ses facultés d'intervention.

#### **L'ENFANT EST UN ETRE SOCIAL**

Il appartient à une classe sociale par son milieu d'origine. Il est trop souvent, soumis aux adultes dans un rapport de stricte dépendance. Nous reconnaissons et respectons la diversité des situations enfantines et nous nous efforçons de mettre en place dans les associations comme dans les centres de vacances, des formes de vie collective où ils puissent s'organiser démocratiquement et s'épanouir pleinement dans le respect des autres.

#### **L'ENFANT EST SON PROPRE PROJET**

L'enfant n'appartient qu'à lui-même : cette opinion est contestable et à tout le moins contestée, mais nous pensons que l'enfant ne peut être considéré comme un bien dont l'Etat, les groupes confessionnels ou politiques, la famille même ( point de contestation important ) pourraient disposer à leur gré. Il a droit notamment au respect de sa personne pour l' Etre qu'il est aujourd'hui (Etre spécifique et non une réduction d'adulte), et donc à une éducation laïque qui lui donnera les moyens de choisir sa voie en toute lucidité et toute indépendance.

En conséquence, il ne sera pas pour nous objet, mais sujet d'éducation.

#### **L'ENFANT EST UN ETRE GLOBAL**

Il rencontre des milieux de vie différents (école, famille, loisirs) se livre à des activités, utilise des moyens d'expression différents, mais il est à tout moment le même enfant.

Elles répondent à un besoin de détente, de jeux, de loisirs, de plaisir, mais aussi un besoin de se cultiver et d'enrichir sa personnalité, c'est pourquoi le C.V.L., par son fonctionnement devra

permettre, pour répondre aux besoins et aux droits exprimés plus haut :

- le développement des relations éducatives,
- le développement des capacités d'analyse critique pour tous les individus,
- la possibilité de prendre des initiatives individuelles et l'accès à des responsabilités collectives,
- l'épanouissement de l'enfant par le jeu et la pratique d'activités diverses (culturelles, sportives, scientifiques),
- la découverte de l'environnement naturel (nature et Êtres),
- le développement des capacités créatrices,
- le dépassement qui doit rompre avec la routine de la vie quotidienne et aviver la curiosité.

## **OBJECTIFS DU CENTRE DE VACANCES**

Donc le centre de vacances doit être un lieu où tout est mis en œuvre pour répondre aux droits, besoins et aspirations de l'enfant :

- droit à des conditions de vie garantissant son développement physique, affectif, intellectuel et moral,
- droit au respect de sa personne,
- droit à une nourriture saine et équilibrée,
- droit à la santé,
- droit à l'éducation,
- droit à la sécurité, à la liberté, au plaisir.

Les vacances, moment particulier de la vie de l'enfant, sont l'occasion de mettre en œuvre et faire progresser les idées que nous avançons.

## **CONCLUSION**

Les vacances jouent pour nous un double rôle : - un rôle social  
- un rôle éducatif

Elles s'inscrivent pleinement dans l'éducation permanente dont elles sont un des moments. Faire progresser l'idée que nous nous faisons du centre de vacances, faire fonctionner les centres avec le souci des objectifs éducatifs que nous avons essayé de définir, c'est mettre en œuvre les principes de la laïcité dont nous avons parlé plus haut, c'est aussi faire progresser l'idée de l'éducation permanente que nous souhaitons voir mettre en œuvre au sein d'un grand service public laïque de l'éducation en cette fin de siècle.

## LA LIGUE ET SON RESEAU

La Ligue de l'Enseignement est une association « Loi 1901 », reconnue d'utilité publique, agréée par le ministère de la Jeunesse et des Sports.

### ◆ ORGANISATION DE LA L.F.E.E.P.

☞ **La L.F.E.E.P.** est une confédération de 102 fédérations départementales des œuvres laïque (FOL).

☞ Ces **F.O.L.** fédèrent elles-mêmes 34 000 associations locales dont 18 000 associations scolaires.

☞ **22 Unions régionales** permettent aux F.O.L. de mettre en commun leurs forces pour agir à ce niveau administratif.

☞ Ces **34 000 associations**, dont 18 000 associations éducatives et culturelles et 16 000 associations scolaires, regroupent **2 257 450 adhérents** (633 154 adultes, 1 624 300 enfants).

Ces adhérents se retrouvent donc à travers 3 réseaux intimement liés :

1. Une fédération d'associations locales diverses, dans les quartiers urbains comme en milieu rural, retissant des liens sociaux distendus.
2. Un mouvement complémentaire de l'Enseignement public par des associations scolaires et universitaires où se préparent les acteurs du futur.
3. Un regroupement de "Cercles Condorcet" et de "Clubs de Citoyens" anticipant sur les évolutions de notre société.

Grâce à son réseau social très dense, La Ligue Française de l'Enseignement, Confédération Générale des œuvres Laïques, est présente dans chaque commune, dans chaque quartier. En particulier, elle est le plus important Mouvement fédératif d'associations, que celles-ci soient implantées en milieu rural ou en milieu urbain.

☞ La Ligue emploie 10 000 salariés permanents.

### ◆ LES SECTEURS D'ACTIVITES DE LA LIGUE

L'objectif de la Ligue est la formation de citoyens plus solidaires dans la lutte contre les inégalités, mieux formés pour exercer leurs responsabilités, dans une démocratie plus délibérative visant à l'émancipation de tous (congrès de Nantes, 1992).

A l'ensemble des associations adhérentes, aux Collectivités locales, comités d'entreprise, coopératives, mutuelles et groupements divers affiliés ou ayant passé une convention avec elle, la Ligue propose une action éducative, sociale et culturelle globale, s'adressant à tous les âges, à tous les milieux, et appuyée sur un ensemble imposant de prestations et de services dans tous les secteurs :

- activités scolaires et périscolaires

- formation continue
- formation de cadres du mouvement social et culturel
- universités d'éducation permanente
- éducation civique et sociale
- information - édition
- solidarité - action sociale
- action internationale - éducation au développement - programmes internationaux d'échanges culturels
- activités physiques, sportives et de pleine nature
- activités culturelles
- activités audiovisuelles
- communication
- culture scientifique
- aviation populaire
- modélisme
- vacances et loisirs d'enfants et d'adolescents
- vacances pour tous - Tourisme social et culturel
- assurances - mutualité

### **Les idées en débat**

Le réseau associatif de la Ligue organise des rencontres, colloques, séminaires, débats pour traiter de sujets d'actualité.

La Ligue a créé en 1987 les Cercles Condorcet, pour réunir ceux qui souhaitent comprendre les mutations qui ébranlent nos sociétés pour agir en citoyens.

En matière d'information et de communication, la Ligue a créé avec l'Union nationale des associations familiales l'association MTT (Media, Télévision et Téléspectateurs), mouvement d'usagers des médias.

Elle organise chaque année l'Université d'été de la communication, à Hourtin, qui réunit les professionnels de la communication et des médias.

### **La solidarité**

La Ligue impulse et soutient des initiatives locales, développe des réflexions sur le thème des solidarités.

Son réseau poursuit un objectif de re-création du lien social indispensable pour lutter contre les exclusions et les inégalités, notamment par la pratique du sport, l'accès à la culture, aux vacances...

Elle agit au quotidien pour une solidarité active, y compris sur le plan international par des actions d'aide au développement.

### **L'éducation**

Mouvement complémentaire de l'école, la L.F.E.E.P. contribue à l'amélioration du niveau de formation des jeunes à travers les activités culturelles, artistiques et sportives (Union Sportive de l'Enseignement du premier degré - U.S.E.P.) organisées par ses fédérations départementales. Elle participe à l'élaboration des projets d'écoles ou d'établissements, multiplie les occasions de travailler avec les enseignants et les élèves sur des initiatives diverses : éducation à la paix, au développement, à l'environnement, actions de solidarité nationales et internationales. Elle a touché 1 359 532 enfants.

## La formation

La Ligue dispose de structures de formation qui relaient les actions d'accompagnement des publics bénéficiaires des mesures sociales : insertion, qualification des demandeurs d'emploi, alphabétisation...

Elle organise ses sessions de formation professionnelle, de formation générale, etc..., grâce à ses structures gérées par les F.O.L. et Unions régionales, et à son Institut national de formation et de recherche sur l'éducation permanente (I.N.F.R.E.P.).

En matière de formation continue c'est 7 500 000 heures stagiaires.

## Le sport

La Ligue dispose d'un secteur plein-air et sport composé de l'Union fédérale des œuvres laïques d'éducation physique (U.F.O.L.E.P.) et de l'Union sportive de l'enseignement du premier degré (U.S.E.P.).

L'U.F.O.L.E.P., fédération sportive affinitaire, regroupe plus de 10 000 associations et près de 450 000 licenciés. Elle développe le sport pour tous.

L'U.S.E.P., fédération sportive scolaire, fédère près de 14 000 associations regroupant plus de 850 000 élèves et 57 000 animateurs. Elle apporte son aide pédagogique aux enseignants et aux éducateurs. Elle favorise l'accès aux responsabilités du jeune sportif.

## La culture

Dans chaque département, la F.O.L., son service culturel, propose la pratique du théâtre amateur, des arts plastiques, de la photo, de la danse, des arts et traditions populaires, de l'écriture, de la culture scientifique, du cinéma.

Dans le domaine du spectacle vivant et du spectacle jeune public (600 000 spectateurs), les réseaux de la Ligue concernent plus de 50 départements. deux centres de ressources sont à leur disposition : Spectacle en recommandé (jeune public) et Traverses. Concernant le cinéma, une vingtaine de réseau existe au sein de la Ligue, touchant 1 300 000 spectateurs

## L'International

Le service des relations internationales de la Ligue organise des correspondances scolaires, des voyages éducatifs, des séjours culturels, pour favoriser les échanges. Sur le terrain, la Ligue et ses F.O.L. engagent des programmes d'alphabétisation, de formation professionnelle et culturelle, de réalisation d'équipements.

## Vacances loisirs

Le groupe Ligue dans le domaine des vacances et des activités périscolaires est le premier organisme du tourisme associatif. Le groupe Ligue a réalisé plus de 10 355 880 journées en 1995 et accueilli 920 000 usagers, dont 138 000 adultes en voyages et séjours en France et à l' Etranger. 780 000 enfants et adolescents ont été concernés par les activités de la Ligue : 285 980 enfants et 137 940 adultes ont séjourné dans les centres de vacances, centres de loisirs ou sont allés en séjours linguistiques.

**LA LIGUE DE L'ENSEIGNEMENT est le plus important mouvement de jeunesse et d'éducation populaire français.**

**Son but est de promouvoir, sous toutes leurs formes, l'éducation laïque et la culture.**

Les trois axes prioritaires qui mobilisent la Ligue depuis quelques années sont confirmés afin d'être réellement traduits en action sur la totalité du territoire : la solidarité, l'engagement civique, l'éducation. Ils sont nécessairement complémentaires et ne peuvent être valablement conduits qu'articulés entre eux.

## **FINALITES DE LA LIGUE DE L'ENSEIGNEMENT DANS LE DOMAINE DE L'ENFANCE ET DE LA JEUNESSE**

Une politique éducative a pour but de former des citoyens autonomes et responsables, capables de réussir leur vie professionnelle et leur vie privée. Elle doit viser à supprimer les INEGALITES entre tous les enfants, entre tous les jeunes.

Toutes les actions que nous menons ou que nous mènerons ont pour ambition d'aider à donner à l'enfant tous les outils permettant à sa personnalité de s'éveiller et de s'affirmer. Pour cela, il sera nécessaire et indispensable :

- de favoriser son accès aux savoirs,
- de favoriser toutes les solidarités sociales, économiques ; toutes les libertés ; le sens des responsabilités individuelles,
- de reconnaître à l'enfant le droit à la différence : culture, religion, rythme de développement,
- de l'aider à mieux maîtriser le milieu de vie et développer ses capacités d'analyse critique,
- de lui permettre d'avoir une attitude responsable : respecter l'autre dans son individualité, son intégrité, ses différences,
- de reconnaître les droits de l'enfant avec des responsabilités liées à son âge,
- de lui proposer des rythmes de vie adaptés à ses besoins,
- de lui permettre de passer de son état de dépendance totale à l'autonomie la plus complète possible en n'oubliant jamais qu'il n'est la propriété ni de sa famille, ni de l'état, ni d'aucun mouvement confessionnel,

- de lui permettre d'affirmer sa responsabilité, son esprit d'initiative, ses capacités créatives,
- de lui permettre d'être un individu lucide, capable :
  - \* d'affronter la société telle qu'elle est,
  - \* d'y vivre tout en la contestant,
  - \* d'avoir les moyens d'agir sur elle pour l'améliorer et la transformer.

## DE L'IDEE A L'ACTION

<b>IMPLICATION</b>		<b>NIVEAU DE RESPONSABILITE ET DE MISE EN OEUVRE</b>				
<b>PHILOSOPHIE</b>	IDEOLOGIE	<b>SOCIETE GLOBALE</b>				
<b>POLITIQUE</b>	FINALITES DU MOUVEMENT	<b>MOUVEMENT LA LIGUE</b>				
<b>EDUCATIF</b>	<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 33%; border: none;">PROJET EDUCATIF EN DIRECTION DES ENFANTS</td> <td style="width: 33%; border: none;">POLITIQUE COMMERCIALE EN DIRECTION DE LA CLIENTELE</td> <td style="width: 33%; border: none;">POLITIQUE DE FORMATION EN DIRECTION DES PERSONNELS</td> </tr> </table>	PROJET EDUCATIF EN DIRECTION DES ENFANTS	POLITIQUE COMMERCIALE EN DIRECTION DE LA CLIENTELE	POLITIQUE DE FORMATION EN DIRECTION DES PERSONNELS	<b>OEUVRES ORGANISATRICES</b>	
PROJET EDUCATIF EN DIRECTION DES ENFANTS	POLITIQUE COMMERCIALE EN DIRECTION DE LA CLIENTELE	POLITIQUE DE FORMATION EN DIRECTION DES PERSONNELS				
<b>PEDAGOGIQUE</b>	<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 66%; border: none;">PROJET PEDAGOGIQUE EN DIRECTION DES ENFANTS</td> <td style="width: 33%; border: none;">PROJET DE FORMATION ET DE FONCTIONNEMENT DES PERSONNELS</td> </tr> <tr> <td style="border: none;"></td> <td style="border: none;">MANAGEMENT ORGANISATION FORMATION</td> </tr> </table>	PROJET PEDAGOGIQUE EN DIRECTION DES ENFANTS	PROJET DE FORMATION ET DE FONCTIONNEMENT DES PERSONNELS		MANAGEMENT ORGANISATION FORMATION	<b>DIRECTEURS DE SEJOURS</b>
PROJET PEDAGOGIQUE EN DIRECTION DES ENFANTS	PROJET DE FORMATION ET DE FONCTIONNEMENT DES PERSONNELS					
	MANAGEMENT ORGANISATION FORMATION					
	PROJET DE VIE QUOTIDIENNE PROJET D'ACTIVITES	<b>ANIMATEURS</b>				

Aucun acte pédagogique n'est gratuit. La façon dont un animateur mène une activité, les relations qu'un enseignant peut avoir avec ses élèves par rapport au savoir, le mode de vie collective induit dans un groupe, tous ces actes font référence à la conception que l'adulte a de l'enfant. Cette conception de l'enfant, acteur social, fera référence pour l'éducateur à l'idée qu'il a de la société.

La Ligue, au travers de son institution, de ses militants, de ses professionnels de l'animation, dans ses activités permanentes, défend l'idée qu'elle a de la société en devenir.

Au travers de ce projet de société, elle affirme ses finalités dans le domaine de l'enfance et de la jeunesse.

En, référence à ces finalités, chaque producteur de vacances d'enfants, de classes de découverte, ou des séjours linguistiques, met en avant un projet éducatif.

Il reviendra aux directeurs de séjours d'avoir un projet pédagogique cohérent avec ces finalités éducatives.

Quant aux animateurs (qui sont eux les "éducateurs de terrain"), il leur reviendra de mener leurs activités et de favoriser une vie collective au service de l'enfant, pour la réalisation du projet pédagogique du séjour.

## 2) L'ENFANT

Objet de connaissance	Contenus et possibles	Type de savoir mis en jeu	Temps consacré
Les enfants de 4 à 14 ans	L'enfant est une être global, social, qui n'appartient qu'à lui-même. C'est un petit d'homme	Savoir	4 à 8 heures
	Besoins de l'enfant en fonction des tranches d'âge		
	Caractéristiques de chaque tranche d'âge		
	Connaissance des temps de vie quotidienne et leurs particularités selon les âges		
	Particularité du fonctionnement des groupes de chaque tranche d'âge		
	Activités adaptées à telle ou telle tranche d'âge		
Les enfants de 15 à 17 ans	Idem	Savoir	2 heures

Si le recours à certaines disciplines telles que la psychologie, la biologie, la psychiatrie, la pédagogie, et toutes les sciences de l'éducation, peut être utile pour avoir une certaine connaissance théorique de l'enfant adolescence, il y a lieu d'accorder au moins autant d'importance au contact direct, qui seul permet une connaissance réelle de l'adolescent.

Individu à part entière, c'est à dire par définition, unique produit du milieu social et culturel d'origine, sujet en perpétuelle évolution et non-objet de connaissance figé, l'enfant ne peut être réduit aux différentes catégories d'une discipline.

C'est par l'observation des attitudes et des comportements, par une approche individualisée, faisant appel à l'écoute, la curiosité, l'intérêt que l'éducateur, l'enseignant, l'animateur, vous-même tendra vers une connaissance vivante et dynamique de chaque enfant.

**Ainsi la relation à l'adolescent, aux hommes en général, ne s'apprend pas dans les livres, elle s'acquiert dans et par la pratique. Les parents en savent quelque chose.**



**La connaissance théorique est un outil qui peut faciliter l'acte éducatif, mais qui ne garantit en aucun cas son succès.**

Par ailleurs, il est clair que le centre de vacances est pour la plupart des enfants qui vous sont confiés, une expérience très particulière ; rupture avec le milieu familial, nécessité de s'adapter à une collectivité souvent importante à l'intérieure de laquelle vous serez, du moins les premiers jours, un repère essentiel. Les enfants éprouveront un sentiment d'insécurité qu'ils dominent plus ou moins vite et par rapport auquel votre attitude va jouer un rôle très important.

Un enfant qui arrive en centre de vacances ne peut pas se penser en tant que membre d'un groupe ; il ne suffit pas de placer un enfant dans un groupe pour le socialiser. L'instauration d'un climat de confiance et de sécurité passe avant l'apprentissage de la vie en groupe ; il faut donc avant toute chose, **créer une relation avec chaque enfant** et le considérer comme un individu avant de le considérer comme un membre du groupe.

La réalité d'une personnalité et sa richesse peuvent s'exprimer dans un état de déséquilibre, et il serait trop dangereux de tirer trop rapidement des conclusions sur les enfants et leur caractère.

## **I - L'ENFANT EST UN ETRE SOCIAL, GLOBAL, QUI N'APPARTIENT QU'A LUI-MEME.**

### **1) L'enfant est un être social**



L'enfant naît, grandit et vit dans un milieu agissant. Il se transforme avec les autres.

La motion de vie ou vécu est liée au milieu dans lequel l'Enfant évolue et prend en compte l'ensemble des situations physiques, affectives, morales et intellectuelles que l'individu a perçues.

### **2) L'enfant est un être global**



" L'enfant n'est pas un petit homme, mais plutôt un petit d'homme."

Il a ses propres besoins en fonction de son âge, de sa propre évolution

A tout moment de sa vie, l'Enfant n'est pas morcelable : le physiologique, le psychologique, l'affectif, le sexuel, le social, le culturel... forment un tout indissociable, l'évolution de l'un dépend de tous les autres.

La notion d'âge doit être entendue comme une évolution mentale de chaque individu et ne pas s'accrocher à l'âge "civil".

### **3) L'enfant est un individu qui a son projet propre**



L'Éducateur ne peut pas connaître les besoins propres de l'Enfant sans connaître les droits qu'ils impliquent.

L'enfant ne peut être considéré comme un bien de l'adulte. Il a droit notamment au respect de sa personne en fonction des besoins qui lui sont reconnus.

Afin d'éviter les erreurs de jugement et de comportement, l'animateur doit savoir, en fonction de l'âge, de l'état physique et moral des enfants dont il a la charge, de l'heure de la journée, compte tenu des activités passées ou à venir, ce qu'il peut attendre des différents individus en activité avec lui.

## II - L'ENFANT A DES BESOINS

C'est ce secteur qui pour l'animateur est primordial

1) **L'enfant a des besoins biologiques et psychologiques** dont le respect conditionne le bon fonctionnement et le bon épanouissement de son être total.

- se nourrir en quantité, en qualité, en nombre de repas suffisants et dans un lieu et une atmosphère satisfaisants,
- dormir en quantité et en qualité suffisantes dans un lieu et une atmosphère satisfaisants,
- se reposer physiquement et mentalement,
- jouer seul, à deux, en groupe, avec les adultes,
- imaginer,
- s'exprimer par tous les moyens que l'on sera en mesure de lui donner : vocal, verbal, pictural, graphique, sonore, corporel, affectif, ....
- créer avec son corps, ses mains, des outils, sa voix,...
- rencontrer l'autre, les autres, adultes ou enfants pour connaître, se mesurer, se comparer, faire,...
- être seul, récupérer, se retrouver, imaginer,...
- équilibre affectif pour pouvoir vivre normalement tout le reste (confiance, compréhension, amour réciproque, repères, implication de l'adulte).



## 2) Ces besoins sont différents en fonction de son âge. (tranches de 7 ans)

### de 0 à 7 ans - petite enfance -

La qualité des relations affectives va permettre ou non à l'enfant de tirer parti de ce qu'il vit :

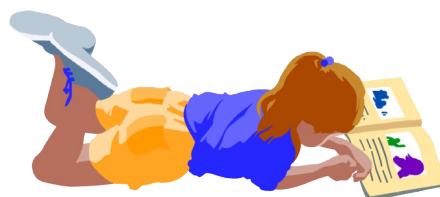


- son caractère, sa capacité d'adaptabilité, son potentiel intellectuel et physique, les bases de sa personnalité, se structurent d'une manière quasi irréversible dans cette période.
- ses motivations affectives le poussent constamment à trouver une solution aux difficultés qu'il rencontre. Elles peuvent être source d'épanouissement et d'enrichissement ou devenir source d'inhibition, d'échecs ou de destruction.

Il découvre le monde, se découvre et vit intensément avec ses parents ou ceux qui les remplacent. Intérêt, amour, curiosité, envie, déception, peur, inquiétude, hostilité, coexistent presque toujours chez lui et ceci d'une manière irraisonnée et presque imprévisible.

### **de 7 à 14 ans (12 - 13 pour les filles) grande enfance**

- il structure son vécu de 0 à 7 ans,
- il met en place les bases de raisonnement,
- il expérimente d'une manière volontaire,
- il organise, se socialise,
- il est pratiquement autonome,
- sa personnalité potentielle, même peu visible, est là, dans les grandes lignes,
- il questionne et on attend beaucoup de lui au niveau intellectuel (école),
- il structure sa conscience morale et sa volonté.



Tout ceci se développe en fonction de ce qu'il vit et surtout de l'idéologie et de la morale familiale, il imite, s'imprègne et restitue après avoir adapté à ce qu'il est.





### **de 14 à 21 ans l'adolescence**

En fonction des milieux d'origine et en règle générale de plus en plus de 12 à 19 ans.

- l'accès difficile à l'indépendance sociale et familiale,
- mise en place de l'idéologie personnelle, recherche de sa réalité,
- difficultés dues, dans tous les domaines, entre le désir et la possibilité matérielle d'agir, très limitée,
- il se bat pour avoir le statut d'adulte lorsqu'on ne lui confère en général que celui de grand enfant,
- sa réalité sexuelle est prédominante dans tout son vécu.



## DEVELOPPEMENT ET BESOINS DE L'ENFANT

	0 à 7 ans	7 à 12 - 14 ans	12 - 14 à 17 - 19 ans
	<p><b>Construction des bases de sa personnalité</b>                      Découvre le monde                      se découvre                      Acquisition</p> 	<p><b>Construction des bases du raisonnement</b>                      - structuration de sa personnalité                      - expériences volontaires                      - socialisation</p> 	<p><b>Mise en place de l'idéologie personnelle - affirmation de sa responsabilité</b>                      - recherche de sa réalité                      - lutte entre désirs et liberté                      - affectivité et psychisme fragiles</p>
<b>MOTEUR</b>	affectif = support de toutes les acquisitions	rationnel intellectuel affectif	affectif - intellectuel
<b>RELATION</b>	Duelle (centré sur lui) - importance du milieu affectif - besoin de repères stables	De groupe (centré sur le modèle, sur l'adulte) imite - s'imprègne - restitue ⇒ importance de la pluralité des modèles	De groupe (centré sur les autres)
<b>AUTONOMIE ET DEPENDANCE</b>	Dépendance: → physique → affective	- autonomie physique - relative indépendance affective ( se construit sur un modèle au travers d'une relative affectivité)	volonté d'autonomie totale lutte avec - désirs et possibilités personnelles - libertés accordées par le milieu
<b>SEXUALITE</b>	Découverte du sexe La sexualité est une réalité dès la naissance Egocentrique	- elle existe et continue à cheminer - reste cependant en relatif état de sommeil	déterminée prédominante expérience
			

**L'INDIVIDU SE CONSTRUIT DANS UN MILIEU AGISSANT**



# LES RYTHMES DU SOMMEIL

## LES STADES

Le sommeil est différencié en deux écarts différents et en cinq stades. Les stades 1 à 4 composent le sommeil ordinaire encore appelé sommeil lent à cause de l'aspect ralenti du tracé encéphalographique ; le stade 5 est celui du sommeil paradoxal (stade R.E.M. 6 Rapid Eye Mouvement, des anglo-saxons), il possède plusieurs dénominations : Phase de Mouvements oculaires (P.M.O.) sommeil rapide par opposition au sommeil lent, la dénomination la plus répandue étant sommeil paradoxal (S.P.) ainsi appelé par le Pr Michel Jouvet, car alors que l' E.E.G. manifeste un tracé d'éveil, il est particulièrement difficile de réveiller le sujet dans cette phase.

## LES CYCLES DU SOMMEIL ET LEURS FONCTIONS

### Les cycles

L'ensemble des cinq stades constitue un cycle de sommeil dont la durée est de 90 - 100 minutes (pour la quasi-totalité des humains, elle est comprise entre 1h40 et 2h10), répartie entre environ 90 minutes de sommeil lent et 20 minutes de sommeil paradoxal.

Une nuit de sommeil est formée de plusieurs de ces cycles et le réveil naturel, non provoqué par un facteur extérieur, se situe à la fin de l'un de ceux-ci.

### Les fonctions

- au niveau de la fatigue physique → c'est le sommeil lent qui intervient (notamment le sommeil profond de la phase 4)
- au niveau de la fatigue nerveuse → c'est le sommeil paradoxal qui intervient. Il pare aux désordres psychiques (surmenage intellectuel et troubles affectifs). Il aurait aussi une influence sur la maturation du système nerveux et la consolidation de la mémoire.

## CONCLUSION

Ces fonctions spécifiques des différentes phases du sommeil indiquent que chacune doit être respectée. Leur spécificité montre que l'organisme a besoin de cycles complets de sommeil pour restaurer ses capacités physiques et mentales.

C'est le cerveau qui dirige le sommeil et nous fait parcourir les différents cycles, les différentes phases du sommeil.

Il convient donc de respecter cette production naturelle afin de ne pas provoquer des troubles divers tant chez l'adulte que chez l'enfant

## DUREE APPROXIMATIVE ET RYTHME DU SOMMEIL

AGE	SOMMEIL NOCTURNE	SOMMEIL DIURNE	DUREE TOTALE
<u>A la naissance</u>			17 à 19 heures
<u>A 1 mois</u>	10 heures	6 à 7 heures	15 à 17 heures
<u>A 6 mois</u>	6 - 10 heures	3 sommes de 1h30 à 2 heures	14 heures
<u>A 1 an</u>	10 heures	2 sommes de 1h30 environ	13 heures
<u>2 ans</u>	10 heures	1 sieste de 1h30 à 2 heures	12 à 13 heures
<u>De 3 à 5 ans</u>	10 heures	1 sieste de 1h à 1h30	12 heures environ
<u>De 6 à 9 ans</u>	11 heures		11 à 13 heures
<u>De 10 à 14 ans</u>	9 heures		9 à 10 heures
<u>A 15 ans</u>	8 heures		8 à 9 heures

STADE DU SOMMEIL	ENDORMISSEMENTS	I	II	III	IV	V	Intermédiaire
	20 mn	10 mn	20 mn	1 heure		15 à 20 mn	
		<b>SOMMEIL LENT = 90 Minutes</b>				Sommeil rapide	
Caractéristiques		Sommeil léger	Rêverie confuse	Sommeil profond		Sommeil paradoxal = REVE	
Manifestations	Bâillement Chute des paupières	Impression de lourdeur ou d'extrême légèreté		Fonctions vitales ralenties Mouvements rares Relaxation musculaire		Respiration irrégulière Mouvements oculaires Mimiques	
Réactions à la stimulation		Bouge, Sort facilement du sommeil	Entend Soupire Ne bouge pas	Aucune perception des bruits extérieurs		Si réveil... ■ Détresse ■ Mécontentement	Perçoit les bruits Est prêt à s'éveiller
Rôle				Réparation de la fatigue corporelle		Maturation du système nerveux Elaboration de la mémoire Réorganisation psychique	
				Sécrétion de l'hormone de croissance.			

	0	2 ANS	3 ANS	4 ANS	5 ANS
		Rythmes cardiaque et pulmonaire plus rapides que ceux de l'adulte			
<b>DEVELOPPEMENT PHYSIQUE</b>	Période de croissance rapide, développement de la musculature, maturation du système nerveux, temps de sommeil important		Début de coordination oculo-manuelle		Croissance intense par crise, précision de la coordination oculo-manuelle, peut rester immobile plus longtemps
<b>DEVELOPPEMENT PSYCHOMOTEUR</b>	acquisition de la marche de la préhension période de manipulation " âge déménageur	Ne maîtrise pas ses mouvements. Fatigable. Capacité d'attention réduite, son espace s'élargit mais difficulté d'appréhender l'espace adulte.	L'enfant se sent maître de son corps "phase de grâce", ses possibilités d'attention augmentent	maîtrise du corps et du mouvement. Prise de conscience du schéma corporel, le geste s'affine, l'espace se structure.	
<b>LE LANGAGE</b>	Les premiers sons (lallations) sont émis puis répétés par plaisir	Conquête de la phrase, période du réalisme fortuit, apparition des arabesques et spirales, stade du bonhomme têtard.	Acquisition de vocabulaire.	Variété dans le vocabulaire	L'enfant a acquis les mécanismes de la langue, mais il ne maîtrise pas la syntaxe
<b>LE DESSIN</b>	Le geste graphique est d'abord d'ordre moteur		Période de réalisme manqué, il dessine les objets non pas comme il les voit, mais comme il sait qu'ils sont. Le dessin du bonhomme se complète.	Pas de perspective, période du réalisme intellectuel	Le bonhomme est complet
<b>DEVELOPPEMENT DE L'INTELLIGENCE</b>	<b>0-1 mois</b> : niveau - réflexes automatisme dans les réactions de succion, de préhension <b>1-8 mois</b> : niveau émotionnel prise de conscience de son entourage sur lequel l'enfant agit par ses cris et ses gestes. <b>8-10 mois</b> : niveau sensori-moteur acquisition d'un ensemble de sensations, de gestes. Par coordination de ces acquisitions, l'enfant s'adapte aux situations nouvelles : intelligence des situations.	<b>18 mois- 3 ans</b> : niveau de la représentation le passage à l'acte moteur à la pensée s'opère par l'intermédiaire de l'imitation. Celle-ci est devenue possible par l'apparition de l'image mentale.	Niveau syncrétique - période de développement de la pensée égocentrique qui se manifeste par : l'animisme - l'artificialisme le syncrétisme les monologues individuels ou collectifs - période d'affermissement de la personnalité passant par 3 étapes - vers 3 ans : crise d'opposition - vers 4 ans : phase de grâce - vers 5 ans : phase d'imitation - dans les jeux symboliques l'imitation du père (ou de la mère) est à la fois une volonté d'identification et une admiration aimante.		
<b>DEVELOPPEMENT AFFECTIF ET SOCIAL</b>	Découverte du corps comme du plaisir. Stade oral Dépendance totale de son entourage Attachement à la mère Découverte du monde extérieur et de ses interdits Période du partenaire objet	Stade anal Education des sphincters L'enfant dit "je - moi " crise de la personnalité Entrée à l'école Début de collaboration Souvent les activités se déroulent en parallèle.	- stade phallique complexe d'oedipe. Le parent de l'autre sexe est considéré à la fois comme modèle et rival.	- le partenaire de jeu devient concurrent - taquineries - conflits	son univers affectif s'élargit  apparition du groupe de jeu mais groupe peu stable.



## MOYENNE ENFANCE

## TABLEAU DE SYNTHESE

	6 ANS	8 ANS	10 ANS	12 ANS
<b>DEVELOPPEMENT PHYSIQUE ET PSYCHOMOTEUR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Période de croissance lente : allongement du squelette ; la forme du corps se modifie.</li> <li>* Les besoins en sommeil diminuent</li> <li>* Période de développement des systèmes cardio-vasculaire et pulmonaire.</li> </ul>			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Prise de conscience du schéma corporel</li> <li>* Acquisition de la latéralisation</li> <li>* Prédominance d'un côté : enfant droitier ou gaucher</li> <li>* Affinement de la coordination oculo-manuelle qui permet l'apprentissage de l'écriture</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Orientation du schéma corporel</li> </ul>	
<b>DEVELOPPEMENT INTELLECTUEL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Niveau de différenciation des opérations et des catégories</li> <li>* Passage au raisonnement logique - régression du syncrétisme, l'enfant est capable d'analyser les qualités, de les identifier, de les isoler, de les comparer pour aboutir à former des catégories rendant possible la définition des choses et leur classement, les relations entre les choses et leur explication.</li> <li style="padding-left: 20px;">Apparitions des opérations concrètes simples :               <ul style="list-style-type: none"> <li>la sériation</li> <li>la classification</li> <li>la numération</li> </ul> </li> <li style="padding-left: 20px;">Acquisition de principes de conservation               <ul style="list-style-type: none"> <li>de la quantité</li> <li>de la longueur</li> <li>des surfaces</li> <li>des ensembles</li> </ul> </li> <li>* Phase d'acquisition de connaissances</li> <li>* Capacité d'attention augmentée</li> </ul>			
			* période du réalisme visuel	
<b>DEVELOPPEMENT PSYCHOLOGIQUE ET SOCIAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Centres d'intérêt extérieurs à la famille</li> <li>* Se préoccupe des autres, prend conscience des autres</li> <li>* début du mensonge</li> <li>* jeux à caractère compétitif, jeux organisés, la règle est transgressée</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>* 7 - 8 ans : apparition du leader, réglant le jeu à son avantage. Garçons et filles jouent peu ensemble.</li> <li>* Période de latence : l'intérêt pour sa sexualité est en veilleuse</li> </ul>	
			- 9 - 10 ans : le leader est celui qui a le meilleur sens de la justice, de l'organisation ; la règle est librement consentie.	

## LES BESOINS DE L'ENFANT

	REPAS	SOMMEIL	REPOS	SOLITUDE	AFFECTIF
	Devrait se prendre lentement et dans le calme	Sa qualité est primordiale. Les heures qui précèdent minuit permettent une meilleure récupération.	Temps de moindre intensité physique ou mentale nécessaire à l'équilibre	Nécessité éprouvée pour l'individu de se retrouver avec lui-même	Moteur principal de l'être humain, amour réciproque, compréhension, confiance
3 - 5 ans	Dépendant	12 H + sieste	On n'en prend jamais assez en centre de vacances	On ne l'a respecte jamais assez, surtout chez les tout petits  Il ne faut pas la confondre avec l'exclusion ou la non-intégration.	Dépendant, besoin de repères, de substituts des parents, énorme besoin d'affection.
5 - 7 ans	Autonomie ne veut pas dire abandon	10 - 12H + sieste			
7 - 9 ans	Le repas est toujours l'un des temps les plus mal organisé. Nous oublions souvent ce que manger veut dire	10 H + sieste facultative			Assez indépendant, mais parfois accapareur ; attention aux chouchous, ils sont toujours beaux, gentils, mais les autres ?
9 - 11 ans					
11 - 13 ans		10 - 8H			
13 - 15 ans	Mange hélas n'importe quoi, n'importe où, n'importe comment. Impossible à raisonner, surtout les filles.	10 - 8H mais dort souvent très peu ou tard le matin, quelquefois n'importe où, si possible seul, mais....	Devient très vite impliquant au niveau sexuel ; quelle est alors la part du choix et de la liberté en fonction des statuts divers ?		
15 - 17 ans					
17 - 19 ans					

### A LIRE TRES ATTENTIVEMENT ET A MEDITER CONSCIENCIEUSEMENT

**Quel que soit l'âge, il ne faut jamais oublier que les enfants qui sont en centres de vacances ne sont là que pour 15, 20,30 jours ou une demi-journée, et qu'ensuite ils doivent réintégrer leur milieu.**

**Dans vos relations affectives avec eux, n'oubliez pas que les grandes illusions c'est très beau, mais que les illusions perdues c'est très triste et parfois grave et douloureux.**

### **3) LE PROJET : Les éléments de base du projet pédagogique d'un accueil collectif de mineurs**

**Le directeur et l'ensemble du personnel adhèrent au projet éducatif de la Ligue de l'Enseignement et s'engagent à le respecter.**

Le directeur et l'ensemble du personnel élaborent et écrivent leur projet pédagogique correspondant à la spécificité du séjour dont ils auront la responsabilité en cohérence avec les finalités éducatives de la ligue et plus particulièrement :

- ° éveiller les enfants au monde vivant par le contact direct et l'expérimentation au sein même d'un lieu de vie favorisant les apprentissages,
- ° faire découvrir et respecter un environnement où homme et nature sont en étroite dépendance.
- ° développer le sens de l'autonomie et de la responsabilité en mettant les enfants en situation d'acteurs et de participants au sein d'une vie de groupe centrée sur un projet,
- ° favoriser les échanges entre jeunes en les faisant participer ensemble aux activités mises en place dans le centre de vacances.

L'équipe, pour ce faire, aura pris connaissance des labels de qualité définis par la Ligue pour les centres enfants-juniors.

Une, voire plusieurs réunions préparatoires sont nécessaires pour écrire ce projet.

Dans le cas où du personnel devrait être recruté après ces réunions, le projet devra lui être communiqué avant tout engagement définitif.

Un exemplaire de ce projet devra être transmis à l'organisateur.

#### **L'écriture du projet**

***écrire ce que l'on fait et faire ce que l'on écrit, ce qui permet de mettre de l'ordre et de faire.***

Toute la vie du centre va dépendre de l'action commune menée ; cette action commune ne peut qu'être le fruit d'une collaboration pensée et précisée à l'avance. Il serait utopique et dangereux de croire qu'on peut diriger un centre sans réflexion ni concertation sérieuse.

Nous n'avons pas le droit moral d'embaucher du personnel sans lui expliquer ses idées et ses objectifs, et le fait de l'écrire permet de rentrer dans un détail de structures.

Toute collaboration doit avoir à la base un contrat clair permettant de savoir ce à quoi je ( nous ) souhaite arriver en fin de centre, de savoir ce que nous avons à faire ensemble et quelle sera la part d'investissement de chacun .

#### **1 - Le projet pédagogique**

Il devra définir les conditions dans lesquelles se dérouleront les différentes actions qui seront menées :

- ° vie quotidienne;
- ° activités ludiques;
- ° activités sportives, culturelles, artistiques.

Pour chacune d'elles, on se posera les questions suivantes :

<b>POUR QUI ?</b>	Les enfants-adolescents ; les familles,....
<b>QUOI ?</b>	Quelle activité ?
<b>QUAND ?</b>	Epoques durée
<b>COMMENT ?</b>	Quels sont les moyens humains, matériels, financiers et d'organisation à mettre en place ?
<b>POURQUOI ?</b>	Décrire l'Intention pédagogique et définir les besoins en personnels, personnels spécialisés et Intervenants extérieurs.
<b>QUI DECIDE ?</b>	Concepteurs – demandeurs les enfants, le directeur, l'équipe.....
<b>QUI EVALUE ?</b>	L'organisateur, le directeur, le personnel, les parents, les enfants....

Les diverses activités seront présentées aux participants avant le séjour afin que chacun puisse s'investir pleinement dans le choix et le déroulement de celui-ci : fiche descriptive, lettre aux participants, réunions préparatoires...

La mise en oeuvre d'un projet :

- impose précision et cohérence
- favorise le travail personnel
- prend en compte les contextes
- prend en compte les besoins des enfants
- stimule la réflexion et l'action de chacun
- responsabilise.

## 2 - Le déroulement du séjour

La vie au quotidien, le déroulement du séjour devront impérativement être conformes à la présentation qui en a été faite.

Les conditions d'accueil, d'hébergement, les lieux de repos, les repas feront l'objet d'une attention toute particulière dans un souci permanent de qualité.

Les moyens matériels, supports des activités, doivent faire l'objet d'attention, de respect et être soigneusement entretenus et ce, sous la responsabilité du directeur,

L'adhésion des personnels au projet éducatif VACANCES POUR TOUS implique qu'ils en soient les référents permanents.

### 3 - L'évaluation

Elle doit permettre d'analyser l'action qui a permis ou non d'atteindre les objectifs fixés.

Elle doit être possible à tout moment, et par chacun.

Elle est indispensable à la fin de chaque séjour et devra comprendre au moins :

- ° le compte-rendu d'activités;
- ° le compte-rendu financier;
- ° les fiches-bilan des usagers.

**Ces documents de fin de séjour sont d'une grande importance. Leur analyse permet d'améliorer, de modifier et même de supprimer des projets et, par là même, de préparer efficacement les saisons futures.**

## 4) LES ACTIVITES

En matière d'activité, il y a la bonne et la mauvaise activité, et ce quel que soit le centre de vacances. L'essentiel est de se mettre d'accord sur la différence entre la bonne et la mauvaise activité. Avant toute chose rappelons notre postulat de départ :

**L'activité est un moyen pour atteindre un objectif mais ne doit en aucun cas être une fin en soi.**

Sans entrer dans le détail de ce que chaque type d'activité peut apporter, il s'agit de donner ici une logique directrice pour le choix ou la mise en œuvre des activités.

### Les activités « jeu »

« Pourquoi les enfants jouent-ils ? ». En répondant à cette question, on peut appréhender les bienfaits des activités « jeu ». Pour les enfants, le jeu est l'occasion de faire comme l'adulte. Ils ont l'opportunité de s'essayer à être grand sans aucune conséquence, « pour du beurre ». On peut ainsi jouer au gendarme, au douanier, prendre des risques avec ou contre les autres, rivaliser, bref se projeter dans une logique d'adulte avec le droit à l'erreur. Dans ce cadre, il est important d'insister sur l'apprentissage de la règle. Devenir adulte, c'est construire son rapport à la Loi. Les jeux sont l'occasion d'apprendre à évoluer dans un cadre défini par les règles du jeu. Dans la vie, tout est possible dès lors que l'on reste dans ce cadre. Dès lors, la mise en place des règles et leur respect est essentiel.

Le développement de l'enfant passe forcément par des apprentissages et comme tout apprentissage cela nécessite des exercices, des répétitions, des échecs et des réussites.

### Les activités sportives

Les lois sur le sport ont connu des évolutions importantes : 1984, 1992 et 2001. 1992 est l'année « charnière » de référence puisque elle introduit la marchandisation systématique de l'encadrement des activités sportives. Pour faire court, il est indiqué que toute activité sportive assurée contre rémunération, dans un cadre d'enseignement ou d'animation, ne peut être assurée que par des titulaires d'un diplôme d'état. Avant 1992, le cadre réglementaire était suffisamment souple pour que les activités sportives dans un cadre de découverte ou ludique puissent être assurées, par exemple en centres de vacances de vacances et de loisirs par les animateurs du centre titulaires de compétences particulières et notamment titulaires d'un brevet fédéral (mais non professionnel). A partir de 1992, point de salut sans faire appel à des professionnels.

Deux remarques s'imposent : la première est que dans un cadre strictement bénévole il n'existe aucune contrainte réglementaire, ce qui tout de même peut paraître curieux pour la sécurité des pratiquants. D'autre part il n'est pas prévu de cadre d'application de la loi, et notamment en fonction des difficultés présentées par le lieu d'exercice des activités, ni en fonction du niveau technique de pratique de ces activités. On peut parfaitement comprendre des exigences importantes dans un cadre de pratique intensive ou de stage. Par contre on peut s'étonner d'être obligé de faire appel à un diplôme d'état dans un cadre de découverte ou ludique comme c'est très souvent le cas dans les centres de vacances : quelle raison impérieuse justifie la présence d'un moniteur de l'Ecole de Ski Français pour accompagner des enfants sur une piste verte ?

Là encore, les incidences sont de 2 natures. D'une part une augmentation importante des tarifs. Il est logique de répondre aux exigences salariales de personnels ayant de réelles compétences techniques ; on peut seulement faire remarquer que, dans de nombreux cas,

les centres de vacances ne justifient pas la nécessité de ces niveaux techniques élevés. D'autre part, le cadre pédagogique de la pratique des activités sportives va être profondément bouleversé. En effet, la plupart des activités sportives seront, par nécessité, sous-traitées auprès de spécialistes qui disposent également du matériel spécifique. Ces encadrants sportifs seront des intervenants extérieurs assurant des missions ponctuelles de prestataires de service. C'est bien en ce sens que la pratique des activités sportives en centres de vacances va subir de profondes modifications. L'animateur « spécialiste » ne sera plus, à de très rares exceptions près, membre de l'équipe pédagogique. Il ne sera donc pas associé au projet global du séjour, ses interventions se feront à partir d'un planning rigide qui ne pourra pas évoluer en fonction de paramètres tels que : fatigue des enfants, conditions météorologiques pas idéales, etc. De même il sera recherché une rentabilité optimum des coûts de ces prestations sous-traitées. Ceci peut générer des situations extrêmes pouvant être à l'origine d'accidents dramatiques : accident de canyoning dans les Alpes pendant l'été 2007 (enquête en cours).

Pour mieux comprendre ces évolutions, on peut prendre l'exemple des activités de canoë-kayak. Jusque dans les années 1980, un centre de vacances pouvait gérer en totalité cette activité. Les embarcations étaient fabriquées avant les séjours de vacances (les directions départementales de la Jeunesse et des Sports prêtaient même les moules pour faciliter la réalisation des kayaks), un ou plusieurs membres de l'équipe étaient titulaires de compétences technique (brevet d'initiateur fédéral par exemple) et le parc de kayaks était à la disposition du centre. Ainsi, cette activité pouvait se dérouler à tout moment, sans aucune contrainte particulière.

Aujourd'hui, il existe peu de centres de vacances qui disposent d'un parc de matériel à leur disposition avec un brevet d'état membre de l'équipe pédagogique. Il est fait appel à un professionnel, une base de loisirs auprès de laquelle, plusieurs jours à l'avance, il est nécessaire de réserver des créneaux horaires.

### **Les activités « d'expression »**

S'exprimer, c'est transmettre une information, quel que soit le moyen. A travers ces activités, l'enfant a la possibilité de se prouver qu'il n'est pas isolé mais bien en lien avec le monde qui l'entoure. Il peut se prouver qu'il est capable de transmettre un message à son entourage, et de surcroît un message qui sort de lui même (**ex**-primer : faire sortir) et qui n'est pas une exécution exigée par l'adulte.

Cela implique lors de ces activités un émetteur (l'enfant) mais aussi et surtout un récepteur qui va pouvoir valider la bonne transmission du message. S'exprimer à un mur n'aurait pas réellement de sens, on ne peut donc parler d'expression. Il faut également garder à l'esprit que l'expression devant un groupe est très déstabilisant, d'autant plus si la technique (mime, chant...) n'est pas maîtrisée. Une phase d'apprentissage est donc indispensable.

### **Les activités « manuelles »**

Canguilhem disait que « passer de l'animalité à l'humanité c'est franchir le double Rubicon de la technique et du langage ». Autrement dit, ce qui distingue l'Homme de

l'Animal, c'est le langage et la maîtrise des outils. Si le langage permet le lien avec le monde environnant, la technique permet la maîtrise de celui-ci. Etre capable de transformer le monde qui nous entoure en un objet décidé à l'avance.

Il y a donc possibilité lors de ces activités de réaliser et perfectionner sa maîtrise sur le monde matériel. La mise en place de ces activités inscrit donc dans une logique d'apprentissage de techniques plus ou moins perfectionnées selon les âges. Chaque enfant possède un niveau de maîtrise auquel il faut s'adapter afin de proposer des apprentissages ambitieux mais réalistes.

De plus, il semble important de veiller au matériel utilisé lors des activités. Dans le cadre d'apprentissage, il est indispensable d'utiliser les bons matériaux, les bons outils (matériels) et de



ne pas détourner la fonction de chaque outil (un ciseau ne sert pas à clouer, on n'attache rien avec du fil à perle...). Sans cela l'apprentissage souhaité est biaisé voire n'a pas de sens.

### **Les activités découvertes ou pleine nature**

Grandir c'est s'essayer dans ses relations aux autres en communiquant avec eux ; c'est aussi maîtriser le monde matériel grâce à la maîtrise de techniques. C'est aussi maîtriser l'environnement au sens large. Etre capable de s'aventurer dans un milieu inconnu, pouvoir le découvrir, voire se l'approprier dans une certaine mesure. Ces activités amènent donc à se confronter à cet environnement afin de se familiariser et d'y construire ses « repères ».

Comme on peut le voir chaque type d'activité a bien sa place en centre de vacances et ce n'est que dans la variété et l'ensemble de ces activités que l'on peut favoriser la construction globale de l'enfant. Cependant ces prétentions ne peuvent devenir réalité que si ces activités sont construites et mises en place suite à une réflexion théorique de la part de l'équipe.

## 5) LA VIE QUOTIDIENNE

Très souvent la vie quotidienne n'est pas considérée comme une activité, alors qu'elle fait l'objet de temps réguliers et spécifiques dans un accueil collectif de mineurs. Ce temps concerne notamment le temps de la toilette, du ramassage et restitution du linge, des repas, de la gestion de l'argent de poche. Le futur animateur doit être sensibilisé à ce temps qui est une activité comme une autre.

La vie quotidienne	Les repas	Les enjeux pédagogiques L'organisation du repas Le rôle de l'adulte Les règles de vies	Savoir	2h
			Savoir être	Tous les repas
	Le linge	Les enjeux pédagogiques La gestion du linge L'aspect affectif du linge Les inventaires Rangement de la chambre	Savoir	2h
			Savoir faire	
	Les relations familles	Les enjeux éducatifs Les différents modes de communication Gestion de l'affectif lié aux relations extérieures Gérer une activité courrier Suivi des communications au cours d'un séjour	Savoir	1h
			Savoir faire	
	L'argent de poche	Les enjeux éducatifs Propriété de l'enfant et conséquence La gestion des sorites ville La gestion de l'argent de poche au quotidien	Savoir	1h
			Savoir faire	
	Santé / Hygiène	Les enjeux éducatifs Contenu et utilisation d'une trousse à pharmacie	Savoir	2h
		Rôle de l'A.S. Gestions des maltraitances Gestion des temps de toilette	Savoir faire	
Les voyages	Accueil des familles Rôle de l'animateur dans différents types de déplacements Les différents profils d'enfants au départ	Savoir	2h	

## REPERES EN MATIERE DE COMPTABILITE

**On peut définir la comptabilité comme l'ensemble des comptes d'un individu, d'un ménage ou d'une collectivité. En ce sens, chacun a sa façon de « tenir ses comptes » et pratique un peu la comptabilité.**

Mais la comptabilité revêt un autre sens à savoir la technique des comptes qui consiste à l'enregistrement des opérations commerciales dans le respect des normes comptables édictées par le plan comptable général.

### I - NECESSITE DE NORMALISATION

Il s'agit d'enregistrer chronologiquement toutes les opérations tant en charges (dépenses) qu'en produits (recettes) ainsi que tous les autres mouvements patrimoniaux en vue d'établir le bilan de l'entreprise à un moment donné.

Il s'agit de repérer les notions suivantes :

- Budget : prévisions des moyens financiers à mettre en place au service du projet.
- Résultat : exécution et arrêt des comptes.
- Bilan : évaluation du patrimoine à une date donnée.
- Amortissements : provisions pour compenser l'usure, la perte de valeur d'un bien.
- Investissements : les provisions pour amortissements servent à investir dans de nouveaux biens.

Toute entreprise, toute association, toute structure est tenue de produire annuellement des comptes vérifiés par un commissaire aux comptes (dénomination et qualification variable en fonction des certains critères économiques).

Si la comptabilité a été normalisée au niveau national, c'est avant tout pour permettre d'établir un langage commun d'une entreprise à l'autre, qui puisse être compris tant par des dirigeants, des associés, des sociétaires, des tiers financiers, et aussi pas l'administration.

La comptabilité c'est établir un langage commun pour :

- évaluer un projet d'un point de vue économique.
- analyser la santé de l'entreprise, de l'œuvre.
- échanger des informations (URSSAF, ASSEDIC, FISC.).
- comparer sur plusieurs années : évolution de l'entreprise.

### II - LE PLAN COMPTABLE

C'est en 1947 qu'a été publié le premier plan comptable français. **Il avait essentiellement pour but de normaliser les comptabilités des entreprises en fixant un cadre comptable permettant d'assurer une comptabilité des comptes des entreprises dans le temps et l'espace.**

Dix après, il faisait l'objet d'une première révision qui aboutissait au plan comptable 1957.

**Il a été remplacé par le nouveau plan comptable de 1982 (PCG) pour essentiellement deux raisons :**

- Parce que la comptabilité, qui est au service de l'économie, doit prendre compte les principales mutations économiques (T.V.A., participation des salariés aux fruits de l'expansion).
- Et aussi et surtout pour une raison européenne. Dans la mesure où le Traité de Rome instituant la Communauté économique européenne prévoit une libre circulation des capitaux entre les pays membres, il est indispensable que les comptes soient établis selon des règles communes aux Etats membres.

Le plan comptable général (PCG) qui comprend trois grandes parties

- Dispositions générales, terminologie, plan des comptes
- Comptabilité générale
- Comptabilité analytique

Le plan comptable est un outil : chaque type d'opération, chaque opération sont codifiés (ex. toutes les charges ont un code qui commence par 6, tous les codes achats commencent par 60...) ce système permet une imputation précise et évite des erreurs d'interprétation.

Le conseil national de la vie associative (CNVA) créée par décret le 25 février 1983, s'est vu confier comme mission : Etablir un bilan annuel de la vie associative

### **Les comptes sont des documents publics**

#### **La loi comptable n° 83-353 du 30 avril 1983**

Elle donne force légale aux dispositions du plan comptable général 1982.

Ce texte qui, au départ ne vise pas les associations leur est, en fait, applicable et servira de référence dans leurs obligations.

#### **La loi du 1 mars 1984 et son décret d'application du 1 mars 1985**

Les personnes morales de droit privé non commerçantes ayant une activité économique, employant au moins 50 salariés, ayant un chiffre d'affaire ou des ressources de 20 millions de francs ou plus, et 10 millions de francs pour le total de bilan, doivent établir chaque année un bilan, un compte de résultat et une annexe.

Les comptes annuels des associations doivent être établis selon les principes et les méthodes comptables définis au code de commerce et dans les textes pris pour son application sous réserve des adaptations que rend nécessaire la forme juridique ou la nature de l'activité de ces personnes morales.

**Loi du 25.01.85** : les dirigeants sont personnellement responsables sur leurs biens propres

La quatrième directive des communautés européennes du 25 juillet 1978 peut être considérée comme une loi cadre qui n'a fixé que les obligations minimales entre les Etats membres pour aboutir à une harmonisation européenne des comptes.

Cette directive ne concerne que les sociétés de capitaux, et donc pas les associations.

#### **Loi n°93-122 du 29 janvier 1993**

Article 29 bis

« toute association ayant reçu annuellement de l'Etat ou de ses établissements publics ou des collectivités locales une subvention dont le montant est fixé par décret doit établir chaque année un bilan, un compte de résultat et une annexe dont les modalités d'établissement sont précisées par décret. »

Le N.P.C.G. a été refondu le 29 avril 1999 pour tenir compte de tous les avis du Conseil National de la Comptabilité émis depuis 1982. **Il va dans le sens d'une normalisation européenne et même internationale**

### **III - QUELLES ASSOCIATIONS SONT ASSUJETTIES AU PLAN COMPTABLE GENERAL**

Pour être assujettie au plan comptable général, l'association doit remplir trois conditions :

- 1) Etre non commerçante, sinon elle serait, par ce seul fait, assujettie au nouveau plan comptable depuis le 1<sup>er</sup> exercice ouvert à compter du 31/12/83 comme tout commerçant.
- 2) Avoir une activité économique.
- 3) Atteindre deux des trois seuils :
  - 50 salariés
  - 20 millions de chiffre d'affaires ou de ressources
  - 10 millions de total de bilan.

Rien n'empêche une association d'appliquer le plan comptable général même si elle n'y est pas assujettie de droit.

Les comptables étant formés au plan comptable général, les logiciels comptables s'y étant adaptés, les banquiers et les organismes de crédit exigeant des documents normalisés, le plan comptable devient une obligation de fait.

### **IV - PRINCIPES ET REGLES COMPTABLES D'ETABLISSEMENT DES COMPTES**

#### **5 principes comptables fondamentaux :**

- Régularité
- Sincérité
- Image fidèle
- Prudence
- Prééminence de la réalité sur l'apparence

#### **5 règles d'établissement des comptes :**

- Continuité de l'activité.
- Permanence des méthodes comptables d'un exercice à l'autre.
- Indépendance des exercices
- Coûts historiques (ex : cours dans l'immobilier)
- Non compensation (dettes et créances restent distincts)

### **V - ORGANISATION DES COMPTABILITES**

#### **I - Livres de comptabilité**

##### **Le livre journal**

C'est un document dans lequel les écritures sont comptabilisées chronologiquement et jour par jour. C'est principalement de type de documents qu'un directeur de CVL est amené à tenir dans le cadre de ses fonctions de direction.

##### **Le grand livre**

Le grand livre est constitué par les comptes de l'association dans lesquels sont reportées les soldes des écritures des journaux auxiliaires.

### **Le livre d'inventaire**

C'est un relevé de tous les éléments d'actif et de passif au regard des quels sont mentionnées la quantité et la valeur de chacun d'eux à la date d'inventaire.

## **II – Document décrivant les procédures et l'organisation comptable :**

Ce document décrit les procédures et l'organisation comptables et est établi par l'association dès lors que ce document est nécessaire à la compréhension du système de traitement et à la réalisation des contrôles.

## **III – Plan des comptes**

Chaque association doit établir un plan des comptes par référence à celui du plan comptable. Il doit être suffisamment détaillé pour permettre l'enregistrement des opérations conformément aux normes comptables.

## **IV – Tenue des comptes**

La comptabilité doit être tenue en français et en euro.

Chaque écriture doit être justifiée par une pièce comptable.

Toute écriture comptable doit préciser l'origine, le contenu et l'imputation de chaque donnée ainsi que les références de la pièce qui la justifie.

## **V- Le bilan**

Le bilan est un document qui décrit la composition du patrimoine de l'association à une date donnée. Il regroupe tous les comptes des classes I à V du plan comptable.

Cette photographie » fait apparaître en actif l'état du patrimoine, des stocks, des créances et des liquidités (banque, caisse) et en passif, l'ensemble des dettes (y compris les apports en capital et les avances des associés) et le résultat d'exploitation (en positif ou négatif).

Le bilan est présenté sous une forme de compte en deux parties, l'actif et le passif.

NOTION COMPTABLE	ACTIF	PASSIF
NOTION PATRIMONIALE	AVOIR	DETTES
NOTION FINANCIERE	EMPLOIS	RESSOURCES

## VI – Quelques définitions

**Le compte de résultat** : Il fait apparaître le résultat d'exploitation (différence entre charges et produits = bénéfice ou perte, excédent ou déficit). Il est reporté en bilan (en positif ou négatif).

**L'immobilisation** : L'achat d'un bien est considéré comme une immobilisation quand sa valeur dépasse un certain montant et que sa durée d'utilisation est prévue sur plusieurs années. L'immobilisation figure à l'actif du bilan.

**L'investissement** : c'est le financement d'une immobilisation.

**L'amortissement** : Une immobilisation est amortissable. L'amortissement est la constatation d'une diminution d'actif (usure du bien). Il constitue une charge pour l'entreprise et apparaît donc au compte de résultat. Au bilan, l'amortissement vient à l'actif en déduction de la valeur du bien (valeur du bien = prix d'achat – amortissement). Il y a différentes durées d'amortissement selon le type de bien.

**Le budget prévisionnel** : prévision des moyens financiers à mettre en place au service du projet. C'est le document qui est remis au directeur de C.V.L. et qui lui servira de références et de cadre.

## VII – Principe de la partie double en comptabilité

En comptabilité, chaque opération a sa contrepartie : chaque montant inscrit au crédit d'un compte a sa contrepartie au débit d'un autre compte.

Ex : Je crédite le compte achat de 20 euros → je débite le compte caisse de 20 euros

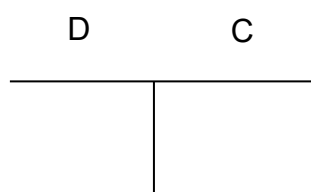
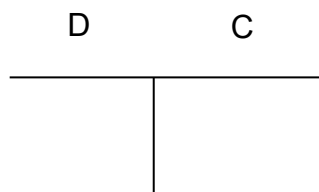
Je crédite le compte banque de 200 euros → je débite le compte client de 200 euros

La différence entre le débit et le crédit est le solde. (cf. un relevé de banque).

Lorsque le débit et le crédit sont égaux on dit que le compte est soldé.

A chaque flux financier (dépense ou recette) correspond une opération qui doit être justifiée par une pièce écrite : facture, fiche de paie, reçu, quittance...

Le principe de l'équilibre des comptes s'applique à tout registre comptable (y compris au bilan : actif = passif) et permet un contrôle efficace de la saisie.





## LE BUDGET d'un accueil collectif de mineurs

- ↪ **C'est un moyen pour la mise en place d'un projet pédagogique**, qu'il conditionne d'ailleurs fortement.
- ↪ **Le directeur en est directement responsable**, puisqu'il est chargé de son exécution (engagement des dépenses).
- ↪ Il est fonction des normes et des directives de l'œuvre, qui sont acceptées, discutées ou négociées auparavant.
- ↪ Une fois accepté, le directeur est le représentant de l'œuvre par rapport à l'ensemble de mon séjour, en clair :
  - « Je réclame et « rôle » avant et plus pendant »
  - « Pendant, je réponds au personnel non selon mes souhaits initiaux, mais selon les orientations de l'œuvre »
  - Pour intervenir dans les normes, il faut s'investir dans les instances de l'œuvre.
- ↪ Les normes ne sont pas en dehors du possible.
- ↪ Le budget d'un centre est la somme des budgets de ses activités (exemple : pédagogique, alimentaire....
- ↪ Une partie du budget d'un accueil collectif de mineurs ne relève pas du directeur : investissements, charges financières d'emprunts, frais généraux du siège, taxes... parfois même les opérations de personnel, d'entretien ou d'assurances.

# SUIVI DES CENTRES

Quelques éléments de la comptabilité, qui peuvent faire l'objet d'un contrôle.

## Conformité des factures :

- Nom et adresse du fournisseur ne représentent aucune ambiguïté.
- La facture est au nom de la FOL ou de la maison, mais pas au nom du directeur.
- Le libellé est clair, sans être de la partie vous comprenez la quantité la nature du produit.
- Le prix unitaire en euro.
- Le montant de la facture en euro.
- Ce qui a été réellement payé.
- Le mode de paiement.
- Tickets de caisse payés en espèces, c'est notre point faible, ils sont à repérer car ils ne représentent pas une facture.

## Nature des produits achetés :

- **Petit matériel**, ne consomme-t-on pas un peu trop de matériel trop peu cher pour être amorti ou pour faire partie d'un inventaire?
- **Matériel pédagogique**, même question.
- **Entretien**, ne fait-on pas passer dans de l'entretien courant des travaux amortissables, pour lesquels la décision ne dépend pas du directeur?

## Manière de dépenser :

- Bons de commande et livraison?
- Les courses, qui les fait? y a t il bon d'achat et facturation différée?
- Le nombre de fournisseurs par type de produits (surgelé, papeterie)
- Ne fait-on pas trop de km pour de petits achats?
- Ouvre-t-on toujours des comptes fournisseurs?
- A quel prix paye-t-on le carburant?

## Manière de ventiler les dépenses :

Dans les factures de supermarchés, les dépenses de nature différente sont-elles bien séparées et comptabilisées dans des comptes différents (éducatif petit matériel, alimentation, entretien.....)

# A PROPOS DE LA COMPTABILITE

## **I - PIECES JUSTIFICATIVES :**

Bons de livraisons :

- ils portent la date, la nature de la marchandise et le prix
- Ils seront classés dans l'ordre et par fournisseur pour permettre une vérification de la facture.
- Ils seront agrafés à la facture
- Factures
- Elles peuvent avoir plusieurs origines.
- Facture d'une livraison unique.
- Facture récapitulant les livraisons.
- Rangement

## **II – COMPTABILITE ECONOMAT :**

- cahier d'économat
- Méthode des pourcentages

## **III - LA COMPTABILITE :**

- Eléments et documents de la comptabilité
- Les recettes
- Les dépenses
- La tenue de la comptabilité
- Annexes : fiche de compte, nomenclature des comptes

## **IV - PROBLEMES PARTICULIERS :**

- Etat des salaires
- Repas commensaux
- Pension du personnel
- Frais médicaux
- Mandats reçus
- Derniers conseils

## **V - COMPTES BANCAIRES :**

- Utilisation
- Approvisionnement
- Liste des agences

## 7) L'ECONOMAT

### LA RESTAURATION COLLECTIVE

La qualité globale d'un repas repose sur la prise en compte des différents critères de qualité d'une manière globale et cohérente :

- Qualité sanitaire qui permet de fournir des repas sains, sur le plan de l'hygiène, aux convives,
- Qualité nutritionnelle qui garantit un repas équilibré dans le cadre d'une alimentation globale, équilibrée elle aussi,
- Qualité organoleptique qui met l'accent sur « le plaisir de manger » lié au goût, à la présentation des plats et à la convivialité des repas,
- Qualité éducative qui garantit un service prenant en compte l'âge des convives et le contexte des repas.

Ces dernières années, on a pu parfois constater un déséquilibre entre ces critères de qualité et c'est pourquoi on peut parfaitement comprendre le souci du Législateur de protéger le consommateur en imposant des règles d'hygiène strictes. Les textes européens, fort logiquement, se sont imposés dans tous les états de l'Union Européenne. Le « paquet hygiène » en vigueur depuis 2006 reprend les principes de la démarche HACCP (Hazard Analysis Critical Control Point) : éviter la rupture de la chaîne du « froid », veiller à conserver des températures très élevées (ou très basses) pour éviter toute prophylaxie bactérienne, mettre en place des procédures techniques adaptées, développer des comportements responsables des personnels, etc. Comme souvent, ce sont les interprétations excessives de ces règles puis des injonctions de mises en conformité des cuisines (stockage des denrées, la « marche en avant » - les légumes ne doivent pas croiser les viandes, les déchets ne doivent pas croiser les aliments propres, etc.) qui se sont traduites par des incidences importantes sur les tarifs : amortissement des coûts des travaux de mise en conformité.

Sait-on par exemple que le pique-nique traditionnel (tomate, sandwich, jambon, fromage, fruit) est difficile au regard de la réglementation. La solution passe par la fourniture de pique-niques composés que de produits stables et qui peuvent supporter des variations de températures. Ou alors, il faut trouver une organisation qui permette de prendre des repas amenés sur place (encore faut-il aussi s'assurer du respect total des règles liées aux variations de températures).

Outre les augmentations de tarifs, ces règles, particulièrement contraignantes et appliquées avec zèle par certains responsables, ont eu pour conséquence de générer un marché très important pour les sociétés commerciales de restauration collective. Dans d'autres cas, elles ont entraîné purement et simplement la fermeture de nombreux centres d'accueil ne pouvant faire face aux coûts des travaux imposés.

Pour autant, on peut considérer que des progrès considérables ont été faits dans la conception, la qualité de cette restauration et la mise en œuvre de la restauration collective en centres de vacances.

### **L'ALIMENTATION : UN ENJEU IMPORTANT POUR NOTRE SOCIETE**

L'alimentation des enfants et des jeunes est un des enjeux importants de notre société parce qu'elle concerne plusieurs aspects.

Alimentation et santé.

L'alimentation a un rôle capital pour la santé et donc dans le développement physique et mental de l'enfant ou du jeune. Les médias et la presse relatent régulièrement des événements tels que la semaine du goût, des repas ou des animations à thème montrant ainsi que l'alimentation peut être un support éducatif s'il est bien préparé et mené. Le repas ou des activités autour de l'alimentation, permettent d'aborder l'éducation au goût et au plaisir de manger tout en abordant l'éducation nutritionnelle et ses enjeux de santé.

Mais l'actualité se penche aussi sur des phénomènes plus inquiétants tels que les problèmes de déséquilibre alimentaire ou l'accroissement du phénomène d'obésité chez les jeunes, problèmes qui concernent tous les co-éducateurs et qui ne peuvent donc être ignorés dans le cadre des relations avec les enfants autour de la consommation alimentaire.

**Alimentation : de la production à la consommation**

Des questions autour de problèmes sanitaires tels que la « vache folle », ou encore des réflexions sur la possibilité d'utilisation des OGM en restauration d'enfants, sont régulièrement à l'actualité, interrogeant ainsi les acteurs de la restauration des enfants et des jeunes sur leurs pratiques. Les choix des denrées alimentaires utilisées dans les structures de restauration collective ont des incidences sur les filières de l'agroalimentaire et son évolution. En effet, tous les modes de production agricole ou de transformation dans la chaîne agroalimentaire n'ont pas les mêmes effets sur l'emploi, sur la pollution de l'environnement, sur la production de déchets, sur le lien au local, sur les modes de distribution et de transport des denrées.

La presse évoque régulièrement des expériences d'alimentation alternative ou d'introduction de produits issus de l'agriculture biologique dans la restauration collective des enfants et des jeunes, expériences permettant d'ouvrir à d'autres approches de l'alimentation et/ou des productions agricoles.

Cela montre bien que le consommateur et, dans le cas de la restauration collective le responsable des achats, est un acteur important dans les enjeux de développement autour de ces filières de production et de distribution des denrées alimentaires.

**Alimentation et éducation**

Le temps du repas permet de jouer un rôle dans l'éducation à la vie sociale en permettant une ouverture aux cultures, habitudes et traditions alimentaires, à la citoyenneté et aux règles de la vie collective.

L'alimentation est aussi l'occasion de mener une réflexion sur les rythmes et comportements alimentaires des enfants et des jeunes. Cela peut être l'occasion d'évoquer plus largement leurs applications concrètes dans l'organisation d'une journée, notamment en lien avec les activités proposées.

**Un contexte politique favorable pour une éducation nutritionnelle**

Tout cela montre la place importante qu'occupe l'alimentation et ce qui se passe autour des repas dans la vie quotidienne de l'enfant et du jeune lors d'un séjour dans un centre d'accueil de classes ou de vacances ou un accueil de loisirs. Le Ministère de la santé poursuit son Programme National Nutrition Santé (le PNNS 2), avec un volet important autour de l'alimentation des enfants et des jeunes, montrant ainsi que la restauration collective des enfants à toute sa place dans la politique nutritionnelle de santé publique en France.

Le Bulletin Officiel de l'Education nationale n° 9 du 28 juin 2001, relatif certes à la restauration scolaire, précise que « l'école joue un rôle important, notamment dans l'éveil au goût chez les élèves. Elle doit les aider, en complémentarité avec les familles, à choisir leurs propres aliments chaque fois qu'ils peuvent le faire en dépit des tendances, des médias et des traditions et leur faire connaître les effets de l'alimentation sur leur santé. L'éducation nutritionnelle à l'école doit être reliée à la vie sociale et tenir compte des différentes cultures... Il ne faut pas oublier que le goût s'apprend. Il se forme, s'éduque, s'acquiert et ceci tout le temps, tout au long de la vie et dans un contexte culturel et sociologique donné. Il est également une possibilité de point d'ancrage et de point de départ pour toute une série d'activités ». Ce texte, qui concerne la restauration scolaire, peut donc, bien évidemment, trouver écho dans toutes les structures d'accueil collectif des enfants et des jeunes et, plus particulièrement, les centres de loisirs.

D'autre part, depuis octobre 2005, une « norme de service restauration scolaire » est publiée par l'AFNOR. Ce document parcourt tous les aspects en prendre en compte pour développer un service de qualité globale auprès des enfants accueillis. Plusieurs des chapitres de ce texte peuvent se transférer sans aucune difficulté aux autres restaurations collectives des enfants et des jeunes. Les critères de qualité qui y sont précisés au travers d'exigences et de recommandations permettent à chacun de trouver des pistes de progression pour améliorer la qualité globale d'un tel service.

## LE TEMPS DU REPAS

Afin de conserver au temps de repas la valeur éducative qu'il doit avoir et qui en fait une de ses qualités essentielles, il doit répondre à certains besoins fondamentaux des enfants et des jeunes, à savoir :

- La sécurité affective qui permet aux convives, dans le cadre de leur relation avec les autres enfants et avec les animateurs et personnels de services, d'être en confiance,
- Le calme qui permet d'échanger et de se détendre sans être agressé par le bruit, problème récurant en restauration collective,
- L'hygiène et la propreté à table qui garantit que ce qui a été correctement préparé sur le plan sanitaire soit poursuivi à table,
- La bonne alimentation qui se traduit par un équilibre entre plaisir et raison,
- Le développement de l'autonomie qui permet à chacun d'apprendre à faire seul dans la mesure de ses potentialités,
- La socialisation qui permet d'apprendre à vivre en groupe et à vivre ensemble.

De ces besoins fondamentaux découlent un certain nombre de principes qui permettent de mettre en place un projet particulier autour du repas.

L'organisation:

Pour les jeunes enfants, tout ce qui fait la vie quotidienne est source d'apprentissage et de développement de ses compétences. En plus des activités traditionnelles qui rythment la journée, le temps du repas contribue ainsi à aider l'enfant à se repérer dans le temps.

L'organisation horaire de la journée doit en conséquence permettre des temps de repas suffisamment longs, y compris lorsque 2 services seront nécessaires, cela pour respecter convivialité et objectifs éducatifs.

Le déroulement des repas :

Le repas est un moment privilégié de rencontre et de communication entre enfants et avec les animateurs et personnels de service. C'est aussi un moment qui doit être convivial, qui est et doit rester un moment éducatif comme tous les autres.

Il est donc important pour l'équipe d'organiser finement ces moments :

- en respectant des « rituels » pour un meilleur repérage dans le temps,
- en responsabilisant l'enfant pour lui permettre une prise en charge croissante de sa vie quotidienne, une autonomie à sa mesure, une participation à la vie collective du repas.

Tous ces moments sont, bien entendu, source de plaisirs :

- plaisir de faire seul « comme un grand », d'apprendre à faire,
- plaisir d'être reconnu dans ses capacités et compétences,
- plaisir de participer à l'organisation,
- plaisir de partager le repas avec des copains.

Un travail peut être conduit sur le plan nutritionnel, sur le plan de l'éducation au goût. C'est à dire qu'au-delà de l'équilibre alimentaire, les menus tiennent compte :

- de l'introduction progressive de mets nouveaux pour un plaisir de découverte,
- des activités menées par les enfants,
- de la participation au maximum des enfants au déroulement du repas (prise de responsabilités, relations avec l'équipe de service...).

Une réflexion doit également être conduite sur le plan des conditions matérielles de mise en place :

- aménagement de la salle à manger : de manière à éviter les concentrations d'enfants et donc de bruit toujours source de fatigue et d'énervement
- décoration de la salle à manger adaptée, avec participation des enfants, pour rendre la salle conviviale.

## **ALIMENTATION ET DEVELOPPEMENT DURABLE**

(Ce chapitre est extrait et adapté du programme CED Citoyenneté – Environnement – Développement Durable, conduit par la Ligue de l'Enseignement).

Les approches éducatives menées autour de l'alimentation auront une qualité « citoyenne » si elles visent à relier, dans l'action, le vécu sur un centre ou un accueil de loisirs aux enjeux locaux et globaux des problématiques d'environnement et de développement.

Comment ces trois mots que sont Citoyenneté, Education et Développement peuvent interpeller la place de l'alimentation des publics accueillis dans nos centres ?

Citoyenneté : Former le citoyen planétaire.

L'alimentation est un des vecteurs pour promouvoir des attitudes et des comportements individuels et collectifs citoyens. Le temps du repas est, en effet, un moment privilégié pour apprendre à vivre ensemble, à partager et à respecter les camarades de table ainsi que les adultes présents. On y apprend aussi à respecter la nourriture et, par conséquent, le travail fourni par tous les acteurs de la chaîne agroalimentaire, à condition qu'il soit expliqué. C'est aussi l'occasion d'expérimenter des règles de vie, véritable initiation aux droits et devoirs du citoyen adulte. Les activités autour de l'alimentation, menées lors de classes de découverte, en séjours de vacances ou en accueils de loisirs peuvent, bien entendu, compléter cette approche. A titre d'exemple, toutes les approches sur les pratiques dites « alternatives » et dérivées ainsi que sur l'équilibre alimentaire (avec leurs conséquences sur la santé et plus particulièrement sur l'obésité), illustrent cet aspect.

### **L'Environnement : la gestion écologique.**

Toute la vie pratique autour du repas peut s'organiser en intégrant une dimension environnementale. Le choix de denrées alimentaires à partir de critères comme : issues d'une agriculture respectueuse de l'environnement, produits de saison, privilégiant les circuits courts, économes en emballages, en sont quelques illustrations. La gestion de l'énergie lors des cuissons, le tri sélectif des déchets alimentaires, la bonne gestion des stocks et des quantités servies, complètent cette liste d'éléments intéressants à prendre en compte. Le programme de gestion, mis en place dans chaque centre, prenant en compte l'aspect alimentation pourra être utilisé comme support pédagogique dans des activités.

Ces activités sont des portes ouvertes qui permettent aux enfants de connaître et peut-être à l'avenir d'expérimenter les choix faits dans le centre.

### **Le Développement, équilibré et durable.**

Les choix faits par l'équipe d'un centre peuvent être l'occasion d'étudier le rôle qu'a l'alimentation et de tout ce qui y est adjacent dans les types de société. La mise en place d'un fonctionnement dans un centre, sur les aspects alimentation et repas, doit permettre d'agir et d'amener une réflexion sur ce qu'est un développement équilibré et durable. Les choix de produits alimentaires issus de production locale et/ou issus du commerce équitable en sont, à titre d'exemple, des illustrations concrètes. Ces choix peuvent être intégrés dans les programmes pédagogiques pour augmenter leur valeur éducative.

Cette approche particulière de l'alimentation permet d'avoir une vision transversale sur tous les aspects, qu'ils soient nutritionnels, hygiénistes, sociétaux ou environnementaux. Les restaurations de certains accueils de loisirs, peuvent donc mettre en place des projets locaux spécifiques qui ont pour objectif, face à la standardisation des aliments souvent pratiquée par la chaîne agroalimentaire et/ou à la dérive des modes d'alimentation, de proposer un programme global d'éducation à la diversité et à la richesse de notre alimentation. Cette approche est importante parce qu'elle apporte, en plus du plaisir de manger, une réflexion sur les enjeux éducatifs et de santé.

Le but est d'éduquer tous les publics accueillis au fait que choisir son alimentation n'est pas un acte anodin dans notre société mais permet de mettre en œuvre des valeurs.



La mise en œuvre d'une restauration respectueuse du développement durable, le fait de réaliser une action éducative auprès des jeunes permet, en plus des effets immédiats sur ces publics, d'avoir des futurs adultes et donc des futurs parents sensibles à tous les aspects, à tous les critères de qualité de l'alimentation. Un autre effet possible est que le travail réalisé autour de l'alimentation amène une réflexion, dans les familles des enfants ou des jeunes ayant séjourné dans le centre et dans les restaurants scolaires des classes accueillies, autour de la qualité et de l'origine des aliments servis.

## **CROYANCES, EXIGENCES, REGIMES ALIMENTAIRES**

Dans le cadre de ses activités, la Ligue de l'Enseignement organise de nombreux accueils collectifs pour les mineurs pendant les périodes de congés scolaires, qu'il s'agisse de centres de vacances ou d'accueils de loisirs. La participation des mineurs à ces séjours repose sur un total libre choix des parents ou des représentants légaux. La plupart de ces accueils intègre de la restauration et certains prévoient également de l'hébergement.

Tous ces séjours répondent à un projet éducatif dont les axes principaux sont : l'accessibilité, la mixité sociale, l'épanouissement de l'individu et sa santé, la socialisation et la solidarité, le respect de toutes les convictions personnelles dans le cadre des institutions républicaines et des valeurs démocratiques.

Notre projet éducatif général repose donc sur le principe de la Laïcité. Dans sa mise en œuvre il se fonde sur le respect de toutes les croyances ou non-croyances sans aucune discrimination d'ordre social, culturelle, culturelle, sexiste, etc.

Dans le même temps, il est une évidence que l'organisation des séjours, leur structuration et les différents projets pédagogiques, présentent des spécificités qui peuvent interférer avec le respect absolu de certaines convictions ou croyances ; il est donc de notre responsabilité de donner des informations précises sur nos engagements :

Le cas du refus de ne pas consommer certains aliments, comme le porc, est une demande, qui, pour son respect, n'a que peu d'incidences sur le projet des séjours ou leur organisation. La Ligue s'engage sur le principe de ce respect qui se traduit, dans la plupart des cas, soit par le remplacement de ces aliments par d'autres, soit par la compensation par les autres aliments servis au cours du repas.

- Ceci suppose une information précise et adaptée, au moment de l'inscription, sur le respect du souhait exprimé.

Le respect d'autres demandes ou exigences alimentaires liées aux croyances ou convictions, ou demandes personnelles sont difficiles, voire parfois impossibles à respecter. Par exemple, pour des raisons d'approvisionnement ou/et pour des raisons techniques de fabrication, comme cela peut être le cas pour des aliments ou préparations de type Halal ou Cacher.

- A l'inscription, il est donc de notre responsabilité d'informer les parents de la quasi-impossibilité de respecter ce souhait, si tel est le cas localement.

Enfin, le respect d'autres demandes ou exigences alimentaires liées à certaines croyances ou convictions ont des répercussions importantes sur le respect du projet pédagogique. C'est le cas du strict respect du jeûne, dans le cadre du Ramadan (ni aliments, ni boissons) entre le lever et le coucher du soleil. Cela peut entraîner une perturbation de l'organisation des activités pour l'ensemble du groupe.

- Il est de notre responsabilité d'informer les parents, à l'inscription, de l'impossibilité de respecter ce souhait.

Nota : Il ne faut pas non plus ignorer que le respect d'autres demandes ou exigences liées à certaines croyances ou convictions pourrait avoir des répercussions sur le processus biologique de l'enfant.

- Il est de notre responsabilité d'informer les parents, à l'inscription, et ceci pour des raisons de responsabilité pénale de l'organisateur, de l'impossibilité de respecter ces souhaits en raison du risque induit au niveau de la santé de l'enfant.

ATTENTION : La situation est différente en ce qui concerne l'exclusion de certains aliments pour des raisons d'allergies alimentaires ou médicales. Dans ces cas précis, qui répondent à des exigences médicales, nous sommes dans l'obligation de strictement respecter les prescriptions médicales. Il y va de la santé de l'enfant.

- Il est de notre responsabilité d'informer les parents, à l'inscription, de l'obligation de transmettre tous les documents médicaux afin de respecter cette contrainte en raison du risque au niveau de la santé, ou d'expliquer les raisons pour lesquelles nous ne pourrions accepter l'inscription de l'enfant.

## **QU'EST-CE QU'UNE ALIMENTATION EQUILIBREE ?**

L'homme se doit de trouver dans l'alimentation toutes les substances nécessaires au bon fonctionnement de son organisme.

La connaissance des besoins de l'organisme et celle de la composition des différents aliments est à la base d'une alimentation équilibrée.

### **Quels sont donc ces besoins ?**

- **Besoins en éléments bâtisseurs** : aliments azotés ou protides, phosphore, calcium, fer ; ils sont nécessaires à l'édification du squelette, des muscles et du sang, mais aussi au renouvellement constant des tissus de l'organisme.

- **Besoins en éléments énergétiques** : sucres, graisses ; ils permettent de faire face aux dépenses énergétiques liées à l'activité cellulaire en général, l'activité musculaire en particulier, le maintien du corps à une température constante...

- **Besoins en éléments fonctionnels** : vitamines, sels minéraux ; ils permettent à l'assimilation des autres éléments.

La plupart des aliments de l'Homme sont des substances complexes issues des animaux ou végétaux. Ces substances sont constituées d'éléments simples appelés nutriments qui n'ont pas tous le même rôle dans l'organisme.

## **LES NUTRIMENTS : LEUR NATURE, LEUR ROLE**

**Les glucides ou hydrates de carbone** : nutriments énergétiques par excellence.

On distingue les glucides simples, rapidement disponibles (glucose, saccharose...) et les glucides complexes, à assimilation plus lente (amidon de la pomme de terre...)

La ration journalière doit représenter 55% à 65% de l'apport énergétique total.

**Les lipides** : graisses animales et végétales. Rôle énergétique et bâtisseur.

La ration journalière représente 30% de l'apport énergétique total.

**Les protides** : protéines d'origine animale et végétale. Ce sont des nutriments bâtisseurs.

Les protéines d'origine animales ont une plus grande valeur biologique. Ce besoin est à l'évidence proportionnellement plus élevée chez l'enfant et l'adolescent (croissance) que chez l'adulte.

**Les sels minéraux** : sont nombreux et variés, et de ce fait n'ont pas tous le même rôle :

➤ rôle bâtisseur : Calcium et Phosphore combinés entrent dans la composition du squelette.

Le Fluor est le principal constituant des dents...

➤ rôle fonctionnel : Fer, constituant des globules rouges permet la fixation de l'oxygène. Iode, Sodium, Cuivre...

**Les vitamines** : molécules organiques qui doivent être apportées de façon régulière et harmonieuse par le régime alimentaire. Rôle fonctionnel et protecteur.

<u>Vitamines hydrosolubles</u>	<u>Vitamines liposolubles</u>
<b>Vitamine B :</b> Permet l'assimilation du glucose. Foie, germe de céréales, tomate, œuf...	<b>Vitamine A :</b> Intervient dans la vision nocturne, et indispensable à la croissance. Graisses animales, Œufs, Foie. Carotène (précurseur de la vitamine A) présent dans les carottes, persil, épinard...
<b>Vitamine C :</b> Participe à l'élaboration de la charpente de l'organisme ; facilite l'absorption du Fer. Fruits et légumes verts, chou bouilli...	<b>Vitamine D :</b> Favorise l'absorption intestinale du Calcium et du Phosphore. Poisson, Œuf, Beurre, Lait, Fromage...
<b>Vitamine PP :</b> anti-pellagieuse. Foie, Bœuf, Poisson...	

## ***LES ALIMENTS, LEUR CLASSIFICATION***

Chaque aliment par son apport spécifique en nutriments est différent des autres. Mais certains ont une composition analogue en nutriments.

On classe les aliments en grands groupes, selon la nature du nutriment prédominant. Ainsi, on remarque qu'aucun aliment n'est complet et ne suffit à lui seul à une alimentation équilibrée.

### **GROUPE 1**                      ☞ **Lait, produits laitiers**

Rôle bâtisseur : permet la croissance et l'entretien des tissus

Source importante de calcium et de protéines.

Apporte également des matières grasses et des vitamines liposolubles (A, D...)

➤ **A noter : Aliment essentiel pour l'enfant et surtout l'adolescent.**

### **GROUPE 2**                      ☞ **Viande Poisson Oeuf :**

Aliment bâtisseur: permet la croissance et l'entretien des tissus

Source importante de protéines animales

Apport aussi de fer, vitamines A, D, B, sels minéraux, mais aussi une proportion non négligeable de graisses cachées.

➤ **A noter : Un apport protidique est nécessaire deux fois par jour.**

## **GROUPE 3**

### **☞ Fruits légumes :**

Rôle essentiellement fonctionnel et protecteur car source de vitamines C,B et sels minéraux (fer, potassium). Aliment riche en fibres.

Forte teneur en eau. Apport de glucides simples dans les fruits.

➤ **A noter: *Fruits et/ou légumes doivent figurer au menu de chaque repas (crus à chaque repas, cuits au moins un repas)***

## **GROUPE 4**

### **☞ Céréales Pommes de terre Pain Légumes secs :**

Aliment énergétique car source importante de glucides.  
Source de protéines végétales et de vitamine B.

## **GROUPE 5**

### **☞ Matières grasses (huile, beurre)**

Aliment énergétique car source de lipides animal et végétal.  
Source importante en vitamines A et D.

## **BOISSONS**

L'eau est la seule boisson indispensable.  
Apport quotidien : 1 à 1.5l (les aliments apportent environ 1l d'eau par jour)

*Pour établir une ration équilibrée, il faut consommer chaque jour des aliments de chacun des groupes, mais également adapter les quantités à l'âge des convives, à leur activité.*

## A PROPOS DES ALIMENTS

**VRAI    FAUX**

1) La viande rouge est plus riche que la viande blanche.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2) La viande fait maigrir.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3) Les oeufs sont toxiques pour le foie.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4) Le lait est difficile à digérer.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5) Le gruyère fait maigrir.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6) L'huile de maïs ou de tournesol abaisse le taux sanguin de cholestérol .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7) Le pain fait grossir.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8) Les légumes secs sont difficiles à digérer.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9) Les épinards sont riches en fer.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10) La banane vaut un beefsteak.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11) Un peu de vin, bière, de cidre n'a jamais fait mal à un enfant.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12) Boire de l'eau en mangeant fait grossir.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## LES VITAMINES

	Hydrosolubles (solubles dans l'eau)		liposolubles (solubles dans les graisses)	
<b>B</b>	- utilisation des glucides	foie céréales	<b>A</b>	croissance protection de la vue entretien de la peau lait beurre fromage foie ; oeuf
<b>C</b>	- élaboration de la charpente - assimilation du fer - stimule les défenses de l'organisme	fruits (agrumes ++) légumes	<b>D</b>	permet l'utilisation du calcium et du phosphore poisson oeuf beurre ; lait fromage
<b>P</b> <b>P</b>	- facilite le processus d'oxydation	foie ; bœuf poisson Pain ; lait soja		

### VRAI      FAUX

1) Le foie est une excellente source de vitamine.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2) Le pain blanc ne contient pas de vitamine.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3) Les conserves de légumes contiennent moins de vitamines que les légumes préparés à la maison.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4) Les aliments congelés gardent leurs vitamines.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5) La banane ne contient pas de vitamines C.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6) Les épinards sont riches en vitamine C .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7) Les lentilles sont pauvres en vitamines.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8) La bière est riche en vitamines.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9) L'huile de foie de morue est la seule source de vitamine D .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10) Les carottes râpées sont une excellente source de vitamines .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## **HYGIENE ALIMENTAIRE EN RESTAURATION COLLECTIVE**

### **Que recouvre la notion d'hygiène, lorsqu'on se réfère aux aliments ?**

Cette notion est abordée, dans l'Union Européenne, par la Directive 93/43/CEE. Cette Directive ne définit pas l'hygiène mais indique **le processus qui doit conduire à elle**, c'est-à-dire les mesures nécessaires pour la garantir (l'hygiène des locaux, des moyens de transport, du personnel).

L'hygiène est donc identifiée en se référant à des notions de **sécurité** et de **salubrité** des produits alimentaires.

✓ **Les aliments salubres** ont été définis par le législateur communautaire comme ceux appropriés à la consommation humaine du point de vue de l'hygiène.

✓ **Le terme « sécurité »** renvoie à l'ensemble des normes destinées à la sauvegarde du consommateur et aux réglementations d'aliments spécifiques tels que la viande ou le lait. Mais il doit également inclure d'autres aspects tels que l'absence de résidus ou de substances étrangères. **Un aliment est sûr lorsqu'il ne présente pas de risques pour la santé.**

L'Organisation Mondiale de la Santé a souligné dès 1978 que la sécurité des aliments est l'un des facteurs qui contribue de façon significative à la prévention des maladies. D'après cette organisation, les cas de maladies provoquées par des aliments pollués par des micro-organismes auraient continuellement augmenté ces dernières années, y compris dans les pays les plus avancés. Les responsables sont autant les aliments préparés à domicile que ceux issus de la restauration collective.

### **Une nouvelle approche du contrôle de qualité : le système HACCP**

Cette directive 93/43/CE privilégie une nouvelle approche basée sur l'**autocontrôle** du processus dans lequel le produit alimentaire est engagé jusqu'à sa fourniture au consommateur final. Cette approche innovatrice s'oppose à l'approche classique qui fondait les garanties offertes au consommateur sur le seul produit fini. Le contrôle de filière préconisé par cette nouvelle approche du contrôle de la qualité offre de plus grandes garanties pour identifier **dès leur apparition les risques sanitaires possibles.**

Le principe de l'**autocontrôle** consiste dans la mise en place des systèmes Hazard Analysis Critical Control Points (HACCP) que l'on peut traduire par :

#### **« Analyse des risques - Points critiques pour la maîtrise »**

Ce système d'autocontrôle vise à :

- identifier et analyser les risques potentiels associés aux différentes phases du processus de production d'une denrée alimentaire
- définir les moyens nécessaires pour les neutraliser

- s'assurer de la capacité de ces moyens à annuler ou à limiter les risques de façon efficiente.

La responsabilité de l'application des systèmes HACCP revient au producteur mais il est évident que le rôle de vérification et de surveillance revient aux organes officiels.

**« J'écris ce que je fais »  
« Je fais ce que j'écris »  
« Je prouve que je l'ai fait »**

Concrètement, quels sont les risques potentiels lors de la production d'une denrée alimentaire ? Quelles précautions doit-on prendre ?

## ***Quelques notions de microbiologie alimentaire.***

### **GENERALITES**

On donne le nom de **toxi-infection alimentaire collective** (T.I.A.C) aux maladies provoquées par des aliments pollués lorsqu'elles interviennent dans le cadre de la restauration collective (nos colos, donc !). Un aliment peut être pollué par :

- ⊙ des Parasites comme Trichine, Taenia, etc....
- ⊙ des Micro-organismes comme certaines bactéries : Salmonelles, Staphylocoques, Listéria...

Néanmoins, tous les micro-organismes présents dans les aliments ne sont pas dangereux pour l'homme.

En effet, il convient de distinguer les microorganismes **neutres** ou **utiles** pour l'homme (flore du lait et des produits laitiers) des microorganismes **pathogènes**, c'est à dire nuisibles à l'homme.

Ces microorganismes pathogènes sont de deux types :

- ⊙ Germes pathogènes par virulence, c'est à dire **uniquement lorsqu'ils sont vivants**. Morts il ne présentent plus de danger. Malheureusement certains d'entre eux résistent aux hautes températures (car capables de sporuler).
- ⊙ Germes pathogènes par toxine : ils libèrent une toxine dans l'aliment responsable de la toxi-infection. **Mort, le germe présente encore des dangers** ; de plus certaines toxines sont stables à haute température.



## MULTIPLICATION BACTERIENNE

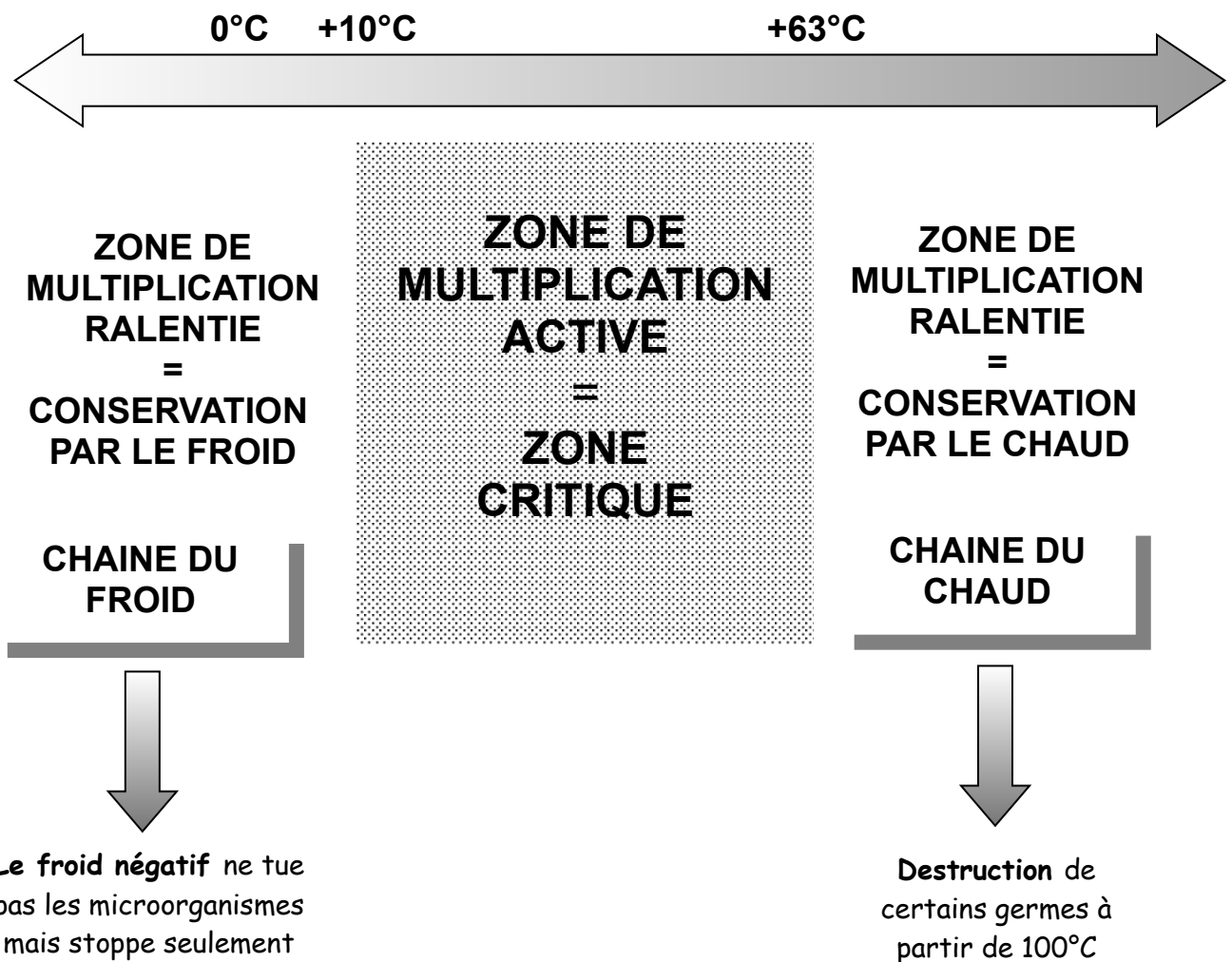
Les microorganismes assument des fonctions similaires aux nôtres : ils ont des besoins identiques : nourriture sous forme de matière organique, oxygène, eau, température ambiante « douce ».

En règle générale, la croissance bactérienne s'effectue plus ou moins rapidement selon la température ambiante. Si les conditions sont favorables, un germe peut se diviser toutes les 10 à 20 minutes. En 20 divisions (quelques heures) on peut ainsi passer de 1 à 1 million de germes.

Le schéma ci-après résume bien les effets de la température sur cette multiplication.

**Il est donc essentiel, pour limiter cette multiplication bactérienne (et donc écarter les risques de T.I.A.C.) de conserver les aliments en dehors d'une zone critique de température.**

### EFFET DE LA TEMPERATURE SUR LA MULTIPLICATION BACTERIENNE



**Le froid positif ralentit la multiplication bactérienne.**

## **HYGIENE À LA LIVRAISON ET DANS LE STOCKAGE DES DENREES**

### **A - Les denrées surgelées et congelées : le froid négatif**

#### **TECHNOLOGIE**

La congélation et surgélation sont deux moyens de conservation d'aliments mais en aucun cas des moyens de stérilisation :

- ⊙ Les bactéries ne sont pas tuées mais tout juste engourdies. Il y a arrêt de la multiplication et de la fabrication des toxines.
- ⊙ Ces bactéries engourdies se multiplient d'autant plus vite, lorsque la température remonte, qu'elles ont subi des cycles "congélation"/décongélation".

La congélation et la surgélation nécessitent un **appareil spécifique** ou cellule de congélation qui permet :

- Une descente à des températures proches de **-30°C**
- Un refroidissement **très rapide** de l'aliment jusqu'à une température à coeur de **-18°C**.

La différence entre congélation et surgélation vient du temps et de la température de refroidissement de l'aliment, plus performants dans le cas d'une surgélation.

**Il est interdit de congeler des aliments sans cellules de congélation c'est à dire à l'aide de "congélateurs ménagers" qui ne sont en fait que des conservateurs (à l'exception du pain).**

#### **STOCKAGE DES PRODUITS**

- ⊙ Remettre rapidement au froid après avoir prélevé la température du produit à la livraison
- ⊙ Lors de l'entreposage (si les conditions matérielles ne le permettent pas), il n'y a pas obligation de séparer les denrées même si elles ne nécessitent pas toutes la même température de conservation.

**Températures cibles: -20°C à -18°C (tolérance jusqu'à -15°C à cœur)**

Tout congélateur doit être muni d'un thermomètre placé à l'endroit le plus chaud de l'appareil (loin de la source de froid et en hauteur).

#### **UTILISATION DES PRODUITS CONGELES**

☒ Légumes et pâtisseries à cuire ne nécessitent pas de décongélation préalable.

☒ Viandes, poissons :

- Les petites pièces peuvent être préparées à l'état congelé (steak, filets...)
- Les grosses pièces doivent être décongelées à une température comprise entre +0°C et +4°C en ôtant tout film protecteur et emballage (prévoir cette décongélation la veille). La durée de vie des produits décongelés ne peut excéder 4 jours y compris le jour de la mise en décongélation.

**Il est strictement interdit de recongeler un produit décongelé. Tout produit décongelé doit être consommé dans les deux heures qui suivent la fin de la cuisson.**

## ***B - Les denrées réfrigérées : le froid positif***

### **STOCKAGE**

Tous les aliments ne nécessitent pas la même température maximale de conservation. Prélever la température du produit à la livraison.

<b><u>PRODUITS</u></b>	<b><u>VALEURS CIBLES</u></b>	<b><u>TOLERANCE</u></b>
Poisson frais (sous glace fondante)	0 à +2°C	Aucune
Entremets	0 à +3°C	Aucune
Viande hachée	0 à + 2 °C	< + 3 °C
Viandes, Charcuterie	0 à +3°C	< +5°C
Lait, Crème, Beurre, Fromage, Oeuf	0 à +4°C	< + 6°C
Fruits et légumes	+6°C à 8°C	< + 12°C

A défaut d'enceintes particulières, il faut réserver dans le réfrigérateur des emplacements distincts pour chaque type de denrées. Les poissons doivent toujours être entreposés à part.

Si des denrées nues sont entreposées dans l'enceinte :

- Retirer l'emballage des autres denrées.
- Stocker à part les fruits et les légumes non lavés.

**La température dans l'enceinte est la plus basse exigée par les denrées présentes.**

**Tout réfrigérateur doit être muni d'un thermomètre placé à l'endroit le plus chaud de l'appareil.**

## **C - Les autres denrées**

- ⊙ Aucune denrée, même emballée, n'est stockée à même le sol.
- ⊙ Il convient de laisser une bonne ventilation entre les produits (pas d'entassement).
- ⊙ Les conserves ne doivent être ni bombées, ni rouillées, ni fuitées, et doivent comporter une **Date Limite de Consommation (D.L.C.)**. Attention aux semi-conserves qui doivent être stockées au réfrigérateur.
- ⊙ Les produits d'entretien doivent être stockés à part, dans une enceinte fermant à clé.

## **HYGIENE DES LOCAUX ET DU MATERIEL**

### **HYGIENE ET ENTRETIEN DES LOCAUX**

- ⊙ Il faut écarter les personnes inutiles de la cuisine : en effet l'homme est la première source de contamination des denrées.
- ⊙ Les animaux (les chiens surtout,...) ainsi que les plantes vertes et fleurs sont interdits en cuisine. Il faut penser à combattre les insectes.
- ⊙ Il est strictement interdit de fumer dans les locaux.
- ⊙ Il faut éviter les objets inutiles dans la cuisine qui peuvent être également source de contamination (journaux, pulls, sacs,...).
- ⊙ L'entretien des locaux doit être soigné :

- balayage à sec interdit.
- instruments poreux (éponges, serpillière...) à proscrire.
- utilisation de produits d'entretien appropriés (désinfectants...) avec respect rigoureux du mode d'emploi.
- fréquence des lavages stricts :

Sols de la cuisine		2 fois par jour (après les 2 services)
Chambres froides	- sol	1 fois par jour
	- complet	1 fois par semaine

### **HYGIENE DU MATERIEL**

L'entretien du matériel après utilisation doit être soigné :

- utilisation d'éponges métalliques interdites (subsistance de particules métalliques détachées de l'éponge et matériel de plus en plus rayé, occasionnant un entretien difficile).

- utilisation de détergents appropriés en suivant une procédure simple (rinçage à l'eau, brossage, trempage dans une solution détergente, rinçage, égouttage ou séchage sans essuyage)
- le petit matériel : ne jamais l'essuyer

**La réglementation interdit l'essuyage du matériel de pâtisserie.**

Une attention toute particulière sera portée à l'entretien des machines à trancher : aucun débris alimentaire ne devra persister en fin de nettoyage.

## ***HYGIENE DU PERSONNEL***

### **ETAT DE SANTE**

- ⊙ Le personnel, à l'embauche, doit avoir subi des examens certifiant qu'il n'est pas porteur sain : en effet, l'homme non malade peut porter en lui des bactéries pathogènes qui, par élimination, risquent de contaminer les aliments.
- ⊙ Les plaies doivent être désinfectées soigneusement ; les blessures au niveau des doigts seront protégées par un pansement et un doigtier.  
Il faut noter que la loi oblige à écarter des préparations de cuisine tout agent affecté de panaris, impétigo, blessure infectée, rhume : la présence d'agent affecté des 2 derniers maux est tolérée si une protection efficace est assurée.

### **HYGIENE CORPORELLE ET VESTIMENTAIRE**

**Règles à respecter :**

- ⊙ Ongles courts et propres
- ⊙ Port d'une coiffe englobant la totalité de la chevelure.
- ⊙ Port de gants à usage unique obligatoire pour la préparation des entrées froides et mise en plat.
- ⊙ Port de vêtements propres et clairs et chaussures réservés au travail en cuisine.
- ⊙ Lavage soigneux des mains.

**Comment assurer un lavage soigneux des mains ?**

- ◆ avec un lavabo à commande non manuelle
- ◆ à l'aide de savon désinfectant
- ◆ en utilisant un essuie-mains à usage unique
- ◆ à la sortie des toilettes, après chaque manipulation sale ou contact avec des denrées souillées comme légumes, oeufs, volailles, cartons...

**L'homme est le premier agent de communication des denrées par les manipulations qu'il opère.**

**Le lavage soigneux des mains est une bonne prévention des toxi-infections alimentaires collectives.**

## **HYGIENE DANS LA PREPARATION DES REPAS**

### **PREPARATION FROIDE**

⊙ Protocole de préparation des crudités :

- ⊗ épluchage (pour les racines, lavage avant épluchage)
- ⊗ lavage : 3 lavages à l'eau dont le 2<sup>ème</sup> à l'aide d'eau additionnée d'eau de javel. (voir conditions particulières)
- ⊗ éminçage
- ⊗ manipulation et dressage : les crudités doivent être manipulées à l'aide d'instruments ou de gants à usage unique. Elles doivent être couvertes et maintenues en réfrigération (3°C).

⊙ Crème pâtissière (et desserts à base d'oeufs en général) :

Il faut inciter les cuisiniers à les préparer eux-mêmes sur place, à base de préparation industrielle en poudre.

- délai d'utilisation : 6 heures
- conservation entre +0° et +3°C
- pas de reste si surplus

### **PREPARATION CHAUDE**

⊙ - Quelle que soit la préparation culinaire et surtout pour les plats en sauce, la fin de cuisson doit survenir le plus près possible de la consommation (maximum 2 heures avant en règle générale).

⊙ - Les plats doivent être maintenus à une température minimale de +63°C jusqu'au service, les viandes tranchées juste avant le service.

⊙ La fabrication sur place de viandes hachées crues, destinées à la cuisson, ne doit pas intervenir plus de 2 heures avant consommation. Si elle n'est pas cuite immédiatement, elle sera maintenue, elle est conservée entre 0 et +3°C.

⊙ - Cas des plats destinés à être consommés froid (viandes froides, surplus) :

Le refroidissement et la conservation entre 0° et +3°C doivent intervenir :

- dès la fin de cuisson
- le plus rapidement possible (moins de 2 heures).

Ces préparations culinaires sont retirées de l'enceinte au plus près de la consommation (2 heures maximum).

## **UTILISATION DES PLATS CUISINES A L'AVANCE :** **Les cuisines satellites**

### **Règles à respecter :**

- ⊙ - Stockage en chambre froide à +3°C maximum (conservation en liaison froide). Remontée en température effectuée en moins d'une heure (de +3°C à +63°C) et maintien à cette température jusqu'à consommation.
- ⊙ - Interdiction de servir des restes ou des plats remis à température et non consommés le jour même.
- ⊙ - Lavage sur place des récipients réutilisables.

**La manipulation des denrées exige un respect rigoureux des règles d'hygiène. Une négligence (refroidissement lent d'une préparation, attente prolongée de plat en sauce...) peut être responsable d'une multiplication de germes à l'origine de toxico-infection alimentaire collective.**

## **DENREE A RISQUES ET DENREES INTERDITES EN COLLECTIVITE**

### **DENREES A RISQUES**

- ⊙ - crèmes pâtisseries, gâteaux à la crème,...
- Pour toutes ces préparations, bien respecter les règles d'hygiène (lavage des mains après manipulation des coquilles d'oeuf...). Il convient de préférer l'utilisation de mayonnaise stabilisée ou d'utiliser pour toutes ces préparations des ovo produits stabilisés. Mais l'utilisation d'œufs avec coquilles n'est nullement interdite.
- ⊙ - Hachis, viandes hachées, mixage... (Voir conditions de préparation)
  - ⊙ Les œufs coque, mollet, sur le plat ou poché doivent être préparés à la demande (la température à coeur lors de la préparation est basse, d'où un risque très important)

### **DENREES A PROSCRIRE EN COLLECTIVITE**

- ⊙ Viande de cheval
- ⊙ Viande crue
- ⊙ Viande hachée fraîche ne provenant pas d'établissement agréé ou n'ayant pas de dispense d'agrément
- ⊙ Crèmes pâtisseries fraîches provenant de l'extérieur à l'exception des crèmes glacées.
- ⊙ Oeufs de cane.



## GESTION DES RESTES ET SURPLUS

DENREES	PROVENANCE	DEVENIR
<b>Les restes</b>	retour de salle retours de bain-marie en fin de service plat cuisiné à l'avance remis à température et non consommé le jour même plat cuisiné non gardé à +63°C	<b>POUBELLE</b>
<b>Les surplus</b>	dus à une erreur de prévision ou à une baisse d'effectif denrées gardées à +63°C débarrassées de leur sauce et refroidies en 2h max à +10°C dès la fin de la cuisson	<b>CONSERVE</b> <i>entre 0 et +3°C, pendant 24 h</i>

A noter que la récupération des denrées et boissons déjà servies au consommateur est envisageable pour celles qui n'ont pas été déconditionnées et qui se conservent à température ambiante.

**Notez bien : Une bonne gestion des restes et surplus constitue une des mesures de prévention des toxi-infections alimentaires.**

# LES TOXI-INFECTIONS ALIMENTAIRES COLLECTIVES

## GENERALITES

Les **T**oxi-**I**nfections **A**limentaires **C**ollectives (T.I.A.C.) surviennent généralement rapidement après ingestion de l'aliment contaminé et donc toxique.

Le délai d'apparition varie de 2h à 48h et les symptômes sont variables suivant le germe responsable (nausée, vomissement, diarrhées sont néanmoins très fréquents lors de T.I.A.C.).

Un foyer de TIAC est défini par l'apparition d'au moins deux cas présentant les symptômes d'une TIAC.

## CONDUITE A TENIR

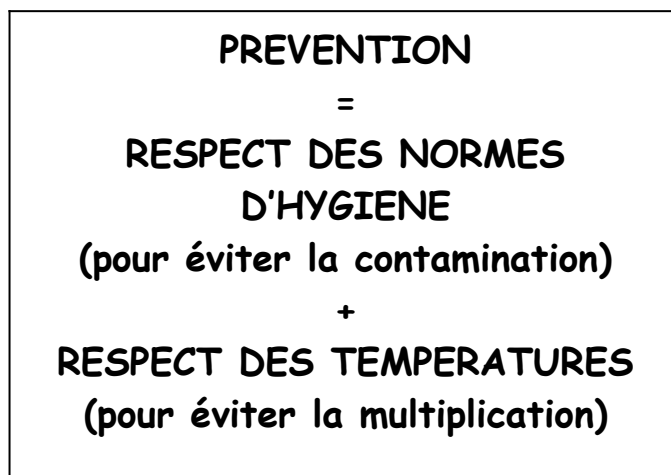
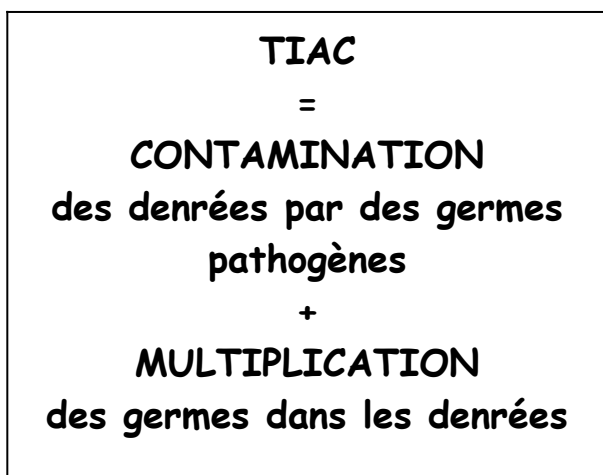
Tous les jours:

- ⊙ Respecter les règles d'hygiène
- ⊙ Constituer pour chaque préparation culinaire des **échantillons témoin**; prélevé sur chaque plat au moment du service et conservé 5 jours au froid positif.
- ⊙ Conserver les étiquettes des boites d'œufs, des produits servis (viandes, jambon...) pendant plusieurs jours.

En cas de T.I.A.C :

Prévenir le médecin, la DDASS et la DSV, votre organisme gestionnaire

La DASS et la DSV font une enquête épidémiologique et des analyses micro biologiques afin d'isoler le germe responsable s'il s'agit d'une TIAC.





## QUELQUES CAS D'INTOXICATIONS ALIMENTAIRES

GERMES EN CAUSE ↓	INCUBATION ↓	PRINCIPAUX SYMPTOMES ↓	CAUSES PRINCIPALES ↓	DENREES INCRIMINEES ↓
<b>SALMONELLES →</b>	6 à 48 H	Diarrhée - Coliques Fièvre - Vomissements	Matière première contaminée Manipulations humaines	Produits carnés Ovo produits. Pâtisseries Plats cuisinés
<b>SHIGELLES →</b> (5,2°C - 46°C)	15 à 20 H	Diarrhée - Fièvre	Origine toujours humaine	Salades de pommes de terre, de thon, crevettes
<b>STAPHYLOCOQUES AUREUS →</b> (6,7°C - 52°C)	30 mn à 1 H	Vomissements	Contamination humaine à 95%	Charcuteries - Plats refroidis Pâtisseries - Glaces
<b>CLOSTRIDIUM PERFRINGENS →</b> ( 6,5°C - 52°C )	9 à 15 H	Diarrhée	Produits refroidis ou réchauffés lentement	Viandes rôties Bouillies
<b>CLOSTRIDIUM BOTULINUM →</b> (3,3°C - 48°C )	2 H à 8 jours	Troubles d'accommodation Sécheresse de la bouche Paralysie musculaire	Mauvaises préparation et conservation en anaérobie (sans oxygène)	Charcuteries artisanales Conserves mal stérilisées Produits sous vide
<b>LISTERIA →</b> (en dessous de 4°C)	1 à plusieurs semaines	Avortements -Septicémies		Certains fromages et produits de charcuterie.

# RESUME DE LA COMPOSITION D'UNE JOURNEE ALIMENTAIRE

## CHAQUE JOUR IL FAUT, REPARTIS AUX TROIS OU QUATRE REPAS DE LA JOURNEE

- 1/4 de litre de lait
- 35 à 40 g de fromage

Pour adolescent, prévoir

1 ration de fruits ou de leg. crus

1 ration pour un plat de leg. cuits frais, surgelés ou en conserve.

- Au moins 1/2 litre de lait, soit   
et une ration de fromage soit

- Au moins deux végétaux consommés  
crus et à deux moments différents  
de la journée soit

- Un plat de végétaux cuits soit

- Un plat protidique le midi et un  
complément protidique au dîner

- Du beurre consommé cru et de l'huile

- Des boissons au cours des repas et entre  
les repas, selon les circonstances

## CHAQUE JOUR, IL FAUT A CHACUN DES DEUX PRINCIPAUX REPAS

/// 1 ration pour 1 plat d'aliments glucidiques

/ 1/3 de la ration

Les 6 barres seront réparties sur les principaux repas, soit :

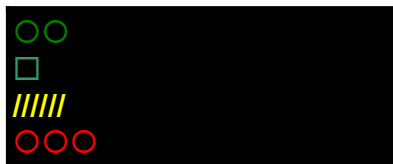
M : ///  
S : ///

Pouvoir satisfaire son appétit sur autre chose que du pain, au moyen d'aliments glucidiques à base d'amidon et de sucre  
soit ///

Hors d'œuvre, pâtisserie, potage, pâte, garniture  
soit //

Emploi faible : sucre, biscuits secs, potage p.d.t. épaississant soupe  
soit /

## DANS UNE JOURNEE IL FAUT



## CHAQUE SEMAINE IL FAUT :

### POUR LE PLAT PROTIDIQUE PRINCIPAL DU DEJEUNER

- ⊙ 1 viande rouge rôtie
- ⊙ 1 viande rouge en sauce
- ⊙ 1 ou 2 volailles
- ⊙ 1 ou 2 poissons
- ⊙ 1 viande blanche rôtie ou en sauce

### POUR LE COMPLEMENT PROTIDIQUE DU DINER

- ⊙ Œuf
- ⊙ Farce
- ⊙ Poisson
- ⊙ Charcuterie
- ⊙ Viande en morceau
- ⊙ Volaille

Prévoir un service d'abats (à midi ou le soir) une fois sur 10 jours.

## COMPOSITION DES REPAS

**Petit déjeuner :** - toujours à base de lait

- ❶ *Aliment liquide :* lait pur froid ou chaud  
lait + chocolat  
lait + ricorée
- ❷ *Aliment solide :* corn flakes + pain + beurre + confiture ou miel  
Le petit déjeuner doit être étoffé avec :  
yaourt ou gâteau de semoule ou flan ou fruit ou fromage frais ... jus de fruit - quatre quart - croissant - compote.

**Déjeuner :** - 1 doit comprendre :

- ❶ *un hors d'œuvre :*  
à base de crudités ou féculents ou de légumes cuits.  
*Veiller au soin apporté à la préparation.*
- ❷ *Un aliment protidique*  
Viande - poisson
- ❸ *Un plat accompagnant la viande*  
Il peut être un légume vert cuit ou un féculent. On servira obligatoirement un légume vert cuit à midi ou le soir. S'il est servi à midi, on mettra un féculent le soir (ou inversement).  
Ce légume sera un légume frais ou surgelé. La conserve ne sera utilisée qu'en dépannage : petits pois
- ❹ *Fromage (selon la structure)*  
Il sera servi en plateau avec 2 ou 3 fromages au choix.
- ❺ *Dessert*  
A base de fruits crus ou cuits ou laitages ou pâtisseries.

**Goûter :** - Il comprendra toujours :

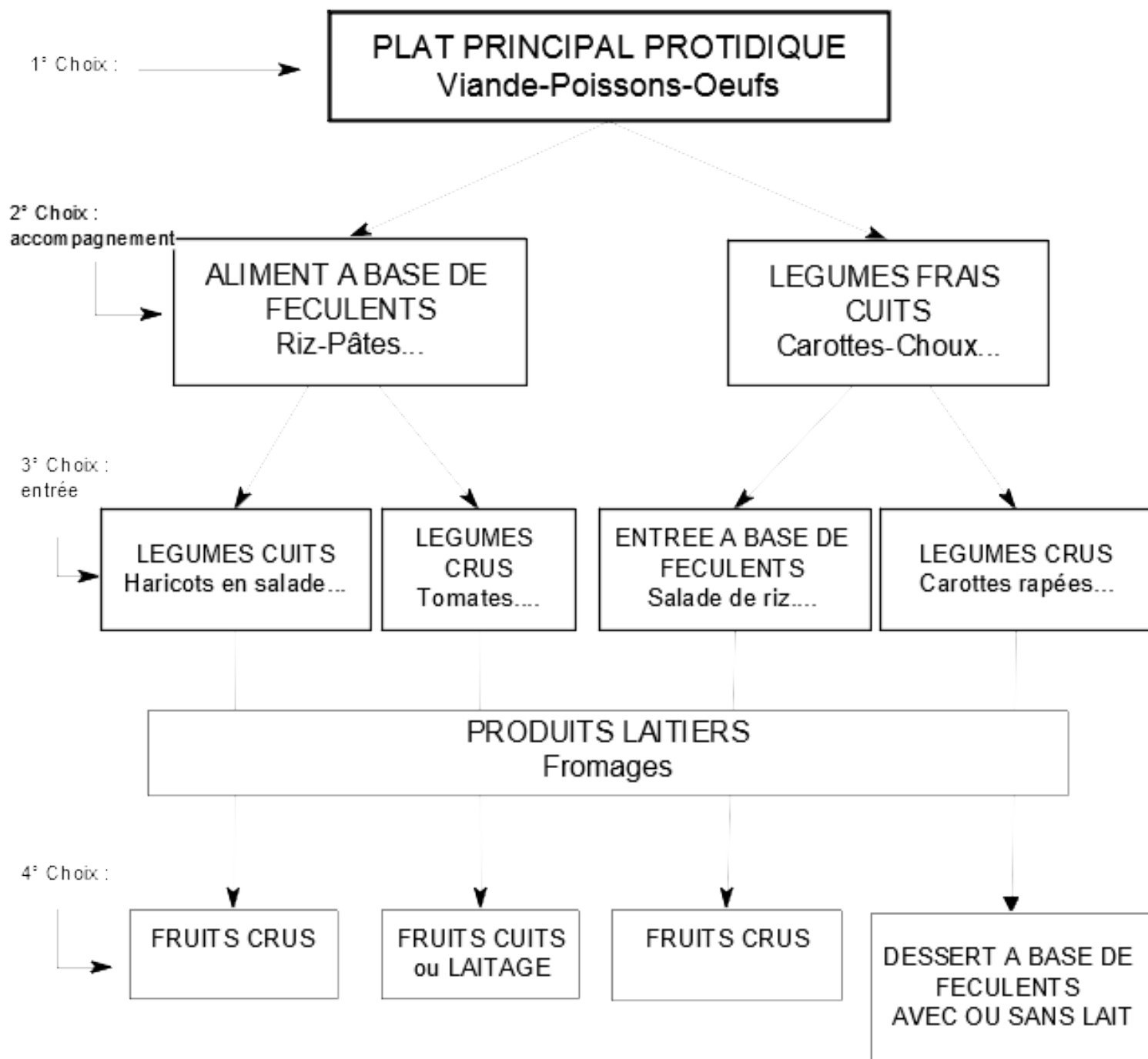
- ❶ une boisson (chaude en hiver, fraîche en été) : lait pur, lait + chocolat, lait + sirop eau, eau + sirop ...
- ❷ pain + chocolat ou pâte à tartiner ou nougat ou pâte de fruits /  
choco, pain d'épice, fruit, biscuit, brioche, cake, quatre-quart et exceptionnellement chausson, pain au chocolat, beignet.

**Dîner :** - Il comportera :

- ❶ un potage de légumes frais ou un hors d'œuvre
- ❷ un complément protidique à base de viande – poisson - œuf
- ❸ un légume vert cuit si ce plat n'a pas été servi à midi, sinon un plat de féculents
- ❹ un fromage s'il n'a pas été servi à midi
- ❺ un dessert à base de fruits crus, cuits ou laitage ou pâtisserie.



# COMMENT ETABLIR UN MENU



Pour vos commandes, tenez compte des rations données.

*Lait : ration x nombre d'enfants*

*Autres denrées : rations x nombre de personnes*

## RATIONS JOURNALIERES FIXES

ALIMENTS	6 - 12 ans	13 - 14 ans	15 - 18 ans
Pain	170 à 220 g	250 g	300 g
Beurre	20 g	25 g	25 g
Sucre	30 à 40 g	30 à 40 g	30 à 40 g
Huile	15 à 20 g	20 à 30 g	25 à 30 g
Confiture	30 g	35 g	40 g
<b>POUR INFORMATION</b>			
Vinaigre	0.005 l	0.005 l	0.005 l
Miel	25 g	30 g	30 g
Gros sel	75 g	75 g	75 g
Sel fin	25 g	15 g	15 g
<b>Pour le petit déjeuner</b>			
Café	2 à 4 g	2 à 4 g	2 à 4 g
Chocolat	4 à 6 g	4 à 6 g	4 à 6 g
Ricorée	2 à 4 g	2 à 4 g	2 à 4 g

## Produits laitiers

	6 - 12 ans	13 - 14 ans	15 - 18 ans	Adultes
<b>Fromage (en plateau)</b>	40 g	50 à 60 g	50 à 60 g	50 à 60 g
<b>Gruyère (gratin)</b>	5 à 10 g	5 à 10 g	5 à 10 g	5 à 10 g
<b>Petit suisse à 40% MG</b>	1 de 60 g	1 de 60 g	1 de 60 g	1 de 60 g
<b>Yaourt</b>	1	1	1	1
<b>Pâte fraîche</b>	40 g	60 g	80 g	100 g

## RATIONS MOYENNES A L'ACHAT

*Plats de légumes frais, surgelés, en conserve.*

	6 - 12 ans		13 - 14 ans		15 - 18 ans		adultes	
	H.O.	PLAT	H.O.	PLAT	H.O.	PLAT	H.O.	PLAT
<i>Artichaut</i>	75	150	100	200	125	250	125	250
<i>Aubergine</i>		150		200		250		200
<i>Bettes (côtes)</i>		150		200		200		200
<i>Betteraves rouges</i>	60		75		100		100	
<i>Carottes</i>	50	150	60	200	80	200	80	200
<i>Céleri rave</i>	50	150	60	200	80	300	80	250
<i>Champignons</i>	50	100	60	150	75	175	75	150
<i>Choux de Bruxelles surgelés</i>		100		130		150		130
<i>Choux verts</i>		200		250		250		250
<i>Choux-fleurs frais</i>		200		200		200		200
<i>Choux-fleurs surgelés</i>		100		100		100		110
<i>Cresson</i>	50		50		60		50	
<i>Courgettes (gratin)</i>		150		200		200		200
<i>Endives (gratin)</i>	40	150	50	200	60	200	50	200
<i>Epinards hachés surgelés</i>		100		100		100		110
<i>Epinards branches surgelés</i>		130		130		130		130
<i>Haricots verts frais</i>		120		120		120		120
<i>Haricots verts surgelés</i>		90		90		90		90
<i>Haricots verts conserves</i>		150		200		250		200
<i>Navets</i>		150		200		250		200
<i>Poireaux (gratin)</i>	100	150	125	250	150	350	150	300
<i>Radis (la botte)</i>	1/5		1/4		1/3		1/4	
<i>Salsifis frais</i>		150		200		300		200
<i>Salsifis surgelés</i>		80		100		100		100
<i>Salades variées crues</i>	40		50		60		50	
<i>Salades variées cuites</i>		250		400		500		400
<i>Tomates</i>	60	150	75	200	100	250	100	200
<i>Choucroute cuite</i>		60		100		100		100
<i>Mélanges de légumes</i>								
<i>Jardinière</i>								
<i>Pois</i>		50		50		50		50
<i>Carottes</i>		50		50		50		50
<i>Pomme de terre</i>								
<i>Ratatouille</i>								
<i>Courgettes</i>		100		150		150		150
<i>Aubergines</i>		50		50		50		50
<i>Tomates</i>		50		50		50		50
<i>Potée</i>								
<i>Choux</i>		100		150		150		150
<i>Carottes</i>		50		50		50		50
<i>Poireaux</i>		30		30		30		30
<i>Pommes de terre</i>								

***Plat protidique principal et complément protidique***

	Plat principal au déjeuner	Complément au dîner
<b>Boeuf</b>		
<i>Rosbif</i>	100 g	}
<i>Steak non haché</i>	100 g	} 50 g environ
<i>Steak haché</i>	100 g	} (en farce)
<i>Bourguignon</i>	110 g	}
<i>Braisé</i>	110 g	}
<b>Veau</b>		
<i>Rôti</i>	120 g	}
<i>Côte</i>	140 g	} 1/2 de la ration
<i>Sauté</i>	120 g	} de midi
<i>Blanquette</i>	120 g	}
<i>Paupiettes</i>	120 g	}
<b>Porc</b>		
<i>Rôti</i>	110 g	} 1/2 de la ration
<i>Côte</i>	140 g	} de midi
<b>Volaille</b>		
<i>Poulet</i>	225 g	} 1/2 de la ration
<i>Lapin</i>	150 g à 170 g	} de midi
<b>Abats</b>		
<i>Foie</i>	100 g	
<i>langue</i>	100 g	
<i>Rognons</i>		50 g
<b>Poissons</b>		
<i>Filet</i>	100 g	50 g
<i>Tranche</i>	120 g	
<i>Portion avec tête</i>	150 g 150 g	
<b>Quenelles</b>		
<i>Veau, volaille, poisson</i>		1 de 40 g
<b>Oeufs</b>		
<i>Oeuf dur</i>		1
<i>Omelette</i>		1 1/2
<b>Charcuterie</b>		
<i>Jambon</i>		50 g
<i>Saucisse</i>		2 de 60 g

### Desserts - Goûters

	6 - 12 ans	13 - 14 ans	15 - 18 ans	adultes
<i>Fruits frais</i>	100 g	100 g	120 g	100 g
<i>Compote fraîche</i>	125 g	175 g	200 g	175 g
<i>Compote en conserve</i>	100 g	125 g	150 g	125 g
<i>Fruits secs</i>	50 g	50 g	60 g	50 g
<i>Fruits au sirop</i>	75 g	75 g	100 g	75 g
<i>Pain d'épices</i>	25 g	30 g	30 g	30 g
<i>Biscuits</i>	25 g	30 g	30 g	30 g
<i>Pâte de fruits</i>	25 g	30 g	30 g	30 g
<i>Chocolat (2 barres)</i>	24 g	24 g	24 g	24 g

## **Plats de féculents.**

	6 - 12 ans		13 - 14 ans		15 - 18 ans		adultes	
	H.O.	PLAT	H.O.	PLAT	H.O.	PLAT	H.O.	PLAT
<b>Légumes secs</b>								
<i>Haricots</i>	30	60	30	60	50	80	40	70
<i>Lentilles</i>	30	60	30	60	50	80		70
<i>Pois cassés</i>	25	40	30	60	50	80		70
<b>Pâtes et céréales</b>								
<i>Polenta</i>		40		50		60		50
<i>Pâtes</i>	25	50	30	50	30	60		50
<i>Riz</i>	30	50	30	50	30	60		50
<i>Semoule</i>		40		50		60		50
<i>Blé</i>	30	50	30	50	30	60	30	50
<i>Pommes de terre frites</i>		400		400		400		400
<i>Pommes de terre frites surgelées</i>		200		200		200		200
<i>Pommes de terre gratin, purée</i>		300		300		300		300
<i>Maïs</i>	60		60		60		60	
<i>Petits pois surgelés</i>		80		80		80		100
<i>Petits pois conserves</i>		130		200		250		200

## RATIONS CULINAIRES INDIVIDUELLES

### (Pour la confection d'entremets)

	Lait	Sucre	Farine céréales	Parfums	Divers
<b>Crème maïzena</b>	1/6 l	12 g	8 g	Pour ces différentes préparations: - cacao pur: 4 g - nescafé: 1 g - vanille : 1 gousse pour 20 - caramel : 10 g de sucre	Facultatif:  raisins secs: 5 à 10 g fruits confits 10 à 15 g oeufs 1 pour 10
<b>Riz moelleux</b>	1/6 l	15 g	25 g		
<b>Riz dur</b>	1/6 l	15 g	30 g		
<b>Semoule moelleuse</b>	1/6 l	15 g	15 g		
<b>Semoule dure</b>	1/6 l	15 g	20 g		
<b>Flocons d'avoine</b>	1/6 l	15 g	20 g		
<b>Farines diverses</b>	1/6 l	15 g	20 g		

### (Pour la confection des potages)

Quelques idées	Eau	Légumes	produits épaississants	Lait
<b>Potages légumes frais</b> - aux légumes variés - aux poireaux - à la tomate - julienne	0,3 l à 0,4 l	Légumes frais: au total 50 g	Pommes de terre 100 g  Petites pâtes: 15 g	Si ajouté au moment de servir : 0,01 l -
<b>Potage aux lég.revenus</b> - à l'oignon - à l'oseille - crème de laitue	par pers.	Oignons 20 g  légumes secs: 20 g	Tapioca 15 g Flocons d'avoine:  15 g Maïzena: 5 g	
<b>Potages lég. secs</b> <b>Potages de viande</b>				

# GESTION EN CENTRE DE JEUNES ET CAMPS D'ADOLESCENTS

## Le carnet de randonnée est une pièce comptable

Extraits du carnet de randonnée : « Alimentation de la randonnée :

Cette partie du carnet de randonnée a pour but de vous aider à vous alimenter d'une façon agréable et suffisante. Il contient des conseils sur les repas et les rations et des tableaux pour établir les menus de chaque jour.

La prévision alimentaire doit être faite avant le départ en randonnée avec l'économiste ou le directeur. Le menu est réalisé en fonction des ressources locales, et du prix des aliments.

Comptabilité de la randonnée :

Cette partie du carnet de randonnée a pour but de vous aider : à enregistrer vos dépenses  
à contrôler votre caisse.

Cette comptabilité est simple et claire. Elle est suffisante pour permettre son intégration dans la comptabilité du Centre de Vacances, au retour de la randonnée.

Elle comprend :

- la prévision des dépenses
- le relevé des dépenses journalières et la situation journalière de caisse
- le compte rendu financier. »

## Comptabilité et calcul de prix de journée au centre

Certaines équipes ne partent en randonnée qu'après avoir pris le petit déjeuner, d'autres sont absentes le matin mais reviennent pour le repas de midi ou celui du soir.

Calculer la somme alimentaire attribuée au groupe en fonction des repas pris hors du centre.

Remettre au responsable de la randonnée la provision de fonctionnement correspondante à laquelle il convient d'ajouter une marge de sécurité.

Attention : Faire le calcul de la somme alimentaire en fonction du nombre de jeunes et non pas du nombre de participants.

Recommander au responsable de la randonnée et aux jeunes de n'effectuer aucun achat donc de ne verser aucune somme aussi minime soit-elle sans obtenir une pièce comptable en échange : facture ou fiche de dépenses tamponnées sur laquelle sera collé le ticket de caisse.

Pendant la randonnée, l'économiste calcule régulièrement la dépense journalière au centre.

Au retour de la randonnée, exiger la remise des carnets, des pièces justificatives et du reliquat espèces. Vérifier les opérations, le relevé des pièces comptables sur le carnet de randonnée. Dans le cas où une facture manquerait, établir une fiche de remplacement signée par les deux responsables (Animateur et Economiste). Remplir la dernière page du carnet de randonnée. Etablir une fiche de dépense mentionnant le total effectivement dépensé par la randonnée.

L'économiste reporte sur le cahier de comptabilité d'économat les dépenses journalières figurant sur le carnet de randonnée, les ajoute aux dépenses journalières du centre calculées précédemment : elle peut alors calculer son prix de journée alimentaire.

## 10) LES REALITES DES ACCUEILS COLLECTIFS DE MINEURS

### L'histoire simplifiée des colonies de vacances

Pour connaître l'histoire des colonies de vacances, on peut se référer à des ouvrages qui ont spécifiquement traité de ce sujet : Jean HOUSSAYE<sup>i</sup> et André BORDET<sup>ii</sup> pour le cas particulier du département du Calvados. L'ouvrage d'Alain BORDET est particulièrement intéressant pour comprendre et mesurer la genèse des colonies de vacances limitée à un département, certes, mais il n'y a aucune raison de ne pas imaginer que l'exemple du Calvados peut être étendu à la quasi-totalité du territoire métropolitain.

Il est d'usage de retenir 2 dates symboliques comme « premières » colonies de vacances :

1876 considérée comme l'année de la création de la première colonie de vacances par le pasteur Suisse Wilhem,

1881 comme l'année de la création de la première colonie de vacances en France par le pasteur Loriaux.

Il faut croire que le « poids » des auteurs qui ont indiqué ces dates était important dans la littérature spécialisée pour que ces dates soient considérées comme incontournables. Car, les initiatives ont nombreuses et variées bien avant ces dates. Et c'est en ce sens que l'ouvrage d'André BORDET est intéressant. Il cite nombre d'expériences antérieures à Cette fin du XIXème siècle. Bien évidemment, on ne peut pas les qualifier de colonies de vacances au sens où nous l'entendons aujourd'hui. Pour autant, les comptes rendus de ces séjours, certains durant plusieurs jours, d'autres à la journée à l'image des accueils de loisirs d'aujourd'hui, peuvent être rattachés sans équivoque possible à l'histoire des colonies de vacances.

Il est vrai que les traces écrites de comptes rendus de séjours ou d'initiatives de ce type sont rares avant les années 1870. Mais on ne peut passer sous silence les propos du conventionnel Portier qui rappelait à la tribune de l'Assemblée Nationale les bienfaits des voyages pour les enfants en 1791 !

Nous affirmons donc que les premières traces écrites de colonies de vacances ne datent pas de 1876, mais de quasiment un siècle avant puisque l'on trouve des références en 1791.

La fréquentation des colonies de vacances va connaître un succès important puisque l'on recensait approximativement 8 200 colons en 1900, 100 000 en 1913, 130 000 en 1921 et 420 000 en 1936 et 1 600 000 enfants en 1994 pour 1 200 000 en 2004.

Outre la fréquentation des centres de vacances, quelques autres repères historiques méritent d'être cités :

1906 : premier congrès national des colonies de vacances,

1935 : premières réglementations sur les colonies de vacances,

1938 : promulgation de la première loi sur les colonies de vacances,

1976 : textes réglementaires « fondateurs » des colonies de vacances modernes. Ces textes sont issus du « Code de la famille » dans le cadre de la protection des mineurs en dehors du domicile parental. Quarante ans après, ils constituent toujours l'ossature de la réglementation de 2007,

2001 : loi instaurant l'obligation du projet éducatif,

2006 : nouveaux textes sur les déclarations d'accueils de mineurs en dehors du domicile parental, qui rendent obligatoire la déclaration de tout séjour qui regroupe un minimum de 7 mineurs à partir d'une nuit.

### Des repères sur l'évolution des conceptions

Les propos qui vont suivre ont pour seul objet de donner quelques points de repères sur les conceptions sur lesquelles se sont appuyés les promoteurs et organisateurs de colonies de

---

<sup>i</sup> HOUSSAYE Jean. Aujourd'hui, les centres de vacances. Editions Matrice. Collection Points d'appui. 1991.

<sup>ii</sup> BORDET Alain BORDET André. La Colo. Souvenirs, témoignages. Editions Cahiers du Temps. 2003.



vacances. Il ne s'agit en aucun cas d'une étude complète, scientifique, telle que le mériterait ce sujet, mais qui demanderait des moyens dont nous n'avons pas pu disposer pour la rédaction de cet ouvrage. Cependant, si certains traits paraissent « appuyés », nous n'avons pas voulu tomber dans la caricature, mais insister sur des faits objectifs très révélateurs d'un contexte social dans lequel s'inscrit l'évolution des colonies de vacances.

### **Des initiatives de la société civile**

Le cadre très réglementé des colonies de vacances, très institutionnalisé que nous connaissons aujourd'hui pourrait laisser penser que les colonies de vacances ont bien pour origine les pouvoirs publics en particulier ceux de l'Etat.

Il n'en est rien puisque les premiers centres de vacances sont des initiatives de la société civile dans des cadres très divers, voire concurrentiels, en particulier au niveau idéologique. Pendant plusieurs dizaines d'années, il n'existera d'ailleurs aucun cadre réglementaire, les pouvoirs publics se préoccupant peu de ces initiatives de la société civile ou se contentant de les accompagner. Plusieurs acteurs vont jouer un rôle important dans le développement des colonies de vacances :

- les « religieux » : prêtres (de cultes différents), les paroisses,
- les « laïques » : enseignants, « caisses des écoles », « sou des écoles »,
- les communes,
- les comités d'entreprise.

Il faudra attendre les années 1920 pour que l'Etat se préoccupe des colonies de vacances et commence à publier des textes officiels.

### **Un objet sanitaire et social à l'origine**

La première colonie de vacances, identifiée en tant que telle par la littérature spécialisée, a été organisée par un pasteur Suisse en 1876. Son caractère sanitaire et social était évident : sortir les enfants pauvres de leurs quartiers insalubres, leur donner une nourriture saine et équilibrée, leur donner accès au grand air, au bon air. Leur offrir également un environnement d'activités qui ne les laisse pas oisifs, donc propice au désœuvrement... et donc à la délinquance ! Les premières colonies de vacances en France, dès 1881, ont également été organisées avec les mêmes soucis hygiénistes.

Comme nous l'avons indiqué précédemment, de nombreux témoignages montrent que des expériences similaires ont précédé ces repères historiques avec pour origine des religieux, des membres de l'Education nationale, donc laïques et des municipalités.

La prégnance du caractère sanitaire des colonies de vacances est aussi attestée par les dénominations des grandes organisations qui ont été créées pour faciliter le départ en vacances. On peut par exemple remarquer le nom de la JPA : Jeunesse au Plein Air. Il en est de même pour l'UNAT : Union Nationale des Associations de Tourisme et de Plein Air. On peut remarquer qu'aujourd'hui la précision « et de Plein Air » a totalement disparu en dehors des dénominations statutaires. L'UNAT ne communique que sous cette appellation. L'exemple le plus révélateur est celui de l'association HPE qui s'appelle aujourd'hui « Hiver Printemps Eté », « détournement » marketing de son appellation d'origine HPE mais qui voulait dire « Hygiène Par l'Exemple », vaste programme ! L'hygiène par l'exemple peut en effet aujourd'hui être considérée comme obsolète. Il ne faut cependant pas sous-estimer le rôle essentiel joué autrefois par ce genre d'associations pour l'éducation des enfants et des adolescents !

### **La paroisse contre l'école laïque et inversement**

La France va connaître des évolutions particulièrement importantes qui vont déposséder les religieux de leur pouvoir sur la société et tout au moins de leur grande influence. Grâce à l'œuvre initiée par la Ligue de l'Enseignement, Jules FERRY va instituer l'école obligatoire, gratuite, publique et laïque, dépossédant ainsi l'église catholique de son quasi monopole de l'enseignement. Plus tard, en 1905, la loi de séparation entre l'église et l'état va renforcer cette perte d'influence du pouvoir catholique. L'école n'étant plus accessible à l'église catholique, il fallait trouver un autre contexte propice au prosélytisme et les colonies de vacances pouvaient constituer ce nouvel environnement.

Aujourd'hui, on a quelques difficultés à imaginer le climat social de l'époque, particulièrement tendu autour de la religion, surtout lié au fait que les laïques faisaient de plus en plus d'émules auprès de la population et du pouvoir politique. L'école était bien sûr le lieu privilégié d'expression de cette guerre, non pas de religions, mais d'opposition entre le pouvoir catholique et les non croyants.

Très vite, tous les acteurs vont se saisir de l'opportunité des colonies de vacances pour tenter d'éduquer les jeunes cerveaux et les rallier à leurs idéaux.

Il est d'ailleurs très intéressant de noter que, tant les catholiques que les laïques vont promouvoir les centres de vacances, les « colos » avec les mêmes objectifs que l'on peut qualifier, dans les deux cas, de prosélytisme.

Les catholiques d'abord vont très mal vivre la perte de leur place prépondérante, voire de leur situation de monopole au niveau de « l'école », lieu privilégié pour eux pour diffuser leurs idées, d'autant plus que, pendant des décennies, ils ont régné en maîtres absolus sur l'enseignement et l'éducation des jeunes esprits. Il leur faut donc trouver d'autres lieux, d'autres espaces, d'autres moments propices au formatage de la conscience des enfants et des adolescents. Et très vite ils vont se saisir du cadre particulièrement favorable des centres de vacances. Pendant plusieurs semaines, ils pourront disposer d'un environnement idéal : environnement « clos » et totalement maîtrisé, éloignement des parents, éloignement de l'école publique, groupe d'enfants en manque de repères quotidiens, etc. Loin de nous le fait de nier que les organisations catholiques n'aient pas eu également des objectifs sociaux. Mais les faits montreront bien que les centres de vacances vont constituer des occasions à saisir : organisations nombreuses proposées par les paroisses, « mise à disposition » des séminaristes et jeunes prêtres, enseignement religieux, participation aux messes, etc.

La réaction des laïques sera immédiate. Ils vont très vite mesurer le « danger » présenté par le dynamisme des organisations catholiques et donc vont eux aussi s'investir pleinement dans l'organisation des centres de vacances pour préserver les jeunes esprits des « manipulations mentales ». Les expressions que nous employons peuvent paraître caricaturales. Pour autant, elles ne font que traduire une réalité très vivante dans nos campagnes : la rivalité entre le patronage catholique sous la conduite du curé de la paroisse et de l'amicale laïque sous la conduite des « hussards » de la république : les enseignants. Ces derniers vont même montrer « leur ouverture d'esprit » en offrant aux enfants la possibilité de se rendre à la messe le dimanche matin, seule concession tolérée pour que certains enfants puissent participer aux colonies de vacances. Jusque dans les 1980, les dossiers d'inscription des enfants prévoyaient une rubrique spécifique qui permettait aux parents de préciser s'ils souhaitaient que leur enfant participe à un office religieux. Aujourd'hui, ces rubriques ont disparu de la grande majorité des documents administratifs, puisque les parents n'expriment quasiment plus ce genre de souhait à l'image de la baisse de fréquentation des offices religieux chrétiens du dimanche matin. Si ceci est exact pour la religion catholique, il n'en est pas de même pour d'autres cultes pour lesquels certains parents ont des exigences particulièrement fortes.

### **Jusque dans les années 1960, une organisation très militaire**

Le centre de vacances du 21<sup>ème</sup> siècle, dans ses conceptions et organisation n'a pas grand-chose à voir avec celui de la première moitié du 20<sup>ème</sup> siècle. Les documents d'archives montrent que jusqu'à la fin des années 1960, l'organisation des centres de vacances était très proche des conceptions militaires et ceci était valable quel que soit le type d'organisateur.

Les centres de vacances étaient organisés en grands groupes avec une totale domination du groupe sur l'individu. Comme à l'armée, l'individu en tant que tel n'a pas droit de cité. Il est au service du groupe. La journée est également organisée selon un rythme militaire : réveil pour tous au coup de sifflet, très souvent lever des couleurs, répartition des « corvées », rivalité organisée entre les grands groupes, sous forme de compétition, identifiants vestimentaires pour signifier l'appartenance à un groupe, vie au grand air pour purifier les corps et les esprits, conditions de vie plutôt spartiates, etc.

On peut d'ailleurs noter que les organisations du scoutisme ont conservé une grande partie de ces principes militaires : uniforme, « clans », hiérarchie, etc.

Il est peut être utile de rappeler que jusque dans les années 1930, toutes les activités sportives et de jeunesse dépendaient du ministère de l'Armée ! Il faudra attendre les suites du Front Populaire avec la nomination des ministres Jean ZAY et Léo LAGRANGE pour que les activités sportives et de jeunesse soient considérées à part entière.

### **L'influence des évolutions sociétales et de la réglementation**

Les colonies de vacances ont suivi les évolutions sociétales qui se sont fait jour par la suite, évolutions qui sont parfois très différentes et dont certains effets directs et indirects se sont traduits par de fortes augmentations des prix de séjour.

La première des évolutions, véritable lame de fond, est directement liée aux conséquences des mouvements sociaux qui se sont déroulés après « mai 1968 ». Le formidable mouvement d'émancipation, de rupture avec le poids de la tradition, de la « bonne » pensée, et surtout de la pensée unique, a permis de faire évoluer la conception et l'organisation des centres de vacances. Il faut toutefois noter que certains mouvements pédagogiques n'avaient pas attendu mai 68 pour proposer des conceptions modernes encore en vigueur aujourd'hui. Le fait le plus remarquable est plutôt la généralisation de ses méthodes modernes et actives qui resituent l'importance de l'individu dans le groupe. L'enfant en tant que tel a droit maintenant à être considéré en tant que tel. Ceci se traduit par, par exemple :

- le réveil et le petit déjeuner individualisés,
- le choix des activités,
- des temps où il a la possibilité de ne rien faire.

Le centre de vacances n'est plus cet univers clos où les parents n'étaient pas forcément les bienvenus et avaient droit à un jour de visite (et pas n'importe lequel...). Le parallèle avec l'école est inévitable...

Autre évolution sensible, dont on peut comprendre les raisons, sans forcément les approuver totalement, c'est le refus de faire participer les enfants aux tâches d'entretien (les trop fameuses corvées) : vaisselle, ménage, etc. Ceci va se traduire directement par une augmentation des coûts puisqu'il faudra bien absorber les frais occasionnés par ces nouveaux personnels salariés.

Enfin, il est 2 domaines qui vont fortement impacter les centres de vacances : ce sont les évolutions réglementaires concernant la restauration collective d'une part et les activités sportives d'autre part.

### **LES ANNEES 50 à 80 : ANNEES « NATURELLES »**

La LIGUE lance son secteur UFOVAL à partir de l'après-guerre.

#### **☛ Quels objectifs pour le centre de vacances ?**

- **L'aspect sanitaire** primordial au départ le devient de moins en moins. La situation économique s'améliore dans tous les foyers (moins de malades).
- **La période éducative** est arrivée pour les colonies de vacances : ce sont des années où tout tourne autour de la nature, connaissance et respect de la nature, de l'enfant. Les notions de projet éducatif, pédagogique, d'activité se développent.
  - ☞ de grandes réflexions ont lieu sur la vie quotidienne (rythme de vie, lever échelonné, soins hydrothérapeutiques...).
  - ☞ distinction de tous les besoins à travers des loisirs. les besoins physiologiques vont trouver à se satisfaire dans un « milieu naturel » à travers les promenades, les excursions et les grands jeux au contact de la nature.
  - ☞ les besoins intellectuels se concrétisent par la découverte : découverte de la nature, découverte du milieu humain et social, plaisir de la lecture et de la musique.
  - ☞ les besoins affectifs et sociaux passent aussi par la découverte, découverte du groupe et des autres, découverte de l'autre et respect de chacun.
  - ☞ les besoins personnels transparaissent dans des chants, des danses, les jeux dramatiques ou les travaux manuels.

↳ les besoins spirituels enfin passent par la découverte de la beauté, le dévouement et le service.

Bref, l'éducation aux loisirs et non pas aux activités concerne le présent et prépare l'avenir.

■ **L'activité n'est pas dominante**, il s'agit de profiter de Dame nature : balade, randonnées, découverte de la faune et flore, cabane, grands jeux, baignade, artisanat...

#### ☛ **Quelles données économiques ?**

- Les œuvres achètent des centres... pour une bouchée de pain...
- **Les subventions arrivent de tous côtés car la santé morale et physique reste le souci de tous...**
  - aide à la personne - C A F
  - aide à la pierre CG - CAFAL - CR –
  - aide sur les activités J P A - D D J S
- Les C.E. sont encore riches, le choix de faire partir les enfants est un choix premier. L'œuvre est choisie par le CE ou la Mairie très souvent sur des accords idéologiques (Léo Lagrange, UFCV, FOL...) et il n'y avait que quelques grands organismes de vacances enfants.
- **Les colos sont longues 30, 28 voire 45 jours... les cars nombreux et complets partent le 1er juillet ou le 1er août pour revenir le 31 juillet ou le 31 août.**

Il faut tout de même remarquer que dans les années 70, les effectifs pour les centres de vacances 6-12 ans diminuent fortement tandis que les camps d'ado explosent. Les centres maternels quant à eux n'évoluent pas. Dès début 70, les centres de vacances ne sont plus en progression et tendent à stagner en terme de journées vacances.

#### - **Quelques chiffres :**

**Le niveau record des centres de vacances est atteint en 1964 : 1900000 en 1974 : 1146000 enfants dans les centres.**

#### ↳ **LES ANNEES 80 : ACTIVITES AVANT TOUT : La période USHUAÏA !**

##### - **Quels objectifs pour le centre de vacances :**

■ les objectifs pédagogiques restent forts pour les équipes qui les gardent en ligne de mire. Mais ils semblent moins primordiaux pour les familles qui recherchent d'abord un rapport qualité/prix, la sécurité ainsi que le bon encadrement mais surtout l'activité : on voit apparaître les séjours « multi », plus il y a d'activités, plus le centre a du succès et cela permet à tous les enfants qui le souhaitent de découvrir une multitude de sports différents voire inconnus. Les C.E. disposant encore de moyens financiers importants, sous pression de leurs ayants droits demandent à leurs partenaires organisateurs de plus en plus d'activités... Les séjours avec activités fortes se développent : Hydro-speed, rafting, canioning, informatique, parapente,... camps à l'étranger, vulgarisation de la P.A.V. et du V.T.T....

##### - **Quelles données économiques :**

■ les subventions diminuent ou disparaissent les unes après les autres :

aide à la pierre (la 1ère en 88, 89...)

aide à l'activité (91)

- aide à la personne ?... aujourd'hui ?... Ainsi en 1950 : 70% des aides de la CAF étaient versées aux personnes pour les départs en centres de vacances, contre 35% en 1970 !

La politique de la CNAF en 1987 est très claire, elle favorise avant tout les loisirs de proximité.

■ la réglementation devient de plus en plus sévère par sécurité mais aussi pour développer d'autres corps de métiers. Les commissions de sécurité sont de plus en plus strictes, avec des exigences variables d'une commission à l'autre, d'un contrôle à l'autre. Jeunesse et sports impose un encadrement très particulier pour les activités sportives.

■ les charges de personnels deviennent la partie budgétaire n°1.

■ il y a supériorité de l'offre sur la demande restée stagnante... le marché des CVL est partagé par de plus en plus d'associations plus ou moins éphémères,

■ les inscriptions se font de plus en plus en dernière minute

■ développement intensif des CLSH - Frères ennemis ?

A partir de 1970, on assiste à une très forte augmentation des CLSH dans les grandes villes. Les municipalités se désengageant progressivement de la gestion des structures pour laisser place à des associations para-municipales (type C.P.N.G.), ou autres (les Francas devenant leaders, devant les Familles Rurales).

En 1978, les enfants partis en CLSH deviennent plus nombreux que les enfants partis en Centre de Vacances et les journées vacances plus nombreuses également.

L'importance des aides de type municipales et CAF est de plus en plus forte.

■ les activités sont de plus en plus coûteuses (les organisateurs ayant lourdement investis dans le matériel informatique, voient cette activité passée de mode très rapidement !!!)

## ↳ LES ANNEES 90, ANNEES COMPLEXES !

### - Quels objectifs pour le centre de vacances :

■ les séjours « multi » se font moins « multi » pas seulement parce qu'ils coûtent plus cher mais aussi parce que la vie change et que finalement les jeunes veulent revenir aux choses simples qui faisaient le bonheur de tous : vivre avec des copains, jouer, rêver, « respirer », découvrir sans courir.

### - Quelles données économiques :

■ la société est en crise, la situation économique s'aggrave... le chômage arrive insidieusement mais sûrement...

■ les masses salariales de toutes les entreprises diminuent et par voie de conséquence les politiques vacances des C.E. diminuent. Les C.E. demandeurs ne sont plus forcément fidèles, leurs tendances ne sont plus forcément des critères de choix... certains choisissent l'œuvre, d'autres laissent les salariés libres du choix de l'organisme.

■ les centres achetés bien légèrement vieillissent et demandent un entretien non seulement de mise aux normes mais également de confort à cause du durcissement terrible des Commissions de sécurité, elles ont des soucis légitimes mais parfois contradictoires, tous les travaux demandés coûtent très cher.

- **Quelques chiffres** : Aujourd'hui autant d'enfants qu'il y a 20 ans partent mais sur des séjours tellement plus courts qu'ils répondent forcément moins à tous nos objectifs.

## ↳ LES CENTRES DE VACANCES AUJOURD'HUI

### ☛ Côté parents :

8 enfants sur 10 partent en vacances, cependant les centres de vacances sont un club d'initiés représentant aujourd'hui, 1M3 d'enfants soit 1/10.

75% des familles déclarent ne pas être intéressées par nos propositions. Seules 15% le sont de façon claire). Ces chiffres sont de 1995, la tendance pour 1996 et 1997 est à une légère érosion, 1998 aura vu le seuil des 1M3 à nouveau franchi.

Les 6-12 gardent une place prépondérante avec 57%, 39% pour les 13-18 ans et 3% pour les - de 6 ans. (données valables pour 95-96-97).

La période estivale représente 72% des départs pour 20% sur la période de février.

La durée des séjours n'est plus que de 16 jours en 1994 (14.5 en 1998).

Les C.L.S.H. représentent 4M d'enfants en 1994 pour 3M9 en 1996. La part forte pour les - de 7 ans : 33%, 66% pour les + de 7 ans. Juillet représente 25%, août 16% et les mercredis 14%.

Quelles motivations pour les centres de vacances ?

↳ Les parents en attendent une véritable rentabilité socio-éducative

↳ C'est un moyen de garde de plus en plus prisé (même si la concurrence des grands-parents est rude)

Pas de colos sans aide ? les colos sont-elles devenues un luxe ?

↳ Seuls des parents aisés peuvent en assumer la charge, 70% des enfants partant en centre de vacances le font grâce aux aides des allocations ou des CE !!

↳ Quel budget est nécessaire ?

Pour un coût de 4000F (auquel il convient de rajouter 20% du prix lié au trousseau, au frais de préacheminement, à l'argent de poche...)

↳ Quelles aides en C.V ?

Quels reproches aux centres de vacances ?

■ fonctionnement trop rigide, trop scolaire

■ manque de maturité de l'encadrement

■ Mais surtout les centres de vacances actuels souffrent d'une image négative forte du fait des événements malheureux fortement médiatisés : le Drac, la pédophilie, le Massif des Orres...

■ Le reproche très présent est celui du coût trop élevé.

**- Côté organisateurs :**

28% des C.L.S.H. sont organisés par les municipalités, 69% par les associations, et 3% par des CE.

80% des C.V. sont organisés par des associations, 6% par des C.E., 5% par des collectivités locales...

La réflexion lancée dans tous les organismes prouve que nous avons des certitudes :

→ sur le comment, le pourquoi, des CVL,

→ sur leur place et sur leur sens,

→ sur les valeurs très fortes de la vie en collectivité,

→ sur la reconnaissance du caractère social

→ sur le droit aux vacances pour tous,

**Oui, mais voilà :**

→ Comment convaincre chacun du bien-fondé :

d'un départ hors du cadre de vie habituel,

de la socialisation des jeunes et de la valeur de la vie collective.



### **Aujourd'hui :**

Les décideurs, les responsables d'enfants à tout niveau sont bien convaincus que les centres de vacances sont un lieu :

- d'éducation,
- de socialisation (contraintes et plaisirs de la vie collective, discussions, concertations et constructions ensemble des projets de vie),
- d'accession à une citoyenneté responsable grâce à sa vie démocratique.

Les inquiétudes actuelles des organisateurs tournent autour des données suivantes :

■ l'évolution du « marché » des CVL

■ la difficulté de gérer les centres :

du fait de tarifs comprimés au vue de la situation économique

Les attentes des parents de plus en plus exigeantes (confort lié à l'accueil)

Le public des mois d'août

Le personnel saisonnier animateur et service de plus en plus difficile à gérer

Les contraintes fortes des administrations de tutelle (normes de sécurité et d'hygiène, de jeux etc... ou qualification de l'encadrement...)

La technicité forte des activités.

De nouvelles inquiétudes fortes viennent troubler le monde associatif des organisateurs : la fiscalisation des associations, les passage aux 35H, la modification toujours envisagée de l'annexe 2 de la convention socioculturelle.

## **12) LIBERTE – RESPONSABILITE** : La liberté de l'enfant et la responsabilité de l'adulte ou comment concilier l'inconciliable

### **1 - La liberté de l'enfant**

Vouloir abandonner les principes traditionnels d'autorité au profit de l'autodiscipline et rejeter une organisation trop rigoureuse qui accorderait la place prépondérante à la sécurité, vouloir reconnaître aux jeunes le droit à une vie personnelle, c'est-à-dire mettre en place une pédagogie de l'initiative, de l'autonomie, comportent évidemment des risques, risques qui se trouvent multipliés dans la mesure où les jeunes, débarrassés des carcans scolaire et familial, trouveront dans nos centres de vacances la possibilité d'accéder à une liberté qu'ils n'ont pas toujours en temps ordinaire.

**Cette pédagogie de la liberté est-elle compatible avec les textes qui régissent les centres de vacances ?**

Quatre éléments influencent les choix d'une équipe :

#### **A - La sécurité**

**Aucune équipe ne prendra le risque de laisser l'enfant libre de mettre en jeu son intégrité physique ou affective, donc sa sécurité.**

#### **B - Le respect de l'Autre**

**"La liberté des uns commence où s'arrête celle des autres"** dit la Déclaration des Droits de l'Homme. Il est clair qu'il doit en aller de même pour l'Enfant en centre de vacances.

#### **C - La loi**

L'arsenal législatif régissant les accueils collectifs de mineurs est un élément qui influe sur la liberté de l'enfant.

"Nul n'est censé ignorer la loi"

L'équipe **doit savoir qu'aucun texte des textes en vigueur ne pourra être transgressé**, même si celui-ci peut être considéré comme un frein à la mise en place du projet. Avant de conduire une action en accueil collectif de mineurs, il sera nécessaire de vérifier qu'aucune interdiction ne viendra empêcher son déroulement.

#### **D - Les conceptions éducatives**

C'est la manière dont l'équipe conçoit son intervention qui ordonnera, priorisera et rendra cohérents les trois éléments précédents

### **2 - La responsabilité de l'adulte (et celle de l'enfant)**

**La liberté a pour corollaire inévitable la responsabilité. Mais quand est-on responsable, de quoi, comment, en quels domaines, et comment la responsabilité s'assure-t-elle ?**

**La sécurité ne peut résulter que d'une éducation systématique à la responsabilité** en vue de créer un état d'esprit de prévention active qui consiste, la part du destin réservée, à ne jamais s'exposer ou exposer autrui à un risque, sans le savoir, ou sans l'avoir décidé, ce qui est, à proprement parlé **prendre ses responsabilités**



## **A - La responsabilité morale**

Le directeur est moralement responsable des enfants qui lui sont confiés et, c'est à ce titre, qu'il mettra tout en œuvre pour que l'Enfant soit en sécurité.

## **B - La responsabilité civile**

La responsabilité civile d'une personne est engagée à chaque fois qu'elle porte atteinte à la "personne" d'autrui ou à ses biens. Elle ne se mesure pas à la gravité de l'acte, mais à l'importance du dommage.

Dans ce cas, il y a obligation de réparer le dommage causé.

La responsabilité civile peut-être couverte par les assurances si les dommages occasionnés proviennent d'un fait involontaire. Les organisateurs de centres de vacances ont obligation de couvrir leur responsabilité civile.

L'obligation de réparer le préjudice ne joue pas seulement à l'égard des adultes, mais s'impose également à tous les mineurs (donc à celui qui exerce la responsabilité de ces mineurs au moment des faits), et même à ceux qui sont privés de discernement ou agissant sous l'empire d'un trouble mental.

**La responsabilité civile peut donc être partagée**

## **C - la responsabilité pénale**

La responsabilité pénale existe chaque fois qu'un individu, volontairement ou involontairement, enfreint des règles sociales qui ont été posées par des textes législatifs (loi, décrets, arrêtés ou circulaires d'application).

La responsabilité pénale est celle que le directeur a au regard de la loi. Elle est engagée chaque fois qu'on transgresse la loi, volontairement ou non.

Il ne s'agit plus de réparation, mais de sanction.

A propos des mineurs :

- ° les mineurs de moins de 13 ans ne peuvent faire l'objet que de "mesures éducatives";
- ° seuls les mineurs de 13 ans et plus peuvent être condamnés pénalement.

**La responsabilité pénale ne peut être partagée**

## **D - En conclusion**

**La principale responsabilité exercée par le directeur est la responsabilité éducative, car c'est celle qui guidera ses choix.**

**C'est de cette responsabilité, découlant de ses conceptions de l'accueil collectif de mineurs, que dépendront l'organisation et la façon dont il assumera l'ensemble des autres responsabilités qu'il ne pourra ignorer.**

## II - LES OBJECTIFS DE FORMATION

Il nous faut distinguer les objectifs de formation qui sont propre à l'ensemble d'une formation (BAFA, BAFD) et ceux qui sont propre à une session donnée.

Il est évident que l'énoncé des objectifs de formation propres à un cursus complet doivent être harmonisés avec les objectifs de formation de chaque session composant le cursus donné

En décrivant les résultats à atteindre de manière concrète et non ambiguë, les objectifs permettent une réelle communication entre le formateur et le formé, puisque l'un comme l'autre sont sur la même longueur d'ondes.

- 1) **BAFA ET BAFD**
- 2) **BAFA**
- 3) **APPROFONDISSEMENT**
- 4) **BAFD**

Il nous faut distinguer les objectifs de formation qui sont propre à l'ensemble d'une formation (BAFA, BAFD) et ceux qui sont propre à une session donnée.

Il est évident que l'énoncé des objectifs de formation propres à un cursus complet doivent être harmonisés avec les objectifs de formation de chaque session composant le cursus donné

En décrivant les résultats à atteindre de manière concrète et non ambiguë, les objectifs permettent une réelle communication entre le formateur et le formé, puisque l'un comme l'autre sont sur la même longueur d'ondes.

- 5) **BAFA ET BAFD**
- 6) **BAFA**
- 7) **APPROFONDISSEMENT**
- 8) **BAFD**

### Les objectifs de formation en BAFA et BAFD

Préparer à la fonction de cadre d'accueils collectifs de mineurs dans tous ses aspects éducatifs, pédagogiques, relationnels.

Le BAFA a pour objectif de préparer l'animateur à exercer les fonctions suivantes :

- assurer la sécurité physique et morale et affective des enfants à tout moment de la vie du centre
- 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 ;
- 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.
- avoir des connaissances sur l'enfant, le milieu, la vie collective, la vie quotidienne en accueils collectifs de mineurs, sur le monde des centres de vacances et de leur place éducative dans la société d'aujourd'hui.

- avoir des notions de responsabilité, de sécurité, de réglementation et des compétences techniques et pédagogiques pour l'animation d'activités en plein air, de découverte, d'expression, de techniques manuelles.
- avoir des éléments de réflexion et de méthodologie permettant à chaque stagiaire de travailler en équipe et de participer à l'élaboration d'un projet d'activité.
- préparer les candidats à la construction d'un projet d'activité dans sa préparation, son vécu et son évaluation.

Le BAFD a pour objectif de préparer aux fonctions suivantes :

- situer son engagement dans le contexte social, culturel et éducatif ;
- conduire un projet pédagogique en référence au projet éducatif ;
- diriger les personnels ;
- assurer la gestion de l'accueil ;
- développer les partenariats et la communication
- Préparer à la fonction de directeur de centres de vacances et de loisirs dans tous ses aspects éducatifs, pédagogiques, relationnels (ressources humaines), administratifs, financiers et matériels, au moment de la conception, de la réalisation et du bilan d'un centre.
- Permettre à chaque candidat de clarifier et d'actualiser ses objectifs éducatifs, compte tenu de ses motivations personnelles, de son acquis et des courants éducatifs et pédagogiques.
- Aider à élaborer un projet pédagogique, à le mettre en œuvre avec une équipe, et à procéder à des ajustements.
- Préparer à l'exercice de la fonction de direction par une connaissance des jeunes que sont les animateurs, en leur apprenant à favoriser pour toutes les personnes qui participent à la vie de centre de vacances et de loisirs, l'exercice des responsabilités collectives et individuelles, et à susciter le dynamisme et la créativité des animateurs.
- Préparer les candidats à faire l'évaluation du stage pratique et la rédaction du bilan de formation

## Les objectifs de formation en BAFA (formation générale)

Former des animateurs d'accueils collectifs de mineurs capables de:

- Situer le centre de vacances dans le cadre de l'environnement social plus global: les organisateurs, le public...
- Connaissances d'activités variées (chants, contes, jeux...)
- Réfléchir et organiser les activités propres des accueils collectifs de mineurs: Lever, activités d'expression, manuelles, de pleine nature ou des jeux
- Connaissance de l'enfant (les besoins des différentes tranches d'âges et attitudes d'adultes appropriées).
- Savoir gérer la vie quotidienne, (Courrier, téléphone, argent de poche, l'hygiène, la santé, le linge, les voyages...).
- Connaître les principales réglementations concernant la protection des mineurs et celles relatives aux activités.
- Savoir travailler en équipe.

- ↪ Répondre aux besoins et intérêts des enfants, en susciter de nouveaux.
- ↪ Travailler seul ou en équipe en prenant des initiatives et des responsabilités.
- ↪ Analyser les situations et les actions en faisant un compte-rendu oral ou écrit.
- ↪ Etre capable de respecter les règles de vie: Respect des autres / Respect du lieu.
- ↪ Etre capable de respecter les règles de sécurité et les consignes.
- ↪ Etre capable de négocier et de réaliser un projet.
- ↪ Etre capable de rendre compte de ses expériences et d'en dégager les apports et les manques.

- ↪ Etre capable de prendre en charge une activité (préparation, animation dynamique, rangement et bilan).
- ↪ Etre capable de prendre sa place dans le groupe (participation dynamique, prise de parole, capacité d'écoute).
- ↪ Etre capable de rendre compte oralement et/ou par écrit des différents moments du stage.
- ↪ Etre capable de prendre en compte les remarques dites en cours de stage pour progresser.
- ↪ Etre capable de gérer son temps (sommeil...projets...).
- ↪ Etre capable de se prendre en charge.

## Les objectifs de formation en stage d'approfondissement

### Les objectifs de formation en BAFD.

- situer son engagement dans le contexte social, culturel et éducatif ;
- conduire un projet pédagogique en référence au projet éducatif ;
- diriger les personnels ;
- assurer la gestion de l'accueil ;
- développer les partenariats et la communication
- Préparer à la fonction de directeur de centres de vacances et de loisirs dans tous ses aspects éducatifs, pédagogiques, relationnels (ressources humaines), administratifs, financiers et matériels, au moment de la conception, de la réalisation et du bilan d'un centre.
- Permettre à chaque candidat de clarifier et d'actualiser ses objectifs éducatifs, compte tenu de ses motivations personnelles, de son acquis et des courants éducatifs et pédagogiques.
- Aider à élaborer un projet pédagogique, à le mettre en œuvre avec une équipe, et à procéder à des ajustements.
- Préparer à l'exercice de la fonction de direction par une connaissance des jeunes que sont les animateurs, en leur apprenant à favoriser pour toutes les personnes qui participent à la vie de centre de vacances et de loisirs, l'exercice des responsabilités collectives et individuelles, et à susciter le dynamisme et la créativité des animateurs.
- Préparer les candidats à faire l'évaluation du stage pratique et la rédaction du bilan de formation

### Les objectifs de formation en stage de base BAFD

#### 1 - Situer le centre de vacances dans le cadre de l'environnement social plus global:

champ pédagogique et champ de la politique sociale (cerner les différents intervenants, organisateurs, administrations, collectivités locales, parents, enfants,...)

**2 - Réfléchir et organiser les activités propres du centre de vacances** en tenant compte des impératifs économiques et des choix pédagogiques, de la personnalité des gens, des fonctions diverses, et de la manière dont ils sont perçus.

**3 - Capacité à définir clairement le contenu du centre de vacances** (élaborer, définir et argumenter un projet pédagogique), et se donner des outils d'analyse et d'évaluation de ce projet pédagogique, et de sa mise en application.

**4 - Savoir diriger le personnel**, donc connaître la législation du travail, les documents sur les salaires, le cadre législatif général.

**5 - Connaître et savoir expliquer la réglementation concernant la protection des mineurs et celle relative aux activités.**

**6 - Savoir tenir une comptabilité et faire un budget prévisionnel.** Justifier des choix, les traduire en termes budgétaires et avoir un suivi de son budget.

**7 - Savoir tenir et contrôler la fonction économat.**

## **Les objectifs de formation en stage de perfectionnement BAFD**

La session de perfectionnement est inscrite dans le cursus de la formation BAFD après le premier stage pratique. Elle doit permettre au stagiaire de faire le tour de tous les types de centres, de publics et d'activités possibles en CVL. Les futurs directeurs doivent être aptes à diriger tout type de centre.

Cette session doit comporter au moins les éléments suivants :

- ☞ Renforcement des acquis de la session de formation générale, notamment dans le domaine de l'actualisation des diverses conceptions éducatives et pédagogiques et de la sociologie des jeunes.
- ☞ Réflexion sur les étapes précédentes de la formation et de toute expérience d'animation collective des mineurs.
- ☞ Rappel de la réglementation et de son évolution.
- ☞ Ouverture vers toutes les formes nouvelles de vacances collectives et vers les échanges avec l'étranger.

### III - LES METHODES

Une méthode pédagogique décrit le moyen pédagogique adopté par le formateur pour favoriser l'apprentissage et atteindre son objectif pédagogique. En règle général un organisme ou un formateur valorise plus à un instant donné une méthode qu'une autre ; bien sûr la méthode unique imposée ou obligatoire serait une erreur, car elle appartient au libre choix du formateur ou du formé et est souvent affaire de circonstances. Historiquement, il y a eu des effets de mode ou la croyance à certains moments en une méthode-miracle qui permettrait l'apprentissage de tous. Il est d'usage de distinguer cinq méthodes pédagogiques : expositive, démonstrative, interrogative, de découverte et expérientielle. Elles peuvent être pratiquées dans une séquence pédagogique soit individualisée soit en petits ou grands groupes avec la médiation d'outils pédagogiques ou sans et des rôles des acteurs bien différents.

#### **Méthode expositive, transmissive, passive ou magistrale**

Le formateur maîtrise un contenu structuré et transmet ses connaissances sous forme d'exposé : c'est le cours magistral qui laisse peu de place à l'interactivité avec l'apprenant. Dans le triangle de Jean Houssaye, cela correspond à la relation privilégiée enseignant-savoir où l'enseignant est un expert du contenu, un détenteur de vérité qui transmet l'information de façon univoque. Il est souvent difficile que le discours magistral en tant que tel puisse permettre d'apprendre quoi que ce soit, sauf dans le cas où il est articulé à d'autres activités, travaux pratiques par exemple

#### Caractéristiques

- ✓ Elles sont très directives.
- ✓ Elles consistent à exposer le contenu du sujet.

#### Utilisation

- ✓ Transmission d'un savoir

#### Avantages

- ✓ Rapides.
- ✓ Peuvent s'adresser à des groupes importants.
- ✓ Préparation rapide et plus facile.
- ✓ Sécurisantes pour le formateur.

#### Inconvénients

- ✓ Reposent sur la mémorisation.
- ✓ Entraînent une attitude passive des stagiaires.

#### **Méthode démonstrative**

Le formateur détermine un chemin pédagogique : il montre, fait faire ensuite et fait formuler le formé pour évaluer le degré de compréhension. Cette méthode suit l'enchaînement suivant : montrer (démonstration), faire faire (expérimentation) et faire dire (reformulation). Le formé acquiert un savoir-faire par simple imitation.

#### Caractéristiques

- ✓ Elles sont directives.
- ✓ Elles montrent, analysent et expliquent.
- ✓ Elles comportent une phase active : on fait faire à l'apprenant.

#### Utilisation

- ✓ Transmission d'un savoir-faire.

#### Avantages

- ✓ Rapides, pratiques.
- ✓ Favorisent la mémoire visuelle.
- ✓ On apprend bien ce que l'on fait.
- ✓ Contrôle direct possible.

- ✓ Sécurisantes pour le formateur.

#### Inconvénients

- ✓ Ne peuvent s'adresser à des groupes importants.
- ✓ Attitude passive des stagiaires pendant la démonstration.

### **Méthode interrogative ou maïeutique**

Le formé est reconnu comme possédant des éléments de connaissance ou des représentations du contenu à acquérir. A l'aide d'un questionnement approprié, le formateur permet au formé de construire ses connaissances par lui-même ou de faire des liens et de donner du sens à ces éléments épars. Le formé ou un groupe de formés est incité à formuler ce qu'il sait, ce qu'il pense, ce qu'il se représente...

#### Caractéristiques

- ✓ Elles sont directives, le formateur impose ses questions.
- ✓ Elles font découvrir par un jeu de questions bien préparé.

#### Utilisation

- ✓ Transmission d'un savoir ou d'un savoir-faire.

#### Avantages

- ✓ Le formé qui a découvert par lui-même comprend mieux.
- ✓ Meilleure mémorisation.
- ✓ Motivation plus forte compte tenu de la participation.
- ✓ Contrôle direct possible si tous participent.
- ✓ Progressivité modulable.

#### Inconvénients

- ✓ Ne peuvent s'adresser à des groupes trop importants.
- ✓ Méthode plus lente.
- ✓ Peu sécurisantes pour le formateur. Préparation

### **Méthode active ou de découverte**

Le formateur crée un scénario pédagogique avec du matériel qui permet d'utiliser les essais, les erreurs et le tâtonnement pour apprendre. Il mobilise l'expérience personnelle du formé ou celle d'un groupe de formés pour apprécier la situation et résoudre le problème avec leurs moyens. Le travail intracognitif et le travail co-élaboratif entre pairs sont favorisés. Cette méthode suit l'enchaînement suivant : faire faire au formé, faire dire au formé puis le formateur reformule.

#### Caractéristiques

- ✓ Elles sont directives sur la forme mais pas sur le fond.
- ✓ Elles font découvrir par l'action.
- ✓ Elles utilisent les compétences des membres du groupe.
- ✓ Elles s'appuient sur la dynamique du groupe.

#### Utilisation

- ✓ Utilisables pour le développement d'un savoir-être.
- ✓ Possible transmission d'un savoir ou d'un savoir-faire.

#### Avantages

- ✓ Le formé qui a découvert par lui-même comprend mieux.
- ✓ Meilleure mémorisation.
- ✓ Motivation plus forte compte tenu de la participation.
- ✓ Contrôle direct possible si tous participent.

#### Inconvénients

- ✓ Progression plus difficile à gérer pour le formateur.
- ✓ Méthodes beaucoup plus lentes.
- ✓ Peu sécurisantes pour le formateur.
- ✓ Prise en compte des rythmes individuels plus difficile.

### **Méthode expérientielle**

C'est le concept du stage pratique. Des savoirs ne peuvent s'enseigner mais s'apprennent en faisant avec des personnes qui savent faire comme par exemple, le directeur de CVL.

Le choix d'une méthode pédagogique pour un module dépend bien évidemment du niveau d'acquisition choisi et de l'objet d'enseignement. Ce choix est en lien direct avec l'animateur qui devra s'approprier au plus profond de lui-même la méthode choisie. De plus il y a lieu de choisir des méthodes en fonction du rythme de la session. La liste des méthodes présentées ci-dessous n'est bien évidemment pas exhaustive.

**L'exposé** : vise un niveau d'information. Correspond à un objet d'enseignement basé sur une connaissance. L'exposé peut être accompagné d'un support visuel tel que diaporama ou d'un document écrit donné soit avant l'exposé, soit après.

Place du formateur : expose, répond aux questions, apporte des éclaircissements

**La discussion libre** : Les membres échangent comme ils le désirent sur un sujet fixé ou jailli spontanément. L'animateur fonctionnel est attentif à éliminer les barrages socio-affectifs qui peuvent exister entre les membres ou bien à cause du sujet dont on discute. La disposition en cercle est la meilleure, chacun disposant éventuellement d'une table pour écrire. L'animateur peut prévoir un tableau, un panneau ou un bloc-notes géant pour noter les points essentiels.

**Avantages** : Chaque membre peut s'exprimer tout à fait librement et à l'aise, et entrer en relation directe avec n'importe qui. Le groupe peut s'orienter comme il le souhaite, en découvrant des aspects nouveaux en cours de discussion. Il se crée un "esprit de groupe" qui rapproche les personnes. Chacun est placé au même niveau et les membres ont tous le même statut. On apprend à penser et à réfléchir ensemble.

**Difficultés** : Les bavards et les individualistes peuvent monopoliser les interventions. Les échanges pourraient se limiter à quelques membres. Exige de la part de l'animateur des aptitudes à synthétiser, à résumer, à reformuler, à tirer des conclusions. L'animateur éprouve parfois des difficultés à quitter son statut supérieur et à ne pas influencer le déroulement de la discussion.

**La discussion-palier** : Cette technique suppose une opération en 2 parties

Première partie

*Premier temps.* Le groupe est divisé en plusieurs sous-groupes de nombre approximativement égal. Le thème même est abordé pendant environ 30 minutes.

*Deuxième temps.* Chaque équipe dispose de 10 minutes pour mettre les points principaux de la discussion sur une grande feuille ou sur un tableau, de manière à pouvoir présenter le résumé / synthèse à tout le monde.

*Troisième temps.* Le grand groupe se réunit devant les panneaux qui sont rapidement commentés par un membre de chaque équipe de discussion.

*Quatrième temps.* Un animateur dégage les points essentiels, convergents et communs à tous les groupes de discussion.

*Cinquième temps.* On constitue alors de nouvelles équipes dont les membres se rassemblent autour de quelques points importants. Il faut un minimum de 3 membres pour constituer une équipe de discussion. Par contre si l'une d'entre elles est trop volumineuse, on la scinde en 2 ou 3 sous-équipes.



## Deuxième partie

*Premier temps.* Durant environ 30 minutes, la discussion se développe au sein de chaque sous-groupe, sous le palier ainsi obtenu.

*Deuxième temps.* À l'issue de cette nouvelle période, il y a un partage des réflexions / découvertes et une mise en commun. L'animateur fonctionnel et son équipe réalisent une synthèse globale en fin de séance.

**Avantages :** Cette technique favorise le cheminement vers une exploration assez profonde du thème proposé. On rencontre des membres différents : il y a un certain mixage. Les membres choisissent librement le palier qui les intéresse le plus. D'où une satisfaction plus grande. Une variété dans la discussion : il y a plusieurs phases différentes - on se déplace.

**Difficultés :** On ne retient, au terme de cette technique, que les points véritablement communs à tous les groupes, oubliant parfois des conclusions importantes mais seulement envisagées par un ou deux groupes. Pour contrer ce risque, il vaut mieux combiner la technique de la discussion-palier avec une autre technique de réunion.

**Le tour de table :** vise un niveau d'information. Très utile pour la présentation de chaque membre d'un groupe. Peut se faire de façon très simple : chaque participant se présente soit librement, soit à partir d'un canevas précisé au départ. Chaque membre peut s'exprimer, durant un laps de temps fixé à l'avance (exemple : 2 minutes). Il est libre de s'arrêter avant l'expiration du délai. On peut aussi passer son tour et s'abstenir.

Pendant qu'il s'exprime, les autres ne peuvent pas intervenir (pas de coupures et, si possible, pas de mimiques d'approbation ou de désapprobation).

On peut réaliser 2 tours de table, afin de permettre à chaque membre de compléter sa pensée au cours de la deuxième intervention, d'apporter un élément nouveau ou de répondre à ce qui a été dit par un autre membre précédemment.

Peut être utilisé en cours de session pour recueillir l'avis de chacun sur un sujet donné.

Très pratique pour obtenir l'avis de tous.

Place du formateur : veille au bon déroulement de la séquence.

**Avantages :** Chacun est assuré de pouvoir parler sans être interrompu, bien à l'aise. Il est possible de préparer chacune des interventions par des notes manuscrites. Chaque membre se situe au même niveau, dans les mêmes conditions.

**Difficultés :** La contrainte de la durée assez limitée. Il n'y a pas d'échanges verbaux entre les membres et pas de discussion possible

**Tour de table dynamique :** vise un niveau d'information

Chacun va se présenter à un participant du cercle formé par l'ensemble des stagiaires

Chacun passe son message, debout, devant une personne

Le message est articulé autour de points définis

Variante

Allez vers, en demandant : « vous êtes... »

Même message que précédemment.

Place du formateur : veille au bon déroulement de la séquence.

**Le tour de parole avec témoin :** La parole circule par le biais d'un objet-témoin (bâton de parole, gant, etc.) : on ne peut intervenir que quand on l'a en main, et on le passe à qui le demande une fois qu'on a fini de parler. Cet outil permet de matérialiser les prises de parole et d'éviter que les gens se coupent.

Il est intéressant à utiliser par exemple à la fin d'un débat, avant de prendre une décision, pour recueillir les différents points de vue. Il peut être utile de faire respecter entre chaque prise de parole un petit temps de silence pour permettre à chacun-e de prendre du recul par rapport à la discussion et de se faire sa propre opinion.

**Le travail par groupe :** Le travail en groupe crée une dynamique qui est favorable à l'apprentissage.

Il est utile de multiplier les travaux en sous-groupe : on facilite ainsi l'expression, l'activités et la responsabilité des apprenants.

Le travail en sous-groupe doit être organisé de façon structurée. Un soin particulier doit être attaché à la façon de donner les consignes et de procéder à la mise en commun

Il vise un niveau de compréhension. Sur un sujet donné le groupe est scindé en plusieurs groupes. Chaque groupe produit une synthèse de sa réflexion qui est restituée au grand groupe.

Permet d'avoir sur un sujet précis des éclairages différents, complémentaires ou contradictoires. Le retour au grand groupe peut produire soit une compilation des réflexions des groupes, soit une synthèse des productions.

Place du formateur : supervise chaque groupe

**Synthèse en grand groupe :** C'est un moment qui peut être une simple étape intermédiaire : il peut servir à mettre en commun les réflexions/propositions des différents petits groupes, par exemple avant de prendre une décision. Mais il peut également se suffire à lui-même et constituer la fin du débat. Enfin il peut permettre de lancer un débat en grand groupe, s'appuyant sur le travail préparatoire déjà réalisé en petits groupes. Dans cette dernière hypothèse il risque toutefois de se reproduire les problèmes précédemment développés (monopolisation de la parole, rapports de pouvoir...).

Cette étape est fondamentale car elle va permettre ou non de retirer d'un moment de travail toute sa richesse et sa complexité. C'est donc une étape délicate qui demande beaucoup de rigueur. Voici quelques pistes qu'on a pu expérimenter collectivement pour une meilleure synthèse possible :

- Se prévoir un temps dès le départ pour la synthèse, afin de ne pas la bâcler au final.
- Prendre les notes à tour de rôle afin de ne pas s'épuiser et que tout le monde puisse participer à la discussion.
- Visibiliser les articulations entre les idées énoncées.
- Mettre en avant typographiquement les mots clés.
- Lister ce qui est dit sur un tableau que tout le monde peut regarder, en même temps qu'une ou plusieurs personnes, selon la complexité de la discussion, prennent des notes sur papier.
- Regrouper les idées par thèmes récurrents, si les avis sont divisés, on donne les variantes.
- Elaguer dans la synthèse les récits d'anecdotes, on ne rend que l'idée de fond qu'elle doit illustrer.
- Construire et valider la synthèse point par point, au fur et à mesure du débat, particulièrement lorsque la discussion doit aboutir à une prise de décision.
- Rédiger les questions posées lors de la banque de questions, des mots-clés reprenant les idées des questions, des mots-clés reprenant les réponses faites aux questions, une idée sortie de façon prédominante, et des idées peu sorties.
- Visibiliser d'un côté les pistes et les réserves (questionnements individuels), et ce qui remporte l'adhésion du groupe (construction collective).
- Faire le point sur le fond de la discussion et sur les formes choisies.
- Reprendre la synthèse collectivement et la compléter.

- Essayer de faire lire la synthèse à chaque participant-e, pour voir si tout le monde en fait la même interprétation.

**Le 6X6 :** Technique d'animation conçue par Mr Philips permettant le recueil des productions de six groupes, par six questions, en six minutes. Vise un niveau de compréhension

Le groupe est scindé en six groupes. Chaque groupe réfléchit sur une question posée durant six minutes. Il revient en grand groupe et exprime le fruit de sa réflexion. Cette méthode permet une dynamisation du groupe.

Place du formateur : Dirige la séquence, intervient après le retour des six groupes pour chaque question, veille au dynamisme de la séquence.

**Le panel :** un groupe de personnes compétentes représentent le panel auquel est adjoint un animateur. Cette équipe se place, bien en vue, face au grand groupe. Un animateur fonctionnel se trouve parmi cette équipe : son rôle consiste à expliquer la procédure, à veiller au bon fonctionnement de la discussion et des opérations qui l'entourent et à effectuer la synthèse finale.

Le panel peut se réaliser comme suit :

**1ère phase** — Les membres de l'équipe discutent tout haut pendant 45 minutes environ.

Durant cette période, les personnes de l'assistance peuvent faire parvenir des messages écrits à n'importe lequel des participants à la discussion. Pour réaliser cela, il suffit de prendre un petit papier (il faut en prévoir une provision, ainsi que de quoi écrire), d'écrire le message, de le plier et d'indiquer le nom du destinataire. Ce message est confié à un facteur qui circule le long des rangées et qui porte chaque message à l'animateur fonctionnel qui en prend connaissance avant de le faire parvenir au destinataire. Il y a ainsi la possibilité d'éliminer les papiers qui contiendraient des textes n'ayant rien avoir avec le sujet. On prévoit éventuellement 2 facteurs (un à droite, un à gauche). Si l'assistance n'est pas trop nombreuses, un facteur suffit : il s'assied au premier rang et les message passe de main en main jusqu'à lui. Il n'y a plus qu'à se lever et à déposer le message devant l'animateur. Le destinataire prend connaissance du message et y répond quand il le désire : soit immédiatement soit à l'occasion d'un moment favorable ou d'un silence soit plus tard si la réponse demande un peu de réflexion. L'animateur effectue périodiquement un résumé ou une synthèse.

**2è phase** — Une interruption (de 15 minutes par exemple) pour permettre aux membres du panel de préparer certaines réponses et de se voir entre eux. Il est possible aussi à des personnes de l'assistance de prendre contact avec eux et de faire part de certains points de vue.

**3è phase** — La discussion reprend entre les membres de l'équipe mais il est surtout prévu que l'on répondra aux questions. Les questions peuvent du reste être contestées ou complétées. Il n'est plus possible aux personnes du grand groupe de faire encore parvenir des messages pendant cette période.

**4è phase** — L'animateur réalise la synthèse finale de cette discussion.

**5è phase** — Il est bon de prévoir un moment après la réunion pour permettre à certaines personnes de discuter librement avec les membres du panel. Généralement, cette technique favorise le prolongement des échanges.

**Avantages :** Les membres de l'assistance peuvent intervenir dans la discussion, ce qui n'est pas toujours le cas lorsque les interventions sont uniquement verbales. Rares sont les personnes qui osent prendre la parole devant un public nombreux. On peut réfléchir à son intervention et à mettre par écrit, à l'aise. Les interpellés ne doivent pas répondre tout de suite, ce qui leur permet également une certaine réflexion. Il est possible de préparer sa réponse en prenant des notes.

L'expérience est dynamique et accrochante, spectaculaire. Il est plus vivant d'entendre plusieurs personnes s'exprimer sur un sujet qu'un seul conférencier qui apporte une information unique.

**Difficultés :** Il sera parfois nécessaire, quand l'assistance est très nombreuse de prévoir un équipement d'amplification. Maintenir la cohérence dans les échanges, qui pourraient être hachés par l'arrivée des messages et les réponses données par les membres de la discussion. L'animateur fonctionnel doit veiller au bon déroulement de l'opération, lire les messages, les faire parvenir au destinataire, prendre des notes, faire des synthèses. Il y aura donc intérêt à se faire éventuellement seconder (exemple : un secrétaire).

Cette technique est très utilisée en télévision : un groupe discute, tandis que les spectateurs peuvent téléphoner pour transmettre des messages.

**Les ateliers :** Les stagiaires sont répartis par groupes suivant les sujets présentés. Chaque groupe traite le sujet et donne à la fin une synthèse soit écrite, soit orale. Les sujets traités n'ont pas de liens entre eux.

Place du formateur : supervise chaque groupe

**Les travaux pratiques :** il s'agit d'effectuer un exercice en lien direct avec l'objet d'enseignement. L'exercice proposé doit se rapprocher autant que possible d'une situation réelle.

**Le Photo langage :** Un recueil, une compilation, un assemblage de documents photographiques soit déjà constitué, soit à constituer vous-même. Destinée à faciliter l'émergence et l'expression des représentations individuelles et collectives sur un thème, une question donnée et suffisamment précise, la séquence s'organise en 4 temps:

- présentation de l'objectif et du déroulement.
- choix individuel.
- travail en groupe autour des choix individuels.
- analyse des travaux.

Les photos doivent être suffisamment suggestives et polysémiques. A cet égard, le noir et blanc favorise la projection (c'était le parti pris de l'édition d'origine).

Toutes exposées sur les tables, les photos font d'abord l'objet d'un tour de table avec déplacement des personnes, puis d'un choix sur la base d'une consigne, enfin d'une explicitation du choix. C'est une étape essentielle pour confronter les diverses représentations sur une consigne donnée. Très efficace par le détour utilisé: l'image dépasse le formalisme "scolaire" et fait appel à la Personne (cf. Carl Rogers).

**La mise en situation :** L'animateur fonctionnel, en fonction des objectifs poursuivis, détermine une expérience qui pourra être profitable aux membres, grâce à une réflexion intérieure ou à une évaluation.

Cette technique s'apparente au "sociodrame" : on réalise une activité ensemble et on observe, on analyse ce qui se vit dans le groupe, on prend ainsi conscience, dans le vécu et dans la réalité des phénomènes et des interactions qui se font jour dans le groupe en question. On peut prévoir des observations en dehors du groupe ou dans celui-ci.

**Avantages :** Il ne s'agit pas de situations extérieures aux membres, mais d'événements et de sentiments éprouvés directement et concrètement par eux. Les techniques permettent de faire surgir des comportements qui apparaissent peut-être ainsi dans la vie courante. Chacun peut profiter de certaines révélations faites à son sujet et découvre ainsi les autres. La complexité de la tâche constitue une synthèse des phénomènes relatifs à la vie d'un groupe et de diverses techniques éducatives ou de supports d'animation. La technique permet de centrer les découvertes sur des points précis.

**Difficultés :** Le choix d'un exercice présentant les caractéristiques décrites plus haut. Effectuer une sélection dans le fatras d'observations recueillies. Effectuer une synthèse concrète de l'opération parfois très vaste aux aspects multiples.

**Le jeu de rôles :** Méthode d'apprentissage qui consiste à improviser une scène entre deux ou plusieurs acteurs à partir d'un scénario prévu à l'avance et présentant un problème réel, une situation décrite au préalable, dont les éléments sont suffisamment précisés, est jouée par un groupe de stagiaire. La situation est entièrement décrite au départ, tant au niveau des acteurs qu'au niveau de la situation à jouer.

On demande à un nombre restreint de personnes de tenir un rôle durant une durée limitée, en essayant de réagir comme le ferait un personnage que l'on doit incarner, et qui est extérieur au groupe lui-même. Le jeu de rôles se réalise au cours d'une action précise. Il est différent du psychodrame (on joue un personnage avec possibilité de se costumer, de se déplacer, d'inventer et d'imaginer librement tous types d'interventions et de réactions) qui doit être laissé aux spécialistes. Pendant que les membres jouent, d'autres observent ce qui se passe, aussi bien au niveau du contenu qu'à celui des comportements et réactions. Le résultat de ces observations sera communiqué et discuté après l'exercice. Chacun a reçu un document sur lequel est décrite la situation qu'il doit vivre. Des consignes particulières peuvent éventuellement être données, chacun les recevant pour lui-même, sans qu'elles soient communiquées aux autres. Un membre ignore donc les consignes personnelles d'un autre membre. Il est également signalé que ces éléments constituent des indications de base, mais que chacun peut évoluer au cours des échanges comme il le désire.

La durée est limitée (de 30 minutes à 1h au maximum).

Des cartons peuvent être confectionnés avec le nom du personnage incarné écrit en grand, et placé sur la table, devant le membre concerné. On distribue à tout le monde le texte décrivant la situation de départ et l'animateur fonctionnel le lit en le commentant éventuellement. Le document imprimé n'est pas du tout obligatoire : on peut simplement décrire oralement ce qui sert de point de départ.

Après que la situation ait été jouée, le groupe de participants échange. A la fin des échanges une synthèse est faite.

Place du formateur : distribue les situations à jouer, veille au bon déroulement des scènes jouées, et distribue la parole lors des échanges.

**Avantages :** Le fait d'endosser la personnalité de quelqu'un d'autre fait mieux comprendre la psychologie et les réactions de personnes vivant cette situation. Des tensions et des conflits peuvent être réglés de cette façon, car il y a une perception plus réaliste des points de vue de l'autre (exemple : parents et adolescents qui doivent échanger leur statut pour participer à un jeu de rôle, mais sans "devenir" quelqu'un de déterminé, présent dans le groupe). C'est un procédé très actif, favorisant au maximum la participation des membres et stimulant leur imagination. La technique est vivante, dynamique. Elle plaît beaucoup aux jeunes. Le personnage permet de libérer certaines tensions que l'on porte en soi : il peut dire et affirmer des idées que le membre n'oserait peut-être pas avancer lui-même ("souple"). On réagit selon des stéréotypes bien marqués : cela permet d'enregistrer et d'observer à quel point l'on est conditionné par les modèles socioculturels de notre société et de notre culture. L'implication émotionnelle est considérable : le jeu de rôle engendre des discussions qui se prolongent généralement longtemps après l'exercice.

**Difficultés :** Certains membres éprouvent parfois de réelles difficultés à entrer dans la psychologie de quelqu'un d'autre. Cela est surtout vrai pour les adultes. Cette caractéristique s'accroît avec l'âge. Le choix du sujet pose parfois des problèmes : il doit coller à la vie réelle et déboucher sur des prises de conscience concrètes et simples, facilement assimilables. Pour les observateurs : ce n'est pas toujours aisé d'assister à des échanges parfois passionnés sans pouvoir intervenir ni donner son opinion.

**Etude de cas :** Chaque formateur gère un groupe. Vise un niveau de compréhension

Les membres sont mis au courant par l'animateur d'un cas précis authentique, soit oralement, soit sous forme d'un document lu et commenté. Dans cette dernière hypothèse, l'animateur lit pendant que chacun suit son texte. L'énoncé doit comporter toutes les données utiles à sa compréhension et sa résolution, sans piège (tout ce qui n'est pas cité est normal)

Ce cas s'inspire de circonstances de la vie réelle, mais il est toujours choisi en dehors du vécu du groupe.

Il est important que le maximum de détail soit livré, afin d'éviter les interprétations déformantes et les ambiguïtés.

Le but de cette technique réside essentiellement dans le fait de permettre des échanges variés et nombreux sur le cas en question, d'en faire le tour, d'explorer un thème d'une manière plus vivante que s'il était débité " ex-cathedra ", et d'apprendre à discuter. L'objectif n'est donc pas d'arriver nécessairement à une unanimité.

Il doit y avoir un contrat au départ :

- présenter des problèmes de terrain.
- contrat de solidarité : faire sien le problème posé.
- contrat de confidentialité.
- contrat de non conflictualité.

4 temps de la méthode :

- 1) on dit ce sur quoi on bute « moi je... ».
- 2) on passe à l'autre, celui qui est concerné acteur.
- 3) on passe du désir entravé à une intelligibilité.
- 4) recherche du modifiable.

Il y a lieu de privilégier les présentations de cas proposées par des stagiaires. Il est alors important de se donner les moyens de vérifier que le cas est intéressant pour notre démarche, qu'il peut être exposé de façon courte et compréhensible.

Place du formateur : Présente le cas et veille au bon déroulement de la séquence. Distribue la parole.

**Avantages :** Chaque membre peut apporter librement son point de vue, pour enrichir l'étude et l'analyse du cas. Le cas a souvent des prolongements et des applications dans la vie courante et quotidienne. La créativité est fortement sollicitée, car les membres sont amenés à faire preuve d'imagination pour trouver des éléments de solution au problème proposé. Le cas favorise la compréhension de situations vécues par d'autres. On possède un support concret, qui évite de discuter et de se disperser. L'engagement personnel est considérable, surtout si le cas contient un aspect émotif mettant indirectement en cause certains membres qui se projettent dans la discussion ou qui se reconnaissent dans les événements décrits, par transfert ou projection. On prend plus facilement position sur un cas extérieur et anonyme que sur des situations liées au vécu réel du groupe. Cela peut donc aider à s'engager, à s'impliquer et à mieux se connaître.



**Difficultés :** Le choix d'un cas qui se prête à des échanges s'avère parfois difficile et délicat. Le cas n'intéresse pas nécessairement tout le monde. Difficulté de respecter une durée limitée de discussion.

**Entretien d'évaluation :** en fin de session le stagiaire est reçu par les formateurs pour faire le point sur ses productions, attitudes et comportements. L'entretien est mené par le responsable de la formation.

**Brain storming :** Mot anglais signifiant littéralement *tempête dans le cerveau*, c'est-à-dire une sorte de *remue-ménage*.

C'est une technique qui favorise la créativité libre et ordonnée et les apports d'idées nouvelles et originales. Outil de créativité libre et ordonnée qui permet de rechercher en groupe et en toute liberté un maximum d'idées sur un sujet donné ou d'inventer des solutions pour résoudre un problème. Il s'agit de produire en groupe un maximum d'idées, de faciliter la recherche d'idées par la suppression des autocensures, de permettre le travail de groupe. La séance de brain storming doit être pilotée par un animateur. Prévoir un groupe de 5 à 10 personnes, et une durée entre 1 heure et 2 heures, sans limitation de temps.

3 phases bien distinctes :

- **Présentation :** L'animateur énonce les règles de fonctionnement et les affiche afin que chacun respecte les étapes de production et d'exploitation. Il présente le sujet au groupe et en propose une formulation sous forme de question ; L'animateur s'assure que chacun est d'accord pour traiter le sujet et qu'il a pour tous la même signification. Il écrit le sujet sur un tableau qui doit rester visible pendant toute la durée de la réunion : Le problème doit être formulé clairement  
Si besoin est, l'animateur peut donner quelques minutes de réflexion aux participants afin que chacun note toutes les idées qui lui passent par la tête et qui peuvent contribuer à la solution recherchée.
- **Production :** Chaque participant, à tour de rôle, énonce une seule idée par tour de table que l'animateur inscrit au tableau (ou dit "je passe").
  - Exploiter les idées émises par association pour en émettre d'autres.
  - Chacun note les idées nouvelles suggérées par celles exprimées par les autres. Il les exprime à son tour de parole.
  - Lorsque la production d'idées ralentit, on peut laisser libre la prise de parole.
  - La fin de la phase de production se situe quand les idées sont des paraphrases de ce qui a été dit au préalable.
- **Rôle de l'animateur :** Faire respecter les règles annoncées. Relancer la production lorsque l'émission s'arrête, en sollicitant les participants sur des phrases déjà émises, pour les inciter à trouver de nouvelles idées à partir de ces phrases.
- **Exploitation :** Approfondissement.
  - Reformuler ou faire préciser les idées floues ou peu claires.Elimination :
  - Eliminer les idées sans liens exploitables avec le sujet traité.
  - Eliminer les redondances ou les formulations différentes ayant le même sens.Classement par famille et sélection d'idées :
  - Sélectionner les idées les plus intéressantes.
  - Regrouper les idées de même nature et les classer par famille ou par thème.*Pour la hiérarchisation, utiliser éventuellement d'autres outils pour la sélection et le choix des idées (matrice multi-critères, vote pondéré ...).*
  - Elaborer éventuellement un programme de travail pour aboutir à une solution.

- **Règles de fonctionnement :**

- il est essentiel de ne pas critiquer les idées émises.
- le pillage des idées des autres et l'association d'idées sont recommandés.
- il est important de ne pas s'autocensurer ni d'avoir d'a priori.
- l'objectif est d'énoncer le plus d'idées possibles.
- dans un premier temps, chacun parle à son tour et émet une idée à la fois, puis dans un second temps, il convient de laisser libre la prise de parole.

**Avantages :** On ne coupe pas les interventions des membres, qui ont la certitude de pouvoir exprimer des idées sans être interrompus. On favorise ainsi le sens de l'écoute des autres. Toute idée est acceptée, inscrite, admise. Le procédé est très vivant, dynamique et même amusant. La créativité et l'imagination sont extrêmement sollicitées. Cette technique permet de faire jaillir des éléments nouveaux, inattendus, originaux. Une idée est souvent engendrée et initiée par une précédente : il y a des "chaînes" d'idées. On produit beaucoup dans un laps de temps très réduit. Le groupe apprend à se passer de l'animateur fonctionnel, dont le rôle purement technique consiste à inscrire au tableau ou au panneau ce qui est exprimé. L'animateur peut du reste céder sa place à un membre qui assumerait cette tâche.

**Difficultés :** Il faut pouvoir écrire rapidement, car le flot des idées est souvent considérable. On ne va pas nécessairement au fond des choses. Il n'y a pas d'échanges entre les membres : c'est essentiellement une juxtaposition de notions, de concepts, d'idées, de réflexion. Certains membres s'attardent sur leurs propres apports. Le fait de ne pas pouvoir réagir sur les interventions constitue pour certains une contrainte pénible et bien difficile à respecter. On pourrait considérer cette technique comme un simple jeu et émettre des plaisanteries ou des idées situées en dehors du sujet. Dans ce cas, il faut néanmoins les noter, et c'est dans la phase de décantation que s'opérera un éventuel

**Brain storming dirigé :** Présentation : De l'utilité d'une réflexion sur le thème choisi. Resituer le module dans le stage

1er temps : Faire émerger les représentations que nous avons sur le thème choisi

Écrire au tableau: un titre faisant référence au thème choisi

Consigne : Inscrivez des mots vous venant à l'esprit au sujet du thème choisi ; venez les inscrire sur la feuille affichée (on essaiera de se limiter à 5 termes).

Se déplacer pour écrire. Laisser venir des mots et pas des phrases

Si des mots sont déjà écrits ne les réinscrivez pas.

2e temps: On va détruire; ce n'est pas possible que l'on ait écrit certaines choses; donc possibilité de barrer un mot qui vous semble ne pas correspondre à vos idées sur l'enfant, ou qui vous gêne, choque...

3e temps: Ne pas rester sur du négatif : donc d'une autre couleur, on va souligner ce qui paraît incontournable ce qu'on souhaite mettre en valeur. Faire des choix; ne pas tout souligner. Qui a souligné ? Pourquoi ? Relations entre les stagiaires sur ce travail

4e temps: Prise de connaissance du nouvel état des choses et demandes d'explications et/ou donner des explications

Les stagiaires s'interpellent par, au tableau. Pourquoi barré ? celui qui a barré; n'est pas obligé de répondre (règles) Temps d'explicitation du vocabulaire mais aussi des concepts. Reformuler. Tirer une synthèse.

Place du formateur : veille au bon déroulement des opérations en animant chaque séquence.

**La régulation :** Importance de s'exprimer et de faire le point.

Dans un groupe de formation, il s'agit de la procédure qui rend compte des processus d'échange et de communication des informations et des négociations dans le groupe. Échanges et négociation se traduisent le plus souvent par un réglage du fonctionnement du groupe et des contenus de l'activité du groupe. La rétroaction est une composante fondamentale de la régulation

L'ensemble des adultes (stagiaires et formateurs) est présent;



Un animateur qui donne la parole

Chacun peut dire sur le contenu de la session, sur la vie collective, sur les relations dans le groupe. C'est avant tout une régulation sur les problèmes matériels ou d'organisation.

Place du formateur : distribue la parole

**La tournante :** On constitue des équipes de 5 membres réparties dans la salle. Chaque équipe entame la discussion sur le thème proposé. Un des membres prend note. Toutes les 10 minutes, un de ces membres quitte son groupe et va rejoindre le groupe voisin. Cette "tournante" se fait, par exemple, dans le sens des aiguilles d'une montre. Le signal est donné par un animateur fonctionnel.

Après 40 minutes, les membres, de chaque équipe, en dehors du secrétaire qui est inamovible et qui reste toujours dans l'équipe de départ, ont donc changé de place.

Au moment où arrive un nouveau membre, le secrétaire le met rapidement au courant de ce qui a été dit, ce qui constitue en même temps un résumé ou une synthèse pour les 3 anciens. À son tour, le nouveau donne un rapide aperçu de ce qui a été exprimé dans le groupe qu'il vient de quitter. La discussion reprend et se poursuit.

La tournante est achevée après 50 minutes. Chaque fois qu'il y a une rotation, le résumé ou la synthèse ne vise que la dernière période de discussion.

Réunion commune : les secrétaires font leur compte rendu à tour de rôle. L'animateur fonctionnel effectue la synthèse finale.

**Avantages :** Il s'opère un énorme brassage d'idées. C'est une technique très dynamique, qui plaît aux jeunes parce qu'elle est mouvementée et variée. Des contacts s'établissent entre plusieurs membres de groupes différents au départ. Les synthèses ou résumés partiels sont faits automatiquement.

**Difficultés :** Les secrétaires ont parfois des problèmes pour prendre note et pour présenter un ensemble bien cohérent. La remise en train, après chaque rotation, peut paraître parfois fastidieuse. Les changements nombreux ne favorisent pas toujours la cohésion

## IV – L’ÉVALUATION

Tout stagiaire doit faire l’objet d’une évaluation en fin de session. Cette évaluation est écrite et communiquée au stagiaire qui doit en prendre connaissance lors d’un entretien à la fin de la session. Cet écrit sera transmis à Jeunesse et Sports qui a autorité pour valider ou non une session.

Par critères de validation il faut entendre les critères qui doivent être validés pour obtenir à minima la validation de la session pour chaque stagiaire. Ce sont des faits vérifiables. Ces critères sont en principe non discutables et doivent être appliqués à tous. Ils proviennent de données réglementaires.

Par exemple : la participation du stagiaire à l’ensemble de la session. Ainsi un stagiaire qui arrive après le début du stage, qui s’en va avant la fin du stage, ou qui est absent durant une partie du stage, ne peut avoir son stage validé, même si au cours de la session il a manifesté des aptitudes pour encadrer des enfants dans un accueil collectif de mineurs.

Les critères d’évaluation relèvent plus d’appréciations relatives au comportement du stagiaire durant la session et à ses actions. Ils doivent aider à la décision et en tout état de cause doivent être le support de la synthèse écrite faite en fin de session. De toute évidence ce rapport établi à partir des critères d’évaluation doit être argumenté à partir de faits concrets et avérés. C’est pourquoi le rapport de fin de session est très important dans le cas d’une non validation de stage : il évite toute contestation ultérieure qui peut provenir tant du stagiaire (ou de ses parents) que de Jeunesse et Sports. Ce rapport qui énonce le pourquoi de la non validation doit être porté à la connaissance du stagiaire avant la fin de la session.

Les appréciations formulées envers le stagiaire engagent l’équipe de formateurs et sont fondées sur des observations tout au long de la session. Des temps formalisés doivent être consacrés à une formulation de ces observations en direction du stagiaire. Le plus important est situé en fin de session. D’autres sont placés en cours de session, soit à la demande (des formateurs ou du stagiaire), soit à un ou des moments déterminés.

Les critères d’évaluation sont propres à chaque session et doivent être définis par chaque équipe de formation avant la session. Ils doivent néanmoins être en harmonie avec les valeurs de La Ligue et s’appuyer autant que faire se peut sur des faits observables. C’est pourquoi la construction d’une grille de stage doit prendre en compte les moyens d’évaluation de chaque stagiaire tant au niveau des modules qu’au niveau des temps d’évaluation formels inscrits dans la grille.

### **L’ÉVALUATION «À CHAUD» DE L’ACTION DE FORMATION – LE RÔLE DE L’ANIMATEUR (EN TANT QU’ÉVALUATEUR) PENDANT L’ACTION**

#### 3. 1. Les buts visés

Favoriser la prise de conscience par les stagiaires de la réalité des acquisitions, et faire s’exprimer des intentions de réinvestissement dans l’activité professionnelle.

Provoquer un effet de retour sur l’animateur, lui donnant l’occasion d’affiner ses approches et ses techniques pédagogiques.

#### 3.2. La procédure menée par l’animateur

##### **Dès le début de l’action**

- Communiquer les objectifs de stage et les contenus correspondants, sachant que cette démarche n’est pas toujours habituelle.

- S'assurer qu'il n'y a pas d'ambiguïté dans la compréhension des objectifs énoncés par l'animateur.
- Ajuster les objectifs, notamment de fonctionnement, dans la mesure où ils sont négociables.
- Présenter, en quelques minutes, la grille d'évaluation «à chaud», que chacun devra compléter anonymement avant la fin de l'action (la connaissance des critères, dès le début, devrait aider à recueillir des informations fidèles ...). Voir la grille proposée en annexe.

### **Pendant l'action**

Adapter, avec souplesse, les objectifs de fonctionnement aux besoins exprimés par le groupe en situation de stage.

### **A la fin de l'action** (prévoir une demi-heure environ)

- Réunir les grilles remplies par les stagiaires.
- Dresser un bilan quantitatif et qualitatif sur un support (tableau, transparent ...) pour bien faire apparaître les tendances majeures. Ce bilan devra révéler, pour chaque rubrique (organisation matérielle, moyens et méthodes liés à l'animation, contenus, impression générale), la fréquence des réponses à chacun des degrés de l'échelle d'appréciation et les principaux arguments qui ont été cités par les stagiaires.
- Conduire la discussion du groupe de façon à faire ressortir les causes précises des difficultés rencontrées, et à recueillir éventuellement des propositions constructives.
- Transmettre au responsable de formation une grille «animateur» (identique à la grille «stagiaire») sur laquelle auront été reportées et brièvement commentées, les informations synthétiques.

## **I - CRITERES DE VALIDATION**

### **1. STAGE DE FORMATION GENERALE BAFA**

#### **Profil individuel :**

- ↔ Arrive à l'heure au début de la session.
- ↔ Suit la totalité de la session.
- ↔ Suit la session en internat.
- ↔ A une situation administrative normale dans le cadre de la formation BAFA
  - A savoir : - avoir 17 ans révolus le premier jour de la session.
  - avoir demandé une inscription à la formation BAFA auprès de la directeur Jeunesse et Sports du département où il réside.

#### **Comportements et attitudes responsables :**

- ↔ Respect des lieux.
- ↔ Respect des horaires.
- ↔ Respect des personnes.
- ↔ Respect des règles de vie collective.
- ↔ Participation aux tâches de la vie quotidienne relatives au fonctionnement de la session.

- ↔ Intégration dans la vie du groupe.
- ↔ Gestion adaptée dans les temps de travail et de repos.

## **2. STAGE DE FORMATION D'APPROFONDISSEMENT BAFA**

### **Profil individuel :**

- ↔ Arrive à l'heure au début de la session.
- ↔ Suit la totalité de la session.
- ↔ Suit la session en internat.
- ↔ A une situation administrative normale dans le cadre de la formation BAFA
  - A savoir : - être inscrit en formation BAFA.
  - avoir suivi une session de base avec la mention session satisfaisante.
  - avoir effectué un stage pratique selon les normes en vigueur, avec la mention session satisfaisante.

### **Comportements et attitudes responsables :**

- ↔ Respect des lieux.
- ↔ Respect des horaires.
- ↔ Respect des personnes.
- ↔ Respect des règles de vie collective.
- ↔ Participation aux tâches de la vie quotidienne relatives au fonctionnement de la session.
- ↔ Intégration dans la vie du groupe.
- ↔ Gestion adaptée dans les temps de travail et de repos.

## **3. STAGE DE FORMATION GENERALE BAFD**

### **Profil individuel :**

- ↔ Arrive à l'heure au début de la session.
- ↔ Suit la totalité de la session.
- ↔ Suit la session en internat.
- ↔ A une situation administrative normale dans le cadre de la formation BAFD
  - A savoir : - soit avoir 21 ans au premier jour de la session de formation générale et être titulaire du B.A.F.A. ;
  - soit avoir 21 ans et être titulaire d'un des diplômes ou titres prévus à l'article 3 de l'arrêté du 26 mars 1993, et justifier de deux expériences d'animation d'une durée totale d'au moins 28 jours, dont une au moins en Centres de Vacances et de Loisirs (14 jours minimum) pendant la période de 2 ans précédant l'inscription ;
  - soit avoir 25 ans et justifier de deux expériences d'animation d'une durée totale d'au moins 28 jours, dont une au moins en C.V.L. ou en C.L.S.H. (14 jours minimum) pendant la période de deux ans précédant l'inscription (procédure d'accès direct).

### **Comportements et attitudes responsables :**

- ↔ Respect des lieux.
- ↔ Respect des horaires.
- ↔ Respect des personnes.

- ↔ Respect des règles de vie collective.
- ↔ Participation aux tâches de la vie quotidienne relatives au fonctionnement de la session.
- ↔ Intégration dans la vie du groupe.

#### **4. STAGE DE FORMATION DE PERFECTIONNEMENT BAFD**

##### **Profil individuel :**

- ↔ Arrive à l'heure au début de la session.
- ↔ Suit la totalité de la session.
- ↔ Suit la session en internat.
- ↔ A une situation administrative normale dans le cadre de la formation BAFD
  - A savoir : - être inscrit en formation BAFD.
  - avoir suivi une session de base.
  - avoir effectué un stage pratique selon les normes en vigueur.
  - avoir rédigé un compte rendu de stage pratique.

##### **Comportements et attitudes responsables :**

- ↔ Respect des lieux.
- ↔ Respect des horaires.
- ↔ Respect des personnes.
- ↔ Respect des règles de vie collective.
- ↔ Participation aux tâches de la vie quotidienne relatives au fonctionnement de la session.
- ↔ Intégration dans la vie du groupe.

## **II - CRITERES D'EVALUATION**

*Il est de la responsabilité de chaque équipe d'agencer ses critères, de les expliquer et de les présenter.*

### **1. STAGE DE FORMATION GENERALE BAFA**

#### **Au niveau des savoirs procéduraux (savoir faire) :**

- ↔ Réalise les exercices proposés.
- ↔ Etre capable de prendre en charge une activité (conception, préparation, animation dynamique, rangement et analyse).
- ↔ Etre capable de travailler en groupe.
- ↔ Avoir une réflexion sur les thèmes abordés.

#### **Au niveau des savoirs sociaux (savoir être) :**

- Etre capable de prendre sa place dans les groupes (participation dynamique, prise de parole, capacité d'écoute).

Un suivi permanent est réalisé à travers :

- Les observations des formateurs reprises lors des réunions de formateurs.
- Un bilan journalier.
- Un bilan individuel à mi-stage.

Un entretien de progrès individuel est conduit lors de la dernière matinée.  
Si besoin est, une approche évaluative est faite au cours de la session afin de recadrer le stagiaire.

## **2. STAGE DE FORMATION APPROFONDISSEMENT BAFA**

### **Au niveau des savoirs procéduraux (savoir faire) :**

- ↪ Réalise les exercices proposés.
- ↪ Etre capable de prendre en charge une activité (conception, préparation, animation dynamique, rangement et analyse).
- ↪ Etre capable de travailler en équipe.
- ↪ Avoir une réflexion sur les thèmes abordés.

### **Au niveau des savoirs sociaux (savoir être) :**

- Etre capable de prendre sa place dans les groupes (participation dynamique, prise de parole, capacité d'écoute).

## **3. STAGE DE FORMATION GENERALE BAFD**

### **Démarche active de formation :**

- ↪ Participation aux temps de travail (présence, être actif).
- ↪ Participe et s'investit dans les travaux de réflexion sur les thèmes abordés.
- ↪ Exécute et réussit les exercices proposés.
- ↪ S'intègre dans la vie du groupe.
- ↪ Prend la parole devant tout le groupe au moins une fois au cours de la session.

### **Au niveau des savoirs :**

Exercices

- comptabilité : budget prévisionnel, restitution d'une comptabilité.
- économet : élaboration d'un plan alimentaire hebdomadaire, calcul d'un prix de journée.
- législation : recherche de textes législatifs ou réglementaires élaboration d'un planning de congé, élaboration d'un tableau du temps de travail pour le personnel.

### **Au niveau des savoirs procéduraux (savoir faire) :**

- les activités : mise en situation.
- gestion des locaux et du personnel : mise en situation à partir de l'utilisation des locaux qui accueille le stage.
- Elaboration d'un projet pédagogique (écrit et oral).

### **Au niveau des savoirs sociaux (savoir être) :**

- conduite d'un groupe : mise en situation.
- conduite de réunion : mise en situation.

Un suivi permanent est réalisé à travers :

- nos observations reprises lors de nos réunions de formateurs.
- les régulations journalières.

Une auto-évaluation est faite le dernier soir et renvoyé au groupe et à chacun le dernier jour

Un entretien de progrès individuel est conduit lors de la dernière matinée.

Si besoin est, une approche évaluative est faite au cours de la session afin de recadrer le stagiaire.

#### **4. STAGE DE PERFECTIONNEMENT BAFD**

##### **Démarche active de formation :**

- ↪ Participation aux temps de travail (présence, être actif).
- ↪ Participe et s'investit dans les travaux de réflexion sur les thèmes abordés.
- ↪ Exécute et réussit les exercices proposés.
- ↪ S'intègre dans la vie du groupe.
- ↪ Prend la parole devant tout le groupe au moins une fois au cours de la session.

##### **Au niveau des savoirs procéduraux (savoir faire) :**

##### **Au niveau des savoirs sociaux (savoir être) :**

## IV – LES MOMENTS DU STAGE

### L'OUVERTURE DU STAGE

La prise de contact est un moment absolument crucial qu'il faut impérativement réussir. Le rythme doit être alerte et vivant pour mieux capter l'attention des participants. Tout en laissant bien entendu des "respirations" et des "plages d'expression", il est nécessaire d'imprimer un rythme assez tonique dès l'ouverture : ne pas oublier que c'est la première impression qui compte! L'attention des participants sera plus facilement captée que si la formation ne donne pas l'impression de "s'enliser" dès le départ.

Impulsion donnée par l'animateur : Ce travail de dynamisation revient au responsable de la session.

Il doit donc conduire le groupe et faire avancer les débats selon le rythme souhaité. Il devra parfois faire "tourner la page", de manière souple mais ferme, lorsqu'il aura l'impression de pertes de temps inutiles.

Présentation de l'animateur si utile, quelques phrases sobres sur le parcours professionnel et la formation d'origine.

Participants : Porte nom à placer devant chaque participant de manière à faciliter la communication.

Quelques mots de chacun sont utiles pour qu'ils se situent les uns par rapport aux autres et par rapport à la formation dispensée : que connaissent-ils de la matière ? Quelles sont leurs attentes éventuelles ?

#### **Remettre un dossier participant construit**

Le dossier participant sera constitué de documents synthétiques et soignés, utiles pour l'objet de la session.

Il aura été pensé et réalisé lors de la phase de préparation de l'action de formation. Il sera compléter au cours de la session par les différents documents distribués.

### PRESENTATION DE LA FORMATION

**L'objectif du stage** : précisé et délimité dès le début de la formation. Le responsable du stage doit l'énoncer clairement : "L'objectif du stage est ...

#### • **Les méthodes pédagogiques** :

Recherche d'interactivité et de participation

Bien préciser d'entrée les modalités de travail : exposés, projections et commentaires de transparents, débats ouverts, exercices pratiques, cas concrets en individuel ou en sous groupes..., les documents remis, les notes à prendre... Une interactivité enrichissante sera recherchée par une participation active et ordonnée de tous : l'obtention d'une qualification, ou d'un niveau de connaissances ne pouvant se réaliser sans un engagement effectif doublé d'une bonne attention.

• **Contenu et découpage du stage** : présentation claire et structurée - Présentation d'un 1er document "grille du stage" avec premiers commentaires pour en illustrer le contenu.

Préciser ensuite le découpage journalier retenu.

• **Les problèmes d'intendance** : à préciser dès le départ - Les horaires de travail... - Les pauses... Le repas de midi... - La fin du travail le soir...



Aborder ces questions avant qu'elles ne surviennent. Selon les habitudes ou les possibilités de restauration, suggérer les heures souhaitables ou bien les négocier avec les participants. Cependant : il sera généralement impossible de contenter tout le monde et il ne s'agira pas de passer trop de temps sur ces questions.

• **Le début de la formation : le vif du sujet !** 30 à 45' se sont peut-être déjà écoulées depuis la prise de contact avec le groupe. Il s'agit maintenant d'embrayer assez vite sur la suite, sinon les pertes de temps risquent d'être mal ressenties et nuire à la qualité de la formation.

## LA CLOTURE DU STAGE

Le contexte d'une fin de stage :

A la fin d'un stage d'une certaine durée qui les a marqués et s'est bien passé, une saine gaieté et émulation agite tous sinon la grande majorité des participants : on a été content de vivre ces moments ensemble, de progresser. Les participants vont repartir satisfaits et parfois pleins d'idées et de bonnes résolutions pour mettre en pratique les acquis du stage. Ils sont "dynamisés" et repartent "gonflés".

C'est le moment durant lequel chacun a la possibilité d'exprimer son ressenti, de faire en sorte de ne pas partir avec un poids dans l'estomac.

Aborder l'après formation : Une formulation des acquis et du chemin encore à parcourir est souhaitable par l'ouverture d'un court débat.

### **Cette formation, et après ?**

- \* Quand et comment vont-ils mettre en oeuvre les acquis de la formation ?
- \* Quelles sont leurs prochaines échéances à ce sujet ?
- \* Quels sont les points qui leur restent à retravailler ?
- \* Recherchent-ils des lectures complémentaires ? → leur indiquer quelques outils ou des références bibliographiques.

Il paraît souhaitable que l'animateur précise ses coordonnées aux participants avec les moments favorables pour le joindre (le faire avant l'évaluation).

Annoncer solennellement la fin de la session.

# LE PENSE BÊTE DU FORMATEUR

*Avant le stage, avant chaque repas, le soir, au lever le formateur devra réciter :*

1) *Le stagiaire a peur*

2) *Le stagiaire veut*



*être reconnu individuellement*

3) *Le stagiaire est notre invité*

4) *Le stagiaire doit connaître le programme*



5) *Il faut faire confiance à la grille*

6) *Sentir ne suffit pas, il faut décrire*

7) *Le stagiaire doit pouvoir dire et non pas faire dire*

8) *C'est le groupe qui intègre les formateurs*

9) *Reconnaissons le stagiaire comme il nous reconnaît*

*Cette récitation doit avoir lieu chaque que fois que le formateur s'est trompé*