



TIERSE DE CONFIANCE
SERVICE CIVIQUE

INITIATIVES
JEUNESSE



ADOS
EN ACTION

FCC

STAJ Nord Artois
Service Technique pour les Activités de Jeunesse
36 rue de Mons 59300 Valenciennes

@ nord-artois@staj.asso.fr

☎ 03 27 47 29 97 ☎ 03 27 46 83 97

🌐 staj.asso.fr/nord-artois



PROJET DE FORMATION BAFD

Formation générale BAFD et de perfectionnement



Brevet d'Aptitude aux Fonctions de Directeur de Centre de Vacances et de Loisirs

Service Technique pour les Activités de Jeunesse

36. rue de Mons 59300 Valenciennes

Tél. : 03 27 47 29 97 Fax. : 03 27 46 83 97

nord-artois@staj.asso.fr

www.staj.asso.fr

SOMMAIRE

Le cadre de formation au STAJ

- ✘ **La motion d'orientation**
(extraits du texte de 1995)

- ✘ **Le projet Educatif**

- ✘ **Le projet pédagogique de formation**

La motion d'orientation :

(Extraits du Texte)

La spécificité du STAJ :

STAJ se veut espace authentique d'expression et d'action qui envisage la vie associative comme lieu potentiel et privilégié de transformation sociale. C'est au quotidien et dans la proximité (le quartier, la commune, le pays, le village, ...) que s'inventent jour après jour des liens plus solidaires entre personnes et que se développe une citoyenneté active.

- Pour une prise en compte réelle de l'individu, nous favorisons les liens entre personnes dans des groupes de petites tailles (ceci dans les champs de l'animation et de la formation).
- Nous proposons des situations de vie collective en gestion directe qui permettent l'investissement des personnes dans les moments formes et informels (développement de l'autonomie, négociation pour l'organisation, partages des tâches, ...).
- Riches de notre expérience et de notre réflexion en direction des adolescents et des jeunes, nous affirmons, en effet, que ceux-ci ne peuvent s'insérer dans la société et participer à son évolution que si leur sont donnés les moyens de concevoir et de mettre en œuvre leurs projets.

A partir des actions menées, nous optons pour une théorisation des pratiques et pour une réflexion sur ce qui est, plutôt que sur la mise en œuvre des théories toutes faites.

Nous agissons pour que l'animation avant d'être un savoir-faire, soit plutôt un savoir-être et un savoir-devenir.

Par pédagogie nous entendons de multiples médiations riches de possibilités qui sont ouvertes vers des objectifs communs de libération des personnes et qui mettent l'individu au sein de son projet.

Nos méthodes inductives, refusant tout dogmatisme, sont régulièrement évaluées, repensées, adaptées aux réalités.

Se former est pour STAJ un outil parmi d'autres permettant aux jeunes de prendre des responsabilités, d'évaluer des actions qu'ils mènent et d'approfondir les projets qu'ils réalisent ou entendent mettre en œuvre.

Nos stages sont organisés avec des intervenants ayant suivi des sessions de formation de formateurs (locales, inter-sites, nationales). Au cours de ces sessions, outre l'acquisition de connaissances et de méthodes, l'objectif est de poser et susciter les réflexions et les choix pédagogiques qui leur correspondent, relatifs à la formation et à l'animation (notions de pouvoir, de savoir, de responsabilité, d'autonomie, du repérage de sa place au sein d'un groupe ...).

Un stage est un espace de reconnaissance de l'autre, de coopération, de convivialité, de développement de l'autonomie. Nous devons y susciter les initiatives et la prise en compte des responsabilités qui incombent à ceux qui travaillent dans le secteur socio-éducatif. La gestion directe est un moyen privilégié.

L'évaluation est un temps essentiel de toute action. Nous en favorisons la pratique, qu'elle soit personnelle ou collective.

DE L'EVOLUTION SOCIALE VERS UN PROJET PEDAGOGIQUE ADAPTE.

Tout comme les éducateurs ou les enseignants, les animateurs sont de plus en plus appelés à évoluer dans un univers social de plus en plus marqué par la complexité. Ceci est surtout vrai par rapport aux relations entre les personnes, les groupes ou les catégories sociales avec qui nous sommes amenés à travailler. Ceci est aussi vrai par rapport aux problématiques que nous rencontrons sur nos différents «terrains».

Il faut reconnaître que le cadre de travail a toujours été marqué par une certaine complexité. Les animateurs qui travaillent depuis de nombreuses années dans les quartiers dits «difficiles» en savent quelque chose. Il n'est pas aisé de travailler sur une logique de groupe lorsque chaque composant du groupe, chaque jeune, est porteur d'une histoire, d'une problématique, d'un potentiel qui lui est propre.

Etre animateur aujourd'hui, ce n'est pas simplement proposer une activité toute faite dans lesquelles s'inscrivent des jeunes, donc de maîtriser un certain nombre de techniques, d'appliquer certaines recettes apprises par cœur et facilement adaptables à des publics différents. Etre animateur, c'est savoir gérer un groupe en prenant en compte l'individu, l'ensemble des individus, l'environnement socioculturel ainsi que toutes les interactions qui en découlent.

Sans remonter aux racines de l'éducation populaire (les Lumières, le mouvement ouvrier du XIXème siècle...), évoquons une démarche initiée dans les années trente lorsqu'on revendiquait l'accès aux vacances et loisirs pour tous. Cela se passait dans un cadre qui découlait d'une lutte contre les inégalités, de la volonté de réduire le fossé entre les groupes défavorisés et les nantis. Au-delà d'une analyse historique profonde, on peut néanmoins dire que ce schéma a changé au fur et à mesure des années. Les trente glorieuses, le développement économique puis l'apparition de la société de consommation a effacé les enjeux de cette époque.

Aujourd'hui, les loisirs et les vacances sont devenus des produits de consommation. De nouvelles «formules» s'imposent sur le marché et les colonies de vacances d'antan sont de plus en plus désertées...

L'animateur d'aujourd'hui est donc de moins en moins amené à intervenir dans des centres de vacances traditionnels où il s'agit de gérer des groupes plus ou moins homogènes (souvent d'un même milieu social) en proposant des activités relativement ciblées. Cette «formule » est progressivement remplacé par des centres de loisirs sans hébergement (CLSH) et autres structures du type. Fait important : le public évolue et on trouve de plus en plus des jeunes de milieux culturels différents, issus souvent de milieux plutôt modestes... avec, il est vrai, un certain nombre de problèmes que l'on retrouve aussi dans le milieu scolaire.

L'animateur propose toujours des activités, mais très souvent, il doit aussi jouer un rôle d'éducateur, voire de médiateur. De plus en plus, il doit aborder une dimension sociale avec une prise en compte de toutes les complications et dysfonctionnements que cela peut impliquer. Pour cela, il doit avoir non seulement des compétences techniques en termes d'animation, mais aussi une vision des réalités sociales ainsi qu'une certaine maîtrise des dynamiques interculturelles. L'idéal étant bien sur de pouvoir transformer la diversité en dynamique positive plutôt qu'en facteur d'incompréhension voire de conflit.

Ce constat s'est progressivement imposé au travers de nos pratiques, et les implications dans le domaine de la formation nous ont amenés à prendre en compte l'ensemble de ces considérations dans notre projet pédagogique.

A la complexité du «terrain» s'ajoute aussi la volonté, qui existe depuis longtemps à STAJ, de considérer les jeunes que nous formons en tant qu'individus engagés dans un processus d'évolution sur le plan personnel. Favoriser l'implication personnelle, la prise de responsabilités et l'investissement dans une démarche collective sont autant d'approches qui ne sont en aucun cas neutres. Nous abordons alors le champ de la citoyenneté au sens initial du terme : devenir acteurs de la cité et de permettre aux autres de le devenir.

Les pratiques évoluent en fonction des réalités et des conjonctures, nous tentons continuellement de nous adapter à ces changements. Notre approche pédagogique et le projet qui en découle doivent être le reflet de cette dynamique tout en conservant une philosophie de base qui reste inscrite dans l'identité, l'idéal et les objectifs de notre association.

Le projet pédagogique de formation BAFD

1/ Préambule

La notion de projet est l'une des dominantes méthodologique et pédagogique des sessions de formation organisées par STAJ. Elle définit, par sa mise en œuvre, un espace éducatif qui prend en compte les intérêts et les désirs du public.

Comme la plupart de nos stages, celui-ci est un projet de formation associant le groupe de stagiaires et, cette option pédagogique passe par une prise en compte des acquis et des expériences des stagiaires, ainsi qu'un dialogue permanent. Cette gestion de la pédagogie du projet doit permettre aux stagiaires de dépasser le cap de l'intention et renforcer la nécessaire acceptation par chacun, du caractère éducatif et organisationnel de la fonction de directeur.

La formation s'articulera donc autour d'axes fondamentaux tels que :

- la demande de formation des stagiaires, ou plus précisément l'ensemble des questions conscientes ou inconscientes qu'ils se posent quant à la fonction et au statut de directeur,
- l'offre de formation de l'équipe, c'est-à-dire non seulement la manière dont les formateurs seront capables de répondre à ces questions, mais aussi leur capacité à les interpréter, puis à les relier entre elles de manière cohérente,
- le contrat de formation passé entre stagiaires et formateurs, ajustement de l'offre et de la demande à partir duquel s'établiront les différentes étapes de la formation.
- La prise en compte de l'individualité du stagiaire à savoir l'accueil de tout ce qu'il peut apporter à sa formation personnelle afin d'en dégager des enjeux pertinents reliant sa pratique à ses convictions.

2/ Démarche pédagogique

Parmi les difficultés qu'entraîne la prise en compte de l'ensemble de ce processus dans un stage BAFD, il nous semble important d'en citer deux, qui auront une influence non négligeable sur tous les acteurs de cette formation :

- au début d'une session, les stagiaires dévoilent rarement de manière spontanée leurs attentes de formation, s'en tenant au contraire le plus souvent à des demandes banales et stéréotypées qui ne reflètent que partiellement leurs attentes réelles.

Paradoxalement, ils attendent de l'équipe de formateurs que celle-ci prenne en compte leurs attentes réelles, c'est-à-dire celles qui sont justement fréquemment passées sous silence,

- les démarches éducatives les plus couramment privilégiées dans notre société, notamment par le système scolaire, vont à l'encontre de cette idée d'interaction formateur/formés. Elles sont cependant tellement intégrées qu'elles ont créé chez nous des habitudes, qui aussi sécurisantes qu'elles soient, impliquent une dépendance forte à l'autorité et au savoir. La dépendance est, comme chacun sait, tout le contraire de l'indépendance, donc une entrave importante à l'émergence de l'autonomie.

Et c'est bien entendu l'autonomie dans la formation que nous entendons privilégier, c'est-à-dire pour chacun, la possibilité de préciser progressivement ses conceptions éducatives, puis les traduire en actions.

Les conséquences de tout ceci sont multiples :

- si les contenus des stages BAFD tels qu'ils sont définis dans la réglementation restent bien la référence indispensable du projet de formation,
- si la nécessité d'un cadre de référence écrit, décliné sous la forme d'objectifs éducatifs ne fait pas l'ombre d'un doute,

Il n'est pas question d'élaborer un programme journalier qui, aussi rassurant qu'il soit, aurait pour conséquences de figer, ne laissant que peu de place à l'émergence des interactions formatives et de la dynamique évoquée ci-dessus.

Tout au plus pouvons-nous, parce que nous connaissons suffisamment les attentes récurrentes des stagiaires BAFD et parce que trop d'incertitude risqueraient d'être vécu comme un facteur de déstabilisation supplémentaire, (la formation étant en elle-même et par nature déstabilisation) poser quelques jalons, particulièrement en ce qui concerne les 1^{er} jours de stage.

Rappel des objectifs de formation préparant aux fonctions de directeur

1 / SITUER SON ENGAGEMENT DANS UN CONTEXTE SOCIAL, EDUCATIF ET CULTUREL

2 / ELABORER, CONDUIRE ET EVALUER UN PROJET PEDAGOGIQUE EN COHERENCE AVEC LE PROJET EDUCATIF

3 / DIRIGER LES PERSONNELS

4 / ASSURER LA GESTION DE L'ACCUEIL

5 / DEVELOPPER LES PARTENARIATS ET LA COMMUNICATION

3/ Objectifs généraux

A la fin de cette session, nous attendons de chacun, qu'il soit en formation générale ou en perfectionnement et/ou en renouvellement (et c'est la base minimum sur laquelle nous l'évaluerons) :

- **Qu'il soit capable d'élaborer un projet pédagogique, de le négocier, de l'explicitier :**
 - capacité à distinguer projet éducatif et projet pédagogique,
 - capacité à s'organiser et à organiser, à concevoir, à prendre en compte les contraintes institutionnelles, sociales, techniques dans l'élaboration de son projet,
 - capacité à concevoir son ou ses projets sous forme d'objectifs et de moyens.

- **Qu'il soit capable d'envisager le travail en équipe en recherchant les aptitudes et compétences nécessaires à la réalisation d'un projet et en assurant la concrétisation de ces aptitudes, la mise en synergie de ces compétences :**
 - capacité à évaluer, tant du point de vue philosophique que de celui de la cohérence et de l'opérationnalité les projets des autres, notamment lors d'un entretien d'embauche,
 - capacité à formaliser un profil de poste,
 - capacité à maîtriser les éléments de base de conduite de réunion,
 - capacité à définir les responsabilités et les rôles de chaque personne au sein d'une équipe,
 - capacité à susciter des projets d'animation.

- **Qu'il soit capable de maîtriser des éléments de base lui permettant d'assurer un rôle formateur, à savoir :**
 - capacité à formuler au moins, un objectif de formation pour des animateurs et en priorité pour les animateurs en stage pratique,
 - capacité à mettre en place une évaluation progressive et formative, notamment pour les animateurs en stage pratique (constructions d'outils).

- **Qu'il soit capable d'envisager et d'évaluer son mode de direction, sa propre relation à l'autorité et sa capacité à prendre des responsabilités :**
 - capacité à prendre une décision, à en anticiper les conséquences,
 - capacité à définir un domaine non-négociable et un domaine négociable,
 - capacité à évaluer ses attitudes, ses comportements, ses pratiques, les conséquences qu'elles entraînent.

- **Qu'il soit capable de percevoir les différents aspects de l'environnement du CVL, d'y adapter ses projets :**
 - capacité à situer son action par rapport à celle de l'organisateur,
 - capacité à prendre en compte les familles dans sa démarche,
 - capacité à visualiser l'environnement social, économique et culturel d'un C.V.L.

- **Qu'il ait une vision et une connaissance globale de la variété des publics accueillis en CVL afin d'être capable d'adapter l'organisation de ses actions à tout type de public :**
 - connaissances relatives à la physiologie, la psychologie et la sociologie des enfants et adolescents,
 - capacité à analyser les attentes d'un public et à y adapter son projet pédagogique.
- **Qu'il connaisse et comprenne les données essentielles de ce qui constitue la dynamique des groupes :**
 - capacité à observer les phénomènes de groupe et à les analyser,
 - connaissance élémentaire des règles de constitution et d'évaluation des groupes,
 - capacité à concevoir la vie collective, à l'organiser.
- **Qu'il maîtrise les éléments essentiels relatifs aux domaines suivants :**
 - a) alimentaire et sanitaire :**
 - connaissance de base de besoins alimentaires et capacité à concevoir une planche d menu équilibrée,
 - capacité à organiser la fonction sanitaire,
 - Connaissance des règles d'hygiène concernant les locaux et les personnes.
 - b) administratif et financier :**
 - connaissance de tous les documents nécessaires à l'administration d'un centre et leur fonctionnement (registre de présence, cahier de comptabilité...),
 - capacité à participer à l'élaboration d'un budget, à tenir une comptabilité en partie simple,
 - connaissance des éléments de base sur les conditions d'emploi en CVL (annexe II de la convention collective de l'animation socioculturelle),
 - Connaissance des éléments constitutifs d'un bulletin de salaire.
 - c) réglementaire :**
 - capacité à cerner les notions de responsabilités civiles, pénales et contractuelles et à pouvoir les différencier,
 - capacité à utiliser les références documentaires sur la législation des CVL en différenciant les arrêtés ministériels des conseils,
 - maîtriser les éléments nécessaires à l'exercice immédiat de la fonction de directeur (encadrement, ouverture de centre, hygiène alimentaire, conditions d'hébergement),
 - capacité à retransmettre un contenu législatif à un groupe,
 - capacité à utiliser la législation comme un outil d'avancée pour son projet et non comme une fin en soi.

4/ Contenus :

Éléments de gestion, administration et organisation des CVL

- textes réglementaires des divers terrains d'intervention des directeurs de CVL
- réglementation concernant la protection des mineurs, responsabilités, assurances

- gestion des personnels
- gestion des moyens financiers, matériels et d'économats
- étude des éléments de base de l'équilibre alimentaire

Le projet, outil pédagogique en CVL

- notion de projet éducatif, projet pédagogique, projet d'animation et d'activité
- élaboration, présentation, analyse des projets pédagogiques
- étude des spécificités des publics accueillis
- le relationnel enfant/enfant, enfant/adulte, adulte/adulte, le travail en équipe
- sensibilisation au rôle d'organisateur, de coordonnateur et de formateur du directeur

Evaluation et perspectives

- l'évaluation des projets pédagogiques
- l'entretien d'embauche
- le compte-rendu d'expérience pratique et le bilan du cycle BAFD

5/ Méthodes :

Considérer que l'ensemble des objectifs définis ci-dessus et des contenus qui s'y rattachent couvre la globalité des fonctions qu'un directeur de CVL doit maîtriser **NE VEUT PAS DIRE QU'UN TEMPS DE TRAVAIL RELATIF A CHACUN DE CES OBJECTIFS SERA MIS EN PLACE AU COURS DE CE STAGE.**

Conformément à ce que nous avons développé dans la première partie de ce projet, des priorités de formation seront établies en début de session. Ces priorités devront :

- tenir compte de la nécessité d'équilibration et de complémentarité des 3 modules définis ci-dessus,
- être la résultante d'une hiérarchisation par l'équipe de formateurs des attentes des stagiaires,
- permettre après l'évaluation de préciser et de structurer en concertation avec les stagiaires des attentes nouvelles ou différées dans un 1^{er} temps, afin de les intégrer progressivement dans la grille de stage.

C'est pourquoi sur ce stage nous essayerons de favoriser :

- une prise de conscience individuelle et collective,
- un développement de l'esprit critique et d'initiative,
- l'acquisition d'outils d'analyse,
- une pratique du pouvoir collectif selon des règles jugées démocratiques et engageant la responsabilité.

La session sera organisée selon 5 types de temps de travail :

1) des temps de travail en sous-groupes, pour :

- définir les besoins de formation individuels et collectifs,
- comme préalable à des temps d'apports théoriques pour permettre une évaluation de connaissances de chacun et pour définir les questionnements autour du thème étudié,
- pour programmer certains temps de travail de chaque module en fonction des attentes définies en début ou en cours de stage.

2) des temps d'apports théoriques :

Si le besoin s'en fait sentir et si cela est possible, l'équipe invitera des personnes extérieures au stage pour intervenir sur des domaines techniques.

3) des temps pour l'élaboration d'un projet pédagogique individuel :

Chaque stagiaire devra à la fin de la session présenter tout ou partie d'un projet pédagogique élaboré au cours de la session. Il devra au préalable définir ses intentions éducatives (projet personnel) qui serviront de base à l'élaboration de son projet pédagogique. Dans le cadre de ce stage, priorité sera donnée (pour ceux qui en connaissent déjà les données) à l'élaboration ou au perfectionnement du projet relatif au 2^{ème} stage pratique. Une évaluation sera faite après la présentation du projet, permettant les réajustements nécessaires.

4) des temps à la carte :

Ces temps seront programmés par les stagiaires et ce, dans chaque module de formation. Ce seront des temps d'apports techniques, d'approfondissement d'un sujet traité, de réflexion, de débats ou de mise en situation définis en fonction des besoins de chacun. Ils pourront se faire en grand ou en petit groupe.

5) des temps d'évaluation et de synthèse :

Les principaux temps de travail seront suivis d'une évaluation. L'évaluation individuelle sera faite régulièrement et en fonction des critères préalablement définis.

Des évaluations collectives sur le déroulement de la session et la place de chacun dans la formation seront organisées en groupe de suivi qui seront aussi un lieu d'échange, de réflexion, d'approfondissement d'un sujet traité. Pour y parvenir, ces groupes de suivi favoriseront l'expression individuelle et collective par des pédagogies inductives et participatives.

D'une manière générale, les débats seront largement favorisés à tout moment. L'équipe souhaite ainsi favoriser les échanges mais aussi faire réfléchir les stagiaires sur la gestion d'un groupe de travail afin de faire un parallèle avec une équipe d'animation (gestion d'équipe, conduite de réunion, rôle formateur du directeur).

En tant que garant du stage, l'équipe de formateurs veillera à ce que les stagiaires puissent théoriser leurs pratiques d'animation et le vécu du stage. Son souci sera d'apporter une méthode de travail aux directeurs stagiaires. Le stage sera donc aussi un espace de mise en situation pratique pour chacun.

6/ Critères d'évaluation

Il est de la responsabilité contractuelle de l'équipe de formateurs d'apprécier les aptitudes de chacun(e) aux fonctions de directeur (trice) en centre de vacances ou de loisirs.

Ces capacités seront mesurées par les critères suivants :

- présence active à tous les temps de formation

*** PAR RAPPORT AU PROJET**

- capacité à définir, argumenter ses intentions éducatives, à les traduire sous forme de projet,
- capacité à articuler et à formuler de manière logique, cohérente et personnelle ses intentions sous forme d'objectifs et de moyens,
- capacité à transmettre son projet, à le faire comprendre,
- capacité à discerner des écarts, voire des contradictions entre ses intentions éducatives et ses actions.

*** PAR RAPPORT AUX PERSONNES**

- capacité à prendre en compte l'idée que toute action éducative et donc toute évolution se construit en partie sur l'écoute, la confrontation de ses idées, de ses actes avec les idées, les actes des autres,
- capacité à situer les principaux phénomènes liés à la dynamique d'un groupe, à mesurer les répercussions de son fonctionnement personnel sur cette dynamique, c'est-à-dire capacité à analyser dans ses rapports avec autrui :

Ce qui est du domaine des relations personnelles, affectives, et les répercussions que le mode de relation choisi entraîne tant sur le déroulement d'un séjour que sur les personnes qui s'y rattachent (notamment les plus fragiles d'entre elles),

Ce qui est du domaine des relations fonctionnelles, formatives, et les répercussions que le mode de fonctionnement entraînent, tant sur le déroulement d'un séjour que sur les personnes qui s'y rattachent,

- capacité à mettre en place, au moins de façon intuitive, des techniques favorisant le travail d'une équipe d'animation (élaboration, réalisation, évaluation),
- capacité à mettre en place, en fonction d'un objectif formulé, une stratégie concrète de suivi et d'évaluation des stagiaires effectuant leur stage pratique,
- capacité à évaluer la pertinence d'une action d'animation du point de vue du public concerné,
- capacité à évaluer le ou les projets d'animation de tout ou partie d'une «équipe d'animation ».

* **PAR RAPPORT A UN ENVIRONNEMENT SOCIAL**

- capacité à repérer les rôles que remplissent les différentes structures et les différents partenaires (état, collectivités locales, écoles...) qui constituent le terrain de l'animation, de manière à y intégrer son action de directeur
- capacité à repérer de manière objective les attentes, les spécificités d'un public de manière à les intégrer dans son projet
- capacité à maîtriser les éléments de base minimum à l'exercice de la fonction de directeur dans les domaines suivants :

(Réglementation et législation, administration, gestion financière, gestion alimentaire, gestion sanitaire)

L'équipe de formateurs, lors de ses réunions, fera le point de ses analyses. Si nécessaire, elle s'engage à avoir un ou plusieurs entretiens avec un ou une stagiaire dans le but de l'aider à se situer par rapport à un statut de directeur (trice)

7/ Le suivi Post Formation :

Notre « Espace Projet Solidarité » propose un service d'accompagnement et de suivi qui est à la disposition de tous nos stagiaires, pour leur permettre de bénéficier d'une aide et d'un soutien post-formation, pour des formations complémentaires, des recherches, de la documentation, ou dans le cadre d'un suivi individualisé.

Dans le cadre de ce projet de formation, nous nous engageons à rencontrer le groupe de stagiaires avant la formation, pour un pré-accueil, afin de les sensibiliser à notre démarche de formation, mais aussi après la formation, pour poursuivre un dispositif d'évaluation sur les acquis de leur formation.

Ce choix s'inscrit dans une logique de suivi et de soutien dans la construction des projets de ces jeunes animateurs et favoriser une recherche de formation continue.

L'équipe de formation.