



ÉCLAIREUSES ♦ ÉCLAIREURS
DE FRANCE

Le Projet de Formation 1er Degré - BAFA des Éclaireuses Éclaireurs de France

Document de référence
à l'usage des formateurs

PRÉSENTATION

Ce document est le fruit d'un long travail de réflexion, de maturation, s'appuyant sur un certain nombre d'expérimentations, en particulier, concernant les démarches de stage, se référant à un principe majeur de la pédagogie du scoutisme : **l'apprentissage par la mise en situation et par l'action.**

Nous avons voulu, par ce document, affirmer la spécificité de notre projet de formation en mettant en œuvre, dans le cadre d'un stage, les principes et méthodes éducatives du scoutisme, tout en s'inscrivant dans le cadre fixé par le Ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Vie Associative. Les contenus de notre projet de formation sont ainsi déclinés à partir des objectifs formulés par le Ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Vie Associative.

Il s'agit bien d'un document de référence et non d'un manuel pratique qu'il suffirait d'appliquer. Il appartient à chaque équipe de se l'approprier, de construire son propre projet en s'y référant.

L'Équipe Nationale Formation est à votre disposition pour vous accompagner dans l'utilisation et la mise en œuvre de ces principes à l'occasion de vos futurs projets de stage.

A tous, bonne lecture, bons stages en n'oubliant jamais que **l'apprentissage par l'action et la mise en situation constitue la clé de voûte de la proposition éducative du scoutisme.**

SOMMAIRE

CHAPITRE 1 : ENJEUX ET PRIORITÉS DE LA FORMATION 1^{ER} DEGRE/BAFA DANS L'ASSOCIATION ▪ page 4

LA FORMATION AU SERVICE DU PROJET GLOBAL DE L'ASSOCIATION ▪ page 4

LA FORMATION 1^{ER} DEGRE

FORMATION 1^{ER} DEGRÉ ET BAFA ▪ page 5

CHAPITRE 2 : PRINCIPES ET MÉTHODES DU SCOUTISME EN FORMATION ▪ page 7

PRINCIPES EDUCATIFS ET FORMATION ▪ page 7

LES ELEMENTS DE LA METHODE SCOUTE ET LA FORMATION ▪ page 8

NOS PROPOSITIONS PEDAGOGIQUES EN FORMATION ▪ page 12

CHAPITRE 3 : OBJECTIFS, RÉFÉRENTIELS DES COMPETENCES ET CONTENUS DE LA FORMATION 1^{ER} DEGRE ▪ page 13

Objectif 1 : assurer la sécurité physique et morale des mineurs ▪ page 14

**Objectif 2 : 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.** ▪ page 16

**Objectif 3 : construire une relation de qualité avec les mineurs qu'elle soit
individuelle ou collective** ▪ page 18

**Objectif 4 : participer à l'accueil, la communication et le développement des
relations entre les différents acteurs** ▪ page 20

Objectif 5 : encadrer et animer la vie quotidienne est les activités ▪ page 22

Objectif 6 : accompagner les mineurs dans la réalisation de leurs projets ▪ page 25

Objectif 7 : Prendre du recul sur soi et son action ▪ page 27

CHAPITRE 4 : PRINCIPES GÉNÉRAUX DE FORMATION ET DÉMARCHE DE STAGE ▪ page 29

LE BAFA UNE FORMATION EN ALTERNANCE ▪ page 29

LES DÉMARCHES DE STAGE ▪ page 30

CHAPITRE 5 : DE LA DÉMARCHE DE STAGE À LA CONSTRUCTION DU PROGRAMME ▪ page 33

LA GRILLE DE STAGE ▪ page 33

LE DÉROULEMENT DE LA JOURNÉE ▪ page 34

EXPÉRIENCE VÉCUE ▪ page 34

CHAPITRE 6 : ÉVALUATION ET VALIDATION ▪ page 36

LES PRINCIPES DE L'ÉVALUATION CHEZ LES EEDF ▪ page 37

LA MISE EN ŒUVRE D'UNE DÉMARCHE D'ÉVALUATION EN STAGE 1^{ER} DEGRÉ-BAFA ▪ page 37

LES CRITÈRES D'ÉVALUATION ▪ page 38

LA VALIDATION ▪ page 39

LES CRITÈRES DE VALIDATION ▪ page 39

LE RÔLE ET LES ATTITUDES DU FORMATEUR ▪ page 40

LES OUTILS DE L'ÉVALUATION ▪ page 41

Avant d'entrer dans la définition précise des objectifs, des contenus ou des démarches de formation, il est nécessaire de clarifier quel est l'objet prioritaire de la formation puis de replacer la formation dans le cadre du projet global de l'association.

LA FORMATION AU SERVICE DU PROJET GLOBAL DE L'ASSOCIATION

La formation est au cœur du projet des Éclaireuses et Éclaireurs de France. C'est le moteur d'action, d'engagement, de sens de notre fonctionnement et de notre développement. Pour répondre aux enjeux de l'Association, cette formation se doit d'être porteuse de qualité, d'exigence et de valorisation.

Le nouveau Plan d'Action National s'ouvre sur un nouveau dispositif de formation, commun aux 5 associations du Scoutisme Français, qui certifie les compétences des Responsables d'Animation, d'Unité, des Responsables de camps et des Formateurs.

Le texte national d'orientation, adopté par l'Assemblée Générale de Marly-le Roi en 2003, fixe les grandes orientations concernant la politique générale de formation dans l'association : **" Améliorer la qualité et l'organisation de la formation pédagogique dispensée "**.

La formation au service du projet de l'association

Notre spécificité dans le champ de l'animation volontaire est d'être un mouvement de scoutisme laïc qui se réfère à des principes éducatifs et des méthodes pédagogiques particulières.

Nos stages de formation doivent être des lieux de découverte, d'expérimentation et d'appropriation de ces propositions qui permettent ensuite aux animateurs et responsables d'unité de les mettre en pratique avec des enfants et des jeunes.

La formation au service de nos priorités et de nos objectifs

Notre projet de formation doit à la fois s'adapter à l'évolution des publics accueillis et à la réalité observée et vécue sur le terrain de l'encadrement des activités.

L'analyse faite de la réalité du terrain met en évidence un décalage entre nos propositions pédagogiques et leur mise en œuvre dû en particulier à un manque de savoir-faire. Il ne suffit pas de connaître pour ensuite transmettre et faire vivre nos propositions. C'est pourquoi, nos stages plus que des lieux de transmission de savoir doivent être des lieux de découverte d'expérimentation et d'appropriation.

L'autre élément d'analyse dont nous disposons concerne les publics que nous accueillons en formation. Nous constatons qu'une forte proportion de notre encadrement sur les camps est en situation de stagiaire 1^{er} Degré/BAFA avec peu d'expérience d'encadrement. Par ailleurs, une proportion importante de notre encadrement n'a pas vécu le scoutisme en tant que participant ; cette réalité se traduit par une difficulté à transmettre les savoir-faire techniques et pédagogiques.

C'est pourquoi, il nous paraît nécessaire de renforcer l'axe des acquisitions de savoir-faire lors du premier stage du cursus 1^{er} Degré/BAFA.

Bien sûr, un certain nombre d'acquisitions se feront par la pratique, soit durant les activités d'année, soit durant le camp, mais le stage initial doit tout de même permettre au stagiaire d'acquérir les pré-requis nécessaires pour son expérience pratique.

Ainsi dormir sous la tente, vivre une exploration, participer à la cuisine sur le stage seront autant d'expériences nécessaires au stagiaire pour exercer sa fonction durant le stage pratique, expériences qui serviront dans le cadre du stage de point d'appui, de support concret pour analyser et comprendre les organisations les fonctionnements et s'interroger sur le rôle de l'animateur et du responsable d'Unité.

***Donner au stagiaire
les moyens d'agir
demain et de
comprendre le sens
de son action***

Être animateur nécessite de maîtriser :

- des techniques d'animation qui serviront de support à l'action éducative,
- de comprendre et d'analyser chaque situation pour être en capacité de s'adapter et de répondre de façon pertinente à chaque situation particulière et ne pas reproduire des modèles.

Le stage initial 1^{er} degré ou de formation générale BAFA doit donc répondre à ces deux objectifs généraux en partant et en s'appuyant sur les situations vécues durant le stage.

***La formation au
service du
développement***

La formation sert également le développement global de l'association.

Elle permet de recruter des responsables pour les groupes locaux parmi les stagiaires externes au mouvement, d'où l'importance d'ouvrir nos stages à des publics non impliqués dans l'association. Par contre, mettons en œuvre et faisons découvrir par le vécu nos propositions éducatives pour que les personnes puissent ensuite choisir de s'investir comme responsables dans l'association en toute connaissance de cause.

La formation est aussi un moyen d'être identifié et reconnu par les partenaires institutionnels, en particulier, la Jeunesse et Sports mais également l'Éducation Nationale. Ainsi, quelques stages sont organisés à la demande d'établissements scolaires ou dans d'autres cas les établissements font la promotion de nos stages auprès du public jeune. C'est pour nous un moyen d'être force de proposition pour les publics 17-20 ans.

LA FORMATION 1^{ER} DEGRE

***Le 1^{er} degré prépare
deux certifications***

- **Le certificat d'aptitude « Animateur Scoutisme Français »** confère à son détenteur la compétence à encadrer des activités de scoutisme.

- **Le certificat d'aptitude « Responsable d'Unité Scoutisme Français »**

Cette formation vise à construire des animateurs pilotes de projet, capables d'élaborer des projets d'activités d'année pour son unité et de les faire vivre en équipe.

FORMATION 1^{ER} DEGRÉ ET BAFA

**Le 1^{er} Degré est le
projet de
formation initiale
BAFA des
Éclaireuses
Éclaireurs de France**

Il est souvent posé une sorte de contradiction ou d'antagonisme entre le fait de proposer une formation très spécifique de notre projet et le fait que nos stages soient habilités BAFA. Pour sortir de cette opposition il suffit de considérer que le 1^{er} Degré est le projet de formation BAFA des Éclaireuses Éclaireurs de France.

L'habilitation BAFA dont nous bénéficions est conjointe avec les autres mouvements du Scoutisme Français ; c'est au regard de la spécificité de notre projet de scoutisme, donc des besoins particuliers de formation, que nous est attribuée l'habilitation générale BAFA/BAFD.

Notre projet de formation doit donc préparer à l'encadrement dans le cadre particulier de notre projet de scoutisme. Par ailleurs, notre proposition de formation prend en compte et s'intègre totalement dans le cadre de référence fixé par le Ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Vie Associative concernant le BAFA.

Pour renforcer cette nécessaire liaison entre formation généraliste d'animateur (BAFA) et formation d'animateur Scoutisme Français dans le cadre particulier de notre projet de scoutisme laïque, nous avons défini notre projet de formation à partir des objectifs du BAFA fixés par le ministère de la Jeunesse, des Sports et de la vie associative.

Notre proposition de formation 1^{er} degré/BAFA, telle quelle est définie dans ce document, répond totalement aux exigences réglementaires du BAFA; il n'est donc pas nécessaire de trouver des articulations complexes entre 1^{er} degré et BAFA.

Notre spécificité doit surtout s'exprimer à travers des démarches et méthodes utilisées en proposant une démarche de formation par la mise en situation et l'expérimentation, principe éducatif fondamental du scoutisme.

Il est toutefois nécessaire que dans tous nos stages soit proposée une ouverture sur les différentes formes et structures de vacances ainsi qu'une sensibilisation aux différents publics.

Par ailleurs, beaucoup des compétences acquises dans le cadre du projet spécifique de l'association sont transférables et valorisables dans d'autres types de séjours. Beaucoup de centres de loisirs organisent, par exemple, des mini-camps pour lesquels ils recherchent des animateurs compétents dans ce domaine.

**Formation
spécifique et accueil
de stagiaires
externes**

Doit-on ouvrir nos stages à l'externe ?

Sans aucun doute car c'est un moyen de se faire connaître et de pouvoir recruter de nouveaux responsables pour l'association. Par ailleurs, l'ouverture à des publics externes permet aussi de réinterroger notre projet, de ne pas vivre en vase clos mais, au contraire, de se confronter à de nouvelles idées. L'ouverture de nos stages est donc indispensable à la remise en cause des acteurs et de notre projet.

Faut-il modifier notre programme de formation parce que nous accueillons des externes ?

Il nous semble que non, car c'est bien notre projet associatif qui doit être la base de référence pour élaborer notre projet de formation. De plus, notre but est avant tout de former des responsables répondant aux besoins du mouvement.

Par contre, il est nécessaire de prendre en compte, dans la préparation du stage, l'origine et l'expérience des participants pour y adapter la démarche, le rythme et les contenus de formation. Ce n'est pas parce que nous accueillons des stagiaires externes qu'il faut s'interdire de pratiquer des activités ou des méthodes scouts, au contraire. Attachons-nous à faire vivre ces pratiques plus qu'à les expliquer par le discours.

**Faire vivre nos
propositions plus
que d'en parler**

La pratique et le vécu communs ne créent pas de discrimination entre éclaireurs et non-éclaireurs, alors que le discours crée une distinction entre ceux qui "savent", les initiés et les autres.



***La nécessité
d'informer les
stagiaires***

Il convient d'informer très clairement les stagiaires avant le stage des conditions que nous leur proposons pour qu'ils fassent leur choix en connaissance de cause. En cas de stage campé par exemple, il est nécessaire que les participants en soient informés auparavant. Peut-être nos stages ne sont-ils pas adaptés à toutes les attentes des stagiaires.

Il sera par ailleurs nécessaire de préciser en début de stage que l'on est bien dans une formation Éclaireurs qui prend en compte le fait qu'il y ait des stagiaires non-EEDF.

***Faisons de notre
spécificité un atout***

Soyons tous convaincus que notre force dans le champ de l'animation volontaire est de mettre en avant l'originalité, la spécificité de notre projet et non pas se conformer à ce que font les autres organismes. Proposons donc des stages s'appuyant sur notre projet, sur nos principes et méthodes éducatives, en ayant le souci de vivre concrètement ce que nous défendons et, en particulier, l'ouverture aux autres.

Dans le chapitre précédent nous avons insisté sur la nécessité que notre projet de formation soit au service du projet global de l'association et prenne en compte la spécificité de notre projet de scoutisme laïque.

L'enjeu de la formation 1^{er} Degré pour le mouvement est de former des animateurs et responsables d'unité capables, au-delà du fait de connaître les propositions pédagogiques, de les retransmettre et les mettre en œuvre dans le cadre des activités des unités, des séjours et des camps.

La Pédagogie par l'action

L'un des principes éducatifs du scoutisme est l'éducation par l'action, considérant que l'on apprend en étant confronté à des situations réelles à partir desquelles l'individu devra tirer analyse pour de prochaines expériences.

Pour nos stages de formation nous défendons ce principe d'apprentissage par la mise en situation et l'expérimentation considérant que la seule réflexion ne suffit pas aux stagiaires pour s'approprier les propositions éducatives et pédagogiques de notre mouvement.

La question qui nous est posée en tant que formateur est comment permettre une réelle appropriation de nos propositions pédagogiques pour que les stagiaires puissent demain les mettre en œuvre avec des enfants ou des jeunes.

Nous pensons qu'une démarche de formation reposant sur un principe de mise en situation/analyse du vécu, permettant une projection sur sa fonction de responsable et la mise en application, avec des enfants ou des jeunes, est un élément de réponse.

Nos principes et méthodes en formation

Beaucoup de principes et méthodes du scoutisme peuvent être vécus par les stagiaires dans le cadre du stage de formation.

Il ne s'agit pas de vivre les méthodes telles qu'on pourrait les proposer à des enfants, autrement dit, il ne s'agit pas de jouer aux louveteaux ou aux éclaireurs, mais de vivre ces propositions en tant qu'adultes, en réfléchissant à partir de ce vécu à leur mise en œuvre avec des enfants et des jeunes, ainsi qu'au rôle du responsable dans la relation éducative responsable/jeune.

PRINCIPES ÉDUCATIFS ET FORMATION

Un projet d'éducation globale

Notre action éducative est une approche globale de l'éducation qui contribue au développement de chacun des domaines de la personne : physique, social, affectif, intellectuel et spirituel.

Dans la formation, nous devons également avoir le souci de prendre en compte le développement global de la personne, en répondant à deux objectifs généraux :

- ⇒ Former des responsables compétents capables de mettre en œuvre le projet de l'association.
- ⇒ Contribuer au développement personnel de l'individu.

L'engagement volontaire de la personne en formation

Il est important que l'entrée en formation réponde à une démarche volontaire et consciente de la personne et non que ce soit la structure EEDF qui fasse le choix à sa place. Un questionnaire adressé aux stagiaires avant le stage peut aider chacun à se positionner sur son choix de formation et ses motivations.

La formation doit favoriser la prise en charge de son propre itinéraire de formation par la personne, en l'aidant à s'évaluer, à se fixer ses propres objectifs, et à mettre en œuvre les moyens pour les atteindre.

La démarche d'auto évaluation proposée dans l'association répond à ce souci. Elle nécessite une progressivité et un accompagnement dans sa mise en œuvre car ces procédés sont peu habituels dans le système d'éducation traditionnel et nécessitent que s'établisse une relation de confiance entre formateurs et stagiaires.

Le souci des autres

Si notre action éducative s'adresse à chaque individu, elle se fait dans un cadre de vie collective qui permet à la personne de se confronter, de se "frotter" aux autres mais aussi d'être attentif et solidaire avec les autres membres du groupe.

La formation doit répondre à ce double souci de permettre à chacun d'exprimer et développer ses potentialités mais aussi de favoriser au sein du groupe des rapports de respect et de solidarité entre participants.

Un stage en internat est en ce sens une condition indispensable à la création d'une dynamique de groupe à travers laquelle pourront se vivre ces relations interpersonnelles.

LES ÉLÉMENTS DE LA MÉTHODE SCOUTE ET LA FORMATION

Le scoutisme se définit aussi par des éléments de mise en œuvre concrète des principes éducatifs, que l'on appelle la méthode scout ; elle est composée de 7 éléments qui peuvent être vécus en stage moyennant les adaptations nécessaires au public et au projet de formation.

L'équipe de formation devra surtout s'attacher à les faire vivre concrètement pour ensuite aborder le pourquoi de cette pratique et les conditions de sa mise en œuvre avec des enfants ou des jeunes, à partir de l'expérience vécue en stage.

L'engagement

Le stage n'est pas un lieu adapté à la formalisation d'un engagement mais, par contre, il peut être un lieu d'information et de sensibilisation sur ces pratiques. Le simple fait d'afficher la règle d'or des Éclaireurs ou la charte du clan des Aînés peut amener des discussions et des questionnements sur leur objet et leur usage.

Par contre les aspects de règles de vie, de règles décidées en commun trouvent toute leur justification dans un stage de formation et permettront de poser la question du rôle éducatif de la règle, de la loi, et du rôle du responsable dans leur mise en œuvre, comme garant de leur respect.

Le stage peut aussi être un lieu de réflexion collectif sur son engagement militant dans l'association en plus globalement dans l'animation volontaire. Cette réflexion peut s'articuler avec la présentation du texte « L'Engagement des EEDF » cadre de l'action éducative des responsables.

La vie en petits groupes

Nos propositions pédagogiques offrent plusieurs formes de vie en petits groupes selon les tranches d'âge (équipes de vie, équipages) dont le but est de permettre à chacun de trouver plus facilement sa place au sein d'un groupe restreint, de renforcer des liens entre les participants et aussi permettre une prise de responsabilité plus facile.

Dans le cadre de stages, il est possible de mettre en place des équipes fixes de stagiaires qui serviront pour gérer d'une manière efficace certains aspects du stage (vie collective, bilan, conseils...) et serviront aussi de référence vécue pour travailler avec les stagiaires sur l'intérêt et les modalités de mise en œuvre et de fonctionnement des petits groupes au sein des unités : comment construire les équipes, par exemple.

Des conseils réguliers de ces équipes peuvent être organisés dans un stage pour préparer des activités ou faire des bilans de la formation.

L'éducation par l'action

L'éducation par l'action consiste bien sûr à apprendre en faisant mais aussi plus largement à tirer partie de toutes les situations vécues au sein du groupe, des actions entreprises, des situations auxquelles chacun se trouve confronté dans le contexte de la vie en groupe.

Dans la formation, le cadre et l'organisation du stage doivent donc offrir le maximum de situations d'expérience.

Le déroulement en internat et la prise en charge par les stagiaires sont autant d'expériences vécues qui devront servir de support à une réflexion sur la question de la vie collective avec des enfants.

Le stage initial doit aussi permettre au stagiaire de vivre des aventures, des projets qui serviront de support à une réflexion sur la conduite de projets et le rôle du responsable. L'exploration vécue en stage peut être un support intéressant et riche pour aborder le projet éducatif du mouvement mais également les questions de sécurité et de responsabilité.

Offrons donc aux stagiaires la possibilité de vivre le maximum de situations en ayant toujours le souci de faire une analyse de ce vécu.

Le cadre symbolique

L'utilisation de cadres symboliques, qui servent de support imaginaire aux activités des enfants et des jeunes, fait partie des propositions du scoutisme.

En plus du développement de l'imaginaire, l'utilisation d'un cadre symbolique est un support qui peut aussi être porteur de valeurs positives.

Il est, bien sûr, difficile de faire référence à un cadre symbolique permanent dans le cadre du stage, mais il peut être intéressant de l'utiliser à certaines étapes du stage : l'accueil, un grand jeu, une entreprise par exemple, qui permettra ensuite d'aborder avec les stagiaires l'intérêt de la référence symbolique dans l'animation avec des enfants.

Le cadre symbolique est aussi ce qui permet de renforcer l'identité et l'appartenance à un groupe, tel que le port du foulard.

Le stage peut être l'occasion de s'interroger sur l'importance mais également les risques et les limites de l'utilisation de ces signes d'appartenance.

La progression personnelle

Toutes les activités que nous proposons aux enfants et aux jeunes n'ont qu'une seule finalité : contribuer au développement global de la personne.

Cette progression nécessite que le jeune puisse identifier avec l'aide de l'adulte des objectifs de progression personnelle et aussi les compétences qu'il a acquises durant son parcours aux Eclés.

Cette démarche de progression individuelle est très similaire à celle que nous utilisons dans la démarche d'évaluation avec les stagiaires :

évaluation → objectifs d'acquisition → suivi → évaluation →...→

Il peut être intéressant durant le stage de faire un parallèle entre cette démarche vécue en stage et l'accompagnement des enfants et des jeunes par les responsables. Il faut toutefois mettre en garde les responsables de ne pas vouloir reproduire la démarche d'évaluation avec les enfants ou les jeunes.

Les supports pédagogiques à la progression individuelle des enfants (carnet d'aventure, trace d'étoiles...) devront aussi être présentés durant le stage.

Cette démarche de progression doit être une démarche positive valorisant les réussites et tirant partie des difficultés ou des échecs, mais en ne cherchant pas à mettre volontairement les stagiaires en situation d'échec. Le rôle du formateur comme celui de l'animateur doit être de créer les conditions de réussite pour les personnes.

La pédagogie délibérée de l'échec n'a jamais démontré ses vertus, et elle ne correspond pas aux principes éducatifs que nous défendons.

La relation adulte-jeune

La relation entre adulte et jeune est la clé de voûte de la mise en œuvre de toutes les propositions pédagogiques de notre mouvement.

Cette relation adulte/jeune repose sur des principes d'écoute, de respect de l'autre et de valorisation de la personne. Le rôle de l'adulte consiste aussi à créer une relation de confiance, qui permettra au jeune d'expérimenter, de vivre des expériences, de s'exprimer car se sentant en confiance.

Dans la formation, il est essentiel de pouvoir créer ce climat de confiance et de sécurité qui permettra au stagiaire de s'exprimer, d'oser, de vivre des expériences. Ce climat de confiance nécessite des relations explicites entre formateurs et stagiaires, débarrassées au maximum de rapports de pouvoir des formateurs sur les stagiaires.

Le "chantage" à la validation est en ce sens totalement inacceptable et ne peut contribuer à une relation éducative positive. N'oublions jamais que le type de relation que nous établissons nous-mêmes avec les stagiaires sera une référence pour eux-mêmes vis à vis des enfants.

La vie dans la nature

La nature est le cadre privilégié des activités scoutées. La nature est aussi le cadre idéal pour vivre des aventures.

Le choix du lieu du stage conditionne également les possibilités d'utilisation du milieu et des activités possibles. Sans que cela soit exclusif, il paraît souhaitable de faire un stage dans un cadre de vie en pleine nature qui permette de vivre des grands jeux, des randonnées, voire de camper. Plus le cadre de déroulement du stage est proche de celui que l'on peut rencontrer en camp, plus la mise en œuvre d'activités réutilisables avec des enfants sera possible.

Pourquoi ne pas proposer aux stagiaires de camper durant le stage ? Comment mieux découvrir à la fois l'intérêt mais aussi les contraintes de la vie sous tente sinon en la pratiquant ?

A minima, le lieu de stage devra permettre la réalisation de jeux et d'activités de plein air, des grands jeux, des activités de construction...

Le stage doit aussi permettre d'aborder et de sensibiliser les responsables à l'éducation à l'environnement. Encore une fois préférons l'action aux discours. La mise en place de tri sélectif durant le stage, le respect du cadre de vie, l'économie sur le papier ou le chauffage sont autant de manière d'aborder ces questions en stage.

En conclusion

Sans vouloir apporter toutes les réponses, ce chapitre permet de faire des liens entre pédagogie du scoutisme et formation. A partir de ces quelques clés de lecture, chaque équipe devra ensuite apporter ses propres réponses à partir de la question "comment, à partir du vécu du stage, permettre au stagiaire de connaître et comprendre nos propositions éducatives ?".

Le tableau synthétique ci-joint propose quelques pistes de mise en œuvre dans le cadre d'un stage de formation de responsables.

NOS PROPOSITIONS PÉDAGOGIQUES EN FORMATION

Méthodes du scoutisme	Comment les vivre et les découvrir en stage?
⇒ Éducation par l'action.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Privilégier une démarche de type expérience/analyse. ▪ Permettre de vivre le maximum d'expériences. ▪ Stage en internat offrant une plus grande richesse d'expériences. ▪ Vivre et monter des projets (exploration, grands jeux, bivouacs...). ▪ Mettre les stagiaires en situation d'animation.
⇒ Vie en pleine nature.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Stage campé selon la saison avec appui en dur pour les séquences (nécessité d'en informer clairement les stagiaires). ▪ Au moins 1 des 2 stages du cursus sous tente. ▪ Techniques de camp découvertes au 1er stage et complétées par un appro. ▪ Séquences d'initiation aux techniques de camp. ▪ Grands jeux de pleine nature : appropriation du milieu et adaptation à l'environnement. ▪ Temps journaliers d'acquisition de techniques. ▪ Faire découvrir aux stagiaires la cuisine sur feu de bois.
⇒ L'individu et la vie en groupe. ⇒ Vivre ensemble.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pratique de conseils en stage. ▪ Pratique de bilan. ▪ Stage en internat pour être confronté au "vivre ensemble". ▪ Organisation et prise en charge de la vie collective. ▪ Alternance des formes de travail (petits groupes - grands groupes). ▪ Mise en place d'équipes de stagiaires (type équipage) avec participation d'un représentant de chaque équipe au bilan de l'équipe des formateurs. ▪ Mettre les individus en situation d'acteurs.
⇒ Cadre symbolique et imaginaire.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Donne un thème, un fil conducteur au stage. ▪ Vivre un grand jeu à thème. ▪ Veillées de jeux autour d'une histoire. ▪ Temps après veillées : contes, relaxation. ▪ Accueil particulièrement soigné sur un thème. ▪ Importance que les formateurs jouent. ▪ Permettre aux stagiaires de monter un grand jeu, une veillée à thème. ▪ Échange, discussion sur l'identité, l'appartenance à un groupe. ▪ Formaliser l'appartenance au groupe stagiaire par la remise d'un objet symbolique.
⇒ Progression personnelle.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Groupes de suivi tous les jours ou 3 fois dans le stage. ▪ Emergence des attentes de formation. ▪ Démarches d'évaluation. ▪ Temps de travail et de documentation individuels mise à disposition de documentation. ▪ Évaluation de mi-stage pour recadrer, encourager, rassurer... ▪ Présentation des outils de progression des branches.
⇒ La relation adultes/jeunes.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Être à l'écoute, disponible. ▪ Mettre les stagiaires en situation d'acteur. ▪ Participation des formateurs aux temps de vie quotidienne avec les stagiaires (repas, services,...). ▪ Garder la distance nécessaire, pas de démagogie. ▪ Bien clarifier les statuts des membres de l'équipe en début de stage. ▪ Groupes de suivi des stagiaires : expression, écoute...
⇒ L'engagement.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Définir les engagements concernant son stage pratique. ▪ Proposer aux externes de devenir responsables dans le mouvement : sollicitation individuelle dans le cadre de l'évaluation de fin de stage. ▪ Engagement par rapport aux règles de vie. ▪ Débat et présentation du texte "l'Engagement des EEDF". ▪ Présentation de l'engagement comme élément de la méthode scout. ▪ Présentation des textes d'engagement de branches (la règle d'or, les chemins de l'aventure).

CHAPITRE 3 : OBJECTIFS, RÉFÉRENTIELS DES COMPÉTENCES ET CONTENUS DE LA FORMATION 1^{er} DEGRÉ

Dans ce chapitre, nous avons défini les contenus de formation et les compétences attendues de l'animateur Scoutisme Français en référence aux objectifs de formation BAFA définis par le Ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Vie Associative.

Nous avons ainsi souhaité mettre notre projet de formation en cohérence avec les orientations du ministère pour éviter des articulations complexes entre BAFA et formation 1^{er} Degré mais aussi en proposant un dispositif plus simple basé plus sur la reconnaissance des compétences que sur un parcours de formation figé.

Toutefois, nous avons affirmé la spécificité de notre projet dans chacun des objectifs en mettant en avant notre projet et nos pratiques éducatives.

Nous avons, par ailleurs, ajouté l'objectif 7 « Prendre du recul sur soi et son action » qui est à notre sens essentiel pour une démarche de formation où le stagiaire est acteur de sa formation et de sa progression personnelle.

Assurer la sécurité physique et morale des mineurs

Objectif 1 :

- En respectant leur rythme de vie et leurs besoins,
- En respectant les règles de sécurité et d'hygiène.

Cet objectif de formation renvoie à la capacité de l'animateur à jouer son rôle d'adulte référent tout en veillant aux conditions qui garantissent la sécurité des mineurs. Il nécessite une compréhension des besoins et limites des enfants et une bonne dose de bon sens.

◆ Référentiel des compétences attendues du responsable d'animation :

NB : Ce référentiel de compétences se conçoit comme des objectifs à atteindre à la fin de la formation, à l'issue des 3 stages.

- Garantir la sécurité des participants dans le cadre de l'activité sur le plan physique et moral
- Connaître et respecter les besoins, les capacités et limites des enfants (sur le plan : physique, social, affectif, cognitif)
- Adapter les activités aux conditions du public et aux conditions du moment
- Poser les limites et les interdits et les faire respecter par les enfants et les jeunes
- Respecter l'intimité de chaque enfant ou jeune, en gardant la distance nécessaire
- Repérer les attitudes et comportements qui portent atteinte à l'enfant ou au jeune et les signaler au directeur ou aux organismes compétents
- Connaître les notions de responsabilité civile et pénale

◆ Contenus de la formation :

Stage de base

- Présentation du cadre réglementaire des activités d'animation en accueil de mineurs.
- Sécurité et prise de risque éducative
- Notions de responsabilité
- Des éléments et des repères sur le rôle de l'animateur face à une tranche d'âge ou un public donné
- Relation adultes/enfant, cadre des sanctions, autorité/autoritarisme.
- Études de cas relatives à des situations délicates
- Connaissances des besoins et limites de l'enfant. (Notions de chronobiologie, équilibre alimentaire...)
- Articulation entre vie quotidienne et choix pédagogiques

La vie quotidienne :

- ⇒ Les repas : petit déjeuner échelonné, attitude à table, organisation des repas, besoins alimentaires
- ⇒ Les repos : le lever, la sieste, le coucher, rythmes
- ⇒ La toilette, la douche, le linge
- ⇒ Le rangement : inventaire, organisation, installation sous tentes

Stage pratique

- Réinvestissement des contenus et apports de formation du stage initial en particulier :
 - ⇒ Bilan individuel précis avec le responsable de camp sur cette concrétisation
 - ⇒ Bilans réguliers du fonctionnement du groupe et évaluation individuelle sur la relation aux enfants et les difficultés rencontrées

Stage approfondissement

- Analyse de difficultés rencontrées à l'occasion du stage pratique
- Étude de cas précis rencontrés sur les stages pratiques
Approfondissement sur certains thèmes liés aux attentes et demandes suite au stage pratique
- Quelques repères clés sur le rôle du responsable dans sa relation éducative aux enfants et aux jeunes
- Les réponses du responsable face à des situations problématiques :
 - ⇒ Déviances et transgression de l'interdit (alcool, drogue, couchage...)
 - ⇒ Maltraitements
 - ⇒ Incidents et accidents
 - ⇒ Conflits et violences

Conseils de mise en œuvre :

- Utiliser le stage comme lieu d'expérimentation de la vie collective pour ensuite l'analyser et dégager des règles et des principes
- Apports d'informations (documentations, intervenants...)
- Liaison avec les propositions pédagogiques

Chacun veillera à prendre conscience des limites de son rôle en tant que formateur ou responsable d'animation. Nous ne sommes ni éducateurs, ni psychologues, ni parents.

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

Objectif 2 :

- En associant les enfants, à leur niveau, aux choix d'organisation
- En créant des espaces de parole et de décisions
- En veillant au sein de l'équipe d'adultes à la prise en compte de chacun

La dimension de travail en équipe est essentielle dans l'exercice de la fonction d'animateur. A chacune des étapes de la formation, il est important d'aider chaque animateur stagiaire à prendre sa place et s'interroger sur son positionnement au sein du collectif et sur sa participation à la mise en œuvre du projet pédagogique.

◆ Référentiel des compétences attendues de l'animateur :

NB : Ce référentiel de compétences se conçoit comme des objectifs à atteindre à la fin de la formation, à l'issue des 3 stages.

- Vivre en collectivité en respectant le cadre réglementaire et les règles de vie
- Faire preuve d'initiative, d'autonomie et de sens des responsabilités
- Prendre en charge des missions en fonction de ses compétences et centres d'intérêt
- Participer à la préparation, la réalisation et à l'évaluation des actions en équipe
- Affirmer ses points de vue, prendre en compte l'avis des autres et respecter les décisions d'équipe
- Rendre compte de ses actions, de ses satisfactions et difficultés, de ses ressentis dans l'exercice de sa fonction
- Connaître et vivre les valeurs de son mouvement
- Comprendre la proposition éducative et les principes fondamentaux du scoutisme
- Utiliser la vie en plein air comme support d'activités
- Participer à l'élaboration, l'organisation et à l'évaluation du projet pédagogique
- Connaître et faire vivre les propositions pédagogiques de l'association, en particulier, concernant son unité
- Animer des activités qui contribuent à l'implication sociale et l'éducation citoyenne des enfants et des jeunes

◆ Contenus de la formation :

Stage de base

- Vivre et analyser la vie collective du stage :
 - ⇒ un Conseil à vivre quotidiennement,
 - ⇒ élaboration d'une règle de vie du stage en liaison avec le Conseil et une responsabilisation forte des stagiaires dans la vie du stage,
 - ⇒ alternance de situations en petits groupes, grands groupes et travaux individuels,
 - ⇒ Techniques d'observation d'analyse, de bilan, de régulation.
 - ⇒ Réglementation des accueils de mineurs.
- Présentation du projet éducatif EEDF
- Le projet éducatif du scoutisme et « *l'engagement EEDF* ».
- Les propositions transversales à toutes les branches
- Notions de projet éducatif, pédagogique et d'activité.
- Élaboration, réalisation et évaluation d'un projet collectif.

- Réflexion et analyse sur la vie collective du stage et son positionnement personnel.
- Quelques éléments concrets sur la dynamique de groupe en fonction des situations rencontrées dans le stage.
- Bilan portant sur le fonctionnement du groupe stage.

Stage pratique

- Mise en œuvre concrète des apports du stage de base
- Réunions de préparation et d'évaluation sur la mise en œuvre du projet pédagogique
- Temps de bilans collectifs sur l'organisation et le fonctionnement d'équipe
- Temps d'entretiens avec le directeur portant sur sa place et son positionnement au sein de l'équipe

Stage approfondissement

- Bilan et analyse de l'expérience pratique liée à cet objectif
- Analyse de situations précises vécues en stages pratiques
- Approfondissement du projet éducatif
- Articulation projet pédagogique/projet d'activités
- Élaboration, conduite et bilan d'un projet collectif lié au thème de la session
- Bilan portant sur le fonctionnement du groupe stage

Conseils de mise en œuvre :

- Utiliser le stage comme lieu d'expérimentation de la vie collective pour ensuite l'analyser et dégager des règles et des principes.
- Penser à l'exemplarité de la relation formateur/stagiaire, directeur/animateur
- Une organisation de stage assurant la participation de tous, formateurs et stagiaires, à tous les moments et actes de la vie collective
- Les stages doivent proposer diverses situations permettant au stagiaire de trouver sa place au sein du groupe : petits groupes, grands groupes, situations engageantes
- Veiller à solliciter l'implication de TOUS dans les stages
- Faire des renvois réguliers au stagiaire concernant leur place et leur implication au sein du groupe

Objectif 3 : Construire une relation de qualité avec les mineurs qu'elle soit individuelle ou collective

Cet objectif de formation renvoie à la capacité de l'animateur à organiser et animer la vie du groupe en y associant les enfants tout en jouant son rôle d'adulte. Il fait référence d'une façon générale aux questions liées à la relation éducative adulte/jeune et au positionnement d'animateur référent.

◆ Référentiel des compétences attendues du responsable d'animation :

NB : Ce référentiel de compétences se conçoit comme des objectifs à atteindre à la fin de la formation à l'issue des 3 stages.

- Prendre en compte chaque individu au sein du groupe d'enfants ou de jeunes
- Mettre en œuvre une relation éducative de qualité basée sur l'écoute, la présence active, le respect mutuel et la confiance réciproque
- Prendre position en tant que référent adulte dans sa relation aux enfants et aux jeunes
- Animer des espaces de parole et de décisions (bilans, Conseils,...), qui permettent d'associer les enfants et les jeunes aux décisions concernant la vie collective
- Mettre en place des règles de vie collective et les faire vivre en y associant les enfants et les jeunes

◆ Contenus de la formation :

Stage de base

- Des éléments et des repères sur le rôle de l'animateur face à une tranche d'âge ou un public donné :
 - ⇒ Relation adultes/enfants
 - ⇒ Cadre des sanctions, autorité/autoritarisme
 - ⇒ L'usage éducatif de la règle
 - ⇒ Études de cas relatives à des situations délicates

• La connaissance des publics

Connaissances des besoins et limites (besoins affectifs, psychosociologie...)

Stage pratique

- Réinvestissement des contenus et apports de formation du stage initial en particulier :
 - ⇒ Bilans réguliers du fonctionnement du groupe et évaluation individuelle sur la relation aux enfants
 - ⇒ Gestion des situations conflictuelles ou problématiques

Stage approfondissement

- Analyse de difficultés rencontrées à l'occasion du stage pratique
- Étude de cas précis rencontrés sur les stages pratiques
- Quelques repères clés sur le rôle du responsable dans sa relation éducative aux enfants et aux jeunes
- Les réponses du responsable face à des situations problématiques :
 - ⇒ Déviances et transgression de l'interdit (alcool, drogue, couchage...)
 - ⇒ Maltraitements
 - ⇒ Incidents et accidents
 - ⇒ Conflits et violences

Conseils de mise en œuvre :

- Utiliser le stage comme lieu d'expérimentation de la relation éducative pour ensuite l'analyser et dégager des règles et des principes
- Penser à l'exemplarité de la relation formateur/stagiaire, animateur/mineurs
- Une organisation de stage assurant la participation de tous, formateurs et stagiaires, à tous les moments et actes de la vie collective
- Les stages doivent proposer diverses situations permettant au stagiaire de trouver sa place au sein du groupe : petits groupes, grands groupes, situations engageantes
- Veiller à mesurer et interpeller les relations interpersonnelles dans le groupe en veillant à favoriser interactions et échanges et en pointant les éventuels fonctionnements claniques

Participer à l'accueil, la communication et le développement des relations entre les différents acteurs

Objectif 4 :

- En gérant les moments d'accueil et de contact,
- En collaborant avec différents partenaires,
- En informant sur les différents temps de vie,
- En sensibilisant le jeune à la vie sociale,
- En participant à l'intégration de l'accueil dans son milieu local.

Il est important qu'une équipe d'animation comprenne et intègre le fait que leur action s'inscrive dans le prolongement de l'action éducative familiale et aussi dans un milieu social environnant. L'animateur devra donc être un médiateur entre l'enfant, sa famille et le milieu environnant en favorisant ces interactions.

◆ Référentiel des compétences attendues du responsable d'animation :

NB : Ce référentiel de compétences se conçoit comme des objectifs à atteindre à la fin de la formation, à l'issue des 3 stages.

- Accueillir les parents et entretenir des relations de confiance avec eux
- Informer les parents du projet et du vécu de leur enfant
- Participer à la mise en œuvre et à la gestion des moyens garantissant la communication entre les enfants et leur famille
- Utiliser les ressources locales, pour favoriser la découverte et l'ouverture sur le monde environnant
- Savoir présenter son association
- Connaître les instances de son association et s'inscrire dans le fonctionnement démocratique de celle-ci

◆ Contenus de la formation :

Stage de base

- **Réflexion, discussion sur la relation aux parents avant, pendant et après le séjour.**
- La gestion du courrier et de la relation téléphonique entre les parents et leurs enfants
- La relation avec les parents durant les activités d'année
- Les relations avec le milieu environnant du centre de vacances ;
les notions d'image de marque de l'organisateur

Stage pratique

- Mise en pratique des apports du stage de base
- Gestion pratique des relations enfants/parents (courrier, téléphone...)
- Le contact et les projets avec l'environnement humain
- Information et évaluation des situations rencontrées en équipe et avec le directeur

Stage approfondissement

- Analyse des difficultés rencontrées à l'occasion du stage pratique
- Étude de cas précis rencontrés sur les stages pratiques
- Approfondissement sur certains thèmes liés aux attentes et demandes suite au stage pratique

Conseils de mise en œuvre :

- Il est important d'insister sur la place des parents dans l'acte éducatif. L'action proposée par l'équipe pédagogique s'inscrit en complément de cette action éducative
- L'environnement du stage peut proposer des moyens d'appréhender la rencontre avec l'environnement naturel, à travers les grands jeux et les éventuelles enquêtes ou explo
- Ce peut être aussi un terrain d'expérimentation de la compétence à entrer en relation avec l'environnement humain. Cet enjeu est important car les équipes d'animation négligent souvent les ressources rendues possibles par la rencontre avec les gens du cru

Objectif 5 : Encadrer et animer la vie quotidienne et les activités

Cet objectif de formation renvoie au rôle de l'animateur dans la gestion concrète de la vie quotidienne des enfants. Si la formation doit apporter des éléments concrets et pratiques, il convient aussi de toujours rattacher la gestion de la vie quotidienne aux choix pédagogiques. C'est le deuxième aspect de cet objectif tourné sur l'organisation des projets d'activités.

◆ Référentiel des compétences attendues du responsable d'animation :

NB : Ce référentiel de compétences se conçoit comme des objectifs à atteindre à la fin de la formation à l'issue des 3 stages.

- Assurer le suivi des enfants dans la vie quotidienne (toilette, habillement, rangement, alimentation...)
- Participer aux tâches quotidiennes et associer les enfants et les jeunes (vaisselle, rangement des locaux et du matériel, cuisine...)
- Mettre en œuvre les conditions d'hygiène indispensables à une vie quotidienne de qualité
- Utiliser et aménager l'environnement naturel, pour améliorer les conditions de vie quotidienne
- Connaître et appliquer les techniques de base nécessaires à l'organisation d'une vie en pleine nature de qualité (monter une tente, faire la cuisine sur feu de bois,...)
- Élaborer, mettre en œuvre et évaluer un projet d'activité
- Mener une activité en motivant les participants et en garantissant une place pour chacun
- Préparer, ranger et gérer le matériel et les espaces d'activités
- Préparer et animer des activités dans différents domaines (plein air, expression, jeux, activités manuelles, sciences et techniques...)
- Découvrir des ressources documentaires et savoir les utiliser

◆ Contenus de la formation :

Stage de base

a) La vie quotidienne :

- ⇒ Les repas : petit déjeuner échelonné, attitude à table, organisation des repas, besoins alimentaires
- ⇒ Les repos : le lever, la sieste, le coucher, rythmes
- ⇒ La toilette, les douches, le linge
- ⇒ Le rangement : inventaire, organisation, installations sous tentes

b) Les techniques de camp :

- ⇒ Montage, rangement, vérification et entretien d'une tente
- ⇒ Préparation, entretien, utilisation et sécurité d'un feu
- ⇒ Techniques d'installation (nœuds, assemblage, froissartage)
- ⇒ Cuisine trappeur, au feu de bois et sur le gaz, quelques notions d'intendance
- ⇒ Inventaire, utilisation et entretien du matériel pédagogique et du matériel de camp

⇒ **c) Le jeu :**

- ⇒ Pratique et animation de différents types de jeu (grand jeu de pleine nature, jeux sportifs, petits jeux...)
- ⇒ Utilisation de la documentation appropriée
- ⇒ Les techniques d'animation du jeu (lancement, déroulement, rythme, final...)

d) Les techniques d'animation :

- ⇒ Vivre et animer des activités dans différents domaines (expression-crédation, plein air, environnement, sciences et techniques...)
- ⇒ Notions de base d'orientation
- ⇒ Organiser, vivre et analyser une exploration, une randonnée, une enquête
- ⇒ Vivre et animer différents types de veillées
- ⇒ Quelques repères théoriques sur le déroulement, le rythme, la conduite d'une veillée
- ⇒ Pratique de chant

e) Le projet d'activité :

- ⇒ Vivre et analyser un projet d'activité
- ⇒ Vivre différents types de projets (entreprises, initiatives, projets de petites équipes...)
- ⇒ Quelques repères à partir de l'analyse de vécu sur les étapes du projet

f) Le projet EEDF :

- Les propositions spécifiques à chaque branche :
 - ⇒ Adaptation des propositions transversales à chacune des branches, présentation et utilisation des outils pédagogiques
 - ⇒ Vécu de certaines propositions durant le stage : conseil, règles de vie, vie en petits groupes..., et réflexion sur ce vécu

Stage pratique

- Réinvestissement des apprentissages du stage initial
- Préparation, conduite d'activités et responsabilité de la conduite d'un projet d'activités
- Aide, accompagnement et formation technique complémentaire en fonction des activités et du projet de camp
- Animation de temps spécifiques liés à la pédagogie de sa branche : conseils, mise en place de règles de vie, temps sur l'engagement avec le soutien du responsable d'unité ou de camp
- Bilan individuel précis avec le responsable de camp sur cette concrétisation

Stage approfondissement

- Bilan et analyse de l'expérience pratique liée à cet objectif
- Conduite d'un projet d'animation
- Acquisition de connaissances et de compétences techniques liées au thème du stage
- Réponse aux attentes sur l'organisation, le fonctionnement de l'association
- Vécu des propositions en stage
- Approfondissement concernant la mise en œuvre de ces propositions avec une tranche d'âge définie

Conseils de mise en œuvre :

- Préparer, vivre, analyser et évaluer des situations d'animation :
 - ✓ jeux,
 - ✓ projets,
 - ✓ veillées...
- Faire vivre des techniques d'animation aux stagiaires :
 - ✓ chant, PAM, contes,
 - ✓ techniques de camp,
 - ✓ techniques d'orientation...
- En mettant les stagiaires dans différentes situations :
 - ✓ préparées par les formateurs pour les stagiaires,
 - ✓ préparées par les stagiaires pour le groupe-stage,
 - ✓ préparées par les stagiaires pour un groupe d'enfants.
- Utiliser des démarches et supports d'aide : bibliographie, fiches techniques et outils, personnes-ressources...
- Privilégier une démarche de type « vécu, analyse, théorisation ».
- Concernant le projet EEDF : du vécu plus que du discours.
- Concernant les propositions pédagogiques. Possibilité de spécialiser les stagiaires très tôt dans le stage sur une tranche d'âge :
 - ✓ constitution de groupes de stagiaires,
 - ✓ travaux réguliers de ces groupes (quotidiens ?),
 - ✓ temps d'échanges intergroupes,
 - ✓ supports de visualisation des méthodes de branches,
 - ✓ découverte et utilisation des outils.

Accompagner les mineurs dans la réalisation de leurs projets

Objectif 6 :

- En favorisant l'expression du libre choix
- En associant, en responsabilisant dans un esprit d'ouverture
- En proposant, en guidant et en facilitant l'organisation

Cette compétence se construit au contact des enfants, mais on peut la préparer en prenant compte de la place de l'autre dans les choix et en comprenant les mécanismes facilitant de l'accompagnement.

◆ Référentiel des compétences attendues du responsable d'animation :

NB : Ce référentiel de compétences se conçoit comme des objectifs à atteindre à la fin de la formation à l'issue des 3 stages.

- Connaître la démarche de projet et être capable de la mettre en place avec des mineurs (en fonction de l'âge, des circonstances)
- Associer les enfants et les jeunes aux choix, à l'élaboration et à la réalisation des projets d'activité
- Animer des espaces de parole et de décisions (bilans, conseils,...), qui permettent d'associer les enfants et les jeunes aux décisions concernant les projets du groupe
- Évaluer le projet d'activités en y associant les enfants et les jeunes
- Prendre en compte cette évaluation pour l'élaboration de nouveaux projets

◆ Contenus de la formation :

Stage de base

- Relation éducative
- **Notions de projet**
- **Concevoir, mener, évaluer un projet d'activité**

Analyser la mise en œuvre des projets construits en stage et les temps de vie collective :

- ⇒ le conseil,
- ⇒ les groupes de projets,
- ⇒ les bilans et évaluations.

- Le projet éducatif du scoutisme et « l'engagement EEDF ».
- Les propositions transversales à toutes les branches :
 - ⇒ L'éducation par l'action.
 - ⇒ L'engagement, les valeurs en action.
 - ⇒ La progression personnelle.
- Les propositions spécifiques à chaque branche.

Stage pratique

- Conduite « accompagnée » de réunions d'enfants : conseils, bilans...
- Organisation de projet élaborés et réalisés par les jeunes
- Accompagnement des projets de jeunes :
 - ✓ Initiative,
 - ✓ Entreprise.
- Bilans réguliers du fonctionnement du groupe et évaluation individuelle sur la relation aux enfants.

Stage approfondissement

- Bilan et analyse de l'expérience pratique liée à cet objectif.
- Approfondissement concernant la mise en œuvre d'un projet thématique ou en direction d'une tranche d'âge.
- Conduite d'un projet d'animation.

Conseils de mise en œuvre :

- La mise en œuvre d'un fonctionnement démocratique dans le stage permet volontiers d'appréhender cet objectif. Les principes mis en œuvre à travers le conseil, l'organisation d'un projet, les démarches de bilan et d'évaluation sont les mêmes que sur un accueil de mineurs.
- Le fonctionnement de groupes de projets sur le stage permet au stagiaire de comprendre les enjeux de l'accompagnement. Il faut pour cela que le formateur accompagne l'organisation du projet correctement.

Objectif 7 : Prendre du recul sur soi et son action

Afin de progresser et mesurer sa progression, la personne a besoin de marquer des temps de pause pour prendre du recul, analyser son positionnement et définir ses objectifs de progression. C'est en particulier, le rôle des évaluations durant le stage qui sont des repères extrêmement importants pour permettre à la personne de se prendre en charge. Ce sont aussi des moments qui doivent mettre la personne en confiance et donc favoriser son implication dans le stage.

◆ Référentiel des compétences attendues du responsable d'animation :

NB : Ce référentiel de compétences se conçoit comme des objectifs à atteindre à la fin de la formation, à l'issue des 3 stages.

- Assumer les responsabilités et les exigences liées à l'exercice de sa fonction
- Se remettre en question et avoir la volonté de progresser
- Identifier ses atouts et ses manques dans l'exercice de sa fonction et définir ses besoins de formation
- Expliciter ses motivations à faire de l'animation volontaire
- Expliciter ses motivations et son engagement à être responsable dans son association
- Définir des engagements personnels au sein d'un projet collectif et les respecter

◆ Contenus de la formation :

Stage de base

- Les objectifs du stage
- Les critères d'évaluation
- La démarche d'évaluation durant le stage (auto évaluation, co évaluation)
- Les critères et démarches de validation
- L'engagement éducatif

Stage pratique

- Définir son projet de formation
- Évaluation en début, milieu et fin de stage pratique avec le responsable de camp
- Évaluation informelle sur le sentiment général
- Bilans sur le fonctionnement d'équipe durant le camp
- Être présent sur le terrain

Stage approfondissement

- Définir son projet de formation avant le stage
- Étapes d'évaluation durant le stage
- Définir ses besoins et projets de formation à l'issue du cursus BAFA.
- Animation de séquences durant le stage

Conseils de mise en œuvre :

- Devenir acteur de sa formation, c'est le premier message à passer aux stagiaires.
- La démarche d'évaluation (voir chapitre 6) doit être bien expliquée en particulier, les 4 phases de l'évaluation.
- La question de l'engagement est délicate. Il est possible de suivre le cheminement suivant dans la réflexion conduite avec les stagiaires :
 - ✓ Engagement personnel : mes valeurs, ce en quoi je crois, ce que je défends.
 - ✓ Engagement social : mes aspirations à animer, m'occuper d'enfants.
 - ✓ Engagement associatif : mon choix à défendre ce projet, à m'engager, à militer.

CHAPITRE 4 : PRINCIPES GENERAUX DE FORMATION ET DÉMARCHE DE STAGE

LE BAFA UNE FORMATION EN ALTERNANCE

Introduction

La formation se déroule en trois stages :

- Un stage initial de 8 jours.
- Un stage pratique de 14 jours minimum.
- Un stage de perfectionnement et d'approfondissement de 6 jours.

A l'issue de ces trois stages, le responsable doit être en mesure de :

- Participer à la mise en œuvre du projet éducatif et de la vie collective.
- Encadrer et d'animer les activités.
- Assurer la sécurité et de veiller au bien-être des enfants et des jeunes.
- Encadrer et animer la vie quotidienne.
- Agir au sein d'une équipe d'animation.
- Communiquer avec les parents et l'environnement.
- Prendre du recul sur soi et son action.

La formation 1^{er} Degré/BAFA n'est efficace que si ces 3 étapes sont articulées entre elles et permettent un aller-retour permanent entre pratique et réflexion tout au long du parcours. Ceci nécessite donc un suivi et une liaison entre les différentes étapes du parcours de formation.

Le stage de base

C'est un lieu de découverte qui permet au stagiaire d'acquérir les premiers savoirs et compétences nécessaires à l'exercice de la fonction d'animateur et aussi de trouver du sens à son action.

Il va prendre conscience de ce qu'il fait, de ses responsabilités et apprendre à s'évaluer.

Tout ce qu'il vit en stage est prétexte à questionnement, à anticipation, mise en perspective et recherche de sens. Cela concerne les temps d'animation, la vie quotidienne et collective et les temps individuels.

Durant ce stage, s'ébauche toute la perception de la fonction d'animateur.

Le stage pratique

C'est le véritable terrain d'éducation par l'action du stagiaire : terrain d'expérimentation, de mise en œuvre et de confrontation à la réalité de l'animation. Cette étape est souvent négligée dans le parcours de formation de la personne. D'une part, lors du stage pratique c'est l'enfant qui se trouve au centre du dispositif et non plus le stagiaire. D'autre part, le responsable de camp n'est pas toujours en capacité d'assurer son rôle de formateur. De plus, il y a souvent absence de liaison entre le stage de base et le stage pratique.

Pour que cette étape ne soit pas déconnectée du dispositif, il est nécessaire :

- Que ce stage soit réellement le lieu de mise en application des objets appréhendés lors du stage de base.
- Que les équipes du stage de base communiquent aux responsables de groupes et aux responsables de camps, les objets sur lesquels le stagiaire a travaillé. Il doit avoir l'opportunité d'organiser et de mener les activités abordées (chant choral, activités manuelles ou d'expression, grand jeu, veillées, Conseil, etc....).

L'usage du Livret de Formation est pour cela indispensable.

Le stage de qualification et d'approfondissement

C'est le lieu de bilan et d'analyse de son expérience pratique qui doit permettre de conduire une réelle évaluation des compétences du stagiaire. Notre postulat de départ considère que pour réellement progresser le stagiaire doit être en mesure d'évaluer le plus objectivement possible ses compétences acquises et ses besoins de formation. Cela passe par la clarification des difficultés rencontrées, la recherche de solutions et l'acquisition de nouvelles compétences. Il doit favoriser l'émergence de conceptions liées à la fonction de responsable d'animation.

Cette étape s'articule autour de 2 axes :

✓ ***L'approfondissement de connaissances en référence aux stages précédents***

Le stagiaire doit pouvoir prendre conscience et confirmer ses compétences réelles, formuler ses difficultés pour tenter de les résoudre. Au terme du stage d'approfondissement, la formation de l'animateur ne sera pas terminée. Le stage doit donc lui permettre de clairement identifier les axes sur lesquels il aura à travailler, à progresser et lui donner les outils nécessaires à une évaluation personnelle de qualité.

✓ ***L'approfondissement ou la qualification par rapport au thème de la session***

Il peut s'agir de l'acquisition d'une technique spécifique, de la découverte d'un type d'activités ou d'un public particulier. Cela permet parfois à certains stagiaires de redonner du sens à leur action et leur engagement dans le projet de l'association.

LES DÉMARCHES DE STAGE

La formation par l'action

- Il s'agit de proposer des démarches qui permettent une réelle appropriation des savoirs et des compétences. Pour cela, il semble nécessaire de vivre une pédagogie par l'action qui sera support d'interrogations, d'analyses et de propositions. Cette démarche se déclinera un peu différemment en fonction des divers stages.
- Durant le stage de base, le vécu du groupe sera central et servira d'objet de réflexion et de formation. Il faut privilégier cette démarche pour éviter le clivage entre ceux qui ont une expérience d'animation, souvent des responsables EEDF et ceux qui n'en ont pas. En s'appuyant principalement sur le vécu commun, on place les personnes en situation d'égalité et on renforce la cohésion du groupe.
- Dans le cas du stage approfondissement/qualification les expériences pratiques des stagiaires serviront de base à l'analyse et la réflexion, complétées par l'expérience collective du stage.

Attention ! Quel que soit le moment du stage, on ne peut jouer à être des enfants ; les mises en situation ou le vécu doivent se faire en tant qu'adultes.

La transversalité

Les savoirs ne se découpent pas en « tranches ». On ne peut isoler connaissance des publics, sécurité, place et rôle du responsable dans la vie quotidienne et l'activité. Ce qui se vit tout au long du stage constitue le point de départ des acquisitions et des compétences.

Proposition de démarche :

- Une mise en situation. Les stagiaires vivent une activité qui peut être proposée par l'équipe de formateurs ou une équipe de stagiaires.
- Une analyse de ce vécu.
- Une liaison entre ce vécu et ce qu'ils feront vivre aux enfants en fonction des choix pédagogiques de l'association.
- En dégager le rôle, la fonction d'animateur. Il est possible alors de lister quelques repères et conseils.
- Aborder alors les problèmes de sécurité et de législation liés à l'activité proposée, au cadre de vie.

Cette démarche intègre les temps de vie quotidienne. On vit un accueil, un repas, un Conseil... Au cours des stages, il semble important de faire vivre ces temps. C'est le point d'appui à toute réflexion.

La prise en charge de leur formation par les stagiaires

Les démarches de stage mises en place devront favoriser l'implication des stagiaires et l'appropriation de leur stage par ces derniers, tant d'un point de vue individuel que collectif.

Sur le plan individuel

Sur le plan individuel plusieurs moyens pourront être mis en place pour favoriser cette implication :

- ⇒ Un questionnaire simple adressé avant le stage permet à la personne de s'interroger sur son choix de participer au stage, sur ce qu'il en attend, sur les compétences qu'il pourrait faire partager aux autres sur le stage...
- ⇒ La mise en place d'une démarche d'évaluation clairement définie, dont l'auto évaluation et la définition de ses propres objectifs sont la clé de voûte.
- ⇒ La mise en place de groupes de suivi, qui se réunissent d'une façon régulière avec un formateur référent pour faire le point d'une façon personnelle sur soi dans le stage, permet de favoriser cette implication, en particulier, pour les personnes plus en retrait dans le stage.

Sur le plan collectif

Sur le plan collectif, la prise en charge par les stagiaires de leur projet de stage est un élément important de la dynamique de formation.

Plusieurs moyens peuvent être privilégiés :

- Un stage en internat
C'est une condition essentielle à la dynamique du stage et pour l'expérience de vie en collectivité : dormir ensemble c'est l'occasion d'être confronté et donc de pouvoir s'interroger sur les questions de mixité, de gestion du bruit dans les chambres. C'est un choix incontournable par rapport à ce que nous défendons pédagogiquement.

- La participation à la gestion de la vie collective :
 en référence aux objectifs du 1^{er} Degré/BAFA, la participation voire la prise en charge totale de la vie collective est nécessaire.
 L'organisation et la gestion de la vie quotidienne doivent être abordées d'une manière concrète et pratique.
 Plutôt que par de grands discours, c'est en étant confronté à la gestion quotidienne du stage que l'on apprend. Mais le vivre ne suffit pas, il faut en tirer partie en analysant ce que l'on a mis en place et en s'interrogeant sur sa mise en œuvre avec des enfants ou des jeunes.
 Il convient ainsi de s'interroger sur le rangement et l'entretien des chambres dans le cadre du stage.
 La vie collective pose la question de la mixité des couchages ; quelles règles donne-t-on au départ ? Pourquoi ? Quelle analyse en fait-on ?
- La mise en place d'une organisation collective décidée et gérée par les stagiaires :
 Il est nécessaire que les stagiaires soient confrontés à l'organisation et la gestion de cette vie collective.
 Même si au démarrage l'équipe de formateurs doit être force de propositions sur cette organisation, il est nécessaire que progressivement les stagiaires en deviennent les acteurs et décideurs en évaluant et régulant l'organisation et le fonctionnement de la vie quotidienne.
- Des règles de vie minimales posées en début de stage par les formateurs permettent à la vie collective de se mettre en place. Elles seront ensuite complétées, modifiées en fonction du déroulement du stage.
- Des conseils de stages réguliers permettent de faire le point sur l'organisation collective et de prendre les décisions nécessaires pour un meilleur fonctionnement du groupe.

Réunion formalisée par des règles de déroulement posées, le Conseil a pour objet :

- ⇒ de transmettre des informations collectives.
- ⇒ D'organiser une vie quotidienne de qualité.
- ⇒ De traiter les problèmes que rencontre le groupe. Le point de départ est souvent un problème individuel dont le groupe est responsable.
- ⇒ De proposer des solutions.
- ⇒ De décider.
- ⇒ De remettre en cause une décision prise auparavant.
- ⇒ D'examiner le projet d'un individu ou d'un petit groupe qui pourrait concerner l'ensemble.

L'analyse de ce qui s'y passe permettra de mieux le faire vivre dans nos différentes structures d'activités, moyennant les adaptations nécessaires à sa mise en œuvre avec des enfants.

Introduction

Il n'y a pas de modèle type de grille de stage ; la seule bonne grille de stage est celle que l'équipe se construit et s'approprie en fonction :

- ✓ des principes énoncés dans ce document,
- ✓ des expériences des formateurs,
- ✓ des compétences des membres de l'équipe.

Toutefois, quelques principes et repères peuvent permettre de construire un programme de stage cohérent avec les principes que nous défendons.

LA GRILLE DE STAGE

On peut identifier 3 étapes dans le stage :

La phase de lancement

Nécessaire à la structuration du groupe et l'organisation de la vie collective, elle va permettre à chaque individu de rentrer dans le stage.

Cette étape comprend :

- ✓ L'accueil.
- ✓ La composition des équipes (équipes de vie, groupes de suivi, groupes de projets...).
- ✓ L'organisation de la vie collective.
- ✓ La mise en place du fonctionnement collectif (conseil, règles de vie...).
- ✓ L'appropriation et l'aménagement des lieux.
- ✓ La première évaluation et la définition des besoins individuels de formation.

Cette phase nécessite au minimum 48 H. A l'issue de cette étape, on peut considérer que tous les stagiaires doivent être en capacité de prendre en charge leur projet de formation.

La première évaluation marque la fin de cette étape.

La phase de déroulement

- Le stage est lancé ; les stagiaires sont acteurs et impliqués au maximum dans l'animation des différentes séquences.
- Une évaluation en milieu de stage permet à chacun de prendre le recul nécessaire par rapport à sa formation et de se repositionner si besoin pour la 2^{ème} moitié du stage.
- Un bilan de milieu de stage permet aussi de réguler et recadrer éventuellement certains aspects de la vie collective ou relations entre les personnes.

Amorcer la fin de stage et se projeter vers son expérience pratique

Cette étape doit permettre à chaque stagiaire de prendre conscience de la globalité de la fonction et de sa responsabilité, de faire le point sur ses connaissances et compétences et de fixer le cadre et les conditions de déroulement de son stage pratique.

Cette étape doit comprendre :

1. Quelques séquences courtes pour faire la synthèse des différentes facettes de la fonction d'animateur et aborder le rôle et la responsabilité de l'animateur.
2. Une évaluation de fin de parcours permet de dégager des conseils et recommandations pour le stage pratique.
3. Des conseils sur la démarche à suivre pour trouver un stage pratique (en particulier chez les EEDF).
4. Un rappel de la gestion administrative des dossiers BAFA et 1^{er} degré EEDF.
5. Le rangement du lieu du stage.
6. Un bilan de fin de stage vient clore l'espace temps du stage.

Attention à ne pas vouloir "caser" dans les 2 derniers jours tout ce que l'on n'a pas réussi à aborder précédemment.

LE DÉROULEMENT DE LA JOURNÉE

- Penser à la fatigue accumulée sur 8 jours. Eviter de terminer au-delà de 22 H ; pensez que les stagiaires se retrouveront après les séquences pour discuter, décompresser...
- Si on pense que la gestion de la vie collective et de la vie quotidienne personnelle (rangement des affaires) fait partie de la formation, identifions des temps dans le déroulement de la journée.
- Eviter le morcellement du temps en trop de petites séquences dans une journée qui rend le rythme du stage stressant et l'ordre du jour difficile à tenir.
- Vérifiez l'équilibre des temps de la journée entre grand groupe, petits groupes, temps individuel.
- Attention à l'équilibre entre séquences actives en plus passives, pratiques et cérébrales dans une même journée.
- Prévoir les pauses dans le déroulement de la journée.

EXPÉRIENCE VÉCUE

Partant des principes énoncés précédemment et, particulièrement, ceux de la pédagogie par l'action et de la transversalité, nous avons expérimenté avec certaines régions une démarche de stage répondant à ces deux principes.

Loin d'être un modèle, cette proposition offre une nouvelle piste de démarche de formation qui semble donner satisfaction aux personnes qui l'ont expérimentée.

Le choix d'une tranche d'âge

Cette démarche nécessite que les stagiaires se déterminent dès le début du stage sur une tranche d'âge sur laquelle ils travailleront durant tout le stage. C'est peut-être préférable au fait de vouloir survoler les choses.

Le principe de transversalité

Considérant que le rôle du responsable ou les propositions pédagogiques des EEDF n'ont de sens que rattachés à la connaissance et aux caractéristiques d'un public donné, nous avons voulu lier ces thèmes entre eux dans une même séquence.

Ainsi, chaque jour, est organisée une séquence de 2 à 3 H qui en liaison avec un thème donné aborde les questions liées :

- ✓ aux caractéristiques et besoins des enfants et des jeunes.
- ✓ Aux propositions pédagogiques du scoutisme et des EEDF liées au thème traité.
- ✓ Aux rôles et attitudes du responsable.
- ✓ A la sécurité et à la réglementation liées au thème traité.

Il n'y a donc plus de séquence spécifique sur la connaissance des publics ou les propositions pédagogiques EEDF mais ces apports sont répartis chaque jour dans la séquence pédagogique.

Les thèmes transversaux :

A chacun de les définir en fonction de son projet de stage. Dans les expériences régionales, les thèmes suivants ont servi de support à ces séquences :

- ✓ l'accueil et la structuration du groupe,
- ✓ la vie en petits groupes (règles, fonctionnement démocratique, fonctionnement),
- ✓ le jeu/les activités,
- ✓ le projet,
- ✓ la vie quotidienne en collectivité.

Du vécu de stage au rôle du responsable

Le deuxième principe est de partir de l'expérience vécue en stage pour s'en dégager et s'intéresser à la fonction de responsable.

Exemple : sur le thème de l'accueil et la structuration du groupe, on partira de l'analyse de ce que l'on a vécu en stage et comment on l'a ressenti pour ensuite s'intéresser à la question de l'accueil des enfants et du rôle du responsable. Le thème traité sera donc en lien avec le vécu de la journée.

Quelques séquences de synthèse

Une telle démarche nécessite toutefois quelques séquences de synthèse qui redonnent une vision globale ; par exemple, sur la responsabilité de l'animateur ou sur le projet du scoutisme.

Ces séquences seront plutôt placées en fin de stage pour s'appuyer sur ce qui aura été abordé dans les séquences quotidiennes.

CHAPITRE 6 : ÉVALUATION ET VALIDATION

Le travail engagé par le Ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Vie Associative porte principalement sur la redéfinition des objectifs et critères de validation des sessions de formation. Il est donc nécessaire, pour nous, tout en conservant nos principes et démarche concernant l'évaluation, de mettre nos critères et outils d'évaluation en cohérence avec ceux définis par le Ministère. Vous trouverez donc dans ce chapitre ces modifications qui deviennent la référence pour tous nos stages 1^{er} Degré/BAFA.

Parfois confondues car liées, les notions d'évaluation et de validation sont bien différentes l'une de l'autre. Il faut au maximum les clarifier pour les stagiaires et les dissocier dans leur mise en œuvre pour éviter que la validation ne parasite l'évaluation.

	Evaluer	Valider
Définition	Évaluer consiste à donner un sens, une signification à des résultats obtenus, en référence à des critères prédéfinis dans le but de prendre une décision.	Valider consiste à reconnaître, à attester, certifier un fait, un droit, des compétences. La validation se fait par rapport à un niveau minimum de compétences et s'appuie donc sur un certain nombre de critères d'évaluation.
Pourquoi ?	L'évaluation permet de mesurer la progression, les résultats enregistrés qui permettront de prendre les décisions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> ✓ réajustement ou redéfinition d'objectifs individuels de formation. ✓ Conseils pour la suite de la formation. ✓ Validation de la session. Evaluer, loin de juger la personne ou de sanctionner, c'est aider pour le mieux-être, le mieux-faire pour la prochaine fois. C'est aussi motiver, valoriser, aider à se former.	On valide une session ou un stage pour certifier un minimum de compétences qui autorise la personne à poursuivre sa formation ou exercer une fonction. En <u>stage initial</u>, la validation consiste à reconnaître au stagiaire le droit d'effectuer un stage pratique en situation d'animateur stagiaire, donc de poursuivre sa formation.
Quoi ?	On évalue la progression en référence aux objectifs de la personne et aux critères d'évaluation prédéfinis. Trois conditions sont nécessaires à la mise en place d'une démarche d'évaluation : <ul style="list-style-type: none"> ✓ exprimer clairement les critères d'évaluation et demander à chacun de fixer ses propres objectifs de progression. ✓ Mettre en place des séquences d'apprentissage. ✓ Mettre en place un dispositif <u>d'évaluation</u> permettant de mesurer les acquis et la progression entre le point de départ et le point d'arrivée. 	On valide un certain nombre de compétences que l'on reconnaît au stagiaire à la fin de son cursus et le droit d'exercer une responsabilité.
Quand ?	Tout au long du parcours de formation.	La validation intervient à l'issue du cursus de formation. La certification à la fin de la session de formation n'est qu'un avis (il est vrai quasiment toujours suivi). Cette "certification" intermédiaire consiste à reconnaître le droit à la personne d'effectuer un stage pratique en situation de stagiaire.
Qui ?	L'évaluation est <u>formatrice</u> . Elle appartient au stagiaire et aux équipes de formateurs.	La validation finale est <u>normative</u> . La décision est prise par le jury BAFA à partir des avis fournis par les directeurs de chacune des étapes de la formation.

LES PRINCIPES DE L'ÉVALUATION CHEZ LES EEDF

L'auto évaluation est centrale dans la démarche de formation que nous préconisons

L'évaluation est partie intégrante du processus de formation, et au service de la progression du stagiaire.

L'évaluation est dans le processus de formation des responsables ce qu'est la démarche de progression pour les enfants et les jeunes dans le scoutisme. C'est pourquoi, l'auto évaluation est centrale dans la démarche de formation que nous préconisons. Elle permet à chacun de prendre du recul sur soi, son action, et par ce fait, d'être auteur et acteur de sa propre progression, de son propre développement. C'est le principe d'auto éducation appliqué aux adultes en formation.

En parallèle de la démarche d'auto évaluation, les formateurs évaluent en équipe chaque stagiaire pour dégager des remarques, des conseils de nature à aider la personne dans sa démarche de formation. Le principe d'aide est essentiel dans le rôle des formateurs.

La troisième étape du processus est la co évaluation, temps de rencontre et de confrontation entre l'auto évaluation du stagiaire et celui des formateurs, qui permet de mesurer et surtout d'expliquer les écarts entre les points de vue.

La co évaluation est au service de la formation et de la progression de la personne. Pour ce faire, il est nécessaire qu'elle soit le moins parasitée possible par les enjeux de la validation.

les 4 étapes de base d'une évaluation formative

1°) CONSTATATION

- Où en est-on ? - Où est-on arrivé ?

Les constatations et les faits observés par chacun sont regroupés sans être interprétés ni rejetés.

2°) EXPLICATION, ÉLUCIDATION

- Expliquer comment on en est arrivé au résultat actuel (final).

- Identifier sans juger les causes de ce résultat

3°) APPRÉCIATION, jugement

Porter un avis sur le résultat après comparaison avec les objectifs fixés au départ.

4°) RECTIFICATION, DÉCISION

les améliorations à apporter : modifier les objectifs à atteindre ou prendre de nouveaux moyens pour atteindre les résultats recherchés.

LA MISE EN ŒUVRE D'UNE DEMARCHE D'EVALUATION EN STAGE 1^{ER} DEGRE - BAFA

Préparation à l'évaluation

La préparation à l'évaluation nécessite que le stagiaire comprenne les enjeux et le processus d'évaluation ; la démarche globale devra donc être présentée en début de stage.

Attention, l'auto évaluation n'est pas une pratique habituelle ; il faut donc le temps nécessaire au stagiaire pour entrer dans cette nouvelle démarche.

La préparation à l'évaluation consiste également à amener progressivement le stagiaire à définir ses attentes de formation et à prendre en charge sa propre formation.

Un courrier adressé avant le stage présentant l'objet et la démarche du stage permet au stagiaire de se projeter dans son rôle de stagiaire en lui posant quelques questions "simples", du type : comment et pourquoi me suis-je inscrit à ce stage ? Qu'est-ce que j'attends du stage ? Quelles sont les compétences que je possède et qui pourraient me servir en tant qu'animateur (trice) ? Quelles sont mes expériences dans l'animation ou auprès d'enfants ?

Evaluation du point de départ et détermination d'objectifs d'acquisition

Dans un stage initial, il faut laisser le temps aux personnes de comprendre la démarche, de trouver leur place dans le stage et de se sentir en confiance. Cette évaluation du point de départ, qui se fait à partir du référentiel de compétences et permet à chacun de définir ses attentes et objectifs de progression, ne doit se faire qu'à partir du 2^{ème} ou 3^{ème} jour. Elle pourra se faire en petits groupes avec un formateur référent qui permet un meilleur accompagnement.

Suivi et accompagnement

Le suivi et l'accompagnement se font tout au long du stage, à la fois de manière informelle (échanges, discussions, sollicitations durant les séquences...) mais également dans des temps formels où les choses sont dites explicitement au stagiaire. **Ces temps formels peuvent prendre différentes formes :**

- ✓ Entretien individuel avec chaque stagiaire nécessaire pour bien acter certains points.
- ✓ Rencontres en petits groupes (groupes de suivi) permettant à chacun de se positionner et de s'exprimer sur différents points de la vie du stage et sur son implication.
- ✓ Ce fonctionnement en petits groupes présente l'intérêt d'équilibrer la "parole" du formateur par la parole des pairs mais nécessite un bon contrôle de l'objet et de la conduite de ces temps par le formateur.

Évaluation de milieu de stage

Si le suivi régulier et quotidien des stagiaires est nécessaire, il n'exclut pas le fait de formaliser un temps d'évaluation en milieu de stage, qui se fera en référence à la fiche d'évaluation de milieu de stage.

Celui-ci permettra :

- ✓ Au stagiaire de marquer une pause dans son parcours de formation et de se projeter pour la 2^{ème} partie du stage.
- ✓ Aux formateurs de s'obliger à faire un point sur chacun des stagiaires et donc de n'oublier personne dans le suivi.
- ✓ Aux formateurs de renvoyer un avis d'équipe à chacun permettant selon le cas de recadrer, d'encourager, de rassurer...

Ce choix évite de se retrouver en fin de session en ne s'étant pas donné les moyens d'intervenir face à certaines situations difficiles.

Evaluation de fin de stage

L'évaluation de fin de stage doit permettre de faire la synthèse des différentes étapes de l'évaluation du stage et de dégager avec le stagiaire les conseils pour son expérience pratique.

Si la démarche a été bien conduite tout au long du stage, l'étape d'évaluation finale doit se faire sans surprise pour le stagiaire et rapidement. 15' à 20' par stagiaire est le temps nécessaire et suffisant.

Le rôle du formateur consiste surtout à être le porte-parole de l'équipe concernant les conseils formulés au stagiaire pour son expérience.

Pour cette étape, nous utilisons la fiche du Livret Pédagogique proposé par le Ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Vie Associative et celle proposée dans le Livret de Suivi et d'accompagnement proposé par les EEDF.

LES CRITÈRES D'ÉVALUATION

Les critères d'évaluation sont généraux, identiques à toutes les étapes de la formation et à tous les stages.

Dans la mise en cohérence avec les documents de la Jeunesse et Sports, les critères d'évaluation correspondent aux 7 objectifs de la formation 1^{er} Degré/BAFA ; il conviendra pour chaque objectif de définir ce que la personne a acquis et ce qu'il lui reste à acquérir.

(1) Voir document en annexe.

LA VALIDATION

La validation atteste un niveau minimum de compétences. Elle s'appuie sur des critères précis et a lieu à l'issue de chaque stage de formation.

L'arrêté du 22 juin 2007 fixant les modalités d'organisation des BAFa et BAFD précise le cadre de ces validations :

- **Article 12**

Le directeur de chacune des sessions théoriques ... émet une appréciation, après consultation de l'équipe pédagogique, sur les acquis du candidat durant la session de formation, au regard des objectifs de chacune des sessions, définis dans ce même article et au regard de son assiduité, de son aptitude à s'intégrer dans la vie collective et à travailler en équipe.

Le Directeur Départemental de la J&S du département où est organisée la session...peut valider la session...

La validation de la session de formation générale confère au candidat la qualité d'animateur stagiaire. Seuls les candidats ayant obtenu cette qualité peuvent effectuer le stage pratique.

- **Article 13**

A l'issue du stage pratique, le directeur de l'accueil formule une appréciation motivée sur les aptitudes de l'animateur stagiaire à assurer les fonctions prévues ...

- **Article 15**

...le jury délibère en fin de formation, au vu de l'ensemble du dossier de chaque candidat ...

Au vue de la proposition du jury, le Directeur Départemental de la J&S peut déclarer le candidat reçu, ajourné ou refusé.

LES CRITÈRES DE VALIDATION

Texte réglementaire :

Le directeur de la session émet une appréciation, après consultation de l'équipe pédagogique, sur les acquis du candidat durant la session de formation au regard des objectifs de chacune des sessions définis dans ce même article et au regard de son assiduité et de son aptitude à s'intégrer dans la vie collective et à travailler en équipe.

Critères EEDF :

En ce qui concerne nos stages de formation, les critères de validation de session sont désormais les suivants :

- ✓ participer à tous les temps de la formation,
- ✓ s'inscrire dans le cadre de la vie collective,
- ✓ participer au travail en équipe,
- ✓ organiser et conduire des séquences d'animation,
- ✓ avoir conscience de son rôle et de ses responsabilités et avoir des attitudes et positions compatibles avec l'encadrement de mineurs.

Ces critères permettent de clarifier et servent de référence à la prise de décision de l'équipe. Toutefois, la décision et l'appréciation restent subjectives car elles reposent essentiellement sur des facteurs humains.

Il convient donc de rester prudent dans ses jugements ; nous ne détenons pas la vérité absolue en tant que formateurs. Nous connaissons tous des stagiaires "limites" en stage initial qui se révèlent très performants en stage pratique et inversement.

A contrario, une équipe doit aussi savoir prendre ses responsabilités. La validation de la session est de la responsabilité du directeur de session sur consultation de son équipe.

LE RÔLE ET LES ATTITUDES DU FORMATEUR

Un travail d'équipe

L'évaluation d'un stagiaire n'est pas de la responsabilité d'un formateur mais d'une équipe. Le formateur sera donc toujours porte-parole de l'avis de l'équipe.

Par contre, il est nécessaire d'organiser une répartition dans le suivi des stagiaires entre formateurs, en particulier, pour des groupes importants cela évite que les stagiaires discrets passent totalement inaperçus.

Il est important que l'évaluation s'appuie au maximum sur des éléments concrets, observés durant le stage.

Une attitude personnelle

Le rôle du formateur dans l'entretien d'évaluation est d'aider le stagiaire à se positionner, à s'auto évaluer. Plutôt que de porter des jugements, le rôle du formateur est de poser des questions qui amènent le stagiaire à y répondre et donc prendre position.

C'est un rôle de miroir qui, par ses questions, les retours d'observation de l'équipe, aide la personne à se situer. Ceci n'exclut pas le fait de conforter les positions ou avis du stagiaire quand elles sont partagées par l'équipe où à l'inverse d'interpeller et de faire part au stagiaire d'un avis divergent de l'équipe.

On évalue en référence à l'exercice d'une fonction

L'évaluation doit toujours se faire en référence à l'exercice de la fonction ce qui évite de porter un jugement qui touche trop fortement à la personne elle-même. Nous ne jugeons pas la personne mais ses capacités à exercer une fonction définie.

L'évaluation nécessite une relation de confiance entre formateur et stagiaire ce qui implique à la fois proximité, mais aussi, distance suffisante ; il est donc préférable de ne pas conduire d'entretien avec des personnes que l'on connaît personnellement. Par ailleurs, il est nécessaire de se tenir aux critères d'évaluation qui servent de cadre au déroulement de l'entretien.

Pour créer une relation de confiance, il faut que le formateur soit lui-même en confiance. On ne peut donc imposer à un formateur inexpérimenté de conduire seul un entretien.

On peut en tant que formateur ne pas vouloir conduire un entretien pour lequel on ne se sent pas en capacité de le faire.

Un formateur a le droit de ne pas pouvoir ou de ne pas vouloir répondre à toute situation.

***La non-validation
doit rester
exceptionnelle***

Quand la décision est claire et sans aucun doute, il convient en début d'entretien final d'évacuer la question de la validation pour libérer l'évaluation de la pression de la validation.

Dans d'autres cas, la validation pourra être renvoyée à l'équipe à l'issue de l'entretien d'évaluation.

En cas de non-validation, il convient de dédramatiser la situation, en relativisant le jugement porté, en le recentrant sur la fonction d'animation, en le contextualisant (dans le cadre de ce stage, actuellement...).

Rappeler au stagiaire qu'il s'agit d'un avis d'équipe avec lequel il peut ne pas être d'accord ; qu'il peut faire appel de cette décision auprès de la Jeunesse et Sports.

Avant toute décision définitive, il peut être utile de rédiger le rapport pour vérifier que l'équipe a les arguments suffisants pour justifier une non-validation.

La non-validation doit rester exceptionnelle.

LES OUTILS DE L'EVALUATION

***Le questionnaire
avant stage***

Pour préparer le stagiaire à la démarche d'évaluation.

Quelles sont ses motivations ? Quelles sont ses expériences antérieures ? Quelles sont ses compétences ? ...

Il permet aussi aux formateurs de mieux connaître les personnes et leur expérience et donc les solliciter en fonction de leurs compétences et centres d'intérêt.

***Le Livret de Suivi
et
d'accompagnement***

A l'usage exclusif du stagiaire, le livret propose :

- ✓ une grille d'auto évaluation qui permet de mieux comprendre les compétences générales à construire.
- ✓ Des pages propres au projet personnel de formation pour faire le point à chaque étape sur les moyens à mettre en œuvre dans le cadre de sa progression personnelle.
- ✓ Un outil d'évaluation pour dresser les compétences acquises au terme de chaque étape. (fiche d'évaluation de fin de stage)
- ✓ Des fiches de liaisons

Le Livret présente le cursus BAFA et la formation 1^{er} degré.

***La fiche d'évaluation
de milieu de stage***

Permet au stagiaire de se positionner en milieu de parcours.

Elle sert de cadre de référence pour l'entretien d'évaluation ou l'échange en petits groupes.

EEDF
Equipe Formation Nationale
Le projet de formation des animateurs
BAFA / ASF
Remise à jour novembre 2010

