



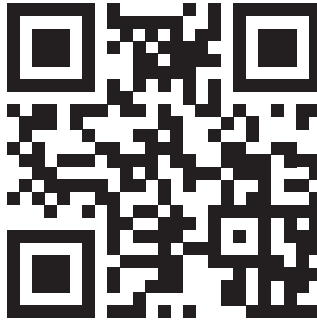
GUIDE POUR L'ACCOMPAGNEMENT DES STAGIAIRES BAFA

EVALUATION DES STAGES PRATIQUES

ATTENDUS POUR CHAQUE ÉTAPE DE FORMATION

RECOMMANDATIONS

- Version 2 - juin 2026 -



Règlementation et recommandations en Région Centre-Val de Loire
acm-cvl.fr

Choix rédactionnel sur l'écriture inclusive

Considérant que le point médian peut être un frein à la fluidité de la lecture et rend plus difficile la compréhension du propos, mais étant convaincus que la mise en lumière des rapports de domination passe aussi par la façon d'utiliser la langue française, nous avons fait le choix, dans ce guide / livret, de féminiser les pluriels « neutres » pour un chapitre sur deux. Ce choix s'inspire de la solution appliquée par Alain Damasio dans son livre «La Vallée du Silicium», dans l'objectif de permettre d'éprouver le renversement d'un masculin pluriel incluant le féminin, et de ressentir ce que cela fait d'être implicite et non exprimé dans un texte.

Le jury délivrant le brevet d'aptitude à la fonction d'animateur et d'animatrice (BAFA) se réunit plusieurs fois par an en Indre-et-Loire (37). Le brevet est délivré après une lecture attentive des appréciations portées tant par les organismes de formation que par le directeur ou la directrice de l'accueil collectif de mineurs (ACM) dans lequel le stagiaire a réalisé son stage pratique. Des fonctionnements similaires existent dans les autres services départementaux de la Région.

Au fil des séances, la lecture des dossiers des candidates¹ a permis de repérer des écueils récurrents démontrant un décalage parfois important entre ce qui est attendu de l'étape de formation et ce qui est évalué. Ces constats ont conduit les membres du jury à mettre en place un groupe de travail associant des représentantes des organismes de formation (OF), des directrices d'accueils collectifs de mineurs (ACM), le service départemental à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (SDJES) du 37 ainsi que celui de la Région, afin de formuler des conseils et des recommandations pour la rédaction des appréciations.

Ce groupe de travail a dans un premier temps cherché à déterminer un socle commun des attendus incontournables de la formation BAFA, pour chaque étape de la formation, et pour chaque fonction ou aptitude, afin d'aider d'une part les stagiaires à séquencer leurs apprentissages et à se positionner par rapport aux compétences attendues pour chaque étape de formation, et de permettre d'autre part aux organismes de formation et structures organisatrices ACM de renforcer leur accompagnement en prenant en compte ce qui est travaillé par les autres actrices de formation lors des étapes précédentes ou suivantes. Dès le départ, un enjeu de mise en œuvre d'une cohérence et d'une complémentarité des différentes actrices de la formation BAFA a paru être une ligne essentielle à suivre.

La réflexion a ensuite consisté à lister les conditions à réunir, côté organismes de formation et structures organisatrices ACM cette fois, pour que les stagiaires puissent plus facilement atteindre les objectifs fixés et les compétences attendues, pour chaque étape de la formation.

Enfin, les membres du groupe de travail ont partagé ressources, conseils et recommandations en matière d'accompagnement, d'évaluation et de rédaction des appréciations.

Si ce travail a porté ses fruits et si le jury a noté une nette amélioration des appréciations au fil des années, ce guide d'accompagnement dans une version actualisée en septembre 2025 garde toute son actualité. En effet, les équipes chargées de former ou d'évaluer les jeunes animatrices étant soumises dans le secteur de l'animation à un fort turn over, il est indispensable de continuer à promouvoir un accompagnement de qualité des stagiaires BAFA.

Par ailleurs, une évolution réglementaire (cf arrêté du 30 novembre 2023, voir annexe 4) apporte des compléments aux objectifs du BAFA, qui intègre dorénavant la prévention des violences sexistes et sexuelles et du harcèlement, mais également la prévention de toute forme de discrimination notamment sur le fondement de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre. Ces compléments impliquent donc de nouveaux attendus vis-à-vis des stagiaires tout au long de leur parcours de formation, et c'est pourquoi vous trouverez dans cette version actualisée des fiches thématiques spécifiques consacrées à ces questions.

Enfin, les retours sur l'utilisation du guide par les animatrices ont amené le groupe de travail à imaginer un livret à destination des stagiaires mieux adapté à leurs attentes, d'où une version 2 du guide scindée en 2 livrets, le premier à destination des organismes de formation et des structures organisatrices d'ACM, le deuxième à destination des stagiaires.

Vous trouverez donc dans ce guide le résultat de ce travail, également consultable à l'adresse : <https://acm-cvl.fr/accompagnement-stagiaires-BAFA>. Nous espérons que ce travail participera de la création d'un socle commun entre toutes les actrices de la formation BAFA afin de faciliter l'accompagnement des stagiaires, et permettra à ces derniers de vivre des parcours de formation dont la richesse et la cohérence constitueront une base solide pour une expérience professionnelle réussie dans le secteur de l'animation.

¹ Dans ce livret, les pluriels neutres ont été féminisés un chapitre sur deux. Les raisons de ce choix sont expliquées au dos de la couverture.

Vous trouverez dans ce guide :

Un **volet destiné aux organismes de formation et aux organisateurs ACM** qui accueillent les stagiaires, déclinant, en miroir de ce qui est attendu du stagiaire (voir «livret du stagiaire»), les **conditions à réunir** côté organismes de formation et organisateurs ACM pour que le stagiaire puisse atteindre les objectifs fixés, et ce, pour chaque étape de la formation.

Un volet regroupant des **conseils et recommandations** sur la rédaction des appréciations, mais aussi l'accompagnement et l'évaluation du stagiaire.

L'arrêté **du 30 novembre 2023** (voir annexe 4) apporte des compléments aux objectifs du BAFA, qui intègre dorénavant la prévention des violences sexistes et sexuelles et du harcèlement, mais également la prévention de toute forme de discrimination notamment sur le fondement de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre. Ces compléments font écho à des enjeux sociétaux actuels forts, que le secteur de l'animation se doit d'aborder de façon exemplaire et en cohérence avec les valeurs de l'éducation populaire. Cela implique donc de nouveaux attendus pour les stagiaires BAFA, tout au long de leur parcours de formation. Des fiches thématiques spécifiques consacrées à ces questions vous sont donc proposées dans cette version actualisée du guide d'accompagnement des stagiaires BAFA.

- **Fiche laïcité**
- **Fiche harcèlement**
- **Fiche prévention des violences sexistes et sexuelles (VSS)**
- **Fiche discrimination (LGBTQIA+ et racisme)**

Enfin, des **annexes**, avec notamment un exemple de **livret d'accueil type du stagiaire** (volet commun et volet spécifique à chaque structure d'accueil) et une **fiche technique TAM** pour la déclaration des stagiaires et la saisie des certificats de stage pratique.

Ont contribué, à un moment ou à un autre, à la conception du guide ou à sa mise à jour :

Romane ANTOINE **CEMEA** - Romain AUBLET **Association Courteline** - Julien COURTES **FOL 37** - Carine DEL RIO **Club Loisirs et Culture** - Valérie DUCROQUET **SDJES 37** - Sophie ETRONNIER **UFCV** - Nicolas FOUANON **UFCV** - Iola GELIN **CEMEA** - Julien HENRY **CEMEA** - Zohra KHANE **FOL 37** - Olivier MARTINS **DRAJES Centre Val de Loire** - Rachel PACEY **SDJES 37** - Anouchka SCHERIER **UFCV** - Stéphane TESSIER **Giraudeau Maryse Bastié**

Contribution et relecture : DRAJES, SDJES et organismes de formation de la Région Centre Val-de-Loire

SOMMAIRE

VOLET DESTINÉ AUX ORGANISMES DE FORMATION ET DES ORGANISATEURS D'ACCUEILS COLLECTIFS DE MINEURS

LES CONDITIONS À RÉUNIR

| | |
|---|---------|
| Etape formation générale _____ | page 7 |
| Etape stage pratique _____ | page 8 |
| Etape approfondissement / qualification _____ | page 10 |

VOLET « CONSEILS ET RECOMMANDATIONS »

| | |
|--|---------|
| La rédaction des appréciations _____ | page 13 |
| Suivre, accompagner et évaluer le stagiaire : le rôle du directeur _____ | page 14 |

FICHES THÉMATIQUES

| | |
|---------------------------------------|---------|
| Laïcité _____ | page 19 |
| Prévention harcèlement _____ | page 21 |
| Violences sexistes et sexuelles _____ | page 24 |
| Discriminations _____ | page 23 |
| LGBTQIA+ _____ | page 27 |
| Racisme _____ | page 29 |

ANNEXES

| | |
|---|---------|
| Annexe 1 : Un exemple de livret d'accueil type du stagiaire _____ | page 33 |
| Annexe 2 : Fiche technique TAM pour la déclaration des stagiaires et la saisie des certificats de stage pratique _____ | page 34 |
| Annexe 3 : Stage BAFA et service civique _____ | page 35 |
| Annexe 4 : Rappels réglementaires _____ | page 36 |
| Contacts utiles _____ | page 37 |

***VOLET DESTINÉ
AUX ORGANISMES
DE FORMATION ET
AUX STRUCTURES
ORGANISATRICES
D'ACCUEIL COLLECTIF
DE MINEURS***

LES CONDITIONS À RÉUNIR

VOLET DESTINÉ AUX ORGANISMES DE FORMATION (OF) ET AUX STRUCTURES ORGANISATRICES D'ACM

LES CONDITIONS À RÉUNIR

Sur la base des attendus incontournables de la formation BAFA, le groupe de travail a identifié un certain nombre de conditions nécessaires à réunir par les OF et structures organisatrices d'ACM pour que :

- les objectifs de formation puissent être atteints par les stagiaires,
- les stagiaires puissent appréhender leur formation de manière continue et cohérente,
- les stagiaires puissent prendre conscience de leur évolution en termes d'acquisition de compétences et de prise en main du rôle de l'animatrice ou de l'animateur.

Ces conditions sont formulées en référence aux 5 fonctions et 4 aptitudes définies dans l'arrêté du 15 juillet 2015 : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000030902804/>

L'arrêté du 30 novembre 2023 vient apporter des compléments aux objectifs du BAFA : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000049205277>

Etape 1 Formation générale

Les conditions à réunir en lien avec les 5 fonctions

- Assurer la mise à disposition de ressources actualisées et diversifiées.
- Assurer la cohérence de posture des stagiaires sur tous les temps quel que soit le public.
- Proposer des temps de formation en lien avec les contenus concernant les différentes actrices éducatives¹, le contexte et l'environnement d'un ACM, les besoins des enfants.
- Proposer des espaces où les stagiaires peuvent expérimenter :
 - l'animation et la prise en charge de temps d'animation
 - les différentes modalités de communication et de travail en équipe (mises en situation, jeux de rôles...)
 - les différents niveaux de projet et trouver la place qu'elles doivent y jouer
 - les démarches participatives sur les différents temps du stage
- Faire en sorte que tous les aspects de la vie collective soient pensés et pris en charge par le groupe de stagiaires (dans toutes les formes de stage).
- Initier à la démarche d'évaluation (posture, action, projet...), et mettre à disposition ou co-élaborer des outils d'observation, d'analyse et d'évaluation, tout au long du stage, et en faisant le lien avec le stage pratique à venir.

¹ Dans ce livret, les pluriels neutres ont été féminisés un chapitre sur deux. Les raisons de ce choix sont expliqués au dos de la couverture.

Les conditions à réunir en lien avec les 4 aptitudes

- S'assurer que les équipes de formation sont bien garantes des valeurs républicaines et des principes de laïcité et sont outillées pour transmettre et accompagner les stagiaires sur les questions de discriminations, d'égalité femmes-hommes, et de laïcité.
- Proposer des espaces de débat où la confrontation d'idées est permise (entre stagiaires et entre stagiaires / formatrices). Former mais pas formater ! dans la bienveillance et le respect du cadre légal de la formation.
- Diversifier les situations et les modalités du travail en équipe (de la conception à la prise de décision, et quelle que soit la composition de l'équipe).

Etape 2 Stage pratique

Tout au long du stage

- Assurer la cohérence de posture des stagiaires sur tous les temps quel que soit le public.
- Accompagner la ou le stagiaire dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation d'un ou plusieurs projets d'animation.
- S'assurer que la ou le stagiaire, au même titre que tous les membres de l'équipe, fait bien le lien entre ses actions et le projet pédagogique (donner du sens à son action).
- Partager une ambition éducative et appréhender sa mise en place sur le terrain.
- Mettre à disposition toute ressource utile dans la conception d'animations faisant appel à des techniques variées.

En amont

- Organiser l'accueil de la ou du stagiaire dans la structure de façon à lui communiquer :
 - les points d'attention spécifiques à la structure en matière de sécurité;
 - les règles de fonctionnement propres à la structure;
 - le projet pédagogique s'il a été établi en équipe en amont de la période d'accueil;
- Constituer un «livret stagiaire» avec une présentation de la structure, l'environnement de proximité (partenaires existantes et potentielles), une fiche «ressources / liens utiles», les modalités d'évaluation du stage, l'accompagnement proposé... et le cas échéant un livret «tutorat» précisant ce qui est attendu de son accompagnement [voir partages de ressources / outils existants]. Préciser rôle du tuteur / tutrice / directrice / directeur / équipe dans sa globalité.
- Faciliter et formaliser le lien avec une animatrice ou un animateur référent, une tutrice ou un tuteur reconnu pour son expérience et la qualité de sa posture professionnelle.

- Mobiliser et valoriser les animatrices expérimentées dans une fonction tutorale.
- Communiquer les outils internes d'élaboration (conception et évaluation).
- Mener des temps de réunion préparatoire avec l'ensemble de l'équipe, incluant les stagiaires qui y ont leur place, concevoir des modalités de co-construction du projet.
- Prendre connaissance de l'appréciation rédigée par l'OF sur le stage de formation générale.

Pendant le stage

- Considérer la ou le stagiaire comme un encadrant ou une encadrante membre à part entière de l'équipe.
- Accompagner et assister la ou le stagiaire dans sa posture d'accueil, organiser des temps d'observation sur la base de critères objectifs.
- Associer la ou le stagiaire à tous les temps d'échange, de réflexion, de préparation avec l'ensemble de l'équipe d'encadrement et mettre en œuvre un cadre lui permettant de trouver sa place et de s'exprimer.
- Mener des temps d'échange réguliers avec la ou le stagiaire.
- Permettre aux stagiaires d'assurer les missions d'accueil des parents.
- Lui transmettre toutes les ressources utiles pour lui permettre d'exercer une veille active tant dans le domaine réglementaire que pédagogique.
- Créer les conditions d'un tutorat de qualité en favorisant le transfert de compétences (mise à disposition de temps et d'outils).
- Favoriser la distribution et répartition des tâches liées à la gestion de la vie quotidienne au sein des équipes, susciter la prise d'initiative des stagiaires, considérer tous les temps de la vie quotidienne comme des temps d'animation.
- Créer des espaces d'échanges permettant aux stagiaires d'exprimer leur ressenti ou leur analyse sur les aménagements existants (ex : réunion hebdomadaire de régulation et d'analyse de la pratique...).
- Permettre aux stagiaires de mettre en place des temps dédiés au recueil de la parole des enfants, et les accompagner dans la conduite de ces temps et leur évaluation.
- Inscrire dans le projet pédagogique la charte de la laïcité et la place des valeurs républicaines dans le quotidien de l'ACM.
- Créer les conditions pour que l'animatrice ou l'animateur prenne la mesure de ses responsabilités, avec le soutien d'une équipe et pour qu'elle ou il dispose d'espaces d'écoute et d'échanges pour aborder ses appréhensions / interrogations, notamment pour ce qui concerne des situations préoccupantes.

A la fin du stage

- Prendre le temps du bilan et de l'évaluation avec chaque stagiaire, au-delà de la rédaction de l'appréciation sur le certificat de stage pratique. Valoriser les réussites, analyser les difficultés rencontrées, formuler des conseils pour la suite.
- Évaluer chaque stagiaire selon les modalités clairement établies en début de stage et selon des critères objectifs (par exemple selon une grille d'évaluation transmise aux stagiaires avec le livret d'accueil).

Etape 3 Approfondissement / Qualification

Cette étape de formation doit permettre de consolider les contenus vus en FG et de formaliser les apports de l'expérience vécue en stage pratique. Les éléments listés pour la FG restent valables pour cette étape.

Les conditions à réunir en lien avec les 5 fonctions

- Proposer des temps de présentation et d'analyse du vécu du stage pratique permettant d'en évoquer les différents aspects.
- Assurer la mise à disposition de ressources actualisées et diversifiées et permettant d'approfondir les notions abordées en formation générale et/ou explorer des notions nouvelles.
- Proposer des temps de formation permettant d'affirmer la compréhension des enjeux liés aux différentes actrices éducatives, le contexte et l'environnement d'un ACM, les besoins des enfants.
- Proposer des espaces où les stagiaires peuvent expérimenter :
 - l'animation et la prise en charge de temps d'animation en lien avec la thématique de l'approfondissement proposé,
 - les différentes modalités et situations de communication et de travail en équipe (mises en situation, jeux de rôles...),
 - les différents niveaux de projet et affirmer la place qu'elles doivent y jouer,
 - la conception et la mise en œuvre de démarches participatives sur les différents temps du stage.
- Rendre les stagiaires motrices de démarches d'évaluation (posture, action, projet...), notamment en co-élaborant des outils d'observation, d'analyse et d'évaluation, tout au long du stage, et en faisant le lien avec le stage pratique passé.

Les conditions à réunir en lien avec les 4 aptitudes

- S'assurer que les équipes de formation sont bien garantes des valeurs républicaines et des principes de laïcité et sont outillées pour transmettre et accompagner les stagiaires sur les questions de discriminations, d'égalité femmes-hommes, et de laïcité (notamment par l'analyse de pratique).
- Proposer des espaces de débat où la confrontation d'idées est permise (entre stagiaires et entre stagiaires / formatrices). Former mais pas formater ! dans la bienveillance et le respect du cadre légal de la formation.
- Accompagner chaque stagiaire dans l'expression de ses valeurs éducatives.
- Diversifier les situations et les modalités du travail en équipe en favorisant les situations d'autonomie (de la conception à la prise de décision, et quelle que soit la composition de l'équipe).

Concernant les stagiaires mineurs : pendant le stage pratique, vous avez les mêmes prérogatives, obligations, responsabilités, qu'un animateur majeur ou une animatrice majeure, les attendus sont donc les mêmes. Concernant les questions liées au **droit du travail des mineurs** (en particulier sur la durée du travail) et à l'exercice des fonctions d'animation dans un cadre bénévole, consultez les informations publiées sur le site acm-cvl.fr

VOLET CONSEILS ET RECOMMANDATIONS

LA RÉDACTION DES APPRÉCIATIONS

VOLET CONSEILS ET RECOMMANDATIONS

LA RÉDACTION DES APPRÉCIATIONS

Les appréciations des trois étapes de formation sont destinées au jury, et non aux futurs employeurs du stagiaire. Les conseils qui peuvent être prodigués au stagiaire lors de son entretien oral ne sont pas forcément utiles pour le jury. Il vaut mieux exprimer les conseils pour la suite directement au stagiaire lors de l'entretien d'évaluation finale.

Sur le fond, il convient de prendre ses responsabilités :

L'appréciation doit être claire, sans ambiguïté, et surtout ne pas venir en contradiction avec la validation (ou non validation). Sinon, cela peut prêter à confusion et amener le jury à différer sa décision pour solliciter des précisions complémentaires. L'argumentaire doit donc venir en soutien de l'avis proposé.

L'appréciation doit être basée sur les critères d'évaluation du stage, qui renvoient aux 5 fonctions et 4 aptitudes de l'arrêté.. Une appréciation défavorable signifie que le stagiaire n'est pas prêt, il ne s'agit pas d'une sanction.

1 Quelques règles essentielles

- Les appréciations données à chaque stagiaire sont individualisées.
- Le contenu de l'appréciation se base uniquement sur les critères d'évaluation du stage.
- Les appréciations doivent être les plus détaillées possible afin de donner de la matière aux futurs tuteurs de stage pratique, ainsi qu'au jury final B.A.F.A.
- Il est important de graduer et de détailler certains éléments en fonction de ce que chaque stagiaire a pu montrer.
- Pour exemple, on ne va pas formuler l'appréciation de la même façon pour une personne ayant été active pendant les temps de formation uniquement, et une autre ayant été active dans tous les temps, y compris informels. Dans les deux cas, il faut le préciser.
- Il est possible de formuler des conseils, mais ils doivent montrer que le stagiaire est en voie de progression. Ils doivent surtout être bien identifiés dans un paragraphe nommé «conseils», pour éviter toute confusion lors du jury BAFA, et ne pas venir en contradiction avec l'évaluation du stage.
- Si un stagiaire réalise 2 périodes de stage auprès d'un même OF ou au sein d'une même structure ACM, les appréciations ne peuvent pas être identiques, car dans ce cas, le jury peut douter de la progression attendue du stagiaire tout au long de son parcours.
- Distinguer ce qui relève de l'évaluation en lien avec les fonctions et aptitudes et de ce qui relève des obligations formelles (ex : participer à tous les temps de formations).

2 A éviter absolument

- L'utilisation du copié-collé, même si des profils de stagiaires se ressemblent.
- La mention de traits de caractère (discrète, timide, souriante, ...) qui ne font pas partie des critères de validation d'un stage B.A.F.A. Attention notamment aux appréciations basées sur le genre.
- L'utilisation de phrases toutes faites et vides de sens, telles que : a atteint les critères de validation...
- Des commentaires négatifs allant à l'encontre des critères de validation.
- Des appréciations contenant des réserves qui auraient pu justifier un avis défavorable.
- Ne pas faire allusion à des situations que le jury ignore (sous-entendus pouvant semer le doute).
- Eviter les évaluations à profil (étiquette « animateur de maternelle » ou « ados » ou « sportif », pouvant laisser penser que l'animateur ne peut l'être qu'après de certains publics.
- Sur la forme, éviter de s'adresser directement au candidat, éviter l'utilisation du conditionnel ou du futur (le candidat doit être en capacité d'encadrer dès la fin de son parcours de formation).

3 Le suivi des stagiaires

- Un suivi régulier des stagiaires permet de rédiger des appréciations les plus individualisées possible.
- Il est important de rappeler que l'appréciation ne se décide pas l'avant dernier jour du stage ! Elle se construit au fur et à mesure du parcours des stagiaires et reflète leur évolution.

Conseil : Il est indispensable pour les formateurs de prendre régulièrement des notes individuelles sur les stagiaires lorsqu'ils démontrent des éléments en lien avec les critères de validation du stage B.A.F.A.

4 Comment observer concrètement les critères d'évaluation pendant le stage ?

Voici quelques éléments observables permettant de savoir si un stagiaire rentre dans les critères de validation du stage :

Assurer la sécurité physique, affective et morale des enfants et des jeunes

- Positionnement adapté et avis argumenté sur des thématiques comme le rôle de l'animateur, les besoins de l'enfant, le cadre du vivre ensemble...
- Posture d'animateur pendant les temps d'animation.
- Capacité à respecter la réglementation.



Elaborer, conduire et animer des projets d'animation

- Participation constructive dans les projets d'équipe.
- Réflexion et analyse sur les animations individuelles, les rendus des projets d'équipe.

De situer son action dans un cadre d'éducation à la citoyenneté en lien avec les valeurs de solidarité, d'égalité, de laïcité et de démocratie

- Positionnement du stagiaire lors des temps portant sur la laïcité, la lutte contre les discriminations, etc.
- Prise en compte de ces valeurs dans la mise en place de ses actions, dans sa relation aux autres.

Travailler dans une dynamique partenariale et collective (travail d'équipe)

- Place du stagiaire au sein d'un groupe de travail (actif, force de proposition, meneur...).
- Capacités développées dans le cadre du travail en équipe (autonomie, écoute, organisation, accompagnement...).
- Capacité à mobiliser les ressources disponibles autour de soi.

Situer et adapter son action à l'environnement, aux enfants et aux jeunes

- Prise en compte des besoins de l'enfant dans les actions menées.
- Aménagement de l'espace dans les actions menées.
- Capacité à s'adapter en situation d'animation.

Etre en capacité d'évaluer son action

- Avis argumentés et analyses pertinentes des actions d'animation des autres stagiaires.
- Pertinence et justesse dans l'auto-évaluation lors des groupes d'évaluation collective.

La participation des stagiaires à tous les temps de formation

- Qualité de participation (utile, constructive, pertinente, ...).
- Quantité de participation (régularité, diversité des temps, ...).
- Sur quels temps le stagiaire participe ?

IMPORTANT

- Pour rédiger l'appréciation, il s'agit de voir pour chaque stagiaire quels sont les critères d'évaluation dans lesquels il s'est le plus illustré.
- Il n'est pas possible de rédiger des appréciations en se positionnant sur tous les critères. Il faut donc observer pour chacun les éléments les plus représentatifs de son parcours.
- A cela, il faut ajouter d'éventuels conseils qui doivent aller dans l'idée d'une progression de la personne concernée, **dès lors que la partie « conseils » de l'appréciation est clairement identifiée et que les formulations choisies n'apportent pas d'ambiguïté sur la validation du stage.**
- En complément, les formateurs peuvent formuler des recommandations aux stagiaires à l'oral ou par écrit sur le document utilisé pour évaluer le stagiaire.

5 Le cas de la non validation

La non validation d'un stagiaire est prononcée lorsqu'au moins un des critères d'évaluation n'est pas du tout atteint, et ce en dépit de l'accompagnement de l'équipe de formation.

La non validation d'un stage doit faire l'objet d'un rapport justifiant une telle décision, à transmettre au SDJES du département. Dans ce rapport, doivent apparaître les éléments concrets justifiant la non validation au regard des critères en question.

Il est donc indispensable de prendre note du contenu des entretiens individuels de suivi et de recadrage effectués auprès des stagiaires, ainsi que des propos ou actions significatifs intervenant au cours du stage. Ce sont ces éléments qui permettront de justifier la non validation. Encore une fois, il ne s'agit pas d'une sanction. Une appréciation défavorable signifie que le stagiaire n'est pas prêt et tirera bénéfice d'une nouvelle période de stage.

SUIVRE, ACCOMPAGNER ET ÉVALUER LE STAGIAIRE: LE RÔLE DU DIRECTEUR OU DE LA DIRECTRICE

L'accueil du stagiaire au sein de l'équipe doit faire l'objet d'une réflexion de la part du directeur et des animateurs permanents de manière à faciliter son intégration et son investissement (accueil individualisé). Il ne faut pas oublier que l'accueil d'un stagiaire, c'est aussi l'accueil d'un salarié.

L'arrêté du 15 juillet 2015 attribue au directeur de l'accueil la fonction de « coordonner et assurer la formation de l'équipe d'animation » (article 25). Il est conseillé au directeur de prévoir au moins trois entretiens formels avec le stagiaire :

- Lors d'un entretien préalable (ou à défaut lors de son arrivée), en lui présentant les critères qui présideront son évaluation. Un support d'évaluation est vivement conseillé. Lors de cet entretien, il est conseillé de bien définir les objectifs du stage (en y associant si possible le stagiaire), d'échanger sur les attentes de chacun et les modalités d'évaluation, en s'appuyant sur le bilan élaboré par le stagiaire à la fin de sa session de formation générale, ainsi que sur l'appréciation de la structure de stage de base.
- À mi-stage pour faire un point, encourager et réajuster le comportement si besoin. Cette étape peut permettre au stagiaire de se situer au regard des fonctions et aptitudes attendues de l'animateur, et de prendre conscience de ses forces et des éléments à retravailler pour la suite du stage.
- La fin du stage doit faire l'objet d'un entretien dans lequel le directeur évoquera l'évaluation au regard des critères annoncés. Il peut délivrer d'éventuels conseils pour l'avenir mais ceux-ci ne seront pas reportés sur l'appréciation finale figurant sur le certificat de stage pratique. Le stagiaire doit recevoir à ce moment-là le rapport de l'appréciation finale afin de ne pas le pénaliser dans la suite de son parcours de formation. Cette évaluation sera en parallèle immédiatement saisie dans l'application TAM.

Le stagiaire doit être mis en position de responsabilité : il s'agit d'un stage d'expérimentation et non d'observation. Rien ne s'oppose à ce que le stagiaire encadre en autonomie un groupe de mineurs, y compris en déplacement. Il dispose en effet des mêmes prérogatives qu'un animateur qualifié ou qu'un animateur non qualifié. La direction de l'accueil répartit l'équipe en fonction des activités proposées et des compétences des animateurs. Elle veille à permettre au stagiaire de se confronter à la réalité d'un encadrement d'activité avec un groupe de mineurs sous peine de ne pouvoir l'évaluer correctement.

La direction doit s'organiser pour avoir du temps à consacrer aux entretiens formels mais également à l'observation et à l'accompagnement formatif du stagiaire.

FICHES THÉMATIQUES

PRINCIPES DE LAÏCITÉ

LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT

VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

FOCUS : RACISME ET LGBTQIA+

FICHE THÉMATIQUE LAÏCITE

La laïcité qu'est-ce que c'est ? Cadre juridique, définitions et principes.

La laïcité n'est pas une opinion.

Le principe de laïcité est présenté dans les [articles 1 et 2 de la loi de 1905](#)¹. Cette loi est considérée comme le texte fondateur de la laïcité en France. Il en résulte :

- le respect de toutes les croyances ;
- l'égalité de toutes les citoyennes² devant la loi, sans distinction de religion ;
- la garantie du libre exercice des cultes ;
- l'absence de culte officiel et de salariat du clergé.

En mettant fin au régime du Concordat mis en place par Napoléon en 1802, la loi de 1905 acte la neutralité de l'État vis-à-vis de l'ensemble des religions. La puissance publique a pour mission de veiller à ce que les pratiques religieuses ne contreviennent pas à l'ordre public.

Le premier alinéa de l'article 1er de la Constitution de 1958 prévoit que « la France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de toutes les citoyennes, sans distinction d'origine, de race ou de religion ».

La laïcité est un principe fondamental de notre république actuelle, qui a connu différentes évolutions tout au long de l'histoire.

La laïcité est donc un principe inscrit dans la Constitution qui établit la neutralité de l'État en matière religieuse. Elle garantit la liberté de conscience, l'égalité de toutes les citoyennes quelle que soit leur croyance, la neutralité de l'État à l'égard des religions et le libre exercice des cultes.

Quatre piliers fondamentaux sur lesquels elle repose :

La liberté

Il ne s'agit pas d'une restriction mais d'une affirmation de la liberté : les citoyennes ont le droit de croire, de ne pas croire, de changer de croyance sans être inquiétées pour cela. Elles ont le droit de l'exprimer dès lors qu'elles ne troublent pas « l'ordre public ».

La séparation des églises et de l'état

Les religions n'interviennent pas dans l'organisation de l'État, réciproquement l'État n'intervient pas dans la gestion des cultes.

La neutralité de l'état

L'administration garantit la neutralité envers ses usagères en s'interdisant toute manifestation de convictions religieuses et port de signes religieux de la part des salariées ou assimilées du service public. La neutralité n'est pas l'indifférence, l'État ne reconnaît aucune religion mais il n'en méconnaît aucune non plus. Il reconnaît le fait religieux.

¹ <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT00000508749>

² Dans ce livret, les pluriels neutres ont été féminisés un chapitre sur deux. Les raisons de ce choix sont expliquées au dos de la couverture.

Quelles que soient les croyances ou non croyances, toutes les citoyens sont égales devant la Loi. Toutes les religions sont égales devant l'État. L'État est garant de la liberté religieuse et doit protéger les cultes minoritaires contre les discriminations.

Quelles obligations pour les structures organisatrices d'ACM auprès de leurs publics ?

Le fonctionnement des structures socio-éducatives et le projet éducatif de l'équipe accueillante, qui constituent la base de la prise en charge des enfants, sont portés à la connaissance et acceptés par les familles. Ils ne doivent pas être perturbés ou remis en cause par des revendications à caractère religieux. La méconnaissance du cadre de laïcité peut conduire à des mécompréhensions.

Les ACM doivent prendre toute leur part dans la diffusion et l'appropriation des valeurs de la République, et tout particulièrement de la laïcité, garante de la liberté de conscience des mineures et de leur épanouissement personnel.

Les ACM doivent pouvoir faire valoir leur rôle éducatif auprès des publics accueillis en proposant des temps de sensibilisation / d'information sur la laïcité en intégrant ces actions au cœur des différents projets (éducatif, pédagogique et d'animation).

Quel rôle les ACM ont-ils auprès de leurs équipes ?

Les ACM en tant que structures organisatrices et employeuses doivent s'assurer du niveau de connaissance de leurs équipes sur ce qu'est la laïcité en termes de valeur et de cadre législatif et réglementaire. Elles doivent également s'assurer d'agir en conformité avec ce dernier, notamment quand il s'agit de collectivités territoriales ou de délégation de service public pour lesquels s'appliquent un cadre d'exercice spécifique. En effet, les salariées ou assimilées du service public sont tenues de ne pas manifester leurs convictions religieuses dans le cadre du service (pas de signes vestimentaires, pas de comportement poséyote ou de comportement troublant le fonctionnement du service, pour garantir l'égalité de traitement des usagers du service public).

Pour en savoir plus à ce sujet : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/etre-agent-public/mes-droits-et-obligations/laicite-et-neutralite-de-la-fonction-publique>

Et pour les organismes de formation BAFA-BAFD ?

Le projet éducatif de l'organisme de formation doit être garant des valeurs de la République et de la laïcité. Conformément au cadre réglementaire, la formation BAFA doit avoir pour objectif de transmettre et de faire partager les valeurs de la République, notamment la laïcité et l'égalité entre les femmes et les hommes. Les équipes de formation doivent être formées et en mesure de transmettre ces valeurs en formation au travers de temps pédagogiques animés. Les équipes doivent également veiller à ce que les futures animatrices ou directrices transmettent également ces valeurs au travers des différents niveaux de projets et dans la connaissance et l'application du cadre réglementaire.

Ressources utiles :

<https://acm-cvl.fr/projets/laicite/>

<https://www.youtube.com/watch?v=hwy7YfxFMCU&pp=ygUUa2V2aW4gcmF6emkGbGFpY2l0w6k%3D>

https://www.youtube.com/watch?v=fx50d_aqaUo

FICHE THÉMATIQUE PRÉVENTION HARCELEMENT

Harcelement et cyber-harcelement

Pourquoi en parler en BAFA ?

[L'arrêté du 30 novembre 2023¹](#) apporte des compléments aux objectifs du BAFA, notamment pour la fonction 1 :

«Assurer la sécurité physique et morale des mineurs et en particulier les sensibiliser, dans le cadre de la mise en œuvre d'un projet pédagogique adapté, aux conduites addictives ou aux comportements à risque, notamment ceux liés à la sexualité. La prévention des violences sexistes et sexuelles et du harcèlement est intégré dans la formation.»

Cadre

Le harcèlement se définit comme une violence répétée qui peut être verbale, physique, psychologique ou sexuelle. Les différentes formes de harcèlement sont punies par la loi: harcèlement sexuel (art. 222-33, III, al. 1er du code pénal) ; harcèlement moral (art. 222-33-2-2 du code pénal), harcèlement au travail, cyberharcèlement ...

Définition

Le harcèlement est un rapport de force et de domination à l'encontre d'une victime. Couplé à la régularité des agressions dans le temps, cela participe à l'isolement de la victime qui est dans l'incapacité de se défendre.

Le harcèlement se fonde sur le rejet de la différence et sur la stigmatisation de certaines caractéristiques, telles que :

- **L'apparence physique** (*poids, taille, couleur ou type de cheveux*)
- **Le sexe, l'identité de genre** (*garçon jugé trop efféminé, fille jugée trop masculine, sexisme*), **orientation sexuelle ou supposée**
- **Un handicap** (*physique, psychique ou mental*)
- **Un trouble de la communication qui affecte la parole** (*bégaiement/bredouillement*)
- **L'appartenance à un groupe social ou culturel particulier**
- **Des centres d'intérêts différents**

Cette violence peut se trouver dans différents lieux de sociabilisation pour une mineure ou un mineur, par exemple : en accueil de loisirs, à l'école, dans un club sportif, dans la rue... Elle peut également s'immiscer dans les relations entre animateurs, au sein des équipes, ce qui doit faire l'objet d'un même niveau de vigilance et de signalement. Victime ou témoin de situations de harcèlement, il faut agir et signaler !

¹ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000049205277>

Comment agir en tant qu'animatrice ou animateur ?

Depuis 2021, le ministère de l'Éducation nationale a déployé le programme pHARe, un dispositif de lutte contre le harcèlement scolaire, dans tous les collèges et écoles.

Chaque établissement s'engage en signant une charte, met en place une procédure pour gérer les cas de harcèlement et désigne une personne référente. En cas de harcèlement, l'interlocuteur principal est donc l'établissement scolaire.

Rappelons que les Accueils Collectifs de Mineurs (ACM), comme les accueils de loisirs et les accueils périscolaires, ne sont pas isolés et doivent échanger fréquemment les informations avec les équipes enseignantes concernant des situations préoccupantes.

Ainsi, si une équipe pédagogique d'un accueil périscolaire (matin, soir, mercredis) ou d'un accueil de loisirs identifie ce qui pourrait être une situation de harcèlement, la première étape essentielle est d'en échanger avec l'équipe enseignante. Si la situation est également identifiée sur le temps scolaire, alors il convient de mobiliser le dispositif [pHARe](#) (dispositif de lutte contre le harcèlement en milieu scolaire). Si ce n'est pas le cas, ou s'il n'est pas possible de faire le lien avec le temps scolaire (situation de harcèlement identifiée lors d'un séjour de vacances par exemple), alors il convient de recourir aux ressources et outils de signalement mobilisables en ACM : lignes d'assistance dédiées en cas de harcèlement ou de cyberharcèlement **3018**.

La directrice ou le directeur doit rappeler à ses équipes la nécessité d'être informé(e) de tout évènement pouvant mettre en péril la sécurité physique ou morale des mineurs.

Par ailleurs, divers outils pédagogiques existent pour aborder le harcèlement avec les enfants, les adolescents, mais aussi lors de réunions d'équipe d'animation pour se former, pour débattre et pour échanger entre collègues : le débat mouvant, le théâtre forum, le jeu de société «Feelings Harcèlement», le ciné débat et diverses interventions d'associations spécialisées (comme le Planning familial ou Les Établi.e.s).

Des sites internet ressources :

https://acm-cvl.fr/hygiene_et_securite/harcelement-et-cyber-harcelement/?highlight=harc%C3%A8lement

<https://stop-cyberharcelement.fr/cyberrepere/>

<https://e-enfance.org/espace-presse/affiches/>

https://www.unicef.fr/sites/default/files/fiche_thematique-myunicef-le_cyberharcelement.pdf

<https://crijinfo.fr/cyberharcelement/>

https://stop-cyberharcelement.fr/livret_pedagogique/

<https://www.education.gouv.fr/non-au-harcelement/phare-un-dispositif-de-lutte-contre-le-harcelement-l-ecole-323435>

FICHE THÉMATIQUE PRÉVENTION DES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES

Les Violences Sexuelles et Sexistes sont définies par plusieurs textes juridiques :

Les agissements sexistes (dans le cadre du travail)

« Tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant » Article L1142-2-1 du code du travail / Article L131-3 du code général de la fonction publique.

L'outrage sexiste (au quotidien)

« Constitue un outrage sexiste le fait d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante » Article 621-1 du code pénal

Les violences sexuelles

« Tout acte sexuel, tentative pour obtenir un acte sexuel, commentaire ou avances de nature sexuelle, ou actes visant à un trafic ou autrement dirigé contre la sexualité d'une personne en utilisant la coercition, commis par une personne, indépendamment de sa relation avec la victime, dans tout contexte, y compris, mais sans s'y limiter, le foyer et le travail » OMS

Les agressions sexuelles

« Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise » Cinq zones : fesses, sexe, seins, bouche et entre les cuisses. Article 222-22 du code pénal

La question des Violences Sexuelles et Sexistes fait appel à la responsabilité et au rôle éducatif des animatrices¹ qui encadrent les mineurs, ce qui implique :

- **d'être garantes du droit sur ces questions ;**
- **de travailler à un climat non sexiste ;**
- **d'intégrer ces questions dans les actions éducatives (sélections de films, musiques, littérature jeunesse, discussions, travail des règles de vie...) ;**
- **d'être vigilantes aux signaux d'alertes et respecter le protocole en vigueur.**

Ces questions concernent également l'équipe et l'ensemble des adultes qui gravitent autour de la structure (parents, partenaires, prestataires, administratrices, élèves...).

¹ Dans ce livret, les pluriels neutres ont été féminisés un chapitre sur deux. Les raisons de ce choix sont expliqués au dos de la couverture.

Dans une enquête financée par la DRAJES Centre Val de Loire et réalisé par les CEMEA CVL, il apparaît clairement qu'un climat sexiste au sein de l'équipe (inégale répartition des tâches, remarques sexistes, violences sexuelles) sont un véritable frein à la capacité de la structure à protéger les mineurs des VSS qui sont au nombre de 160 000 par an en France.

Il faut être conscientes que l'existence des VSS n'est pas sans conséquences pour les personnes qui en sont victimes, cela est attesté par les différents travaux de recherche, rapports de l'état et des différentes organisations qui traitent de la question. Les violences sexistes ont un impact sur la confiance en soi, le sentiment de légitimité (le terme sentiment distingue le fait d'être légitime avec le fait de se considérer légitime) la capacité d'agir et de projection pour les mineures. Elles laissent place, voire justifient, les comportements oppressifs et discriminants, et impactent durablement les rapports filles/garçons – femmes/hommes. Les violences sexuelles sont sources de traumas durables aux conséquences sur la santé physique, mentale et les relations sociales.

Exemples de manifestations et préconisations

→ ***Un ou une enfant, ou un animateur mineur, dit être victime de Violences Sexuelles et Sexistes, de la part d'un autre enfant, d'un adulte, au sein de l'ACM ou en dehors.***

Votre premier devoir est de signaler toute situation préoccupante pour un mineur.

La loi prévoit que toute personne ayant connaissance de faits de violences, d'agressions ou d'atteintes sexuelles commises sur un mineur a l'obligation d'en informer l'autorité judiciaire le plus rapidement possible.

Le fait de ne pas signaler la situation d'un mineur en danger est passible de **3 ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.**

Dans une telle situation, vous devez :

- Informer immédiatement votre hiérarchie (sauf si votre responsable est suspecté des faits)
- Procéder immédiatement à un signalement écrit au Parquet, avec copie à la CRIP (voir coordonnées : https://acm-cvl.fr/hygiene_et_securite/signalements-crip)
- Le mineur qui est victime présumée doit être informé que vous avez l'obligation de signaler les faits dans le but de le protéger, même s'il n'est pas d'accord.

Comment écrire votre signalement ?

Il vous faudra décrire le plus précisément possible :

- Les faits dont vous avez été témoins
- Les propos que vous avez entendu de l'enfant en les citant.
- Les inquiétudes que vous avez sur le comportement d'enfant(s) ou sur des comportements d'adulte(s) à l'égard d'enfant(s)
- Le nom, prénom et âge de l'enfant / des enfants, et l'adresse de la famille.

Vos propres noms et coordonnées pour être prévenus, ou être rappelés pour précisions éventuelles.

Il est strictement interdit de prévenir les parents s'ils sont susceptibles d'être auteurs des faits

d'agressions ou atteintes sexuelles, afin de ne pas aggraver la situation de la victime présumée et de ne pas compromettre l'enquête future.

En cas de séparation des parents :

Le parent non suspecté doit être informé, afin qu'il puisse assurer la protection de son enfant présumé victime

En cas de doute sur sa capacité à protéger l'enfant, il convient de ne pas le prévenir

Si les faits se déroulent dans le cadre d'un ACM :

L'auteur doit être signalé au SDJES (permettant une suspension préventive pendant l'enquête administrative)

Si l'auteur est un prestataire, il convient également de prévenir son employeur.

→ ***Un ou une collègue fait une remarque sexiste***

→ ***Votre directeur ou directrice fait une blague sexiste lors d'un temps de pause***

→ ***Des collègues femmes se plaignent d'avoir toujours la charge du ménage, du rangement et de la toilette des enfants***

Reposer le fait qu'il s'agit d'une remarque, d'une blague sexiste. Reposer le cadre de la loi.

Être conscient que cela pose un climat sexiste, condamné par la loi et que cela rend difficile la prise en compte des mineures victimes de VSS.

Il serait nécessaire de retravailler la répartition des tâches genrées pour le bien de l'équipe mais aussi en termes de modèle que cela diffuse auprès des mineures.

→ ***Des parents vous questionnent sur les représentations sexistes des livres à disposition dans l'ACM***

La remarque est pertinente, il s'agirait d'envisager de faire le tri dans les livres, et de pouvoir en proposer d'autres pour démultiplier les représentations des filles / femmes au centre.

→ ***Violences Sexuelles et Sexistes au sein de l'équipe / entre membre majeurs de l'équipe***

L'organisateur doit avoir un protocole en cas de VSS (obligation employeur cf Article L 4121-1 à 5 du code du travail) et engager les démarches prévues selon le type de violences. Si l'organisateur n'engage pas les démarches qui s'imposent, on se doit de porter plainte à titre individuel (non assistance à personne en danger).

Aucune démarche ne doit être faite sans le consentement de la victime majeure. En effet, légalement, nous ne pouvons pas engager de procédure sans l'accord de la victime lorsque celle-ci est majeure.

Si la victime est mineure (on peut travailler comme animateur dès 16 ans en ACM), la protection du mineur prévaut sur le statut de salarié, il faut donc appliquer les consignes données dans la première ligne du tableau.

Contacts importants

Pour connaître les contacts de votre département, consultez le site acm-cvl.fr :

https://acm-cvl.fr/hygiene_et_securite/signalements-crip/ et

https://acm-cvl.fr/hygiene_et_securite/violences-sexuelles-et-sexistes/

119 (numéro national Enfance en Danger) gratuit et confidentiel, 24h/24h.

En cas d'extrême gravité : contacter Police-secours : 17

SDJES de la Région Centre Val de Loire : <https://acm-cvl.fr/contact/>

Ressources

BREY Iris, DROUARD Juliette (dir.), 2022, *La Culture de l'inceste*, Paris, Seuil

DURAND Edouard, 2024, *160 000 enfants. Violences sexuelles et déni social*, Paris,

BUISSON Charlotte, WETZELS, 2022, *Les Violences sexuelles et sexistes*, Paris, PUF

Guide ministère de l'Éducation Nationale et de la jeunesse, « Accompagnement à la vie relationnelle, affective et sexuelle, éducation à la sexualité et prévention des violences sexuelles » (<https://acm-cvl.fr/20257-2>)

Kit SELMA (https://acm-cvl.fr/hygiene_et_securite/violences-sexuelles-et-sexistes/)

FICHE THÉMATIQUE **DISCRIMINATIONS**

De nombreux sociologues évoquent que, même s'il est difficile de le concevoir en raison de leur jeune âge, les mineurs peuvent être victimes de discriminations. Celles-ci ne sont pas des ressentis, tout le monde ne peut pas se revendiquer victime selon son bon vouloir. Les discriminations sont un état de fait, étayés par des faits et des statistiques et éclairées par l'histoire. Dans le droit français, la loi établit une liste de ce qui peut être l'objet de discriminations, dont une majeure partie peuvent concerner les mineurs comme : son origine, son sexe, sa situation de famille, sa grossesse, son apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son patronyme, de son lieu de résidence, de son état de santé, de sa perte d'autonomie, de son handicap, de ses caractéristiques génétiques, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

Une discrimination a lieu dès lors «qu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable». Ces discriminations peuvent être exercées entre mineurs, entre adultes, d'un enfant à l'encontre d'un adulte et inversement. Ces comportements ne sont pas compatibles avec le cadre de la loi et les principes d'éducation populaire sur lesquels reposent les formations BAFA et BAFD.

Cela amène à porter une attention particulière au vivre ensemble pour lequel il ne suffit pas de tenir des discours, de sensibiliser via des activités ou des projets, de poser des règles, mais bien d'expérimenter la vie en collectivité, d'appréhender les différences et la diversité, dans ce que cela implique en termes de relations, d'interactions et de règles de vie.

FOCUS 1

QUESTIONS LGBTQIA+ EN ACM

Les questions LGBTQIA+ sont à prendre en compte dans le cadre des ACM. En effet, les mineures¹ accueillies peuvent être concernées par ces questions par leur propre identité (à différents niveaux selon l'âge) et / ou de par les individus qui composent leur entourage proche.

Ainsi, il s'agit non pas de protéger les mineures de prétendus lobby LGBTQIA+, mais bien de les protéger des violences que représentent les discriminations en raison de l'identité de genre et de l'orientation sexuelle des personnes (RICHARD, 2024). A titre d'exemple, l'association Le Refuge qui propose des hébergements d'urgence pour les mineures et jeunes adultes qui sont à la rue en lien avec leur coming-out reçoivent en moyenne cinq demandes par jour. Cette protection fait appel aux fonctions des animatrices, du code pénal sur les discriminations (Article 225-1 modifié par loi n°2022-401 du 21 mars 2022 - art. 9), du code civil stipulant que l'éducation doit être dans la perspective de l'intérêt de l'enfant (Article 371-1 modifié par loi n°2024-120 du 19 février 2024 - art. 1) et de la Convention Internationale des Droits de l'Enfant, notamment son article 2.

D'autre part, les ACM ont pour mission d'éduquer à la citoyenneté et au vivre ensemble dans le cadre de la loi française. Traiter des questions LGBTQIA+ doit s'inscrire dans un projet plus général d'éduquer à la différence et aux discriminations, qu'elles soient racistes, sexistes, liées au handicap, homophobes et/ou transphobes. Il ne s'agit donc pas de faire la promotion d'une communauté, et il est de rigueur de traiter ces questions à partir d'informations vérifiées, et non de diffuser des infox qui s'avèrent délétères pour les personnes concernées.

Les discriminations en lien avec les questions LGBTQIA+ concernent également les membres de l'équipe. Des animatrices concernées peuvent faire l'objet de remarques. D'autre ne font pas leur coming-out pour se protéger, et ce en dépit du degré d'ouverture d'esprit ou non des collègues. Ce type de stratégie est en effet le résultat d'un parcours de vie dans une société qui certes a évolué en termes de droits, mais demeure violente lorsque l'on regarde les attaques queerophobes en ligne, les agressions verbales et physiques qui perdurent et les propos tenus dans les médias.

¹ Dans ce livret, les pluriels neutres ont été féminisés un chapitre sur deux. Les raisons de ce choix sont expliqués au dos de la couverture.

Exemples de manifestations et préconisations

- n'exclure personne lorsqu'on s'exprime en évoquant les orientations affectives et sexuelles, ainsi que des expressions de genre ;
- respecter le prénom et pronom choisi par les personnes trans ;
- cadrer les propos discriminants, même s'ils sont tenus sans mauvaises intentions ;
- ne pas outier une personne concernée (même pour une mineure ou un mineur vis-à-vis de ses parents)
- Envisager un couchage qui garantisse la sécurité de tous (cela implique de réfléchir à une personne homosexuelle et/ou trans dans un groupe qui n'est pas au clair sur la question)

Ressources

MAURICE @similiqueer, 2024, *Le Petit guide LGBTQIA+*, Paris, First

RICHARD Gabrielle, 2020, *Hétéro l'école ?*, Montréal, Remue-ménage

RICHARD Gabrielle, 2024, *Protéger nos enfants*, Paris, Binge Editions

[Guide ministère de l'Éducation Nationale et de la jeunesse, « Accompagnement à la vie relationnelle, affective et sexuelle, éducation à la sexualité et prévention des violences sexuelles »](#)

Contacts importants

Police : **17**

SOS Homophobie : **01 48 06 42 41** (ligne d'écoute anonyme)

Le Refuge : **09 39 03 63 03** (ligne d'écoute anonyme)

France victime : **www.france-victimes.fr / 116006**

Enfance en danger : **www.allo119.gouv.fr / 119**

FOCUS 2

LUTTE CONTRE LE RACISME

Le racisme, qu'est-ce que c'est ? Cadre juridique, définitions et principes

Le racisme n'est ni une opinion, ni une « blague ».

En France, la Loi Pleven du 7 juillet 1972 définit juridiquement le racisme comme une « provocation à la discrimination, à la haine ou à la violence à l'égard d'une ou d'un groupe de personnes en raison de leur origine ou de leur appartenance, ou de leur non-appartenance, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée ». La loi Pleven 2 qui vient mettre la législation française en conformité avec la Convention Internationale sur l'élimination de toutes formes de discrimination raciale, constitue la première grande loi contre le racisme et la première pierre du droit de la non-discrimination.

En ACM, le racisme peut être visible (insultes, refus de jouer avec certains enfants) ou plus discret (remarques sur un prénom, un accent, une pratique religieuse, généralisation du type « ils sont tous comme ça »). Il peut aussi se glisser dans les habitudes adultes : responsabiliser toujours les mêmes, sanctionner plus sévèrement certains enfants selon leur origine supposée, mettre systématiquement à part certains groupes. Le racisme est à la fois une réalité individuelle, un phénomène social nourri par les stéréotypes et un délit lorsqu'il se traduit par des discriminations ou des violences.

Quelles obligations pour les structures organisatrices d'ACM auprès de leurs publics ?

Les structures organisatrices d'ACM doivent garantir un environnement sûr, bienveillant et non discriminatoire pour tous les enfants, quelle que soit leur origine, leur couleur de peau, leur religion ou leur nationalité. Le projet éducatif et pédagogique doit affirmer clairement le respect, l'égalité de traitement et le refus de toute forme de racisme, et ce cadre doit être présenté aux équipes, aux enfants et aux familles (règlement, charte de vie collective, affichages, temps de présentation).

Prévenir le racisme au quotidien, c'est être attentif à la constitution des groupes, à la répartition de la parole, des responsabilités et des activités, pour éviter que certains enfants soient isolés ou stigmatisés. Les activités peuvent valoriser la diversité des cultures, des langues et des histoires familiales, en évitant les clichés et en partant du vécu des enfants. La vigilance porte aussi sur les mots qui s'installent : surnoms, « blagues », moqueries répétées.

Lorsqu'un propos ou un comportement raciste survient, l'équipe doit intervenir sans minimiser : arrêter la situation, soutenir la personne visée, rappeler le cadre et expliquer pourquoi ces propos ou gestes sont inacceptables. Un temps de reprise avec le groupe peut aider à mettre des mots, à questionner les préjugés et à retisser le lien. Les faits graves ou répétés sont traités comme des situations de violence : information de la direction, échanges avec les familles et, si nécessaire, recours aux autorités ou aux partenaires compétentes.

Les structures organisatrices d'ACM doivent enfin interroger leurs pratiques d'accueil (inscriptions, tarification, communication, gestion des absences ou retards, place des parents allophones). Sans intention de nuire, certaines règles peuvent produire des discriminations. S'appuyer sur les campagnes nationales et les ressources spécialisées (DILCRAH, semaine d'éducation contre le racisme, associations) permet de renforcer les actions éducatives de la structure.

Quel rôle les ACM ont-ils auprès de leurs équipes ?

En tant que structures employeuses, les ACM doivent garantir un cadre de travail sans discrimination. Aucune personne ne doit être défavorisée en raison de son origine, de sa couleur de peau, de sa nationalité ou de sa religion réelle ou supposée. Cela suppose de s'appuyer sur des critères professionnels clairs dans le recrutement, l'affectation des postes, la rémunération, l'accès à la formation et l'évolution professionnelle.

Le message adressé aux équipes doit être explicite : propos, attitudes et « blagues » racistes sont incompatibles avec les valeurs de la structure et peuvent être sanctionnés, qu'il s'agisse de relations entre collègues ou avec les publics. Des temps de sensibilisation ou de formation aident les professionnels à mieux connaître le cadre légal, repérer les situations de racisme ou de discrimination, réfléchir à leurs propres stéréotypes et apprendre à réagir quelle que soit la personne visée (collègue, enfant, parent).

Les structures ont intérêt à définir une procédure simple pour recueillir la parole des salariés victimes ou témoins de racisme : personne-relais clairement identifiée, modalités de signalement, réponses possibles. Selon les situations, un accompagnement vers des ressources externes (associations, Défenseur des droits, médecin du travail) peut être proposé. Dans les collectivités et les structures en délégation de service public, cette vigilance s'inscrit dans les principes de neutralité et d'égalité : tous les usagers doivent bénéficier du même accueil, quels que soient leurs origines et leurs parcours.

Et pour les organismes de formation BAFA-BAFD ?

Leur projet éducatif doit affirmer clairement la dignité de chaque personne, l'égalité et le refus des discriminations. Le racisme ne peut pas être seulement un point de règlement à connaître ; il doit être abordé comme une réalité de terrain à laquelle les stagiaires seront confrontés dans les ACM. La formation est aussi un espace pour questionner ses propres représentations : images que l'on se fait de certains quartiers, religions ou familles, et effets possibles sur la manière de distribuer la parole, de sanctionner ou d'encourager. L'objectif est que chaque stagiaire reparte avec quelques outils simples pour proposer des animations qui valorisent la diversité des enfants et de leurs histoires, sans les réduire à un « folklore ».

Cela contribue, à terme, à faire des ACM des espaces où les enfants sont protégés du racisme et où ils apprennent à vivre ensemble dans le respect de leurs différences.

<https://www.dilcrah.gouv.fr/mallette-pedagogique/racisme-antisemitisme-et-discriminations-liees-lorigine>

<https://www.dilcrah.gouv.fr/sinformer-et-etre-accompagne/sinformer-sur-la-loi/racisme>

<https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F38175>

<https://www.lumni.fr/video/comment-agir-contre-le-racisme?>

<https://www.defenseurdesdroits.fr>

https://acm-cvl.fr/wp-content/uploads/2019/01/Guide_pratique-discriminations.pdf?

<https://valeurs-de-la-republique.reseau-canope.fr/actualites/article/lutte-contre-le-racisme-et-lantisemitisme-notre-selection-de-ressources>

<https://www.dilcrah.gouv.fr/ressources/vademecum-agir-contre-le-racisme-lantisemitisme-et-les-discriminations-liees-lorigine-education-nationale>

ANNEXES



ANNEXES

ANNEXE 1 : UN EXEMPLE DE LIVRET D'ACCUEIL TYPE DU STAGIAIRE

Accueillir une ou un stagiaire est une responsabilité, c'est aussi une opportunité pour lui permettre de construire ou consolider une posture professionnelle adaptée et correspondant aux attendus de la fonction d'animation. C'est aussi l'occasion pour les structures ACM de contribuer à la formation et à la montée en compétences des animatrices¹.

La transmission en amont du stage pratique d'un livret d'accueil est un outil indispensable pour que le stage puisse jouer tout son rôle dans le parcours de formation des stagiaires.

Vous trouverez à suivre une liste indicative des éléments pouvant constituer ce livret d'accueil, avec un volet commun et un volet spécifique à votre structure, afin de vous en faciliter la mise en place.

volet « commun »

1. Présentation du parcours de formation BAFA : rappeler aux stagiaires qu'elles peuvent visualiser leur parcours de formation personnalisé, indiquant les différentes étapes de la formation BAFA et les dates limites le concernant, en consultant leur « livret de formation » disponible sur leur cursus en ligne (onglet « accueil » > Mes documents à télécharger)
2. Les attendus : s'appuyer sur le cahier de l'animatrice et animateur stagiaires BAFA pour expliquer aux stagiaires ce qui est attendu d'elles lors du stage, pour chaque fonction et aptitude.
3. Les outils pour se positionner par rapport aux attendus et pour pratiquer une démarche d'auto-observation. 2 modèles d'outils sont à télécharger à l'adresse : <https://acm-cvl.fr/accompagnement-stagiaires-BAFA>.
La trame est à utiliser au cours des différents entretiens pour aider au positionnement par rapport aux attendus, par les accompagnatrices et les stagiaires.

Liste de liens utiles <https://acm-cvl.fr/accompagnement-stagiaires-BAFA>

volet spécifique à la structure

1. Présentation de la structure (valeurs, projet éducatif, équipe permanents). Modèle de présentation type ? infos clés ?
2. Modalités précises d'évaluation du stage
3. Qui fait quoi ? Tutrice ou tuteur, directrice ou directeur, reste de l'équipe... Rôle de chacun dans l'accompagnement, qui contacter en cas de difficulté ?
4. Infos utiles à transmettre aux stagiaires sur le volet « employeur » et ce qui relève des obligations légales (visite médicale, rémunération, congés, retraite, retards et absences, arrêt maladie...).

¹ Dans ce livret, les pluriels neutres ont été féminisés un chapitre sur deux. Les raisons de ce choix sont expliqués au dos de la couverture.

ANNEXE 2 : FICHE TECHNIQUE TAM POUR LA DÉCLARATION DES STAGIAIRES ET LA SAISIE DES CERTIFICATS DE STAGE PRATIQUE

Les éléments de l'identité du stagiaire doivent être renseignés avec soin et être exactement les mêmes entre l'application BAFA et l'application TAM sous peine de ne pouvoir valider le stage. Les éléments de l'identité doivent être enregistrés conformément à l'état-civil figurant sur l'acte de naissance. Si l'état-civil du ou de la stagiaire dans TAM n'est pas cohérent avec l'état-civil déclaré dans le compte BAFA, le lien ne pourra pas se faire et la saisie sera impossible.

Par ailleurs, la période de stage d'un ou d'une stagiaire faisant l'objet d'une identité non applicable «AIA» sur la déclaration TAM ne pourra pas être validée par le SDJES. L'organisateur devra mettre à jour la fiche intervenant dans TAM conformément à une pièce d'identité officielle, identité des parents à préciser si né à l'étranger et redéposer la déclaration pour lever l'AIA.

Concernant la saisie du stage pratique : que la saisie du stage soit faite par la structure organisatrice dans l'application de téléprocédure TAM ou pas, l'équipe de direction de l'accueil est tenue d'établir un certificat de stage pratique.

Si la saisie du stage pratique est faite par la structure organisatrice dans TAM (procédure à privilégier)

L'original du certificat doit être remis aux stagiaires, la structure organisatrice de l'accueil étant tenue d'en conserver une copie pour présentation en cas de contrôle de l'administration. Les directeurs d'accueil indiqueront aux stagiaires qu'ils sont dispensés de l'envoi du certificat au SDJES du département du lieu de stage et qu'ils pourront suivre la validation de leur stage pratique sur leur compte BAFA en ligne.

En cas d'avis défavorable sur l'aptitude à animer d'un ou d'une stagiaire, il est impératif d'importer le certificat de stage (obligatoirement signé par le ou la stagiaire) dans l'application TAM. L'importation du document permet au SDJES de s'assurer que le ou la stagiaire a pris connaissance de l'appréciation formulée par son évaluateur ou son évaluatrice.

Pas à pas de la procédure dématérialisée à télécharger sur https://acm-cvl.fr/accompagnement_et_formation/validation-des-stages-pratiques-bafa-et-bafd/

Si la saisie n'est pas faite dans TAM par la structure organisatrice

Le directeur ou la directrice remet l'original du certificat aux stagiaires qui effectuent la saisie de leur stage dans leur compte BAFA en ligne. Après la saisie, les stagiaires conservent une copie de leur certificat et transmettent l'original au SDJES du département du lieu de stage pour obtenir validation. L'envoi du certificat est justifié par le fait que le SDJES doit vérifier les éléments saisis par les stagiaires avec ceux inscrits et authentifiés par le directeur ou la directrice sur le certificat.

Les directeurs d'accueil rappelleront cette procédure aux stagiaires en insistant sur le fait qu'un stage non saisi et non validé par le SDJES empêchera l'inscription à la 3ème étape de formation (approfondissement ou qualification). La saisie sur TAM doit donc être effectuée sans délai dès

La fin du stage, puisqu'une évaluation de stage pratique non déposée ne permet pas l'étude de la validation du stage par le SDJES, ni aux stagiaires d'entrer en approfondissement.

Pour que le lien de saisie dématérialisée s'affiche dans TAM, les stagiaires BAFA doivent être déclarés en tant que :

Fonction : animateur

Catégorie de diplômes : MSJS anim

Diplômes : BAFA

Qualité : stagiaire



ANNEXE 3 : STAGE BAFA ET SERVICE CIVIQUE

Aucune mission de Service Civique ne peut relever d'une profession réglementée.

Les volontaires en Service Civique ne peuvent donc pas être animatrices¹ en ACM. Les volontaires en Service Civique peuvent néanmoins être accueillies dans un accueil collectif de mineurs à certaines conditions et avec des précautions :

- l'accueil est lié à des missions qui relèvent de l'engagement et non de l'animation (par exemple accompagnateur d'un mineur en situation de handicap, médiatrice de jeux coopératifs) ;
- on ne peut pas être salariées dans la structure où l'on fait son volontariat en Service Civique, même en dehors des heures définies par la mission d'engagement ;
- on ne peut pas devenir volontaire en Service Civique si l'on a été salariées avec cet organisateur ;
- les volontaires ne sont pas liées par un lien de subordination.

Sur TAM, les volontaires devront obligatoirement être inscrites dans la fiche complémentaire de l'accueil en mentionnant la fonction 'autre', et cela même si elles sont détentrices par ailleurs du BAFA. Il ne peut pas leur être confiées l'animation d'un groupe de mineures seules, contrairement à un bénévole par exemple ou à une personne non qualifiée ayant une fonction « animateur ».

Il est possible de passer le BAFA (ou le BAFD) à condition que la formation ou le stage pratique ne se déroule pas pendant les heures définies par la mission d'engagement. Il devra se dérouler en dehors de ce temps horaire même s'il est réalisé auprès de tout autre organisme (le stage pourra par exemple être effectué sur le temps de congés du ou de la volontaire).

¹ Dans ce livret, les pluriels neutres ont été féminisés un chapitre sur deux. Les raisons de ce choix sont expliqués au dos de la couverture.

[Arrêté du 15 juillet 2015](#) : l'article 14 précise les modalités de réalisation du stage pratique.

Le stage pratique doit se dérouler en France. Il est autorisé uniquement en séjour de vacances, en accueils de loisirs ou en accueil de scoutisme déclaré. Il ne peut donc pas être validé en accueil jeunes, en séjour spécifique, en séjour court ni à l'étranger.

- la durée du stage est de 14 jours effectifs minimum,
- elle peut être fractionnée sur deux parties maximum (donc 2 fiches complémentaires), à condition de comprendre un minimum de 4 jours,
- une journée effective comprend au moins 6 heures,
- et une demi-journée 3 heures consécutives,
- le stage pratique effectué sur un accueil de loisirs périscolaire ne peut être pris en compte dans le cursus que dans la limite de 6 jours. S'il est réalisé en demi-journée, la durée journalière devra être au minimum de 3 heures (pas nécessairement consécutives dans ce cas). Pour rappel, l'accueil du mercredi relève du temps périscolaire depuis 2018.

L'administration s'assure que l'honorabilité des candidats stagiaires a pu être vérifiée, c'est-à-dire qu'aucune alerte AIA (aucune identité applicable) n'est générée sur son identité par l'application TAM (Télédéclaration des accueils de mineurs).

L'organisme doit informer les candidats que pour pouvoir effectuer l'étape stage pratique, ils ne doivent ni être frappés par une incapacité pénale définie à l'article L 133-6 du CASF, ni faire l'objet d'une mesure de suspension ou d'interdiction administrative en application de l'article L 227-10 du CASF.

[L'arrêté du 30 novembre 2023](#) modifiant l'arrêté du 15 juillet 2015 apporte des compléments aux objectifs du BAFA, qui doit dorénavant préparer aussi l'animatrice ou l'animateur à « assurer la sécurité physique et morale des mineurs et en particulier les sensibiliser, dans le cadre de la mise en œuvre d'un projet pédagogique adapté, aux conduites addictives ou aux comportements à risque, notamment ceux liés à la sexualité. **La prévention des violences sexistes et sexuelles et du harcèlement est intégrée dans la formation**”.

La formation au BAFA a aussi pour objectifs d'accompagner l'animatrice ou l'animateur vers le développement d'aptitudes lui permettant de « transmettre et de faire partager les valeurs de la République, notamment la laïcité et l'égalité entre les femmes et les hommes ; » mais aussi « de construire une relation de qualité avec les membres de l'équipe pédagogique et les mineurs, qu'elle soit individuelle ou collective, et de veiller à prévenir toute forme de discrimination **notamment sur le fondement de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre** ; »

Service ACM-BAFA du SDJES 18

*Direction des services départementaux
de l'éducation nationale du Cher*

Cité Condé, bâtiment F
Rue du 95ème de ligne
BP 608
18016 BOURGES CEDEX

sdjes18@ac-orleans-tours.fr

Standard : 02 36 08 20 00
Service ACM : 02 38 79 41 30

CHER

Service ACM-BAFA du SDJES 36

*Direction des services départementaux
de l'éducation nationale de l'Indre*

Cité administrative Bertrand
49 boulevard George Sand
36018 CHATEAUROUX CEDEX

ce.sdjes36@ac-orleans-tours.fr

Standard : 02 54 60 57 00
Service ACM : 02 36 27 61 15 - 02 36 27 61 08

INDRE

Service ACM-BAFA du SDJES 41

*Direction des services départementaux
de l'éducation nationale du Loir-et-Cher*

Pôle administratif Pierre Charlot
31 mail Pierre Charlot
41000 BLOIS

ce.sdjes41@ac-orleans-tours.fr

Standard : 02 34 03 90 20
Service ACM : 02 36 47 72 86

LOIR-ET-CHER

Service ACM-BAFA du SDJES 28

*Direction des services départementaux
de l'éducation nationale de l'Eure-et-Loir*

Cité administrative
15 place de la République
28019 CHARTRES CEDEX

bafa28@ac-orleans-tours.fr

Standard : 02 34 42 94 75

Plan départemental Autour des Questions
sur l'Enfance et la Jeunesse

www.paqej.fr

EURE-ET-LOIR

Service ACM-BAFA du SDJES 37

*Direction des services départementaux
de l'éducation nationale de l'Indre-et-Loire*

61 avenue de Grammont
BP 61664
37016 TOURS CEDEX 1

sdjes37-acm-bafa@ac-orleans-tours.fr

Service ACM : 02 36 47 72 80

INDRE-ET-LOIRE

Service ACM-BAFA du SDJES 45

*Direction des services départementaux
de l'éducation nationale du Loiret*

122 rue du Faubourg Bannier
CS 74204
45042 ORLEANS CEDEX 1

js-jepva@ac-orleans-tours.fr

Standard : 02 36 47 72 72
Service ACM : 02 36 47 72 40

LOIRET

Portail BAFA – BAFD pour s'inscrire et trouver la liste des organismes de formation :

<https://www.jeunes.gouv.fr/bafa-bafd>

Site dédié aux ACM : <https://acm-cvl.fr>

Site de l'Académie d'Orléans-Tours :

<https://www.ac-orleans-tours.fr/article/accueil-collectif-de-mineurs-122725>

