



LE CAHIER DE L'

**& ANIMATRICE
& ANIMATEUR**

STAGIAIRE BAFA

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.

Vous commencez ou vous êtes en cours de formation BAFA ?

Ce cahier est fait pour vous ! Il vous accompagnera tout au long de votre parcours de formation. Vous y trouverez des informations utiles sur chaque étape de votre parcours, et notamment ce que vous êtes en droit d'attendre de l'organisme de formation ou de la structure d'accueil dans laquelle vous réalisez votre stage pratique. Votre formateur, formatrice, responsable de structure lors du stage pratique pourront y noter ce qu'ils attendent de vous, et savoir ce que vous avez fait à l'étape précédente. De votre côté, vous pourrez y noter tout ce qui vous avez appris et tout ce qui vous aura marqué pendant votre parcours, pour mieux l'analyser et pouvoir en parler lors de vos échanges avec toutes les actrices¹ impliquées dans votre formation.

En résumé :

- *Ce qui est attendu de toute animatrice et tout animateur BAFA*
- *Ce qu'on attend précisément de moi (selon la structure d'accueil ou l'organisme de formation)*
- *Ce dont j'ai besoin pour répondre à ces attentes*
- *Avec un espace pour noter et garder des traces de tout mon parcours*

Ce cahier a été conçu par un collectif de partenaires éducatifs d'Indre-et-Loire et de la région Centre Val de Loire (Services jeunesse et sports, organismes de formation, structures organisatrices ACM)*, tous convaincus du rôle éducatif essentiel que vous jouez auprès des enfants qui vous sont confiés.

Vous trouverez donc à suivre, pour chaque étape de votre parcours BAFA (session de formation générale, stage pratique puis session d'approfondissement ou de qualification) le descriptif détaillé de ce qui est attendu de vous pour chaque fonction et aptitude de l'animateur et de l'animatrice.

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.

SOMMAIRE

<i>Fonctions et aptitudes : cadre réglementaire</i>	p 4
Formation générale	p 5
Stage pratique	p 17
Approfondissement ou qualification	p 31
Fiches thématiques	p 43
Laïcité	p 44
Prévention harcèlement	p 46
Prévention des VSS	p 48
Discrimination	p 52
Questions LGBTQIA+	p 53
Lutte contre le racisme	p 55
Rappels réglementaires	p 58
Contacts et liens utiles	p 59

FONCTIONS ET APTITUDES : CADRE RÉGLEMENTAIRE

Tout au long de votre parcours, vous entendrez parler de **fonctions** et **d'aptitudes**.

Les **fonctions** font référence à vos missions et à ce que vous serez amenés à faire en temps qu'animatrice et animateur.

Les **aptitudes** correspondent plutôt à la posture, à la manière d'exercer les missions et de comprendre les situations et de se positionner, cela correspond aux compétences sociales et relationnelles.

L'arrêté du 15 juillet 2015 définit précisément les 5 fonctions et 4 aptitudes attendues que vous allez donc retrouver tout au long du livret (par étape de formation)

Le texte est consultable à cette adresse :

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000030902804/>

L'arrêté du 30 novembre 2023 vient apporter des compléments aux objectifs du BAFA.

Le texte est consultable à cette adresse :

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

Je confonds un peu fonction et aptitude chez un animateur BAFA.
C'est pareil ?

Non, pas exactement. La fonction, c'est le rôle qu'il doit assurer dans le centre, par exemple encadrer les enfants, organiser des activités et veiller à leur sécurité.

Donc c'est ce qu'il fait concrètement ?

Voilà. Alors que l'aptitude, c'est sa capacité à bien le faire : être responsable, savoir communiquer, être créatif, ou encore travailler en équipe.

D'accord, donc la fonction correspond aux missions, et l'aptitude aux qualités nécessaires pour les remplir.

Exactement. La fonction, c'est le poste et les tâches ; l'aptitude, c'est la manière et les capacités pour les accomplir.

FORMATION GÉNÉRALE

Ce dont j'ai besoin pour répondre aux attendus...

... en lien avec les fonctions de l'animatrice et de l'animateur

- avoir à disposition des ressources actualisées et diversifiées,
- bénéficier de temps d'information et de contenus en phase avec les attentes, en particulier sur les différentes personnes intervenantes et les besoins des enfants,
- avoir à ma disposition des espaces où je peux 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 que je dois y jouer,
 - + les démarches participatives sur les différents temps du stage.
- que tous les aspects de la vie collective soient pensés et qu'avec le groupe, j'y prenne part.
- disposer d'outils qui me permettent de comprendre la démarche d'évaluation (posture, action, projet...), et de préparer mon stage pratique à venir.

... en lien avec les aptitudes de l'animatrice et de l'animateur

- que le cadre des valeurs républicaines et des principes de laïcité soit garanti tout au long de la formation,
- que me soit mis à disposition les outils pour aborder les questions de discriminations, d'égalité femmes-hommes, et de laïcité,
- de bénéficier d'espaces de débat où la confrontation d'idées est permise (entre stagiaires et entre stagiaires / formateurs),
- de bénéficier de bienveillance et de méthodes actives et du respect du cadre législatif et réglementaire de la formation.

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 intégrée dans la formation.



« Je connais les bases de la réglementation et où trouver la ressource. »

« Je commence à identifier les situations à risque. »

« J'ai conscience de ma place d'adulte et de l'attitude qui en découle. »

« Je sais où trouver la réglementation qui s'applique. »

Fonction 2 : Participer à l'accueil, à la communication et au développement des relations entre les différents acteurs.



« Je sais repérer les différentes personnes qui interviennent dans un ACM. »

« Je mesure l'importance du lien avec les familles dans l'accueil des enfants. »

« Je sais me mettre à niveau de mon interlocuteur. »

MES NOTES { *Qu'est ce que j'ai appris ? Qu'est-ce que je retiens ?*
Qu'est-ce que je garde pour la suite de mon expérience ?

Elle ou il me demande de... } **LES ATTENDUS DE
L'EQUIPE DE FORMATION**
(Précisez la nature des différents attendus)

MES NOTES { *Qu'est ce que j'ai appris ? Qu'est-ce que je retiens ?*
Qu'est-ce que je garde pour la suite de mon expérience ?

Elle ou il me demande de... } **LES ATTENDUS DE
L'EQUIPE DE FORMATION**
(Précisez la nature des différents attendus)

Fonction 3 : 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.



« Je sais à quoi correspondent : le projet éducatif, pédagogique et d'animation. »
« Je sais créer des activités en cohérence avec les objectifs pédagogiques. »

Fonction 4 : Encadrer et animer la vie quotidienne et les activités.



« Je crée mon répertoire d'activités, je sais animer des activités adaptées aux différents publics. »
« Je participe à la vie quotidienne. »
« Je mesure l'importance et la dimension éducative de tous les temps de la vie quotidienne et collective, hors activités. »

MES NOTES { *Qu'est ce que j'ai appris ? Qu'est-ce que je retiens ?*
Qu'est-ce que je garde pour la suite de mon expérience ?

Elle ou il me demande de... } **LES ATTENDUS DE
L'EQUIPE DE FORMATION**
(Précisez la nature des différents attendus)

MES NOTES { *Qu'est ce que j'ai appris ? Qu'est-ce que je retiens ?*
Qu'est-ce que je garde pour la suite de mon expérience ?

Elle ou il me demande de... } **LES ATTENDUS DE
L'EQUIPE DE FORMATION**
(Précisez la nature des différents attendus)

MES NOTES { *Qu'est ce que j'ai appris ? Qu'est-ce que je retiens ?*
Qu'est-ce que je garde pour la suite de mon expérience ?

Elle ou il me demande de... }
(Précisez la nature des différents attendus)

**LES ATTENDUS DE
L'EQUIPE DE FORMATION**

MES NOTES { *Qu'est ce que j'ai appris ? Qu'est-ce que je retiens ?*
Qu'est-ce que je garde pour la suite de mon expérience ?

Elle ou il me demande de... }
(Précisez la nature des différents attendus)

**LES ATTENDUS DE
L'EQUIPE DE FORMATION**

Aptitude 2 : Situer son engagement dans le contexte social, culturel et éducatif.



« Je connais les différents types d'ACM et les différents publics qui peuvent s'y trouver. »

« Je suis au clair sur les valeurs éducatives auxquelles je tiens. »

Aptitude 3 : Construire une relation de qualité avec les membres de l'équipe pédagogique et les mineurs, qu'elle soit individuelle ou collective, et veiller à prévenir toute forme de discrimination, notamment sur le fondement de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre.



« Je suis au clair sur les notions de discrimination, et je sais me positionner dans mes relations avec les autres. »

« Je m'exerce à adopter une attitude inclusive envers les autres. »

MES NOTES { *Qu'est ce que j'ai appris ? Qu'est-ce que je retiens ?*
Qu'est-ce que je garde pour la suite de mon expérience ?

Elle ou il me demande de... } **LES ATTENDUS DE
L'EQUIPE DE FORMATION**
(Précisez la nature des différents attendus)

MES NOTES { *Qu'est ce que j'ai appris ? Qu'est-ce que je retiens ?*
Qu'est-ce que je garde pour la suite de mon expérience ?

Elle ou il me demande de... } **LES ATTENDUS DE
L'EQUIPE DE FORMATION**
(Précisez la nature des différents attendus)

Aptitude 4 : Apporter, le cas échéant, une réponse adaptée aux situations auxquelles les mineurs sont confrontés.



« Je suis capable d'écouter, d'échanger avec les autres et de donner mon avis. »

« Je propose des pistes de réflexion face à des situations fictives issues de la réalité des ACM. »



MES NOTES { *Qu'est ce que j'ai appris ? Qu'est-ce que je retiens ?*
Qu'est-ce que je garde pour la suite de mon expérience ?

Elle ou il me demande de... } **LES ATTENDUS DE
L'EQUIPE DE FORMATION**
(Précisez la nature des différents attendus)

MES NOTES { *Qu'est ce que j'ai appris ? Qu'est-ce que je retiens ?*
Qu'est-ce que je garde pour la suite de mon expérience ?

Elle ou il me demande de... } **LES ATTENDUS DE
L'EQUIPE DE FORMATION**
(Précisez la nature des différents attendus)

STAGE PRACTIQUE

« *Je m'appuie sur ce que j'ai appris en formation générale pour l'appliquer dans le contexte de mon stage pratique.* »

Ce dont j'ai besoin pour répondre aux attendus...

Tout au long du stage

- avoir des retours sur ma posture, savoir si elle est adaptée sur tous les temps d'animation quel que soit le public,
- être accompagné dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation d'un ou plusieurs projets d'animation,
- être accompagné pour donner du sens à mes actions, et m'assurer que je fais bien le lien entre mes actions et le projet pédagogique de la structure,
- avoir à disposition toute ressource utile dans la conception d'animations faisant appel à des techniques variées,
- être averti en cas de risque de non validation du stage et être accompagné vers la validation.

En amont

- être destinataire, avant ma prise de fonction, des informations suivantes :
 - + les points d'attention spécifiques à la structure en matière de sécurité et au public accueilli,
 - + les règles de fonctionnement propres à la structure,
 - + le projet pédagogique, s'il a déjà été établi,
 - + les outils internes existants (conception, évaluation...),
- demander à la structure s'il existe un « livret stagiaire », avec une présentation de la structure, de l'environnement de proximité (partenaires existants et potentiels), des modalités d'évaluation du stage, de l'accompagnement proposé...
- se faire préciser le rôle des personnes qui vont m'accompagner pendant le stage (tuteur / directeur / autre animateur...) et demander à avoir une tutrice ou un tuteur reconnu(e) pour son expérience et la qualité de sa posture professionnelle,
- participer aux temps de réunion préparatoire avec l'ensemble de l'équipe,
- connaître les modalités et les critères qui serviront à l'évaluation de mon stage.

- mener des projets, au même titre que les autres membres de l'équipe,
- expérimenter les fonctions d'accueil des parents, bénéficier de temps d'observations pour progresser,
- participer à tous les temps d'échange, de réflexion, de préparation avec l'ensemble de l'équipe d'encadrement, pouvoir m'exprimer et y trouver ma place,
- avoir des temps d'échange réguliers avec ma tutrice, mon tuteur,
- avoir accès à toutes les ressources utiles pour pouvoir exercer une veille active tant dans le domaine réglementaire que pédagogique,
- bénéficier d'une répartition des tâches liées à la gestion de la vie quotidienne au sein de l'équipe me permettant d'en expérimenter tous les aspects,
- pouvoir exprimer mon ressenti, ou mon analyse sur les aménagements existants (ex : réunion hebdomadaire de régulation et d'analyse de la pratique...),
- pouvoir mettre en place des temps dédiés au recueil de la parole des enfants, en étant accompagné pour conduire et évaluer ces temps,
- bénéficier du soutien de l'équipe et disposer d'espaces d'écoute et d'échanges pour aborder mes appréhensions / interrogations, notamment pour ce qui concerne des situations préoccupantes.



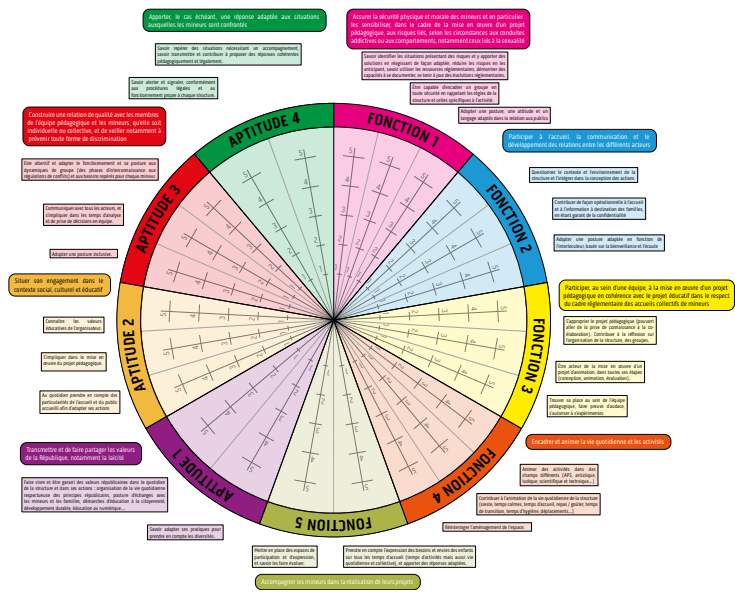
A la fin du stage

- bénéficier d'un temps de bilan approfondi avec la personne qui va rédiger l'appréciation de mon certificat de stage pratique, valoriser mes réussites, analyser les éventuelles difficultés rencontrées, bénéficier de conseils pour la suite,
- si mon stage est satisfaisant, je m'assure que mon appréciation ne comporte pas d'ambiguïté et que les éventuels conseils sont bien identifiés comme tels, sans remettre en cause l'avis favorable.

Un outil pour vous aider dans votre auto-évaluation est **téléchargeable** sur l'adresse :

https://acm-cvl.fr/wp-content/uploads/2022/03/Annexe-1_diagramme.pdf

SE POSITIONNER SUR SES FONCTIONS ET APTITUDES



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 intégrée dans la formation.



« Je suis capable d'anticiper les risques et d'apporter des solutions. »
« Je suis capable d'encadrer un groupe en toute sécurité, dans tous les contextes. »
« Mon attitude et mon langage sont adaptés aux enfants dont je m'occupe. »

Fonction 2 : Participer à l'accueil, à la communication et au développement des relations entre les différents acteurs.



« Je m'informe sur ma structure et son environnement. »
« Je prends l'initiative dans la relation aux familles, en allant au-devant d'eux.»

MES NOTES { *Qu'est ce que j'ai appris ? Qu'est-ce que je retiens ?*
Qu'est-ce que je garde pour la suite de mon expérience ?

Elle ou il me demande de... } **LES ATTENDUS DE
L'EQUIPE DE FORMATION**
(Précisez la nature des différents attendus)

MES NOTES { *Qu'est ce que j'ai appris ? Qu'est-ce que je retiens ?*
Qu'est-ce que je garde pour la suite de mon expérience ?

Elle ou il me demande de... } **LES ATTENDUS DE
L'EQUIPE DE FORMATION**
(Précisez la nature des différents attendus)

Fonction 3 : 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.



« Je suis capable de contribuer à la réflexion sur l'organisation de l'accueil. »

« Je mets en œuvre un projet d'animation. »

Fonction 4 : Encadrer et animer la vie quotidienne et les activités.



« J'anime des activités diverses et variées (activités physiques et sportives, artistiques, ludiques, scientifiques et techniques...). »

« Je contribue à l'animation de la vie quotidienne de la structure (sieste, temps calme, temps d'accueil, repas / goûter, temps de transition, temps d'hygiène, déplacements...). »

« Je propose des changements dans l'aménagement des locaux. »

MES NOTES { *Qu'est ce que j'ai appris ? Qu'est-ce que je retiens ?*
Qu'est-ce que je garde pour la suite de mon expérience ?

Elle ou il me demande de... } **LES ATTENDUS DE
L'EQUIPE DE FORMATION**
(Précisez la nature des différents attendus)

MES NOTES { *Qu'est ce que j'ai appris ? Qu'est-ce que je retiens ?*
Qu'est-ce que je garde pour la suite de mon expérience ?

Elle ou il me demande de... } **LES ATTENDUS DE
L'EQUIPE DE FORMATION**
(Précisez la nature des différents attendus)

Fonction 5 : Accompagner les mineurs dans la réalisation de leurs projets.



« Je sais écouter les besoins et les envies des enfants sur tous les temps d'accueil (temps d'activités mais aussi vie quotidienne et collective), et je sais m'y adapter. »

« Je mets en place des espaces de participation et d'expression, et je sais les faire évoluer. »

Aptitude 1 : Développement d'aptitudes permettant à l'animatrice ou l'animateur de transmettre et de faire partager les valeurs de la République, notamment la laïcité et l'égalité entre les femmes et les hommes.



« J'organise la vie quotidienne et mes activités dans le respect des valeurs républicaines. »

« J'adopte une posture conforme à ces valeurs lors de mes échanges avec les enfants et avec les parents. »

« J'adapte mes activités pour inclure tous les enfants. »

MES NOTES { *Qu'est ce que j'ai appris ? Qu'est-ce que je retiens ?*
Qu'est-ce que je garde pour la suite de mon expérience ?

Elle ou il me demande de... }
(Précisez la nature des différents attendus)

**LES ATTENDUS DE
L'EQUIPE DE FORMATION**

MES NOTES { *Qu'est ce que j'ai appris ? Qu'est-ce que je retiens ?*
Qu'est-ce que je garde pour la suite de mon expérience ?

Elle ou il me demande de... }
(Précisez la nature des différents attendus)

**LES ATTENDUS DE
L'EQUIPE DE FORMATION**

Aptitude 2 : Situer son engagement dans le contexte social, culturel et éducatif.



- « Je connais les valeurs éducatives de l'organisateur de l'accueil. »
- « Je participe à la rédaction du projet pédagogique et à son évolution. »
- « Je connais le projet pédagogique et je m'implique dans sa mise en œuvre. »
- « Je m'adapte en fonction de l'accueil où je travaille et des enfants dont j'ai la charge. »

Aptitude 3 : Construire une relation de qualité avec les membres de l'équipe pédagogique et les mineurs, qu'elle soit individuelle ou collective, et veiller à prévenir toute forme de discrimination, notamment sur le fondement de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre.



- « J'observe et je suis attentif aux besoins de chaque enfant et je fais en sorte que le groupe dont je m'occupe fonctionne bien (interconnaissance, gestion des conflits). »
- « J'échange avec mes collègues et je participe aux prises de décisions. »
- « J'adopte en permanence une posture non discriminante. »

MES NOTES { *Qu'est ce que j'ai appris ? Qu'est-ce que je retiens ?*
Qu'est-ce que je garde pour la suite de mon expérience ?

Elle ou il me demande de... }
(Précisez la nature des différents attendus)

**LES ATTENDUS DE
L'EQUIPE DE FORMATION**

MES NOTES { *Qu'est ce que j'ai appris ? Qu'est-ce que je retiens ?*
Qu'est-ce que je garde pour la suite de mon expérience ?

Elle ou il me demande de... }
(Précisez la nature des différents attendus)

**LES ATTENDUS DE
L'EQUIPE DE FORMATION**

Aptitude 4 : Apporter, le cas échéant, une réponse adaptée aux situations auxquelles les mineurs sont confrontés.



« Je sais repérer les situations qui nécessitent un accompagnement spécifique et je sais comment alerter et signaler. »



MES NOTES { *Qu'est ce que j'ai appris ? Qu'est-ce que je retiens ?*
Qu'est-ce que je garde pour la suite de mon expérience ?

Elle ou il me demande de... } **LES ATTENDUS DE
L'EQUIPE DE FORMATION**
(Précisez la nature des différents attendus)

MES NOTES { *Qu'est ce que j'ai appris ? Qu'est-ce que je retiens ?*
Qu'est-ce que je garde pour la suite de mon expérience ?

Elle ou il me demande de... } **LES ATTENDUS DE
L'EQUIPE DE FORMATION**
(Précisez la nature des différents attendus)

**APPROFONDISSEMENT
OU QUALIFICATION**

« *A partir de mon expérience pratique, j'analyse ma fonction et je creuse / consolide ce que je dois approfondir* »

Ce dont j'ai besoin pour répondre aux attendus...

En lien avec les fonctions de l'animatrice ou de l'animateur

- bénéficier d'un temps spécifique pour présenter mon stage pratique et analyser mon vécu avec les formateurs,
- avoir à disposition des ressources actualisées et diversifiées me permettant d'approfondir les notions abordées en formation générale et/ou explorer des notions nouvelles,
- bénéficier de temps de formation me permettant d'affirmer ma compréhension des enjeux liés aux différents acteurs éducatifs, le contexte et l'environnement d'un ACM, les besoins des enfants,
- pouvoir expérimenter l'animation de temps d'activités en lien avec la thématique de l'approfondissement,
- bénéficier de mises en situation ou de jeux de rôles me permettant d'appréhender les différentes situations de communication et de travail en équipe,
- comprendre le rôle que je dois jouer en fonction des différents niveaux de projets,
- concevoir pendant le stage des démarches participatives,
- comprendre les démarches d'évaluation en participant à l'élaboration des outils d'observation, d'analyse et d'évaluation, en lien avec le vécu de mon stage pratique.

En lien avec les aptitudes de l'animatrice ou de l'animateur

- bénéficier pendant le stage d'un environnement respectueux des valeurs républicaines et des principes de laïcité,
- pouvoir débattre et confronter mes idées à celles des autres, stagiaires comme formateurs,
- être aidé si besoin pour réussir à exprimer mes valeurs éducatives,
- bénéficier de plus en plus d'autonomie dans le travail en équipe.

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 intégrée dans la formation.



« Je présente et j'analyse une ou des situations concrètes rencontrées pendant le stage. »
« Je viens renforcer mes connaissances réglementaires. »
« Je sais expliquer en quoi mes choix et mon attitude ont été adaptés aux situations.
Si ce n'est pas le cas, je sais me remettre en question. »

Fonction 2 : Participer à l'accueil, à la communication et au développement des relations entre les différents acteurs.



« J'intègre dans ma démarche éducative les autres intervenants. »
« Je suis capable de parler de mon rôle éducatif. »

MES NOTES { *Qu'est ce que j'ai appris ? Qu'est-ce que je retiens ?*
Qu'est-ce que je garde pour la suite de mon expérience ?

Elle ou il me demande de... }
(Précisez la nature des différents attendus)

**LES ATTENDUS DE
L'EQUIPE DE FORMATION**

MES NOTES { *Qu'est ce que j'ai appris ? Qu'est-ce que je retiens ?*
Qu'est-ce que je garde pour la suite de mon expérience ?

Elle ou il me demande de... }
(Précisez la nature des différents attendus)

**LES ATTENDUS DE
L'EQUIPE DE FORMATION**

Fonction 3 : 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.



« Je suis capable d'aller plus loin dans le sens donné à ma fonction. »

« Je prends du recul et j'analyse mon expérience. »

« Je suis capable de transférer mon expérience dans un autre contexte et d'adapter mes propositions aux enfants. »

Fonction 4 : Encadrer et animer la vie quotidienne et les activités.



« Je suis capable d'observer et d'aménager des espaces et des temps d'animation. »

« Je me nourris de ce qui est présenté par les autres stagiaires. »

« Je sais animer des activités en lien avec la thématique du stage. »

« Je n'hésite pas à expérimenter et tester des activités nouvelles. »

MES NOTES { *Qu'est ce que j'ai appris ? Qu'est-ce que je retiens ?*
Qu'est-ce que je garde pour la suite de mon expérience ?

Elle ou il me demande de... } **LES ATTENDUS DE
L'EQUIPE DE FORMATION**
(Précisez la nature des différents attendus)

MES NOTES { *Qu'est ce que j'ai appris ? Qu'est-ce que je retiens ?*
Qu'est-ce que je garde pour la suite de mon expérience ?

Elle ou il me demande de... } **LES ATTENDUS DE
L'EQUIPE DE FORMATION**
(Précisez la nature des différents attendus)

Fonction 5: Accompagner les mineurs dans la réalisation de leurs projets.



« Je suis capable d'accompagner les projets des mineurs dont je m'occupe. »
« J'intègre systématiquement dans ma pratique la participation des publics. »

Aptitude 1 : Développement d'aptitudes permettant à l'animatrice ou l'animateur de transmettre et de faire partager les valeurs de la République, notamment la laïcité et l'égalité entre les femmes et les hommes.



« J'ai conscience de mon rôle éducatif dans la transmission des valeurs républicaines. »
« Je veille, dans ma pratique, à lutter en permanence contre les discriminations, les exclusions, les maltraitements sous toutes leurs formes, et j'identifie les comportements à risques. »

MES NOTES { *Qu'est ce que j'ai appris ? Qu'est-ce que je retiens ?*
Qu'est-ce que je garde pour la suite de mon expérience ?

Elle ou il me demande de... } **LES ATTENDUS DE
L'EQUIPE DE FORMATION**
(Précisez la nature des différents attendus)

MES NOTES { *Qu'est ce que j'ai appris ? Qu'est-ce que je retiens ?*
Qu'est-ce que je garde pour la suite de mon expérience ?

Elle ou il me demande de... } **LES ATTENDUS DE
L'EQUIPE DE FORMATION**
(Précisez la nature des différents attendus)

Aptitude 2 : Situer son engagement dans le contexte social, culturel et éducatif.



« J'affirme mes valeurs éducatives, et je sais me positionner comme personne et comme animateur »

Aptitude 3 : 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.



« J'arrive à analyser les relations vécues en stage avec mes collègues et avec les enfants, et je sais adapter ma posture en fonction des relations vécues. »

MES NOTES { *Qu'est ce que j'ai appris ? Qu'est-ce que je retiens ?*
Qu'est-ce que je garde pour la suite de mon expérience ?

Elle ou il me demande de... }
(Précisez la nature des différents attendus)

**LES ATTENDUS DE
L'EQUIPE DE FORMATION**

MES NOTES { *Qu'est ce que j'ai appris ? Qu'est-ce que je retiens ?*
Qu'est-ce que je garde pour la suite de mon expérience ?

Elle ou il me demande de... }
(Précisez la nature des différents attendus)

**LES ATTENDUS DE
L'EQUIPE DE FORMATION**

Aptitude 4 : Apporter, le cas échéant, une réponse adaptée aux situations auxquelles les mineurs sont confrontés.



« Je connais les procédures en lien avec des situations préoccupantes et les modalités de signalement. »

« J'ai une bonne connaissance des différents types de situations que je peux rencontrer en ACM et je sais comment je peux apporter mon soutien aux personnes qui en ont besoin. »



MES NOTES { *Qu'est ce que j'ai appris ? Qu'est-ce que je retiens ?*
Qu'est-ce que je garde pour la suite de mon expérience ?

Elle ou il me demande de... }
(Précisez la nature des différents attendus)

**LES ATTENDUS DE
L'EQUIPE DE FORMATION**

MES NOTES { *Qu'est ce que j'ai appris ? Qu'est-ce que je retiens ?*
Qu'est-ce que je garde pour la suite de mon expérience ?

Elle ou il me demande de... }
(Précisez la nature des différents attendus)

**LES ATTENDUS DE
L'EQUIPE DE FORMATION**

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/JORFTEXT000000508749>

² 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.

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 tenus de ne pas manifester leurs convictions religieuses dans le cadre du service (pas de signes vestimentaires, pas de comportement posélyte 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=ygUUAa2V2aW4gcmF6emkgbGFpY2l0w6k%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 de vérifier cette observation auprès de l'équipe enseignante. Si la situation est également identifiée sur le temps scolaire, alors il convient de mobiliser le dispositif pHARe. 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 : ligne d'assistance dédiée en cas de harcèlement ou de cyberharcèlement **3018**.

Les animatrices doivent informer l'équipe de direction de tout évènement pouvant mettre en péril la sécurité physique ou morale des mineures.

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, élues...).

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 traumatismes 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 infos 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 1er 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>

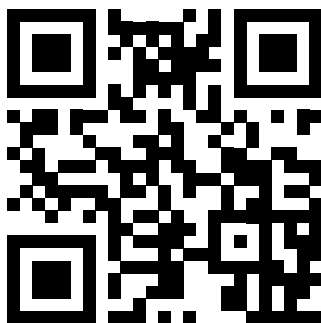
<https://www.lumni.fr/video/comment-agir-contre-le-racisme?>

<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>



Règlementation et recommandations en Région Centre-Val de Loire

acm-cvl.fr

RAPPELS RÉGLEMENTAIRES

[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 candidates¹ 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** ; »

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.

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

CONTACTS ET LIENS UTILES

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 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 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 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 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 45

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

122 rue du Faubourg Banner
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>