

Bilan de formation BAFD

MINISTÈRE DE LA VILLE, DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

Amaury Mougeot

Table des matières

1. Pourquoi l'animation	4
1.1. Mes influences.....	4
1.2. Mes premiers pas dans le milieu	4
2. Ma vision de la direction et pourquoi devenir directeur	5
3. La mise en place de mon séjour	5
3.1. Avec mon équipe	5
3.2. Avec les jeunes et leurs familles	6
3.3. Avec mes responsables	6
4. Le déroulement de mon séjour	7
4.1. Le début du séjour	7
4.2. Les relations avec les acteurs du séjours.....	7
4.2.1. La relation avec les animateurs.....	7
4.2.2. La relation avec les directeurs adjoints	8
4.2.3. La relation avec les personnels de service.....	8
4.2.4. La relation avec les prestataires	8
4.3. Les activités	9
4.4. La gestion des budgets.....	9
4.5. Les réunions.....	10
4.6. Les évaluations.....	10
5. Les séjours que j'ai dirigé	11
5.1. En tant que directeur adjoint.....	11
5.1.1. Premier séjour	11
5.1.2. Deuxième séjour	11
5.1.3. Troisième séjour.....	13
5.2. En tant que directeur	14
5.2.1. Premier séjour	14
5.2.2. Deuxième séjour	16
5.2.3. Troisième séjour.....	18
6. Bilan personnel global.....	20
7. Annexes.....	21
7.1. Evaluation première session, séjour 5.1.2	21
7.2. Evaluation seconde session, séjour 5.1.2.....	22
7.3. Evaluation séjour 5.1.3.....	23
7.4. Evaluation séjour 5.2.1.....	24
7.5. Evaluation séjour 5.2.2.....	25
7.6. Evaluation première session, séjour 5.2.3	26
7.7. Evaluation animateurs, première session, séjour 5.2.3	27
7.8. Evaluation seconde session, séjour 5.2.3.....	28

1. Pourquoi l'animation

1.1. Mes influences

Fils unique et ayant une maman très active dans son travail, c'est dès mon plus jeune âge que j'ai côtoyé les mercredi loisirs, Francas, centres sociaux...

Souvent mal vécu par d'autres enfants, j'ai tout de suite trouvé ma place, du fait d'une plus grande maturité. Etant attiré par les plus grands, j'arrivais à passer davantage de temps avec eux contrairement à l'école, c'est ainsi que j'ai commencé à apprendre de la vie qui m'entourait. Naïvement, je ne le savais pas encore, mais les fondements de l'éducation populaire naissaient en moi.

Non sans surprise, dès mes 17 ans, j'ai choisi de passer le BAFA. En trois mois, j'ai fait ma formation théorique, mon stage pratique et ma qualification. J'étais déterminé, je découvrais une nouvelle passion, l'ANIMATION.

1.2. Mes premiers pas dans le milieu

Ainsi, comme auparavant, dès que je pouvais encadrer, même pendant les petites vacances, je le faisais. C'est pendant ces moments là que j'ai souvent été amené à travailler avec les mêmes personnes, dont les attentes pédagogiques étaient différentes des miennes, voir inexistantes. De plus, je trouvais que le retour quotidien des enfants chez eux ne facilitait pas l'apport que nous pouvions avoir en tant que pédagogue. Je savais aussi au fond de moi que c'était lors de ces mini-camps, que j'avais le plus évolué psychologiquement, d'un point de vue de l'autonomie et de la vie quotidienne. Etant adolescent, j'ai vécu et fait vivre ces séjours, c'est ce qui m'a donné cœur à travailler par la suite dans des colonies.

Un jour, en échangeant avec une amie, j'apprends que son professeur de mathématiques est directeur et qu'il cherche des animateurs pour l'été. Sans attendre, j'ai été le voir pour lui faire part de mes envies et de mes expériences. C'est par ce biais, que j'ai pu faire mes premières expériences en colonie de vacances. À cette occasion, j'ai beaucoup appris sur les connaissances de l'enfant. J'ai eu l'opportunité de mettre en place, les acquis de mes formations, que je n'avais pas eu l'occasion d'appliquer lors de mes expériences antérieures.

Durant ce séjour, j'ai beaucoup discuté avec mon directeur. Il m'a confié qu'il ne faisait plus autant de colonies qu'auparavant. Me voyant très motivé à l'idée de faire des colonies, ce dernier m'a conseillé de me diriger vers un comité d'entreprise. Il m'a parlé du comité d'entreprise de l'EDF, à savoir la CCAS, car le projet éducatif de cet organisme lui plaisait et il pensait que j'allais m'y retrouver.

2. Ma vision de la direction et pourquoi devenir directeur

Après avoir multiplié les expériences à la CCAS, j'ai pu prendre confiance en moi. Ainsi j'ai pu mettre à profit ce que j'ai appris lors de mes formations et ce que j'avais découvert lors de mon précédent séjour, qui fut un de mes plus formateurs.

À la CCAS, nous avons une évaluation à chaque fin de séjour. Généralement, à cette occasion, on me félicitait, en me disant que j'étais un bon élément dans l'équipe et un bon animateur. Cependant lorsque le directeur m'invitait à donner mon point de vue à propos du déroulement du séjour, un bémol apparaissait. Etant une personne très observatrice, j'abordais des points qui auraient pu être améliorés en agissant d'une autre manière.

Suite à cela, on me reprochait de ne pas avoir suffisamment fait part des dysfonctionnements journaliers, ou de ne pas mettre imposé en tant que leader. En tant qu'animateur, ce n'est pas toujours simple de faire des remarques, on finit par être mal perçu de ses collègues. J'expliquais également que je ne suis pas une personne qui s'impose aux autres car il est important de laisser chacun, libre de ces décisions, à partir du moment où ces décisions ne mettent pas en danger les enfants.

Ces échanges se reproduisaient quasi systématiquement, je faisais parfois part de mon envie de passer le cap de la direction. On me justifiait souvent que par rapport à mon âge, cette idée n'était pas forcément la meilleure solution. En 2011, mon envie étant de plus en plus présente, j'ai choisi d'accepter un poste de directeur adjoint.

3. La mise en place de mon séjour

3.1. Avec mon équipe

En tant que directeur, la mise en place du séjour est un moment important car elle va donner la dynamique à toute l'équipe.

Afin de réussir au mieux cette première phase, je travaille beaucoup sur mon projet pédagogique. Lorsque j'étais animateur, je rencontrais des difficultés à définir l'utilité de ce projet. Très souvent, je trouvais que tous les projets se ressemblaient. Ainsi avec un projet, qui paraissait identique, on pouvait avoir des fonctionnements différents. Etant une personne réactive, j'ai toujours réussi à faire mon travail et à m'adapter au fonctionnement du séjour. Travaillant dans des centres de loisirs avant la CCAS, je trouvais que le projet pédagogique était encore plus inutile car le travail portant sur la pédagogie de l'enfant n'était pas assez développé. Les enfants regagnant leurs foyers chaque soir, nous ne pouvions pas leur apporter autant que lors d'un séjour en colonies. De plus, la plupart des personnes travaillant dans ces structures, chaque été et faisant du périscolaire le reste de l'année, n'avait pas spécialement la formation ou l'envie nécessaire pour mettre en œuvre des activités. Ce fut un moment dur pour moi car lorsque je travaillais dans ces milieux, je cherchais à mettre en place des choses construites que j'avais pu voir lors de ma formation BAFA. J'essayais de fédérer mes collègues à l'intérêt de faire des activités avec du contenu pédagogique.

De part mes formations et suite à ces différentes expériences, j'ai compris l'importance du projet pédagogique. En tant que directeur, mon but, afin de faciliter l'application de ce projet, était que ce dernier soit lu en entier et compris. De même, il est important qu'il soit représentatif du déroulement du séjour, de mes attentes et de mes conceptions éducatives.

3.2. Avec les jeunes et leurs familles

Afin de pouvoir au mieux introduire la communication avec les enfants et leurs familles, je prends soin de faire une lettre attractive destinée aux jeunes. Pour se faire, je l'illustre au mieux afin de la rendre accessible car les principaux intéressés sont les enfants. De plus, c'est à ce moment là que je prépare les jeunes au déroulement du séjour.

C'est d'ailleurs, un point sur lequel je suis satisfait de créer un lien positif avec les parents. J'ai souvent eu des retours encourageant à ce sujet. C'est pour moi l'occasion d'appréhender des problèmes éventuels, comme la gestion du téléphone portable. En effet, tous les enfants n'en possèdent pas. De plus, tous n'ont pas les mêmes réactions suite à un appel avec leurs proches. Il est important de sensibiliser les parents à l'effet négatif de leur appel. En effet, appeler tous les soirs peut impacter, de façon négative l'enfant. Suites à ce genre d'échanges, il arrive d'avoir des enfants qui ne profitent pas pleinement du séjour. Parfois, certains parents interdisent à leurs enfants de prévenir l'animateur de sa possession d'un téléphone portable, ce qui nous met dans une relation corrompue dès le début vis à vis de l'enfant. Souvent, afin de pallier à ce problème, je conseille aux parents de me joindre directement sur mon téléphone ou d'écouter les répondeurs, que l'on fait régulièrement. Ils ont aussi la possibilité d'écrire une carte postale. Or, cette dernière idée est souvent délaissée alors qu'elle peut constituer un souvenir pour l'enfant. Elle peut leur permettre de renouer avec le plaisir de recevoir une carte postale, face à des emails et des messages que nous recevons par milliers.

3.3. Avec mes responsables

Dans but d'éviter que la thématique principale, prenne le dessus sur le reste des activités proposées par les animateurs, la communication avec les responsables est un point important. Il est vrai que lors de premières expériences en tant qu'animateur, j'ai eu l'habitude d'avoir un planning vide. A contrario, il est difficile de vendre un séjour sans thématique.

Souvent six mois à l'avance, je vais vers mes responsables, afin de pouvoir au mieux faire part de mes attentes, par exemple auprès des différents prestataires. De plus la CCAS propose souvent des intervenants extérieurs. C'est aussi pour moi l'occasion de choisir lesquels me paraissent les plus en lien avec mes attentes pédagogiques.

Parallèlement, le fait de pouvoir préparer le séjour en amont me permet aussi de pouvoir faire les recrutements et de positionner des animateurs qui pourront correspondre au mieux au cadre du séjour. La sélection n'est pas toujours simple à faire par les ressources humaines qui ont beaucoup de recrutement à gérer.

4. Le déroulement de mon séjour

4.1. Le début du séjour

C'est en général, le dernier point qui importe beaucoup car il permet de mettre une bonne dynamique dans le séjour. De plus, à la CCAS, nous disposons de jours de préparation, alors autant les mettre à profit.

L'accueil étant un point important, je réalise souvent un repas au cours duquel tout le monde est présent. C'est l'occasion pour commencer à créer des liens entre les personnes qui vont travailler ensemble tout l'été. C'est un point essentiel car les tensions entre les personnes de services et les animateurs ne sont pas inexistantes. J'ai souvent connu des échecs à ce sujet, car les personnels n'ont pas forcément l'habitude de travailler main dans la main avec les animateurs. Par exemple, les horaires de travail ne sont pas toujours identiques. Cependant, lorsqu'une bonne relation entre l'ensemble du personnel est établie, il devient alors possible de réaliser des projets très enrichissants, comme des personnels de service qui participent aux animations, plus encore qui co-animent des activités.

Ensuite, le second point important que j'aborde concerne la lecture du projet. Je tiens à le faire avec toutes les personnes présentes sur le centre car c'est le moment de faire entendre le même discours à chacun. C'est à cette occasion que j'aborde les points sur lesquels, je serai intransigeant à savoir la loi. En effet, même si je suis le premier responsable sur le centre, il est indispensable que l'ensemble du personnel prenne conscience, qu'au sein d'un accueil collectif de mineur, les responsabilités sont partagées.

J'en profite pour compléter mes propos en disant que je suis présent pour n'importe quel moment du jour et de la nuit. Je suis conscient que tout le monde peut avoir des problèmes et je suis à disposition si le personnel veut en parler. Mais je respecte la vie privée de chacun à condition que ça n'impacte pas la qualité du séjour des enfants.

4.2. Les relations avec les acteurs du séjour

Comme j'ai pu l'expliquer précédemment, les relations humaines ont beaucoup d'importance pour moi, c'est un point sur lequel je veille particulièrement tout long du séjour.

4.2.1. La relation avec les animateurs

De par mon âge, j'ai gardé une grande part d'animation en moi. Etant un directeur jeune, cela me permet de rester proche de la génération d'animateurs actuels. En effet, leurs centres d'intérêts sont souvent communs aux miens. Je suis également une personne calme et réfléchi. Ainsi, je suis à la fois en mesure de rassurer, soutenir et participer à la mise en place de diverses animations. En tant que personne droite et

pragmatique, en cas de relations conflictuels entre les animateurs, je sais rester impartial en étant à leurs écoutes, sans les juger.

4.2.2. La relation avec les directeurs adjoints

Ayant la chance d'avoir des adjoints à la CCAS, il est important de veiller à ce que leur présence soit bénéfique pour eux comme pour moi. Je fais de mon mieux afin de préparer ces personnes au poste de directeur. En effet, je les prépare à la gestion de l'équipe d'animation ainsi qu'à la gestion du budget, à la rédaction de différentes pièces annexes à fournir et je les assiste également dans les différentes démarches à suivre. Leurs fonctions allège mon poste de directeur. Cependant, j'accorde une part importante à leur présence sur le terrain afin que je puisse les conseiller au mieux face à diverses situations. Dans tout les cas, leur présence est importante, car je ne peux pas être présent à tout moment.

Les relations avec les personnes de service et le chef de cuisine sont parfois difficiles à gérer car sans la carte « directeur », il est difficile d'être écouté. Cependant, en tant que jeune directeur, je connais parfois des difficultés principalement avec le chef de cuisine, souvent plus âgé que moi. Ces difficultés s'expliquent par des attentes différentes de mon prédécesseur et part un manque de considération à prendre mon statut de responsable du centre.

4.2.3. La relation avec les personnels de service

Bien souvent le personnel de service effectue un travail sur le centre qui reste quasiment inchangé d'année en année. Il est parfois difficile de nouer le lien car une fois leur travail effectué, ils regagnent leurs bâtiments respectifs. Cependant, mes conceptions éducatives concernant le vivre ensemble me pousse à les rendre eux aussi acteurs de ce séjour.

Ayant eu de bonnes expériences auparavant, avec des personnels de services qui participaient aux activités. J'incite ces derniers à s'intégrer aux animations afin de créer davantage de liens. En effet, les enfants peuvent ainsi proposer des activités ou des tâches qu'ils réalisent chez eux comme mettre la table, ou encore faire la cuisine. Ils sont ainsi heureux de rendre service et de prendre des initiatives. De plus, pour ma part, toutes ces personnes qui ne sont pas animateurs, ne sont pas seulement là pour mettre la table ou faire la cuisine. Il arrive d'avoir de beaux moments, comme par exemple un second de cuisine qui vient jouer de la guitare, pendant une petite pièce animée par des enfants, pour le spectacle de la colo.

De plus, il est important pour moi de connaître ces personnes et de savoir les problématiques qu'elles ont rencontrées. En effet, ma proximité avec ces personnes me permet de réagir au mieux à leurs difficultés, pour éviter que cela se répercute sur les enfants.

4.2.4. La relation avec les prestataires

De part son importance, la relation avec les prestataires est une relation à laquelle, il faut faire attention car ils vont être amenés à travailler régulièrement avec les

enfants. Ainsi il est important de les inclure dans l'équipe pour que les activités proposées soient au mieux acceptées par les enfants.

Ainsi pour se faire, je pense généralement en trois étapes. La rencontre avec les prestataires constitue la première étape. Lors de cette rencontre, je définis à nouveau de vive voix les échanges antérieurs que j'ai pu avoir avec ces derniers, afin qu'ils sachent ce que j'attends de leur présence lors du séjour. La seconde étape consiste à un échange avec l'équipe et les prestataires. Je leurs conseille d'ailleurs, si possible, de venir avec les moniteurs ou autres personnes qui vont s'occuper des jeunes. Enfin la dernière étape correspond à la présentation de ces derniers auprès des enfants.

4.3. Les activités

Voici une des parties qui rend mon travail vivant et nouveau à chaque fois. Cette partie est secondaire à première vue, mais elle est cependant très importante car c'est à ce moment là que l'on va mettre de la vie et de l'animation dans le centre. Je délègue totalement cette partie à mes adjoints car je veux que la majorité des idées proviennent des enfants. Ainsi, je trouve qu'il est important de laisser au maximum de la liberté aux enfants dans le choix des activités.

Néanmoins, même si je délègue cette partie, je ne les laisse pas tout réaliser. En effet, il faut prendre en compte la dangerosité de certaines activités. De plus, je reste exigeant sur le contenu des animations. En parallèle, je ne veux pas qu'ils soient à l'origine de toutes les activités. En tant que futur directeur, je les prépare à ce que l'on appelle le deuil de l'animation. Ce deuil n'est pas une obligation totale, car il est toujours possible de réaliser des activités avec les enfants. J'essaye toujours de m'organiser afin de pouvoir faire des activités avec eux. Cependant, ma participation ne doit pas impacter mes devoirs de directeur.

4.4. La gestion des budgets

Etant cartésien de part ma formation d'ingénieur, le budget doit être géré à la virgule près. Je délègue également cette tâche à mes adjoints afin de les former. Je les informe du budget disponible, puis vérifie les comptes avec eux après chaque transaction. La gestion des budgets s'effectue également en collaboration avec d'autres personnels. En effet, il m'arrive de le gérer avec l'assistant sanitaire, qui est parfois amené à aller chez le médecin ou à la pharmacie. Il met également arrivé de confier de l'argent à des animateurs lors de diverses sorties. Concernant les comptes pour l'alimentation, ils sont gérés par le chef cuisinier. Cependant, je vérifie régulièrement l'évolution des comptes et lui demande régulièrement s'il n'a pas besoin d'aide. La gestion d'Excel n'étant pas toujours acquise. De plus, cette présence de ma part me permet d'avoir un œil sur le stock de façon informel.

À ce sujet, j'explique souvent à l'équipe d'animation que nous avons un budget mais que nous ne sommes pas obligés de tout utiliser car les meilleurs souvenirs que l'on peut apporter aux enfants ne sont pas proportionnel au budget. De plus, les plus jeunes n'ont pas encore une notion très développée de l'argent. Contrairement aux adolescents, avec qui je dois débattre en leur expliquant qu'il n'est pas possible d'additionner certaines activités, telles que karting, jetski et parapente. Encore plus dans des centres où la prestation, du genre moto, coûte trente mille euros.

4.5. Les réunions

Moment important et formateur à nombreux niveaux, je fais tout mon possible pour donner un caractère efficient à la réunion. C'est le moment pour moi de stimuler la réflexion des acteurs, afin de connaître leurs analyses de la journée. Il est important de leur laisser le temps de réfléchir afin qu'ils puissent mesurer l'impact de leurs actes et savoir comment adapter leurs pratiques. C'est un peu ma philosophie, car je trouve qu'il est important de réfléchir dans la vie. Je sais que parfois le fait d'interroger mon équipe implique de questionner aussi les enfants. Cela permet à l'enfant de développer des idées avec les animateurs.

Les réunions quotidiennes sont des moments formateurs, importants, pour les animateurs. Afin d'opérer le mieux possible, je fais un point au début avec mes directeurs adjoints. C'est l'occasion pour moi d'aborder les points que je n'avais pas vu durant la journée. Ceci me permet par là suite de pouvoir leur laisser la main pendant la réunion, car en début de séjour, je m'occupe souvent du point pédagogique. Je le fais dans le but d'amener les animateurs à réfléchir. Les directeurs adjoints animent les réunions d'activités, avec leurs animateurs respectifs. J'alterne tous les soirs, afin d'aller aux endroits où le besoin est le plus important, me permettant d'observer l'organisation des animateurs et le travail de mes adjoints. J'essaie de les guider au mieux pour qu'ils prennent les bonnes décisions, j'interviens si nécessaire, le tout afin qu'ils ne se retrouvent pas face à des difficultés le lendemain.

4.6. Les évaluations

Afin de satisfaire dans sa finalité mon caractère formateur, les évaluations me permettent d'avoir un moment d'échange plus formel. A la fin du séjour, je mets par écrit les mots qui ont été prononcés tout au long du séjour. Afin d'apporter le plus de valeur ajoutée à cette évaluation, c'est un point que je travaille tout au long du séjour. Pour se faire, je commence par l'aborder dans le projet pédagogique, lors duquel je définis le rôle de chacun. J'appuie sur ce point lors des réunions de présentation, car pour certains l'évaluation n'est pas forcément utile. Elles me permettent d'être sûr que tout le monde ait compris les points d'évaluations.

Au court du séjour, il m'arrive de faire des évaluations de mi-séjour, même si bien sûr en cas de problème important je n'attends pas le milieu du séjour pour intervenir. Le jour de la notation finale, je fais un point oralement avec mes directeurs adjoints, enfin de connaître leur vision des choses, qui me permettra de les évaluer par la suite. J'invite également les animateurs à me faire part de leurs impressions concernant le séjour. Avec eux, je mets par écrit et j'argumente mes propos concernant les points d'évaluation et les axes de progression qu'ils peuvent envisager pour leurs prochains encadrements.

Parfois, lorsque le temps le permet, j'invite aussi mon équipe à se réunir et me faire une évaluation concernant leurs sentiments sur la façon que j'ai eu de diriger le séjour. Je trouve cela intéressant, cela me permet de mesurer ce que j'ai pu leur apporter. A l'issue je dresse un bilan des objectifs que j'ai pu atteindre et ceux sur lesquels je n'ai pas été assez insistant.

5. Les séjours que j'ai dirigé

5.1. En tant que directeur adjoint

Je sais qu'aux yeux de la loi, le poste de directeur adjoint n'existe pas. Cependant, c'est un confort qui peut être justifié surtout lors de relations compliquées. J'ai eu une expérience en tant que directeur adjoint qui reste je pense une expérience importante. De plus, ces dernières années, mes études ne m'ont pas forcément permis de faire beaucoup d'encadrement. Ainsi j'espère pourvoir vous apporter des éléments qui vous permettront de juger mes capacités en tant que directeur d'accueil de mineur.

5.1.1. Premier séjour

Ce séjour s'est effectué dans le Jura, durant une dizaine de jours et nous avons deux tranches d'âge des 6 à 8 ans et des 4 à 5 ans. J'étais adjoint pour quarante enfants de 6 à 8 ans, il y avait donc 4 animateurs. Lors de ce séjour, j'étais en présence d'animateurs expérimentés. Cependant un des animateur avait parfois du mal à trouver ces repères, j'allais donc régulièrement le voir pour le guider. Néanmoins je n'ai pas eu souvent à intervenir auprès de l'équipe. Les animateurs avaient de bonnes pratiques auprès des jeunes, je les ai donc surtout assistés pour donner plus de contenu à leurs activités. Durant ce court séjour, j'étais assez exigeant avec eux afin qu'ils accordent une part importante au développement de l'imaginaire de l'enfant. Le cadre de la région et les possibilités qu'elle pouvait apporter, étaient propices à ce genre d'univers. A ce titre, j'ai donc souvent participé à des grands jeux en foret avec eux.

Il y avait également des soucis avec les 4-5 ans, il me fallait arriver d'intervenir afin d'aider les animateurs de cette tranche d'âge ainsi que l'autre adjointe. Étant le seul de la direction à avoir travaillé avec la CCAS, je me suis occupé de la majorité des papiers avec la directrice, ce qui m'a permis de connaître toutes les démarches dans leurs globalités.

5.1.2. Deuxième séjour

Lors de ce second séjour, nous étions à coté du lac des Settons. Nous avons deux sessions de quinze jours, composées uniquement de 9 à 11 ans, dont une cinquantaine d'enfants pour chaque session. L'équipe comptait cinq animateurs, dont deux stagiaires.

Ce séjour fut moins paisible que le premier, car avant même d'arriver sur le centre, ma directrice et moi-même avons appris en allant chercher le matériel pédagogique, qu'il y avait eu des tensions importantes au sein de l'équipe précédente entre la direction, le personnel d'animation et le personnel de service. L'équipe d'animation était totalement renouvelée, seul certains membres du personnel de service restaient sur le centre et l'on sentait que ça n'allait pas être simple à gérer. Il y avait des tensions, certains avaient manqué d'en venir aux mains, d'autres avaient provoqué la visite des forces de l'ordre. Ils avaient pris l'habitude de passer la soirée dans une maison abandonnée où ils en profitaient pour s'alcooliser et revenir en état d'ébriété sur le centre de vacance. C'était la première direction pour ma directrice, je sentais qu'on

allait passer du temps à discuter avec ce personnel afin de pouvoir résoudre les différents et que tout le monde puisse travailler ensemble.

Arrivé sur les lieux, nous avons pu commencer à faire connaissance avec le personnel présent. Des responsables étaient passés et avaient réglé ces problèmes. Cependant, nous étions conscients que tout n'était pas résolu. Ces derniers nous avaient expliqué que s'il y avait un problème, ils n'hésiteraient pas à inverser certains personnels entre deux accueils de mineurs. Côté animation, même si l'équipe était jeune, elle était motivée et dynamique. Néanmoins un des animateurs avait du mal à se retrouver dans le projet pédagogique.

Lors de l'arrivée des enfants, on s'est aperçu que les tensions entre les personnels n'étaient pas réglées. Ainsi, nous avons discuté longuement avec eux tout au long du séjour. La relation avec ma directrice et le chef de cuisine n'était pas très simple. Le côté machiste de ce dernier, m'a amené à faire l'intermédiaire. Concernant l'animation, l'équipe fonctionnait bien mise à part l'animateur qui ne paraissait pas en accord avec le reste de l'équipe. Nous avons un système d'inscription qui permettait aux enfants de s'inscrire à l'avance et ainsi de pouvoir choisir les activités. L'animateur se plaignait de n'avoir que trois ou quatre enfants d'inscrits à chaque fois, ce qui menait à la suppression de l'activité. Plusieurs fois, nous lui avons expliqué qu'il fallait faire des sensibilisations afin de donner envie aux enfants. Ces derniers ne connaissent pas toujours le nom de l'activité, il est donc nécessaire de leurs expliquer.

A force d'insister, un soir en réunion, une des activités que cet animateur a proposée est acceptée, dix-huit enfants se sont inscrits. N'ayant pas assez d'animateurs à cause des divers repos, ma directrice s'est proposée d'aller avec lui en activité. A ce moment là, l'animateur refuse et prétend pouvoir gérer tout seul. Je lui explique donc que ce n'est pas envisageable de le laissez seul avec autant d'enfants. De part la configuration, il fallait forcément quelqu'un avec lui à savoir ma directrice ou moi même. A la suite de cet échange, il nous a répondu qu'il n'aimait pas travailler en groupe. Devant tant de mauvaise volonté, nous avons donc continué la réunion.

Le lendemain je me suis placé non loin de son activité afin de pouvoir surveiller son déroulement et d'intervenir si besoin. Ce que j'ai dû faire rapidement car les enfants couraient et sautaient dans des tout les sens. De plus la majorité était en tongs alors que l'activité prévue était du hip-hop, je trouvais cela trop dangereux.

Cette intervention de ma part a été mal pris par l'animateur. Afin de mettre les choses au clair, nous avons choisi de faire un point avec lui. Lors de cette discussion, nous lui avons demandé de nous faire part de la préparation de son activité afin d'en connaître les raisons de son dysfonctionnement. Spontanément, il nous a répondu que l'activité s'était bien déroulée comme il l'avait préparée, même avant mon intervention. Ainsi, nous lui expliquons qu'il n'est pas possible de mener une activité ainsi. De plus, je sentais qu'il ne s'était pas intégré avec l'équipe d'animation, très souvent il ne restait pas pour préparer son activité ou aider ses collègues. Après les réunions, il quittait le centre avec un des personnels de service, qui était déjà surveillé depuis la session précédente suite aux problèmes avec la gendarmerie. Cependant, il n'avait pas le même contrat que

le personnel de service. Ainsi, en dehors des journées de congé, il n'est pas en droit de sortir beaucoup du centre, à part pour fumer une cigarette. Il n'était pas souvent présent au temps informel et le matin, alors qu'il devait veiller à ce que les enfants ne fassent pas trop de bruit, pour éviter de réveiller les autres. A ce moment, l'animateur est sensé canaliser les enfants en leur proposant des activités. Or, il m'est arrivé de le surprendre entre deux matelas, avec des enfants lui marchant dessus. Il était donc temps d'intervenir.

Suite à ces problèmes, nous en avons parlé à nos responsables qui sont venus à nouveau sur le centre. Suite à leur passage, l'animateur a été prévenu qu'il devait se mettre au travail et ne plus avoir de comportements suspects avec un des membres du personnel de service, sous peine d'être renvoyé.

C'est malheureusement ce qu'il s'est produit et nous avons demandé plusieurs fois de remplacer ces personnes mais rien n'a été changé. L'animateur était notre seul surveillant de baignade, sans lui l'activité aurait été supprimée. De plus, il était présent sur les deux sessions, ce qui fait que d'un point de vue animation la qualité du travail était mitigée. À force d'insister, la situation s'est légèrement améliorée car le personnel de service a été suspendu. Suite à cela, les conseils prodigués auprès de l'animateur lors de l'évaluation ont été appliqués de manière succincte. Cependant, il a continué à travailler seul. Par exemple il avait préparé un grand jeu, ou aucun animateur n'avait de directives. Ma directrice a eu des difficultés à tenir le mois. J'ai beaucoup communiqué avec elle mais heureusement, suites aux différentes discussions, les tensions entre les personnels de service avaient diminué.

Ce séjour fut très formateur vis à vis de la gestion des conflits. Depuis je suis très vigilant concernant les relations entre les personnes sur le centre, j'anticipe et n'hésite pas à intervenir.

5.1.3. Troisième séjour

Ce séjour s'est déroulé en Alsace. Il comptait 70 enfants allant de 6 à 11 ans car mon directeur avait décidé de regrouper les deux tranches d'âge comme il ne connaissait pas ses adjoints. Cette expérience a été pour moi l'occasion de travailler dans une grande équipe car nous comptons sept animateurs. Au vu de l'effectif, cette tâche n'a pas toujours été simple sur un séjour de sept jours avec la thématique ski. En effet lors de ces courts séjours, les temps d'animation purs sont fortement réduits. Cependant, nous avons fait le choix de tenir un journal vidéo régulier avec les enfants. Grâce à ce défi, j'ai eu l'occasion de porter un intérêt particulier vis à vis des animateurs concernant la construction des activités avec les enfants. La méthode nous a permis de recueillir leurs envies au quotidien par l'intermédiaire de prises vidéo.

Ce court séjour m'a permis de me rendre compte de la différence de la démarche à suivre entre un séjour long et un séjour court. Par exemple, pour un séjour long, il est possible de laisser plus de choix aux animateurs concernant l'organisation globale, alors que pour un séjour réduit, prendre un mauvais départ est plus difficilement rattrapable.

5.2. En tant que directeur

5.2.1. Premier séjour

Lors de mon premier séjour en tant directeur, j'ai rédigé pour la première fois un projet pédagogique. Cette tâche n'a pas été simple à réaliser car je n'ai pas de grandes compétences littéraires. De plus, les exigences de l'organisme portant sur le contenu du projet étaient assez importantes. Ainsi, au cours de la rédaction de ce projet, j'ai eu souvent l'occasion d'échanger avec mon responsable pour l'élaboration de cet écrit.

Le centre était situé en Bretagne. La thématique du séjour, d'une durée de quinze jours, était multisports avec des enfants de 9 à 11 ans. Afin d'assurer le bon déroulement du séjour, j'ai choisi de positionner en tant qu'adjointe et assistante sanitaire, deux animatrices que j'avais rencontrées au précédent séjour. Malheureusement, un mois avant le début du séjour, un appel des ressources humaines m'informe du désistement de ma directrice adjointe. On me propose donc deux solutions, positionner mon assistante sanitaire en tant que directrice adjointe ou trouver une autre personne. Je n'avais pas identifié en mon animatrice des compétences de directrice. Ainsi, après avoir échangé avec la responsable des recrutements, j'ai préféré trouver une autre personne pour remplacer mon adjointe. On m'a proposé une remplaçante que j'ai contactée. J'ai compris qu'elle n'avait pas beaucoup d'expérience en colonie et que nous n'avions pas les mêmes habitudes de fonctionnement. Néanmoins, j'avais ressenti que c'était une personne qui avait envie d'apprendre, de bien faire et de découvrir de nouveaux modes de fonctionnement. Après réflexion, j'ai accepté de prendre cette personne dans mon équipe, qui paraissait être un bon élément et qui serait au moins animatrice.

Afin de finir la préparation de mon centre, j'ai choisi de continuer à échanger avec les animateurs, les personnels de service, les intervenants extérieurs, mon responsable, et surtout mon adjointe. Sur le centre, je savais que je n'aurai pas de chef de cuisine. Ainsi, je voulais préparer au mieux le côté animation pour pouvoir intervenir aisément auprès du personnel de service. J'ai donc discuté plusieurs fois au téléphone avec mon adjointe pour échanger mes idées et lui faire comprendre les raisons de mes choix. Par exemple, il n'est pas envisageable de préparer trois jours d'activité avant l'arrivée des enfants, en prétendant que l'on va écouter leurs envies. Pour ma part, je trouve que ce type de fonctionnement est faussé. En effet, je ne vois pas l'intérêt de demander l'avis à un enfant sur une activité, si ça fait trois jours qu'on lui a déjà tout préparé. De même, les animateurs ne vont pas abandonner les activités qu'il on prévu depuis deux jours.

Après avoir préparé au mieux la partie animation avec mon adjointe, j'ai choisi de me concentrer sur le personnel de service, composé de quatre personnes. J'avais déjà à l'esprit d'essayer de les intégrer un maximum dans l'équipe d'animation. Comme pour les animateurs et pour ne pas faire de différence, je suis allé les chercher à la gare. J'avais préparé au mieux le séjour en appelant plusieurs fois le chef de cuisine qui allait s'occuper de me confectionner les repas du midi et du soir.

Durant les jours de préparation, dans l'optique de créer un seul et même collectif, j'ai invité tout le monde à participer aux réunions. Ceci m'a permis de traiter tous les points et de gérer au mieux la mise en place du séjour. Cette organisation m'a permis de proposer au personnel de service de prendre leurs repas avec nous car l'ensemble des

repas était livré en même temps. Je trouvais qu'il était envisageable, avec le nombre d'adultes présents, de pouvoir aider pour le service.

Le séjour se préparait pour le mieux. Cependant, il me manquait des équipements de travail, notamment les chaussures de sécurité pour le personnel de service. Le responsable de restauration devait se rendre sur mon centre, afin de fournir les tenues de travail aux personnels de service et de les former au mieux au plan de maîtrise sanitaire. J'avais déjà fait une explication mais je savais que la voix d'un professionnel aurait plus de poids. De plus, j'étais conscient que je ne connaissais pas tous les détails. Cependant, après plusieurs appels, le responsable en question ne s'est pas déplacé. Afin de pouvoir équiper mon personnel, j'ai demandé au chef de cuisine et au responsable du centre, qui me livrait les repas, de combler mes manques, afin d'avoir les outils nécessaires au bon fonctionnement de la restauration.

Malgré certains dysfonctionnements, le début du séjour sur le centre se déroulait bien. J'étais assez confiant car j'étais en présence d'animateurs jeunes dans l'ensemble. Cependant mon adjointe rencontrait des difficultés sur son poste. Avant la réunion, je faisais donc un point avec elle afin d'intervenir le moins possible. C'était le moment pour moi de lui demander son ressenti sur le déroulement de sa journée et surtout de lui expliquer son rôle dans la gestion de la réunion. Le but étant de lui donner confiance et de lui permettre de trouver sa place dans l'équipe. Au début de la réunion, tous les points vers lesquels je l'avais amené à réfléchir et à trouver des réponses, étaient formulés directement sans aucune explication aux animateurs. Ainsi, face à la réaction des animateurs, je complétais les commentaires afin de faciliter leur compréhension.

Après deux jours de présence, ma directrice adjointe se rapprochait de plus en plus d'une animatrice qui paraissait en retrait. Elles prenaient souvent des pauses ensemble et certaines tensions commençaient à se créer durant la journée. Un matin, une animatrice me fait part de son énervement en expliquant que ces deux personnes partaient en pause sans prévenir personne. Je décide d'aller les voir et de leur faire comprendre qu'on ne peut pas s'absenter si longtemps sans prévenir son équipe. J'en profite également pour parler avec l'animatrice de son implication dans le séjour. Je l'invite à se mettre au travail, particulièrement sur les temps informels. A l'heure de midi, directement après le repas, j'entends hurler dans le centre « on va prendre une pause ». Interpellé par ces propos, je vais voir les deux personnes, qui étaient mon adjointe et cette animatrice. Je leur définis la différence entre demander et imposer et leur explique que le moment n'est pas bien choisi pour partir en pause. En effet à la fin du repas il est important que tout le monde soit présent à des endroits différents.

Suite à ces dysfonctionnements, je demande à mon adjointe de préciser et d'expliquer ces règles, lors de la réunion du soir, afin de remettre les choses dans l'ordre. La réunion commence et sans explication, mon adjointe commence à faire son point de la journée en disant : « maintenant tout le monde à compris, il faut demander pour aller prendre une pause et ne pas prendre de pause après les repas ». Je suis donc intervenu afin de rendre moins directe son intervention. J'ai donc posé la question suivante : « pourquoi le moment après le repas, n'est il pas spécialement le plus adapté ? » Suite à cette intervention, je décide donc de reprendre l'animation de la réunion car je savais que mon adjointe avait perdu sa place d'adjointe aux yeux des

autres animateurs. De plus, l'animatrice que j'avais recrutée pour le poste d'assistante sanitaire avait commencé à prendre le poste de leader de l'équipe. A cet instant, je regrettais un peu de ne pas lui avoir attribué le poste d'adjointe. Lors du séjour précédent, face à la taille de l'équipe, elle ne s'était pas mise en avant et je n'avais pu remarquer ces compétences.

Pour la suite du séjour, j'ai donc choisi de diriger les réunions du soir et d'avoir une animatrice plus qu'une adjointe, bien que cette dernière m'assistait encore sur des tâches administratives. L'ayant prévenue auparavant, elle s'attendait à ce que je j'adopte cette organisation. Cette organisation, m'a permis de régler ces problèmes. L'animatrice, qui n'était pas incluse dans l'équipe, s'est retrouvée à l'écart. Je lui ai demandé plusieurs fois de faire son travail, mais sans retour. Ce centre s'est ainsi achevé sans autres problèmes majeurs.

Quelques jours avant la fin du séjour, j'avais encore des enfants sur le centre, j'aperçois une voiture rentrer sur le centre. Cette personne ne venant pas se présenter, mon adjointe est allée à sa rencontre. Elle revient en me disant que c'est le responsable de restauration et qu'il ne souhaite pas venir me voir. J'ai demandé à l'ensemble du personnel et également aux enfants de venir me prévenir s'ils voyaient une personne qu'ils n'ont pas l'habitude de voir. Ainsi, je dis à mon adjointe d'aller le voir de façon plus incitante afin de le convaincre de venir se présenter. Suite à une réponse sèche de sa part envers mon adjointe, je décide d'aller vers lui pour avoir une explication sur son comportement. Il m'explique qu'il vient pour présenter à la nouvelle directrice et à son équipe, les différents points de restauration, puis il me demande des nouvelles sur mon séjour. Je lui réponds que mon séjour s'est bien déroulé et l'invite à quitter mon centre rapidement.

Ce séjour fut formateur pour mon premier poste en tant que directeur. Je suis conscient des erreurs que j'ai pu commettre à certains moments par manque d'assurance et parfois par mes absences. Cependant, je n'ai pas vécu un séjour désastreux et ces erreurs me permettront de faire mieux par la suite.

5.2.2. Deuxième séjour

Ce séjour fut pour moi l'occasion d'effectuer mon second stage pratique Le centre était situé en Bretagne, à Saint Cast le Guildo. Le séjour comptait 25 enfants de 9 à 11 ans et avait pour thématique le théâtre et la voile. J'étais en compagnie de quatre animateurs, une adjointe, quatre personnels de service, un chef de cuisine et un second de cuisine. Lors de l'évaluation de mon précédent séjour, mon responsable m'avait reproché de ne pas avoir assez travaillé en amont avec mon adjointe et d'avoir eu des problèmes à gérer le personnel de service. Selon lui je dois faire plus attention car avec un chef de cuisine, il y a de plus grande chance d'avoir des soucis. Pour ma part, je ne voyais pas ça comme un souci car je trouve que la présence d'un « adjoint de cuisine » permet de déléguer plus simplement.

Suite au désistement de mon animatrice, on m'avait recruté une directrice adjointe. Afin de ne pas tomber face au même problème que précédemment, j'ai contacté cette personne afin de pouvoir échanger avec elle. Dès le premier coup de téléphone, j'ai été rassuré, je sentais que même si cette personne n'avait pas beaucoup d'expérience,

elle me paraissait plus mature et en accord avec mes conceptions éducatives. J'ai également contacté l'équipe d'animation, elle me paraissait jeune, mais j'avais un bon pressentiment. Parallèlement, j'ai souhaité contacter mon chef de cuisine mais je n'ai réussi à l'avoir au téléphone que trois jours avant le début du séjour. J'ai eu du mal à communiquer avec lui, je le sentais sur la défensive. Cependant nous avons le même objectif qui était que le séjour devait se dérouler au mieux pour les jeunes.

Souvent les directeurs sont présents trois jours avant le début du séjour. Il arrive donc d'être en présence des enfants du séjour précédent. C'est ce qui m'a permis de commencer à observer les personnes qui allaient travailler avec moi. Ce fut également l'occasion de commencer à discuter de vive voix avec mon chef de cuisine car j'avais senti une certaine tension au cours de mon appel. Lors de cette discussion, j'ai très vite compris que la relation avec le directeur du séjour précédent avait été compliquée. J'ai évoqué le sujet avec le directeur afin qu'il me donne son ressenti sur les personnes qui allaient travailler avec moi. Pour lui, le séjour s'est bien passé, afin d'en savoir plus j'insiste sur le sujet du chef de cuisine. Très vite, je me suis rendu compte qu'il ne voulait pas aborder la question. J'aurai aimé avoir plus d'informations sur ce sujet afin de mieux anticiper les problèmes éventuels. Néanmoins, ce nouveau séjour était l'occasion de repartir sur de bonnes relations, c'est ce que j'ai pu expliquer au chef de cuisine.

Suite à l'arrivée de mon équipe, j'ai pu commencer à débiter mon séjour. En débutant par la lecture du projet car c'est un point auquel je tiens. En effet, c'est la première fois que l'on va s'adresser à son équipe, c'est donc ce qui va donner la ligne directrice du séjour. A l'issue de cette première réunion, j'ai également discuté avec mon chef de cuisine, notamment pour lui faire part de la suite du programme, agréablement étonné, il me fait part qu'il n'a pas vu ça avec le précédent directeur. J'étais content pour mon séjour, car je sentais qu'une relation de confiance s'établissait. C'est d'ailleurs ce qui m'a permis de passer un bon séjour car je n'ai pas eu de problème particulier avec l'équipe d'animation. Il y a eu des dysfonctionnements, mais pas de problème majeur.

Pas de problème majeur mais j'ai quand même du hausser le ton avec un prestataire qui ne suivait pas mes remarques concernant son activité. En rentrant de l'activité bateau, un enfant est venu me voir pour m'expliquer que des plus grands étaient venus sur leurs bateaux pour les mettre à l'eau. Pas de façon volontaire, un enfant a été blessé avec une manille et aucun des moniteurs n'est intervenu. La veille un bateau d'enfant avait été percuté par un bateau de régate. J'avais déjà dit à mes animateurs de dire aux moniteurs de faire attention. Les moniteurs de voile s'étaient habitués aux animateurs des sessions précédentes, qui restaient sur le bord de l'eau ou rentraient au centre. J'ai senti que mes animateurs avaient perdu en crédibilité. J'ai donc décidé de passer voir le responsable du centre nautique afin de lui demander de faire attention, car l'enfant en question ne souhaitait plus aller à l'activité. De plus, je lui explique qu'il est important de prendre en compte les remarques des animateurs car ils passent beaucoup de temps avec les enfants, ils les connaissent mieux. Le soir, afin de m'assurer de la prise en compte de mes demandes, je demande à mes animateurs de s'assurer que les moniteurs soient au courant. J'en profite pour leur rappeler que l'animateur, même si ce n'est pas son activité, est responsable des enfants à tous moments. Il est de son devoir de se faire écouter et respecter auprès de personnes qui vont à l'encontre de la sécurité des enfants. Le lendemain matin, les enfants partent à l'activité voile, je rappelle à mes animateurs ce point et leur dit de m'appeler si besoin. Arrivés sur place les

animateurs m'appellent, les moniteurs n'étaient pas au courant des directives que j'avais donné à leur responsable la veille. De plus, les moniteurs n'étaient pas à l'écoute de mes animateurs et leur responsable leur avait dit qu'il savait faire leur métier. Suite à ces propos, je me suis immédiatement rendu à leur centre. Je suis directement aller voir les jeunes qui étaient venu chahuter mes enfants, leurs animateurs et les moniteurs qui s'en occupaient. Ensuite je suis allé parler avec les moniteurs qui s'occupaient de mes jeunes. Puis j'ai fini par aller voir le responsable qui m'a pris à parti et s'est s'énervé contre moi en m'expliquant que les faits n'étaient pas graves. La personne qui a renversé le bateau est venue s'excuser mais ce n'est pas suffisant pour pardonner cet acte. Ce genre de comportement montre un problème d'encadrement et de gestion de la flotte, qui est un critère d'évaluation des moniteurs de voile. Normalement lorsque des enfants chahutent, ils ne se blessent de la façon, dont s'était blessé le jeune qui ne voulait plus venir à l'activité.

Suite à cette intervention, j'ai fait part de la situation à mes responsables car ils avaient signé une convention avec eux. Mais suite à mon intervention, les choses ont été remises en ordre, j'ai pu finir mon séjour de façon plus paisible et mettre en application des points de mon projet pédagogique. C'est un point qui s'est ressenti dans mon évaluation en fin de séjour.

5.2.3. Troisième séjour

Lors de ce séjour, j'ai eu la chance de travailler à nouveau à coté du lac des Settons. J'étais sous la responsabilité de deux tranches d'âge soit une cinquantaine d'enfants de 9 à 14 ans. J'avais un adjoint par tranche d'âge, soit au total dix animateurs et dix personnels de service, chef de cuisine inclus. Plus récent séjour à mon actif, je n'ai pas été confronté à d'importants problèmes car je pense avoir certaines compétences qui me permettent de mettre en place mon séjour.

Le séjour s'est déroulé en deux sessions. Pour la première, j'ai eu la chance d'être sur la dynamique du séjour précédent car les animateurs se connaissaient, ainsi la communication était bien établie dans l'équipe. Il y avait eu un différent avec l'intervenant voile lors du séjour précédent. Afin de résoudre le problème j'en ai discuté avec lui immédiatement. J'avais déjà travaillé avec ce dernier ainsi il n'y pas eu de soucis durant le séjour. Un de mes plus gros regret c'est de ne pas avoir identifier un problème de compétence chez ma seconde de cuisine. Ce problème m'a porté préjudice sur la seconde session. J'avais insisté auprès de mon chef de cuisine pour que les évaluations soient réalisées à la fin de la session pour tout le personnel car il ne serait plus présent à la prochaine session. Je voulais que les évaluations soient faites de manière objective et argumentées. Cependant ce dernier en a profité pour partir lorsque je raccompagnais des animateurs à la gare. Ainsi il n'a fait aucune évaluation et je n'ai pas pu faire la sienne avec lui. J'ai donc fait un point avec les personnels afin d'avoir leurs ressentis.

Lors de la seconde session, l'équipe a été renouvelée partiellement tout en gardant le même nombre de personne. J'avais un chef de cuisine qui n'avait jamais fait de colonie de vacances ni géré d'équipe. Il avait du mal à communiquer avec les personnes qui étaient sous sa responsabilité. Dans un premier temps, il voulait que ce soit moi qui gère le personnel. Mais ce n'était pas mon rôle et je n'avais pas les

compétences pour m'occuper du personnel de cuisine. Ainsi, j'ai eu à gérer régulièrement des tensions entre lui et le reste de l'équipe, équipe d'animation comprise. Le plus gros problème portait sur les compétences de la seconde de cuisine, qui était très lente.

Dans l'ensemble le séjour s'est bien déroulé, mes adjoints fonctionnaient un peu de manière opposée, l'un trop présent sur le terrain, l'autre pas assez, mais au cours du séjour la tendance s'est équilibrée. En effet, il a souvent été nécessaire d'intervenir auprès des 12-14 ans qui étaient parfois difficile à gérer.

Malgré un début de séjour compliqué, lié aux tensions avec le chef de cuisine où des personnels de service, m'avaient fait part de leur volonté de quitter le centre. C'est avec surprise que chacune de ces personnes m'ont fait savoir qu'elles étaient contentes d'être rester sur le centre. Mon plus grand regret sur ces deux sessions est de ne pas avoir mis assez en avant mes objectifs, notamment la lecture et l'action santé. Les animateurs ont du mal à prendre conscience de l'importance de ces types de point, ce qui pose des soucis pour les mettre en application, ces points restent un axe de progression que j'envisage pour les prochains séjours.

6. Bilan personnel global

Beaucoup de points ont été évoqués au cours de ce rapport. Ces points ont chacun leurs degrés d'importance. Je suis une personne exigeante avec ses défauts et ses qualités. Cependant je sais que je ne suis pas la seule personne à diriger ce séjour, c'est une des raisons pour laquelle je trouve important de savoir déléguer tout en gardant la main sur tous les points importants dans le fonctionnement d'un centre de vacances et de toutes les responsabilités qu'ils importent.

Je ne pense pas avoir encore toutes les solutions vis à vis de ce travail. D'ailleurs, je pense qu'il est important de ne pas rester figé, il faut rester ouvert, à l'écoute et observé avec un œil nouveau à chaque expérience.

Parallèlement, je trouve que ce métier m'a apporté des choses et des souvenirs merveilleux. Travailler dans ce milieu m'a énormément apporté et même est bénéfique actuellement dans mon activité professionnelle. Ces derniers temps avec mes études, je travaille de moins en moins en centre de vacances. Cependant, je n'exclus pas le fait de faire des colonies de vacances pendant les miennes, car ce travail qui en est bien un, reste pour moi une réelle passion.

7. Annexes

7.1. Evaluation première session, séjour 5.1.1

Directeurs adjoints CVL et responsables adjoints CT

Cocher la case correspondante

Niveaux d'appréciation	Très satisfaisant	Satisfaisant	Insuffisant	Très insuffisant	Observations
CONNAISSANCES (Savoir)					
Des organismes		X			Amaury connaît l'organisme et les projets qui s'y rapportent.
Des orientations (projet éducatif, Référentiel Contenus des séjours...)		X			
Des publics reçus	X				Il a une très bonne connaissance des besoins et des attentes de cette tranche d'âge
COMPORTEMENT (Savoir être)					
Attention portée aux vacanciers et/ou enfants et jeunes	X				Amaury est soucieux du bien-être des enfants et met tout en œuvre pour répondre aux demandes de cette tranche d'âge
Attitude au sein d'un collectif		X			A su trouver sa place au sein de l'équipe
Attitude face au projet du directeur ou du responsable principal		X			Amaury a piloté le projet pèda et a su le mener.
Volonté de découvrir et de comprendre l'ensemble des facettes de la fonction	X				Il m'a secondé dans différentes tâches et demandait à découvrir les différents aspects de la fonction.
Motivation, esprit d'initiative, aptitude à la proposition	X				Amaury aidait les animateurs et proposait des idées afin de donner des pistes aux anims.
Faculté à observer, à écouter, à dialoguer	X				Il était à l'écoute des adultes et enfants et régulièrement sur le terrain afin d'observer le travail de chacun.
Tenue, présentation		X			
Attention portée au patrimoine		X			
CAPACITÉS OBSERVÉES (Savoir faire)					
Réinvestir les connaissances théoriques et les compétences personnelles	X				Amaury a su s'appuyer sur son poste d'animateur et sur sa base BAFD pour ce séjour.
Collaborer à la mise en œuvre du projet pédagogique et du projet de séjour		X			A piloté et mené le P.P.
Prévoir, organiser et coordonner		X			Amaury a participé à la création et à l'élaboration des programmes
Travailler en équipe	X				Amaury sait travailler en équipe, fait de proposition et a su faire la place à l'autre
Gérer le budget		X			Amaury m'a secondé dans la gestion.
Gérer les questions d'hygiène, de sécurité et de restauration	X				Soucieux de l'hygiène, de la sécurité et de la restauration, Amaury suivait de près ces questions/gestion des problèmes entre pers.
CAPACITÉS À L'AUTO-ÉVALUATION					
Souci d'observation et d'évaluation	X				Amaury se remet en questions afin de s'améliorer et de tirer partie de ses erreurs. Il est soucieux de son travail.
Analyser les résultats, mesurer l'impact de ses actions		X			
Prendre en compte les "échecs", les assumer, les gérer, les dépasser		X			
S'auto-évaluer		X			

	Très satisfaisant	Satisfaisant	Insuffisant	Très insuffisant	Nom, qualité, signature
Évaluation globale proposée par le SO <i>Centric</i>		X			<i>Paula RSA</i>
Évaluation globale arrêtée par la DR				*	

**Joindre un rapport complémentaire*

Observations et visa de l'intéressé (e)

Une évaluation pour ma part et une évaluation qui me satisfait

Paula

IMPORTANT : une fois complétée, la fiche est à retourner impérativement 3 semaines au plus tard après la fin de la session à CCAS-SVS.

7.2. Evaluation seconde session, séjour 5.1.2

Directeurs adjoints CVL et responsables adjoints CT

Cocher la case correspondante

Niveaux d'appréciation	Très satisfaisant	Satisfaisant	Insuffisant	Très insuffisant	Observations
CONNAISSANCES (Savoir)					
Des organismes		X			Même cela CCAS pour Amaury
Des orientations (projet éducatif, Référentiel Contenus des séjours...)	X				Il connaît parfaitement les orientations de la CCAS ainsi que la tranche d'âge 3-11 et ses besoins
Des publics reçus	X				
COMPORTEMENT (Savoir être)					
Attention portée aux vacanciers et/ou enfants et jeunes	X				Amaury a su être attentif aux demandes et aux besoins des enfants
Attitude au sein d'un collectif	X				Il a su trouver sa place et être une aide pour les autres
Attitude face au projet du directeur ou du responsable principal		X			Amaury a compris l'orientation du P.P. et a su le porter avec conviction
Volonté de découvrir et de comprendre l'ensemble des facettes de la fonction		X			Il était en demande afin de connaître et d'essayer de voir toutes les facettes de la fonction
Motivation, esprit d'initiative, aptitude à la proposition	X				A su être un moteur pour l'équipe lors des réunions et lors des moments informels
Faculté à observer, à écouter, à dialoguer	X				Il était à l'écoute de chacun et sur le terrain afin d'aider et de dialoguer avec l'équipe
Tenue, présentation		X			
Attention portée au patrimoine		X			
CAPACITÉS OBSERVÉES (Savoir faire)					
Réinvestir les connaissances théoriques et les compétences personnelles	X				Son passé d'animateur lui a permis d'aider les animateurs actuels en leur proposant des activités ou en les aidant à la réaliser
Collaborer à la mise en œuvre du projet pédagogique et du projet de séjour		X			A su porter le P.P.
Prévoir, organiser et coordonner		X			Amaury a su planifier le séjour avec l'équipe afin de passer à l'étape suivante
Travailler en équipe	X				A eu bonne relation avec toute l'équipe, la communication est importante pour lui
Gérer le budget					Non effectué
Gérer les questions d'hygiène, de sécurité et de restauration		X			S'est soucié du bien être des bénéficiaires et a su gérer des problèmes liés de la session
CAPACITÉS À L'AUTO-ÉVALUATION					
Souci d'observation et d'évaluation	X				Amaury sait se remettre en questions et évaluer la portée de ses actions ainsi que son rôle "latir" si besoin est.
Analyser les résultats, mesurer l'impact de ses actions		X			
Prendre en compte les "échecs", les assumer, les gérer, les dépasser		X			
S'auto-évaluer		X			

	Très satisfaisant	Satisfaisant	Insuffisant	Très insuffisant	Nom, qualité, signature
Évaluation globale proposée par le SO		X			<i>Benitoire</i>
Évaluation globale arrêtée par la DR					<i>Janku RSA</i>

**Joindre un rapport complémentaire*

Observations et visa de l'intéressé (e)

En accord avec cette évaluation *[Signature]*

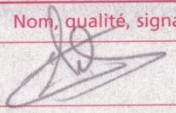
IMPORTANT : une fois complétée, la fiche est à retourner impérativement 3 semaines au plus tard après la fin de la session à CCAS-SVS.

7.3. Evaluation séjour 5.1.3

Directeurs adjoints CVL et responsables adjoints CT

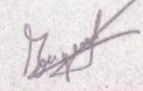
Cocher la case correspondante

Niveaux d'appréciation	Très satisfaisant	Satisfaisant	Insuffisant	Très insuffisant	Observations
CONNAISSANCES (Savoir)					
Des organismes		X			connait bien la CCAS et est attaché aux valeurs défendues
Des orientations (projet éducatif, Référentiel Contenus des séjours...)	X				
Des publics reçus	X				
COMPORTEMENT (Savoir être)					
Attention portée aux vacanciers et/ou enfants et jeunes	X				Très bon relationnel avec les jeunes. Amaury a su trouver sa place et assumer sa fonction d'adjoint
Attitude au sein d'un collectif		X			
Attitude face au projet du directeur ou du responsable principal	X				
Volonté de découvrir et de comprendre l'ensemble des facettes de la fonction	X				que ce soit en grand groupe ou en effectif réduit.
Motivation, esprit d'initiative, aptitude à la proposition	X				Il a su analyser les points forts et faibles de l'équipe et du fonctionnement et a su agir en conséquence.
Faculté à observer, à écouter, à dialoguer		X			
Tenue, présentation		X			
Attention portée au patrimoine		X			
CAPACITÉS OBSERVÉES (Savoir faire)					
Réinvestir les connaissances théoriques et les compétences personnelles	X				Partage la vision du projet et de sa mise en œuvre
Collaborer à la mise en œuvre du projet pédagogique et du projet de séjour					sait allier les temps de direction et ceux d'animation.
Prévoir, organiser et coordonner		X			
Travailler en équipe	X				A su mettre à profit ses connaissances (informatique, chants...)
Gérer le budget		X			au service du projet.
Gérer les questions d'hygiène, de sécurité et de restauration					
CAPACITÉS À L'AUTO-ÉVALUATION					
Souci d'observation et d'évaluation	X				
Analyser les résultats, mesurer l'impact de ses actions	X				Soucieux de prendre du recul sur sa façon d'être et ses pratiques
Prendre en compte les "échecs", les assumer, les gérer, les dépasser	X				
S'auto-évaluer	X				

	Très satisfaisant	Satisfaisant	Insuffisant	Très insuffisant	Nom, qualité, signature
Évaluation globale proposée par le SO	X				 A. LIBERAL
Évaluation globale arrêtée par la DR				*	

**Joindre un rapport complémentaire*

Observations et visa de l'intéressé (e)

Une (Voix de) Cole Formidable, A. bien et les Poney 

IMPORTANT : une fois complétée, la fiche est à retourner impérativement 3 semaines au plus tard après la fin de la session à CCAS-SVS.

7.4. Evaluation séjour 5.2.1

DIRECTEURS CVL & RESPONSABLES PRINCIPAUX


Niveaux d'appréciation	Très satisfaisant	satisfaisant	Insuffisant	Très insuffisant	Observations
CONNAISSANCES (savoir)					
Des organismes		X			Durant ces 5 ans d'encadrement à la CCAS, Amaury a su s'intéresser à l'histoire de l'organisme et à ses orientations. Attention cependant à bien mettre en œuvre sur le terrain les attendus de l'organisme tel que l'action lecture, action santé, DDSS. Amaury dispose d'une bonne connaissance du public des 9/11 ans.
Des orientations (projet éducatif, Référentiel Contenus des séjours...)			X		
Des publics reçus		X			
COMPORTEMENT (savoir être)					
Attention portée aux vacanciers et/ou enfants et jeunes		X			Amaury a su être présent auprès des jeunes et leur y apporter une attention particulière concernant les problèmes rencontrés. Il a su accompagner son équipe, gérer son centre de manière sécuritaire. Amaury a su prendre contact avec le territoire en cas de besoin et de questionnement. Pas de conflit sur ce séjour. Bonne attention portée au patrimoine.
Attitude d'écoute par rapport aux personnels			X		
Attitude face à l'inattendu, aux conflits		X			
Attitude de coopération avec le Territoire		X			
Tenue et présentation		X			
Attention portée au patrimoine		X			
CAPACITES OBSERVEES (savoir faire)					
Concrétiser les projets institutionnels		X			Amaury a su mettre en place avec son équipe des projets concrets notamment sur la thématique sport. Il devra cependant assurer son rôle de management sur les prochains séjours, afin de faire passer ses idées et ses décisions. Il devra notamment être plus vigilant sur les évaluations de ses animateurs et assurer une meilleure communication avec son adjointe. La motivation et l'investissement de certain membre de l'équipe d'animation n'a pas favoriser la première direction d'Amaury, celui-ci devra donc assurer ses acquis et développer ses compétences de DACM lors d'une prochaine session sur le territoire Bretagne au mois d'Aout. Attention à être plus rigoureux sur le budget, un point doit être fait régulièrement sur la comptabilité. Bon séjour dans l'ensemble sur l'aspect récréative des jeunes.
Elaborer, proposer et mettre en œuvre son projet pédagogique ou projet de séjour			X		
Prévoir, organiser et coordonner			X		
Impliquer son équipe dans un projet spécifique			X		
Diriger, former et évaluer les personnels			X		
Gérer le budget		X			
Gérer les questions d'hygiène, de sécurité et de restauration		X			
CAPACITES A L'AUTOEVALUATION					
Analyser les résultats		X			Amaury a su analyser la situation, et ses point à développer sur le séjour, il devra donc s'appuyer sur sa première expérience lors de l'encadrement de son deuxième séjour.
Prendre en compte "les échecs", les assumer, les gérer, les dépasser			X		
S'auto évaluer		X			

	Très satisfaisant	satisfaisant	Insuffisant	Très insuffisant	Nom, qualité, signature
Evaluation globale proposée par le Territoire		X			MATHIE David A.S.A
Evaluation globale arrêtée par la DR					Jean-Michel PETIT Directeur Territoire BZH

Observations et visa de l'intéressé(e)

7.5. Evaluation séjour 5.2.2

DIRECTEURS ACM & RESPONSABLES PRINCIPAUX

Niveaux d'appréciation	Très satisfaisant	satisfaisant	Insuffisant	Très insuffisant	Observations
CONNAISSANCES (savoir)					
Des organismes		X			De part ces diverses expériences à la CCAS Amaury a su se doter d'une connaissance correcte de l'organisme et de ses orientations. Concernant la tranche d'âge, Amaury a su appréhender les besoins et les attentes des jeunes 9-11 ans.
Des orientations (projet éducatif, Référentiel Contenus des séjours...)		X			
Des publics reçus		X			
COMPORTEMENT (savoir être)					
Attention portée aux vacanciers et/ou enfants et jeunes		X			Amaury a su porter avec son équipe une attention particulière aux jeunes. La situation du centre favorisant cette relation (25 jeunes). Amaury a su lors de cette session améliorer son rôle de management vis-à-vis de son équipe pédagogique et être une personne ressource. Il a pu appréhender lors de ce séjour le rôle du binôme DACM / Adjointe et travailler sur la place de chacun. Il a su interroger à bon escient le territoire tout au long de son séjour. Tenue et présentation correct. Bonne attention portée au patrimoine.
Attitude d'écoute par rapport aux personnels		X			
Attitude face à l'inattendu, aux conflits		X			
Attitude de coopération avec le Territoire		X			
Tenue et présentation		X			
Attention portée au patrimoine		X			
CAPACITES OBSERVEES (savoir faire)					
Concrétiser les projets institutionnels		X			Tout au long de son séjour Amaury a su concrétiser ses projets ainsi que ceux des jeunes (projets jeunes). Il devra pour son prochain séjour porter une attention particulière au développement de son projet pédagogique pour une application efficace sur le terrain de la part de son équipe. Amaury a su correctement coordonner son séjour et accompagner son équipe, il devra cependant appuyer son statut de formateur envers celle-ci. Concernant la restauration, Amaury à découvert sur ce séjour le partenariat directeur / C.C.G, il doit désormais développer ses acquis en matière de gestion de restauration. Lors de cette session Amaury a présenté aux jeunes un séjour efficace, sécuritaire et ludique avec une équipe d'animateurs motivés, il devra par la suite tenter une direction lors d'un séjour différent (tranche d'âge, capacité) pour s'épanouir dans son rôle de DACM et acquérir de nouvelles compétences.
Elaborer, proposer et mettre en œuvre son projet pédagogique ou projet de séjour			X		
Prévoir, organiser et coordonner		X			
Impliquer son équipe dans un projet spécifique		X			
Diriger, former et évaluer les personnels			X		
Gérer le budget		X			
Gérer les questions d'hygiène, de sécurité et de restauration			X		
CAPACITES A L'AUTOEVALUATION					
Analyser les résultats		X			Suite à sa première expérience en tant que DACM au mois de Juillet, Amaury a su prendre du recul sur les différents « problèmes » rencontrés sur le mois précédent et adapter ses méthodes de direction sur ce séjour ci. Il devra par la suite continuer dans cette voie pour évoluer dans son rôle de DACM
Prendre en compte "les échecs", les assumer, les gérer, les dépasser		X			
S'auto évaluer		X			
Antenne CCAS Territoire de Saint-Montagne du Saout					
	Très satisfaisant	satisfaisant	Insuffisant	Très insuffisant	Nom, qualité, adresse
Evaluation globale proposée par le Territoire		X			MATHIE David A.S.A. Pôle d'Activités Technelles. bâtiment 13 Boite aux lettres n° 13 50000 LANESTER
Evaluation globale arrêtée par la DR		X			Jean-Michel PETIT Directeur Territoire de Saint-Montagne du Saout 02 47 50 59 10 Fax : 02 47 50 59 11
Observations et visa de l'intéressé(e)					
					

7.6. Evaluation première session, séjour 5.2.3

Directeurs CVL et responsables principaux CT

Cocher la case correspondante

Niveaux d'appréciation	Très satisfaisant	Satisfaisant	Insuffisant	Très insuffisant	Observations
CONNAISSANCES (Savoir)					
Des organismes		X			Amaury a été formé par IFOR&P et cela se sent dans sa connaissance tant des valeurs que des orientations
Des orientations (projet éducatif, Référentiel Contents des séjours...)		X			
Des publics reçus		X			
COMPORTEMENT (Savoir être)					
Attention portée aux vacanciers et/ou enfants et jeunes		✓			Amaury est un DACN attentif au bien être de son équipe (restaurant et animation)
Attitude d'écoute par rapport aux personnels	✓				
Attitude face à l'inattendu, aux conflits		✓			Il a su créer un climat serein et de confiance de l'ensemble du groupe. Il soutient son équipe dans leurs décisions et les personnes hésitantes.
Attitude de coopération avec le SO	✓				
Tenue et présentation		✓			
Attention portée au patrimoine		✓			
CAPACITÉS OBSERVÉES (Savoir faire)					
Concrétiser les projets institutionnels		✓			Amaury est à l'écoute de son équipe. Il est présent sur le terrain et n'hésite pas à leur donner des conseils et les accompagner dans la gestion de leur activité.
Élaborer, proposer et mettre en œuvre son projet pédagogique ou projet de séjour	✓				Il a su impliquer son équipe dans son pp malgré le séjour court (9 jours).
Prévoir, organiser et coordonner		✓			
Impliquer son équipe dans un projet spécifique	✓				
Diriger, former et évaluer les personnels	✓				
Gérer le budget		✓			
Gérer les questions d'hygiène, de sécurité et de restauration		✓			
CAPACITÉS À L'AUTO-EVALUATION					
Analyser les résultats		✓			Amaury sait où il va mais attention à prendre le temps de recul nécessaire à l'évolution des séjours futurs
Prendre en compte "les échecs", les assumer, les gérer, les dépasser		✓			
S'auto-évaluer		✓			

	Très satisfaisant	Satisfaisant	Insuffisant	Très insuffisant	Nom, qualité, signature
Évaluation globale proposée par le SO		✓			Lectuc Bieschler, ASA, TDFC <i>[Signature]</i>
Évaluation globale arrêtée par la DR				*	

*Joindre un rapport complémentaire

Observations et visa de l'intéressé (e)

[Signature] Je suis satisfait par ce séjour qui fut de qualité pour les enfants et les adultes.

IMPORTANT : une fois complétée, la fiche est à retourner impérativement 3 semaines au plus tard après la fin de la session à CCAS-SVS.

7.7. Evaluation animateurs, première session, séjour 5.2.3

Directeurs CVL et responsables principaux CT

Cocher la case correspondante

Niveaux d'appréciation	Très satisfaisant	Satisfaisant	Insuffisant	Très insuffisant	Observations
CONNAISSANCES (Savoir)					
Des organismes	X				
Des orientations (projet éducatif, Référentiel Contenus des séjours...)	X				
Des publics reçus	X				
COMPORTEMENT (Savoir être)					
Attention portée aux vacanciers et/ou enfants et jeunes	X	X			plus présent que d'autres directeurs directeur animateur. présent sur le terrain dès qu'il le pouvait.
Attitude d'écoute par rapport aux personnels	X				écoute, fait la part des choses.
Attitude face à l'inattendu, aux conflits		X			Attentif et dialogue lors du déclenchement de l'alarme incendie, bonne réactivité face au rassemblement
Attitude de coopération avec le SO					
Tenue et présentation		X			
Attention portée au patrimoine		X			
CAPACITÉS OBSERVÉES (Savoir faire)					
Concrétiser les projets institutionnels		X			
Élaborer, proposer et mettre en œuvre son projet pédagogique ou projet de séjour		X			1 semaine est courte pour ce genre de PP. Mettre des APV sur les affiches et permis de mettre en avant l'autonomie des jeunes. Autonomie acquise par les jeunes.
Prévoir, organiser et coordonner	X				Personnes ont permis d'organiser les journées à l'avance.
Impliquer son équipe dans un projet spécifique		X			PP qui nécessite la connaissance en amont des objectifs afin que le système se mette en place rapidement.
Diriger, former et évaluer les personnels	X				Très bon formateur, dynamique et stimulant. Facilite la communication
Gérer le budget					
Gérer les questions d'hygiène, de sécurité et de restauration					
CAPACITÉS À L'AUTO-ÉVALUATION					
Analyser les résultats	X				face à l'action des animateurs, n'a pas laissé le champ libre pour
Prendre en compte "les échecs", les assumer, les gérer, les dépasser	X				prend en compte les avis des autres et peut changer son avis à tort.
S'auto-évaluer	X				et mener à bien son PP.

	Très satisfaisant	Satisfaisant	Insuffisant	Très insuffisant	Nom, qualité, signature
Évaluation globale proposée par le SO					
Évaluation globale arrêtée par la DR				*	

*Joindre un rapport complémentaire

Observations et visa de l'intéressé (e)

IMPORTANT : une fois complétée, la fiche est à retourner impérativement 3 semaines au plus tard après la fin de la session à CCAS-SVS.

7.8. Evaluation seconde session, séjour 5.2.3

Directeurs CVL et responsables principaux CT

Cocher la case correspondante

Niveaux d'appréciation	Très satisfaisant	Satisfaisant	Insuffisant	Très insuffisant	Observations
CONNAISSANCES (Savoir)					
Des organismes		✓			Amaury enchaîne une deuxième session sur ce centre et avec les mêmes thématiques et les mêmes tranches d'âge.
Des orientations (projet éducatif, Référentiel Contenus des séjours...)		✓			
Des publics reçus		✓			
COMPORTEMENT (Savoir être)					
Attention portée aux vacanciers et/ou enfants et jeunes		✓			Amaury a su intervenir très rapidement pour gérer les petites difficultés de communication et ainsi éviter que cela dégénère.
Attitude d'écoute par rapport aux personnels		✓			
Attitude face à l'inattendu, aux conflits	✓				
Attitude de coopération avec le SO	✓				Amaury communique très facilement avec la directrice afin de nous donner les informations concernant son séjour.
Tenue et présentation		✓			
Attention portée au patrimoine		✓			
CAPACITÉS OBSERVÉES (Savoir faire)					
Concrétiser les projets institutionnels		✓			Amaury a pu mettre en œuvre son pp de manière plus approfondie que sur le séjour précédent - la durée de la colo le permettant plus facilement. Amaury est présent sur le terrain pour accompagner ces équipes.
Élaborer, proposer et mettre en œuvre son projet pédagogique ou projet de séjour	✓				
Prévoir, organiser et coordonner		✓			
Impliquer son équipe dans un projet spécifique	✓				
Diriger, former et évaluer les personnels	✓				Il ne baisse pas son degré d'exigence ce qui lui permet d'atteindre les objectifs fixés.
Gérer le budget					
Gérer les questions d'hygiène, de sécurité et de restauration		✓			
CAPACITÉS À L'AUTO-ÉVALUATION					
Analyser les résultats					
Prendre en compte "les échecs", les assumer, les gérer, les dépasser		✓			Amaury arrive à prendre le recul nécessaire sur ces engagements pour continuer à améliorer.
S'auto-évaluer		✓			

	Très satisfaisant	Satisfaisant	Insuffisant	Très insuffisant	Nom, qualité, signature
Évaluation globale proposée par le SO		✓			
Évaluation globale arrêtée par la DR		✗		*	 S. J. A. M. M., RST TPE

*Joindre un rapport complémentaire

Observations et visa de l'intéressé (e)

IMPORTANT : une fois complétée, la fiche est à retourner impérativement 3 semaines au plus tard après la fin de la session à CCAS-SVS.