

## L'ÉVALUATION DES CANDIDATS AU B.A.F.D.

L'arrêté du 22 juin 2007 fixe les modalités d'organisation des brevets d'aptitude aux fonctions d'animateur et de directeur en accueil collectif de mineurs. Concernant l'évaluation des candidats au B.A.F.D., il précise notamment :

- Dans son **article 16** :

« La formation au brevet d'aptitude aux fonctions de directeur en accueils collectifs de mineurs (BAFD) a pour objectif de préparer aux **fonctions suivantes** (...) :

- 1° SITUER SON ENGAGEMENT DANS LE CONTEXTE SOCIAL, CULTUREL ET EDUCATIF ;
- 2° CONDUIRE UN PROJET PEDAGOGIQUE EN REFERENCE AU PROJET EDUCATIF ;
- 3° DIRIGER LES PERSONNELS ;
- 4° ASSURER LA GESTION DE L'ACCUEIL ;
- 5° DEVELOPPER LES PARTENARIATS ET LA COMMUNICATION.

Pour atteindre cet objectif, la formation est constituée de 4 étapes alternant théorie et pratique :

- 1° une session de formation générale ;
- 2° un stage pratique dans des fonctions de directeur ou d'adjoint de direction (\*) ;
- 3° une session de perfectionnement ;
- 4° un second stage pratique dans des fonctions de directeur. (\*)

*(\*) L'un des deux stages pratiques a lieu en situation d'encadrement d'une équipe comprenant deux animateurs ou plus.*

- Dans son **article 27** :

« À l'issue de chaque étape de la formation, le candidat procède par écrit à une évaluation personnelle, en référence à son projet de formation, sur la base des cinq fonctions précitées et des documents pédagogiques auxquels il a contribué. À la fin de la formation, à partir des documents définis au premier alinéa, le candidat rédige un bilan de formation qu'il envoie au directeur régional de la jeunesse, des sports et de la vie associative (...). ».

## CONSEILS POUR L'ÉLABORATION DU BILAN DE FORMATION

Le jury régional B.A.F.D. de Lorraine a conçu et adopté un document de présentation du bilan de formation (joint ci-après) sous forme de grille d'analyse. Ce document est d'ordre informatif. Il a vocation à aider les candidats à élaborer leur bilan de formation.

La grille proposée n'est pas un recensement exhaustif des points et thèmes à aborder, ni un plan obligatoire. Elle vise à présenter les éléments essentiels pour la rédaction du bilan ainsi que les connaissances et compétences qui sont évaluées par le Jury.

Le stagiaire y trouvera des repères pour rendre compte de son parcours de formation. Ce parcours doit s'inscrire dans une démarche de projet personnel et d'auto évaluation.

Le bilan constitue une analyse synthétique, fondée sur les évaluations intermédiaires, des acquis des différentes étapes et au regard des fonctions citées à l'article 16 de l'arrêté du 22 juin 2007.

L'argumentation des choix de direction opérés, l'examen des cas pratiques et la capacité du stagiaire à évaluer le parcours global de formation dans ses aspects les plus significatifs (apports essentiels, difficultés, réussites, manques, perspectives, pistes de travail envisagées) seront privilégiés.

Les informations purement descriptives ne seront transcrites que si elles présentent un intérêt particulier pour la compréhension du contexte global de formation. Il est donc recommandé de n'en faire référence que de manière limitée.

Les annexes jointes au bilan feront l'objet d'un choix ciblé et ne devront être produites que si elles éclairent et illustrent la démarche de formation (proscrire les plans des locaux, la liste complète des menus, les attestations ou témoignages de tiers...). En revanche, il est par exemple nécessaire de joindre les projets pédagogiques conçus par les directeurs stagiaires avec leurs équipes, en référence au projet éducatif porté par le ou les organisateurs successifs. Il en va de même des évaluations intermédiaires conduites par le stagiaire.

Le bilan de formation ne devrait pas a priori dépasser 20 pages (hors annexes).

-----

## GRILLE D'ANALYSE DU PARCOURS DE FORMATION B.A.F.D.

	<b>LES CINQ FONCTIONS EVALUEES</b>	<b>ANALYSE DES ACQUIS DES SESSIONS THEORIQUES ET DES EXPERIENCES PRATIQUES</b>	<b>ELEMENTS SERVANT A L'ANALYSE</b>	<b>QUELQUES EXEMPLES D'INTERROGATIONS QUE LE BILAN PEUT SOULEVER</b>
PARCOURS DE FORMATION	<b>SITUER SON ENGAGEMENT DANS LE CONTEXTE SOCIAL, CULTUREL ET EDUCATIF</b>	<p>Le contexte de votre engagement dans l'animation volontaire            Vos motivations à entrer en formation BAFD            Choix de l'organisme de formation et des organisateurs de vos stages pratiques</p>	<p>Curriculum vitae (état civil, profession...)            Connaissances et compétences dans les métiers de l'animation            Motivations à entrer en formation BAFD            Les acquis transférables, les besoins identifiés en matière de formation initiale et les attentes exprimées dans le projet personnel de formation</p>	<p>Que représente pour vous la mission éducative des accueils collectifs de mineurs ?            Quelles sont les expériences et les réflexions qui vous ont conduit à souhaiter diriger des accueils collectifs de mineurs ?            Quelles sont les qualités et capacités qui vous semblent indispensables pour assumer votre rôle de directeur ?</p>
	<b>CONDUIRE UN PROJET PEDAGOGIQUE EN REFERENCE AU PROJET EDUCATIF</b>	<p>L'élaboration des projets pédagogiques de vos stages pratiques            L'analyse portée sur les projets éducatifs des organisateurs            La qualité ou les manques du dialogue avec l'organisateur            L'analyse de votre rôle dans la conduite des projets des accueils            La définition des objectifs prioritaires du projet pédagogique et des moyens pour y parvenir.</p>	<p>Vos objectifs pédagogiques et vos conceptions sur les accueils collectifs de mineurs (finalités sociales, enjeux, place de l'enfant, missions de l'équipe pédagogique...)            La mise en œuvre de ces objectifs au travers d'actions concrètes : activités proposées, attitudes de l'équipe... (difficultés et succès rencontrés)            Vos méthodes de mobilisation collective de l'équipe sur les objectifs pédagogiques des accueils</p>	<p>Quelle démarche avez-vous utilisé pour élaborer les projets de vos accueils (contraintes rencontrées, enseignements tirés...)?            Quels sont les principaux objectifs de vos projets ? Quels sont les moyens pour atteindre vos objectifs ? Comment avez-vous mené les évaluations ?            Comment avez-vous utilisé les projets lors des accueils ?            Que signifie mettre en œuvre un projet pédagogique ?            Comment analysez-vous les qualités et les lacunes des projets pédagogiques élaborés à l'occasion des stages pratiques ?            Que signifie conduire un projet pédagogique ? Pensez-vous y être parvenu lors de vos stages pratiques ?</p>
	<b>DIRIGER LES PERSONNELS</b>	<p>L'évolution de votre compréhension du rôle de directeur tout au long de la formation            Vos priorités de direction lors des stages pratiques.            La répartition des rôles et les relations avec l'équipe d'animation.            L'accompagnement des stagiaires et leurs évaluations.</p>	<p>La constitution des équipes d'animation de vos accueils            L'analyse de quelques situations qui vous semblent révélatrices de votre style de direction            Les facilités et/ou difficultés à déléguer (suivi sanitaire, désignation d'un adjoint)            La formation des stagiaires et/ou de l'équipe</p>	<p>Quelles sont les situations qui vous ont permis d'endosser votre rôle de directeur ?            Quels sont, au sein des équipes d'animation, les comportements ou attitudes qui vous ont semblé négatifs ? Comment avez-vous réagi ? Pourquoi ?            Comment analysez-vous votre style de direction ? Sur quels points pensez-vous pouvoir encore progresser ?            Comment évaluez-vous votre travail et celui des stagiaires ?</p>
	<b>ASSURER LA GESTION DE L'ACCUEIL</b>	<p>Construction du budget des accueils, liberté vis-à-vis de l'organisateur            Gestion des tâches administratives            Gestion des relations avec les familles</p>	<p>Contexte des accueils dirigés (public, lieux, locaux, moyens...)            La mise en œuvre des objectifs pédagogiques au travers de la gestion du quotidien des accueils dirigés            Les garanties apportées à la sécurité des mineurs accueillis</p>	<p>Quelles réflexions ont présidé à l'élaboration des budgets ?            Quelles ont été les principales difficultés rencontrées dans la gestion des accueils ? Comment y avez-vous remédié ?</p>
	<b>DEVELOPPER LES PARTENARIATS ET LA COMMUNICATION</b>	<p>Connaissance et exploitation des ressources disponibles dans l'environnement des accueils dirigés            Communication autour de l'accueil</p>	<p>Relations avec les partenaires externes (tissu associatif local, prestataires de services, gestionnaire d'équipements publics ...) et les services de l'Etat            Prise en compte de l'environnement des accueils dans les projets pédagogiques</p>	<p>Estimez-vous avoir suffisamment eu recours aux différentes possibilités offertes par les partenariats potentiels (équipements culturels, sportifs, milieu naturel) ?            Est-il nécessaire de faire connaître l'accueil, de le promouvoir ?            Avec quelles démarches, quels outils, pour quelles finalités ?</p>