Exemple pédagogique proposé par Gino (mygino.com). Texte anonymisé, à ne pas recopier : ton bilan doit raconter ton parcours.

Bilan de formation BAFD

Ce bilan est présenté au jury de la DRAJES. Il rend compte du cursus suivi au regard du décret n° 2015-872 et de l'arrêté du 15 juillet 2015 : formation générale, premier stage pratique, session de perfectionnement, second stage pratique. Les cinq fonctions de l'article 25 de l'arrêté organisent la suite du propos. J'écris à la première personne, à partir des situations que j'ai réellement dirigées.

Pourquoi l'animation

J'ai commencé la formation BAFA dès que j'ai eu dix-sept ans, pour une raison unique : pouvoir trouver des petits boulots d'été facilement. N'ayant jamais été en colonie, je n'avais aucune idée de ce qu'était l'animation. J'ai obtenu le diplôme en 2021, après un cycle commencé au printemps 2020.

Après un baccalauréat littéraire option arts dramatiques et l'acquisition du BAFA, j'ai voulu faire une faculté d'histoire, dans le but de devenir critique de théâtre puis d'entrer dans une école de journalisme. Ce furent deux années de questionnement, pendant lesquelles j'ai travaillé comme animatrice les mercredis et les vacances, en plus de divers métiers : serveuse, vendeuse, standardiste. Ces expériences m'ont permis de réfléchir sereinement à mon orientation.

Durant cette période, je parlais du théâtre que je pratiquais en loisir et que j'appliquais au sein de mes études. Selon mon entourage et mes souvenirs, j'aimais monter des projets et les réaliser. Ceux-là concernaient les enfants et leur développement, la reconnaissance des jeunes plus particulièrement. J'ai monté un spectacle pour le représenter aux rencontres théâtrales jeunes d'une commune de Loire-Atlantique, en 2020. J'ai mis en place des échanges avec des classes de primaire : interventions de ma classe théâtre dans une école, toujours en Loire-Atlantique, en 2020-2021. Je suis allée à la recherche d'intervenants, dans le cadre du théâtre mais aussi dans celui de mon rôle de déléguée de classe et d'internat, sur divers types de formation théâtrale, sur l'alimentation. J'avais de toute évidence envie de m'affirmer dans des actions concrètes.

Je me suis renseignée sur la filière de l'animation et j'ai découvert des diplômes — BAFD, BPJEPS, DEJEPS — dont je n'avais jamais entendu parler et qui me permettraient d'aboutir à ce qui me motivait : la construction de projets au sens très large, aider les autres à monter des projets, multiplier les expériences, me donner les moyens de diversifier mes acquis, m'affirmer dans une carrière professionnelle.

J'ai donc planifié une évolution vers un poste qui me permette de monter ces projets concrets : trouver un emploi d'animatrice à temps plein dans un accueil de loisirs ; passer le PSC1, le BSB, tous les petits diplômes qui fournissent des bagages utiles ; me faire financer et suivre la formation générale du BAFD en parallèle de l'emploi ; effectuer mon premier stage pratique pendant mes congés d'été, en séjour de vacances ; me faire financer et suivre la session de perfectionnement, toujours en parallèle ; m'orienter ensuite vers un BPJEPS ; effectuer mon second stage pratique au sein de l'accueil de loisirs ou de la commune qui m'emploie ; trouver un emploi de responsable de structure ; passer les

examens d’entrée et trouver un employeur qui me finance le DEJEPS, ou réunir les conditions d’un financement par le conseil régional.

Ce plan n’était pas un catalogue de diplômes. C’était une manière de me forcer à varier les terrains avant de m’installer. Je le dis d’emblée, parce que le reste du bilan s’en ressent : j’ai beaucoup bougé, j’ai peu dirigé dans la durée d’une année complète, et certaines fonctions — le handicap, le budget annuel, un stagiaire BAFA, les médias — restent en chantier. Je préfère les nommer plutôt que les habiller.

Chronologie de mes expériences dans l’animation

- Avril 2020 : formation générale du BAFA, auprès d’un organisme de formation habilité, en Loire-Atlantique.
- Juillet 2020 : stage pratique en accueil de loisirs, commune de Loire-Atlantique, enfants de 3 à 12 ans.
- Toussaint 2020 : animatrice en accueil de loisirs d’entreprise, 8-10 ans, en Loire-Atlantique.
- Février 2021 : session d’approfondissement BAFA « création de spectacles », auprès d’un organisme de formation habilité.
- Juillet 2021 : animatrice, spécialisation théâtre, en séjour de vacances durant trois semaines, 6-9 ans, en Loire-Atlantique, pour une association nantaise.
- Août 2021 : animatrice en accueil de loisirs, 9-12 ans, commune de Loire-Atlantique.
- Septembre 2021 à avril 2022 : animatrice les mercredis, auprès d’une collectivité parisienne.
- Juillet 2023 : animatrice en séjour de vacances semi-itinérant en Auvergne, 13-15 ans, pour une association de séjours basée dans les Hauts-de-Seine.
- Septembre 2023 à juin 2024 : animatrice en accueil de loisirs à temps complet, commune du Val-de-Marne.
- Février 2024 : formation générale du BAFD, auprès d’un organisme de formation habilité, session en Occitanie.
- Avril 2024 : PSC1.
- Juillet 2024 : premier stage pratique BAFD, poste de directrice en séjour de vacances en Haute-Corse, 12-17 ans, pour une association parisienne de séjours.
- Septembre à novembre 2024 : coordinatrice de séjours, même association.
- Depuis octobre 2024 : formatrice stagiaire auprès d’un organisme de formation habilité en Île-de-France ; premier stage en tant que formatrice stagiaire en avril 2025, second stage en novembre 2025.
- Depuis novembre 2024 : directrice adjointe en accueil de loisirs maternel, commune des Hauts-de-Seine.
- Juin 2025 : session de perfectionnement du BAFD, auprès d’un organisme de formation habilité en Île-de-France.
- Juillet 2025 : second stage pratique BAFD, directrice de l’accueil de loisirs maternel, même commune des Hauts-de-Seine.
- Août 2025 : directrice en séjour de vacances en Suède, 15-17 ans, pour une association de séjours à l’étranger.

Aujourd’hui, je suis toujours directrice adjointe dans cette commune des Hauts-de-Seine, et ce jusqu’au 3 janvier 2026. Ayant obtenu les examens d’entrée en formation DEJEPS auprès d’un organisme habilité, je projette d’intégrer cette formation d’ici deux ans : je ne remplis

pas encore toutes les conditions requises, n’ayant pas obtenu le BPJEPS. Je continue la formation de formatrices avec l’organisme d’Île-de-France, ainsi que les séjours itinérants à l’étranger. Je souhaite trouver, à partir de mars 2026, un employeur qui me finance le DEJEPS.

Ma formation

La formation générale

J’ai suivi la formation générale du BAFD auprès d’un organisme de formation habilité, en Occitanie, parce que ses orientations pédagogiques me conviennent et que j’y adhère. J’ai choisi d’aller dans le Sud-Ouest simplement parce que je n’avais pas quitté la région parisienne depuis un moment : cela me permettait de le faire, et de rencontrer des gens possédant d’autres expériences.

Je suis ressortie de cette session vraiment satisfaite. De nouvelles connaissances me permettaient d’évoluer et de mettre en œuvre un séjour. Le groupe était très éclectique. J’ai pu constater que, dans l’animation, il y a de réelles divergences de fonctionnement, de réelles confrontations d’idées et de points de vue pédagogiques. Ce qui me paraissait évident ne l’était pas pour tout le monde. La notion d’éducation populaire était loin d’être envisagée, ou acquise, par tous — y compris par moi, qui n’avais jamais défini ces termes dans mon travail. Jusque-là, j’animais, je montais des projets, je me débrouillais. Je n’avais pas nommé le cadre dans lequel je le faisais. À la suite de cette formation générale, j’avais en main des outils pour ce qui, jusque-là, me paraissait abstrait : un projet pédagogique n’est pas un catalogue d’activités ; une équipe n’est pas une addition d’individus ; un accueil collectif de mineurs s’inscrit dans un projet éducatif, un territoire, une histoire.

J’ai aussi affirmé mon désir de mettre des choses en place lors de mes prochains postes. J’ai pu constater qu’il existait des structures, des fonctionnements qui, d’après moi, ne permettaient pas aux équipes d’œuvrer pour les loisirs de l’enfance et de la jeunesse. J’ai défini et défendu mes priorités pédagogiques : l’écoute, le rythme de l’enfant, la distinction entre le temps des loisirs et celui de l’école, la construction du projet avec l’équipe et pas seulement pour elle.

Le directeur de la session m’a alors proposé de faire de la formation avec le même organisme, parce qu’il pensait que je défendais tout à fait ses valeurs et que j’étais déjà dans une dynamique de formation au sein du groupe. C’est peu après que j’ai pris contact avec le siège d’Île-de-France pour intégrer les équipes de formateurs. Cette proposition m’a confirmée dans un choix : je ne voulais pas seulement diriger, je voulais aussi transmettre. Elle m’a aussi mise en face d’une exigence que je n’avais pas mesurée : pour former, il faut d’abord savoir dire ce que l’on fait, et pourquoi.

Le premier stage pratique

Je travaillais à ce moment-là en accueil de loisirs, sur les temps périscolaires. Je souhaitais partir en séjour pour rompre avec mon quotidien, et surtout pour rester objective. La structure dans laquelle je travaillais depuis un an était presque idéale : le directeur nous donnait la possibilité de monter des projets d’activités très poussés et aboutis, l’ambiance dans l’équipe était très enrichissante, nous avions une réelle complémentarité. Dans cette équipe, j’ai appris les bases de travail qui permettent de conjuguer rigueur et amusement. Je craignais, si je prenais la direction d’un accueil de loisirs, d’être dans la reproduction et non dans la prise d’initiatives.

Je suis donc partie en Corse en tant que directrice, sur un séjour plongée, catamaran et voile, avec des 12-17 ans, pendant trois semaines. Nous étions quatre dans l'équipe d'encadrement, pour vingt-cinq jeunes, hébergés dans le centre de plongée. Chaque animateur, à son tour, partait cinq jours dans l'intérieur de l'île, en camping, avec un groupe de huit ou neuf jeunes.

J'ai recruté mon équipe au sein de mes connaissances. Nous avons construit le projet pédagogique ensemble : cela fait partie de mes premières convictions pédagogiques. Un projet écrit seule, puis « présenté » à l'équipe, ne m'intéresse pas. Je voulais que chacun puisse dire ce qu'il défendait, ce qu'il refusait, ce qu'il savait faire. Nous avons délimité des objectifs, des moyens, des règles de vie négociables et d'autres qui ne l'étaient pas. Nous avons prévu un courrier et une réunion d'information aux familles. Sur le papier, le séjour était tenu.

Les conditions étaient très favorables. Nous avions un budget conséquent. Nous étions nourris et logés par le centre de plongée : nous n'avions donc pas à nous occuper de la nourriture ni des tâches quotidiennes, sauf pendant les cinq jours de mini-camps. Les adolescents étaient issus de milieux favorisés, via un comité d'entreprise. L'ambiance dans l'équipe, et avec le personnel du centre de plongée, était très bonne, très conviviale. Je mesurais, déjà, que cette facilité ne dirait pas tout de ma capacité à diriger : on dirige autrement quand l'intendance est assurée, quand l'argent ne manque pas, quand les jeunes arrivent avec plusieurs séjours à l'étranger derrière eux.

La seule déception que nous ayons eue, et elle a compté, est que les jeunes étaient plutôt dans une dynamique consumériste. Ils n'étaient emballés par rien. Ils comparaient sans cesse avec leurs divers séjours passés à l'étranger. Ils étaient un peu blasés : tout leur paraissait évident, acquis. Nous avions pour objectif d'instaurer des échanges avec la population corse. Nous n'avons pas atteint cet objectif. Les activités nautiques ont pris beaucoup de place dans le séjour. Les adolescents n'avaient pas nécessairement envie d'approfondir les échanges avec les locaux. Les seules fois où nous avons voulu intégrer le groupe dans une dynamique locale — une fête de village — ils n'ont pas été les bienvenus. J'ai pris cette limite au sérieux. Ce n'était pas « la faute des jeunes », ni seulement celle du programme. C'était un projet d'ouverture écrit sans les conditions de l'ouverture : trop d'activités, un public qui consomme le séjour, un territoire qui n'avait pas été préparé à nous recevoir. Personnellement, à partir de là, j'ai eu envie d'encadrer des séjours à l'étranger, pour travailler cette ouverture d'esprit et être dans la découverte en même temps que les jeunes — pas au-dessus d'eux, pas en avance sur eux.

La session de perfectionnement

J'aurais souhaité participer à une session d'encadrement de séjours à l'étranger. Elle a été annulée. Je me suis alors inscrite à une session généraliste, auprès d'un organisme de formation habilité en Île-de-France.

J'aurais souhaité pouvoir pousser la réflexion beaucoup plus loin. Non pas que les formateurs n'aient pas apporté les pistes, les éléments nécessaires, mais nous étions un groupe composé essentiellement de titulaires de la fonction publique territoriale, qui passaient leur BAFD pour accéder à l'échelon supérieur. Ils travaillaient depuis longtemps dans la même structure, la même commune, et rencontraient les problèmes et les questionnements communs à ce type de poste. À cette période, j'étais dans la même situation qu'eux et je comprenais leurs requêtes. Je n'avais pourtant pas l'intention d'y rester. Je voulais voir autre chose, élargir ma réflexion à d'autres horizons professionnels.

Le décalage a été utile : il m'a montré ce que je refusais de devenir — une directrice installée dans les routines d'une seule commune — et ce que je n'avais pas encore, eux, l'expérience longue d'une équipe, d'un budget annuel, d'un territoire.

Comme j'avais déjà animé une session d'approfondissement BAFA en tant que formatrice, les formateurs m'ont donné la possibilité d'animer un item de formation sur l'équilibre alimentaire et l'élaboration des menus. Ce fut plutôt positif pour moi, bien qu'à approfondir : il y a différents modes de transmission, c'était un domaine que je maîtrise plutôt bien, et nous étions en petit groupe. J'aurai l'occasion, lors des stages en tant que formatrice, d'approfondir des sujets, de m'essayer à des techniques de communication, d'apprendre à me situer dans ma fonction de formatrice.

La conclusion que j'ai tirée de cette session est que, quel que soit le projet, quel que soit le fonctionnement que l'on met en place, il ne faut surtout pas s'avouer vaincu. Il faut partir du principe que tout est possible à partir du moment où la loi est respectée. Il faut se donner les moyens, à soi et à l'équipe d'animation, de tout faire, tout organiser. C'est cela qui motive et qui donne envie de progresser. Cette phrase pourrait sonner comme un slogan. Je la tiens parce que je l'ai éprouvée à l'envers, en Corse, quand un objectif d'échange est resté une phrase, et à l'endroit, plus tard, quand une porte ouverte improbable est devenue un événement réel.

Le second stage pratique

J'ai été embauchée en novembre 2024 comme directrice adjointe d'un accueil de loisirs maternel, dans une commune des Hauts-de-Seine. Le poste demande un investissement important, dû aux horaires et au profil chargé des missions. En parallèle, j'ai commencé la formation de formatrices, j'ai dû suivre ma session de perfectionnement, et j'ai décidé de profiter de la situation pour terminer le BAFD. Cela tombait bien : j'avais encadré un séjour de vacances en premier stage pratique ; celui-ci serait complètement différent. Je savais déjà que je partais ensuite en séjour de vacances en Suède. Cela me permettrait de prendre du recul par rapport à l'année écoulée et au travail effectué.

Je suis très satisfaite de ce mois de juillet. Nous avons réussi à dynamiser les vacances des enfants. Les objectifs que je souhaitais atteindre dans ma formation ont été partiellement atteints — dans le sens où je les maintiendrai et les travaillerai encore. J'ai mis en place un fonctionnement de travail différent de celui qui caractérisait l'équipe à l'année, et qui était celui de la directrice, non le mien. Nous avons monté un projet de portes ouvertes aux parents, sur le thème du Brésil : en référence au thème de l'année écoulée, les cultures du monde ; à l'été, la plage, le soleil. Nous avons mis en place, lors de cet événement, tout ce que nous avions imaginé. J'ai pu, grâce à cela, montrer aux animateurs que tout est possible : il suffit de s'organiser, de se motiver, d'argumenter.

Pendant tout le mois, nous nous sommes amusés avec les enfants. Nous avons transformé le centre pour qu'ils se sentent en vacances. Nous avons développé les relations avec les partenaires de la ville — médiathèque, ludothèque, piscine, services municipaux (sports, technique, restauration) — que nous avons d'ailleurs tous invités à notre porte ouverte. Malgré le peu de temps de préparation — nous avons eu les équipes deux semaines avant le début des vacances — nous sommes parvenus à créer un climat de détente, de vacances.

Durant ce stage, ainsi que durant toute l'année, c'est l'importance des démarches administratives qui a pu me freiner dans la prise d'initiatives. Je pense au plan Vigipirate, alors au niveau le plus restrictif, qui empêchait l'entrée des parents dans la structure alors que des enfants de crèche venaient pour la première fois à l'accueil et qu'ils avaient besoin

d’être accompagnés. J’ai appliqué la consigne. Je n’ai pas trouvé, sur le moment, de dispositif qui respecte la sécurité et tienne compte de la peur d’un enfant de trois ans qui découvre un lieu sans son parent. Cette situation m’a appris que diriger, ce n’est pas seulement avoir des idées : c’est tenir ensemble un cadre réglementaire, un projet pédagogique et des enfants concrets. Sur ce point, je n’ai pas encore de solution dont je sois fière. J’ai la question.

Le séjour en Suède que j’ai encadré au mois d’août, après mon second stage pratique, a été vraiment bénéfique. Pendant trois semaines, avec un groupe d’adolescents dynamiques, nous avons mis en place d’autres axes pédagogiques : découverte d’un pays, appréhension de règles de vie différentes, intégration dans la culture, dimension d’aventure du voyage, autonomie et débrouillardise, solidarité, adaptabilité. Nous avions une grande liberté d’action dans un pays pourtant inconnu. Les adolescents ont participé à une collecte de recyclage avec des Suédois — deux sacs poubelles remplis de bouteilles en plastique, rien de spectaculaire, et c’est précisément pour cela que cela a compté. Là où, en Corse, l’échange avec la population était resté un objectif, ici il s’est produit parce que nous sommes partis d’une action simple, déjà là, dans l’environnement.

Je termine ces deux mois d’été avec l’envie, et le besoin encore plus affirmé, d’entrer en formation DEJEPS et d’occuper des postes à responsabilités : pour aller plus loin dans mes démarches, pour faire partie intégrante de l’organisation d’une structure, d’une association. Le BAFD m’a mise en situation de diriger. Il ne m’a pas encore mise en situation de tenir une année.

Les cinq fonctions de direction

L’arrêté du 15 juillet 2015, article 25, décrit cinq fonctions. Pour chacune, je distingue ce que je considère acquis, en cours, non acquis. L’analyse qui suit chaque tableau reprend une situation, une décision, un résultat, une limite. Je ne cherche pas à tout passer en « acquis ».

1. Élaborer et mettre en œuvre le projet pédagogique, y compris l’accueil des mineurs en situation de handicap ou atteints de troubles de la santé

Acquis	En cours	Non acquis
Conception et rédaction d’un projet pédagogique de séjour. Choix, rédaction, délimitation et définition d’objectifs généraux et opérationnels, ainsi que des moyens. Construction du projet pédagogique en équipe, sur le séjour de Corse. Organisation de la vie sociale sur un séjour (Corse, Auvergne, Suède). Évaluation d’un projet pédagogique de séjour. Gestion des PAI. Mise en œuvre d’un projet d’événement (portes ouvertes) cohérent avec le thème de l’année.	Élaborer un projet pédagogique en équipe d’animation de façon répétée, pas seulement une fois. Concevoir et organiser un projet sur la durée, à partir d’une demande précise : réorganisation du temps de pause méridienne dans la commune des Hauts-de-Seine. Suivre et soutenir un projet d’animation, un projet d’activité, au-delà de l’événement. Décliner, en équipe, les objectifs opérationnels en acquis / en cours / non acquis, avec discussion des raisons et des solutions. Faire vivre le PAI au quotidien dans l’équipe, au-delà du classeur réglementaire.	Organisation de la vie sociale sur une année — seulement entamée en tant que directrice adjointe. Conception d’un accueil inclusif des mineurs en situation de handicap : j’en ai le principe, je n’en ai pas le dispositif.

Sur le second stage pratique, j’ai trouvé une équipe qui fonctionnait depuis plusieurs années sur les bases de la directrice titulaire. La situation était claire : si je reproduisais son fonctionnement, je ne me mettais pas en direction. J’ai décidé de proposer un autre cadre de travail, et un projet visible — les portes ouvertes sur le thème du Brésil — pour que l’équipe éprouve qu’un projet pédagogique n’est pas un texte rangé dans un classeur. Le résultat a été concret : les enfants ont vécu un mois de vacances, les partenaires sont venus, les animateurs ont vu qu’on pouvait aller au bout de ce qu’on imagine. La limite est double. D’une part, je n’ai pas encore élaboré ni suivi des projets avec des animateurs sur le long terme ; la pause méridienne, par exemple, reste un chantier. D’autre part, l’accueil des mineurs en situation de handicap ou atteints de troubles de la santé est le point le plus faible de cette fonction. Je gère les PAI. Je sais, par conviction, qu’il faut partir des ressources du groupe — y compris un enfant sourd, s’il est là — plutôt que d’écrire de grandes phrases. Je n’ai pas conçu, à ce jour, un accueil pensé pour ces enfants : pas de préparation d’équipe, pas d’adaptation du projet, pas de partenariat spécialisé. Le PAI me met en conformité. Il ne me met pas encore en pédagogie inclusive. Je le laisse en non acquis, volontairement.

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

Acquis	En cours	Non acquis
Découverte et première définition de l’éducation populaire, en formation générale — y compris le constat que je ne l’avais jamais nommée. Identification d’un public consumériste et d’un échec d’échange avec la population d’accueil, en Corse. Participation des adolescents à une collecte de recyclage avec des habitants, en Suède. Soutien d’un projet d’animation « semaines contre le racisme ». Conviction étayée : l’enfant est une personne, à écouter, à son rythme, distinct du temps scolaire.	Faire de l’ouverture au territoire autre chose qu’un objectif écrit : préparer les rencontres, accepter qu’elles échouent, en tirer une autre manière de voyager. Faire vivre, au-delà d’une semaine thématique, les valeurs de la République et la laïcité dans le quotidien de l’accueil. Situer l’accueil de loisirs dans son contexte institutionnel et social (plan Vigipirate, premières venues d’enfants de crèche, rapport aux familles). Travailler, avec les adolescents, le passage d’une posture de consommateurs de séjour à une posture de découvreurs.	Des échanges réussis et durables avec la population d’un territoire d’accueil, en France. Un positionnement écrit, stable, de mon engagement éducatif sur une année et un territoire — au-delà des séjours.

En formation générale, j’ai découvert que l’éducation populaire n’était pas un décor. C’était un mot que je n’avais jamais défini, et qu’une partie du groupe ne définissait pas davantage. La situation, ensuite, s’est répétée en vrai : en Corse, des adolescents de milieux favorisés, déjà saturés de séjours, n’avaient que faire d’une fête de village, et le village n’avait que faire d’eux. J’ai décidé de ne pas classer cet échec dans les anecdotes. J’en ai tiré un choix de parcours : diriger des séjours à l’étranger, me mettre en découverte en même temps que les jeunes. Le résultat, en Suède, a été inverse et modeste : une collecte de recyclage, des règles de vie différentes, une aventure partagée. Ce n’est pas « mieux que la Corse » par magie du pays ; c’est mieux parce que nous sommes partis de ce qui était déjà là. Les semaines contre le racisme, dans l’accueil de loisirs, relèvent de la même exigence : les valeurs de la République et la laïcité ne sont pas un affichage du 9 décembre. Elles se jouent quand un animateur a perdu le goût de faire, quand un groupe réduit l’autre à une origine, quand on prétend enseigner la tolérance sans écouter l’enfant qui est là. La limite, je la connais. Mon engagement social, culturel et éducatif est encore une collection de situations fortes, pas une inscription durable dans un territoire. Je n’ai pas réussi l’échange en Corse. Je n’ai pas encore écrit, pour une année, ce que cet accueil des Hauts-de-Seine défend vis-à-vis de son quartier, de ses familles, de la laïcité au quotidien. Le plan Vigipirate qui a bloqué des enfants de crèche m’a rappelé que le contexte n’est pas un chapitre de dossier : il entre dans le bâtiment, et il peut contredire le projet.

3. Coordonner et assurer la formation des membres de l’équipe d’animation

Acquis	En cours	Non acquis
Conduite de réunion. Fédérer l'équipe autour d'un projet commun (portes ouvertes, développement des relations avec les partenaires d'une ville). Réorganisation, reconstruction d'un cadre de travail (plannings, échéanciers). Confrontation des personnes ou des équipes en cas de conflit. Recrutement des animateurs sur un séjour (Corse), construction du projet avec eux. Animation d'un item de formation (équilibre alimentaire, menus) pendant la session de perfectionnement. Premiers pas de formatrice stagiaire auprès d'un organisme habilité.	Élaboration d'une charte de travail entre adultes. Évaluation de mi-parcours ou de fin de séjour, de fin d'année, des animateurs. Soutien et remotivation d'un animateur sur un projet, une structure, une tranche d'âge. Recrutement d'une équipe hors du cercle des connaissances. Approfondissement des techniques de transmission, en tant que formatrice.	Fédérer une équipe sur le long terme et acquérir une complémentarité, une aisance de travail croissante. Recrutement des animateurs sur une structure à l'année. Formation et accompagnement d'un stagiaire BAFA sur son stage pratique : je ne l'ai jamais fait.

À mon arrivée sur le poste d'adjointe, j'ai intégré une équipe en place depuis plusieurs années, qui fonctionnait sans outils tels que des plannings d'heures ou d'activités. La situation se déclinait à plusieurs étages. Entre animateurs : absence totale de communication entre deux personnes, ou trop grande complicité amicale entre deux autres. Entre l'équipe d'animation et le personnel de service : désaccord sur les priorités (les enfants ou le ménage) et sur le partage des tâches. Entre l'équipe d'animation et l'équipe enseignante : mauvaise entente sur l'occupation des locaux et l'utilisation du matériel. J'ai décidé de mettre des choses en place petit à petit, et de poser une question simple : qu'est-ce qui nous est essentiel, à nous, équipe d'animation, pour travailler dans de bonnes conditions ? Le résultat n'est pas une charte achevée. C'est un travail à envisager régulièrement, un retour à faire de façon constante. J'ai eu à le faire une fois pour le séjour en Corse ; il faut que je puisse l'expérimenter encore. J'ai aussi remotivé trois personnes qui avaient perdu le goût de l'animation parce qu'elles ne savaient plus pourquoi elles étaient là : un animateur sur le projet des semaines contre le racisme, deux animatrices vis-à-vis de la tranche d'âge 3-5 ans. En leur montrant qu'elles étaient utiles aux enfants, elles ont repris confiance. Ce n'est ni définitif, ni un objectif que l'on atteint à chaque fois. La limite nette, je la pose sans l'habiller : j'ai eu affaire à des animateurs non diplômés qui avaient besoin d'être formés sur le terrain, mais je n'ai pas suivi de stagiaire BAFA sur son stage pratique, avec l'accompagnement que cela implique — le livret, les objectifs, l'évaluation, la place du tuteur. Former un item en session, commencer un parcours de formatrice, ce n'est pas former un stagiaire dans l'accueil que l'on dirige. Cette fonction reste incomplète tant que je n'aurai pas pris un stagiaire.

4. Diriger les personnels et assurer la gestion de l'accueil

Acquis	En cours	Non acquis
Gestion de la comptabilité avec changement de devise, et en euros. Gestion de la régie d'une collectivité, des bons de commande. Organisation des papiers obligatoires, des affichages, des diplômes des animateurs. Respect, mise à jour, suivi et sensibilisation des animateurs sur la réglementation (sanitaire, transports, locaux, matériel, hygiène, PAI). Différenciation des statuts : vacataires, titulaires, contractuels, saisonniers. Gestion des menus, de l'équilibre alimentaire, du stockage des denrées en séjour itinérant ; économat d'un séjour. Gestion des PAI ; contrôle du respect des règles d'hygiène. Commandes d'investissement ; alertes incendie ; contrôle des issues de secours et des normes des locaux.	Élaboration de devis, de prévisions pour la demande d'un budget, l'obtention d'aides. Gestion des droits et des devoirs du code du travail, et des dispositions propres à l'animation dans les collectivités territoriales. Maniement des arrêtés municipaux, des demandes de la collectivité, des rapports à la hiérarchie. Procédures d'aides pour les animateurs (mission locale, CIDJ, assistantes sociales, aide au logement). Gestion des horaires (annualisation, pauses, journée ou demi-journée de repos durant les séjours). Contrôle de la chaîne du froid et de l'HACCP ; contrôle sanitaire. Élaboration de chartes d'utilisation des locaux avec les divers utilisateurs.	Connaissance des aides de l'État ou des municipalités aux familles, procédures de soutien (PMI, aide à l'enfance, dépistage). Recrutement du personnel de service ; fiches de paie. Participation à une commission des menus. Économat et alimentation d'une structure à l'année. Gestion budgétaire annuelle : encore fragile.

La situation la plus parlante n'est pas un tableau de comptes, c'est un conflit d'usage. L'équipe enseignante et l'équipe d'animation ne s'entendaient pas sur les locaux ni sur le matériel. J'ai décidé de chercher un compromis : définir les périodes d'utilisation, les règles d'utilisation, les règles d'entretien. Le résultat est une amorce de charte, et une meilleure entente. Cela m'a appris que diriger les personnels, ce n'est pas arbitrer une fois, c'est écrire le cadre pour que l'arbitrage ne recommence pas chaque lundi. Sur la gestion financière, j'ai tenu des séjours : change de devise en Suède, euros, régie et bons de commande d'une mairie, économat itinérant, menus. Je sais compter un séjour. Je ne sais pas encore porter le budget d'une année : devis, prévisions, aides, économat annuel, commission des menus restent en cours ou non acquis. C'est une faiblesse que je n'essaie pas de noyer sous la liste de ce que je maîtrise en séjour. Un accueil de loisirs municipal ne se gère pas comme trois semaines en Corse avec un budget conséquent et sans cuisine à assurer. Tant que je n'aurai pas construit, défendu et suivi un budget annuel, cette fonction restera inachevée. Les fiches de paie, le recrutement du personnel de service, les aides aux familles : je les connais de nom, je ne les ai pas pratiqués.

5. Développer les partenariats et la communication

Acquis	En cours	Non acquis
Rédaction et envoi d'un courrier d'information sur un séjour, aux jeunes et aux familles (Corse). Réunion d'information avec les familles (Corse). Mise au point et respect des règles de vie non négociables avec les jeunes ; élaboration, discussion et respect des règles négociables. Communication des événements et des festivités avec les familles (carnaval, portes ouvertes). Bilans de fonctionnement avec les jeunes lors des séjours. Confrontation et échanges lors de conflits jeunes / animateurs, jeunes / jeunes. Suivi des appels pendant les séjours ; participation aux réunions de direction avec la coordination. Invitation des partenaires municipaux à la porte ouverte.	Communication et élaboration de projets en collaboration avec les partenaires municipaux. Projets communs avec l'équipe enseignante. Communication du fonctionnement de l'accueil avec le personnel de service, les ATSEM, le service technique. Travail en collaboration avec les directrices et directeurs des autres accueils de loisirs de la commune, sur les vacances : plannings de cars, de piscine, des sorties. Communication des projets, des requêtes, des problèmes à la hiérarchie.	Échanges de compétences et de savoir-faire, participation aux différents temps de la vie de l'accueil, avec les familles, les personnes âgées, les communes environnantes. Communication avec les médias. Communication avec les partenaires sociaux.

En Corse, j'ai traité la communication avec les familles comme une étape du projet : courrier, réunion, règles de vie posées avant le départ. Sur le second stage, la situation était autre : deux semaines pour constituer les équipes, un mois pour faire exister des vacances, et l'envie de ne pas rester entre nous. J'ai décidé d'inviter à la porte ouverte la médiathèque, la ludothèque, la piscine, les services municipaux. Le résultat a été un événement où les partenaires ont vu l'accueil, et où l'équipe a vu que ces gens-là n'étaient pas seulement des prestataires de salles ou de créneaux. La communication interne — service, ATSEM, technique, autres directions, hiérarchie — est en cours : elle existe, elle n'est pas encore un réflexe de projet. La limite, ici encore, est nette. Je ne communique pas avec les médias. Je ne communique pas avec les partenaires sociaux. Je n'ai pas construit d'échanges réguliers avec les familles au-delà des fêtes, ni avec les personnes âgées, ni avec les communes voisines. Un projet pédagogique qui s'arrête à la porte de l'accueil n'est qu'à moitié un projet. Je sais le dire. Je ne l'ai pas encore fait.

Analyse de mon évolution

J'ai décidé de m'orienter dans l'animation, et je multiplie les expériences depuis l'acquisition de mon BAFA. La formation BAFD m'a donné des opportunités qui, jusqu'ici,

m’ont apporté beaucoup, et m’ont permis de savoir ce que je ne veux pas, et ce que j’ai envie d’approfondir ou de perfectionner dans ma façon de travailler. J’ai réalisé que travailler dans le champ éducatif et social demande une rigueur et un investissement très importants, et qu’il faut beaucoup de temps et de patience pour parvenir à ses fins.

Le fil n’est pas une ligne droite. J’ai commencé pour les petits boulots d’été. J’ai découvert, en faisant, que je voulais construire des projets avec des enfants et des jeunes. La formation générale m’a donné un vocabulaire — éducation populaire, projet pédagogique, fonctions de direction — que je n’avais pas. Le premier stage pratique m’a confrontée à un public consumériste et à un objectif d’échange que nous n’avons pas tenu. La session de perfectionnement m’a placée au milieu de collègues déjà installés dans une collectivité, et m’a confirmée dans le refus de m’y enfermer trop tôt. Le second stage pratique m’a permis de diriger autrement qu’en séjour, dans un accueil de loisirs maternel, avec des contraintes administratives, un plan Vigipirate, une équipe déjà là. La Suède m’a rendu, en petit, ce que la Corse ne m’avait pas donné : une ouverture qui part du réel.

Mon expérience de formatrice, qui ne fait que débuter, va me permettre aussi de me retrouver dans une situation inversée : comment faire passer des notions que l’on connaît déjà, et qui deviennent presque des automatismes, à des personnes qui n’en ont aucune idée, ni même peut-être jamais entendu parler ? Cela me permettra d’étudier ma façon d’aborder les choses. Former n’est pas diriger ; mais les deux exigent de savoir dire pourquoi l’on fait, pas seulement ce que l’on fait.

Je sais aujourd’hui, encore plus, que j’ai le réel désir de mettre des choses en œuvre, de travailler sur des projets d’envergure, mais que, pour garder un maximum d’objectivité et de ressources, il faut se donner les moyens de varier les expériences, les domaines. Les sessions de formation et les séjours avec des adolescents me permettent de rompre avec le quotidien de l’accueil de loisirs. Il faut, dans l’animation, se donner sans cesse les moyens de se renouveler, de se confronter à la nouveauté, de s’autoévaluer.

Cette soif de variété a un prix, et je le vois dans ce bilan. J’ai peu de recul sur une année complète. Je n’ai pas formé de stagiaire BAFA. Je n’ai pas porté de budget annuel. Je n’ai pas construit l’accueil d’un enfant en situation de handicap. Je n’ai pas parlé aux médias ni aux partenaires sociaux. Multiplier les terrains m’a appris vite ; cela ne m’a pas appris longtemps. Le DEJEPS, si je l’intègre, devra servir à cela : tenir dans la durée, pas seulement collectionner les contextes.

Mes convictions pédagogiques

Les objectifs qui me semblaient essentiels et évidents au départ me paraissent aujourd’hui comme des choses à mettre encore en place. Je pense, par exemple, au respect du rythme de vie des enfants et des jeunes ; à la distinction entre le temps des loisirs, des vacances, et celui de l’école, de la vie quotidienne et familiale ; aux notions d’autonomie et de responsabilisation, en privilégiant le développement personnel. Les enfants sont, très tôt, au fait de la vie d’adulte. C’est à nous aussi, avec le peu de champ d’action que nous avons finalement, de les maintenir dans leur univers d’enfant.

Nous oublions trop facilement que nous voyons les choses avec un regard d’adulte, et que la dimension des enfants n’est pas la même. Nous devrions réfléchir plus souvent à la manière dont nous appréhenderions les choses, pour nous permettre d’être au plus près de leurs désirs. Les enfants sont, par exemple, toujours en groupe de dix, vingt, trente, voire cinquante ou cent personnes dans certaines conditions, et nous ne voulons pas comprendre

qu’ils puissent ne pas respecter les règles fixées, alors que nous-mêmes ne supporterions pas d’être sans cesse entourés de tant de monde.

Même si nous soutenons le contraire, je remarque aussi qu’instinctivement, nous ne considérons pas l’enfant comme une personne. Je pense à l’écoute que nous pouvons leur apporter. Il me semble que notre premier devoir est de les écouter au maximum, même et surtout quand il s’agit d’une histoire de billes : l’importance qu’ils y accordent n’est pas à notre échelle, mais ce sont pourtant des problèmes d’enfants, et qui ont leur importance. Apprendre à les écouter, et à leur donner le sentiment que nous comprenons ce qu’ils nous disent, c’est leur permettre de mettre des mots sur leurs problèmes, sur leurs angoisses, et de prendre confiance en eux.

De plus en plus, on souhaite leur apporter toujours plus, les emmener toujours plus loin, leur apprendre les notions de respect et de tolérance à travers l’ouverture au monde, alors que nous-mêmes oublions de les écouter. On passe souvent à côté des choses simples : apprendre à se servir d’un livre, apprendre à aller vers les autres, apprendre à découvrir sa ville, apprendre à faire cuire des pâtes, apprendre à ne rien faire.

J’ai appris qu’il fallait toujours partir des ressources que l’on a pour monter des projets, quelles que soient leurs envergures : un enfant venu d’ailleurs, un enfant sourd dans son groupe, une médiathèque au bout de la rue, deux sacs poubelles remplis de bouteilles en plastique — le cas s’est présenté en Suède, où les adolescents ont participé à une collecte de recyclage avec des Suédois. Parce qu’avant d’écrire de grandes phrases, de grands termes, mieux vaut prêter un peu plus d’attention aux personnes et à l’environnement qui nous entourent, et agir concrètement sur de petites choses qui trouveront un aboutissement.

C’est la même exigence qui relie, pour moi, les semaines contre le racisme, la laïcité et les valeurs de la République. On n’enseigne pas le respect en collant une affiche. On le tient dans la façon dont on parle d’un enfant, dont on refuse qu’un groupe en réduise un autre, dont on accueille une famille sans faire de sa conviction un obstacle ni un spectacle. Je n’ai pas encore traduit cette exigence dans un projet d’année. Je la tiens comme une boussole, pas comme un bilan.

Perspectives

Mes projets d’avenir restent les mêmes. Je vais intégrer la formation DEJEPS, parce que je sais ce dont j’ai envie, ce qui me convient et ce dont je suis capable. J’ai été souvent freinée dans mes démarches en raison de mon jeune âge. Malgré cela, je ne démords pas du fait que les responsabilités ne sont pas une question d’âge, mais de rigueur et d’écoute.

J’ai l’intention de voyager, pour prendre un peu des autres cultures et pouvoir les adapter, à bon escient, en France, dans mon domaine. Je veux continuer les séjours itinérants à l’étranger, continuer à former, et trouver à partir de mars 2026 un employeur qui me finance le DEJEPS. Avant cela, ou pendant, je dois corriger ce que ce bilan laisse ouvert : prendre un stagiaire BAFA et le suivre vraiment ; construire un budget annuel, même imparfait ; préparer l’accueil d’un enfant en situation de handicap au-delà du PAI ; oser une communication avec les partenaires sociaux, et, le moment venu, avec les médias, dès qu’un projet le justifiera — pas pour « communiquer », pour rendre public ce que l’accueil fait.

Le BAFD ne clôt rien. Il me qualifie pour diriger un accueil collectif de mineurs. Il me laisse, volontairement, devant le travail qui commence quand le jury a dit oui : tenir une

année, une équipe, un territoire, et des enfants qui ne sont pas un public, mais des personnes.

Annexe : grille d’évaluation et notation de cet exemple

Grille indicative, proposée à titre pédagogique par Gino (mygino.com). Chaque DRAJES a ses propres grilles, barèmes et habitudes de jury. Cette grille ne se substitue à aucun document officiel.

Grille d’évaluation d’un bilan de formation BAFD

Le bilan de formation est lu au regard du décret n° 2015-872 et de l’arrêté du 15 juillet 2015, notamment des cinq fonctions de l’article 25. Note sur 20. Un total inférieur à 10 oriente vers un avis défavorable. Un total de 10 à 13 correspond à un reçu fragile, à confirmer à l’oral. Un total de 14 à 16 correspond à un reçu solide. Un total de 17 à 20 correspond à un très bon dossier, rare sans expérience longue sur les cinq fonctions.

Pour chaque critère : ce qu’attend le jury, puis quatre niveaux. On attribue la note du niveau réellement atteint, y compris un entre-deux (par exemple 1,5 / 2).

Critères pondérés

1. Fonction 1 — Projet pédagogique, y compris l’accueil du handicap et des troubles de la santé (2,5 points)

Attente du jury. Le dossier montre que la personne a conçu, mis en œuvre et évalué un projet pédagogique cohérent avec un projet éducatif, dans le cadre des ACM. L’accueil des mineurs en situation de handicap ou atteints de troubles de la santé n’est pas un alinéa oublié : PAI, adaptation, équipe, partenaires.

- **Insuffisant (0 à 0,5)** : catalogue d’activités, pas de projet, ou copie d’un modèle sans situation vécue.
- **Fragile (1 à 1,25)** : un projet de séjour est décrit ; les objectifs restent généraux ; le handicap est absent ou réduit à une mention réglementaire.
- **Satisfaisant (1,5 à 1,75)** : projet rédigé, mis en œuvre, évalué, avec des objectifs opérationnels et des limites nommées ; le PAI est tenu, l’inclusion reste peu construite.
- **Très bien (2 à 2,5)** : le projet vit en équipe et dans la durée ; l’accueil du handicap est pensé (préparation, adaptation, partenariat), pas seulement classé.

2. Fonction 2 — Situer son engagement dans le contexte social, culturel et éducatif (2 points)

Attente du jury. La personne sait où elle travaille, pour qui, dans quel territoire, avec quelles valeurs. Éducation populaire, laïcité, inégalités, rapport aux familles et au quartier ne sont pas des mots posés en fin de dossier : ils éclairent des choix de direction.

- **Insuffisant (0 à 0,5)** : aucun contexte, ou slogans sans situation.
- **Fragile (0,75 à 1)** : le territoire est nommé ; l’engagement reste biographique, sans lien avec les actes de direction.

- **Satisfaisant (1,25 à 1,5)** : des situations concrètes (public, échec d'ouverture, projet de valeurs) fondent un positionnement ; il manque encore l'inscription dans la durée d'un territoire.
- **Très bien (1,75 à 2)** : l'engagement est situé, argumenté, mis à l'épreuve, y compris quand il échoue ; la laïcité et les valeurs de la République sont tenues au quotidien, pas seulement en semaine thématique.

3. Fonction 3 — Coordonner et assurer la formation de l'équipe d'animation (2 points)

Attente du jury. Réunions, recrutement, conflits, évaluation, remotivation, et surtout formation des membres de l'équipe, y compris d'un stagiaire BAFA. Diriger n'est pas seulement faire faire : c'est faire grandir l'équipe.

- **Insuffisant (0 à 0,5)** : l'équipe n'existe que comme liste d'animateurs.
- **Fragile (0,75 à 1)** : réunions et plannings sont là ; la formation des personnes est absente ou anecdotique.
- **Satisfaisant (1,25 à 1,5)** : l'équipe est animée, les conflits sont traités, des personnes sont remotivées ; l'accompagnement d'un stagiaire BAFA manque encore.
- **Très bien (1,75 à 2)** : coordination sur la durée, recrutement raisonné, tutorat BAFA réellement suivi, début d'une posture de formateur ou de formatrice articulée à la direction.

4. Fonction 4 — Diriger les personnels et assurer la gestion de l'accueil (2 points)

Attente du jury. Cadre juridique des ACM, hygiène, sécurité, statuts, horaires, restauration, locaux, et gestion financière au-delà du seul séjour. Le jury veut voir ce qui a été tenu, et ce qui n'a pas encore été tenu.

- **Insuffisant (0 à 0,5)** : la gestion est ignorée, ou copiée d'un cours sans preuve d'exercice.
- **Fragile (0,75 à 1)** : papiers et réglementation de séjour sont connus ; la gestion d'une structure à l'année est absente, sans que la personne le mesure.
- **Satisfaisant (1,25 à 1,5)** : séjours tenus (comptabilité, économat, PAI, sécurité) ; le budget annuel, les aides aux familles, la paie ou l'économat d'année sont nommés comme non acquis.
- **Très bien (1,75 à 2)** : direction des personnels et gestion d'un accueil sur un cycle long, budget construit et suivi, rapports à la hiérarchie assumés.

5. Fonction 5 — Développer les partenariats et la communication (2 points)

Attente du jury. Communication avec les mineurs et les familles ; travail avec les partenaires de l'accueil (collectivité, école, associations, services) ; ouverture vers l'extérieur, y compris médias et partenaires sociaux lorsque le projet le justifie.

- **Insuffisant (0 à 0,5)** : aucune communication autre que logistique.
- **Fragile (0,75 à 1)** : courriers et réunions de familles existent ; les partenaires restent des prestataires de créneaux.

- **Satisfaisant (1,25 à 1,5)** : familles et partenaires municipaux sont associés à un événement ou à un séjour ; médias et partenaires sociaux restent hors champ, et c'est dit.
- **Très bien (1,75 à 2)** : partenariats qui transforment le projet, communication interne et externe, place des familles au-delà des fêtes.

6. Analyse plutôt que description (2 points)

Attente du jury. Chaque expérience est reprise : situation, décision, résultat, limite. Le jury lit un raisonnement de direction, pas un CV rédigé.

- **Insuffisant (0 à 0,5)** : récit chronologique, listes d'activités, pas de « j'ai décidé / il s'en est suivi / il reste ».
- **Fragile (0,75 à 1)** : quelques analyses, beaucoup de descriptif, tableaux peu commentés.
- **Satisfaisant (1,5 à 1,75)** : la plupart des fonctions sont analysées ; quelques listes demeurent, sans masquer les choix.
- **Très bien (2)** : le descriptif est au service de l'analyse ; les échecs instruisent autant que les réussites.

7. Évolution visible sur le cursus (1,5 point)

Attente du jury. Formation générale, premier stage pratique, session de perfectionnement, second stage pratique : on voit ce qui a changé, pas quatre fois la même personne.

- **Insuffisant (0 à 0,25)** : les étapes sont collées les unes aux autres, sans fil.
- **Fragile (0,5 à 0,75)** : les dates sont justes ; l'évolution se réduit à « j'ai appris beaucoup ».
- **Satisfaisant (1 à 1,25)** : chaque étape déplace une question (reproduction / initiative, séjour / accueil de loisirs, échec / autre terrain).
- **Très bien (1,5)** : le cursus est un raisonnement ; les étapes du diplôme 2015 sont tenues et éclairent les cinq fonctions.

8. Écriture au « je » et sincérité (1,5 point)

Attente du jury. Une voix, des convictions, des limites assumées. Pas de dossier impersonnel, pas d'auto-célébration, pas de « la candidate ».

- **Insuffisant (0 à 0,25)** : copie, troisième personne, ou « je » cosmétique.
- **Fragile (0,5 à 0,75)** : le « je » est là ; les faiblesses sont noyées ou niées.
- **Satisfaisant (1 à 1,25)** : voix lisible, convictions, quelques non-acquis francs.
- **Très bien (1,5)** : sincérité continue, y compris sur ce qui n'est pas acquis ; le jury croit le dossier.

9. Cohérence du parcours et des étapes (1,5 point)

Attente du jury. Le plan annoncé (emplois, stages, diplômes) correspond aux faits. Vocabulaire actuel des ACM. Pas de trou inexplicable, pas d'anachronisme réglementaire, pas d'étape manquante du cursus BAFD.

- **Insuffisant (0 à 0,25)** : dates contradictoires, étapes du diplôme absentes, vocabulaire obsolète non maîtrisé.

- **Fragile (0,5 à 0,75)** : le parcours se suit ; une étape est floue ou un diplôme actuel est mal nommé.
- **Satisfaisant (1 à 1,25)** : chronologie claire, quatre temps du cursus, choix de terrains justifiés.
- **Très bien (1,5)** : cohérence fine entre intentions, terrains, fonctions et perspectives.

10. Valeurs de la République et laïcité (1 point)

Attente du jury. Ces valeurs sont un cadre de l'accueil, pas une citation. Le dossier montre où elles ont pesé sur une décision.

- **Insuffisant (0)** : silence, ou paragraphe collé sans lien avec le vécu.
- **Fragile (0,25 à 0,5)** : mention d'une semaine thématique, sans traduction dans les actes de direction.
- **Satisfaisant (0,75)** : un projet (contre le racisme, accueil de toutes les familles, refus des assignations) est relié à la laïcité et aux valeurs de la République, encore peu déployé sur l'année.
- **Très bien (1)** : laïcité et valeurs tenues dans le quotidien, argumentées, sans leçon de morale.

11. Perspectives (1 point)

Attente du jury. La suite n'est pas un vœu : elle prolonge les limites du bilan (DEJEPS, BPJEPS, poste, chantier précis).

- **Insuffisant (0)** : pas de suite, ou « je veux diriger » sans objet.
- **Fragile (0,25 à 0,5)** : un diplôme est nommé ; les chantiers ouverts dans le bilan ne reparaissent pas.
- **Satisfaisant (0,75)** : DEJEPS ou équivalent, et reprise des non-acquis (stagiaire, budget, handicap, partenaires).
- **Très bien (1)** : perspectives réalistes, datées, articulées au territoire et aux fonctions encore fragiles.

12. Forme — structure, orthographe, lisibilité (1 point)

Attente du jury. Un jury lit beaucoup de dossiers. Structure claire, français correct, tableaux lisibles, pas de sommaire-page inutile, longueur d'un vrai bilan.

- **Insuffisant (0)** : fautes nombreuses, chaos, dossier illisible.
- **Fragile (0,25 à 0,5)** : structure à peu près tenue ; fautes d'accord, de conjugaison ou de vocabulaire qui gênent.
- **Satisfaisant (0,75)** : lisible, quelques scories, plan clair.
- **Très bien (1)** : aucune faute d'orthographe notable, plan des cinq fonctions, tableaux puis analyse, voix homogène.

Total maximal : 20 points.

Application à l'exemple l'exemple de bilan BAFD proposé par Gino

Lecture du dossier pédagogique anonymisé proposé par Gino. Les citations sont tirées de ce texte. Avis : **reçu**.

Critère	Note	Justification
Fonction 1 — Projet pédagogique et handicap (/ 2,5)	1,75	Projet de séjour construit en équipe, portes ouvertes menées au bout, évaluation posée. Le handicap est nommé comme non acquis, ce qui est honnête et insuffisant pour le haut de la fourchette : « Je gère les PAI. […] Je n'ai pas conçu, à ce jour, un accueil pensé pour ces enfants. »
Fonction 2 — Engagement social, culturel, éducatif (/ 2)	1,75	Éducation populaire découverte en formation générale, échec corse, collecte en Suède, semaines contre le racisme, Vigipirate et enfants de crèche : le positionnement part du vécu. Il reste « une collection de situations fortes, pas une inscription durable dans un territoire » — d'où le 1,75 et non 2.
Fonction 3 — Formation de l'équipe (/ 2)	1,5	Réunions, conflits, remotivation, item de formation, début de formatrice : satisfaisant. Le trou est assumé : « je n'ai pas suivi de stagiaire BAFA sur son stage pratique, avec l'accompagnement que cela implique ».
Fonction 4 — Personnels et gestion (/ 2)	1,5	Comptabilité de séjour, régie, réglementation, PAI, sécurité : acquis de séjour solides. La gestion annuelle est laissée ouverte : « Je sais compter un séjour. Je ne sais pas encore porter le budget d'une année. »
Fonction 5 — Partenariats et communication (/ 2)	1,25	Familles (courrier, réunion, portes ouvertes) et partenaires municipaux invités. Le non-acquis est net et pèse : « Je ne communique pas avec les médias. Je ne communique pas avec les partenaires sociaux. »
Analyse plutôt que description (/ 2)	1,75	Chaque fonction suit le schéma situation / décision / résultat / limite. Les tableaux restent un peu listés, mais l'analyse les reprend. Citation type : « Ce n'était pas "la faute des jeunes", ni seulement celle du programme. C'était un projet d'ouverture écrit sans les conditions de l'ouverture. »
Évolution sur le cursus (/ 1,5)	1,5	Les quatre temps 2015 sont tenus et font bouger les questions : reproduction vs initiative, séjour vs accueil de loisirs, échec d'échange vs collecte suédoise. « Multiplier les terrains m'a appris vite ; cela ne m'a pas appris longtemps. »
Écriture au « je » et sincérité (/ 1,5)	1,5	Voix continue, convictions (écoute, rythme, enfant comme personne), faiblesses non maquillées. « Je préfère les nommer plutôt que les habiller. »
Cohérence du parcours (/ 1,5)	1,5	Plan de départ, chronologie 2020-2025, vocabulaire actuel (ACM, accueil de loisirs, séjour de vacances, PSC1, DRAJES, BPJEPS, DEJEPS), anonymisation tenue. Les étapes du diplôme s'enchaînent sans contradiction.
Valeurs de la République et laïcité (/ 1)	0,75	Reliées aux semaines contre le racisme et à l'écoute de l'enfant, sans paragraphe hors-sol. Encore allusif : « Je n'ai pas encore traduit cette exigence dans un projet d'année. Je la tiens comme une boussole, pas comme un bilan. »
Perspectives (/ 1)	0,75	DEJEPS, mars 2026, reprise des chantiers (stagiaire, budget, handicap, partenaires). Un peu large sur « voyager pour prendre un peu des autres cultures », d'où le 0,75 et non 1.

Critère	Note	Justification
Forme (/ 1)	1	Plan lisible, tableaux Acquis / En cours / Non acquis, pas de sommaire paginé, français tenu, longueur d'un vrai bilan.
Total	**16,5 / 20**	**Avis : reçu.** Dossier de direction sincère, cadré, analytique. Il n'est pas un 20 : il laisse ouverts, et c'est tant mieux, des trous que le jury doit encore entendre à l'oral.

Détail du total : 1,75 + 1,75 + 1,5 + 1,5 + 1,25 + 1,75 + 1,5 + 1,5 + 1,5 + 0,75 + 0,75 + 1 = 16,5.

Trois axes qui manquent pour viser 20

1. **Accueil du handicap et des troubles de la santé.** Passer du PAI et du principe (« un enfant sourd dans le groupe ») à un projet d'inclusion : préparation de l'équipe, adaptation du projet pédagogique, partenariat. Tant que cette fonction 1 reste un principe, le 2,5 n'est pas atteignable.
2. **Former un stagiaire BAFA, et tenir un budget annuel.** Ce sont les deux non-acquis qui empêchent les fonctions 3 et 4 de monter au très bien. Un tutorat réel (livret, objectifs, évaluation) et un cycle budgétaire (devis, suivi, économat d'année) changeraient le dossier.
3. **Communication externe, et laïcité au quotidien.** Médias et partenaires sociaux sont absents ; les valeurs de la République tiennent dans une semaine contre le racisme plus que dans un projet d'année. Les écrire dans des actes de direction, pas seulement dans les convictions, ferait passer la fonction 5 et le critère « valeurs » au cran supérieur.

Ces trois axes suffisent à expliquer l'écart entre 16,5 et 20. Le jury n'attend pas que tout soit acquis en fin de BAFD. Il attend que ce qui n'est pas acquis soit vu, nommé, et repris dans les perspectives — ce que ce dossier fait, sans aller encore jusqu'au bout du faire.