

RAPPORT DE STAGE PRATIQUE BAFD

SOMMAIRE

CARTE D'IDENTITÉ DU SÉJOUR.....	4
EFFECTIF.....	4
PRESTATAIRES/ACTIVITÉS.....	4
EQUIPE TECHNIQUE.....	4
FONCTION PERSONNELLE.....	4
PARTICULARITÉS DU SÉJOUR.....	5
PARTICULARITÉS DU CENTRE.....	5
PRÉPARATION DU SÉJOUR.....	6
LIENS AVEC L'ORGANISME.....	6
PERSONNEL TECHNIQUE.....	7
EQUIPE DE DIRECTION.....	7
ANIMATEURS.....	7
PRESTATAIRES ET PERMANENTS DU CENTRE.....	8
ENFANTS ET FAMILLES.....	8
BILAN.....	9
PROJETS PÉDAGOGIQUE, DE FONCTIONNEMENT, D'ANIMATION.....	10
BILAN.....	10
EQUIPE DE DIRECTION.....	11
FINANCES.....	12
ALIMENTATION.....	13
PIQUE-NIQUE.....	14
BILAN.....	14
SANTÉ ET HYGIENE.....	15
SANTÉ.....	15
SÉCURITÉ ET HYGIÈNE EN ATELIER CUISINE.....	16
GESTION DES PERSONNES.....	18
LES ANIMATEURS.....	18
LE PERSONNEL TECHNIQUE.....	18
L'ADJOINT.....	18
FORMATION DES PERSONNES.....	20
LE PERSONNEL TECHNIQUE.....	20
L'ÉQUIPE D'ANIMATION.....	20
BILAN.....	20
L'ÉVALUATION.....	20
BILAN.....	21
GESTION DU MATÉRIEL.....	22
BILAN.....	22
RELATIONS EXTÉRIEURES.....	23
ENVIRONNEMENT ET VOISINAGE.....	23
PRESTATAIRES.....	23
DDJS ET SERVICES VÉTÉRINAIRES.....	23
BILAN.....	24
RELATION AVEC LES PERMANENTS.....	24
RELATIONS AVEC L'ORGANISATEUR.....	25
RELATIONS AVEC LES FAMILLES.....	25

Rapport de stage pratique BAFD

GESTION DES ACTIVITÉS.....	27
ACTIVITÉ CUISINE.....	27
ACTIVITÉS D'ANIMATION.....	27
DU CHOIX.....	28
ORGANISATION DE LA COLLECTIVITÉ.....	29
SÉCURITÉ.....	29
BILAN DU SÉJOUR.....	31

Carte d'identité du séjour

Pour mon stage pratique, j'ai dirigé 2 sessions de 14 jours d'affilée, du 5 au 15 juillet puis du 15 au 27 juillet 2007, en séjour de vacances pour enfants pour l'organisme « Aventure-Scientifique » (Voir le projet éducatif en annexe). Ceci en gestion libre sur le centre « IREO des Landes » (centre de formation professionnel durant l'année), isolé en pleine campagne du Gers, entouré de champs de maïs. Ce centre permettant d'héberger une cinquantaine de personnes et étant équipé d'une cuisine pédagogique.

Effectif

Pour chacune de ces 2 sessions, l'effectif était d'environ 40 enfants entre 9 et 14 ans. Pour l'encadrement, j'ai recruté 2 équipes d'animation différentes, une pour chacun des séjours (2x7 animateurs). Le cuisinier et les deux personnels techniques (la femme et la fille du cuisinier) ont été présents sur le centre durant les 2 sessions.

- 1^{ière} session :

Effectif de 1 adulte pour 5 enfants,

- 1 adjointe BAFA expérimentée (validation interne de l'organisme)
- 3 BAFA titulaires
- 2 stagiaires BAFA
- 1 animatrice sans expérience (restée sur les 2 sessions de suite)

- 2^{ème} session :

Effectif 1 adulte pour 5 enfants

- 1 adjoint BAFA expérimenté (validation interne de l'organisme)
- 4 BAFA titulaires
- 1 stagiaires BAFA
- 1 animatrice sans expérience (restée sur les 2 sessions de suite)

Ce taux d'encadrement de 1 pour 5 est un standard de l'organisme. Ce ratio fut un grand confort pour l'équipe pour ce qui est de la sécurité, d'autant plus lors des ateliers cuisine.

Prestataires/activités

Peu d'activités prestataires étaient prévues (3 par quinzaine) : équitation (transformé en Accrobranche ou Canoë), baignade et musée.

Equipe technique

Le cuisinier recruté par l'organisme pour mes séjours était un professionnel, chef de cuisine en Restaurant Universitaire à l'année, expérimenté des séjours de vacances et particulièrement de l'organisme. Le personnel technique, la femme et la fille du cuisinier, étaient elles aussi expérimentées. Elles avaient toutes les deux l'habitude de la fonction et du travail ensemble.

Fonction personnelle

Pour mon stage pratique j'ai donc eu la responsabilité de la fonction de directeur du séjour sur les deux sessions.

Particularités du séjour

Ces 2 séjours à forte thématique avaient pour intitulé « Tous à Table ! » et avaient pour thématique la cuisine. Des ateliers culinaires théoriques (acquisition de savoirs) alternaient avec des ateliers pratiques (acquisition de savoir-faire) tous les matins. Les ateliers théoriques avaient pour objectif la transmission de savoirs en liens avec la cuisine : le goût, l'équilibre alimentaire, l'origine et l'utilisation des épices, les plats d'ailleurs, la décoration de table. Le tout transmet selon une démarche ludique et expérimentale (apprendre en faisant ou en jouant). L'objectif des ateliers pratiques était de faire de la cuisine, de mettre les mains à la pâte et de manger ce que l'on avait préparé. L'organisation d'un grand buffet par les enfants le dernier jour venait clôturer le séjour.

Particularités du centre

Les locaux étaient constitués de 2 bâtiments séparés (voir croquis en annexe) dans l'un, le bureau de direction, la salle animateur, l'infirmerie et les chambres des filles à l'étage. Dans le second bâtiment, à l'étage, les chambres garçons, au rez-de-chaussée, la salle des jeunes (jeux, bibliothèque) et enfin au niveau inférieur, la cuisine, le réfectoire, la lingerie et la cuisine pédagogique donnant sur une terrasse extérieure.

L'inconvénient principal de ce centre est qu'il était « ouvert » : en bord de route au niveau d'un virage aveugle, mais également la livraison alimentaire qui avait lieu au niveau des cuisines par camion « au milieu de la cour » à l'heure du petit déjeuner. Il a fallu pour cela sensibiliser les enfants sur la dangerosité de ces lieux. Lors du premier jour, lors de l'aménagement du centre avec les enfants, un groupe a estimé nécessaire de fabriquer un panneau de signalisation « Attention colonie de vacances, ralentissez ! » qui a été placé sur la route en amont du centre. De même après quelques jours a été fabriquée une palette décorée, placée sur le chemin du camion de livraison pour obliger le livreur à lever le pied à l'entrée sur le centre.

Préparation du séjour

J'avais eu l'occasion durant plusieurs saisons de travailler d'abord comme animateur puis comme adjoint de direction (BAFA) avec l'organisme Aventure Scientifique. J'ai donc fait mon stage pratique BAFD avec ce même organisme étant habitué à la façon de faire, aux relations avec le siège et à la connaissance du fonctionnement des séjours proposés. Sûrement par sécurité, ne souhaitant pas me jeter dans l'inconnu et connaissant bien les responsables de l'organisme.

J'ai décidé de faire ce stage pratique avec des 9-14 ans sur un séjour à thématique forte pour avoir un public motivé (du fait de la thématique) et dynamique (de part la tranche d'âge que j'avais expérimentée l'année précédente comme adjoint de direction). Le choix de la thématique cuisine en gestion libre fut un défi lancé à moi-même : la thématique impliquait des contraintes d'hygiène et de sécurité particulière, m'obligeait à me plonger dans la législation et à faire preuve sur le terrain d'une grande rigueur autant pour l'économat que pour la gestion de l'hygiène et de la sécurité. La gestion libre associée à la thématique cuisine m'obligeait de me plonger dans l'économat, le suivi du cuisinier (ainsi qu'une organisation et une coopération particulière avec lui dès la préparation du centre, pour les commandes, l'établissement des menus, l'équilibre entre les préparations réalisées par les enfants et la cuisine collective, l'apprentissage des règles d'hygiène et de sécurité) et la gestion du personnel technique (fiches de poste, horaires, planning de travail).

L'idée sous-jacente était peut-être « si je survivais à ce stage pratique tout me semblera simple par la suite »... pari finalement risqué. Avec le recul, je ne conseillerai pas cette prise de risque pour un stage pratique BAFD mais plutôt de choisir des objectifs modestes pour asseoir ses compétences étapes par étapes. Je tenterai de garder cela en tête pour la suite de ma formation.

Liens avec l'organisme

Pour la préparation du séjour, l'organisme attribue à chaque directeur de séjour un « responsable de suivi » chargé de faire le lien entre le directeur et l'organisme durant la préparation, autant pour le conseil que le suivi de la préparation (recrutement, projet pédagogique, réservation, budget...). Malheureusement la responsable de suivi qui me fut attribuée ne fut, a posteriori, pas assez exigeante envers moi lors de la préparation : mon projet pédagogique fut très vite validé quasiment sans relecture, mon planning du personnel technique ne fut pas étudié... Avec le recul, j'aurais préféré une responsable de suivi exigeant de moi d'aller plus loin dans mon projet pédagogique : le retoucher, y apporter des modifications... De même pour mes plannings : qu'il s'agisse du travail du personnel technique que pour l'organisation des ateliers culinaires avec les enfants (ainsi que la logistique amont : choix des recettes, prévisions des achats et des commandes...). Un regard extérieur plus critique aurait permis de déceler quelques incohérences. A l'avenir, dans un tel cas, je m'efforcerai de travailler en plus grande collaboration (critique) avec mon adjoint, ne serait-ce que pour une simple « lecture critique », au mieux dans un souci de formation de l'adjoint et ne pas « vouloir tout faire tout seul ».

Personnel technique

J'ai pu rencontrer personnellement mon cuisinier 3 mois avant le début du séjour lors d'une formation organisée par l'organisme en région parisienne. Cette rencontre et cette journée de formation furent très importantes pour moi : elles me permirent de découvrir et de sympathiser avec mon cuisinier (une bonne entente et une compréhension mutuelle entre le cuisinier et le directeur me semblait essentielle dans l'absolu et vitale pour la réussite de ce séjour thématique). C'est à cette occasion que j'ai appris qu'il connaissait parfaitement l'organisme, que ses compétences étaient réelles (et reconnues !) et que mon personnel technique n'était autre que sa femme et sa fille (qui avaient elles aussi l'habitude de cette fonction). Les relations avec mon cuisinier ont été nombreuses durant la préparation du séjour. C'est grâce à lui que j'ai pu me rassurer, m'organiser et apprendre les impératifs de la préparation de l'économat, des activités culinaires, de l'hygiène et la sécurité alimentaire et l'organisation du travail du personnel technique. Avec le recul, si je n'avais pas eu un tel cuisinier (volontaire et pédagogue... ce qui n'est pas un rôle que l'on attend normalement de lui) et si j'avais eu du personnel technique débutant, il est clair que je n'aurais pu ni anticiper ni organiser mon séjour avec autant d'efficacité et que le déroulement du séjour aurait été bien plus chaotique.

Equipe de direction

La directrice adjointe, pour la première session, avait postulé pour cette fonction directement auprès de moi. Animatrice BAFA expérimentée, ayant déjà été adjointe de direction pour le même organisme, elle m'avait été recommandée par l'organisme. Un entretien avec elle (et 2 autres candidates) durant le WE de formation des directeurs et des adjoints par l'organisme nous a permis d'échanger nos conceptions de l'animation et de la direction. J'ai pu lui expliquer mes choix pédagogiques et mes principes de fonctionnement. Nous nous sommes trouvés des points communs, très vite l'entente fut bonne ce qui me décida à la recruter. Pour le second séjour j'ai recruté un ami, lui aussi validé « adjoint » par l'organisme et que j'avais eu comme animateur l'année passée alors que j'étais adjoint de direction. Je pense que l'entente et le partage de valeurs et d'objectifs/d'envies communes est essentiel pour former le binôme de direction. Le directeur et son adjoint doivent marcher dans la même direction. Durant les 2 mois précédant les séjours, j'ai travaillé avec mes adjoints tout d'abord sur la rédaction du projet pédagogique et du projet de fonctionnement. Pour chacune des 2 sessions, j'ai totalement délégué la préparation du projet d'animation à mes adjoints qui avaient également la responsabilité de l'organisation et du suivi des animateurs et de leurs animations.

Animateurs

J'ai personnellement recruté mes animateurs qui avaient postulé par C.V. après entretien visuel si possible (ou le cas échéant par téléphone) sur des critères de compétences ou de passion pour la cuisine. Dans chacune des équipes j'ai eu la chance de recruter un animateur qui avait déjà participé à un séjour de cette thématique cuisine. Malheureusement, je pense que je n'ai pas assez exploité cette ressource. Je pense a posteriori que j'aurais pu tirer davantage profit de son expérience pour anticiper les contraintes et problèmes inhérents à l'activité cuisine avec les enfants (gestion du temps, choix des recettes, quantités...). Mon adjoint(e) a suivi les animateurs pour la préparation des animations, je me suis occupé du et

de la préparation des ateliers culinaires. Pour chaque session, j'ai choisi de prendre un stagiaire BAFA et je me suis attaché à consacrer une partie de mon temps de préparation amont et une partie du temps sur le terrain pour accompagner le stagiaire. Je constate que je n'ai pas tenu ces objectifs lors de la préparation amont et que j'ai délaissé mon stagiaire BAFA à force d'avoir trop « la tête dans le guidon ». Une fois sur le terrain, lors de la première session, j'ai dû déléguer cette responsabilité et ce suivi à mon adjointe me retrouvant trop surchargé par mes fonctions de directions et les contraintes de l'économat. A l'avenir, si je me fixe de tels objectifs, je garderai en tête de me donner les moyens de les réaliser.

Prestataires et permanents du centre

Les activités prestataires prévues « par le catalogue » étaient normalement la piscine et l'équitation. J'ai malheureusement fait l'erreur de me soucier de ces activités prestataires qu'au dernier moment pour découvrir l'éloignement trop important du centre équestre et de la piscine pour pouvoir prendre un seul bus pour le groupe piscine et le groupe équitation. Lors de cette prise de conscience il était trop tard pour demander une modification de mon budget transport avec l'organisme. Je me suis donc tourné vers d'autres activités plus proches : l'accrobranche (juste à côté d'un plan d'eau avec baignade surveillée) et le canoë. Malheureusement j'ai réitéré cette erreur en ne prenant pas la peine de contacter la mairie du lieu de baignade pour m'informer des conditions d'accès du plan d'eau. Le jour J, il m'a fallu négocier longuement avec les surveillants de baignade BNSSA du plan d'eau pour avoir accès à la baignade, non pas à cause du nombre d'enfants, ni même de celui des accompagnateurs mais dû au simple fait que tout groupe devait recevoir une autorisation écrite de la mairie pour accéder au plan d'eau. Ce fut un leçon personnelle : ne jamais laisser trainer les prestataires et les réservations.

J'ai rencontré le personnel permanent du centre à mon arrivée sur place la veille du séjour. Je n'avait eu que de brefs échanges téléphoniques avec eux lors de ma préparation pour de simples formalités. A l'avenir, je tâcherai de prendre plus de temps pour discuter en amont des spécificités du centre afin d'anticiper les contraintes inhérentes aux locaux ou au matériel. Les permanents (enseignants) étaient en retard sur leurs préparatifs de fin d'année et ont eut très peu de temps pour faire la passation du centre la veille. Désormais, je prendrai le temps de préciser par téléphone mon besoin de temps pour la passation et la nécessité de fixer un rendez-vous avec des horaires précis avec le responsable du centre pour avoir le temps d'aborder tous les sujets et ne plus faire la passation à la va-vite.

Enfants et Familles

Il était possible de joindre aux parents, lors de l'envoi des convocations, un message personnel de l'équipe d'animation (emmener des vêtements particuliers etc). Je n'ai pas saisi cette opportunité, lorsque cela est possible, un simple mot de l'équipe d'animation rend le séjour plus attrayant et plus rassurant. Je pense également que c'est là un bon moyen de lancer un imaginaire ou l'esprit du séjour.

Bilan

La rencontre avec le cuisinier a conduit à une étroite collaboration pour la préparation de la « gestion libre ». De même pour le recrutement après entretien de visu avec les animateurs lorsque ce fut possible. Une journée de préparation du séjour en équipe le mois précédant le séjour fut vraiment importante pour créer une dynamique de groupe et « se mettre » dans le séjour. J'espère vraiment pouvoir réitérer ceci de façon systématique pour mes prochaines directions. Si de nos jours les moyens informatiques facilitent la communication, il est tout de même nécessaire de suivre de près la préparation des animateurs. Leur demander des fiches d'animation, s'échanger des idées, coordonner leur travail et la répartition des tâches est incontournable car si une équipe de direction est 100% dans la préparation de LEUR séjour, les animateurs quant à eux s'investissent trop souvent au dernier moment dans LE séjour. D'où la nécessité, lors de la création des projets d'animation et de fonctionnement, de faire en sorte que les animateurs s'investissent dans le projet, que ce projet soit le leur, à la fois dans les objectifs que dans les moyens proposés et mis en œuvre.

Si un adjoint « BAFA expérimenté » pour tout nouveau directeur (partant pour la première fois avec l'organisme ou en stage pratique BAFD) est une spécificité de l'organisme, je pense que c'est une excellente idée. Sans mon adjoint je me serais senti très seul pour la préparation (comme parfois sur le terrain), sans moyens d'échange de point de vue, de confrontation d'opinion, de force de propositions extérieures. Je pense qu'avoir un adjoint, même lorsque l'on est directeur expérimenté est un avantage pour les 2 membres de l'équipe de direction et que cela fait entrer, en plus, le directeur dans une démarche de formation qui est importante pour l'adjoint comme pour le directeur

Projets pédagogique, de fonctionnement, d'animation...

J'ai personnellement rédigé « Mon projet pédagogique ». Je souhaitai ainsi mettre mes valeurs en pratique. Je voulais également expérimenter un type d'organisation de vie collective en autogestion et développer l'autonomie (au sens étymologique du mot « selon ses propres lois ») progressivement sur les 2 semaines du séjour. Pour ce faire j'ai rédigé ce projet pédagogique seul. J'ai recruté mon adjoint en fonction de son adhésion à mon projet. Mais je ne l'ai pas consulté pour cette partie. Peut être qu'à l'avenir il serait intéressant pour moi de recruter d'abord un adjoint ayant les mêmes convictions que moi et ensuite seulement se mettre à deux à la rédaction, pour m'enrichir de l'autre et ne pas rester « dans le délire individuel ». Mes adjoints, pour les 2 sessions, avaient fait le vœu d'être responsable de la gestion de l'équipe d'animation (par peur des tâches « trop administratives »), cette organisation fut pédagogique pour eux et m'a permis de me consacrer d'autres tâches. Je pense que par la suite je discuterai très tôt avec mon adjoint sur ses besoins de formation et ses envies : quelles responsabilités lui déléguer, quelles parties des responsabilités de direction lui faire découvrir, à quoi le former. J'ai particulièrement aimé cette fonction de formation de l'adjoint, ce passage de flambeau, moi qui avais été adjoint par le passé.

Le projet de fonctionnement a été élaboré en étroite collaboration avec l'adjoint puis soumis à lecture et discussion à l'équipe d'animateurs. Des précisions et compléments ont été ajoutés suite au week-end de formation courant juin en région parisienne où l'équipe a pu être formée aux ateliers culinaires et sensibilisés aux règles d'hygiène et de sécurité. Une journée entière pour revenir en équipe sur les points importants du projet pédagogique, préciser ou compléter le projet de fonctionnement et commencer l'organisation des plannings d'animation. J'avais fait le pari d'impliquer les animateurs dans la critique du projet de fonctionnement. Malheureusement, le jour de la réunion d'équipe j'ai découvert que les animateurs n'avaient que survolé (comme trop souvent) le projet. Une réunion éclair avec mon adjoint sur la pause de midi m'a conduit à modifier le plan de l'après midi pour finalement impliquer les animateurs dans la création de LEUR projet d'animation en leur laissant carte blanche et en laissant mon adjoint animer ce temps de préparation.

Bilan

A l'avenir, je pense qu'il me faudra réfléchir sur les moyens à mettre en œuvre pour que le projet de fonctionnement soit élaboré avec une plus grande participation de l'équipe d'animation. Ceci afin que si les animateurs donnent leur accord de principe sur les objectifs pédagogiques du directeur, le reste du projet et ses moyens, soient leur projet ; que le projet pédagogique (papier) ne soit pas un document que l'on lise en diagonal en cherchant seulement ses heures de pauses et ses jours de congé. J'ai l'impression que la grande partie des animateurs n'accordent que peu d'intérêt au document qu'est le projet pédagogique. Peut-être sont ils habitués à des écrits soporifiques, peut-être pas assez pragmatiques, ou peut être tombés du ciel sans que leurs avis (et leurs envies !) ne soient pris en compte. Dans le futur, je tacherai de faire en sorte que les animateurs, au minimum, soient intéressés par le projet pédagogique, dans l'idéal, qu'ils y prennent part.

Equipe de direction

J'ai précédemment décrit le déroulement et les critères de recrutement de mon adjoint ainsi que la répartition des rôles lors de la préparation. Sur le séjour, cette division des responsabilités entre le suivi des animateurs et des animations par l'adjoint est restée telle qu'elle. Une partie importante de mon temps était destinée à l'anticipation des ateliers culinaires de par la nécessité de prévoir les commandes via les livraisons des cuisines et l'achat des produits frais en supermarché et ma présence sur les ateliers pratiques culinaires. Les déplacements pour les courses étaient quotidiens à la fois pour le frais, pour les aléas organisationnels (oublis, changement de programme dans les recettes, modification des quantités) mais aussi à cause d'une chambre froide trop petite pour les préparations de la cuisine collective et celles faites par les enfants. Indéniablement, une meilleure anticipation dans l'organisation des ateliers cuisine m'aurait permis de réduire ces déplacements. La gestion de la comptabilité et de l'économat, du fait qu'il s'agissait là de ma première expérience dans ce domaine et à cause de la spécificité du séjour, m'ont imposé de passer beaucoup de temps à des tâches administratives. Mon adjoint, pendant ce temps, avait la responsabilité de l'équipe d'animateur et du bon déroulement des activités d'animation de l'après-midi et du soir. Je dois avouer que lors de la première session j'ai réellement été débordé par les tâches administratives, les cuisines et les courses, au point de ne plus passer assez de temps avec les enfants. Cette prise de conscience m'a poussé à apporter des modifications pour la deuxième session auprès de mon second adjoint, après avoir essuyé les plâtres durant la première session en cours, afin de mieux anticiper et pouvoir passer plus de temps sur le terrain lors des temps d'animation.

Au début du séjour, je menais personnellement l'intégralité des réunions d'équipe du soir. J'ai peu à peu délégué une partie de la direction de la réunion à mon adjoint du fait que le déroulement de l'activité cuisine quotidienne commençait à s'organiser et de par la demande de formation de l'adjoint pour cette fonction. Avant de retrouver les animateurs, nous préparions la réunion tous les deux afin d'échanger sur la journée et étudier l'ordre du jour. N'ayant été, à mon grand regret, que très peu sur le terrain pendant les temps d'animation d'après midi lors de la première session, mon adjointe a dû gérer seule de nombreux impondérables mineurs (mais multiples !). Je réalise a posteriori ne pas avoir pris conscience de cela et ne pas avoir pris le temps de discuter suffisamment avec elle. Voyant seulement le « La colo va bien... ». J'oubliais le « ...grâce à elle ». Je réalise que dans d'autres occasions, ou à cause de la fatigue ou tout simplement de par mon manque d'écoute, de telles responsabilités auraient pu venir à bout des nerfs de mon adjointe. Je pense avoir été beaucoup trop « la tête dans le guidon » durant cette première session, le temps de trouver ma méthode de travail et mon rythme j'ai laissé de côté mon adjointe, les animateurs et surtout les enfants. Je n'étais obsédé que par l'hygiène et la sécurité lors des ateliers cuisine du matin et j'étais préoccupé par les tâches « administratives » l'après-midi. Par chance la première session s'est déroulée sans soucis particuliers. Mais j'estime avoir pris beaucoup de risques pour cette première expérience de direction à vouloir trop en faire pour « ma première fois ».

Finances

Le budget de ce séjour, comme pour tous les séjours de l'organisme est établi par l'organisme lui-même puis soumis au directeur qui doit le valider ou non (et donc dans ce cas demander une rallonge au budget) avant une date limite. Pour ma part, je n'avais alors aucune expérience des finances d'un séjour, ni même fait de budget prévisionnel pour aucun séjour antérieur. Mon analyse du budget a été faite bien trop succinctement : j'ai tout simplement vérifié la compatibilité des lignes budgétaires « transports » et « activités », sans regarder le détails des autres lignes budgétaires. Il m'était alors extrêmement difficile de faire des prévisions sur les dépenses de l'activité cuisine alors que les recettes/plats n'étaient pas encore établis par les animateurs.

J'ai donc fusionné les budgets des 2 sessions de 15 jours en me disant que les écarts lors du premier séjour seront compensés sur la deuxième session. Je faisais le point de ma comptabilité quotidiennement. Un cahier de facture où j'agrafais les justificatifs de paiement et un fichier Excel fourni par le service comptabilité de l'organisme étaient les seuls supports exigés par l'organisateur. Le détail des lignes budgétaires prévisionnelles fournies par l'organisme lors du versement du budget du séjour ainsi que les « macro » du fichier Excel permettaient de suivre l'évolution au jour le jour, ligne budgétaire par ligne budgétaire. C'est finalement le suivi de cette évolution qui m'a permis d'avoir des références pour mes prochains séjours et pour mes futurs budgets prévisionnels. Après quelques jours j'ai donc tenté de faire quelques projections pour les semaines suivantes et vérifié mon budget prévisionnel.

Pour la cuisine et le matériel du personnel technique, le cuisinier était autonome, avec sa comptabilité propre et son budget propre. Je n'avais pas à m'occuper de cette partie. Je ne pense pas que j'aurais pu gérer cette partie au cas où les compétences du cuisinier auraient été insuffisantes. Pour le futur, soit de façon personnelle, soit lors du mon stage de perfectionnement, je tâcherai de me pencher avec plus de sérieux sur l'économat afin de me faire quelques armes pour le jour où j'aurais à faire face à un cuisinier « fragile ».

La comptabilité du séjour, suivie au jour le jour, a pu être remise à l'organisme très rapidement... dès réception des billets de train retour des animateurs. Pour se faire, à l'avenir, pour éviter les délais trop importants, j'ai décidé de donner à chaque animateur avant le départ une enveloppe timbré à l'adresse pré-remplie afin qu'il me poste leur billet de train dès leur arrivée à leur gare de domicile afin de ne plus avoir à attendre des semaines pour pouvoir clôturer ma comptabilité.

Alimentation

Ce séjour présente la spécificité de sa thématique : la cuisine. Ce qui était préparé par les enfants en atelier le matin avait pour finalité d'être mangé à midi et/ou au goûter par tout ou une partie des enfants. Il a donc fallu prévoir les plats préparés par les enfants le matin, ainsi que le nombre de couverts pour chaque plat et adapter le menu de la cuisine collective pour les plats et le nombre de couverts restant. Le tout à la condition que les plats cuisinés par les enfants soient réussis (et soient mangeables). L'organisme attribue pour ce type de séjour deux budgets distincts pour l'alimentaire : l'un pour les ateliers cuisines dont j'étais le responsable et un autre au cuisinier pour la cuisine collective. Les montants alloués sont fixés par l'organisme et sont portés à connaissance du cuisinier et du directeur un mois avant le début du séjour. Comme pour la comptabilité générale, en amont du séjour, je n'avais pas pris le temps de faire un budget prévisionnel détaillé pour les ateliers cuisines. J'avais estimé grossièrement : budget « ateliers cuisine » / nombre d'atelier = budget par animateur par atelier. Lors de la préparation des ateliers cuisines, j'avais donné un montant à ne pas dépasser par animateur. De son côté, le cuisinier était autonome pour la gestion de son éconamat. Il avait son budget propre, je lui ai soumis le programme des ateliers cuisine des animateurs, il a proposé un menu complémentaire. Je n'ai pas eut à corriger ses menus, au contraire, il a pris l'initiative de commenter et conseiller les menus proposés par les animateurs. Pour la cuisine collective, une commande « Mercuriale » était passée et livrée 2 fois par semaine, le frais pouvait être commandé et livré tous les jours. J'ai suivi le détails des commandes les premiers jours ce qui ma assuré des compétences du cuisinier, de même pour sa gestion des stocks et de sa cuisine. Très rapidement je lui ai fait confiance sur ce point. J'ai tout de même gardé un œil sur son travail puisqu'il me donnait quotidiennement ses factures afin que je les transmette à l'organisme une fois par semaine. La gestion des stocks fut dictée par la contrainte du stockage froid à cause d'une chambre froide d'un trop petit volume (le centre accueillait environ 25/30 personnes à l'année tandis que nous étions 50). Les commandes furent finalement gérées en flux tendu ce qui imposait des commandes plus petites mais très fréquentes. Ceci m'a permis d'avoir une idée des volumes consommés et j'ai pu avoir un aperçu du travail d'éconamat du cuisinier car nous nous rencontrions chaque soir pour la passation des factures, les prévisions des commandes groupées (cuisine collective et achats pour les ateliers culinaires).

Du fait de ces achats groupés, j'ai considérablement réduit mes dépenses des ateliers de cuisines en profitant des livraisons de la cuisine collective. Cependant les commandes étant passées par le cuisinier via son compte propre, je me suis retrouvé en large excédent financier tandis que le cuisinier avait entamé une partie non prévue de son budget. Hors le cuisinier gérait un compte « virtuel » dont les factures étaient réglées par le service « restauration » de l'organisme et ne pouvait ni dépenser ni encaisser d'argent « réel » (transferts, espèces, cheque). J'ai donc du prendre contact avec l'organisme pour expliquer ce problème et trouver une solution. Il aurait été préférable que le transfert d'argent soit possible du directeur au cuisinier.

Je n'ai pas eu à faire face à un problème de manque de quantité lors des repas, au contraire : les ateliers cuisines des enfants produisaient même trop pour les desserts ou les goûters. Une partie (gâteaux, etc) était présentée au dessert du soir ou pour le petit déjeuner du lendemain. Finalement, j'ai dû discuter avec le cuisinier pour réduire l'activité de la cuisine collective sur les desserts et stopper la préparation des goûters. Pour les desserts, nous avons donc fait le choix de mettre systématiquement une corbeille de fruit à disposition à chaque repas ainsi que

des laitages en libre service en parallèle des desserts et goûters préparés lors des ateliers cuisines. Malgré tout, la quantité de denrées non consommées et jetées m'a semblé bien plus importante sur ce séjour que sur des séjours précédents. Je pense que l'estimation des quantités produites sur les ateliers cuisines (ou peut être le grignotage lors de ces ateliers) impactait directement les quantités consommées et donc restantes.

Pique-nique

Le jour de la sortie prestataire, le repas pique-nique avait été préparé tôt le matin avec le cuisinier et le personnel technique (sandwichs) puis stocké au froid. J'ai personnellement apporté le pique-nique en voiture avec des glacières à l'heure du repas pour assurer la liaison froide. Par chance nous avions des glacières. La situation aurait été nettement plus compliquée (voire impossible) si je n'avais pas eu mon véhicule personnel pour le transport et les glacières pour la liaison froide. A l'avenir, c'est une problématique à garder en tête pour les pique-nique à adapter en conséquence au cas où ils devraient partir avec le bus le matin pour être consommés le midi.

Bilan

Dans le futur, si j'ai à rediriger ce type de séjour, je pense qu'il ne serait nécessaire pour moi d'avoir une préparation amont plus sérieuse du budget prévisionnel et des quantités produites lors de ces ateliers. Il a été difficile d'anticiper ces quantités et d'adapter en conséquent la cuisine collective. Le gâchis aurait sûrement pu être nettement réduit. Une fois de plus, j'ai eu la grande chance d'avoir un cuisinier ultra compétent et de très bonne volonté. Je pense avoir besoin d'une formation complémentaire à l'économat pour pouvoir à l'avenir être capable de faire un gestion libre moins « brouillon » et pouvoir me prémunir d'avoir à faire face à une situation compliquée dans le cas où le cuisinier n'aurait pas les compétences requises (ou tout simplement minimum) et qu'il me faudrait gérer avoir la responsabilité de l'économat.

Santé et Hygiène

Santé

Sur ces séjours, je n'ai pas eu d'enfant ayant des problèmes de santé particuliers ou nécessitant une attention accrue. Le consommable d'infirmierie avait été livré sur le centre par l'organisme. Les fiches sanitaires ont été portées à ma connaissance une semaine avant le début du séjour. De mémoire, quelques enfants avaient un traitement préventif pour des affections mineures telles une sensibilité allergique aux pollens ou aux acariens. Aucun enfant n'avait d'allergies alimentaires particulières. 3 enfants avaient cependant un régime alimentaire sans porc, ce qui fut aisément respecté. Au moins 2 animateurs avaient l'AFPS. Une animatrice avait la responsabilité d'assistante sanitaire (A.S.) et avait suivi une formation particulière par l'organisme pour tenir cette fonction. Une annexe au projet pédagogique précisait les tâches spécifiques de cette fonction. J'avais rédigé un mémo des tâches et responsabilités de l'infirmierie destiné spécialement à l'A.S. Une salle spécifique proche des sanitaires avait été réservée à l'infirmierie dans laquelle étaient stockés sous clé les traitements des enfants ainsi que les produits de soins courants. J'avais spécialement mis en page un cahier d'infirmierie afin de noter les soins apportés et une partie « traitements » permettant de trouver rapidement les enfants ayant des problèmes médicaux particuliers ainsi que le calendrier des traitements (quotidiens ou occasionnels) à leur prodiguer. Chaque soir, je contrôlais et signais le cahier d'infirmierie. Seuls l'assistante sanitaire et moi avions l'autorisation d'ouvrir l'infirmierie et de prodiguer les soins aux enfants. La clé de l'infirmierie était cependant aisément accessible à tout membre de l'équipe d'animation en cas d'urgence ayant nécessité l'accès au soin d'urgence (Ventoline et/ou numéro de téléphone).

L'assistante sanitaire avait entre autre pour responsabilité que l'infirmierie soit initialement à des horaires précis : après les activités d'après-midi durant le temps libre et le temps des douches. Cette organisation initiale a posé problème. L'infirmierie fut ouverte les premiers jours aux horaires convenus mais l'absence de « bobos » à soigner a conduit l'assistante sanitaire à ne plus faire sa permanence à l'infirmierie aux horaires prévues préférant attendre que les enfants viennent la chercher. Hors ce choix de l'A.S. se fit sans qu'elle m'en informe. J'ai en pris conscience lorsque des enfants venaient frapper à mon bureau, dans le même bâtiment que l'infirmierie, pour se faire soigner « les petits bobos » et que je trouvais la porte fermée et l'A.S. introuvable. Pour pallier à ce problème, j'ai d'abord reproché à l'A.S. son absence lors des horaires convenus. La discussion fut assez houleuse lorsque l'assistante sanitaire tenait comme propos que « les horaires de permanence ne servent à rien, les enfants ne viennent pas pendant ces horaires, je perds mon temps à rester pour rien durant cette demi-heure ». Il m'a été difficile d'avoir une discussion constructive à ce sujet. Ma première réaction a été de lui demander tout de même de respecter la demi heure de permanence puisque, de fait, des enfants demandaient des soins à ce moment et trouvaient porte close. J'en ai profité pour préciser les horaires d'infirmierie au groupe le soir même. Après quelques jours, la situation s'est reproduite, l'A.S. n'assurant pas ses permanences. Je me suis dit qu'il me fallait changer de technique et de mode de communication avec mon animatrice qui était « sur la défensive » en permanence, pour n'importe quel sujet (même autre que celui de la tenue de l'infirmierie). Je lui ai donc rappelé ce que nous avions convenu, mais je reconnaissais que ce n'était peut être pas la meilleure solution puisque effectivement le peu de soin de « bobologie » lui imposait de tenir des permanences « inutiles ». Je lui ai alors demandé qu'elle me propose en fin de journée un mode de fonctionnement qu'elle estimerait répondre au mieux aux besoins et aux demandes des enfants. Ce qu'elle me proposa fut de ne plus faire de permanence mais (puisque'il s'agissait d'un petit centre) qu'elle serait à proximité

de l'infirmier lors du temps libre de fin de journée et qu'elle serait alors disponible, au besoin. J'ai accepté à la condition de voir l'efficacité de ce fonctionnement les jours suivant. Cette stratégie porta ses fruits. Puisque l'idée venait de l'A.S., elle avait à cœur de montrer que son idée était « mieux ». Concrètement elle faisait la même permanence que prévu initialement, certes pas dans l'infirmier, mais juste à côté ou juste devant le bâtiment mais toujours à proximité. J'en ai conclu que pour l'avenir il était effectivement intelligent de discuter avec l'A.S. pour lui demander qu'elle serait pour elle la meilleure façon de faire tout en suivant les points « non négociables » imposés par moi. Lorsque la proposition émane de l'autre, il s'y engage bien plus que si la proposition est imposée par moi (même s'il s'agit du même contenu).

Le seul événement notable concernant la santé fut une allergie alimentaire à la noix de coco ajoutée par des enfants dans des cookies au chocolat sans l'avoir indiqué sur le menu. Fait notable, la personne allergique n'était pas un enfant mais une animatrice, l'assistante sanitaire de la 2^{ème} session (!) qui n'avait pas estimé nécessaire de préciser son intolérance à cet aliment pensant pouvoir elle-même éviter les plats contenant de la noix de coco. Il m'a fallu transporter cette animatrice d'urgence chez le médecin de garde. J'ai réalisé que si on se soucie de la santé des enfants, de leur besoin de sommeil, de leur besoin de parler, on néglige trop souvent les animateurs qui tombent malade, manquent de sommeil, ont besoin d'être écoutés et qui, alors qu'on les croit « adultes, responsables et vaccinés », ne sont finalement encore pour la plupart que de grands enfants.

Sécurité et Hygiène en atelier cuisine

Ce sujet m'a longtemps préoccupé lors de la préparation du séjour. Je me suis posé la question de ce qui pouvait se faire en atelier cuisine, d'où pouvaient provenir les risques concernant la sécurité et l'hygiène et comment les supprimer, ou du moins, les réduire autant que faire se peut. Je me suis tourné vers la législation qui s'est avérée très évasive sur ce sujet. J'ai donc suivi les consignes indiquées pour la préparation alimentaire des minis camps puis j'ai tenté de comprendre la démarche d'hygiène et de sécurité de cuisine collective. Mon cuisinier m'a également expliqué les grands principes de la démarche H.A.C.C.P. et les principaux risques en cuisine. Je me suis longtemps penché sur l'organisation de l'espace et du matériel (et de leur circuit en marche avant). Lors du week-end de formation avec mon équipe d'animation, nous avons travaillé sur ce point toute l'après du samedi : identifier les risques potentiels poste par poste, les moyens de s'en prémunir, comment faire en sorte que les enfants prennent conscience des risques et intègrent les mesures d'hygiène et de sécurité. J'ai particulièrement insisté auprès des animateurs sur le fait que ce n'est pas l'objet (le couteau, la casserole...) qui sont dangereux mais leur mauvais usage et que « la cuisine ça s'apprend » tout autant que les mots « hygiène et sécurité » font partie intégrante de l'activité cuisine. Outre une partie détaillée du projet pédagogique à ce sujet, j'ai voulu faire en sorte que les enfants soient acteurs de cette sensibilisation. Le premier jour du séjour, les enfants ont aménagé le centre et ont surtout pris le temps de prendre possession des lieux et du matériel (cuisine pédagogique). Divisés en groupes, ils ont eu la responsabilité d'identifier les dangers potentiels de la cuisine pédagogique, d'établir les règles de sécurité et d'hygiène, d'organiser la cuisine pédagogique et le matériel. Suite à quoi nous nous sommes rassemblés en grand groupe pour présenter le travail de chacun, tout un chacun a pu réagir sur les propositions faites et poser des questions. Enfin, le cuisinier et moi avons précisé les points de sécurité importants découlant de la pratique de la cuisine. Évidemment, chaque jour, avant chaque atelier, ces règles étaient rappelées, soit par les animateurs, soit par les enfants. Durant

Rapport de stage pratique BAFD

les ateliers, avant chaque nouvelle étape préparatoire, les animateurs rappelaient les règles et les étapes et ré-expliquaient le bon usage et les risques liés au matériel utilisé.

Bien évidemment les quantités de savon bactéricide et de kits visiteurs (charlotte, tablier, surchaussure) consommés ont été très importantes. A la fin de chaque matinée d'atelier, un temps spécial était dédié au nettoyage des lieux d'atelier et du matériel de cuisine (à la plonge faite par les enfants accompagnés par les animateurs). La désinfection des lieux d'activité était faite après le repas de midi par l'équipe technique. En fin de journée, je faisais personnellement le tour des réfrigérateurs de la cuisine pédagogique pour jeter de façon systématique les produits périssables entamés ou les restes. Les animateurs avaient pour consigne de découper et garder les références de tous les produits utilisés. Initialement, je leur avais demandé de consigner dans un cahier ces références avec leur feuille d'atelier (date, recette, enfants du groupe). Finalement devant la quantité importante d'emballage, j'ai décidé de mettre à disposition des animateurs un grand carton dans lequel ils devaient jeter les emballages des produits utilisés au fur et à mesure. Je notais la date de première utilisation du carton ainsi que celle à laquelle le carton était plein puis je gardais le carton de côté après l'avoir remplacé par un autre. Ceci m'a permis de conserver « de façon archéologique » toutes les références des produits utilisés en atelier cuisine sans avoir à découper et laver les emballages un à un.

J'avais imposé la tenue complète (toque ou charlotte, tablier plastique, surchaussure, gants) aux enfants. J'ai très vite supprimé les gants qui sont une gêne pour les enfants et ne leur permettent pas d'assurer leur prise (ce qui me semblait risqué aussi bien avec les couteaux, pour porter les plats ou pour les points chauds) et qui surtout donnent l'illusion de propreté, ce qui n'est pas. J'ai à la place acheté de plus grandes quantités de savon et systématisé le lavage fréquent des mains.

Il nous a fallu également augmenter l'effectif d'animateur en cuisine pédagogique du fait principalement de l'utilisation des points chauds. J'avais la chance d'avoir un effectif de 1 adulte pour 5 enfants, ce que j'ai tenté de conserver en atelier en répartissant des rôles spécifiques à chaque animateur : certains chargés d'aider ou d'apprendre aux enfants, d'autres ayant exclusivement un rôle de contrôle (soit de l'hygiène, soit de l'accès et de l'utilisation des points chauds, etc...). Ceci après avoir eu l'impression de passer à 2 doigts de la catastrophe 10 fois par minute lors de la première séance d'atelier du fait que le risque peut à priori venir de partout et qu'il est très difficile d'avoir un œil partout en même temps même avec 1 animateur pour 8 enfants.

Gestion des personnes

Les animateurs

Les animateurs ont directement postulé par e-mail auprès de moi pour ces séjours de juillet vers le mois d'avril/mai. J'ai recruté moi-même l'ensemble de mon équipe. Le ratio adultes/enfants de 1 pour 5 est propre à l'organisme. J'ai tenté de constituer mon équipe en fonction de leur compétence (formation cuisine) ou de leur goût ou talent pour la cuisine. Finalement la passion et la motivation ont laissé place au critère de compétence qui a été très difficile à trouver. Cependant avec des 9-14 ans je n'ai pas senti la nécessité de me mettre à la recherche d'animateurs hyper-spécialisés. Ce qui n'aurait pas été le cas si j'avais eu des 14-18 ans sur la même thématique.

Pour la 2^{ème} session, je n'ai eu que des candidatures d'animatrice. Je n'ai finalement pu recruter qu'une équipe exclusivement féminine (tandis que l'équipe de direction était masculine). Je pense qu'à l'avenir j'essaierai au maximum d'éviter ce type de recrutement et d'équilibrer la mixité dans l'équipe.

J'ai particulièrement apprécié le dynamisme, la motivation et l'esprit créatif des animateurs en stage pratique BAFA. J'ai eu l'impression que les animateurs expérimentés étaient plus dans des mécanismes routiniers et avaient perdu cette démarche personnelle de formation permanente et d'une dynamique de « faire mieux », « faire différemment ». A l'avenir je prendrai soin de recruter des profils très divers et je pense que si je recrute des animateurs étant déjà partis avec moi dans le passé, j'en limiterai sérieusement le nombre et la fréquence à fin de ne pas tomber dans la routine.

Le personnel technique

Le personnel technique ainsi que le cuisinier ont été recrutés par l'organisme. Nous avons été mis en contact après le recrutement devenu effectif. Comme précisé précédemment le cuisinier ainsi que sa femme et sa fille, pour le personnel technique, avaient une longue expérience de ces postes et de l'organisme. J'ai moi-même établi le planning et les fiches de poste pour le travail de cuisine et le personnel technique. La première version que je leur ai soumise leur a semblé « trop rigide ». Ils m'ont expliqué leurs habitudes de travail et m'ont proposé leur planning et répartition des tâches (qui effectivement étaient beaucoup moins compliquées mais bien plus efficaces que la mienne), ce que j'ai accepté en découvrant la grande expérience de mon personnel.

Cependant, je pense que pour de futures expériences, une attention accrue du personnel technique novice (étudiants) est nécessaire ainsi qu'une vérification du travail réalisé les premiers jours du séjour afin de s'assurer que le planning mis en place est bien adapté aux tâches (superficie du centre...) et que le personnel de service a les compétences appropriées. Il est important également de s'assurer d'une répartition équitable de la charge de travail entre les personnes de service (alterner les fonctions et les horaires de travail).

L'adjoint

J'ai choisi mes adjoints (1^{ère} et 2^{ème} session), certes en fonction de leur adhésion au projet mais surtout en fonction de mon affinité avec eux. Je pense qu'il s'agit là du critère de

réussite d'une équipe de direction. Pour les animateurs, j'avais un nombre important de candidatures « qui se valaient ». J'ai d'abord recruté des expérimentés (soient d'animation pure, soit ayant déjà fait la thématique) puis en fonction de mes besoins : assistant sanitaire, chef de convoi, mise en ligne des photos... Enfin j'ai souhaité prendre des animateurs nouveaux dans l'organisme ainsi que des stagiaires. J'ai tâché de rencontrer chacun de mes candidats (pour ceux qui étaient en région parisienne) ou le cas échéant de prendre le temps au téléphone. Finalement à C.V. équivalents, j'ai recruté « au feeling », ceux qui me semblaient avoir le plus d'affinité avec moi et surtout avec les profils des animateurs déjà recrutés. Avec le recul, je réalise à quel point une entrevue même d'une heure ne présuppose en rien de l'animateur et de son comportement sur le terrain. Il est très difficile de « sentir » l'animateur de façon objective sur de tels entretiens. On ne voit finalement leurs vrais comportements, réflexes, compétences sur le terrain qu'une fois noyés dans la vie collective, qu'une fois en situation. J'ai le sentiment que les entretiens de recrutement sont essentiels, certes, mais que l'image que l'on se fait à ce moment de l'animateur est totalement distordue et que notre jugement est loin d'être objectif, ce que l'on se refuse souvent d'admettre.

J'ai coordonné l'organisation des ateliers culinaires du matin (qui, quoi, où quand...), mais j'ai délégué à mon adjoint l'organisation et la préparation des activités d'animation d'après midi et des veillées. J'estime que cette séparation des tâches a été essentielle pour moi, pour ne pas me noyer sous les tâches et ne pas sombrer dans l'obsession de vouloir tout gérer seul, ainsi que dans l'optique de formation de l'adjoint (ce qui répondait à son envie et à ses compétences). A l'avenir, je souhaite vraiment renforcer cette discussion en amont avec mon adjoint pour savoir ce qu'il souhaiterait avoir comme responsabilités sur le séjour, quelles sont ces connaissances, qu'est-ce que qu'il ignore de la fonction de direction... afin d'entrer vraiment dans une démarche de formation de mon adjoint.

Formation des personnes

Le personnel technique

La formation amont du personnel technique et du cuisinier n'a pas été réitérée pour cette saison du fait de l'ancienneté de ce personnel au sein de l'organisme. 3 mois avant le séjour un week-end de formation pour les équipes de direction et des cuisiniers a permis de nous former respectivement sur les modalités de fonctionnement de l'organisme, et la gestion de la comptabilité d'une part et à l'économat pour le cuisinier.

L'équipe d'animation

L'équipe d'animation a été formée, lors d'un week-end de formation 1 mois avant le séjour, à la thématique cuisine mais également aux responsabilités individuelles de certains animateurs (chef de convoi, assistant sanitaire). Ce week-end a permis de préparer intensément le séjour et me semble indispensable pour impliquer et sensibiliser les animateurs à la préparation.

Durant les 2 mois qui ont précédé les séjours, mon travail de préparation du séjour a été suivi par le siège et un « responsable de suivi » qui avait la charge de s'assurer de la cohérence de mon projet pédagogique et de l'avancement de mes préparatifs.

Dans le mois qui a précédé les séjours, mon adjointe a suivi l'équipe d'animation pour ce qui est des activités d'après-midi et du soir, il en a été de même sur le terrain. Pour ma part, j'ai suivi personnellement le travail des animateurs en préparation ainsi que lors des ateliers culinaires du matin afin de m'assurer du respect des règles d'hygiène et de sécurité. Le suivi du travail du personnel technique et du cuisinier a été très largement simplifié du fait de leurs compétences.

Bilan

Si lors de mon stage de base BAFD j'estimais que le rôle formateur du directeur n'était pas une de ses tâches importantes, j'ai réalisé sur le terrain que le transfert de connaissances est permanent entre le directeur et son adjoint, mais également que les animateurs, quel que soit leur expérience de l'animation ont le besoin et l'envie de se perfectionner et de s'enrichir de l'expérience des plus expérimentés et à fortiori de l'équipe de direction.

L'évaluation

J'avais mis en place des critères d'évaluation pour les animateurs et pour les stagiaires. J'avais également prévu de formaliser une évaluation de mi-séjour afin de faire un bilan au bout d'une semaine. Si j'ai effectivement fait cette évaluation avec mes animateurs stagiaires ou sans expérience, j'ai délégué à mon adjoint la responsabilité de l'évaluation mi-séjour des animateurs expérimentés.

Finalement j'ai procédé à l'évaluation de fin de séjour de mes animateurs via une discussion ouverte individuelle avec chacun d'entre eux, secondé de mon adjoint, afin qu'ils expriment leur vécu du séjour, leur progression, leurs difficultés, leurs échecs, leurs regrets et leurs

envies pour le futur tout en essayant de les faire analyser leur pratique et en leur demandant « comment faire mieux ? » ou « comment faire différemment ? »

Bilan

Je pense que la formation des animateurs organisée par l'organisme est d'une grande aide pour les animateurs qui ont besoin d'outils pratiques mais surtout pour être rassurés (vis-à-vis de la sécurité en atelier cuisine).

Dans le futur, il est fort probable que je change totalement de méthode d'évaluation. Dans mon projet pédagogique, en en-tête de la feuille d'évaluation, j'écrivais « Evaluer c'est progresser ». Je pense plutôt que « S'évaluer c'est progresser ». Pour exemple : Je progresse en écrivant moi-même mon bilan de mon stage pratique. Je ne progresse pas en me faisant évaluer que par quelqu'un d'autre. Je pense qu'à l'avenir les animateurs devront se fixer des objectifs de progression eux-mêmes, selon leurs envies de progression ou leurs faiblesses, avant le début du séjour. Eux seuls sont les plus à-même de savoir quel est leur bagage, d'où ils viennent et là où ils veulent aller. Mon rôle sera des les aider à trouver « comment y aller », comment se diriger vers leurs objectifs. Je pense que les « grilles d'évaluation » classiques « Oui/Non » ou « A progressé/moyen/bon » n'aident en rien l'animateur.

Gestion du matériel

J'ai personnellement fait l'état des lieux avec la directrice du centre la veille du séjour. Je pense avoir dédié trop peu de temps à l'état des lieux. Je n'ai pas vérifié systématiquement le bon fonctionnement des volets électriques, robinetterie, chasse d'eau, lumières, ouverture des fenêtres... Je n'ai fait que le tour des pièces en jetant un coup d'œil rapide à l'état général. Ce fut une grossière erreur car si des éléments avaient été défectueux, ne l'ayant pas signalé dans l'état des lieux, la responsabilité du dommage m'aurait été directement attribuée.

Une grande partie du matériel présent sur le centre avait été livré par l'organisme avant le centre (malle de jeux, papeterie). Pour les ateliers cuisine, une partie du matériel avait été acheté par les animateurs après leur demande et des frais à engager pour ces achats (et contre la présentation d'une facture). Sur le centre, l'inventaire du matériel de l'organisme a été réalisé par mes soins la veille du séjour à mon arrivée sur le centre. L'inventaire et l'organisation de la cuisine pédagogique ont été réalisés par les enfants accompagnés par les animateurs lors de la première journée d'aménagement du centre, de la découverte et de l'organisation de la cuisine pédagogique.

L'ensemble des lieux de vie a été organisé, aménagé et balisé par les enfants le premier jour du séjour. De même pour la proposition des règles d'utilisation des locaux et du matériel (salle de jeux, livres...). Ces règles proposées par des groupes indépendants ont été mises en commun en grand groupe. Ceci a permis d'alimenter le « forum » quotidien où les règles de vie en collectivités proposées par les enfants ont été discutées, modifiées voire abolies.

Bilan

L'inventaire et l'état des lieux du centre demande beaucoup de temps. A l'avenir, je prendrai soin de dégager un temps conséquent avec les permanents du centre pour me renseigner plus précisément sur les particularités des locaux : quelles sont les spécificités de la cuisine ? Que faire en cas de coupure d'électricité ? Comment couper l'alimentation en eau en cas de fuite ?... Par chance je n'ai pas eu de problèmes durant les premiers jours du centre mais il m'a fallu plusieurs jours pour réaliser que je n'avais pas demandé où se trouvaient les fusibles électriques et la coupure d'alimentation en eau. Or il n'est pas rare que le personnel du centre parte en vacances durant l'été. Mieux vaut prendre le temps qu'il faut lors de la passation, plutôt que de se retrouver en difficulté par la suite par manque d'information.

J'ai fait le pari de l'aménagement de l'espace et du matériel par les enfants, de même que la proposition de règles d'utilisation des locaux, du matériel et d'une partie des règles de vie. Je pense que ce fut très utile pour la vie du groupe et pour l'implication des enfants qui se sont pris au jeu et qui se sont sentis responsabilisés. De plus, ceci a permis d'alimenter la discussion des « forums » quotidiens. Je pense que c'est là une piste à creuser pour mes prochains séjours et qu'il y a beaucoup à faire dans cette direction.

Relations extérieures

Environnement et voisinage

Ayant une voiture de location sur place, il m'a été possible de faire « le tour du centre » à la recherche des potentialités des lieux.

Malheureusement je n'ai pas pu trouver d'espace pouvant accueillir le groupe pour des jeux extérieurs (près, bois...). Seul un terrain de football laissé à l'abandon, envahi par les herbes folles et les trous de taupinière était à proximité immédiate du centre. Seuls des champs de maïs entouraient le centre, pas de chemins pour se promener, juste une route de campagne sinueuse sur laquelle les usagers roulaient de façon imprudente. En faisant le tour des propriétés voisines, j'ai essuyé le refus de particuliers qui avaient une grande propriété avec un parc et qui aurait permis de venir y faire des jeux extérieurs. Les agriculteurs voisins ont tous refusé l'accès à leur près. Finalement à proximité du centre, dont l'accès ne pouvait se faire qu'en traversant un champ de maïs, j'ai trouvé un pré non occupé. Après mes échecs avec le voisinage, je n'ai pas souhaité demander l'autorisation du propriétaire et mon groupe est finalement venu faire des jeux extérieurs quelques fois en ce lieu.

La seule « bonne relation de voisinage » fut avec une éleveuse de cochon et de lapin en face du centre qui fut enchantée de la présence de la colo. Ainsi nous avons pu emmener les enfants visiter l'élevage et « recycler » nos excédents alimentaires.

Prestataires

Pour ce qui est de la réservation des prestataires, comme signalé précédemment, je m'y suis pris trop au dernier moment, sans anticiper les conditions particulières d'accueil de groupe (voir « préparation du centre »).

DDJS et services vétérinaires

Un mois avant le début du séjour, j'ai transmis à la DDJS de Dax mon projet pédagogique ainsi qu'une demande d'inspection de stage pratique. J'ai été inspecté durant la première session. L'inspecteur est venu sur le centre le jour où les enfants étaient partis à l'extérieur pour la journée. J'étais donc seul sur le centre avec le personnel technique et le cuisinier. Dans un sens cela nous a permis de faire une inspection du centre en prenant notre temps et en étant au calme, cependant j'aurais apprécié que l'inspecteur puisse observer l'atelier cuisine en cuisine pédagogique afin d'avoir un retour sur l'organisation que nous avons mis en place. J'ai cependant pris le temps de décrire au mieux notre organisation et nous avons pu discuter longuement de tous les points qui me tenaient à cœur. J'ai tout particulièrement apprécié cette visite d'un inspecteur disponible et à l'écoute qui a pris le temps de rassurer et d'informer le directeur en stage pratique que j'étais. L'inspecteur a été très intéressé par la thématique cuisine ainsi que par mes objectifs de participation et d'autonomie des enfants.

Durant la seconde session j'ai également eu la visite des services vétérinaires (probablement lié à la thématique cuisine). Par chance cette fois, la visite a eu lieu une matinée d'atelier cuisine ce qui m'a permis de faire « ausculter » mon organisation par l'inspecteur vétérinaire. Ce dernier nous a fait remarquer le vide juridique autour de l'activité cuisine en séjour de vacances mais nous a félicité pour l'attention « obsessionnelle » que nous portions à la

sécurité et à l'hygiène. Sa seule remarque fut pour les frigos de la cuisine pédagogique qui étant sans cesse ouverts et fermés durant la matinée d'atelier cuisine, voyaient sûrement leur température interne grimper et qu'il fallait mieux limiter les produits stockés dans ceux-ci. Une autre point sécurité auquel je n'avais pas non plus porté attention fut le risque des tenus plastiques (charlotte et tablier) des enfants lors de l'utilisation des points chauds et de l'ouverture des fours : du fait de la chaleur, sans même entrer en contact, ces plastiques fondent. Par la suite nous avons tenté de faire retirer les tabliers plastiques à la fin des étapes de préparation lorsque ne restaient plus que celle de cuisson.

Bilan

La réservation des prestataires à la dernière minute fut une grossière erreur.

Pour ce qui est des relations avec le voisinage, j'ai pris pour la première fois conscience qu'une colonie de vacances n'était pas vue d'un bon œil par le voisinage (plus ou moins proche). Du fait de cet a priori négatif, je pense qu'il est bon de sensibiliser les animateurs comme les enfants au fait d'entretenir de bonnes relations, au minimum de cordialité, avec le voisinage et de faire des efforts de communication et de relation avec eux en tant que directeur (aller à la rencontre, informer, avertir du grand jeu ou de la soirée boom...).

J'avais une certaine appréhension de l'inspection Jeunesse et Sport et Vétérinaire. A posteriori, j'ai réellement apprécié ces visites qui m'ont permis de discuter de mes nombreux sujets de préoccupation avec les inspecteurs. Je n'hésiterai pas à l'avenir à poser de nombreuses questions lors des inspections et même de solliciter la DDJS lors de ma préparation amont, ce que je n'ai pas fait lors de la préparation de ce stage pratique, ce qui fut une erreur.

Relation avec les permanents

Je suis entré en contact avec les permanents du centre dans le mois qui précédait le séjour afin de me présenter et demander des renseignements sur les locaux, l'agencement et le matériel de la cuisine pédagogique. J'ai rencontré la directrice du centre la veille du séjour pour faire l'état des lieux. Cette personne est passée sur le centre les trois premiers jours du centre pour finir ses tâches administratives puis est partie en vacances durant 4 semaines en me laissant le numéro de téléphone du technicien « homme à tout faire » qui habitait à proximité, en cas de problème. Je n'ai pas eu de problème majeur avec le matériel ou les locaux du centre. Il aurait été préférable pour moi de demander à la directrice du centre un numéro de téléphone pour pouvoir la joindre directement, même sur son lieu de vacances, en cas d'urgence. La passation s'est faite assez vite « voici les clés, à dans 4 semaines ! ». Je n'ai pas eu de contact avec les permanents du centre durant 4 semaines. Pour la fermeture du centre, je n'ai eu affaire à aucun permanent : ils étaient tous partis en vacances. La directrice du centre n'est même pas passée sur le centre pour la fermeture (mais restée en vacances), elle m'a demandé de faire moi-même mon état des lieux, de fermer le centre et de mettre la clé dans la boîte aux lettres (!). Par chance je n'ai pas eut à faire face à des problèmes avec les locaux (dégradations, dommages...), j'ai eu affaire à une personne qui m'a (trop ?) fait confiance et qui était tout à fait honnête (et pressée de partir en vacances). Je pense que c'était une accumulation de risque de faire l'ouverture du centre à la va-vite et la fermeture sans permanents. A l'avenir je ferai tout mon possible afin de ne plus avoir à faire face à une telle situation.

Relations avec l'organisateur

Lors de la préparation, le responsable de suivi qui m'avait été attribué, bien que n'étant pas assez « proactif » à mon goût était, tout de même, tout à fait disponible. Lors de la formation des directeurs mi-mai j'ai pu rencontrer des directeurs étant déjà partis sur cette thématique et avec qui j'ai pu discuter de l'organisation du séjour lors de ma préparation.

La permanente de l'organisation responsable des directeurs ainsi que le service « centre » ou « matériel » étaient toujours disposés à répondre à mes préoccupations et à répondre à mes besoins autant lors de la préparation que lors du séjour. A mon arrivée sur le centre, la papeterie n'avait pas été livrée, le service « matériel » que j'ai alors contacté a immédiatement réagi et j'ai reçu la commande le surlendemain.

Tous les deux jours, j'avais un rapport de suivi à transmettre à l'organisme afin de donner la température du séjour, d'exprimer mes difficultés ou pour faire état de l'avancement du séjour.

J'ai particulièrement apprécié cette disponibilité des permanents de l'organisme, de leur politique de suivi des directeurs, de l'assistance et de leur réactivité en cas de besoin. J'ai ainsi eu l'impression d'être épaulé, d'avoir du monde derrière moi.

A l'avenir, si je postule pour diriger avec d'autres organismes je me renseignerai énormément sur leur façon de faire (formation interne, suivi, etc...) avant de m'engager avec eux.

Relations avec les familles

Je n'ai pas eu de relations avec les familles avant le début du séjour. Une dizaine d'enfants ont été déposés directement sur le centre par leurs parents. Du fait de la tranche d'âge des enfants, certains d'entre eux partaient pour la première fois en séjour de vacances. Il m'a semblé clair que certains parents tenaient à déposer eux-mêmes leur enfant sur le centre afin de « faire le tour du propriétaire » et avoir l'occasion de rencontrer (jauger ?) le directeur. Le reste des enfants et la totalité de mon équipe d'animation arrivaient après ces familles en bus (après un trajet en train depuis Paris). Il est délicat d'accueillir ainsi des familles au compte goutte, qui veulent visiter le centre dans le moindre de ses recoins en posant une multitude de questions. Il faut jongler entre l'arrivée au compte goutte des familles, leur harcèlement de questions et l'accueil des enfants qui mettent pour la première fois les pieds dans une colo et dans un lieu inconnu. Dans le futur, je pense qu'il me serait bon d'avoir un animateur avec moi sur le centre pour cet accueil. De plus, la prochaine fois je mettrai en place un accueil dans un lieu un peu décoré, avec de quoi boire et grignoter, afin de concentrer les familles dans un seul et même lieu et de pouvoir assurer aux enfants un accueil un peu plus sympathique.

Durant le séjour les parents envoyaient régulièrement des mails aux enfants. Nous n'avions pas de salle informatique pour les enfants. J'imprimais donc les emails et les distribuais aux enfants. La seule ligne téléphonique était située dans le bureau de la directrice permanente du centre où j'avais installé mon bureau. Ceci a eu pour conséquence que sur les temps libres les enfants qui voulaient passer un coup de téléphone ou qui recevaient un coup de fil se trouvaient dans mon bureau. Avantages certains : j'avais souvent les parents au téléphone (lors des coups de fil entrants), j'entendais le contenu des conversations des enfants avec leurs parents. Je savais ainsi ce qui se racontait avec les familles. Inconvénients : mon bureau était

Rapport de stage pratique BAFD

un moulin 2 fois 1h par jour (mais c'était un plaisir pour moi), puisque j'étais dans la même pièce que les enfants lorsqu'ils étaient au téléphone, ce qui pouvait sûrement les importuner (quoiqu'ils aient toujours refusé que je sorte de mon bureau quand je leur demandais s'ils le souhaitaient).

Ainsi j'avais souvent les familles au téléphone lorsqu'elles appelaient leurs enfants, ne serait-ce que parce que je décrochais le téléphone et qu'il fallait patienter pour aller chercher l'enfant. J'ai tout particulièrement apprécié ce capharnaüm dans mon bureau lors de échanges entre les enfants et leur famille, j'avais l'impression que les familles étaient présentes sur le centre, je savais ce que les enfants leur racontait ou ce que les familles demandaient. Cela m'a permis non seulement de voir « l'état d'esprit des enfants » mais également les inquiétudes, et le manque qu'éprouvaient les parents du fait de l'absence de leur enfant. Je ne m'étais jusque là jamais posé la question de ce que ressent un parent lorsque l'enfant est en colo. Je me suis rendu compte à cette occasion que la communication enfant/famille est très importante et que l'excès de communication de nuit pas, bien au contraire. J'ai systématiquement passé un coup de fil aux familles lorsqu'un enfant était malade, ne serait-ce que pour les informer même dans des cas tout à fait bénins. Ces contacts aisés entre les familles et moi, en plus des photos du séjour mises en ligne quotidiennement sur notre site Internet ont permis d'ouvrir une fenêtre entre la colo et le monde extérieur. Les parents savaient (et voyaient) ce que faisaient les enfants et ils en discutaient au téléphone : « Maman à vu le gâteau que j'ai fait hier, elle dit qu'il est très bon », « Loïc, mon papa te dit bonjour ». Je pense que ce sujet de la communication est très important de part la tranche d'âge mais également pour les familles en général qui se séparent de leur enfant souvent pour la première fois pour une semaine ou plus.

J'ai eu le plaisir d'accueillir sur le séjour des parents qui sont passés sur le centre « pour voir comment ça se passe », alors qu'ils passaient dans la région sur la route de leurs vacances. Ils sont passés en fin de matinée, embarrassés (moins que leur fille et leur fils) de nous déranger ainsi sans nous avoir prévenu. Ils ont partagé le repas avec nous puis ont repris la route (mis à la porte par leurs enfants).

Après le séjour, j'ai eu contact avec quelques parents afin de leur retourner des vêtements oubliés. Certes, si seuls les animateurs ont le plaisir de recevoir des mots des enfants, j'ai particulièrement apprécié de recevoir des e-mails de satisfaction et de remerciements des parents après le séjour.

Gestion des activités

Activité cuisine

Le planning et le contenu des activités cuisine (ateliers pédagogiques et préparation culinaires) ont été décidés avant le séjour en cohérence avec les ateliers pédagogiques proposés dans le catalogue de l'organisme (ateliers équilibre alimentaire, le goût, les saveurs du monde, la décoration de table...) et selon les compétences et envies des animateurs pour les préparations culinaires. Ces ateliers cuisines ont été fixés avant le séjour pour pouvoir anticiper les commandes de denrées alimentaires. Le sujet du libre choix des enfants pour le contenu des ateliers cuisines a été discuté avec mon adjoint. Finalement les contraintes des achats des denrées ont conduit à fixer le contenu des ateliers avant le séjour. Pour que les enfants puissent avoir le choix nous avons fait en sorte que les ateliers « théoriques » soient proposés plusieurs fois durant le séjour. Pour les ateliers pratiques, vous propositions aux enfants le choix sur des périodes de 3 jours : « sur les 3 prochains jours, voici les ateliers que l'on vous propose, voici les recettes, choisissez ce que vous voulez faire ». Ainsi les enfants ont pu avoir le choix et pour les ateliers ayant connu une forte demande nous avons pu les reproposer par la suite. Je pense que c'était là un bon compromis entre l'anticipation et la liberté de choix : tout décider à l'avance supprime la liberté de choix, une liberté de choix inconditionnelle rend la logistique totalement impossible pour l'économat et les animateurs.

Ces activités ont été initialement proposées par les animateurs, je les suivais en préparation avant le séjour. Il devait me transmettre le choix de recette, le nombre de « convives », ainsi qu'un détail de la recette avec les ingrédients, leur quantité et les temps de préparation afin que je puisse vérifier si le plat était réalisable, que je puisse avertir mon cuisinier quant au planning des préparations des animateurs/enfants, et adapter le menu de la cuisine collective en conséquence.

Activités d'animation

En préparation du séjour, le planning d'animation a commencé à se structurer dès la réunion d'équipe début juin. Mon adjoint avait la responsabilité de la coordination et du suivi de la préparation de ces activités. Je désirais que les après-midi puissent être dédiées en priorité à des activités extérieures et que les veillées soient de vraies veillées d'animation. Je souhaitais que le jeu soit la base des activités d'animation. En dehors des jours réservés aux activités prestataires et d'une journée « grand jeu » prévue par semaine, mon équipe était libre de proposer les activités de leur choix. Je n'ai pas suivi la préparation de ces animations. Mon adjoint me transmettait de temps en temps l'avancée du planning d'animation et veillait à la préparation par les animateurs. J'avais cependant demandé à mon adjoint de varier les types d'activités et de pouvoir en proposer pour chaque temps d'animation (ne pas systématiquement avoir des animations en grand groupe qui supprime toute possibilité de choix). J'avais également insisté dès la réunion d'équipe pour que le maximum d'animations soit préparé et finalisé avant le séjour, pour pouvoir parer à tout imprévu, pouvoir s'adapter (à la météo, aux envies des enfants) et ne pas avoir à prendre sur nos heures de sommeil pour achever la préparation d'une animation. A la fin de la réunion de préparation, le planning du séjour était rempli non pas de nom d'activités déterminées mais d'animateur responsable de l'activité : « Jeudi 6, après midi, 2 demi groupes, Animatrice X : jeu sportif, Animateur Y :

jeu « calme », veillée en grand groupe, animateurs Machin et Truc ». Les animateurs X., Y., Machin et Truc qui s'étaient portés volontaires pour mener l'activité le jour J, avaient alors la liberté de choisir et de préparer l'activité de leur choix (sous contrôle de l'adjoint).

Ces activités étaient proposées aux enfants soit la veille si elles nécessitaient une préparation particulière soit en début d'après-midi ou de veillée. Mon adjoint ou moi étions systématiquement présent (ou disponible) lors du lancement des animations, soit pour participer, soit pour discuter avec les enfants qui n'auraient pas été intéressés par les animations proposées afin de voir avec eux ce qu'ils auraient souhaité faire.

Du choix

Il a été rare que les enfants refusent d'aller en activité cuisine ou d'animation. A quelques occasions, l'après-midi, certains ont exprimé le souhait de rester « au calme » dans la salle de jeu ou « pour se reposer ». De même lors des veillées, certains exprimaient l'envie d'aller se coucher plus tôt ou en cours de veillée. Dans tout ces cas, j'ai tenu à ce que leur demande soit respectée. Au minimum 1 animateur était de toute façon prévu pour être disponible (c'est-à-dire non nécessaire sur l'animation) pour ces enfants.

Mon projet incluait la préparation d'un grand buffet fait par les enfants à la fin du séjour, pour mettre en pratique les savoirs et savoir-faire reçus durant le séjour et pour laisser libre cours à leurs envies. A ce titre, les enfants ont été répartie par petits groupes, constitués librement, ont choisi eux-mêmes soit dans les livres de cuisines mis à leur disposition, soit sur Internet la recette qu'ils souhaitaient faire. Avec l'aide (voulue minimale) des animateurs ils ont conçu leur recette et leur liste de course l'avant-veille. J'ai fait les courses nécessaires la veille et les enfants ont préparé librement le buffet avec l'aide des animateurs le dernier jour.

Sur la seconde session, des enfants qui étaient déjà partis en séjour de vacances ont exprimé l'envie de faire un grand jeu. Bien que planifié par l'équipe d'animation, nous avons joué le jeu du « qu'est-ce que c'est un grand jeu ? Vous voulez nous expliquer ?... Vous voulez le préparer ? ». Tant et si bien qu'un groupe de 5 enfants motivés a décidé de préparer et d'animer un grand jeu pour le reste des enfants. Ce groupe de 5 a été pris en charge par mon adjoint qui les a aidé à monter leur grand jeu et à assurer l'animation de leur stand (type jeu de l'oie). Suite à cette journée grand jeu, d'autres enfants ont souhaité participer au choix et à la préparation de veillée. Cette activité est donc devenu une activité à part entière durant certains temps d'activité d'après-midi.

J'ai prit conscience à cette occasion que les des enfants ont une envie de s'impliquer dans la vie du groupe, qu'il s'agisse de l'organisation de l'espace ou du matériel, des règles d'usage du matériel collectif, des règles de vie... et à ma grande surprise, également pour l'organisation et l'animation de jeux. Les enfants peuvent être étonnements créatifs, impliqués et d'une grande responsabilité. J'avais déjà fait cette expérience en présence d'adolescent, je l'ai fait avec des 9-14 ans lors de ce stage pratique. Je pense qu'il s'agit là d'un domaine ou beaucoup de choses peuvent être mises en place et je souhaite réellement axer mes prochains séjours et mes prochains objectifs pédagogiques sur ce point. J'aimerai également expérimenter cette thématique sur la tranche d'âge des 6-10 ans et réfléchir à comment adapter ces objectifs à cette tranche d'âge.

Organisation de la collectivité

Une partie de l'organisation de la vie collective a été discutée et décidée en collaboration avec mon adjoint lors de la rédaction du projet de fonctionnement. L'équipe d'animation a été consultée sur cette partie lors de la réunion d'équipe. Avec le recul, je pense que les animateurs acceptent par principe le projet de fonctionnement, soit parce qu'ils n'ont pas l'habitude de s'investir dans ces décisions soit parce que la possibilité ne leur ait que rarement donnée. Je ne sais pas s'il est réellement possible d'impliquer les animateurs dans la décision de points du projet de fonctionnement, ou simplement s'ils le souhaiteraient. Je pense que je me poserais cette question plus profondément lors de la préparation de mes futures directions. Cependant je suis d'avis qu'avant de jeter en pâture aux animateurs un projet de fonctionnement il me faut encore quelques expériences de direction pour asseoir mes convictions organisationnelles, faire mon expérience et acquérir l'assurance nécessaire avant de me lancer dans une quelconque « participation expérimentale ».

Hormis quelques règles de vie non négociables concernant la sécurité et la santé, la majeure partie des règles de vie collective ont été créées, promulguées, discutées, modifiées (voire abrogées) par les enfants à l'occasion de l'organisation du centre et de la vie collective le premier jour et durant les forums quotidiens. J'avais fait le choix de procéder de la sorte pour stimuler la vie de la collectivité, animer ces forums et développer cette approche du rapport de l'individu à la règle collective. Ce thème pédagogique m'a semblé extrêmement fertile et riche de potentialités. Je pense qu'à l'avenir je renforcerai mes objectifs pédagogiques dans ce domaine, car je suis convaincu qu'il est possible d'expérimenter de nombreuses situations d'organisation de la vie collective.

Sécurité

Pour ce qui est de la sécurité lors des ateliers cuisines voir « Santé et Hygiène – Hygiène et Sécurité en atelier cuisine ».

Pour ce qui est des autres points de sécurité, lors de la première journée du centre, lors de l'aménagement du centre et de la vie collective, un groupe d'enfant accompagné d'un animateur avait pour responsabilité de faire le tour des locaux et d'identifier « Ce qui est dangereux », « ce à quoi il faut faire attention », « et ce qu'il ne faut pas faire ». Evidemment les enfants ont relevé une partie des risques existants, l'animateur a attiré leur attention sur d'autres points que le groupe n'avait pas perçus et surtout les enfants ont été plus loin que nécessaire poussés par « une passion législative ». Lors du retour en grand groupe en fin de matinée, ce groupe a donc présenté son travail et l'identification des risques (les escaliers, la route, qui appeler si quelqu'un se blesse...). A la fin de leur intervention, j'en ai profité pour prendre la parole, souligner les points importants de leurs observations et présenter les règles de sécurité (incendie, environnement, infirmerie...). Afin d'introduire le déroulement de l'évacuation en cas d'incendie, j'ai demandé aux enfants s'ils avaient déjà connu une alerte incendie, pour de vrai ou pour de faux, à l'école ou en colo. Un grand nombre d'entre eux avaient déjà vécu cette expérience et l'ont expliqué au groupe. J'ai donc expliqué à cette occasion la procédure aux enfants en leur disant que nous aussi nous ferions un exercice d'évacuation « pour de faux » pour s'entraîner. Dès le premier soir du séjour, en réunion, j'ai attribué une responsabilité à chacun des animateurs : X tel bâtiment, Y tel étage, de telle façon que chaque animateur ait un rôle bien précis, une zone déterminée, un lieu de rassemblement précis. Les enfants une fois évacués devraient être rassemblés par chambre afin de faciliter le

Rapport de stage pratique BAFD

pointage. L'exercice d'évacuation a été organisé le premier jour (le lendemain de l'arrivée) en fin de journée, avant les douches lorsque les enfants sont encore répartis un peu partout sur le centre (intérieur, extérieur, chambres, salle de jeux...). Je n'ai pas prévenu mes animateurs du moment prévu pour l'exercice lors de la réunion de la veille et de l'explication des règles et des rôles d'évacuation afin de tester également ces derniers. L'évacuation s'est faite dans le plus grand calme et très efficacement. Tout au long du séjour nous avons eu droit à de multiples exercices d'évacuation, non voulus, à cause du déclenchement chaotique de l'alarme incendie. A chaque fois nous avons fait l'évacuation « pour de vrai ».

Je compte conserver à l'avenir cette habitude de faire aménager le centre par les enfants ou au minimum de les faire participer lors des passages de « règles » en grand groupe afin de faire en sorte que les choses viennent d'eux ce qui fait que le message les imprègne bien plus qu'un long monologue du directeur.

Pour la sécurité dans les locaux la nuit, nous avons les animateurs qui dormaient à l'étage des chambres des enfants, proche des sorties de secours ou de l'accès à l'étage et dormaient la porte entrebâillée. Le soir, je fermais les portes des locaux et m'assurais que les accès incendies, parfois ouverts en journée, étaient bien fermés, verrouillés à l'extérieur mais pouvant être ouverts de l'intérieur. L'état des lieux des extincteurs (dates de révisions) avait été fait lors de la passation du centre ainsi que l'explication du fonctionnement de l'alarme incendie.

Bilan du séjour

A la fermeture du centre, le matériel éducatif et ludique a été repris par transporteur privé et retourné à l'organisme. Comme précisé antérieurement, aucun personnel permanent n'était présent pour la fermeture du centre. J'ai personnellement fait le tour des locaux, l'état des lieux, fermé le centre et laissé les clés dans la boîte aux lettres. Les animateurs m'ont contacté par téléphone pour me dire que tous les enfants avaient été bien récupérés par leurs parents à la gare. J'en ai alors informé l'organisme et ait précisé les conditions de la fermeture du centre. Dans les 2 jours qui ont suivi la fermeture j'ai pu joindre la directrice du centre. Elle était tout à fait d'accord avec mon rapport de fermeture et l'état des lieux final.

Pour clore la comptabilité, cela a été rapide puisque je traitais ma comptabilité au jour le jour. J'ai cependant dû attendre quelques jours et téléphoner aux animateurs pour leur rappeler de m'envoyer leur billet de train retour en précisant une date limite à partir de laquelle je clôturais ma comptabilité et risquais de ne pas leur rembourser le billet s'ils ne me le faisaient pas parvenir dans les temps. Enchaînant la semaine suivant une autre direction de 15 jours pour le même organisme, le service comptabilité a accepté de moi que je leur fasse parvenir les différentes comptabilités de l'été à la fin de la saison. J'ai donc apporté personnellement ma comptabilité à l'organisme début septembre. J'ai à cette occasion demandé aux personnes du service comptabilité comment organiser au mieux mon cahier de comptabilité les prochaines fois, pour leur en simplifier la vérification. Je pense que s'inquiéter de cela peut être une démarche utile en demandant, avant la saison aux personnes chargées de vérifier les comptabilités des séjours, comment s'organiser pour leur simplifier le travail.

Après la saison, en septembre, les parents ont reçu un questionnaire de satisfaction à remplir et à retourner à l'organisme. Un bilan de ces questionnaires m'a été transmis, les parents étaient globalement très satisfait. J'ai pu faire un bilan de cette première saison de direction avec la responsable « directeurs » de l'organisme qui a validé mon stage pratique ainsi qu'au travers d'un questionnaire d'évaluation de l'organisation de l'organisme et d'un bilan global du séjour, du centre, du personnel et des animateurs. Un questionnaire similaire, quoique simplifié, fut envoyé par l'organisme aux animateurs afin d'avoir leur retour sur le séjour.

Outre l'évaluation individuelle et personnel des animateurs, j'ai rédigé une évaluation des quelques lignes à été mise en ligne sur le CV « en ligne » de l'animateur dans la base de données de l'organisme (dont seuls les directeurs de l'organisme ont accès), après relecture et validation de cet avis par l'animateur concerné.

Lors de mon passage au siège de l'organisme, j'ai rencontré la personne en charge du suivi des directeurs afin de faire mon bilan de mes directions de l'été et faire valider mon livret de formation BAFD. Début octobre, j'ai été invité à un week-end de bilan de l'été, organisé en région parisienne par l'organisme afin de faire le point sur la saison passée, d'exprimer les problèmes ayant pu se présenter et échanger avec les autres directeurs de séjour nos expériences de l'été.

Je n'ai à l'époque pas estimé nécessaire de faire un bilan de mes séjours de l'été avec les animateurs, ni même mes adjoints, excepté de façon très informelle. Bien qu'une fois la saison terminée, l'ensemble des membres de l'équipe d'animation ait repris leur vie quotidienne et que tout le monde garde en tête une image idéale des séjours, je pense avec le recul que je devrais mettre en place à l'avenir un moyen d'évaluer mes séjours, vis-à-vis des objectifs du projet pédagogique, des aléas que nous avons eu à faire face, etc.... ceci afin d'une part de faire une critique de mes séjours mais d'autre part d'avoir la vision de mes équipes afin de m'enrichir de leur point de vue et améliorer mes projets dans le futur.