

Le programme d'ANIMATION ESTIVALE

Document de référence
pour les comités de loisir

Une réalisation de :



Avec la collaboration de :



Table des matières

1-	PROGRAMME D'ANIMATION ESTIVAL	1
2-	ÉCHÉANCIER DE RÉALISATION	2
3-	LES RESSOURCES HUMAINES	3
3.1-	Processus d'embauche	3
◆	Coordonnateur(trice) : description de tâches	4
◆	Animateur(trice) : description de tâches	5
◆	Offre d'emploi : coordonnateur(trice) et animateur(trice)	6
◆	Offre d'emploi : animateur(trice)	7
◆	Communiqué de presse	8
◆	Formulaire de demande d'emploi	9
3.2-	L'entrevue	10
◆	Pré-sélection	10
◆	Grille de correction pour animateurs	11
◆	Résultats de la pré-sélection	12
◆	Les entrevues	13
•	L'entrevue écrite	13
•	L'entrevue de groupe	13
•	L'entrevue individuelle	14
◆	Grille de cotation d'entrevue	16
◆	Exemple 1	
•	Entrevue écrite – poste de coordonnateur	17
•	Grille de compilation	19
•	Grille d'entrevue individuelle : coordonnateur	20
◆	Exemple 2	
•	Mise en situation : test écrit	22
•	Grille de correction pour le test écrit	24
•	Grille d'entrevue individuelle : animateur (trice)	26
◆	Exemple 3	
•	Plan d'entrevue de groupe	30
•	Description des activités de l'entrevue de groupe	31
•	Grille d'évaluation	32
◆	Exemple 4	
•	Plan d'entrevue de groupe	33
•	Description des activités de l'entrevue de groupe	34
•	Grille d'évaluation	35
•	Résultats de la sélection	36
◆	Lettre de refus	37
3.3-	Le personnel d'animation	40
◆	Première réunion du personnel	41

♦	Contrat d'engagement	42
♦	Contrat de travail	43
♦	La formation	44
♦	La programmation	45
♦	La programmation des 10-12 ans	46
♦	L'évaluation du personnel	47
•	Évaluation - coordination	48
•	Auto-évaluation du rendement du personnel	51
•	Évaluation du personnel	54
4-	DOCUMENTS COMPLÉMENTAIRES	56
♦	Code de vie	57
♦	L'information	58
♦	Dépliant promotionnel	59
♦	Formulaire d'inscription	60
♦	Feuille de référence – sorties	61
♦	Feuille de temps	62
♦	Lettre pour demande d'aide financière	63
5-	RÉFÉRENCES POUR LE PERSONNEL D'ANIMATION	65
6-	BIBLIOGRAPHIE	66

1. Échéancier de réalisation

Mois	Sem.	Tâches
Mars	1	◆ Remplir et envoyer la demande de subvention « Placement Carrière Été »
	2	◆ Recherche de parents pour former le Comité organisateur (CO) du Programme d'Animation Estival
Avril	1	◆ Première réunion du CO ◆ Préparation du budget et présentation au conseil municipal ◆ Affichage des offres d'emploi dans la municipalité ◆ Publiciser l'offre d'emploi dans les journaux locaux et municipal
	3	◆ Envoi de demandes d'assistance financière à d'autres organismes (Club Optimiste, Caisse populaire, ...) ◆ Monter le canevas de programmation (dépliant) ◆ Réserver sorties, transporteur, autres activités, etc...
	4	◆ Fin des mises en candidature – poste de coordination
Mai	1	◆ Fin des mises en candidature – poste d'animation
	1	◆ Réserver la formation pour les animateurs et le coordonnateur
	2	◆ Entrevue poste de coordination
	3	◆ Engagement et début de travail du coordonnateur ◆ Planification du programme ◆ Poster le dépliant promotionnel ◆ Affichage de publicité sur le programme dans les commerces de la municipalité ◆ Envoi de communiqué de presse
4	◆ Pré-sélection des candidatures reçues – poste animation ◆ Élaborer le processus d'embauche	
Juin	1	◆ Entrevues – Sélection des animateurs ◆ Approbation du conseil municipal ◆ Contacter les candidats retenus ◆ Envoi de lettres de refus aux candidats non retenus
	2	◆ Rencontre avec le personnel et le CO pour signature du contrat ◆ Formation pour le personnel ◆ Visite à l'école pour faire la promotion du programme ◆ Inscriptions ◆ Planification des activités par les animateurs ◆ Achat de matériel
	3	◆ Ouverture du programme

Suite de l'échéancier à la page suivante

Juillet	2	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Évaluation du personnel ◆ Rencontre avec le CO ◆ Apporter tout changement nécessaire au bon fonctionnement
Août	1 2	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Évaluation du personnel ◆ Clôture du programme ◆ Évaluation du personnel et du programme ◆ Nettoyer les locaux ◆ Faire l'inventaire du matériel ◆ Rencontre avec le CO pour l'évaluation finale du programme ◆ Remise du rapport final par le coordonnateur

2. Les ressources humaines

2.1. Processus d'embauche

Il est certain que chacun d'entre vous recherche une qualité quant aux animateurs. Ces derniers étant directement liés au succès ou non de votre programme estival, il importe donc de bien les choisir.

Vous trouverez dans les pages qui suivent, outre des outils qui vous permettront de bien établir les tâches reliées à l'emploi, des exemples d'offre d'emploi, etc...

Bref, les outils qui vous permettront d'engager votre personnel d'animation.

Voici, de façon abrégée, les étapes à suivre :

- ◆ Former le comité organisateur
- ◆ Définir les tâches de chacun des postes
- ◆ Publiciser l'offre d'emploi
- ◆ Élaborer votre processus d'entrevue :
 - Pré-sélection;
 - Choix du type d'entrevue en fonction du nombre de demandes d'emploi ou de curriculum vitae reçus;
 - La sélection proprement dite;
 - Le choix du personnel;
 - Le contrat.

COORDONNATEUR(TRICE)

Description de tâches

1. Relève directement du coordonnateur des loisirs ou du comité organisateur (CO) du programme d'animation estival;
2. Planifie, organise, coordonne et évalue le programme d'animation estival;
3. Participe à l'élaboration, l'organisation et la réalisation de la thématique estivale;
4. Planifie et organise les sorties;
5. Élabore et réalise la promotion du programme (communiqué de presse aux médias, affiches promotionnelles, feuillet d'information pré-saison et hebdomadaire, etc.);
6. Voit à faire l'acquisition du matériel nécessaire au bon fonctionnement du programme;
7. Tient à jour la comptabilité du programme en fonction du budget accordé;
8. Participe à un stage de formation sur fin de semaine;
9. Planifie et coordonne la période d'inscriptions;
10. Voit à la sélection, la formation et l'évaluation du personnel d'animation;
11. Supervise, coordonne et soutient le travail du personnel d'animation dans l'organisation et la réalisation des activités;
12. Anime les réunions régulières du personnel d'animation;
13. Assure l'application des règles de sécurité et de bonne conduite;
14. Règle toute situation conflictuelle majeure;
15. Évalue l'ensemble du programme et rédige un rapport final;
16. Effectue toute autre tâche jugée pertinente.

ANIMATEUR(TRICE)

Description de tâches

1. Relève directement du (de la) coordonnateur(trice) du programme ou du comité organisateur;
2. Planifie, organise et anime une programmation quotidienne d'activités pour le groupe d'enfants sous sa responsabilité;
3. Participe avec les autres membres de l'équipe d'animation, à l'élaboration, l'organisation et la réalisation de la thématique estivale et des activités spéciales;
4. Participe à la promotion du programme;
5. Participe à un stage de formation sur fin de semaine;
6. Participe à la réalisation des inscriptions;
7. Identifie les besoins matériels nécessaires à la réalisation de ses activités;
8. Vérifie l'état sécuritaire du site d'animation, des équipements et du matériel et avise le (la) coordonnateur(trice) de tout problème;
9. Assure la sécurité et le respect des enfants sous sa responsabilité;
10. Participe à toutes les réunions de personnel;
11. Règle toute situation conflictuelle mineure et si le problème persiste ou s'aggrave, il en avise le (la) coordonnateur(trice) (indiscipline, violence);
12. Prend soin du matériel mis sous sa responsabilité;
13. Voit à l'entretien et à la propreté de son site d'animation;
14. Accompagne et veille à la sécurité de son groupe d'enfants lors des sorties;
15. Effectue toute autre tâche jugée pertinente.

OFFRE D'EMPLOI

Programme d'animation estival

Coordonnateur(trice)

Tâches et responsabilités

Sous la supervision du coordonnateur des loisirs, il ou elle planifie, organise, coordonne et évalue les activités du programme d'animation estival. Il ou elle supervise une équipe d'animateurs(trices).

Exigences

- ❖ Formation collégiale (complétée ou en cours) et plus
- ❖ Expérience de travail en animation
- ❖ Expérience de travail en gestion de personnel

Conditions de travail

- ❖ Taux horaire : _____\$/heure
- ❖ _____ heures / semaine
- ❖ Mi-mai à la fin août

Animateurs(trices)

Tâches et responsabilités

Sous la supervision du (de la) coordonnateur(trice) du programme et en collaboration avec les autres membres de l'équipe, il ou elle participe à la planification, à l'organisation et à la réalisation des activités. Il ou elle anime et est responsable d'un groupe d'enfants âgés entre 3 et 11 ans.

Exigences

- ❖ Être résident de (nom de la municipalité)
- ❖ Expérience en animation auprès des enfants
- ❖ Capacité et facilité à travailler en équipe
- ❖ Être responsable, dynamique et créatif
- ❖ Être étudiant de 4e secondaire et plus
- ❖ Grande disponibilité
- ❖ Participer à des stages de formation sur fin de semaine

Conditions de travail

- ❖ Taux horaire : _____\$/heure
- ❖ Environ _____ heures / semaine
- ❖ Fin juin à la mi-août

Faire parvenir votre demande d'emploi (lettre de présentation, C.V., photo)
au plus tard le _____ au:
Bureau municipal, adresse
Veuillez préciser le poste qui vous intéresse.
Renseignements : Numéro de téléphone

OFFRE D'EMPLOI

Animateur(trice) pour le programme d'animation estival

Nom de la municipalité

... Tâches et responsabilités :

- ◆ Participe à la planification, à l'organisation et à la réalisation d'activités;
- ◆ Anime et est responsable d'un groupe d'enfants âgés de 5 à 11 ans;
- ◆ Prépare le matériel nécessaire à l'animation de ses activités;
- ◆ Participe aux activités spéciales organisées (sorties, ...);
- ◆ Assure la sécurité et le développement des enfants sous sa responsabilité;
- ◆ Garde tous les locaux propres.

... Exigences

- ◆ Être résident(e) de la municipalité;
- ◆ Être âgé(e) d'au moins 16 ans;
- ◆ Expérience en animation auprès des enfants;
- ◆ Capacité et facilité à travailler en équipe;
- ◆ Être dynamique, responsable et créatif(ve);
- ◆ Obligation de participer au stage de formation en loisir d'été sur fin de semaine;
- ◆ Être inscrit dans une institution scolaire en septembre.

... Conditions de travail

- ◆ Taux horaire de _____\$/heure
- ◆ Environ _____ heures par semaine
- ◆ Début :
- ◆ Fin :

Faire parvenir votre demande d'emploi ou curriculum vitae
(en indiquant sur l'enveloppe « Offre d'emploi – Programme d'animation estival »
au plus tard le
au
Bureau municipal de
Adresse

Pour information :
Nom, numéro de téléphone

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Offre d'emploi

*Communiqué
Pour parution immédiate*

Nom de la municipalité

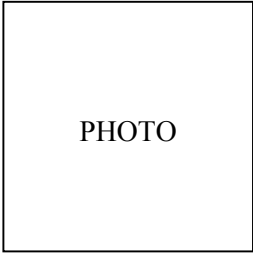
Titre suggéré : **EMPLOI D'ÉTÉ À (NOM DE LA MUNICIPALITÉ)**

La Municipalité de (nom de la municipalité) est à la recherche de personnes responsables et dynamiques pour travailler auprès des jeunes dans le cadre du programme d'animation estival. Un poste de coordination et quatre (4) postes en animation sont disponibles. Les postes en animation sont toutefois réservés aux résidents de la municipalité tandis que le poste de coordination est ouvert à tous. Les personnes intéressées ont jusqu'au _____, 16H00 pour faire parvenir leur demande d'emploi (lettre, C.V., photo) à : Municipalité de _____, (adresse de la municipalité) à l'attention du coordonnateur ou du comité organisateur. Pour plus d'informations sur les exigences et les conditions de travail, veuillez contacter (nom du responsable et numéro de téléphone).

- 30 -

Pour information : Nom
Numéro de téléphone

FORMULAIRE DE DEMANDE D'EMPLOI



Poste convoité : _____

Nom : _____

Adresse : _____

Numéro de téléphone : _____

Date de naissance : _____

Numéro d'assurance sociale : _____

Vos expériences de travail (rémunérées ou bénévoles) – Commencez par la plus récente :

Nom de l'employeur :	_____
Adresse :	_____
Fonction :	_____
Période de travail :	_____
Nom de l'employeur :	_____
Adresse :	_____
Fonction :	_____
Période de travail :	_____
Nom de l'employeur :	_____
Adresse :	_____
Fonction :	_____
Période de travail :	_____

Autres implications sociales : _____

Activités de loisir : _____

Signature : _____

Date : _____

2.2. L'entrevue

... Pré-sélection

La pré-sélection sera davantage utilisée lorsque le nombre de demandes d'emploi est important. En fait, l'avantage de la pré-sélection est de ne passer en entrevue que les candidats qui répondent aux exigences qui ont été fixées. À cet effet, l'offre d'emploi doit clairement les identifier.

... Grille de pré-sélection

L'exemple de grille de pré-sélection à la page suivante est simple et facile à utiliser. Il est certain qu'elle doit être modifiée en fonction de vos propres critères, mais elle doit demeurer un outil efficace pour vos bénévoles.

La pré-sélection ainsi établie peut vous servir lorsqu'un individu qui aura appliqué sur un poste est refusé. Il vous est plus facile à ce moment de lui faire savoir les raisons pour lesquelles il ne s'est pas rendu en entrevue. Les écrits restent...

Vous trouverez, à partir de la page 17 quatre exemples d'entrevues facilement transposables dans votre milieu.

PRÉ-SÉLECTION
Grille de corrections pour animateurs

ÂGE		
16 ans	1 pt	/5
17 ans	2 pts	
18 ans	3 pts	
19 ans	4 pts	
20 ans et plus	5 pts	

SCOLARITÉ		
Secondaire	1 pt	/5
Collégial	3 pts	
Universitaire	5 pts	

TYPE DE FORMATION		
Loisir	10 pts	/10
Éducation	8 pts	
Travailleur social	6 pts	
Psychologie	4 pts	
Autres	2 pts	

IMPLICATION BÉNÉVOLE		
Communautaire	10 pts	/10
Scolaire	5 pts	

EXPÉRIENCE DE TRAVAIL		
a) Type d'expérience		
Clientèle – jeune	2 pts	/4
Clientèle – autres	1 pt	
Secteur d'activité – loisir	2 pts	
Secteur d'activité – autres	1 pt	
b) Responsabilités		
Animation	6 pts	/6
Coordination	4 pts	
Travail d'équipe	2 pts	
TOTAL		/40

RÉSULTATS DE LA PRÉ-SÉLECTION

Coordination

Nom	Téléphone	Municipalité	Résultat (Refusé ou sélectionné)
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			

Animation

Nom	Téléphone	Résultat (Refusé ou sélectionné)
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
8.		
9.		
10.		
11.		
12.		
13.		
14.		
15.		

... Les entretiens

Processus d'entretien

Il existe trois types d'entretiens, soit : écrite, individuelle et de groupe. En fonction du nombre de candidats à sélectionner, vous choisissez le type d'entretien convenant le mieux.

Chacune des entretiens renferme des avantages et des inconvénients.

1- L'entretien écrite

Avantages

- ◆ Sert à vérifier l'expression écrite, l'orthographe, etc.;
- ◆ Permet à l'individu d'avoir une plus grande cohérence dans ses idées puisqu'il a le temps d'y penser;
- ◆ Cette entretien donne des informations complémentaires qui ne ressortent pas nécessairement des autres types d'entretiens;
- ◆ On s'en sert quelquefois pour demander leur disponibilité, avec quel groupe il aimerait travailler, à partir de quelle date il peut travailler le jour, etc... Toutefois, ces questions ne sont pas cotées.

Inconvénients

- ◆ Tu ne vois pas l'individu;
- ◆ Il se peut que l'individu ne soit pas en mesure d'exprimer clairement son idée;
- ◆ La spontanéité n'est pas présente.

L'entretien écrite peut donc être jumelée avec une des deux autres entretiens.

2- L'entretien de groupe

Avantages

- ◆ Plus sécurisante puisqu'il se retrouve entre pairs;
- ◆ Fait ressortir les leaders tant positifs que négatifs;
- ◆ On peut observer la dynamique entre les individus;
- ◆ Créer un contexte de compétition;
- ◆ L'individu oublie qu'il se fait observer, donc il est plus spontané.

Inconvénients

- ◆ Un individu qui est plus introverti a de la difficulté à se démarquer;
- ◆ Il doit y avoir un minimum de 10 personnes pour qu'il y ait de l'interaction et des échanges entre les candidats.

3. L'entrevue individuelle

Avantages

- ◆ Sert à vérifier sa facilité à communiquer;
- ◆ Tu peux faire un retour sur certains éléments (par exemples : activités sociales, implication, etc.) de sa demande d'emploi ou de son curriculum vitae;
- ◆ Plus facile de démontrer son savoir-être;
- ◆ Les questions peuvent être plus personnelles;
- ◆ Sert à mesurer la connaissance qu'il a du poste convoité;
- ◆ Le non-verbal parle beaucoup (aisance, la façon de se tenir, etc.).
- ◆ Peut servir de référence lors de situations (ex. : en entrevue, à la question "Que vas-tu faire si tu as une insatisfaction avec un autre animateur ?"). La réponse sert de référence si cela survient en cours d'été;
- ◆ Peut permettre au responsable de remettre en question certains comportements, attitudes et qualités en lien avec le travail.

Inconvénients

- ◆ Pour le candidat, le niveau de stress est plus élevé;
- ◆ Tu n'as qu'une chance (tandis qu'en entrevue écrite, tu peux effacer et recommencer, et en entrevue de groupe, tu sais que tu as plus de temps pour te démarquer).

Les questions qui suivent peuvent vous aider à élaborer votre entrevue individuelle, et ce, autant pour le responsable que pour l'animateur.

- ◆ Comment et que veut-il planifier pour les jeunes (programmes, activités, sorties) ?
- ◆ Comment va-t-il exploiter des journées ou semaines à thème ?
- ◆ Comment va-t-il évaluer l'élément sécurité ?
- ◆ Évaluer sa capacité de réaction face aux **imprévus**.
- ◆ Évaluer sa créativité lors des journées pluvieuses.
- ◆ Capacité de réagir avec un enfant ou un groupe.
- ◆ Sa capacité de réaction face à un accident.
- ◆ Capacité de travailler en groupe et d'animer un groupe.
- ◆ Comment utiliser les ressources limitées du milieu.
- ◆ Ses relations avec les parents des enfants.
- ◆ Son degré d'enthousiasme et de dynamisme pour le travail.
- ◆ Capacité de prendre des décisions en cas d'imprévu.
- ◆ Capacité d'évaluer et de superviser du personnel.

Voici des questions pouvant s'insérer dans votre entrevue, soit écrite ou individuelle, et ce autant pour le coordonnateur (C) que pour les animateurs (A).

- CA Quels sont les buts visés par un programme d'animation estival ?
- C Comment vois-tu le travail de coordonnateur ?
- A Comment vois-tu le travail d'animateur ?
- C Pourquoi est-il utile de mettre une programmation sur pied avant d'entreprendre les activités ?
- C Quels sont les principaux facteurs à considérer avant de mettre sur pied une programmation ?

- CA Quel genre d'activités devrait-on prévoir ?
- CA D'après toi, quelles devraient être les qualités essentielles d'un bon animateur ?
- C Un des animateurs ne s'entend pas bien avec toi à cause d'idées différentes. Que peux-tu faire ?
- C Si dans un groupe tu as affaire à une tête forte ou un leader qui dérange le bon fonctionnement, que feras-tu pour rétablir les faits ?
- C Qu'est-ce que tu feras cet été pour qu'il y ait de bonnes relations dans le groupe d'animateurs ?
- C Quelles étapes prévois-tu pour une sortie d'une journée à l'extérieur de ta municipalité ?
- A Tu ne peux pas, un matin, réaliser ce que tu avais prévu. Les enfants sont arrivés. Que fais-tu ?
- A Que prévois-tu lors des journées de pluie ?
- A Tu es avec ton groupe. Un des enfants ne semble pas vouloir participer avec l'ensemble. Que faut-il faire ?
- A Il arrive un petit accident. Les enfants semblent prendre panique. Que faut-il faire ?
- A Tu n'as pas eu le matériel que tu avais besoin pour réaliser ton programme. Que peux-tu faire ?
- C Quels aspects du travail de coordonnateur de terrain de jeux préférez-vous ?
- CA Que peut vous apporter cette expérience de travail ?
- CA Avec quel type de personnes préférez-vous travailler ?

La cotation des candidats

Suite à l'entrevue avec chaque candidat, vous avez à quantifier vos évaluations et à les reporter sur une grille qui vous aidera à faire vos choix définitifs. (Vous retrouverez en page 16 un modèle de grille de compilation.)

C'est au comité de décider les critères communs qui serviront à l'évaluation des candidats. Le comité aura ensuite à déterminer quels sont les critères qui sont les plus importants (ceux que l'on juge plus essentiels que d'autres) et qui viendront influencer le choix final puisqu'ils auront une valeur plus élevée que les autres critères de sélection.

Voici à titre indicatif, une énumération de critères que vous pouvez utiliser :

- ◆ Apparence générale
- ◆ Facilité à communiquer
- ◆ Entregent
- ◆ Compétence technique
 - Bricolage
 - Expression dramatique
 - Techniques artisanales
 - Grands jeux
 - Plein air en général
 - Sport (équipe – individuel)
- ◆ Expériences pratiques
 - Programmation d'activités
 - Planification administrative
 - Animation auprès des enfants
- Travail de groupe
- Réalisation de budget
- Responsabilité de personnel
- ◆ Qualités personnelles
 - Sens des responsabilités
 - Créativité
 - Dynamisme
 - Débrouillardise
 - Disponibilité
 - Motivation
 - Intérêt pour ce travail
 - Polyvalence
 - Maîtrise de soi

Une compilation globale suivra la compilation individuelle et il vous faudra également discuter des candidats de tête car ce n'est pas nécessairement le plus haut total qui confirmera l'obtention d'un poste à une personne, souvent ce sont les critères que vous avez jugé les plus essentiels qui trancheront la discussion et orienteront les choix.

EXEMPLE 1

Entrevue écrite Poste de coordonnateur

Nom : _____

1- Quelles sont les tâches du coordonnateur ?

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

2- Quels sont d'après toi, les objectifs du programme d'animation estival ?

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

3- Quelles seraient, d'après toi, les différents types d'activités à mettre sur pied pour atteindre les objectifs du programme ?

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

4- Lorsque tu organises une sortie, quelles sont les étapes de planification que tu dois faire avant la sortie ?

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

5- Donne-moi quelques sujets que tu devras traiter avec le groupe d'animation lors des rencontres de planification ?

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

6- Tu as une formation à donner à l'ensemble du groupe d'animation. Nomme-moi les sujets sur quoi portera la formation ?

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

7- J'aimerais que tu me décrives qu'est-ce que tu espères aller chercher comme expérience de travail au camp d'été.

8- J'aimerais savoir à partir de quelle date tu es disponible pour travailler. Indique-moi tes disponibilités.

GRILLE DE COMPILATION

Entrevue écrite - coordonnateur

L'ensemble des questions se rapporte aux critères suivants :

- ◆ Connaissance de l'emploi et des tâches reliées au poste;
- ◆ Jugement, organisation et planification.

- 1-
 - Planifier, organiser et évaluer le programme du camp d'été;
 - Superviser l'équipe de moniteurs;
 - Évaluer le personnel;
 - Rédiger le rapport final;
 - Planifier les activités spéciales (soirées familiales, soirées de fermeture, etc.);
 - Participer aux soirées d'inscription /5

- 2-
 - Éducatif;
 - Développement de l'enfant;
 - Procurer du plaisir;
 - Occuper le temps libre;
 - Offrir une diversité d'activités /5

- 3-
 - Activités sociales, sportives culturelles, éducatives et de plein air /5

- 4-
 - Fixer une date;
 - Planifier les activités de la journée;
 - Réserver l'endroit de la sortie;
 - Envoyer un mémo aux parents;
 - Faire la publicité;
 - Recherche de bénévoles;
 - Vérifier les ressources physiques et matérielles;
 - Évaluer la sortie /5

- 5-
 - Définir le thème et les sous-thèmes de l'été;
 - Stage de formation;
 - Définir les sorties;
 - Effectuer la planification hebdomadaire;
 - Publicité;
 - Formation maison
 - Journée spéciale (journée d'ouverture)
 - Déroulement de la soirée d'inscriptions /5

- 6-
 - Traits de caractère et besoins des différents groupes d'âges;
 - Évaluation de nos activités et de notre groupe;
 - Comment structurer une journée;
 - Le pourquoi des rassemblements;
 - Exploiter notre thème et nos sous-thèmes;
 - Banque de jeux;

➤ Mises en situation.

/5

Total :

/30

Sélection du personnel d'animation
Grille d'entrevue individuelle
Coordonnateur

Nom : _____
Âge : _____ Scolarité : _____

1- Quelles sont les raisons qui t'ont incité à postuler sur le poste de coordination ?

_____ ➤ Intérêt
_____ ➤ Motivation /3

2- D'après toi, quelles sont les qualités essentielles d'un bon coordonnateur ?

_____ ➤ Connaissance
_____ de l'emploi /3

3- Décris-moi ta personnalité (points forts et points faibles)

_____ ➤ Connaissance de soi
_____ /2

4- Comment entretiens-tu ta relation avec :

Ton supérieur : _____

L'équipe : _____

_____ /2

Mises en situation :

5- De quelle façon vas-tu garder la motivation élevée de ton groupe d'animateurs tout au long de l'été ?

_____ ➤ Leadership
_____ ➤ Esprit d'équipe /3

6- Une divergence d'opinion survient au cours d'une réunion entre deux animateurs, comment réagis-tu ?

_____ ➤ Jugement
_____ ➤ Prise de décision /3

7- Un de tes bons amis est dans le groupe d'animateurs. Malheureusement, ce dernier est irresponsable, il ne s'occupe pas de son groupe et en plus, à quelques reprises tu as vu les enfants sans surveillance. Tu as une décision à prendre, quelle est-elle ?

- Leadership
- Sens des responsabilités/3

8- Un jour, un moniteur a un accrochage avec un enfant. Le lendemain le jeune revient avec son père, ce dernier est fâché parce que son enfant est revenu à la maison en pleurant et il ne veut plus revenir au camp d'été. Que fais-tu ?

- Jugement
- Sens des responsabilités/3

9- Comment vas-tu procéder pour évaluer la satisfaction des enfants et des parents face aux différentes activités planifiées à l'intérieur de la programmation du camp d'été ?

- Créativité
- Communication /3

10- De quelle façon vas-tu déléguer les tâches aux animateurs ?

- Délégation
- Leadership /3

11- Serais-tu prêt à faire des heures supplémentaires bénévoles ?

- Intérêt
- Motivation /1

12- Pourquoi devrait-on t'engager toi, plutôt qu'un autre ?

- Connaissance de soi /1

Total des points de l'entrevue individuelle : /30

Remarques :

Évaluateur : _____

MISE EN SITUATION
Test écrit

Nom : _____

Situation 1 :

Tu es animateur(trice) au terrain de jeux et tu remarques que le 1/3 de ton groupe n'est plus intéressé à ton jeu, par contre 2/3 sont motivés à le continuer. Que fais-tu ? Explique ta réponse.

Situation 2 :

Tu t'occupes du groupe des 6-7 ans, un de tes loups-garous mord un autre loup-garou pendant ton activité. Que fais-tu ? Explique ta réponse.

Situation 3 :

Grille de correction pour le test écrit

Légende

Toutes les réponses :	2 pts
Une bonne réponse :	1 pt
Je ne sais pas et ne répond pas à la question	0 pt

... Situation 1

Critères

Éléments de réponse

Cote

Débrouillardise
Créativité
À l'écoute du groupe

Amener des variables
Partir un nouveau jeu

2 / 1 / 0

... Situation 2

Critères	Éléments de réponse	Cote
Sécurité Respect	Retirer les jeunes impliqués Vérifier la gravité de la blessure (faire le suivi, rapport d'accident) Écouter les 2 versions Sévir en respect des consignes du terrain de jeux Informers les parents	2 / 1 / 0

... Situation 3

Critères	Éléments de réponse	Cote
Capacité d'adaptation	Rester calme Expliquer la situation aux jeunes Répartition des responsabilités Animer le groupe	2 / 1 / 0

... Situation 4

Critères	Éléments de réponse	Cote
Responsabilité Contrôle de soi	Arrêter le jeu (rester calme) Évaluer la situation Demander de l'aide Appliquer les 1 ^{er} soins Aviser supérieur et parents Rapport d'accident	2 / 1 / 0

Sélection du personnel d'animation estival
Grille d'entrevue individuelle
ANIMATEUR(TRICE)

Prénom et nom: _____

Âge : _____
Scolarité : _____

Éléments à évaluer

LE NON VERBAL

(Cotez de 0 à 2, 0 = insatisfaisant, 1 = moyennement satisfaisant, 2 = satisfaisant)

➤ Son langage		0	1	2	
➤ Son dynamisme	0	1	2		
➤ Sa posture	0	1	2		
➤ Entregent	0	1	2		
➤ Facilité à communiquer	0	1	2		_____ /10

QUESTIONS

- 1- D'après toi, quels sont les objectifs du programme d'animation de terrain de jeux ?
(cotez de 0 à 3, 0 = insatisfaisant, 1 = moyennement satisfaisant, 2 = satisfaisant, 3 = très satisfaisant)

Éléments de réponse _____ /3

- Amuser, divertir les enfants
- Favoriser le développement de l'enfant
- Occuper le temps libre

- 2- Quel est, selon toi, le rôle de l'animateur ?
(cotez de 0 à 3, 0 = insatisfaisant, 1 = moyennement satisfaisant, 2 = satisfaisant, 3 = très satisfaisant)

Éléments de réponse _____ /3

- Planifier
- Organiser
- Encadrer un groupe d'enfants
- Soutenir et aider mes collègues de travail
- Collaborer à la réalisation d'activités communes
- Évaluer les activités
- Voir à la sécurité

- 3- Selon toi, qu'est-ce qu'animer un groupe d'enfants ?
(cotez de 0 à 3, 0 = insatisfaisant, 1 = moyennement satisfaisant, 2 = satisfaisant, 3 = très satisfaisant)

Éléments de réponse _____ /3

- Mettre de la vie dans le groupe
- Créer un sentiment d'appartenance
- Occuper le temps libre

- 4- D'après toi, quelles sont les qualités essentielles d'un bon animateur ?
(1 qualité = 1 point)

Éléments de réponse _____ /5

- Sens des responsabilités
- Patience
- Sens de l'humour
- À l'écoute des gens
- Dynamisme
- Dévouement
- Polyvalence
- Juste et équitable
- Aimer les enfants
- Créativité
- Débrouillardise

- 5- Quels sont les moyens que tu vas prendre pour encadrer ton groupe d'enfants ?
(cotez de 0 à 3, 0 = insatisfaisant, 1 = moyennement satisfaisant, 2 = satisfaisant, 3 = très satisfaisant)

Critères _____ /3

- Cohérence des idées
- Pertinence

- 6- Tu vis une insatisfaction dans le groupe d'animation. Qu'arrive-t-il ? Comment vas-tu y remédier ?
(cotez de 0 à 3, 0 = insatisfaisant, 1 = moyennement satisfaisant, 2 = satisfaisant, 3 = très satisfaisant)

Critères

_____ /3

- Cohérence des idées
 - Pertinence
-
-

- 7- Le thème de la semaine est : « A la recherche des ballons perdus »
Nomme-moi quelques activités que tu introduiras à ta programmation hebdomadaire? _____ /3

Éléments de réponses

- Imagination
 - Créativité
-
-

- 8- Il pleut...malheur...que fais-tu avec tes _____jeunes?
/4

Éléments de réponse

- Imagination
 - Débrouillardise
-
-

- 9- Pourquoi devrions-nous te choisir, toi plus qu'un autre ?
(cotez de 0 à 3, 0 = insatisfaisant, 1 = moyennement satisfaisant, 2 = satisfaisant, 3 = très satisfaisant)

Éléments de réponse

_____ /3

- Confiance en soi
 - Cohérence des idées
 - Compétences personnelles
 - Intérêt pour l'emploi
-
-

10- As-tu des questions ?

Entrevue : _____ /40

Test écrit : _____ /18

Total : _____ /48

Rang : _____

Nous te remercions de l'intérêt que tu as porté à ce poste!

PROGRAMME D'ANIMATION ESTIVAL
PLAN D'ENTREVUES DE GROUPE

DATE : _____
 DURÉE : _____
 LIEUX : _____
 CANDIDATS : _____

COMITÉ DE SÉLECTION : _____

HORAIRE :	18H00	Réunion du comité de sélection
	18H45	Accueil des candidats
	19H00	Rassemblement - Présentation des membres du comité - Présentation des conditions d'engagement
	19H15	Activité # 1 Jeu de présentation des candidats (10 min.)
	19H25	Activité # 2 Dessine-moi un ... (50 min.)
	20H15	Activité # 3 L'évasion d'Alcatraz (45 min.)
	21H00	Activité # 4 Création et animation d'un jeu en équipe (45 min.)
	21H45	Activité # 5 Création individuelle d'une programmation d'une journée (15 min.)
	22H00	Fin de l'entrevue
	22H15	Réunion du comité de sélection - Compilation des données - Sélection des meilleurs candidats
	23H00	Clôture de la soirée

Programme d'animation estival

Description des activités de l'entrevue de groupe

ACTIVITÉ 1

Jeux de présentation (10 min.)

L'animateur demande aux participants qui sont debout, de former un cercle. Les participants sont invités à tour de rôle, à se présenter de façon originale. En s'avancant au centre du cercle de façon théâtrale, ils doivent mentionner leur nom au complet.

ACTIVITÉ 2

Dessine-moi un... (coordonnateur ou animateur) (50 min.)

L'animateur remet aux participants une grande feuille et un crayon. Les participants ont 5 minutes pour dessiner ce que représente pour eux un bon coordonnateur ou un bon animateur. L'animateur rassemble les participants assis en cercle et ils sont invités à tour de rôle à nous présenter leur dessin.

ACTIVITÉ 3

L'évasion d'Alcatraz (45 min.)

L'animateur divise le groupe en deux équipes. Chaque équipe a pour mission de s'évader de la célèbre prison d'Alcatraz. L'épreuve ultime, le mur électrifié. Tous doivent traverser le mur en passant par-dessus. Si un participant touche le mur, il perd l'usage de son membre. Les participants ont le droit d'utiliser un objet fourni par l'animateur pour les aider à traverser.

ACTIVITÉ 4

Création et animation d'un jeu (45 min.)

L'animateur divise le groupe en 4 équipes en s'assurant qu'il y ait un candidat à la coordination dans chaque équipe. Un coupon comportant des consignes (groupe d'âge imposé, nom et cri d'équipe à créer, objet fourni, 1 variante au jeu exigée) est remis à chaque équipe. Chaque équipe s'installe dans un coin de la salle et a 10 minutes pour créer leur jeu. Plus tard, l'animateur rassemble les équipes et à tour de rôle, chacune d'elles a un maximum de 10 minutes pour animer en invitant les participants à y participer.

ACTIVITÉ 5

Création individuelle d'une programmation d'une journée (15 min.)

L'animateur remet à chaque participant une feuille et un crayon. Les participants doivent planifier les activités d'une journée-type incluant les périodes du service de garde. La programmation doit être adaptée au groupe d'âge qu'il désirerait animer cet été.

PROGRAMME D'ANIMATION ESTIVAL 1998

Échelle d'évaluation :

GRILLE D'ÉVALUATION

Cote 1 : nul
 Cote 2 : passable
 Cote 3 : moyen
 Cote 4 : bon
 Cote 5 : supérieur

Critères	Activité # 1							Activité # 2							Activité # 3							Activité # 4							Activité # 5						
	Dynamisme	Leadership	Écoute	Facilité d'expression	Capacité d'analyse	Créativité	Connais./besoins clientèle	Débrouillardise	Dynamisme	Leadership	Écoute	Facilité d'expression	Capacité d'analyse	Créativité	Connais./besoins clientèle	Débrouillardise	Dynamisme	Leadership	Écoute	Facilité d'expression	Capacité d'analyse	Créativité	Connais./besoins clientèle	Débrouillardise	Dynamisme	Leadership	Écoute	Facilité d'expression	Capacité d'analyse	Créativité	Connais./besoins clientèle	Débrouillardise			
Candidats																																			
Candidats – Coordination																																			
Candidats - Animation																																			

Programme d'animation estival
Plan d'entrevue de groupe

Date : _____

Durée : _____

Lieu : _____

Nombre de participants : _____ Coordination
_____ Animation

Membre du comité de sélection : _____

Horaire

- ◆ Réunion du comité de sélection
- ◆ Accueil des candidats et explication du déroulement de l'entrevue et présentation du comité
- ◆ Activité # 1
- ◆ Rassemblement et explication des conditions d'embauche
- ◆ Activité # 2
- ◆ Activité # 3
- ◆ Activité # 4
- ◆ Fin de l'entrevue et remerciements aux participants
- ◆ Réunion du comité de sélection
 - Compilation des résultats
 - Sélection des meilleurs candidats
 - Contacter les candidats retenus
 - Envoyer les lettres de refus

Description des activités
de l'entrevue de groupe

Activité 1 – La chanson...

Vous devez écrire une chanson comprenant un couplet et un refrain. Le titre est "La grenouille bleue..."

Temps alloué : 20 minutes

Activité 2 – La chanson... chantée

Dans un deuxième temps, vous devrez chanter votre chanson aux autres équipes et la présenter de façon théâtrale.

Préparation : 15 minutes

Présentation : 5 minutes par groupe

Activité 3 – La programmation

En groupe, vous devrez élaborer une programmation pour une journée.

Thème : La ruée vers l'art

Préparation : 20 minutes

Activité 4 – Le chef-d'oeuvre

Vous avez devant vous du matériel d'art plastique. Vous devez faire un bricolage... digne d'une exposition au musée.

Temps alloué : 20 minutes

Critères :

Pour l'ensemble des activités vous devez mesurer :

- ◆ Son dynamisme
- ◆ Son leadership
- ◆ Son écoute
- ◆ Sa créativité
- ◆ S'il s'exprime bien
- ◆ Savoir faire (reflète son expérience pratique)

Programme d'animation estival
Entrevue de groupe
Grille d'évaluation

Activité # : _____

Évaluation

Critères	Dynamique	Leader	À l'écoute	Créatif	S'exprime bien	Savoir-faire	Total	Rang
Nom								
1.								
2.								
3.								
4.								
5.								
6.								
7.								
8.								
9.								
10.								
11.								
12.								
13.								
14.								
15.								
16.								
17.								
18.								
19.								
20.								

Légende :	Cote	Pointage
	- faible =	1 point
	0 moyen =	3 points
	+ bon =	5 points

Évaluateur

Programme d'animation estival
Résultats de la sélection

Coordination

Nom	Téléphone	Municipalité	Résultat (Refusé ou sélectionné)
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			

Animation

Nom	Téléphone	Résultat (Refusé ou sélectionné)
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
8.		
9.		
10.		
11.		
12.		
13.		
14.		
15.		

Municipalité

Nom de la municipalité,

Date.

Bonjour,

Concernant le poste d'animation du programme d'animation estival, nous avons le regret de t'informer que ta candidature n'a pas été retenue.

Nous tenons toutefois à te remercier d'avoir participé avec enthousiasme à l'entrevue pour le poste convoité. Nous conservons ton dossier pour d'éventuels besoins.

Nous te remercions et te souhaitons bonne chance dans ta recherche d'emploi.

Nom,

Responsable du programme d'animation estival.

/jr

Municipalité

Nom de la municipalité,

Date.

Bonjour,

(Nom de l'organisme) te remercie de l'intérêt que tu as manifesté à son endroit en appliquant pour le poste de responsable du programme d'animation estival.

Après examen, le comité de sélection n'a toutefois pas retenu ta candidature.

Dans l'espérance d'une collaboration future, nous te prions d'agréer sincèrement l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Nom,

Responsable du programme d'animation estival.

/jr

Municipalité

Nom de la municipalité,

Date.

Bonjour,

(Nom de l'organisme) a maintenant arrêté sa décision relativement au concours auquel vous avez participé en vue de l'obtention du poste de responsable du programme d'animation estival.

Bien qu'ayant apprécié à leur juste valeur votre formation, votre expérience et vos qualités personnelles, le comité de sélection n'a pas retenu votre candidature à ce poste.

Nous vous remercions de l'intérêt porté à notre organisme et vous prions d'accepter l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Nom,

Responsable du programme d'animation estival.

/jr

3.3- Le personnel d'animation

Programme d'animation estival

Première réunion du personnel

Date : _____

Lieu : _____

18h45 : Accueil

19h00 : Mot de bienvenue

- ◆ Soirée mémorable
- ◆ Objectifs
 - ◆ Commencer l'été du bon pied
 - ◆ Faire plus ample connaissance
 - ◆ Transmettre de l'information
- ◆ Présentation des participants et de leur animal favori
- ◆ Êtes-vous en forme ?

19h20 : Jeu de connaissances

19h35 : Signature du contrat de travail

- ◆ La formation : quand et où
- ◆ Informations générales du programme d'animation estivale
 - ◆ Jour de planification
 - ◆ Inscriptions
 - ◆ Vos idées de sorties, etc.

20h05 : Choix des groupes d'âges

20h15 : Jeu de connaissances

20h45 : Attentes de chacun

20h55 : Mot de la fin

- ◆ À préparer pour la prochaine rencontre :
 - ◆ Un nom
 - ◆ Un nom d'équipe/groupe d'âges
 - ◆ Un cri de ralliement/groupe d'âges
 - ◆ Une chanson personnalisée/groupe d'âges
 - ◆ Idées pour la chanson-thème de l'été (air, paroles, gestes)
 - ◆ Idées pour la thématique (scénario, chanson thème, personnages, décors, activités)
 - ◆ Des vêtements et accessoires pour le costumier

21h00 : Clôture de la réunion

Programme d'animation estival

Contrat d'engagement

Personnel d'animation

Le présent contrat stipule que _____ a été engagé(e) par le Comité des loisirs de _____ à titre d'animateur(trice) pour le programme d'animation estival. La période d'embauche est de ___ semaines réparties comme suit : ___ semaine de planification et ___ semaines d'animation, à raison de ___ heures/semaine, au taux horaire de _____ \$.

Le personnel d'animation s'engage à :

- ◆ Être ponctuel;
- ◆ Planifier, organiser et évaluer l'ensemble de ses activités;
- ◆ Innover, faire preuve de créativité;
- ◆ Assurer la sécurité des enfants;
- ◆ Laisser tout problème, inquiétude à la maison;
- ◆ Ne pas fumer pendant les heures de travail;
- ◆ Ne consommer que de l'eau ou du jus!;
- ◆ Mentionner à la coordonnatrice ou au comité de parents tout anomalie, problème, interrogation relié au programme de terrain de jeux;
- ◆ Demander de l'aide lorsque j'en ai besoin;
- ◆ Respecter et faire respecter le code de vie au terrain de jeux;
- ◆ Être stricte tout en étant « cool »; vous êtes un adulte significatif – faites-vous respecter;
- ◆ Utiliser un vocabulaire adéquat;
- ◆ Me déguiser, me maquiller, sauter, etc...;
- ◆ Ne pas avoir peur du ridicule;
- ◆ Mettre de la vie, de la couleur au terrain de jeux.

Le présent contrat débute le ou vers le _____ et se termine le _____.

En foi de quoi, les parties aux présentes ont signé le _____

Personnel d'animation

Comité des loisirs

Nom

Nom

Programme d'animation estival
Contrat de travail

ENTRE :

Nom de la municipalité : _____

Adresse complète : _____

Numéro de téléphone : _____

ET :

Nom du candidat : _____

Adresse complète : _____

Numéro d'assurance sociale : _____

Date de naissance : _____

Numéro de téléphone : _____

Programme : Programme d'animation estival

Poste : _____

Saison : _____

Période : _____

Salaire : _____

Nombre d'heures/semaine : _____

Municipalité

Date

Personnel d'animation

Date

Programme d'animation estival
La formation

Dans notre esprit, il est clair qu'on ne s'improvise pas moniteur de terrain de jeux. La tâche d'un moniteur d'encadrer un groupe d'enfants représente une responsabilité sérieuse et extrêmement importante. Elle se doit d'être planifiée, structurée et surtout adaptée aux besoins et caractéristiques de l'enfant.

Le moniteur, par son intervention, contribue directement à l'éducation et au développement social de l'enfant. Le moniteur se doit d'avoir les qualités requises pour animer et encadrer un groupe d'enfants. Toutefois, il relève de l'organisme qui l'engage de lui fournir une formation adéquate pour améliorer son intervention auprès des enfants.¹

... Les objectifs de la formation

- ◆ Développer et stimuler la créativité, l'initiative et la polyvalence chez les stagiaires;
- ◆ Fournir et transmettre des données théoriques et pratiques de base, tant au point de vue pédagogique qu'organisationnel;
- ◆ Apporter des connaissances techniques au niveau de l'exécution;
- ◆ Développer les qualités d'animation des participants par des situations valorisantes;
- ◆ Permettre et favoriser les échanges entre les stagiaires;
- ◆ Donner aux stagiaires le goût du travail d'équipe.

... Compagnies qui offrent de la formation

- ◆ A.T.E.L. (450) 463-2524
Michel Barré 1-877-333-2835
- ◆ Cégep de Bois-de-Boulogne
- ◆ Récrégestion (450) 357-2187
Marie-Josée Chicoine
- ◆ SRC de St-Hyacinthe (450) 778-8333
- ◆ Animagerie (514) 990-6662
Pour impôt : Relevé 24
Jean Marchberg
Ginette Frenière
- ◆ Loisir et Sport Montérégie (450) 773-9802
François Legault 1-800-387-7979

¹ Tiré du guide pédagogique du programme de formation en loisir d'été – CRL Québec, avril 1987.

Programme d'animation estival
La programmation

Il est important de bien encadrer et de donner les outils nécessaires à notre personnel pour l'élaboration de leur programmation. À cet effet, il faut offrir au personnel des journées de planification et de la formation. Mettre à leur disposition des livres, du matériel et de l'équipement léger pour leurs activités, des personnes-ressources (enseignant, un résidant qui travaille en garderie, dans le domaine du loisir ou autre domaine connexe) qui sauront lui offrir de l'expérience, des idées, des façons de faire, etc...

Afin de bien capter l'intérêt de l'enfant, nous devons retrouver dans notre programmation journalière différents types d'activités. Par exemple :

- ◆ Sportives
- ◆ Culturelles
- ◆ Scientifiques

- ◆ Expression manuelle
- ◆ Jeux coopératifs
- ◆ Chansons

Et ce, dans le but de développer de nouvelles habiletés chez le jeune, mais aussi et surtout pour que leur journée soit diversifiée et amusante, équilibrée et accessible à tous. La programmation est un ensemble d'activités structurées pour amuser et stimuler les jeunes. Elle est une invitation à la découverte, au rêve et à l'imaginaire pour garder l'intérêt des jeunes et ce, tout au long de l'été. Dans ce sens, voici :

... Quelques consignes

- ◆ Les chansons : Qu'elles soient belles, éducatives et entraînantes.
- ◆ Les rassemblements : Qu'ils soient colorés, créatifs et qu'ils aient un bien précis.
- ◆ Les thèmes, les sous-thèmes : Nous nous creusons la tête pour les trouver. Utilisez-les lors de votre planification.
- ◆ Les bricolages : Le recyclage est de rigueur. Préparez vos bricolages à l'avance. Faites des prototypes.
- ◆ Les activités : Que l'innovation et la nouveauté soient votre maxime puisqu'elles sont essentielles afin de soutenir l'intérêt des enfants tout l'été.
- ◆ Votre animation : Qu'elle soit dynamique, créative, colorée, variée et... costumée... pourquoi pas!

Programme d'animation estival
La programmation des 10 –12 ans

Dès 10 ans on dénote une baisse au niveau de la participation dans ce programme municipal. C'est pourquoi pour cette catégorie de clientèle, il faut être très vigilant dans l'offre d'activités que nous leur proposons. Pour l'animateur et sa planification, il doit être rigoureux, créatif et adapter vraiment les activités en fonction de leur âge. Il faut donc à cet effet connaître les caractéristiques propres à cette clientèle.

Dès cet âge, les jeunes ont des besoins plus précis, déjà les défis et la nouveauté attirent leur curiosité et ce qui est inusité devient des plus alléchants. Ils ont des goûts d'aventures. Les camps spécialisés en plein air, en art, en sciences ou en multi-sports ont donc un attrait pour cette clientèle. Le milieu rural est cependant plus limité et rare sont ceux qui disposent d'équipements aussi diversifiés pour offrir de telles spécialités.

C'est à ce moment que les animateurs doivent doubler de créativité pour attirer les 10-12 ans. Étant donné que c'est la période où le développement de nouvelles habiletés est présent et important pour le jeune et où la gang est présente dans l'environnement du jeune, il faut donc être attractif et peut-être offrir des activités qui sortent des sentiers battus. Par exemple : les initier aux activités de plein air, de canot-camping, escalade, initiation au kayak, etc...

Quelques suggestions

- ◆ Un animateur pourrait être engagé uniquement pour les 10-12 ans et travailler pour deux ou plusieurs municipalités;
- ◆ Lorsque vous faites l'engagement de vos animateurs, favorisez un candidat qui a de l'expérience avec cette clientèle. Il pourrait travailler auprès de celle-ci en alternance avec d'autres groupes du programme d'animation estival;
- ◆ Implanter un camp pré-ado avec tout ce que cela implique;
- ◆ Pensez à cette clientèle lorsque vous réservez vos sorties;
- ◆ Le vendredi par exemple, les 10-12 ans peuvent prendre la relève de l'animation et proposer aux plus jeunes une journée multi-sports ou autre et ainsi initier les plus jeunes à divers sports;
- ◆ Proposez-leur des activités spéciales comme par exemple des olympiades, une soirée de danse où ils pourront eux-mêmes planifier le tout;
- ◆ Les 10-12 ans peuvent avoir la responsabilité de rassemblements ou des grands jeux à chaque semaine (de façon hebdomadaire);
- ◆ Une sortie au Tazmahal à Montréal (centre de planche à roulettes intérieur) et offrir des cliniques sur ce sport.

Programme d'animation estival
Évaluation du personnel

Dans chacun des exemples d'évaluation joints, demandez au personnel, tant le coordonnateur que les animateurs, de s'auto-évaluer. Le CO évalue de son côté les personnes et par la suite les deux parties se rencontrent et échangent. Cela donne la chance au personnel de remettre en question certains comportements, attitudes, permet d'échanger avec son supérieur et de faire valider la qualité de son travail et d'améliorer ses faiblesses.

L'évaluation doit se faire de façon constructive et positive.

Il est important qu'une évaluation soit faite à la ou vers la deuxième semaine et à la quatrième semaine. Mais surtout n'attendez pas à l'évaluation pour motiver, encourager vos animateurs. Lorsque l'individu en est à sa première expérience de travail, il a besoin de se faire encourager, de faire valider si oui ou non ce qu'il fait est correct. Donnez des « feed-back » positifs, cela fait du bien à l'ego.

Programme d'animation estival
Évaluation - coordination

Nom : _____ Date : _____

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	Très bien		Faible	
◆ Capacité de gérer des conflits	1	2	3	4
◆ Capacité d'émettre des directives précises et les faire respecter	1	2	3	4
Commentaires :				

GESTION DES RESSOURCES MATÉRIELLES	Très bien		Faible	
◆ Capacité de contrôler le matériel (les besoins de l'organisation)	1	2	3	4
Commentaires :				

ADMINISTRATION	Très bien		Faible	
◆ Respect des procédures administratives	1	2	3	4
◆ Capacité de contrôler les inscriptions	1	2	3	4
Commentaires :				

PROGRAMME	Très bien		Faible	
◆ Capacité de planifier	1	2	3	4
◆ Capacité de coordonner une organisation	1	2	3	4
Commentaires :				

QUALITÉ PERSONNELLE	Très bien		Faible	
◆ Respect de l'orientation de l'organisme	1	2	3	4
◆ Respect des supérieurs	1	2	3	4
◆ Diffuse une image professionnelle	1	2	3	4
◆ Capacité d'entretenir de bonnes relations de travail	1	2	3	4
◆ Capacité de communication orale	1	2	3	4
◆ Capacité de communication écrite	1	2	3	4
◆ Disponibilité	1	2	3	4
◆ Créativité et imagination	1	2	3	4
◆ Rigueur	1	2	3	4
◆ Débrouillardise	1	2	3	4
◆ Sens des responsabilités	1	2	3	4
◆ Discrétion	1	2	3	4
◆ Leadership	1	2	3	4
Commentaires :				

TRAVAIL ACCOMPLI	Très bien		Faible	
Dans l'ensemble, le travail accompli est jugé :				
◆ D'une quantité	1	2	3	4
◆ D'une qualité	1	2	3	4
Commentaires :				

RECOMMANDATIONS

Évalué par : _____

Auto-évaluation du rendement du personnel

Ce formulaire est un outil permettant d'entreprendre une démarche constructive dont le but est d'augmenter la satisfaction de l'employé, dans l'exécution de son mandat, tout en orientant ses énergies vers l'atteinte des objectifs du programme estival.

L'apprécié remplit lui-même le formulaire et le remet à son responsable qui l'analyse. Lors de la rencontre, ils discutent le contenu; se mettent d'accord sur l'évaluation et sur les objectifs traduits sous la forme de « résultats escomptés ». Les objectifs visés doivent être raisonnables, évaluables et limités.

... Notation

Chacun des éléments sur lesquels porte l'évaluation soit être coté selon une des quatre notations suivantes :

1. Excellent, travail et rendement exceptionnels
2. Bien, rendement supérieur
3. Moyen
4. Inconstant, faible
- N. Ne s'applique pas au poste

ÉLÉMENTS	ÉVALUATION					RÉSULTATS ESCOMPTÉS (objectifs visés)
PERSONNALITÉ						PRIORITÉS D'AMÉLIORATION
1.1- Enthousiasme	1	2	3	4	N	
1.2- Maturité	1	2	3	4	N	
1.3- Régularité, constance	1	2	3	4	N	
1.4- Originalité, créativité	1	2	3	4	N	
1.5- Ponctualité	1	2	3	4	N	
1.6- Savoir vivre	1	2	3	4	N	
1.7- Auto-évaluation	1	2	3	4	N	

ÉLÉMENTS	ÉVALUATION					RÉSULTATS ESCOMPTÉS (objectifs visés)
RELATIONS AVEC LES ENFANTS						PRIORITÉS D'AMÉLIORATION
2.1- Encadrement	1	2	3	4	N	
2.2- Disponibilité	1	2	3	4	N	
2.3- Qualité de l'animation	1	2	3	4	N	
2.4- Intérêt suscité	1	2	3	4	N	
2.5- Respect	1	2	3	4	N	
2.6- Cas problèmes	1	2	3	4	N	
2.7- Sécurité	1	2	3	4	N	

ÉLÉMENTS	ÉVALUATION					RÉSULTATS ESCOMPTÉS (objectifs visés)
RELATION AVEC L'ÉQUIPE DE TRAVAIL						PRIORITÉS D'AMÉLIORATION
3.1- Participation aux réunions	1	2	3	4	N	
3.2- Participation à l'élaboration	1	2	3	4	N	
3.3- Initiative	1	2	3	4	N	
3.4- Relation avec les collègues	1	2	3	4	N	
3.5- Relation avec les supérieurs	1	2	3	4	N	

ÉLÉMENTS	ÉVALUATION					RÉSULTATS ESCOMPTÉS (objectifs visés)
						PRIORITÉS D'AMÉLIORATION
COMPOTEMENTS PROFESSIONNELS						
4.1- Intérêt pour la spécialité	1	2	3	4	N	
4.2- Recherche et développement	1	2	3	4	N	
4.3- Planification	1	2	3	4	N	
4.4- Entretien matériel, propreté	1	2	3	4	N	
4.5- Réussite des activités	1	2	3	4	N	
4.6- Rendement	1	2	3	4	N	

COMMENTAIRES SUR L'ÉVALUATION :

Signature de l'apprécié : _____

Date : _____

Signature de l'appréciateur : _____

Programme d'animation estival
Évaluation du personnel

Nom : _____

Date : _____

Chacun des éléments sur lesquels porte l'évaluation doit être coté selon une des quatre notations suivantes :

1. Très bien (qui se démarque) 3. Moyen (place à l'amélioration)
2. Bien (satisfaisant) 4. Faible (se doit de s'améliorer)

	TRÈS BIEN.....FAIBLE			
1. Ponctualité (prêt à travailler à 9h00...)	1	2	3	4
2. Motivation (à venir travailler ...)	1	2	3	4
3. Enthousiasme (lorsque l'animateur est en fonction...)	1	2	3	4
4. Maturité (professionnalisme ...)	1	2	3	4
5. Polyvalence (originalité, types d'activités...)	1	2	3	4
6. Capacité d'adaptation (dans différentes situations : un jeu qui ne fonctionne pas ... matériel brisé ou manquant ...)	1	2	3	4
7. Capacité à prendre des initiatives (on ne doit pas toujours dire quoi faire ...)	1	2	3	4
8. Capacité de prendre de bonnes décisions - sens des responsabilités (en relation avec les règlements du programme, la sécurité des enfants, les directives de la coordonnatrice ...)	1	2	3	4
9. Contrôle et encadrement de l'animateur face à : - son groupe - à un enfant	1 1	2 2	3 3	4 4
10. Sécurité sur le site	1	2	3	4
11. Attitude pour régler des cas problèmes d'enfants - renforcement positif ou négatif	1	2	3	4
12. Communication orale ou écrite - avec les enfants (les activités et matériel) - parents (parler des cas problèmes, info...) - entre le personnel	1 1 1 1	2 2 2 2	3 3 3 3	4 4 4 4
13. Planification - qualité en général - claire et précise - recherche et intérêt apportés à cette dernière	1 1 1 1	2 2 2 2	3 3 3 3	4 4 4 4

14. Disponibilité et participation aux réunions :	1	2	3	4
- pose des questions	1	2	3	4
- apporte des idées nouvelles	1	2	3	4
- donne son opinion	1	2	3	4
15. Relation avec les collègues de travail :	1	2	3	4
- autres animateurs ou celui qui anime avec toi	1	2	3	4
- coordonnatrice	1	2	3	4
16. Entretien du matériel	1	2	3	4
17. Application des conseils et idées fournis lors de la formation ou des réunions	1	2	3	4

COMMENTAIRES :

Les difficultés que tu as rencontrées :

Ta relation avec ton groupe :

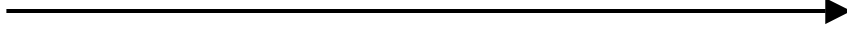
Les recommandations que tu voudrais apporter au programme :

Commentaires de la coordonnatrice ou d'un membre du comité de parents :

Signature Animation

Signature Coordination

4- Documents complémentaires



Code de vie

(Veuillez lire ce code de vie avec vos enfants)

Afin de rendre le programme d'animation estival un endroit plaisant et sécuritaire pour tous, voici un code de vie pour les jeunes.

Ces derniers devront respecter les consignes au risque de se faire retirer du programme.

- ◆ Le respect des monitrices, de vos compagnons de jeux et du code de vie doit être présent en tout temps.
- ◆ On écoute le moniteur ou la monitrice lorsque celui-ci ou celle-ci demande le silence.
- ◆ La politesse est de mise en tout temps : « S'il-vous-plaît » et « Merci » deux mots doux et magiques à intégrer à votre vocabulaire.
- ◆ Aucun blasphème n'est accepté.
- ◆ Aucun coup, injure, bataille ne sera toléré.
- ◆ En aucun temps nous partons du site sans autorisation de la monitrice ou du moniteur (ou des parents : avec autorisation écrite d'un des parents).
- ◆ Sourire, bonne humeur, participation sont de mise.
- ◆ Toutes autres consignes ou codes de vie qui pourraient nuire au bon déroulement du programme et qui ne sont pas nécessairement mentionnés ci-haut, seront pris en considération.
- ◆ Il est à noter et à prendre en considération qu'après trois avertissements verbaux et écrits un enfant sera retiré du programme.

*POUR UN ÉTÉ EMBALLANT,
UN CODE DE VIE C'EST "TRIPANT" !*

Programme d'animation estival
L'information

Le dépliant promotionnel est certes un bon moyen d'informer la population sur le programme d'animation estival, l'ensemble des informations s'y retrouvant. Ceci est l'avant du programme.

Qu'arrive-t-il après le début du programme. Les parents désirent continuer à être informés.

Les "mémos" aux parents, remis une fois par semaine et identifiant les activités de la semaine suivante, sont une excellente source d'informations. Il est certes important de vérifier que tous les enfants l'aient reçu et dans un deuxième temps, demander à l'enfant s'il a bien remis le mémo à un des parents. Si cela n'est pas suffisant, déterminez-vous une autre façon d'informer les parents.

Dans ce sens, le personnel aura des responsabilités bien définies dès le début du programme. Une personne pourra donc être "responsable" de faire les mémos et de les distribuer. Les tâches suivantes pourront être partagées au sein de l'équipe d'animation.

- ◆ De confirmer avec l'autobus et de l'endroit de la sortie;
- ◆ De prendre les inscriptions;
- ◆ De faire le dépôt d'inscriptions et du service de garde;
- ◆ Etc.

Ainsi, toutes les tâches sont faites sans duplication.

Programme d'animation estival
Dépliant promotionnel

Formulaire d'inscription

PHOTO
(facultatif)

Nom du (de la) participant(e) : _____

Adresse : _____

Numéro de téléphone résidentiel : _____

Nom du père ou de la mère : _____

Numéro de téléphone au travail : _____ Nom : _____

Nom d'un(e) responsable en cas d'urgence : _____

Numéro de téléphone : _____

Date de naissance : _____ Âge : _____

Année scolaire en juin : _____

Numéro d'assurance maladie : _____

Problème de santé particulier : _____

Médication : _____

Seriez-vous disponible pour accompagner les jeunes à l'occasion de la sortie ?

À l'occasion _____ Sur une base régulière _____

Mon enfant sera absent durant les semaines suivantes : *Mon enfant participera aux sorties suivantes :*

<u>Date</u>		<u>Date</u>	<u>Endroit</u>	<u>Coût</u>	
_____	<input type="checkbox"/>	Total			
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	_____	_____
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	_____	_____
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	_____	_____
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	_____	_____
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	_____	_____
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	_____	_____

Coût du programme : 1 enfant _____ \$
2 enfants _____ \$
3 enfants _____ \$

Montant de l'inscription + *Montant total des sorties* = *Montant total à payer*

Initiales : _____

Date : _____

Programme d'animation estival
SORTIES

Endroit : _____

Personne ressource : _____

Adresse : _____

Voies d'accès : _____

Téléphone : _____ FAX : _____

Coût enfant : _____ Gratuité : _____

Adulte accompagnateur : _____ Facturation : _____

Coût autobus : _____ Total : _____

Activités-équipements : _____

Aire de dîner : _____ En cas de pluie : _____

DÉROULEMENT DE LA JOURNÉE :

Date de la sortie : _____

Heure d'arrivée : _____ Heure de départ : _____

Nbre de jeunes : _____ Coût d'entrée : _____ Total : _____

Nbre d'acc. : _____ Coût d'entrée : _____ Total : _____

=====

Grand total :

Programme d'animation estival
Feuille de temps

Semaine du _____ au _____

NOM : _____

JOUR	HEURES A.M.	HEURES P.M.	TOTAL HEURES
LUNDI			
MARDI			
MERCREDI			
JEUDI			
VENDREDI			
TOTAL			

Signature : _____ Date : _____

NOM : _____

JOUR	HEURES A.M.	HEURES P.M.	TOTAL HEURES
LUNDI			
MARDI			
MERCREDI			
JEUDI			
VENDREDI			
TOTAL			

Signature : _____ Date : _____

Comité des loisirs

Municipalité,
Date.

Bonjour,

Suite à notre conversation téléphonique du _____, nous sollicitons la générosité de la Caisse populaire pour les sorties du programme d'animation estival de (nom de la municipalité).

Une sortie par semaine sera organisée durant les sept (7) semaines d'animation du programme d'animation estival.

Nous vous demandons une aide financière supplémentaire. Le montant octroyé par la Caisse populaire sera appliqué directement pour les sorties afin de diminuer le coût exigé aux participants.

Nous vous remercions à l'avance de l'intérêt que vous porterez à notre demande et vous prions d'accepter nos salutations les meilleures.

Nom,
Responsable du programme d'animation estival.

Comité des loisirs

Municipalité,
Date.

Bonjour,

Le programme de terrain de jeux débutera ses activités sous peu. Nous sommes présentement à organiser l'ensemble des activités et sorties. Le terrain de jeux aura lieu du _____ au _____ pour les jeunes de 5 à 12 ans.


Cette année, nous désirons rajeunir le programme afin de lui donner un second souffle. Le comité de parents du terrain de jeux, comité mis sur pied pour assurer le bon fonctionnement du programme tout au long de l'été, se joignent au comité de loisirs et sollicitent la générosité du Club Optimiste pour les sorties du programme d'animation estival. Le montant servira à défrayer le coût des autobus pour deux sorties.

Nous vous remercions de l'intérêt que vous portez à notre demande.

Je vous prie de recevoir, Madame, Monsieur, mes salutations les plus cordiales.

Nom,
Responsable du programme d'animation estival.

5- Références pour le personnel d'animation



- ◆ CRLQ-CA, Chantilèges.
- ◆ Clubs 4H du Québec, Les trouvailles de Fouinard.
- ◆ Club 4H du Québec, Les trouvailles de Fouinard Deux.
- ◆ Club 4H du Québec, Chansonnier de l'équipier.
- ◆ Association des services de garde en milieu scolaire du Québec, Je chante avec toi – Recueil de chansons, comptines et claques-mains.
- ◆ Association des services de garde en milieu scolaire du Québec, Euréka – Recueil d'activités et de sorties pour les enfants de 5 à 12 ans.
- ◆ Association des services de garde en milieu scolaire du Québec, La magie des idées – Recueil d'activités à l'intention du personnel éducateur œuvrant dans les services de garde en milieu scolaire.
- ◆ Association des services de garde en milieu scolaire du Québec, L'autobus animé!!! – Recueil d'activités.
- ◆ Association des services de garde en milieu scolaire du Québec, M'apprivoiser – Recueil d'activités des enfants de 5 à 12 ans pour les aider à mieux connaître un enfant ayant une déficience et à l'accueillir au service de garde en milieu scolaire.
- ◆ Conseil régional des loisirs de la Montérégie, Recueil de jeux.

... Cassettes

- ◆ Chantilège.
- ◆ Le Club 4H du Québec – Chansonnier de l'équipier.
- ◆ Le Club vacances jeunesse en chansons – Loisirs Granby.

6- Bibliographie



- ◆ Conseil régional des loisirs Richelieu-Yamaska. Programme de formation en loisir d'été.
Guide du participant. Niveau 1 – Initiation
- ◆ Conseil régional des loisirs Québec et Chaudières-Appalaches. Pour tirer son épingle du jeu.
Guide de gestion créative du terrain de jeux.