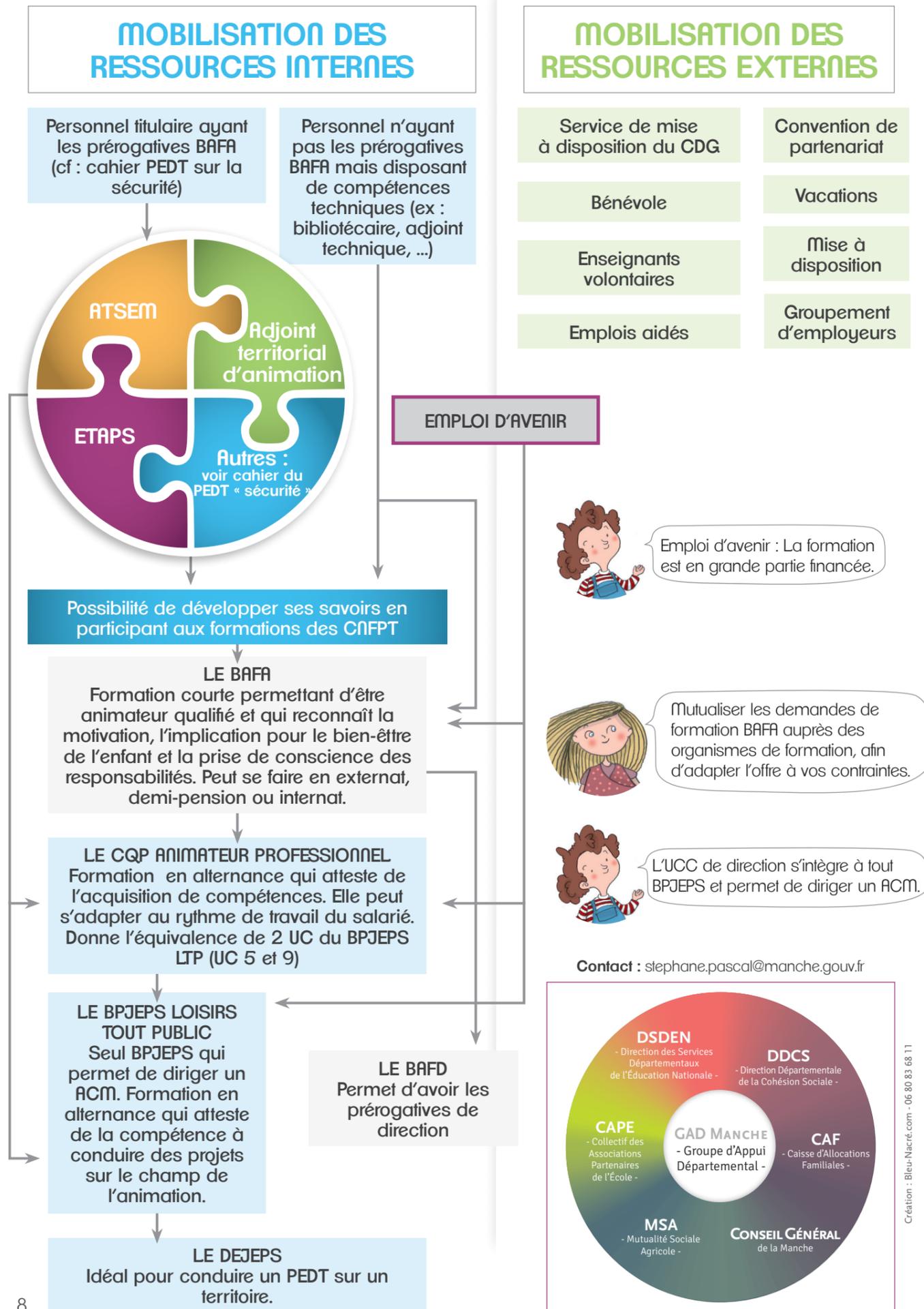


PARCOURS DE PROFESSIONNALISATION



L'EMPLOI ET LA FORMATION

Dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme des rythmes scolaires, les collectivités compétentes peuvent faire appel à une diversité d'intervenants : agents de la fonction publique, vacations, prestataires, bénévoles...

La relation entre la collectivité organisatrice et ces intervenants peut prendre différentes formes : convention de mise à disposition, embauche à temps plein ou à temps partiel, recours à des dispositifs d'emploi aidé (CUICAE, emploi d'avenir), convention de partenariat, recours à du personnel occasionnel, groupement d'employeurs, etc.

A partir du moment où l'organisateur d'un ACM, assoupli ou non, possède le taux d'encadrement et de qualification nécessaires, il n'y a pas de conditions particulières de diplôme pour l'animation d'activités ludiques (culturelles, artistiques, environnementales, sportives, etc.)

Choisir un ACM, assoupli ou non, ou une garderie organisée dans le cadre d'un PEDT conventionné a un impact sur les qualifications des intervenants. (cf. cahier sécurité)

Un recrutement d'intervenants possédant les prérogatives BAFA, ou en cours de formation sera nécessaire. (CASF et arrêté du 2 août 2014)

Choisir de mettre en place des **activités sportives** visant à acquérir un niveau technique a un impact sur la qualification des intervenants (code du sport)

Concernant cet encadrement sportif spécifique, une recrutement d'encadrants majeurs et répondant aux qualifications suivantes sera nécessaire :

- soit titulaire d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification conformément au code du sport ;
- soit fonctionnaire exerçant dans le cadre des missions prévues par son statut particulier
- soit par un bénévole titulaire d'une qualification fédérale délivrée dans la discipline par sa fédération d'appartenance.
- soit un membre qualifié, permanent de l'équipe pédagogique et titulaire d'une qualification fédérale. (arrêté de juin 2012).

Toute personne exerçant contre rémunération l'encadrement d'activités physiques et sportives doit être titulaire d'une carte professionnelle à jour délivrée par les services de l'État.

Ce document a été élaboré suite aux ateliers du PEDT organisés par la DDCCS 50 avec l'appui de la DIRECCTE 50, du CDG 50, des missions locales, du CNFPT et des organismes de formation en réponse aux questionnements des techniciens et des élus qui y ont participé.

LES DISPOSITIFS DE RECRUTEMENT

	MODALITÉS DE RECRUTEMENT	CARACTÉRISTIQUES	AVANTAGES	INCONVÉNIENTS	BONS CONSEILS
EN EXTERNE	Service Missions temporaires du CDG	Convention d'utilisation du service annuelle Frais de gestion = 9,44 % du salaire brut de l'agent.	<ul style="list-style-type: none"> • Souplesse. • Possibilité de mutualiser les interventions. • Possibilité d'ajuster les besoins prévus à la réalité du terrain. • Le CDG s'occupe du contrat, du bulletin de salaire, des démarches liées à la fin de la mission. • Le CDG adhère à Pôle Emploi, vous n'avez pas à supporter le coût des allocations pour perte d'emploi. 	L'agent ne peut pas être recruté pour être mis à disposition d'une association.	Transmettre en amont vos besoins en matière de recrutement et le cas échéant, les CV des candidats potentiels.
	Non titulaire	Contrat « accroissement temporaire d'activité » (maximum de 12 mois, compte tenu, le cas échéant, du renouvellement du contrat, pendant une même période de 18 mois consécutifs).	<ul style="list-style-type: none"> • La durée maximale du contrat couvre l'année scolaire • Permet d'ajuster les besoins prévus à la réalité du terrain. 		
		Contrat « communes de moins de 1 000 habitants et groupements de communes dont la population moyenne est inférieure à 1 000 habitants pour pourvoir un emploi à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % »		La durée hebdomadaire de service est limitée à 17h30/35h00	<ul style="list-style-type: none"> • Anticiper la création des postes permanents • CDD d'une durée maximale de 3 ans renouvelable dans la limite de 6 ans, ensuite CDI.
		Contrat « communes de moins de 2 000 habitants et groupements de communes de moins de 10 000 habitants pour pourvoir un emploi dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement ».	La durée hebdomadaire de service peut atteindre 35h00.		
	Vacation	Autorisation d'exercice d'une activité accessoire de formation ou d'animation par l'employeur d'origine.	Permet de faire appel à des intervenants extérieurs pour réaliser une mission spécifique	Ne peut être pérennisé.	Recenser les enseignants volontaires.
Bénévole	Recours ponctuel à des personnes choisies par la collectivité ou l'EPCI. Statut de collaborateur occasionnel du service public.	Gratuité	Impossibilité de demander le B2 si le bénévole n'intervient pas dans le cadre d'un accueil collectif de mineurs. Recours aux bénévoles pas systématique. N'a pas vocation à perdurer à long terme.	<ul style="list-style-type: none"> • Souscrire un contrat multirisque dans lequel la garantie RC couvre les dommages causés ou subis par le bénévole qui intervient à l'occasion d'une mission de service public. • Rédiger une charte du bénévolat. 	
EN INTERNE	Réorganisation de service	<ul style="list-style-type: none"> • Redéployer les compétences. • Modifie l'organigramme. 	<ul style="list-style-type: none"> • Opportunité de se voir confier de nouvelles fonctions, responsabilités. • Levier pour l'adaptation de poste à l'aptitude physique de certains agents. 	Maîtriser le temps nécessaire à la concertation.	<ul style="list-style-type: none"> • Associer les agents à la construction du projet. • Communiquer sur la nouvelle organisation.
	Changement d'affectation				
	Modification du planning et/ou de la fiche de poste dans la limite des missions correspondant au grade des agents	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place de nouveaux horaires de travail. • Nouvelle répartition des missions entre les agents. 	Rationaliser l'organisation du travail.		Obtenir l'accord préalable des agents.
	Heures complémentaires ou supplémentaires	Ajuster temporairement les besoins en personnel aux besoins du service.	Souplesse et réactivité.	<ul style="list-style-type: none"> • Dispositif non pérenne. • Heures supplémentaires possibles dans la limite de 25h/mois. • Recours exceptionnel et limité dans le temps pour les heures complémentaires. 	Recenser les agents volontaires avant que le besoin ne se présente.
	Modification du temps de travail à la hausse ou à la baisse d'emploi permanent à temps non complet	Ajuster durablement les besoins en personnel aux besoins du service.		Nécessite d'envisager le changement sur le long terme.	Prendre du recul par rapport à la mise en place des nouveaux rythmes scolaires.
	Mutation, détachement, nomination stagiaire	Accueillir durablement un nouvel agent.		Nécessite d'envisager le changement sur le long terme.	Préparer l'arrivée du nouvel agent : présentation des méthodes de travail et personnes référentes.
	Mise à disposition (possible aussi pour les agents non titulaires en CDI)	<ul style="list-style-type: none"> • L'agent garde le même employeur • Possibilité d'un employeur public vers une association moyennant remboursement. • A PROHIBER d'une association vers un employeur public. 	Permet de bénéficier de nouveaux apports de compétences.	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier l'autorité compétente pour prendre certaines décisions qui concernent l'agent. • Lorsque le besoin pour lequel l'agent était mis à disposition disparaît, l'agent réintègre sa collectivité pour la totalité de son temps de travail 	Elaborer une fiche de poste en complément de la convention de mise à disposition.



Quelques mises en gardes

- Anticiper les besoins de remplacement afin que les démarches administratives liées au recrutement soient réalisées avant la prise de fonction (B2 et vérification de l'aptitude physique).
- Veiller à attribuer des missions en adéquation avec le statut particulier du cadre d'emplois.

- Création d'emplois d'une durée hebdomadaire de service < à 17h30 :
 - possible seulement dans les communes de moins de 5 000 habitants et leurs établissements publics ;
 - dérogation : pour la nomination d'un fonctionnaire déjà intégré dans un cadre d'emplois (temps de travail > ou = à 17h30)

- En cas de suppression d'emplois :
 - licenciement pour les agents non titulaires et les fonctionnaires non intégrés dans un cadre d'emplois (temps de travail < à 17h30) ;
 - maintien en surnombre et prise en charge pour les fonctionnaires intégrés (temps de travail > ou = à 17h30)
 - Vérifier les conditions de recrutement (aptitude physique, B2, diplômes ...) et de cumul d'emplois pour les recrutements externes.

- Veiller au respect des garanties minimales du temps de travail lors de l'élaboration des nouveaux plannings.
- Le temps qui sépare 2 interventions doit être rémunéré si l'agent reste à la disposition de l'employeur. A l'inverse, si l'agent est libre de vaquer à ses occupations, ce temps n'est pas rémunéré

Les dispositifs d'aide à l'emploi

TYPE DE DISPOSITIF	CARACTÉRISTIQUES	AVANTAGES	OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR	CONSEILS
Emploi d'avenir	<ul style="list-style-type: none"> Jeunes de 16 à 25 ans révolus ou TH de moins de 30 ans : sans diplôme ou peu qualifiés (niveau V : titulaires d'un CAP ou BEP) ou à titre dérogatoire, pour les jeunes jusqu'à bac +3 résidant dans les zones prioritaires. CDD de 3 à 1 ans ou CDI (sauf pour les collectivités territoriales). Emploi prioritairement à temps plein de 35 heures (si la situation du jeune, la nature de l'emploi ou le volume de l'activité le justifient, possibilité de recrutement à temps partiel, au minimum à mi-temps, avec l'accord du jeune et après autorisation du prescripteur). 	<ul style="list-style-type: none"> Embauche d'un jeune motivé. Suivi dans l'emploi : interlocuteur mission locale ou Cap Emploi pour suivre le jeune et intervenir pour toutes les difficultés pouvant survenir en cours de l'emploi. Prise en charge de l'Etat de 75% de la rémunération brute au niveau du SMIC. Exonération partielle des cotisations patronales. Les personnes embauchées n'entrent pas dans le calcul des effectifs. Aides du FIPHP dans le cadre du recrutement d'une personne handicapée. Aides de la DDCS dans le cadre de l'appel à projets « projet d'avenir – emploi d'avenir ». Offre de formation du CNFPT mobilisable dans le cadre du programme des emplois d'avenir, à destination des jeunes et des tuteurs. 	Engagements de l'employeur en termes de contenu du poste proposé, des conditions d'encadrement et de tutorat, et d'acquisitions de compétences ou de qualification pour le bénéficiaire.	<ul style="list-style-type: none"> La Mission Locale, Pôle Emploi et Cap Emploi sont vos interlocuteurs. Les conseillers sont à votre disposition pour vous présenter le dispositif. Ils vous accompagnent dans vos démarches (construction de fiche de poste, aide à la sécurisation du parcours du jeune, professionnalisation...) Pour plus d'informations : Emplois d'avenir http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/QR_EA_n4_19_09_13-2.pdf http://travail-emploi.gouv.fr/emplois-d-avenir,2189/ http://travail-emploi.gouv.fr/emplois-d-avenir,2189/partenaires,2202/employeur,2208/guide-employeur,15555.html CUI-CAE http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/contrats,109/le-contrat-unique-d-insertion,10998.html
C.U.I C.A.E	<ul style="list-style-type: none"> Faciliter l'insertion durable des personnes sans emploi et rencontrant des difficultés professionnelles d'accès à l'emploi. Des critères d'accès au CUI-CAE fixés au niveau régional par arrêté préfectoral. Des contrats conclus pour une période de 12 mois en moyenne avec une durée de 20 heures minimum par semaine. 	<ul style="list-style-type: none"> Prise en charge de l'Etat en fonction des publics bénéficiaires (de 65 à 90% de la rémunération brute - arrêté préfectoral du 10 mars 2014). Exonération partielle des cotisations patronales. Les personnes embauchées n'entrent pas dans le calcul des effectifs. L'indemnité de fin de contrat n'est pas due. 	<ul style="list-style-type: none"> Mise en place des actions favorables à une insertion durable dans l'emploi (actions de formation et d'accompagnement) et des périodes d'immersion en entreprise. Bilan et attestation d'expérience professionnelle à l'issue du contrat. 	

Missions Locales

- **ML du Centre Manche** : 02 33 57 17 17
mle-saint-lo@mle-centremanche.fr
- **ML du Cotentin** : 02 33 01 64 65
www.mef-cotentin.com

ML Pays de Coutances

- **ML Pays de Coutances** : 02 33 19 07 27
accueil@missionlocalecoutances.fr
- **ML Sud Manche** : 02 33 79 42 00
missionlocale.avanches@orange.fr
- **ML Bassin d'Emploi du Granvillais** : 02 33 50 96 10
mission-locale-granville@orange.fr

Cap Emploi

- **Bureaux d'Agneaux** : 02 33 72 55 10
agneaux@capemploi50.com
- **Bureaux de Cherbourg-Octeville** : 02 33 72 55 25
cherbourg@capemploi50.com

Pôle Emploi

Tél : 3995

Les possibilités de mutualisation d'un Emploi d'Avenir

TYPE DE MUTUALISATION	CARACTÉRISTIQUES	AVANTAGES	LIMITES	CONSEILS
Groupement d'employeur (art. L.1253-19 à 23 du code du travail)	<ul style="list-style-type: none"> Le groupement d'employeurs permet de partager un Emploi d'Avenir à temps plein entre plusieurs employeurs (3 maximum), sur un même métier et sur un même territoire. Possibilité pour une collectivité territoriale d'adhérer à un groupement d'employeurs multisectoriel de son choix. 	<ul style="list-style-type: none"> Le groupement d'employeurs remplit l'ensemble des obligations réglementaires dévolues aux employeurs ; c'est en particulier lui qui met en œuvre le parcours d'insertion et de qualification du jeune. 	<ul style="list-style-type: none"> Les collectivités et leurs établissements ne peuvent constituer plus de la moitié des membres du groupement (art. L.1253-19) > Il n'est donc pas possible pour des collectivités de constituer un groupement avec d'autres collectivités Les tâches confiées aux salariés pour le compte des collectivités ne peuvent représenter leur activité principale (art. L.1253-20). 	
Mise à disposition à but non lucratif (art. L.8241-1 du code du travail)	<ul style="list-style-type: none"> L'Emploi d'Avenir peut être mis à disposition, avec son accord, auprès d'un autre employeur. L'employeur d'origine peut demander le remboursement des salaires, des charges sociales et des frais professionnels. Une convention doit être conclue entre les employeurs pour organiser la mise à disposition. 		<ul style="list-style-type: none"> La responsabilité : L'employeur qui signe la demande d'aide est seul à porter la responsabilité des engagements. Limitation à un an renouvelable une fois. 	Dans les cas où exceptionnellement cette solution est envisagée, il est important de vérifier les conditions de tutorat (un tuteur par employeur par exemple) et de déterminer qui est responsable de la formation (à préciser également dans la convention). http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/doc/Modele_employeur_2_.doc
Recours à un tiers employeur	<ul style="list-style-type: none"> Les petites collectivités territoriales, qui ne souhaitent pas gérer elles-mêmes les aspects juridiques de la mise à disposition, peuvent choisir de faire appel à une association intermédiaire. Afin d'assurer les conditions d'encadrement et de tutorats adéquats, un double tutorat est mis en place, à la fois au sein de l'association intermédiaire (suivi du parcours du jeune) et au sein de la collectivité employeuse (tutorat de proximité). 	<ul style="list-style-type: none"> L'association intermédiaire remplit l'ensemble des obligations réglementaires dévolues aux employeurs ; c'est en particulier elle qui met en œuvre le parcours d'insertion et de qualification du jeune. 	Le jeune recruté par l'association intermédiaire est mis à disposition auprès d'au maximum 3 employeurs, sur des tâches similaires.	Cf : convention cadre Emplois d'Avenir entre l'Etat et COORACE.
L'intercommunalité	L'emploi d'avenir est recruté sur des missions qui ont été dévolues par les communes à l'intercommunalité.	Solution préférable car comprise dans un cadre juridique existant.		

Centre De Gestion de la Manche :

Tél : 02 33 77 89 00
cdg50@cdg50.fr

Animation territoriale DIRECCTE :

- **Normandie – Cotentin** : 02 33 88 32 53
perrine.blay@direccte.gouv.fr

- **Centre Manche** : 02 33 77 27 39
noluenn.labbe@direccte.gouv.fr
- **Sud Manche** : 02 33 60 17 90
veronique.labiche@direccte@orange.fr

LES FORMATIONS D'ANIMATION

CEMEA DE BASSE-NORMANDIE



Mouvement d'éducation populaire et d'éducation nouvelle, les CEMEA proposent des formations afin :

- D'agir pour le développement de l'enfant et du jeune dans son environnement social,
- De favoriser la cohérence des actions au service d'un projet éducatif global.
- D'accompagner la transformation des pratiques éducatives

Via :

- Des formations qualifiantes de niveau V au niveau III (CQP animateur périscolaire, BPJEPS...). De 200 à 800 heures.
- Des modules de formation continue adaptés aux besoins des territoires et des acteurs. De 1 à 5 jours.
- Des formations volontaires (BAFA, BAFD). De 6 à 9 jours.

Notre offre de formation peut s'adapter aux contraintes des collectivités et des acteurs dans la limite du cadre réglementaire. Elles peuvent se dérouler en pension, en demi-pension sur notre antenne de St Lo ou sur votre territoire.

Contact : Franck GESBERT, directeur : franck.gesbert@cemea-bn.asso.fr

FAMILLES RURALES BASSE-NORMANDIE



Familles Rurales accompagne les territoires pour une réponse adaptée à leurs besoins de formation. Le cycle de formation s'appuie sur les ressources locales. Notre pédagogie permet un accompagnement individuel de chaque stagiaire, dans son parcours de formation. Offre de formation prenant en compte les nouveaux acteurs amenés à exercer au cours des TAP

Type	BAFA	Cycle « animation des temps péri-éducatifs »
Durée	8 jours (possible en 2 fois 4 jours)	23 heures modulables
Dates	Du 14 au 21 février 2015 ou à la demande	Selon les besoins du territoire
Formule	Internat ou demi-pension	Journée ou demi-journée
Lieu	Saint-Sauveur-Lendelin ou sur site	sur site

L'offre de formation peut-elle s'adapter au cahier des charges de l'employeur ? oui
Territorialisation de l'offre de formation : réponse possible et adaptée aux territoires, co-construction de l'offre de formation.

Contact : Christian BEAUFILS 02 31 77 96 38 // christian.beaufils@famillesrurales.org

ASSOCIATION MUSIQUE EXPERIENCE



Concevoir et mettre en œuvre des démarches originales, s'inscrivant dans des contextes de développement local. Privilégier les outils d'expression artistique pour contribuer au développement de chaque individu.

- **BAFA**, formation générale, janvier 2015 et approfondissement juin 2015 - formation en demi-pension encadrée par des professionnels en partenariat avec l'AFOCAL
- **BAPART loisirs du jeune et de l'enfant** (niveau V) supports techniques « jeux sportifs collectifs » et « Arts plastiques » - de janvier 2015 à janvier 2016 - 15 semaines de formation en centre
- **BPJEPS « Activités Physiques pour Tous »** (niveau IV) de mars 2015 à juin 2016 - 18 semaines de formation en centre
- **BPJEPS « Animation Culturelle »** (niveau IV) de mai 2015 à juin 2016 - 18 semaines de formation en centre
- **DEJEPS « développement territoires et réseaux »** à destination des coordinateurs de projets (niveau III) - de septembre 2014 à février 2016 - 20 semaines de formation en centre
- **Modules courts de formation technique**, exemple « Animer dans le cadre des TAP » - « Préparer et conduire un projet d'animation » - « Arts plastiques » - « Théâtre » - « Eveil musical » - « Arts du cirque », ces modules peuvent être adaptés aux besoins des employeurs et se mettre en place sur site.

Contact : Yannick Leroy 02 33 48 19 44 // yannickleroy@musique-experience.net // www.musique-experience.net

FRANCAS DE BASSE-NORMANDIE



Pour s'inscrire dans une démarche éducative, l'animateur périscolaire doit développer des compétences techniques et relationnelles : initier, proposer et concevoir des activités éducatives, organiser la vie collective du groupe avec des démarches pédagogiques adaptées, dans une dimension éducative globale. Organismes d'accueils périscolaires et organisme de formation, les Francas sont reconnus pour mettre en œuvre des formations permettant de développer les compétences des animateurs et adaptées aux besoins des territoires, s'appuyant sur leur réseau régional et national.

Formation professionnelle qualifiante : Certificat de qualification animateur périscolaire

- 9 mois, 217h en centre de formation, 200h en alternance
- De fin septembre 2014 à juillet 2015
- External, possibilité de prendre les repas avec le groupe de formation
- Coutances (aides de la région pour les emplois d'avenir), Cherbourg
- Territorialisation de l'offre de formation : possible à partir de 12 stagiaires

Autres propositions de formations :

formation continue thématique sur site (catalogue de propositions possibles sur demande),
parcours BAFA adaptés formation générale en demi-pension sur certains stages (juillet et août 2014), approfondissement périscolaire en demi pension vacances d'hiver 2015. Nous contacter.

Contact : Johann Guérard, délégué chargé de région, 02 31 47 61 61
fpro@francasnormandie.fr // www.francasnormandie.fr

L'UFCV



L'UFCV, en tant que fédération d'Education Populaire intervenant dans la mise en place de la réforme des rythmes éducatifs, soutient la prise en compte des rythmes de l'enfant, la nécessité de cohérence entre les acteurs et l'égalité des enfants dans l'accès aux APS. Forte de son expérience, l'Ufcv propose de vous accompagner dans chaque étape de votre projet de formation.

Plusieurs types de formations possibles, à Cherbourg-Octeville, Coutances et Avranches ou directement dans les locaux des employeurs :

- le « **base** » BAFA (8 jours ou 2 fois 4 jours);
- l'**approfondissement BAFA** (6 jours) plusieurs thématiques possibles.
- des modules de formation continue (de la demi-journée à 5 jours) en demi-pension ou external sur des thématiques variées, telles que la petite enfance, l'accueil d'enfants porteur de handicap, des pratiques variées (science et technique, le théâtre, la musique, les jeux de société, ...), la relation aux parents vers un accueil de qualité, la progression pédagogique (un support d'animation sur 7 séances), le management d'équipe et du projet TAP, en fonction des besoins des employeurs ;
- le **Certificat de Qualification Professionnelle** (CQP animateur périscolaire) (417 heures en centre et en milieu professionnel) avec des allègements et des séquences de formation à distance ;
- le **BPJEPS** (1 000 heures en centre et en milieu professionnel) avec des allègements et des séquences de formation à distance.

Cette offre peut être totalement adaptée aux besoins et impératifs des employeurs en termes de temps et d'espaces.

Contact : 02 31 86 66 08 ; basse-normandie@ufcv.fr // www.ufcv.fr

LIGUE DE L'ENSEIGNEMENT DE BASSE-NORMANDIE



Valeurs et méthodes pédagogiques dans le contexte propre à la mise en œuvre de la réforme des rythmes

Qu'est-ce qu'éduquer un enfant dans sa globalité (temps et espaces de vie) ?
Exercice de la relation et de l'autorité éducative dans le cadre d'une communauté éducative mais en distinguant les spécificités du temps périscolaire.

Travail sur les représentations des besoins de l'enfant, l'expérience du choix et de l'autonomie
Insertion de la démarche de formation dans le contexte professionnel des stagiaires (terrain d'expérience, mutualisation, réinvestissement des acquis).

Offre de formation prenant en compte les nouveaux acteurs amenés à exercer au cours des TAP :

- BAFA Accueil de Loisirs péri et extra-scolaire
- Préparation au CQP animation périscolaire avec l'INFREP, l'UFOLEP
- Formation « continue » 3 à 5 jours sur des thématiques spécifiques (besoins de l'enfant, menée de l'activité,...) identifiées par les collectivités ou les associations locales, priorité aux formations sur site.

Contact : Bérénice Le Bailly, responsable Pôle Politique éducatives territoriales, 02 31 06 11 00
secretariat@laliguebn.org // www.laliguebn.org // www.infrep.org

LE CNFPT



Le CNFPT accompagne les collectivités territoriales dans la mise en œuvre des politiques publiques. Il propose notamment des formations adaptées à leurs besoins à ceux de leurs agents.

Ces formations sont majoritairement prises en charge au titre de la mutualisation de la cotisation versée par les collectivités territoriales.

17, avenue de Cambridge Citis // 14209 Hérouville-St-Clair
Tél : 02 31 46 20 50 // Fax 02 31 46 20 51 // www.cnfpt.fr

Conseiller formation sur le domaine de l'animation :
Carine Roussignol carine.roussignol@cnfpt.fr

Offre de formation sur l'animation des temps périscolaires

- Des stages « catalogue » organisés pour des groupes d'agents :
 - de différentes collectivités du territoire bas-normand (stages inter) ;

- d'une même collectivité (stages intra) ;
- d'un groupement de collectivités d'un secteur géographique (stages en union de collectivités).

Cette offre de formation est structurée dans l'itinéraire « Agent d'accompagnement de l'enfance » (code AANEF) en 2014 et « Accompagnement des temps périscolaires et rythmes éducatif » (code ATPRE) à partir de 2015. Les itinéraires sont consultables sur le site internet.

- Des stages hors catalogue en réponse à des demandes spécifiques d'une ou de plusieurs collectivités, pour lesquelles le

CNFPT apporte son expertise en ingénierie pédagogique.

Objectifs des formations

Professionaliser les agents dont les missions contribuent à l'éducation des enfants sur les temps scolaires et périscolaires :

- leur rôle, mission, responsabilité et posture professionnelle ;
- la connaissance des enfants ;
- l'élaboration et la mise œuvre du projet éducatif ;
- le partenariat entre acteurs éducatifs ;
- les différents types d'animation ;
- les techniques d'animation.