



**MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE,
DE LA JEUNESSE
ET DES SPORTS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction de la jeunesse,
de l'éducation populaire
et de la vie associative**

Paris, le 21 avril 2022

Instruction relative à la mise en œuvre opérationnelle des séjours de cohésion du service national universel de juin et juillet 2022

Le ministre de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports

à

Mesdames et messieurs les recteurs de région académique

copie à

Mesdames et messieurs les préfets de région,

Mesdames et messieurs les préfets de département,

Mesdames et messieurs les hauts-commissaires de la République,

Mesdames et Messieurs les recteurs d'académie,

Mesdames et messieurs les vice-recteurs,

Mesdames et Messieurs les directeurs académiques des services de l'Éducation nationale,

Mesdames et Messieurs les secrétaires généraux de région académique,

Mesdames et Messieurs les secrétaires généraux d'académie,

Mesdames et Messieurs les délégués de région académique à la jeunesse, à l'engagement et aux sports

Mesdames et messieurs les conseillers de DASEN, chefs des services départementaux à la jeunesse, à l'engagement et aux sports

Référence	DJEPVA		
Date de signature	21 avril 2022		
Emetteur	MENJS-DJEPVA		
Commande	Consignes d'action		
Action(s) à réaliser	La présente instruction vise à préciser les modalités de recrutement et de formation des encadrants des séjours de cohésion du SNU de juin et juillet 2022		
Echéance(s)	Juin et juillet 2022		
Contacts utiles	sd.snu@education.gouv.fr		
Nombre de pages et d'annexes	14 pages		
Visa SGMENJS MESRI	21 avril 2022	Visa Comex JES	Sans objet

Cette instruction vise à donner les éléments de structure et les repères pour assurer le taux d'encadrement nécessaire au bon déroulement des séjours de cohésion des sessions de juin et juillet 2022.

1. Taille des centres

Les centres de cohésion sont d'une capacité minimale de 112 volontaires, soit 8 maisonnées et d'une capacité maximale préconisée de 252 volontaires, soit 18 maisonnées.

Ils peuvent être multisites lorsqu'il n'existe pas sur le territoire de structure pouvant accueillir un minimum de 112 personnes. Dans ce cas, ils s'organisent autour d'un lieu central et d'annexes situées à une distance raisonnable. Une annexe sera composée au minimum de 56 volontaires (4 maisonnées) et au maximum de 84 volontaires (6 maisonnées). Il y sera dépêché une partie de l'équipe (un adjoint, un cadre spécialisé, les cadre(s) de compagnie et les tuteurs de maisonnée correspondant à l'effectif).

Par dérogation, les centres d'une capacité inférieure à 112 volontaires pourront être autorisés, sous réserve de la validation de la sous-direction du SNU.

2. Organisation d'un centre

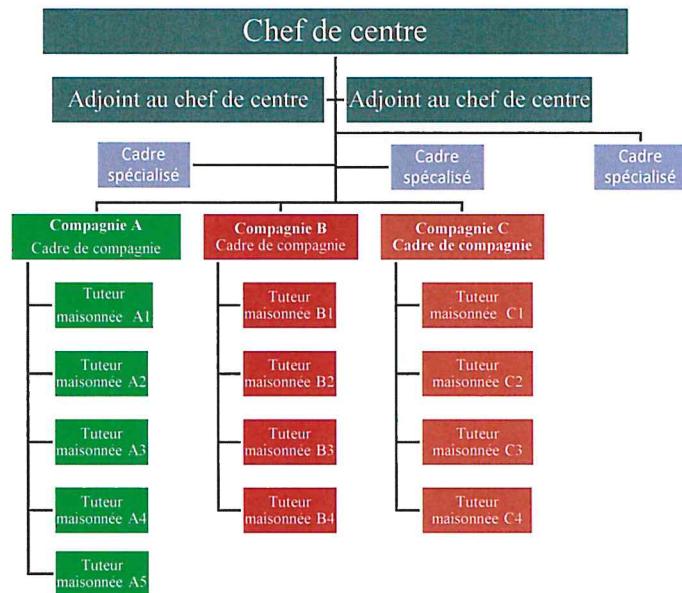
La direction du centre est assurée par un chef de centre et un ou deux adjoints suivant la taille du centre. Elle s'appuie sur des cadres spécialisés chargés plus particulièrement d'assurer le continuum éducatif des séjours et l'intendance du centre. L'un des cadres spécialisés assure la fonction de référent sanitaire.

Un centre est organisé en maisonnées de 14 jeunes volontaires chacune. Chaque maisonnée est animée par un tuteur, chargé de l'encadrement de proximité des volontaires.

Une compagnie est composée de 3 à 5 maisonnées. L'encadrement d'une compagnie est assuré par une personne expérimentée.

La composition de l'équipe d'encadrement pour chaque taille de centre est détaillée en annexe 1.

1) Exemple d'un centre d'une capacité supérieure ou égale à 182 volontaires (13 maisonnées) : encadrement « standard »



2) Composition de l'équipe de direction pour les petits centres

Dans les centres d'une capacité inférieure à 154 volontaires et supérieure ou égale à 112 volontaires (8 maisonnées), le chef de centre dispose d'un adjoint et de deux cadres spécialisés.

Dans les centres d'une capacité supérieure ou égale à 154 volontaires (11 maisonnées) et inférieure à 182 volontaires, le chef de centre dispose d'un adjoint et de trois cadres spécialisés.

3) Dotations en personnels de réserve des centres

Le schéma d'encadrement (annexe 1) précise le nombre de tuteurs de maisonnée et de cadres de compagnie de réserve à recruter suivant la taille du centre. Les effectifs de réserve sont calculés pour assurer le remplacement des encadrants en repos hebdomadaire.

3. La formation des encadrants

1) Les objectifs de la formation des cadres

La formation des cadres constitue une étape essentielle de la première phase du Service National Universel. S'appuyant sur la richesse d'une culture croisée entre les corps en uniforme, l'Éducation nationale et l'éducation populaire, cette formation vise à délivrer au personnel encadrant les séjours de cohésion les contenus nécessaires pour leur permettre de remplir leur mission dans un environnement innovant et respectueux des valeurs de la République.

Cinq objectifs principaux seront poursuivis :

- Faire connaître le projet SNU, ses objectifs, ses enjeux et les modalités de mise en œuvre ;
- Développer les connaissances et compétences requises pour la réalisation du projet et l'encadrement des séjours de cohésion ;
- Répondre aux besoins des participants en s'appuyant sur leurs expériences ;
- Renforcer la cohésion au sein des équipes autour d'une culture de l'encadrement commune ;
- Outiller les cadres sur des problématiques auxquelles sont confrontés les jeunes volontaires (prévention du harcèlement, principes de laïcité et valeurs de la République, prévention de la radicalisation, des discriminations et égalité filles-garçons).

La formation des encadrants se déploie selon un schéma national, garant de la cohérence, tout en laissant une grande latitude aux initiatives des équipes projet en région académique, latitude qui se nourrit d'une étroite collaboration avec les grands opérateurs associatifs et les corps en uniforme disponibles pour nouer des partenariats et accompagner les équipes.

Ce travail de conception s'appuiera sur trois constats majeurs :

- Le SNU se déploie grâce à une communauté aux cultures professionnelles riches et diversifiées, animée par les valeurs qui fondent le service national universel, en particulier autour du socle républicain et d'une culture de l'engagement ;
- Le séjour de cohésion constitue un temps éducatif à part entière, où chaque jeune dans sa spécificité doit trouver sa place ;
- L'efficacité des différentes actions de formation des cadres repose sur une forte implication de chaque participant au travers d'échanges, de partages d'expériences et du déploiement d'une réflexion collective.

2) Le schéma de formation en 2022

Le schéma de formation des cadres pour les éditions de juin et juillet 2022 des séjours de cohésion est adapté au contexte sanitaire. Il se décline de la façon suivante :

- Une formation nationale en ligne, organisée les 19 et 20 mai, en direction des chefs de projet et chefs de centre ;
- Des regroupements régionaux sous l'autorité des recteurs de région académique ;
- Une formation de l'ensemble des cadres avant le début du séjour.

La construction de ces temps de formation reposera sur un travail coordonné entre l'échelon régional et les chefs de projets départementaux : à cet effet, un schéma régional de la formation est élaboré et suivi par le COPIL régional. Le schéma de formation identifiera les partenaires extérieurs susceptibles d'enrichir l'offre de contenus et les ressources spécialisées également disponibles à l'attention de l'ensemble des partenaires et des personnels.

- La plateforme de formation en ligne

Accessible en suivant ce lien (<https://osmose.numerique.gouv.fr/>) la plateforme OSMOSE permet aux chefs de projets et aux chefs de centre qui seront dotés d'un accès de se familiariser avec les principes et objectifs du SNU, elle regroupe de courtes séquences sur les thèmes suivants :

- Objectifs du SNU ;
- Modèle d'encadrement et animation des équipes ;

- Conception de l'emploi du temps ;
- Mise en œuvre du règlement intérieur des centres ;
- Organisation des rituels républicains de la vie collective ;
- Organisation des temps de débats internes ;
- Présentation des missions d'intérêt général et des dispositifs d'engagement.

Par ailleurs, des ressources sont également disponibles à l'attention des personnels et des partenaires sur les sujets suivants :

- Exercice de l'autorité et construction de la cohésion ;
- Inclusion des volontaires en situation de handicap ;
- Détection et orientation des volontaires en difficulté ;
- Spécificités des jeunes dits vulnérables ;
- Mise en œuvre du module « promotion de la santé » ;
- Prévention contre l'homophobie, protection et accompagnement des jeunes LGBT ;
- Principes de laïcité et valeurs de la République ;
- Prévention de la radicalisation ;
- Prévention des discriminations et égalité filles-garçons ;
- Citoyenneté internationale, engagement des jeunes à l'international ;
- Sécurité routière ;
- Mise en place et animation des partenariats associatifs ;
- Respect des protocoles sanitaires des accueils collectifs de mineurs ;
- Respect des gestes barrières et les mesures à prendre en cas de contamination jeunes et/ou des encadrants.

- La formation régionale des chefs de projet et des chefs de centre

Les coordinateurs régionaux veilleront à organiser au moins un temps (ou deux en fonction de l'ancienneté des personnels) de regroupement et de partage au niveau régional à l'attention des chefs de projet et des chefs de centre. Ces temps, organisés sous l'autorité du recteur de région académique, comprennent au moins les réunions suivantes :

- Un temps qui permet de s'assurer de la bonne compréhension des objectifs et de la diffusion de la stratégie de mise en œuvre régionale ;
- Un temps destiné au partage des travaux effectués par les départements et à préparer la formation des équipes et l'accueil des volontaires.

Les coordinateurs régionaux s'assureront de l'organisation de temps de partage et de débat, afin d'encourager la prise de parole, les propositions et les échanges de bonnes pratiques. Ces journées pourront être animées par des fonctionnaires spécialisés dans les politiques d'éducation et de jeunesse. Au regard de la situation sanitaire, vous veillerez particulièrement à intégrer dans les formations des séances sur le protocole sanitaire des accueils collectifs de mineurs (ACM) et ses différents niveaux.

- La formation des équipes (cadres de compagnie, cadres spécialisés et tuteurs de maisonnée) avant le début des séjours

L'ensemble des personnels bénéficiera d'une formation en amont de la réalisation des séjours. Des supports pédagogiques sont disponibles à cet effet via la plateforme de ressources en ligne.

Les chefs de projets pourront par ailleurs organiser des formations spécifiques notamment en ce qui concerne les « **premiers secours en santé mentale** » grâce à des intervenants agréés par le ministère des Solidarités et de la Santé, dont les modalités d'organisation et de conception relèvent de la compétence de la région académique et à l'appréciation des équipes-projets.

Ils devront également identifier une à deux personnes pour prendre en charge l'animation de la séquence relative aux compétences avec Diagoriente. Pour ce faire, ils se rapprocheront du responsable de la start-up (pascal.chaumette@beta.gouv.fr) pour organiser la formation. Ils pourront également se rapprocher, le cas échéant, des missions locales qui seront sensibilisées par leur réseau national.

3) Les partenaires du schéma de formation 2022

Le comité de pilotage régional **mobilisera les partenaires publics et privés** susceptibles d'apporter leur appui dans l'élaboration et la mise en œuvre du schéma régional de formation (corps un uniforme, agences régionales de santé, correspondants académiques, autres services de l'État, collectivités territoriales, organismes publics et associations concourant à la mise en œuvre des politiques de jeunesse).

La sollicitation des **interlocuteurs que les partenaires ministériels pourraient identifier** permet d'enrichir les contenus de formation et des projets pédagogiques des séjours.

Une attention particulière sera apportée sur le partenariat avec les armées. L'appui des armées porte essentiellement sur la formation, à la demande de la sous-direction SNU ou des chefs de projet SNU régionaux, dans les domaines de l'exercice de l'autorité, de la cohésion et du cérémonial. Par ailleurs, les armées conduiront en région, une formation à l'animation du module « résilience » de la journée défense et mémoire nationales (JDM) pour au moins deux cadres pour les centres de cohésion participant à cette prise en charge.

En effet, pour les séjours de juin et juillet 2022, **les armées prendront en charge l'animation du module résilience sur l'ensemble des centres.**

A titre expérimental, dans certains centres, désignés par les autorités académiques, l'une des deux modalités pourra être mises en œuvre :

- **les équipes SNU seront responsables de l'animation du module, sur la base du cadrage fourni par la direction du service national et de la jeunesse (DSNJ) ;**
- **une animation mixte (tuteurs SNU et armées) sera organisée.**

Le module peut être dispensé par tout intervenant disposant d'une expérience propre d'encadrement d'activités destinées à développer l'autonomie, l'orientation et les bons réflexes dans un environnement extérieur non familier. L'Etat-major des armées indique également que les anciens militaires sont tout à fait capables d'animer le module résilience si les centres SNU font l'acquisition du matériel nécessaire.

4) La mise en œuvre du schéma de formation 2022

Les principes de la pédagogie participative seront mis en œuvre tout au long des formations, préfigurant le type de pédagogie qui sera utilisé à l'occasion des séjours de cohésion.

L'instruction du 1^{er} décembre 2021 a fixé par catégorie d'agents **un nombre de jours de conception, préparation et de formation** qui peuvent être fongibles.

Pour mémoire :

Les chefs de centre, les adjoints au chef de centre et les cadres spécialisés qui effectueront plusieurs séjours au cours de la session 2022 se verront octroyer 3 jours dits de « formation » uniquement sur le premier séjour.

Il vous est demandé de moduler, en fonction de la typologie des personnels (nouveaux personnels ou personnels ayant déjà encadré en février 2022), au sein du premier groupe le nombre de journées consacrées à la conception, la préparation et à la formation en fonction des besoins de vos équipes sans dépasser les maxima identifiés pour chaque catégorie de personnel (si 1^{er} séjour ou 2^{ème} ou 3^{ème}).

- **Dans le cas d'un premier séjour pour les personnels concernés :**
 - Pour les chefs de centre, il convient de prévoir 1 journée nationale, 1 ou 2 journées régionales, et 5 journées formation/préparation pour les équipes.
 - Pour les adjoints au chef de centre, les cadres spécialisés et les cadres de compagnie, il convient de prévoir 1 ou 2 journées régionales, et 5 journées formation/préparation pour les équipes.
- **Dans le cas d'un deuxième ou troisième séjour :**
 - Il convient de prévoir les 5 journées de formation/préparation pour les équipes.

Les crédits délégués aux régions sur le programme 163 - Jeunesse, vie associative, comprennent les dépenses qui pourraient être éventuellement engagées pour la formation des cadres (prestations, locations, rémunération des formateurs, frais de déplacement).

La sous-direction du service national universel se tient à votre disposition pour vous apporter toute précision utile que vous pourriez souhaiter.

4. Recrutement et rémunération des encadrants en CEE

1) Exigence d'honorabilité et de qualification

L'honorabilité de tous les encadrants des séjours de cohésion est contrôlée avant leur entrée en fonction, notamment lors de la déclaration du séjour auprès des services compétents.

Le contrôle d'honorabilité est mis en œuvre sous l'autorité des préfets de départements, via le système d'information relatif aux accueils collectifs de mineurs (SIAM). Cette application permet à l'organisateur du séjour de vérifier la présence éventuelle de l'encadrant sur la liste des cadres interdits d'exercer (CADINT). Il permet aussi l'interrogation automatisée du casier judiciaire national (bulletin n°2) et du fichier national automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (FIJAISV). Les directions des services départementaux de l'éducation nationale s'assurent de la réalisation de ces contrôles.

Les dispositions relatives à l'encadrement des accueils collectifs de mineurs prévues aux articles R. 227-12, R. 227-13, R.227-15 et R.227-19 du code de l'action sociale et des familles ont été rendues applicables dans le cadre du séjour de cohésion du SNU par le [décret 2020-922 du 29 juillet 2020 portant diverses dispositions relatives au SNU](#) (art 2).

Ainsi, au moins 50 % des encadrants doivent être qualifiés, c'est à dire titulaires du BAFA ou d'un diplôme, titre ou certificat de qualification inscrit à l'arrêté du 9 février 2007 fixant les titres et diplômes permettant d'exercer les fonctions d'animation et de direction en séjours de vacances, en accueils sans hébergement et en accueils de scoutisme ou être agents de la fonction publique dans le cadre de leurs missions et relevant des corps ou des cadres d'emploi particuliers. Ils peuvent également être stagiaires dans le cadre de la préparation des diplômes susmentionnés. Le pourcentage des personnels non qualifiés a été adapté par le [décret n° 2020-922 du 29 juillet 2020 portant diverses dispositions relatives au service national universel](#) (art. 2). En séjour de cohésion, il peut atteindre 40 % de l'effectif.

2) Support d'emploi des personnels encadrants

- Le contrat d'engagement éducatif (CEE)

Les personnels qui **encadrent plusieurs séjours signent un CEE par séjour de cohésion. La durée cumulée d'un ou de plusieurs CEE conclu(s) par un même titulaire ne peut excéder 80 jours par période de 12 mois consécutifs**. Au-delà, son activité n'est plus considérée comme occasionnelle, et ne rentre plus dans le champ d'application du CEE. La plus grande vigilance doit être portée sur ce point car le dépassement des 80 jours porte un risque de requalification du contrat en CDI.

Le contrôle du plafond des 80 jours s'effectue en comptabilisant, à partir du dernier jour du contrat le plus récent, le nombre de jours contractualisés sur les 12 mois précédents. La totalité des jours d'embauche doit être prise en compte, soit les jours de travail et les jours de repos.

La gestion de la paie du personnel en CEE est déléguée à l'Agence des services et de paiement (ASP). Le recteur de la région académique ou son représentant gère les autres recrutements.

- Les agents publics

Sur leur demande et après accord de leur employeur, les agents publics, qui sont placés en autorisation d'absence, sont missionnés par le recteur d'académie pour participer à la préparation et à l'encadrement du séjour de cohésion. Ils conservent leur rémunération au titre de leur activité principale.

Ces personnels bénéficient, en fin de séjour de cohésion, d'un repos compensateur dans les mêmes conditions que les agents recrutés en CEE. L'autorisation d'absence délivrée par leur employeur couvre cette période.

Les agents publics de l'Etat perçoivent une indemnité pour l'exercice des fonctions d'encadrement lors du séjour de cohésion du service national universel (publics concernés et montants des primes précisés en annexe 3 - arrêté du 10 mars 2022 fixant les montants de l'indemnité pour l'encadrement des séjours de cohésion).

- Mise à disposition

Cette modalité vise à favoriser les recrutements des salariés des associations de l'éducation populaire dont l'expertise dans l'encadrement des jeunes et le fonctionnement des accueils collectifs de mineurs est indispensable au bon fonctionnement du SNU.

Elle représente une solution de recrutement lorsque les deux précédentes modalités ne sont pas possibles mais elle doit demeurer exceptionnelle tant que les modifications réglementaires liées à l'ordonnance 2021-1159 du 8 septembre 2021 ne sont pas publiées (modification des dispositions du décret n°85-986 du 16 septembre 1985).

Les personnels mis à disposition sont rémunérés par leur employeur d'origine qui facture au rectorat les frais de personnels supportés pendant la durée de la mise à disposition (modèle de convention de mise à disposition en annexe 4).

Le remboursement des mises à disposition est imputé sur les BOP régionaux du programme 163 en crédit de fonctionnement.

3) Nombre de jours rémunérés

Les jours rémunérés de chaque personnel sont fixés contractuellement et répartis en quatre « blocs ».

- Le premier relatif à la conception, la formation et la préparation du séjour

Il y a une fongibilité entre les jours de formation, de conception et de préparation du séjour. Ces journées peuvent se dérouler de manière discontinue.

- Le second relatif au séjour

Les 15 jours incluent les 13 jours de présence des volontaires, le jour précédent l'arrivée pour la mise en place du centre et le jour suivant le départ pour le rangement. Dans ce bloc, sont également inclus et rémunérés les jours de repos hebdomadaire (soit un total de 2 jours sur toute la durée le séjour, l'encadrant bénéficiant d'un repos de 24H consécutives par période de 7 jours).

- Le troisième relatif au retour d'expérience
- Un quatrième relatif aux repos compensateurs

Encadrants	Temps Hors séjour (en j)		Séjour (en j)		Temps total rémunéré (a+b+c+d) 1 ^{er} séjour	Temps total rémunéré (a'+b'+c'+d) 2 ^e ou 3 ^e séjour	
	Conception Préparation formation du 1 ^{er} séjour session 2022 (a)	Conception Préparation formation du 2 ^e ou 3 ^e séjour session 2022 (a')	RETEX (c)	Séjour+2 jours : les samedis avant et après le séjour (mise en place/rangemen t du centre et/ou convoyage) (b)	Repos compensateur pris en fin de séjour et rémunéré (d) détail en annexe		
Chef de centre	27	24	1	15	4	47	44
Adjoint au chef de centre	14	11	1	15	4	34	31
Cadre spécialisés	10	7	1	15	4	30	27
Cadre de compagnie	5	5		15	4	24	24
Tuteur de maisonnée	5	5		15	4	24	24

Le nombre total de jours travaillés par poste occupé (a+b+c+d) ne doit pas être dépassé. La durée du contrat doit être en cohérence avec le nombre de jours inscrits c'est-à-dire qu'elle doit être suffisante pour inclure, outre la durée du séjour (15 jours), les jours de formation, de préparation et de repos compensateur.

5. Gestion des contrats CEE

1) Rôle de l'employeur

Au titre de l'employeur, le rectorat de la région académique procède aux déclarations règlementaires (Pôle emploi, URSSAF), à la rédaction et à la signature des CEE et atteste des services faits en utilisant les modèles mis à disposition par l'ASP.

Les déclarations préalables à l'embauche – DPAE – sont à effectuer par l'employeur au **moins huit jours avant** la date de début du contrat auprès de l'URSSAF.

Les attestations employeur destinées à Pôle emploi sont à élaborer par le rectorat à la fin des contrats.

2) Rôle de l'ASP

L'ASP est en charge de la paye des personnels : elle s'appuie sur un prestataire et sur son réseau de directions régionales pour procéder aux traitements nécessaires. **Dans chaque direction régionale de l'ASP, une assistance aux services employeurs est mise en place via une boîte mail dédiée.**

Elle produit et met à disposition le modèle de contrat CEE, d'état de service fait (ESF), établit les fiches de paye et procède aux paiements effectifs (salaires et cotisations). Elle met à disposition une plateforme de dépôt des CEE, des documents d'appui et des ESF. Les dupli-catas de fiches de paye sont mis à disposition de la SD SNU qui les transmet ensuite aux employeurs.

3) Processus de gestion des contrats

L'employeur élabore un contrat par séjour en utilisant le modèle de contrat de l'ASP. Il veille à la cohérence globale de la contractualisation et au respect des principes suivants :

- La totalité des CEE ne dépasse pas le seuil de 80 jours sur une période de 12 mois consécutifs.
- Le nombre de jours rémunérés est égal ou en-deçà des seuils maximums définis ci-dessus pour chaque poste occupé.
- La durée du contrat est en cohérence avec le nombre de jours inscrits : réalisation des jours de formation, des 15 jours du séjour et du repos hebdomadaire.

Point d'attention : les encadrants qui travailleront sur toute la session de juin seront en repos jusqu'au mercredi 29 juin. S'ils encadrent également la session de juillet, ils devront réaliser une partie des jours de formation/préparation en amont des deux sessions.

L'employeur collecte les pièces nécessaires et les dépose sur la plateforme SNU de l'ASP avant le début du séjour (déclarations réglementaires effectuées). Cette dépose sur la plateforme aura pour effet de garantir la suite des opérations et de sécuriser l'ensemble du processus et des personnes.

Un annuaire des interlocuteurs, en centrale et en régions, au sein du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports, comme à l'ASP sera diffusé en même temps que les modèles et notices.

Pour le ministre de l'éducation nationale,
de la jeunesse et des sports,
La Déléguée interministérielle à la jeunesse,
Directrice de la jeunesse, de l'éducation populaire et
de la vie associative,



Emmanuelle PERES