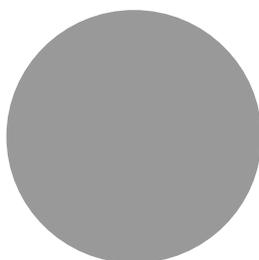


FEDERATION DE LA  
ET PROTESTANTE



JEUNESSE CATHOLIQUE  
DE SUISSE ROMANDE

# L'animation

en *Enjeux*? Jeux

---

Repères et outils pour cheminer en groupe

Classeurs : Neuchâtel 1993  
CD Rom : Morges 2002



## TABLE DES MATIERES GENERALE

Section I	Introduction
Section II	Présentation de la FEDE
Section III	Partie théorique
Section IV	Choix de techniques et de méthodes d'animation
Section V	Propositions de grilles d'évaluation
Section VI	Aides-mémoire
Section VII	Notes personnelles
Section VIII	Glossaire
Section IX	Index

Rédigé et mis en page par

**Didier CATTIN**

sur une idée de la Jeunesse Rurale Chrétienne valaisanne

Les illustrations de la section III, ainsi que les illustrations des pages d'ouverture de chaque section sont de

**Pierre LOUP**

Les illustrations de la section IV sont de

**Bernard SARRASIN**

Edité par la

**FEDERATION DE LA JEUNESSE CATHOLIQUE ET PROTESTANTE  
DE SUISSE ROMANDE - FEDE**

Secrétariat

22, Louis d'Orléans

2000 NEUCHATEL

# SECTION I



# INTRODUCTION



# SECTION I

## 1. INTRODUCTION

### 1.1 A QUI EST DESTINE CET OUVRAGE ?

Il existe de nombreux jeunes qui ont accepté lorsqu'on le leur a demandé, ou qui ont exprimé le désir, de prendre la responsabilité d'un groupe; les motivations en sont multiples, et il ne nous appartient pas d'en juger ici. Par contre, nous souhaitons apporter une contribution à la formation de ces responsables en leur procurant un outil qui se veut une aide tant sur le plan de la réflexion que de l'action.

Responsables bénévoles d'équipes ou de groupes, ce document est fait pour vous ! Avec ou sans adaptation, cet ouvrage peut être utilisé tant par les jeunes responsables que par des adultes, dans les milieux chrétiens ou laïcs.

Par ailleurs, il sera aussi une source de réflexion et une mine d'outils pour les animateurs et aumôniers de jeunesse, qui sont toujours avides de nouveaux moyens d'animation...

### 1.2 MODE D'EMPLOI

Le maniement de cet ouvrage est en fait très simple : il se décompose en 9 sections, dont les plus importantes sont les sections III, la partie théorique, et IV, le choix de techniques et méthodes d'animation.

Le responsable de jeunes qui cherche un moyen d'animation se reportera alors à la section IV, celui qui désire en savoir plus sur l'animation de groupe se plongera dans la section III... Nous proposons par ailleurs en section V des grilles d'évaluation et en section VI des aides-mémoire qui seront certainement utiles à chacun.

La section VII est vide : il s'agit d'un espace réservé à vos notes personnelles : à vous d'y ajouter vos pages, vos documents, vos réflexions... En section VIII, le lecteur trouvera un glossaire qui lui permettra la clarification de certains termes, signalés dans le texte par un astérix. Enfin, en section IX, un index des principaux termes importants facilitera la recherche par thèmes (signalons toutefois que l'index n'indique que la première apparition des mots concernés...).

Dans la mesure du possible, les références des méthodes d'animation, des grilles d'évaluation et des aides-mémoire ont été indiqués, mais les informations nous ont fait défaut pour certains : il ne s'agit donc pas d'un oubli.

Si vous créez ou si vous connaissez d'autres jeux et méthodes d'animation, faites-les nous connaître, afin que nous puissions compléter cet ouvrage.

Certaines pages sont en couleur : dans la section III, elles indiquent un approfondissement du thème traité; elles sont regroupées sous le titre générique "pour aller plus loin".

Dans la section IV, elles indiquent un jeu ou une technique d'animation demandant de l'animateur une attention et une maîtrise particulière.

### 1.3 PETITE HISTOIRE DU MANUEL

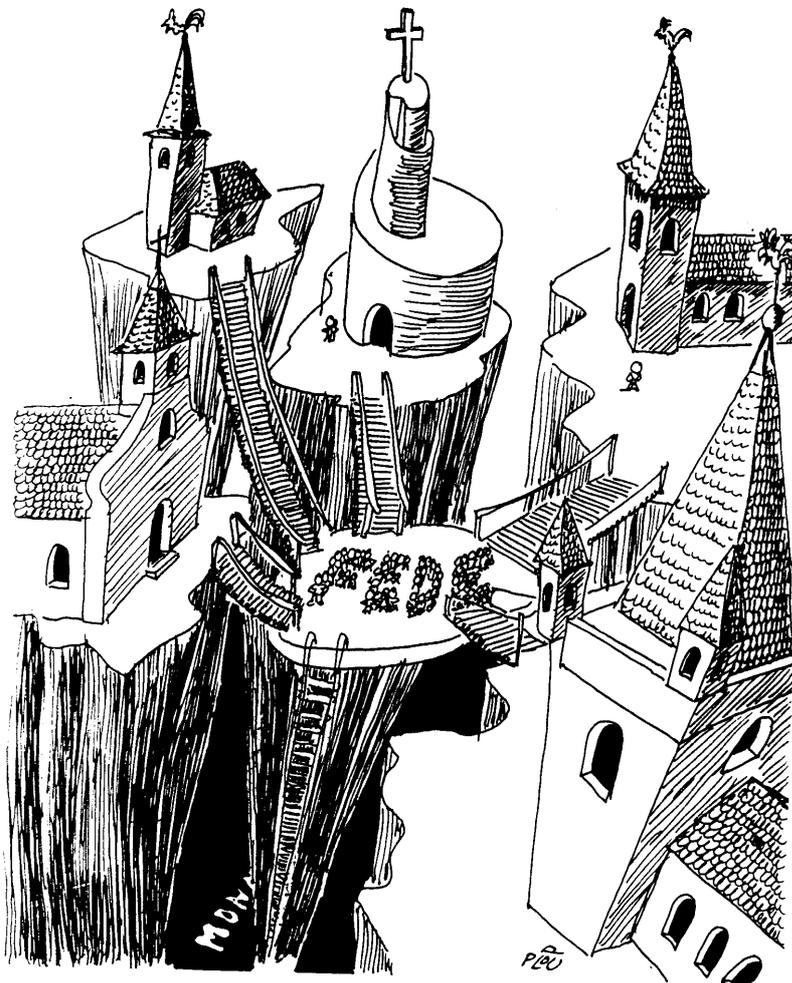
Si la Jeunesse Rurale Chrétienne du Valais (JRC) organise depuis de nombreuses années des stages de formation à l'animation, il n'existait que peu d'éléments écrits permettant au jeune responsable de se référer à une méthode ou à une autre. Une fois les groupes formés et lancés, les responsables se sentaient rapidement à court de moyens et de techniques pour favoriser une bonne participation du groupe.

Constatant ce manque, la JRC édite en 1981 une brochure intitulée "Eclairages pour l'animation", destinée aux jeunes responsables du mouvement.

Cette brochure a beaucoup de succès et au début des années '90, "Eclairages pour l'animation" est épuisé. La JRC se propose alors de faire une réédition, revue et augmentée et, de par ses contacts avec la Suisse romande et par son appartenance à la FEDE (Fédération de la jeunesse catholique et protestante de Suisse romande), elle envisage une diffusion plus élargie à la Suisse romande... La FEDE devient alors partenaire de la JRC dans ce projet, et la réorganisation du document ainsi que la rédaction de la partie théorique est confiée à Didier CATTIN, soutenu par un petit groupe de travail composé de Daniel FROSSARD et de Christophe ALLET.

Puisse ce modeste ouvrage rester fidèle à sa vocation : permettre aux jeunes de s'éveiller mutuellement à eux, aux autres et au monde, en étant bien persuadés qu'en nous éveillant à notre réalité, nous nous éveillons à Dieu.

## SECTION II



# PRESENTATION DE LA FEDE



## SECTION II

### 2. PRESENTATION DE LA FEDE

#### 2.1 Objectifs et structure

La Fédération de la jeunesse catholique et protestante de Suisse romande (FEDE) est une association qui regroupe des aumôniers, des animateurs et des animatrices travaillant avec des jeunes dans des paroisses, des mouvements ou des organismes de jeunesse sur le territoire de la Suisse romande.

La FEDE s'est fixé quatre objectifs principaux :

- *avancer sur les chemins de l'Unité des Chrétiens, en suscitant auprès des responsables des Eglises, des organismes de jeunesse et des jeunes un esprit d'ouverture œcuménique.*
- *rassembler les responsables de jeunesse pour stimuler l'ouverture et la coordination au sein des régions et de la Suisse romande*
- *organiser et favoriser des rencontres et des sessions cantonales ou intercantonales, et plus particulièrement dans le domaine de la formation.*
- *permettre aux animateurs une réflexion à la lumière de l'Évangile sur des problèmes propres à la jeunesse et/ou liés à leur ministère.*

La FEDE propose aux jeunes responsables, ou futurs responsables de jeunesse un parcours de formation : FORAJE, Formation Romande à l'Animation de Jeunesse en Eglise. Cette formation, d'une durée de deux ans, aborde les questions pratiques d'animation de groupe et une réflexion sur le travail de jeunesse en Eglise.

Par ailleurs, la FEDE patronne le Camp Biblique Oecuménique de Vaumarcus (CBOV) qui a lieu chaque année en été, et dont le but est de proposer un travail biblique dans une atmosphère de vacances et de rencontres. Ce camp est destiné aux jeunes et aux adultes.

La FEDE réunit une fois par mois les animateurs et animatrices, délégués par leur mouvement, leur paroisse ou leur canton, dans une structure appelée "le Conseil"; outre un temps de gestion de l'association et d'échange d'informations, le but de ces séances est de permettre un partage et/ou un travail de réflexion sur des thèmes liés aux préoccupations des participants ou des Eglises.

La FEDE est membre du Conseil Oecuménique de Jeunesse en Europe (COJE), par le biais du Service Oecuménique de Jeunesse en Suisse (SOJES); elle est aussi membre du Conseil Suisse des Activités de Jeunesse (CSAJ) et du Groupe Romand des Activités de Jeunesse (GRAJ).

## 2.2 Conviction anthropologique\* de la FEDE

Le Conseil de la FEDE a la certitude que l'Homme<sup>1</sup> a été créé à l'image de Dieu, et que Dieu l'aime.

Nous avons la conviction que l'Homme est une personne, globale et indivisible, cherchant un équilibre entre ses dimensions psychologique, spirituelle et corporelle. Cette incessante quête permet à chacun de vivre en relation authentique avec les autres et avec les réalités du monde auxquels il est confronté. Elle lui donne de pouvoir s'engager dans des actions et des paroles qui manifestent sa foi et lui permet d'être respectueux et tolérant vis-à-vis des convictions de chacun.

Dans notre engagement auprès des jeunes, nous cherchons à rendre visible notre espérance en les invitant à vivre :

*L'Homme en prise avec les réalités du monde* : conscient des difficultés, capable au moins de les affronter si ce n'est de les résoudre.

*L'Homme en communication* : face à Dieu, Parole incarnée en Jésus de Nazareth, il apprend, dans sa relation à autrui, à écouter, à exprimer ce qu'il ressent, ce qui le touche et ce qu'il pense. Il est capable d'une parole qui construit son identité et favorise la parole de l'autre.

*L'Homme témoin* : signe vivant du Christ ressuscité et soucieux de transmettre Sa Parole qui parle à son corps, son esprit et son âme.

*L'Homme en formation et en devenir* : conscient qu'il n'est jamais "achevé", que chaque jour est une expérience de plus qui lui permet d'évoluer. Un Homme qui a besoin d'être stimulé par le biais, notamment, de propositions concrètes de formation et d'être confirmé dans le fait qu'il a, en lui, de quoi poursuivre son développement personnel.

*L'Homme de communauté* : qui reconnaît son appartenance à la communauté humaine; qui peut découvrir l'enrichissement que représente pour lui-même et les autres une communauté spirituelle; qui peut faire évoluer celle-ci par sa présence active.

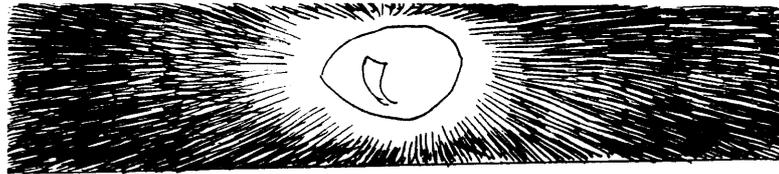
Cette vision anthropologique de la FEDE plonge ses racines :

- dans l'histoire personnelle de chacun.
- dans le dynamisme de la Parole de Dieu toute entière et en particulier de textes abordant plus précisément ces questions.
- dans ce que chacune et chacun vit (bien ou mal) dans son Eglise, avec l'enrichissement que représente la confrontation aux différences.
- dans l'amitié toute simple et sans prétention.
- dans notre relation à nous-mêmes, à la communauté que nous formons, à l'autre, aux réalités du monde.

---

<sup>1</sup> Homme : comprendre comme homme et femme dans l'ensemble du texte

# SECTION III



# PARTIE THEORIQUE



## TABLE DES MATIERES

<b>1. Introduction</b>	<b>1</b>
1.1 Pourquoi une partie théorique ?	1
1.2 Descriptif	2
1.3 Un mot sur l'animation	3
<b>2. Le groupe</b>	<b>5</b>
2.1 Introduction	5
2.2 Qu'est-ce qu'un groupe ?	6
2.3 Comment se forme un groupe ?	8
2.3.1 <i>Composition</i>	8
2.3.2 <i>Identité du groupe</i>	10
2.4 La vie du groupe	13
2.4.1 <i>Crises</i>	13
2.4.2 <i>Renouvellement - ouverture du groupe</i>	15
2.4.3 <i>Résistance au changement</i>	17
2.5 Attitudes des participants	19
2.5.1 <i>Comportements typiques au sein d'un groupe</i>	19
2.5.2 <i>Rôles et répartition des tâches</i>	23
2.6 Travailler en groupe	24
2.6.1 <i>Le plenum</i>	25
2.6.2 <i>Le groupe restreint</i>	25
2.6.3 <i>Le petit groupe / carrefour</i>	25
2.6.4 <i>Le travail individuel</i>	26
2.7 Le contrat de confiance	29
2.8 Livre de bord, PV, prise de notes	30
2.9 Ecoute active	31
2.10 Gestion des conflits	39
2.11 Rôles dans un groupe	41
<b>3. L'animateur</b>	<b>45</b>
3.1 Types d'animateur	45
3.2 Fonctions de l'animateur	46
3.2.1 <i>Analyste-concepteur</i>	46
3.2.2 <i>Médiateur</i>	46
3.2.3 <i>Organisateur</i>	47
3.3 Rôle de l'animateur de groupe	47
3.3.1 <i>Styles et attitudes</i>	47

3.3.2	<i>Qualités requises</i>	49
3.3.3	<i>Savoir-faire</i>	50
3.4	Quelques repères pour l'animateur chrétien	51
3.4.1	<i>Une attitude permettant de parler de la foi</i>	52
3.4.2	<i>Inventer des manières de dire la foi</i>	53
3.4.3	<i>Les nouvelles formes de religiosité</i>	53
3.4.4	<i>Cinq repères pour cheminer vers la communauté chrétienne</i>	54
3.4.5	<i>Ressourcement</i>	55
3.5	Co-animation	57
3.6	Animation et responsabilité(s)	59
3.7	Evaluer	60
3.7.1	Bilan rapide	61
3.7.2	Mesurer	61
3.7.3	Quoi évaluer ?	62
4.	Les activités	65
4.1	Types d'activités	65
4.2	Préparation	67
4.3	Evaluation	68
4.4	Actions possibles	68
4.4.1	<i>au sein du groupe</i>	68
4.4.2	<i>vers l'extérieur du groupe</i>	68
4.5	Un animateur actif, mais pas activiste	69
4.6	La révision de vie	71
4.7	Animation biblique	72
4.8	Prier - célébrer	73
5.	Bibliographie	75

## SECTION III

## 1. INTRODUCTION

## 1.1 Pourquoi une partie théorique ?

Animer un groupe n'est pas une activité anodine que l'on accomplit sans s'y préparer, presque sans y penser. N'importe quel responsable pourra témoigner de l'angoisse qui l'étreint juste au moment de commencer une rencontre ou une activité...

Car un groupe est *une entité vivante*, et à ce titre, imprévisible. Et peut-être plus encore lorsqu'il s'agit d'un groupe de jeunes.

C'est ici que réside la première difficulté à laquelle est confronté tout animateur, quand bien même il a préparé sa réunion jusque dans les moindres détails : il est appelé à devoir composer avec les humeurs des individus, mais aussi du groupe, avec son rythme, ses résistances... Bref, bien qu'étant l'animateur du groupe, il en est dépendant ! Du moins, son animation l'est.

Bien sûr, certains responsables fonctionnent au feeling\*, joint à une bonne dose de bon sens, et constatent que finalement tout ne va pas si mal; d'autres semblent posséder un don qui leur permet d'être à l'aise avec un groupe et de mener à bien une tâche sans anicroches.

Pourtant, un groupe se vit sur la longueur et la continuité, et ni le bon sens ni le don, bien qu'utiles, ne suffisent à long terme pour être un bon animateur.



NI LE BON SENS, NI LE DON NE SUFFISENT POUR ÊTRE UN BON ANIMATEUR.

C'est pourquoi, avec cet outil pratique que représente ce recueil de fiches-jeux d'animation de groupe, il nous a paru essentiel de vous proposer quelques éléments théoriques vous permettant de mieux tirer parti des méthodes recensées.

Il n'entre pas dans nos intentions de faire un manuel d'animation de groupe qui devienne une référence théorique incontestable, une sorte de bible de l'animateur, mais bien de regrouper *quelques notions essentielles* que tout animateur devrait connaître.

*Cette partie est donc conçue comme une référence théorique aux techniques d'animation proposées dans la section 4.*

## 1.2 Descriptif

Cette partie théorique se divise en quatre parties distinctes :

- En premier lieu, il importe de se confronter à ce serpent de mer que représente **le groupe** ! Nous tenterons dans ce chapitre d'aborder quelques définitions, la composition des groupes, leur vie et les difficultés que peut y rencontrer l'animateur.
- Une fois cernés le groupe et ses problématiques, nous entrerons dans le monde secret de **l'animateur**, afin de percevoir son rôle, les différents types d'animateurs, les outils dont il dispose... Bref, ce chapitre parlera surtout de vous !
- Ensuite, nous parlerons **des activités**, et surtout des conditions nécessaires à leur bon déroulement. Il ne s'agit pas de répertorier toutes les activités possibles avec un groupe, mais de mettre en évidence certains points d'attention.
- Finalement, **une bibliographie** (non exhaustive) permettra à ceux qui désirent en savoir plus de trouver quelques ouvrages plus nourrissants.

Vous trouverez encore, à la fin de chaque chapitre, une section intitulée "**pour aller plus loin**" qui vous propose des éléments plus spécifiques que les connaissances de base en lien avec le thème du chapitre, et qui vous permettront d'en savoir un peu plus.



### 1.3 Un mot sur l'animation

Le concept d'animation mérite que nous lui consacrons quelques lignes. De prime abord, le terme "animation" a quelque chose à voir avec le *mouvement et la vie*; du latin "anima", l'âme, la vie, l'animation consisterait à mettre de la vie là où il n'y en a pas (ou plus), à mettre en mouvement ce qui est immobile...

Nous ne saurions cependant nous satisfaire de cette seule définition étymologique\* qui suffirait à faire d'un boute-en-train un animateur.

L'animation est *une action sociale qui vise à mobiliser des individus, des groupes ou des collectivités dans un but de changement social*. Dans le cadre plus précis de l'animation de groupe (de jeunes ou non), l'animation est sous-tendue par un projet, souvent lié à une forme *d'éducation permanente*, visant à permettre aux participants de *s'approprier leur réalité, des connaissances ou des compétences*.

Bien qu'utilisant une panoplie d'outils et de moyens très divers, l'animation se joue essentiellement dans *la relation*, et à ce titre, exige certaines compétences de la part de l'animateur (voir chapitre "L'animateur"). Ce dernier veille à ce que le groupe puisse évoluer, progresser, tout en assurant à ses membres un rôle actif dans la destinée du groupe.

Animer, c'est être créateur d'autonomie...

Pour ambitieux que cela puisse paraître, c'est cela que vous êtes appelés à faire dans les groupes avec lesquels vous travaillez !



## 2. LE GROUPE

### 2.1 Introduction

Alors que de tous temps, les hommes se sont retrouvés dans des formes d'assemblées plus ou moins restreintes pour travailler, chasser, échanger et vivre, ce n'est que vers le milieu du XVIII<sup>ème</sup> siècle que le mot "groupe" désigne une réunion de personnes (et non plus une catégorie d'objets).

D'après Didier ANZIEU <sup>1</sup>, le mot "groupe" viendrait de l'italien "grosso" qui signifiait "noeud" avant de donner "réunion"; en outre, il signale aussi la probable origine germanique de "Kruppa", *masse arrondie*.

#### INTRODUCTION



LE MOT GROUPE VIENDRAIT DE L'ITALIEN  
"GROSSO", QUI SIGNIFIE "NOEUD",

Cette explication étymologique a le mérite de situer d'emblée deux notions essentielles dans l'acception actuelle du mot :

- \* **noeud** : ce qui lie et qui resserre les liens; les participants à un groupe sont liés par quelque chose : un objectif, une culture, une philosophie, une idéologie...
- \* **rond** : le rond est le symbole de la perfection, mais aussi de ce qui est plein, de la fécondité. L'appartenance à un groupe est aussi souvent considérée comme étant de l'ordre de la plénitude et souvent symbolisée par un rond ou un cercle (ne parle-t-on pas d'un cercle d'amis, des chevaliers de la Table Ronde ? La disposition idéale pour un groupe de discussion n'est-elle pas le cercle ?...)

<sup>1</sup> Didier ANZIEU, "La dynamique des groupes restreints", PUF, Paris, 1968, p.18

Ce n'est que vers 1900 que des scientifiques commencent à s'intéresser à la psychologie des petits groupes, qui donnera finalement naissance vers 1944, à *la dynamique des groupes*, théorie consacrée par le psychologue américain Kurt LEWIN.

Les travaux de LEWIN ont largement contribué à la meilleure connaissance des phénomènes de groupe et de leur fonctionnement. Utilisée dans le domaine de l'éducation, de la thérapie, de la formation, de l'économie ou de l'animation, la dynamique des groupes est devenue la pierre d'angle de toute réflexion sur le travail avec un groupe. Les notions abordées dans ce chapitre s'en inspirent directement...

Il est encore à relever que le terme "*dynamique*" fait expressément référence au sens que lui donne la physique : la dynamique est une branche de la partie de la physique, la mécanique, qui étudie les comportements des corps (solides, liquides et gazeux) lorsque des forces s'exercent sur eux. Plus particulièrement, la dynamique étudie les relations entre les forces et les mouvements qu'elles provoquent, ainsi que les systèmes sur lesquelles elles agissent. Cela doit rappeler à certains de bons... ou mauvais souvenirs scolaires !

Transposée dans sa dimension sociale, la "*dynamique*" des groupes se veut *l'étude expérimentale des relations et des comportements au sein d'un groupe* : ce dernier est en permanence confronté à un système de tensions, positives ou négatives, qui menacent son équilibre. La dynamique des groupes cherche à comprendre ces mécanismes et à apporter des solutions pour rétablir, ou maintenir l'homéostasie\* (= l'équilibre) nécessaire pour mener à bien les objectifs que le groupe s'est fixé.

Au sein du groupe que vous animez, vous êtes inévitablement confrontés à un système de forces dont vous veillez, inconsciemment dans la plupart des cas, à maintenir l'équilibre. Et cela pour diverses raisons : pour mener à bien une tâche, pour éviter que le groupe n'éclate, par angoisse personnelle...

Pour être créateur d'autonomie, il faut maîtriser les tensions qui sont une entrave à une réelle participation des membres du groupe.

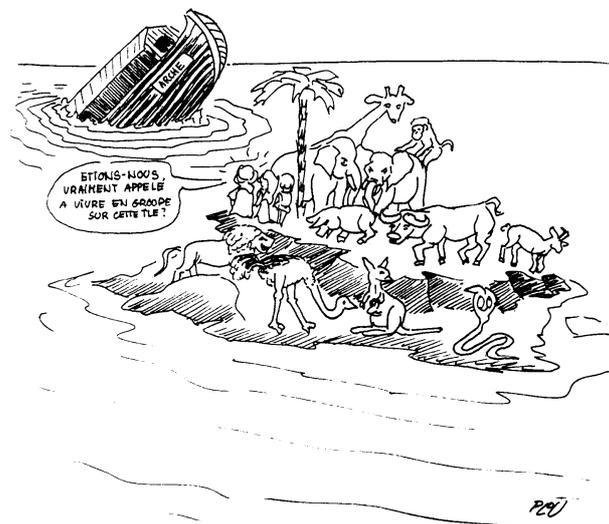
## 2.2 Qu'est-ce qu'un groupe ?

Nous passons l'essentiel de notre existence au sein de groupes divers, plus ou moins structurés : famille, classe scolaire, société de gymnastique, chœur mixte, communauté paroissiale, bande de copains, club de loisirs, équipe d'atelier, etc. Mais nous sommes aussi occasionnellement membres de groupes informels : spectateurs au cinéma, file d'attente aux caisses d'un magasin, consommateurs dans un bistrot, voyageurs dans un avion, etc. Nous ne nous intéresserons cependant pas à ce genre de groupes ici.

Notre propre expérience nous montre donc qu'il existe plusieurs types de groupes, au sein desquels notre participation est différente selon qu'elle est choisie délibérément ou imposée par l'extérieur.

Un groupe, c'est donc un certain nombre de personnes réunies par un but commun ou non, qui ont des attentes communes ou non; un ensemble constitué de personnes différentes, qui ont chacune une histoire différente, une personnalité différente, un rôle différent (dans la vie et dans le groupe)... Cela induit donc une multitude de types et de niveaux de relations et de communications, et il peut paraître étrange que l'accumulation de tant de différences, voire de divergences, ne dégénère pas constamment en conflits : il y a donc bien quelque chose qui maintient l'équilibre du système relationnel et communicationnel; cela peut être la simple courtoisie, l'animateur du groupe, ou le groupe lui-même qui rétablit la situation d'équilibre (homéostasie).

QU'EST-CE QU'UN GROUPE ?  
UN CERTAIN NOMBRE DE PERSONNES RÉUNIES  
PAR UN BUT COMMUN OU NON.



Nous retenons que le groupe met en scène :  
des personnes qui ont  
des relations entre elles et qui échangent  
des informations (communication)  
en fonction ou non d'un objectif commun.

## 2.3 Comment se forme un groupe ?

### 2.3.1 Composition

Ainsi que nous venons de le voir, le groupe met en scène un certain nombre de personnes, nombre variant de la triade (3 personnes) à la foule...

Pour clarifier, nous admettrons que dans le travail de jeunesse, nous ne travaillons pas avec des foules (!), dont la caractéristique principale est l'émergence plus ou moins spontanée et l'existence éphémère, ni avec des bandes (où la recherche d'identification est dominante); nous travaillons plutôt avec *des groupements (associations, paroisses), des groupes étendus (15-25 personnes), des groupes restreints (6-14 personnes) et des petits groupes (3-5 personnes)*.

Ce sont ces groupes de 3 à 25 personnes qui vont retenir notre attention ci-après. On les appelle des *groupes primaires*.

Ils sont caractérisés par le fait que chaque membre connaît tous les autres et peut entretenir avec chacun une relation personnelle de "face à face"; le sentiment de solidarité et des relations affectives fortes s'y font jour, ainsi qu'une puissante interdépendance des membres.

A l'opposé, les *groupes secondaires* sont caractérisés par une appartenance plus globale, où le sentiment de dépendance par rapport aux autres est dilué dans l'identité collective : plus que de l'être, l'appartenance fait ici appel au *savoir* (il s'agit moins d'être membre que de savoir, avoir conscience que nous le sommes). Les groupes secondaires sont plus couramment appelés "*organisations*" : par exemple, la ville, le canton, la communauté chrétienne, une entreprise... Si le groupe des jeunes de la paroisse est l'un des groupes primaires dont je suis membre, l'Eglise catholique est un des groupes secondaires desquels je fais partie.

Cependant, une autre précision s'impose : les groupes primaires dont je suis membre peuvent être :

- \* *naturels* (la famille, la bande de quartier...), dans lesquels les relations affectives sont naturelles, spontanées

ou

- \* *artificiels* [occasionnels] (colonie de vacances, école de recrue...) au sein desquels les relations ne sont pas naturellement spontanées, mais "imposées" par l'extérieur.

Qu'ils soient naturels ou artificiels, les groupes primaires peuvent encore être :

- \* *momentanés* (groupes de discussion, célébration...) dont l'existence est limitée par un but précis

ou



- \* *durables* (classe d'école, groupe de paroisse...) dont l'existence porte sur une longue durée.

Nous retenons donc que les groupes qui nous intéressent dans le travail de jeunesse sont

- \* des groupes primaires
- \* qui vont de 3 à 50 personnes (du petit groupe au groupe large en passant par le groupe restreint)
- \* qui sont soit naturels, soit artificiels
- \* et soit momentanés, soit durables.

Souvent considéré comme le groupe idéal, le *groupe restreint* (6-15 personnes) est le plus "pratiqué" dans l'animation de jeunesse.

*Si vous en avez le temps, essayez de répertorier les groupes primaires dont vous faites partie, et repérez ceux qui sont naturels, et ceux qui sont artificiels, momentanés ou durables... Et le groupe dont vous avez la charge, comment le classeriez-vous ?*

Revenons plus concrètement à la composition du groupe. Nous savons donc qu'il est composé d'un certain nombre de participants; dans le cas de groupes primaires artificiels, un des membres exerce une fonction spécifique : *l'animateur* (pour plus de détails sur cette fonction, voir chapitre 3).

Hormis l'animateur, il peut occasionnellement arriver qu'*un intervenant extérieur* soit présent pour apporter un contenu spécifique (conférencier, politicien, enseignant...); l'intervenant extérieur, par définition, n'est pas membre du groupe et sa participation à ce dernier est limitée dans le temps.

Mais qui dit "groupe", dit aussi *responsable*... Cette responsabilité peut être assumée soit

- \* par *l'animateur du groupe* (situation la plus fréquente parce que ressentie comme la plus naturelle, ce qui reste à prouver !)
- \* par *un membre du groupe*, en général élu (tacitement ou officiellement)
- \* par *un collège de membres du groupe*, élus par les autres (une sorte de comité exécutif)
- \* ou, notamment dans les groupes de jeunes, par *un adulte répondant* du groupe vis-à-vis de l'extérieur (aumônier, parent, enseignant...).

L'expérience montre que la responsabilité du groupe est le plus souvent assumée par l'animateur, seul adulte du groupe (s'il s'agit d'un groupe de mineurs).

En effet, assumer la responsabilité d'un groupe, ce n'est pas seulement veiller à

convoquer ses membres et au contenu des rencontres, mais aussi veiller aux normes de sécurité indispensables, ainsi qu'à certaines règles juridiques.

Il importe donc, lors de l'attribution de la responsabilité d'un groupe à quelqu'un, de bien spécifier en quoi elle consiste (animation, juridique, financière, fonctionnement, de l'entretien...). Savoir qui est responsable de quoi permet d'éviter bien des malentendus !

Nous retenons qu'un groupe restreint est constitué de participants en nombre déterminé (6-15) d'un animateur occasionnellement d'un intervenant extérieur

Mais comment adhère-t-on à un groupe restreint ?

L'expérience montre que dans la majorité des cas, on devient membre d'un groupe par invitation (un ami nous invite, on a reçu une circulaire...), ou par cooptation\* (le groupe nous demande si on veut le rejoindre, pour diverses raisons qui sont avancées lors de la cooptation). Mais on peut aussi devenir membre d'un groupe par hasard, "pour voir", pour essayer ou encore par défi, voir par conformisme ou par obligation (pressions de la famille, de l'entourage...).

Il faut toutefois retenir que les motivations de chacun sont diverses, parfois peu claires, souvent non explicites et difficilement exprimables telles quelles : pourquoi ai-je accepté cette invitation ? Pourquoi ce groupe et pas un autre ?

Il en résulte alors inévitablement des manières de participer fort différentes : à l'animateur de permettre à chacun d'évoluer dans son investissement personnel...

### 2.3.2 Identité du groupe

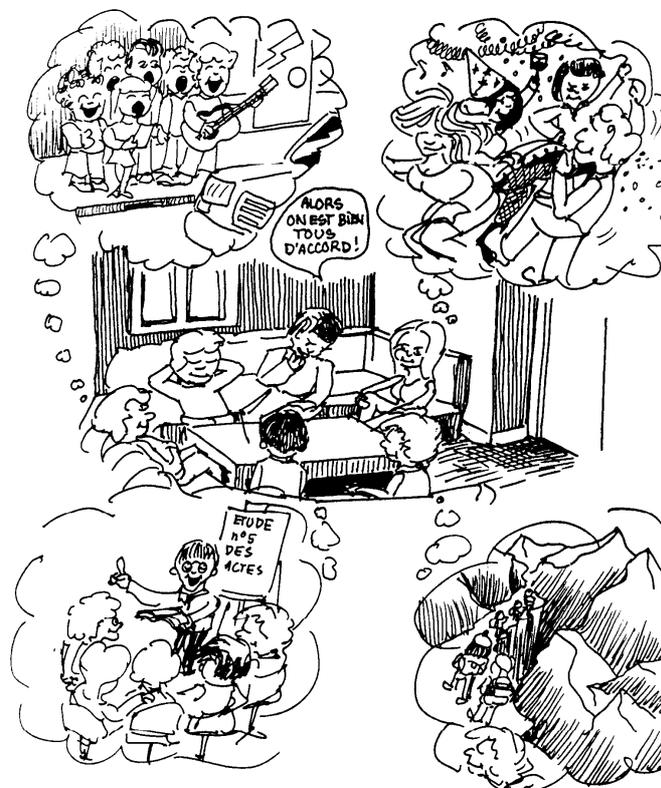
Un groupe se constitue le plus souvent en fonction d'un ou plusieurs objectifs généraux (rarement plus de deux ou trois) communs à tous ses membres, ou du moins acceptés comme tels. En effet, puisque les motivations de chacun sont différentes, l'adhésion aux objectifs peut être plus ou moins forte...

L'objectif général peut être, par exemple, lié à la formation, au partage, à l'action, aux loisirs ou plus simplement à l'"être ensemble".

Nous vous proposons d'essayer de décrire le ou les objectifs généraux de votre groupe ou de votre mouvement...

A faire ce genre d'exercice, nous nous rendons compte que, sauf dans des cas très précis (formation, chorale...) le ou les objectifs généraux sont souvent flous, voire non explicites, confondus avec des objectifs spécifiques.

COMMENT SE FORME UN GROUPE ?



À PARTIR D'UN OBJECTIF GÉNÉRAL EXPLICITE...

PLV

Il est pourtant primordial que *l'objectif général soit explicité et accepté* par tous les membres, car c'est sur cet objectif que va se construire, en partie, *l'identité du groupe*.

L'objectif général peut être défini ou (re)discuté en commun avec tous les membres (ce qui est le meilleur moyen de s'assurer l'adhésion réelle de chacun), mais dans la plupart des cas, notamment dans le travail de jeunesse, cet objectif est préexistant au groupe et élaboré par les animateurs ou d'autres adultes : formation, développement personnel, discussion, loisirs, évangélisation, etc.

Si l'identité d'un groupe dépend bien des raisons qui le font exister, elle dépend aussi du *lieu* dans lequel il se rencontrera : selon qu'il se réunit dans l'arrière-salle d'un bistrot, dans les locaux paroissiaux ou dans un centre de loisirs, il aura, du moins pour les non-membres, une "couleur" spécifique. S'il est vrai que cette "couleur" est généralement de l'ordre du stéréotype\*, elle participe cependant au processus d'identification au groupe de la part de ses membres.

Il est évident que l'identité du groupe sera aussi fonction de *ses participants* : un groupe de jeunes et un groupe de personnes âgées n'ont pas la même identité, quand bien même leur objectif est identique !

Des buts du groupe dépendra encore *le rythme des rencontres*; ce dernier est généralement négocié avec les participants, en fonction de l'objectif à atteindre et de leur disponibilité, ainsi que de l'importance que l'objectif revêt à leurs yeux.

Il faut cependant veiller à ne pas "fatiguer" les participants par un rythme trop soutenu, ni à perdre le contact avec eux par des rencontres trop espacées... Tout est dans la nuance !

En lien avec l'identité du groupe, il est encore à remarquer qu'il ne faut pas confondre cette dernière avec *l'identification au groupe*.

Sans vouloir entrer trop avant dans ce domaine, qui concerne plus particulièrement la psychologie de la personne, nous tenons à mentionner quelques points d'attention à propos de l'identification au groupe.

De même que l'appartenance à un groupe culturel ou social donné influence notre langage, notre comportement, nos valeurs et nos idées, l'appartenance à un groupe primaire modèle certaines de nos attitudes ou de nos idées.

Les sociologues ont repéré cinq phénomènes liés à ce qu'ils appellent "l'être-en-bande" :

- \* *la facilitation d'actes ou réactions qui seraient normalement contenus chez un individu (provocation, comportements outranciers...).*
- \* *l'imitation, qui débouche sur des comportements et des manières de penser ou d'agir nivelées.*
- \* *la suggestion et la contagion des émotions, qui conduisent à des réactions émotionnelles collectives au détriment de l'émotion personnelle (et de sa maîtrise).*
- \* *l'émergence de valeurs collectives, souvent chargées affectivement (et stéréotypées), valables pour les seuls membres du groupe.*
- \* *l'attribution de prestige à celui ou ceux qui incarnent ces valeurs.*

On retrouve ces phénomènes dans les bandes de jeunes (rockers, breakers..), mais cette analyse est aussi valable pour les groupes primaires tels que définis plus haut. En outre, il est courant que l'appartenance à un groupe fasse inconsciemment adopter à ses membres des stéréotypes et des "standards de conduite". Les stéréotypes sont souvent tournés vers d'autres groupes dont on veut se démarquer ou sur lequel on veut montrer une supériorité (les enfants, les vieux, les parents, les profs, les adultes...), alors que les "standards de conduite" concernent le groupe lui-même : des comportements, des attitudes, et parfois même la manière de s'habiller deviennent une sorte de norme pour les membres du groupe.

Le désir de conformité au groupe, et la pression qu'exerce ce dernier à cet effet, entrent d'ailleurs aussi dans la prise en compte du phénomène d'identification au groupe.



L'ensemble de ces manifestations est inhérent à l'existence même d'un groupe, et le fait qu'ils touchent à la psychologie de la personne ne doit pas nous faire perdre de vue que l'appartenance à un groupe engage chacun dans son affectivité et influence ses comportements, ses jugements ou ses idées.

Ainsi, nous retenons que l'identité d'un groupe est intimement liée à son objectif général, commun à tous ses membres et dépend de l'identité des participants mais aussi du lieu des rencontres du groupe et qu'il ne faut pas la confondre avec l'identification au groupe.

## 2.4 La vie du groupe

### 2.4.1 Crises

Un groupe est une entité qui vit, qui vibre et qui évolue, ce n'est pas une abstraction\*. Ainsi que nous venons de le voir, il possède une identité propre, des valeurs et des émotions qui ne sont pas l'addition des identités, des valeurs et des émotions de ses adhérents.

Parler de la vie d'un groupe, c'est donc aussi parler de ses crises; c'est prendre en compte cette étrange alchimie\* d'un individu et de ses émotions, de ses idées et de son comportement, qui entrent en interaction, en relation avec un autre individu et ses émotions, ses idées et son comportement, puis avec un autre, et encore un autre, et qui se trouve en relation avec un ensemble d'autres : le groupe, qui a lui-même ses émotions, ses idées et son comportement, totalement autres que ceux des individus eux-mêmes.

**Moi, les autres et le groupe :  
la vie d'un groupe,  
c'est d'abord une histoire de relations.**

De relation avec soi-même, avec les autres ensuite et finalement avec cet autre pluriel que représente le groupe. Autant de relations qui peuvent être merveilleuses, enrichissantes ou difficiles, voire conflictuelles.

Les difficultés relationnelles, à quelque niveau qu'elles soient, sont génératrices de tensions qui peuvent déboucher sur des conflits, si elles ne sont pas repérées et désamorçées à temps; l'individu qui n'est pas en paix avec lui-même peut tout autant déstabiliser un groupe que celui qui entre en conflit ouvert avec un autre membre...

Il est vrai qu'un groupe ne peut progresser sans confrontation, sans opposition :

la tension est alors considérée comme *positive si elle aide le groupe à évoluer*; elle est *négative si elle bloque le groupe dans sa progression*. Ces tensions négatives apparaissent notamment lorsque

- \* *il y a anxiété dans le groupe; liée à un sentiment d'insécurité, elle se traduit par un silence pesant, des blocages infantiles ou par des tentatives d'échappatoire,*
- \* *il y a conflit ouvert ou larvé, le plus généralement lié à la personne qui conduit le groupe et à sa manière de le faire (leadership\*), ou entre deux sous-groupes,*
- \* *il y a opposition du groupe à son leader\*,*
- \* *il y a des insatisfactions personnelles ou des frustrations, qui s'accompagnent de mécontentement, d'irritation ou d'agressivité.*

Cependant, toutes les crises ne sont pas liées à l'aspect relationnel. En effet, la crise peut être structurelle, liée à des insatisfactions quant au fonctionnement du groupe, à son rythme ou son lieu de rencontre, ou encore à sa manière de remplir son objectif. Plus gravement parfois, la crise est en lien avec la remise en question de cet objectif : on parle alors de *conflit d'identité*; les membres ne se retrouvent plus dans le mode de faire ou dans l'énoncé des objectifs, ou estiment que leurs attentes individuelles ou collectives ne sont pas prises en compte, et des tensions commencent à se faire jour.

La crise peut encore être d'ordre *énergétique* : tout groupe connaît des "hauts et des bas", des moments d'enthousiasme et des moments de dépression (souvent après une activité captivante, de longue haleine ou spectaculaire); certaines personnes vivent difficilement ces passages à vide, ces creux de vagues, et, de par leur anxiété, sont génératrices de tensions (et parfois même de culpabilité) au sein du groupe.

La *démobilisation* est aussi vécue comme une crise : pourquoi les gens ne viennent-ils plus ? Pourquoi ne sont-ils pas plus nombreux ? Et plus participatifs ? Il faut toutefois prendre en compte que l'on ne peut exiger des membres d'un groupe un enthousiasme et un engagement à toute épreuve, et permanent. Aussi y a-t-il lieu en ce cas de parler de crise s'il y a persistance du phénomène...

Nous n'aborderons pas les crises extérieures à la vie du groupe, mais qui peuvent avoir des incidences sur lui, telles la crise des valeurs dans la société, les crises politiques, etc. Il est seulement utile de savoir que toute crise dans un groupe peut aussi avoir des causes extérieures (ce n'est pas la majorité des cas !).



Nous retenons donc ici

qu'un groupe est inévitablement confronté à des crises diverses, que celles-ci peuvent être relationnelles, structurelles ou "énergétiques", qu'il y a des tensions positives qui aident le groupe à évoluer, et des tensions négatives qui le bloquent, qu'il ne faut pas confondre conflit avec confrontation.

Retenons encore que le mot crise, en grec (krisis), désigne *le choix ou l'action de séparer* (notamment en médecine pour cette dernière acception). Ainsi, lorsqu'il y a crise, le groupe est amené à faire un/des choix pour y remédier; et souvent, la tension s'installe, car le groupe ne sait, ne peut ou ne veut pas effectuer de choix (cf. ci-après, résistance au changement).

La crise est donc à prendre comme un élément positif qui demande au groupe de se situer, de faire des choix et lui permet d'évoluer (toutes les crises ne sont pas graves !).

#### 2.4.2 Renouveau - ouverture du groupe

Un souci constant dans les groupes, ou du moins chez leurs responsables, est le renouvellement de leurs membres; souci qui peut se révéler être une préoccupation constante selon le type de groupe.

Il est évident qu'un groupe primaire, quel qu'il soit, n'est pas constitué tel quel une fois pour toutes; ses membres vieillissent, leurs intérêts se modifient ainsi que leur réalité socio-professionnelle. Par définition, un groupe de jeunes est donc condamné à l'éphémère...

C'est pourquoi le souci de renouvellement est relativement cyclique ! Ce renouvellement ne dépend pas seulement du nombre potentiel de futurs membres, mais bien avant tout de *la capacité d'ouverture du groupe*.

Ouverture à l'égard des nouveaux venus, qui suppose une prise de conscience de l'importance de l'accueil, de ses rites et de l'aide à l'intégration. L'arrivée d'un nouveau membre est toujours une mise à l'épreuve du groupe : cela dérange les habitudes du groupe, l'oblige à se redéfinir face à lui, à bouger (parfois même physiquement : il faut ajouter un siège, se serrer autour d'une table...).

L'accueil d'un nouveau membre est un moment de déstabilisation du groupe, qui doit ensuite se reconstituer des repères.

Pour la personne accueillie, l'événement se vit le plus souvent sur le mode de l'angoisse : vont-ils m'accepter ? Vais-je les séduire ? Et donc, ici aussi, une déstabilisation...

Ainsi, tant pour le groupe que pour le nouveau membre, il est nécessaire de porter un soin particulier à l'accueil.

Occasionnellement, un groupe peut s'ouvrir à des visites : un intervenant extérieur, un invité, ou un observateur. L'accueil de ces personnes est important non seulement pour les mettre à l'aise, mais aussi pour bien situer leur statut dans le groupe.

Il en va autrement des membres du groupe qui pratiquent la participation en coup de vent ou en invité permanent. Il peut en effet arriver que certaines personnes désirent adhérer à un groupe et à ses objectifs, tout en participant de manière très irrégulière ou en "météorite" (quelques minutes à chaque séance), ce qui peut être pénible pour le groupe.

L'ouverture se joue aussi vis-à-vis des partenaires directs du groupe : le conseil de paroisse, le prêtre ou le pasteur, les autres groupes de jeunes, etc.

Tant par rapport à de nouveaux membres que par rapport à d'autres groupes, il est primordial que le groupe ne tourne pas sur lui-même, n'ayant que lui-même pour référence, cherchant son autosatisfaction dans l'auto-contentement !

Ce risque est évidemment très présent dans les groupes de jeunes, au sein desquels les relations sont souvent très fusionnelles et où le groupe prend valeur de seconde famille.

Une autre forme d'ouverture se trouve dans la diversité des participants. En effet, bien que source potentielle de tensions ou de désaccords, la diversité est une chance pour le groupe : par la confrontation des idées et/ou des modes de faire et de vivre, le groupe peut avancer plus rapidement vers la réalisation de ses objectifs. La diversité lui apporte richesse et dynamisme, alors que la similitude et l'uniformité n'engendrent que la monotonie et la conformité.

Quand au danger d'exclusion, il est double :

*a) danger d'exclure un membre du groupe*

Le danger est imminent lorsque les procédures d'accueil sont systématiquement inexistantes ou bafouées, de même lorsque le groupe se ferme sur lui-même, refusant la diversité : tout membre qui n'est pas conforme, identique aux autres, est alors exclu, activement ou passivement.

*b) danger que le groupe soit exclu d'autres cercles*

Le danger est souvent lié au caractère outrancier des refus d'ouverture du groupe vers l'extérieur : refus de rencontrer les autorités "de tutelle" (paroisse, groupe d'adulte...), refus d'ouverture à la diversité (groupe catalogué) qui amènent le groupe à s'exclure ou se faire exclure de cercles plus larges.



Nous retenons donc :

- \* la nécessité pour un groupe d'être ouvert
- \* ouvert aux nouveaux venus
- \* ouvert à l'extérieur
- \* ouvert à la diversité.

### 2.4.3 Résistance au changement

Pour clore ce chapitre, il nous paraît utile de donner quelques éléments sur la résistance au changement.

De manière générale, et pas seulement au sein des groupes primaires, l'introduction d'un changement, même mineur, provoque des résistances qui peuvent être importantes, voire paralysantes.

Ces changements peuvent être d'ordre structurels (horaire, lieu de rencontre, organisation du groupe...) ou totalement mineurs (changement de la couleur du papier du journal du groupe, achat de nouveau mobilier...).

Au cours de son existence, le groupe a acquis un certain nombre de comportements, d'habitudes qui l'amènent à un état d'équilibre relativement stationnaire; équilibre parfois maintenu artificiellement au prix d'un accroissement de tension interne au sein du groupe. Modifier, ou plutôt vouloir modifier cet équilibre est alors perçu comme une mise en danger de la cohésion du groupe.

Les causes des résistances au changement sont multiples et peuvent être combinées :

- il peut s'agir d'une réaction à la manière dont le changement est proposé. S'il est imposé sans consultation, qui plus est, par une autorité extérieure, le rejet est quasi systématique. Il est alors important de retenir la nécessité de dialoguer et de consulter le groupe, afin de le rendre partenaire du changement.
- la résistance peut s'ancrer dans l'anxiété, au niveau individuel. Tout changement est une porte ouverte sur l'inconnu ("on sait ce qu'on perd, on ne sait pas ce qu'on aura"). La perspective d'une modification de son statut au sein du groupe, ou des tâches qui lui sont attribuées, provoquent une angoisse, naturelle : serai-je à la hauteur ? Vais-je encore être reconnu par les autres? Ici encore, le dialogue permet de désamorcer, en partie, cette anxiété en rendant les participants partenaires du changement.
- au niveau individuel, toujours, l'inertie et la rigidité de chacun peuvent faire obstacle. Le changement nécessite un effort d'adaptation, parfois une modification de ses stéréotypes ou de ses représentations, qui rebute le participant, confortablement installé dans ses habitudes...
- enfin, le désir d'être en conformité avec le groupe, d'être solidaire du groupe, pousse ses membres à s'opposer au changement si celui-ci remet en cause

les normes du groupe. Accepter individuellement un changement alors qu'il au groupe, c'est s'exposer à la réprobation du groupe...

Dans certains cas, la résistance au changement est à l'origine d'une crise profonde dans le groupe.



Nous retenons ici :

- \* que tout changement, proposé ou imposé, entraîne des résistances
- \* que ces résistances sont soit liées à l'individu (socio-affectif) (anxiété, inertie)
- \* soit à la solidarité avec le groupe (désir de conformité )
- \* soit encore à la manière dont le changement est proposé (imposition ou dialogue).

Signalons que pour faire passer un changement, il est plus judicieux de *travailler à réduire les résistances au changement que d'augmenter les pressions en faveur du changement...*



## 2.5 Attitudes des participants

Autant que de l'animateur, la bonne marche d'un groupe dépend des participants, et de leur attitude. De la passivité à l'extrême agitation, le comportement de chacun contribue d'une manière déterminante à un fonctionnement harmonieux (ou non !).

Ainsi que nous le disions en 2.4.1, le groupe est une sorte de réseau de relations au sein duquel chaque participant est relié individuellement aux autres; l'image qui reproduit le mieux cette situation est celle de la molécule (= le groupe) composée d'un certain nombre d'atomes (= les participants) reliés les uns aux autres. Si un atome quitte la molécule inopinément ou se modifie, c'est l'ensemble de la molécule qui en est affecté et subit la "perturbation"... Toutes proportions gardées, il en va de même dans la vie d'un groupe où la mauvaise humeur d'un membre ou son hilarité incontrôlable, affectent les autres participants et l'atmosphère générale.

Nous allons passer en revue quelques attitudes des participants, que l'on retrouve fréquemment au sein des groupes, qu'ils soient de jeunes ou non.

### 2.5.1 Comportements typiques au sein d'un groupe

Il est utile qu'un animateur sache repérer les différentes personnalités qui composent le groupe avec lequel il travaille, afin de mieux pouvoir donner à chacun la possibilité de s'exprimer et de travailler au mieux de ses capacités, ceci dans l'intérêt des objectifs que le groupe a adoptés.

Bien sûr, les attitudes décrites ci-après sont *caricaturales* : personne n'est totalement et définitivement inscrit dans une seule attitude; cependant, l'on peut constater que nous montrons *des tendances* ou *des prédispositions* pour tel ou tel comportement.

Essayez de repérer, dans la liste, quelle est votre (vos) tendance(s)...

En regard de la typologie\* des attitudes, nous proposons quelques possibilités de réponses pour que l'animateur que vous êtes puisse avoir quelques outils à disposition. Cette typologie est tirée du livre d'André COQUERET, "Comment diriger une réunion".<sup>2</sup>

<sup>2</sup> A. COQUERET, "Comment diriger une réunion", Le Centurion, Paris, 1963, p.36-38

	<b>ATTITUDE</b>	<b>PROPOSITION</b>
<b>Le questionneur éternel</b>	cherche à vous emba- rasser ou à avoir votre avis. Essaie de vous faire appuyer son point de vue. ses problèmes.	Renvoyez ses questions au groupe. Ne prenez pas position. Ne cherchez pas à résoudre vous-même
<b>Le querelleur</b>	Aime à blesser les autres ou a de bonnes raisons de se plaindre.	Restez calme. Proposez-lui de parler de son problème en privé. Faites-lui comprendre que ce n'est ni le lieu ni le moment.
<b>Le chicaneur</b>	Pointilleux, aime à discuter, à polémiquer, ou à s'op- poser pour le plaisir.	Tentez de repérer ce qu'il y a de positif dans ses interventions. Utilisez ses questions et osez-lui l'avis du groupe. Eventuellement, argumentez avec lui en privé.
<b>L'obstiné</b>	Seul son point de vue compte : il ignore le vôtre et celui des autres. Il estime n'avoir rien à apprendre des autres.	Ne pas chercher à le contrer publiquement : lui demander à en parler en privé. Lui demander d'accepter momentanément l'avis du groupe.
<b>Monsieur "Je sais tout"</b>	Cherche à imposer son opinion à tous. Il peut être effectivement bien informé, ou seulement bavard...	L'arrêter en lui posant des questions sur le fond de ce qu'il avance. Renvoyez ses affirma- tions au groupe pour que ce dernier donne son avis.
<b>Le muet volontaire</b>	Se désintéresse de tout. Se croit au dessus, ou au dessous, des questions discutées.	Lui demander son avis sur des sujets qu'il connaît. Mieux expliquer ce qu'il ne comprend pas.

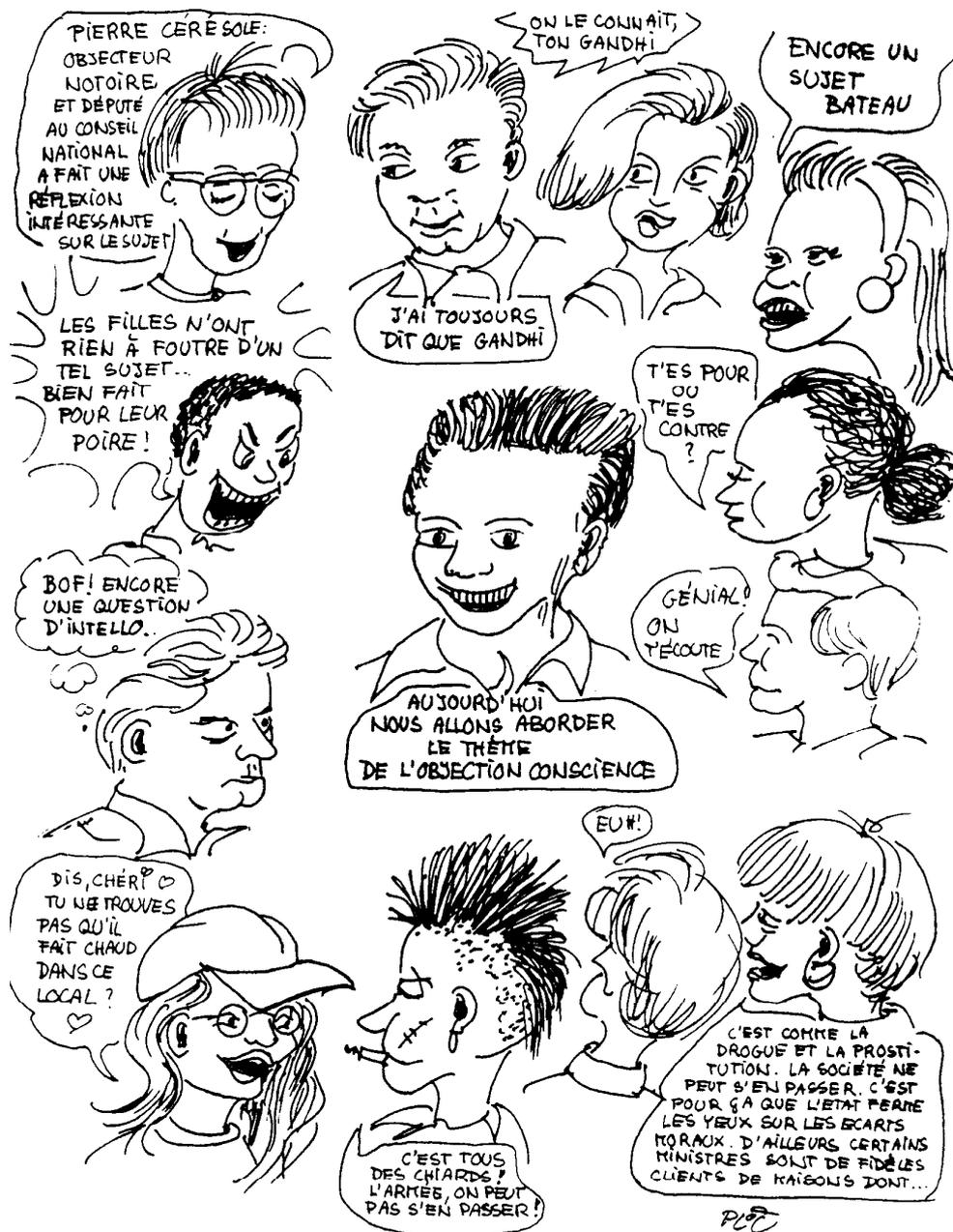


	<b>ATTITUDE</b>	<b>PROPOSITION</b>
<b>Le chic type</b>	Sûr de lui, toujours prêt à vous rendre service. Convaincu.	Lui faire apporter sa contribution. L'utiliser et le remercier : il peut être une aide précieuse. Ne pas en faire un chouchou...
<b>Le bavard</b>	Parle de tout, sauf de ce dont il est question. Il est intarissable.	Tenter de lui reprendre la parole lorsqu'il reprend son souffle en lui faisant comprendre qu'il est hors sujet. Regardez ostensiblement votre montre...
<b>Le timide</b>	A des idées, mais a de la peine à les formuler. S'inquiète de ce que les autres penseront.	Lui poser des questions simples; l'aider et l'encourager. Valoriser ses bonnes interventions.
<b>Monsieur "Idées fixes"</b>	Il a ses sujets de prédilection et y revient sans cesse. Susceptible, il sait parler longuement et longtemps.	Recentrer la discussion sur le sujet, tout en retenant ses bonnes idées. A manier avec précaution.
<b>L'homme aux appartés</b>	Est distrait et distrait les autres; il peut parler du sujet ou d'autre chose.	L'interpeller avec une question facile et directe. Lui demander son avis sur la dernière intervention. Rappeler l'objectif de la rencontre.
<b>Le type collet-monté</b>	Ne s'intègre pas au groupe et le traite de haut; snobe tout le monde.	Ne pas le critiquer publiquement. S'il se trompe, acquiescer en "oui, mais..." et avancer un contre argument.

Cette typologie n'est certainement pas exhaustive, mais présente les attitudes les plus fréquentes; des combinaisons sont aussi possibles : vous pouvez donc vous trouver devant un bavard aux idées fixes ou un obstiné querelleur...

Il peut toutefois se produire des situations pour lesquelles les propositions de

### ATTITUDES DES PARTICIPANTS



réponses énoncées ci-dessus ne suffisent pas à permettre aux participants de bien collaborer. Il est alors nécessaire de poser clairement le problème au groupe lui-même et de lui envoyer un feed-back\*, un retour, sur son fonctionnement. Il ne faut cependant pas user d'une telle méthode à la légère : la problématique doit être énoncée objectivement, sans parti pris et ce moment de régulation doit permettre au groupe de mieux fonctionner, et non de régler les difficultés personnelles de l'animateur. *Il s'agit en effet moins de modifier des comportements individuels que de replacer le groupe devant ses objectifs (ce qui peut d'ailleurs l'amener à les modifier !).*



### 2.5.2 Rôles et répartition des tâches

Les attitudes dont nous avons parlé ci-dessus ne sont pas que des comportements spontanés, mais correspondent le plus souvent à des rôles existant au sein du groupe; rôles qui peuvent être imposés, acceptés ou tolérés par le groupe, subis, acceptés ou désirés par les participants.

Cette notion de rôles nous renvoie au théâtre et évoque le fait de prendre des attitudes de composition distinctes de notre réelle personnalité. La pratique de la vie sociale (école, famille, groupe de copains...) nous invite d'ailleurs constamment à jouer des rôles (pas toujours les mêmes...), puisque la spontanéité est de plus en plus contrôlée : il ne faut pas dire ce que l'on pense, pour qui l'on vote, combien l'on gagne; il faut rester diplomate, être modeste et discret, etc. Dire que l'on est triste passe pour de l'apitoiement sur soi, dire que l'on est heureux passe pour une insolence, sans compter toutes les fois où oser dire la vérité passe pour un acte subversif et de transgression des normes sociales !

Pour pouvoir vivre, nous sommes alors appelés à jouer des rôles, à composer avec la réalité et les autres. Il en va de même au sein d'un groupe, même de jeunes chrétiens, où nous assumons consciemment ou non un rôle bien défini.

Ce rôle dépend du statut de l'individu au sein du groupe, et donc de ce que les autres attendent de lui; ainsi, selon notre statut et notre comportement pouvons-nous acquérir et jouer le rôle de

- |                 |                |                |
|-----------------|----------------|----------------|
| - leader        | - conciliateur | - philosophe   |
| - comique       | - original     | - déviant*     |
| - contestataire | - gaffeur      | - solitaire    |
| - chahuteur     | - timide       | - intellectuel |
| - rêveur        | - poète        | - spécialiste  |
| - ...           |                |                |

Dans la section "pour aller plus loin", nous avons retenu une classification de ces rôles en trois catégories :

- 1) *les rôles centrés sur la tâche (progression du groupe)*
- 2) *les rôles de maintien ou de cohésion (entretien du groupe)*
- 3) *les besoins individuels et les rôles "parasites".*

Il est à relever que le choix d'un rôle est rarement entièrement volontaire; en effet,

- *le rôle que nous avons décidé de jouer à l'avance,*
- *le rôle que nous croyons jouer,*
- *le rôle que les autres attendaient de nous,*
- *le rôle qu'ils nous imputent,*
- *le rôle que nous avons effectivement joué*

*ne sont pas forcément les mêmes et ne sont même pas nécessairement concordants*".<sup>3</sup>

Les rôles sont étroitement liés à la vie du groupe et à ses tâches; ils font partie de la dynamique du groupe dans la mesure où ils interagissent les uns avec les autres. Ces rôles exercent une influence sur la répartition des tâches : en effet, si chacun est responsable de la bonne marche du groupe, chacun l'est à un degré différent selon le rôle qui lui est attribué ou qu'il accepte de jouer.

Ainsi le comique aura-t-il pour fonction de briser les tensions ou d'égayer les temps morts, tel autre sera le "préposé" aux sorties, et tel autre encore se verra confier les contacts avec le curé ou le pasteur...

Toutefois, les rôles peuvent être enfermants et devenir des stéréotypes desquels les individus sont prisonniers. Les rôles ne sont alors plus au service de l'accomplissement des tâches du groupe : ils deviennent caricatures et prétextes à moqueries. L'animateur peut veiller à ne pas renforcer le rôle en question, mais il est essentiellement du ressort de l'individu de ne pas se laisser enfermer dans un stéréotype.

Selon Jacob-Lévy MORENO, inventeur du psychodrame\* et du sociogramme\*, devenir capable de changer de rôle est synonyme "*d'épanouissement et d'affermissement de la personnalité*".<sup>4</sup>

Nous retiendrons de ce chapitre que

- chacun joue un rôle dans un groupe
- que ce rôle est déterminé par le statut de la personne ou par son comportement (attitude)
- que ces rôles sont liés aux tâches du groupe
- qu'il ne faut pas se laisser enfermer dans un rôle

## 2.6 Travailler en groupe

Il n'est pas d'emblée facile de travailler avec la totalité d'un groupe de plus de 5 personnes. Pour des raisons pédagogiques (donner la parole au plus grand nombre, et notamment aux timides), ou d'efficacité (régler rapidement une question, prendre une décision), ou encore d'opportunité (groupe trop grand), l'animateur est appelé à envisager de travailler de manière différenciée : en plénum, en petit groupe, en commission...

C'est l'objectif du groupe, lié au temps disponible et au nombre de participants, qui déterminera ce choix.

Nous allons passer en revue les différentes possibilités en mentionnant pour chacune les avantages et les limites.

---

<sup>3</sup> Roger MUCHIELLI, "La dynamique des groupes", Editions ESF, Paris, 1989, p.44

<sup>4</sup> Cité in MUCHIELLI, "la dynamique des groupes", p.45



### 2.6.1 Le plenum (15-25 personnes, ou plus)

Sa principale utilité est de permettre de *donner des informations ou des consignes à tous les participants simultanément*, mais cette formule est aussi nécessaire pour *prendre une décision* : c'est la totalité du groupe, quelle que soit sa taille, qui statue sur les propositions en dernier ressort. C'est aussi le lieu de *la mise en commun* du travail des groupes restreints ou des petits groupes; toute séance débute par un temps en plenum : c'est ici que l'animateur accueille les participants, situe la démarche, donne les consignes... Forme utilisée pour des conférences ou des exposés.

*Limites :*

- souvent bruyant, le plenum nécessite un certain formalisme dans son animation.
- les débats y sont souvent plus superficiels qu'en groupe restreint ou en petit groupe. Ils sont donc souvent considérés comme frustrants.

### 2.6.2 Le groupe restreint (6-14 personnes)

D'une manière générale, c'est le groupe idéal. Il est assez grand pour *permettre des interactions riches et rendre le travail intéressant*. Sa taille permet d'arriver rapidement à des prises de décisions.

*Limites :*

- les rôles "parasites" (chahuteur, agressif, dominateur...) sont plus perturbateurs, vu le nombre restreint de participants.

### 2.6.3 Le petit groupe/ le carrefour (3-5 personnes)

Le principal avantage du petit groupe est *l'efficacité qui lui est liée*, qu'il s'agisse de la production d'un document ou de la recherche de solutions ou encore la discussion sur un thème; le nombre restreint de participants *permet d'aboutir rapidement tout en offrant à chacun la possibilité de s'exprimer*. Il s'agit là d'un autre avantage de cette formule : donner la parole aux "muets" et aux timides dans un cadre plus accueillant et plus facile (psychologiquement) qu'en plus grand groupe.

La formule du petit groupe ou du carrefour est utilisée pour mettre un grand groupe au travail sur des aspect différents d'un même thème (répartition des tâches); cela nécessite alors d'envisager une synthèse des résultats de chaque carrefour.

*Limites :*

- la mise en commun est souvent fastidieuse si on ne donne pas au petit groupe des consignes précises sur ce qu'on attend.
- les participants confondent souvent synthèse des résultats et résumé du contenu des discussions au sein du petit groupe.
- il faut nommer des "secrétaires" dans les petits groupes.

- il peut en résulter une perte de temps due à la mise en route et aux éventuels déplacements (si on a plusieurs locaux à disposition).

### TRAVAILLER EN GROUPE : LE CARREFOUR !



#### 2.6.4 Le travail individuel

Cette formule est utile pour *favoriser la réflexion personnelle* avant une discussion en grand groupe ou pour mener une recherche personnelle. Son grand avantage en groupe est de permettre à chacun de rassembler ses propres idées sur un sujet qui sera traité ensuite.

- Limites :
- cette formule exclut la richesse issue des interactions en groupe si elle est utilisée seule.
  - dans le cas d'une recherche personnelle, la mise en commun prend du temps et il faut lutter pour qu'elle ne tourne pas en conférence...



Ces différentes formules peuvent bien évidemment être combinées, selon l'objectif de la rencontre et le nombre de participants : on commence par un plénum pour introduire le sujet et donner des consignes et l'on organise des petits groupes qui travailleront sur un aspect précis; on reviendra en plénum pour la synthèse des petits groupes et pour prendre une décision...

Nous retenons ici que le travail en groupe, pour être efficace et porteur de fruits, peut s'effectuer :

- soit en plénum
- soit en groupe restreint
- soit en petit groupe ou en commission
- soit individuellement de manière préalable.



## POUR ALLER PLUS LOIN

### 2.7 Le contrat de confiance

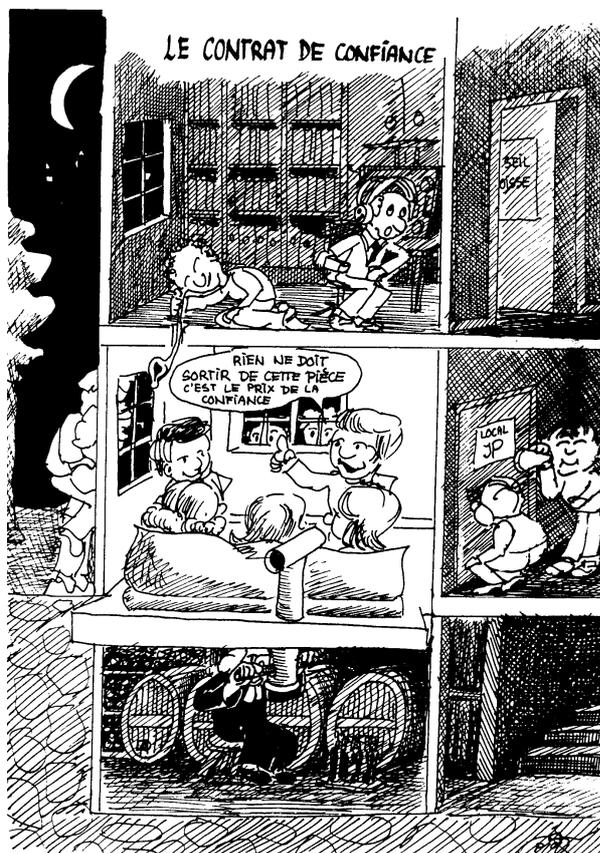
Plusieurs des jeux proposés dans cet ouvrage donnent aux participants l'occasion de dire d'eux des choses fortes et parfois personnelles, de se livrer aux autres. De même, lors de temps de partage au sein d'un groupe, chacun est appelé à donner son avis, donc à se livrer aux autres, à prendre position, à se découvrir.

Il est alors absolument nécessaire que chacun puisse le faire dans un climat serein, libéré de tout jugement de valeurs; un moyen d'y arriver est le contrat de confiance. Ce dernier consiste à faire adopter par le groupe la règle suivante :

**tout ce qui est dit au sein de ce groupe n'en sort pas ;  
cela fait partie de la mémoire du groupe.**

En acceptant ce contrat, chaque participant confirme qu'il fait confiance au groupe et que ce dernier peut lui faire confiance. Il est bon de rappeler cette règle de temps en temps, notamment lorsque le groupe vit des moments de partage intense.

A relever encore que le groupe peut donner son accord pour que certaines informations soient divulguées; mais son accord est indispensable et il peut préciser auprès de qui ces informations peuvent être dites.



## 2.8 Livre de bord, PV, prise de notes

De même qu'un capitaine de navire tient un livre de bord mentionnant les faits importants de chaque jour de mer, il peut être utile à l'animateur de tenir *un livre de bord* du groupe avec lequel il travaille.

La fonction du livre de bord est d'être *la mémoire du groupe* : événements importants, décisions prises, animations réalisées, problèmes soulevés y seront reportés soit par le responsable du groupe, soit par les participants eux-mêmes. En ce dernier cas, le livre de bord devient aussi un lieu d'expression du groupe. L'animateur peut en tenir un pour son propre compte, pour mesurer l'avancement du groupe sur une certaine période...

*Le procès verbal* (PV) des séances du groupe a pour fonction de rappeler les décisions prises ou les grandes lignes des débats; il est distribué à l'ensemble des membres et doit être considéré comme un outil de travail (et non comme un outil d'expression).

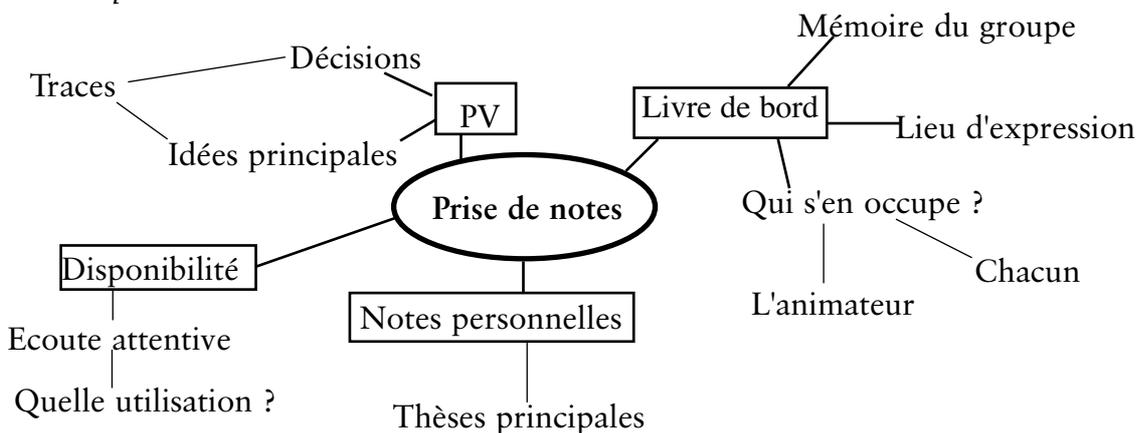
La rédaction du PV peut être confiée de façon permanente à un participant nommé secrétaire de séance, ou en tournus à chacun des participants. Il est préférable que l'animateur de la rencontre ou du débat ne soit pas en même temps secrétaire de séance...

Le PV n'a pas besoin d'être long et de reporter de manière scolaire la totalité des interventions : il doit comporter les éléments importants des débats et les décisions adoptées, de manière à contrer les éventuelles contestations ultérieures et à servir de base de travail pour la séance suivante.

*La prise de note* n'est pas réservée au seul secrétaire de séance ! Il s'agit aussi d'un outil de mémorisation personnelle. Il est à remarquer que des mots-clés, des phrases courtes et percutantes sont souvent plus utiles à cet effet que des notes linéaires (phrases entières retranscrites). En effet, faire la copie textuelle des débats ou d'un exposé nécessite une attention soutenue, toute concentrée sur la rédaction au détriment de la compréhension : on copie, on transcrit sans avoir le temps de comprendre...

Par contre, si l'on s'astreint à écouter et comprendre ce qui est dit, on ne notera que ce qui nous paraît essentiel, ce qui nous intéresse ou nous paraît utile.

*Par exemple :*



Ou tout autre type de schéma que vous inventerez !  
Par ailleurs, il n'est pas inutile de rappeler que la mise par écrit sur *un tableau* (panneau de papier ou tableau noir) au cours de la séance contribue aussi à la mémorisation par les participants.

### P.V ET PRISES DE NOTES



#### 2.9 Ecoute active

Lorsqu'un participant prend la parole pour faire part au groupe de son opinion, la réaction la plus spontanée et la plus répandue est de vouloir intervenir de suite, avant même qu'il ait terminé son intervention; cela est d'autant plus fort quand ce qu'il dit entre en contradiction avec nos propres convictions, ou possède un caractère choquant.

Bien sûr, ce n'est pas sous prétexte de dynamique de groupe qu'il faut laisser dire n'importe quoi ! De plus, des interventions intempestives nuisent à une bonne communication et à une bonne écoute au sein du groupe.

Cependant, il y a un temps pour tout et si nous professons le droit à la parole et la liberté d'opinion pour tous, il ne serait pas logique de vouloir y mettre des restrictions lorsque cela nous arrange.

## L'ECOUTE ACTIVE





Louis TIMBAL-DUCLAUX <sup>5</sup> a repéré dix raisons principales à ce besoin irrésistible d'intervenir tout de suite :

- 1) *le besoin de rectifier les erreurs* : la discussion risque de se cristalliser sur ce point au détriment du problème de fond.
- 2) *se protéger de l'affectif* : on supporte généralement mal, dans un groupe, tout ce qui ressort de la colère, de la séduction, de la peur, de l'agressivité...
- 3) *donner des conseils personnels* : c'est rarement ce que l'interlocuteur cherche et cela bloque la discussion.
- 4) *dicter des solutions* : pour aller plus vite, on donne "sa" solution au problème... et on n'écoute pas jusqu'au bout la personne.
- 5) *porter des jugements* : au nom de certaines valeurs ou d'une morale, nous nous plaçons en juges et dévalorisons ainsi notre interlocuteur. Il se sent inférieur et a de la peine à poursuivre son intervention.
- 6) *laisser libre cours à sa curiosité* : on interrompt l'interlocuteur pour le lancer sur des détails ou des sujets annexes... et il risque de s'y perdre !
- 7) *se rappeler des souvenirs* : ce qui est dit nous rappelle des souvenirs et nous en profitons pour les raconter... au détriment de l'interlocuteur.
- 8) *émettre des diagnostics* : par le biais d'une "analyse sauvage", on démontre les tenants et les aboutissants, les raisons cachées, les non-dits... ce qui ne manque pas de créer des blocages lorsque c'est fait de manière péremptoire : "moi, je sais...".
- 9) *noyer le problème dans les bons sentiments* : on veut apaiser l'atmosphère, on se veut conciliant, réconfortant... tout en noyant le problème : ni vu ni connu, tout va bien !

<sup>5</sup> Louis TIMBAL-DUCLAUX, "les réunions avant, pendant, après", Retz, Paris, 1989

- 10) *présenter notre point de vue* : il nous tarde de dire, nous aussi, notre point de vue. L'interlocuteur ainsi interrompu peut ne pas bien nous écouter et prendre ce point de vue pour une contradiction...

Ainsi que le fait remarquer L. TIMBAL-DUCLAUX, ces réactions peuvent être tout à fait justifiées; leur seul tort est d'être *prématurées* et par là même, de mettre en danger la communication et l'écoute.

Il propose alors trois attitudes permettant *une écoute active*, c'est-à-dire participative et attentive :

- *savoir garder le silence* : *laisser l'interlocuteur aller jusqu'au bout, quoi qu'il dise.*
- *être tolérant* : *rester neutre, ne pas montrer son agacement ou son étonnement si l'interlocuteur se contredit ou s'il est illogique.*
- *se montrer bienveillant* : *écouter avec un intérêt véritable; montrer qu'on écoute attentivement et qu'on veut comprendre notre interlocuteur.*

En ce qui concerne ce dernier point, notre attitude est primordiale : un regard fuyant, un corps qui bouge sans arrêt, des doigts qui tapotent sur une table, etc, sont autant de signes de notre désintérêt, de notre agacement ou de notre ennui. Il est alors important, pour signifier à notre interlocuteur qu'on l'écoute réellement, de le regarder, d'être tourné vers lui dans une attitude d'écoute.

*“Les hommes qui disent quelque chose ne sont pas très nombreux.  
Ceux qui écoutent sont encore plus rares”  
ZUNDER <sup>6</sup>*

PORTER, psycho-sociologue américain, a défini sept types d'attitudes permettant à l'allocuté (=celui qui reçoit une communication) de répondre activement à son interlocuteur <sup>7</sup>. Elles sont classées de la plus directive à la moins directive (il est encore à signaler que PORTER les avaient étudiées dans le cadre de la relation duale, notamment dans des situations d'interview) :

---

<sup>6</sup> Cité dans A. COQUERET, Op. Cit. p.29

<sup>7</sup> Cité dans Didier ANZIEU, “La dynamique des groupes restreints”, PUF, Paris, 1968 , p.279 et dans L.TIMBAL-DUCLAUX, Op. Cit.

Attitude	Contenu	Limites
1) <i>suggestion plus ou moins accentuée</i>	tendance à indiquer à l'autre ce qu'il faut qu'il fasse; on lui propose un modèle de comportement avec plus ou moins de contraintes.	Inadaptation de la suggestion au problème. Désresponsabilisation. Une solution trouvée par l'intéressé sera toujours plus adaptée.
2) <i>évaluation</i>	tendance à porter un jugement de valeur sur l'intervention de l'autre, de manière implicite ou explicite.	Liée à un système de valeurs différent que celui de l'intéressé. Implique une sensation d'inégalité et d'infériorisation.
3) <i>aide</i>	tendance à fournir à l'autre des possibilités supplémentaires d'atteindre ses objectifs, sans aucune nuance de suggestion.	Dépendance
4) <i>soutien affectif</i>	tendance à vouloir comprendre l'autre, si ce n'est n'est pouvoir l'approuver; "caresse affective" visant à le rassurer. On lui indique ce qu'il peut éprouver ("il est normal que"...).	Relativisation de la dimension affective par la dédramatisation. Peut provoquer le refus d'être pris en pitié, ou au contraire la dépendance de l'autre. Peut induire un sentiment de culpabilité (suis-je normal ?)
5) <i>complément d'information</i>	recherche d'information pure (enquête), ou d'une opinion sur les informations disponibles (sondage), ou encore d'une précision sur les sentiments vécus (exploration).	Focalisation sur un aspect spécifique. Peut tourner à l'interrogatoire en règle.

Attitude	Contenu	Limites
6) <i>interprétation</i>	tendance à mettre à jour les non-dits, les idées exprimées en dévoilant ce qui est caché (causes profondes, raisons non formulées, motifs inavoués).	Danger de déformation, de traduction tendancieuse. Exige une grande compétence de la part de l'interviewer. L'interprétation n'est jamais neutre...
7) <i>compréhension</i>	réexprime le plus fidèlement possible ce qui a été dit, en respectant la manière dont l'autre ressent ce qu'il vit.	La reformulation nécessite une certaine maîtrise...

Cette dernière attitude est à l'opposé de l'interprétation : elle correspond à ce que ROGERS appelle *l'empathie\** (= "la capacité de s'immerger dans le monde subjectif d'autrui et de participer à son expérience dans toute la mesure où la communication verbale et non verbale le permettent"). La *reformulation* est l'outil principal de cette attitude : elle consiste à redire ce qui vient d'être dit, de manière plus concise et plus explicite : ce qui est dit explicitement (le contenu), ce qui est dit implicitement (derrière les mots) et ce qui est exprimé de manière non-verbale (l'attitude, le comportement, le sentiment dominant).

Tout cela sans jugement et de manière à ce que la personne se reconnaisse vraiment dans cette reformulation.

Il ne suffit donc pas de répéter mot à mot ce qui a été dit : c'est le fond qui est important, pas la forme...

A propos de cette dernière attitude, relevons qu'elle suppose une bonne maîtrise de soi pour permettre une réelle reformulation des propos d'autrui; en effet, cette attitude n'est pas naturelle et demande un certain effort sur soi pour s'ouvrir totalement à l'autre, en s'oubliant soi-même. Cette attitude permet à l'interlocuteur de corriger ou de compléter ce qu'il a dit, et lui permet de se rendre compte s'il a été bien compris.

Il faut toutefois veiller à ne reformuler les interventions que lorsque cela est nécessaire, sinon cette attitude devient rapidement agaçante; à l'animateur de sentir cette nécessité en fonction des enjeux, du contenu de l'intervention et de l'attention du groupe.

Nous avons évoqué les attitudes diverses, à bon escient (attitudes selon PORTER) ou à mauvais escient (attitudes spontanées), des participants. Nous pou-



vons encore aller plus loin en tentant de mesurer non plus l'écoute des participants ou de l'animateur, mais celle du groupe lui-même, c'est-à-dire *le niveau de participation* atteint dans le groupe.

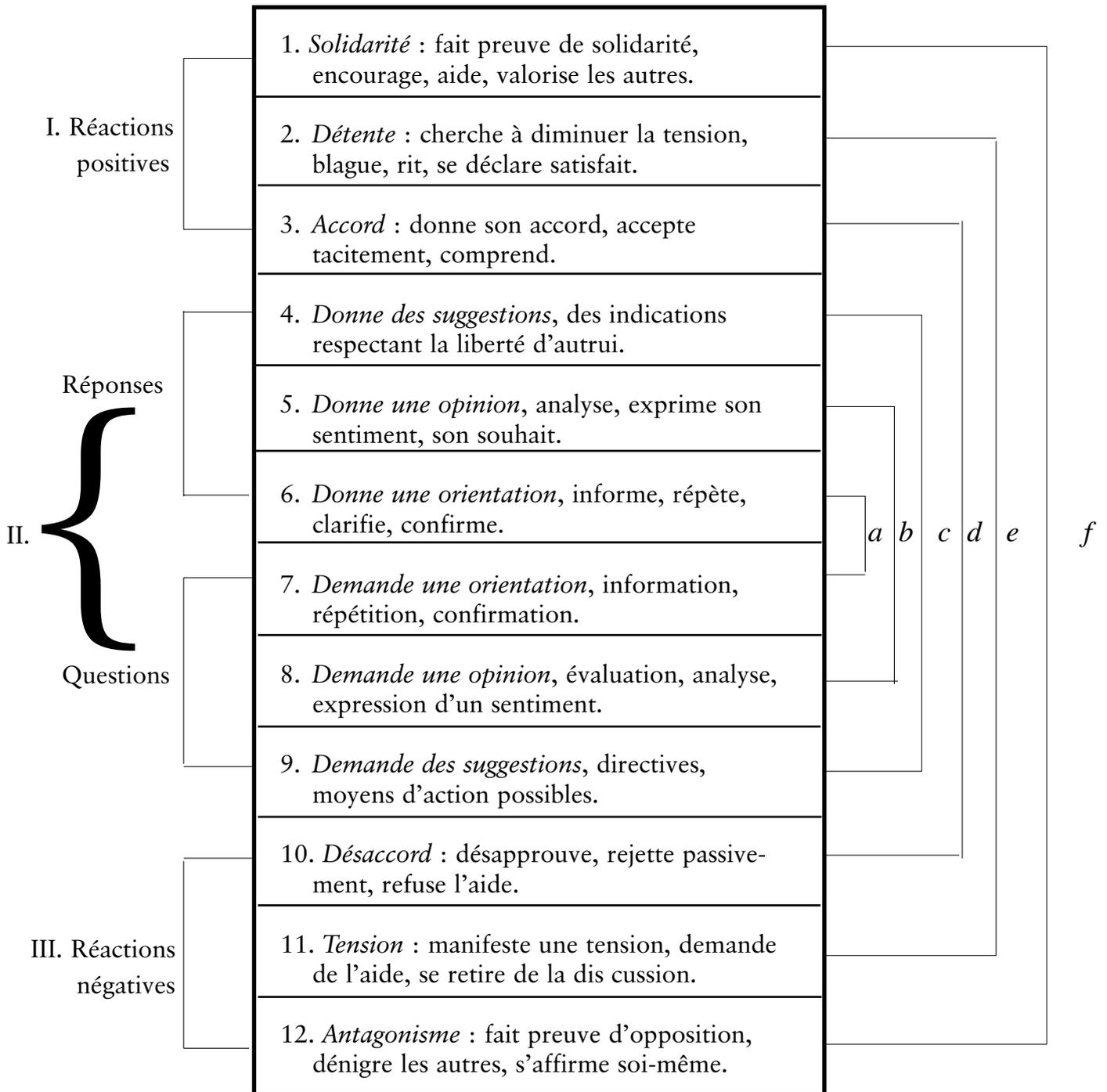
R.F. BALES a construit la grille d'analyse des interactions au sein d'un groupe de discussion que nous reproduisons ci-après<sup>8</sup>. Bien qu'abandonnée ultérieurement par son auteur, cette grille conserve une utilité pédagogique et présente un certain intérêt pour le responsable qui souhaite mieux comprendre les interactions au sein de son groupe lors des discussions ou des prises de décision.

Dans sa pratique, BALES a relevé douze catégories d'intervention qu'il a classées en trois zones et six types de problèmes, permettant de "lire" le comportement de l'émetteur de chaque communication. Cette méthode permet de compter le nombre d'interventions et leur "qualité" (catégorie), de percevoir l'évolution des attitudes au cours du temps, et de caractériser chacune des interventions. Nous présentons ici le concept de cette grille que le lecteur trouvera dans la section 6, "grilles d'évaluation".

---

<sup>8</sup> Cité dans D. ANZIEU, *Op. Cit.* p.136

## GRILLE DE BALES



*a* Problèmes de communication

*b* « d'évaluation

*c* « d'influence

*d* Problèmes de décision

*e* « de tension

*f* « d'intégration

I. Zone socio-émotionnelle positive

II. Zone neutre de la tâche

III. Zone socio-émotionnelle négative

## 2.10 Gestion des conflits

Ainsi que nous le disions en 2.4.1, tout groupe est traversé par des crises, plus ou moins importantes et plus ou moins durables. Il arrive toutefois que certaines crises débouchent sur des conflits, ouverts ou larvés, et donnent passablement de sueurs froides aux responsables de groupes.

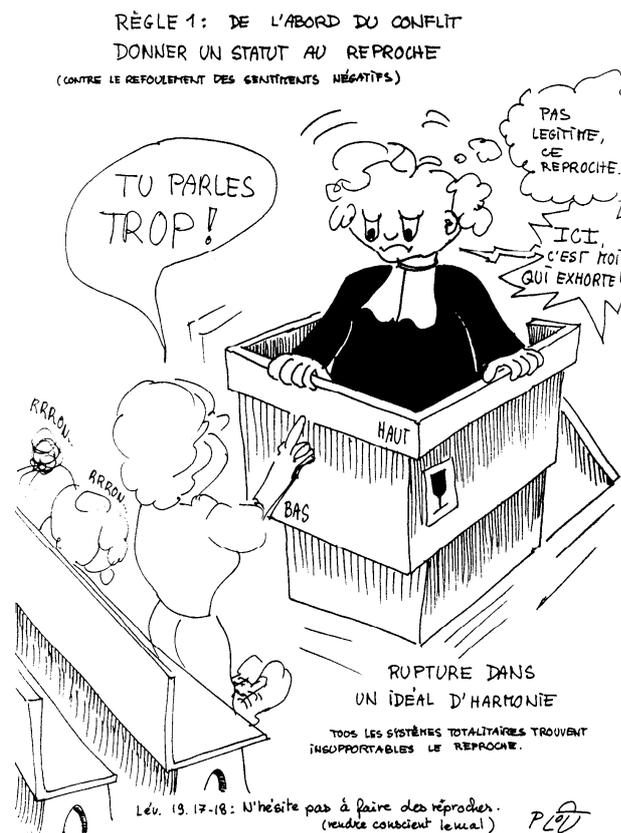
Dans le chapitre précité, nous avons donné l'étymologie grecque du mot "crise", mettant en évidence l'idée d'un choix à opérer. Nous complétons maintenant cette compréhension par la traduction de l'idéogramme\* du même mot en chinois : en effet, l'idée de crise se traduit par "danger" + "occasion favorable", ce qui exprime bien la tension et le choix qui lui est lié. Il y a en même temps menace sur l'équilibre relationnel ET chance de changement...

Et si une crise dure, c'est peut-être que l'on s'accroche au pôle "danger" ou qu'on n'a pu saisir "l'occasion favorable"...

Quant au conflit, il exprime avant tout *une divergence de "vision du monde", de construction de la réalité*; en chinois, son idéogramme se traduit par "le créateur, le ciel" + "l'insondable, l'eau", soit deux concepts opposés...

Pour l'animateur d'un groupe, gérer un conflit consiste donc à rétablir la communication entre deux parties divergentes et à permettre au groupe, et aux protagonistes, de saisir l'occasion d'un changement.

Cependant, cela est plus facile à dire qu'à faire !



Sans revenir en détail sur les causes des crises, rappelons que l'agressivité au sein d'un groupe se développe essentiellement :

- “a) quand celui qui dirige décide sans consulter d'abord, sans expliquer ensuite*
- b) quand les participants ne cherchent pas suffisamment à se faire entendre les uns des autres*
- c) quand le groupe n'arrive pas à entreprendre les actions souhaitées.”<sup>9</sup>*

En résumé, *l'agressivité naît d'une (ou plusieurs) frustration(s).*

Permettre à ces frustrations de s'exprimer de manière non violente et si possible constructive sera l'une des tâches de l'animateur. Tout d'abord en (re)nouant le dialogue avec le groupe si l'agressivité est tournée contre lui-même, en permettant au dialogue de s'installer entre les protagonistes si le conflit concerne des membres entre eux.

Il doit faciliter *la confrontation* (= "mettre face à face") au détriment de l'affrontement (= "taper sur le front, insulter"). Le conflit n'est rien d'autre qu'un affrontement qui vit sur l'escalade réciproque : chacun argumente contre l'autre, qui se justifie en argumentant sur l'autre, qui se justifie, etc. C'est la guerre, la violence des mots (ou pire...), c'est à qui dira le dernier mot.

L'animateur doit donc rompre cette spirale infernale ("le tu qui tue") et ramener les protagonistes face à face, les amener à dire "JE", c'est-à-dire à se situer et à dire une parole authentique. A partir de là, le calme revenu, on peut envisager de s'écouter (cf. écoute active).

Paul WATZLAWICK, psychothérapeute et auteur de nombreux ouvrages sur la communication, considère quatre pistes pour sortir d'une crise :

- a) **la co-évolution** : évoluer ensemble, et non l'un contre l'autre.
- b) **le recadrage** : sortir du cadre de réflexion habituel pour examiner le problème selon un autre point de vue; se décentrer.
- c) **la métacommunication\*** : proposer de réfléchir ensemble sur ce que nous disons, et non comment nous le disons ("quand je dis cela, qu'est-ce que je veux en fait dire ?")
- d) **adopter la position basse** : pour aider à dépasser la situation conflictuelle, se placer en position basse par rapport à l'autre (ce qui est en fait une position de "puissance" !). En effet, le conflit débouche systématiquement sur une situation de dominant/dominé; prendre la position basse, c'est accepter de se placer volontairement en situation de dominé, ce qui coupe les effets à celui qui estime devoir se situer en position dominante (puisqu'il n'a plus à lutter pour dominer...).

---

<sup>9</sup> D. ANZIEU, *Op.Cit.*, p.318



Outre les quatre pistes proposées par WATZLAWICK, voici quelques points d'attention destinés à l'animateur qui est confronté à un conflit :

- *Ne jamais prendre parti pour l'un ou l'autre des protagonistes, de manière à préserver son rôle de neutralité, nécessaire pour rétablir le dialogue.*
- *Rester calme autant que faire se peut : l'énerverment est contagieux !*
- *Si le conflit est très violent ou n'a rien à voir avec l'objet de la rencontre, demander aux personnes concernées de se retirer pour régler leur différent.*
- *Si le conflit entre deux personnes a trait au groupe et à son fonctionnement, renvoyer les protagonistes devant le groupe : "qu'avez-vous à dire au groupe ?" Eventuellement, demander à un observateur neutre de participer à la rencontre.*
- *Si le conflit met en danger l'intégrité physique de quiconque, ne pas hésiter à s'interposer et à faire prévenir l'extérieur.*
- *Bien évidemment, dans la mesure du possible, interrompre l'escalade le plus tôt possible (cf. WATZLAWICK, ci-dessus); repérer les conflits et les rendre apparents au groupe immédiatement contribue à éviter bien des tensions ultérieures. A cet effet, l'humour est un outil précieux...*

## 2.11 Rôles dans un groupe

Selon K. BENNE et P. SHEATS<sup>10</sup>, un groupe s'organise en différenciant certaines fonctions en son sein (leadership, régulation...); pour assurer ces fonctions, les membres du groupe sont appelés à *jouer les rôles correspondants* (cf. 2.5.2). Ainsi, le rôle dépend-il d'une fonction déterminée au sein du groupe ET de la personnalité de celui qui le tient. Parler du rôle de quelqu'un revient à parler de la fonction qu'il a rempli, ou non.

Les auteurs précités ont classé les rôles joués dans un groupe en trois catégories de fonctions :

- I. *Ceux qui favorisent l'activité du groupe par rapport à ses buts*
- II. *Ceux qui forment, maintiennent ou renforcent la cohésion du groupe*
- III. *Ceux qui font obstacle aux fonctions précédentes*

### I. Rôles centrés sur la tâche (progression du groupe)

- 1) *Stimuler le groupe* : apporter des idées, des suggestions, proposer une méthode de travail.
- 2) *Rechercher des informations* : clarifier les suggestions, les propositions en fonction de leur pertinence; rechercher des faits en relation avec le problème traité.
- 3) *Rechercher des opinions* : demander l'avis des autres (qu'en pensent-ils ?).

<sup>10</sup> Cité dans D. ANZIEU, *Op. Cit.*, p.370-372

- 4) *Apporter des informations* : en lien direct avec ses propres compétences ou son expérience personnelle.
- 5) *Donner son opinion personnelle*
- 6) *Reformuler* : redire avec d'autres mots les propositions, les suggestions, les opinions.
- 7) *Clarifier et coordonner les idées, les propositions, les activités.*
- 8) *Orienter le groupe* : faire prendre conscience au groupe de la direction qu'il prend.
- 9) *Procéder à l'évaluation de ce que fait le groupe par rapport à certaines normes acceptées par lui.*
- 10) *Rôle d'activiste* : pousser le groupe à décider, à agir.
- 11) *Rôle d'intendance* : s'occuper des aspects matériels nécessaires à la tâche (chaises, tables, lumière, papier, documents, etc).
- 12) *Rôle de secrétaire* : prise de notes, rédaction des PV, mémoire collective.

## II. Rôles de maintien de la cohésion (entretien du groupe)

- 1) *Celui qui encourage les autres* : complimente, approuve, adhère aux propositions; accepte le point de vue d'autrui.
- 2) *Celui qui cherche à rétablir l'harmonie entre les participants* : tente de réduire les divergences et les désaccords, à calmer les esprits.
- 3) *Celui qui favorise les compromis* : cherche un terrain d'entente lors des conflits où ses idées sont en cause. Admet ses erreurs, abandonne un argument, tempère sa position pour rétablir la cohésion.
- 4) *Celui qui sert de relais* : facilite la participation des "muets", canalise les bavards, propose des temps de parole; veille à maintenir les canaux de communication ouverts.
- 5) *Celui qui formule les normes du groupe* : indique et rappelle les objectifs que doit atteindre le groupe.
- 6) *Celui qui observe et commente* : observe le groupe dans son fonctionnement et en fait part; reste en retrait.
- 7) *Celui qui acquiesce* : volontairement ou passivement, accepte toujours les décisions du groupe.



### III. Besoins individuels et rôles “parasites”

- 1) *L'agressif* : déprécie les autres quand à leur valeur, leurs actes ou leurs sentiments; attaque le groupe ou son travail, est jaloux des propositions des autres.
- 2) *Le freineur* : systématiquement “contre” tout, sans raison; tente de revenir sur les décisions acquises ou les problèmes réglés.
- 3) *L'intéressant* : se vante, cherche à attirer l'attention sur lui, parle de ses exploits personnels, lutte pour ne pas être placé dans une position qu'il estime inférieure.
- 4) *Celui qui prend le groupe pour un tribunal:* profite du public pour exprimer ses idées, ses sentiments sans rapport avec le groupe.
- 5) *Le “négateur”* : plaisante sans cesse et ne montre pas d'intérêt pour le groupe; son implication est presque nulle et il peut devenir cynique...
- 6) *Le dominateur* : cherche à prendre le pouvoir, ou à manipuler le groupe, ou certains membres; il peut les flatter ou leur donner des ordres. Il interromp les autres et tente d'obtenir un statut supérieur.
- 7) *Le battu d'avance* : cherche de l'aide et la sympathie des autres en parlant de son insécurité, de ses états d'âme confus, en se dépréciant.
- 8) *L'avocat d'intérêts particuliers* : défenseur de la “mère de famille”, de la “petite propriété”, de “la veuve et de l'orphelin”, de tout ce qui est en fait sans rapport avec le groupe... Riche en préjugés, il déforme à travers eux les opinions des autres.

Comme petit exercice, vous pouvez essayer de vous situer le plus objectivement possible : “comment suis-je lorsque je suis dans un groupe ?”...

Il est évident que cette typologie concerne tous les participants et pas seulement l'animateur !

Mentionnons encore que les rôles ne sont pas fixes et que chacun peut être appelé, consciemment ou non, à changer de rôle au cours de son existence. Les circonstances ou le vécu personnel influencent cette évolution des rôles.



### 3. L'ANIMATEUR

#### 3.1 Types d'animateurs

Le terme “animateur” est utilisé à bien des “sauces” différentes ! De l'animateur de mariage (en fait, le major de table) à l'animateur de radio (en fait, le speaker), en passant par l'animateur de célébration et l'animateur socio-culturel ou encore le gentil animateur du Club Méditerranée, il y a le choix. Le terme reste toujours le même, mais recouvre des réalités bien différentes.

L'animateur qui nous intéresse est *l'animateur de groupe*, celui qui a la responsabilité d'une petite équipe (ou de plusieurs) ou d'un mouvement; bref, l'animateur dont nous parlons, c'est vous !



L'animateur que vous êtes travaillez donc essentiellement avec des groupes de jeunes ou d'enfants : on parle alors généralement *d'animation socio-éducative* pour qualifier votre action.

L'animation socio-éducative appartient à un secteur plus vaste que l'on appelle *l'animation socio-culturelle*, qui vise à "mobiliser des individus, des groupes, des collectivités en vue de la réappropriation des divers aspects de leur vie quotidienne"<sup>11</sup>. Il s'agit donc de travailler avec les individus ou les groupes pour qu'ils deviennent acteurs dans leur milieu et acquièrent la maîtrise des réalités de leur vie quotidienne: on parle en termes de responsabilisation, d'autonomisation\*, mais aussi de "démocratie locale".

A ce titre, tant l'animation socio-éducative que l'animation socio-culturelle participent à ce qu'on appelle *l'éducation permanente*.

Ainsi, votre engagement au sein de votre Eglise en tant qu'animateur de groupe s'inscrit-il dans une perspective d'éducation permanente...

Il nous semblait important de situer ici votre action dans un contexte plus large, celui de l'action sociale.

### 3.2 Fonctions de l'animateur

D'une manière générale, on attribue trois fonctions principales à l'animateur :

- il est       - analyste/concepteur
- médiateur
- organisateur.

L'animateur est entendu ici comme "l'animateur socio-culturel" tel que défini en 3.1. Toutefois, l'animateur de groupe remplit lui aussi ces trois fonctions, à son niveau et dans le cadre de ses activités spécifiques.

Nous allons brièvement décrire ces trois fonctions principales.

#### 3.2.1 *Analyste/concepteur*

L'animateur porte un regard critique sur la réalité afin de mieux comprendre les enjeux de cette dernière et de décoder les demandes qui apparaissent derrière des situations de conflit ou d'insatisfaction (analyse). Il conçoit des projets d'action en tenant compte de cette réalité dans le but d'opérer un changement, une modification de la situation de départ (conception).

Par ailleurs, il évalue régulièrement son action.

#### 3.2.2 *Médiateur*

L'animateur favorise la communication, l'information entre les individus, mais aussi entre partenaires institutionnels (les jeunes et le conseil de paroisse, par exemple).



Il favorise la participation et l'appropriation des projets par les personnes concernées.

En outre, il favorise la négociation entre partenaires.

### 3.2.3 Organisateur

L'animateur programme l'action sur une durée (planification) et recherche les ressources nécessaires à sa réalisation (finances, intervenants...). Il organise le travail concret en mettant sur pied des équipes de collaborateurs et en coordonnant leur travail. Il veille au bon déroulement du projet.

Sous ces définitions théoriques de l'animateur se cachent des réalités : ce que vous faites concrètement lorsque vous animez un groupe de jeunes. En effet, vous mettez sur pied des projets avec eux en tenant compte de leurs besoins ou de leurs intérêts; vous organisez concrètement la réalisation des projets et le déroulement des séances de travail, et, parfois, vous faites l'intermédiaire entre les jeunes et diverses instances.. Vous remplissez ainsi les trois fonctions de l'animateur !

Il est à relever que les trois fonctions (analyste/concepteur, médiateur, organisateur) ne sont pas séparées les unes des autres chronologiquement : dans la réalité, elles se mélangent souvent.

Nous allons maintenant examiner plus précisément le rôle de l'animateur au sein du groupe.

## 3.3 Rôle de l'animateur de groupe

Le rôle de l'animateur de groupe est de permettre à ce dernier d'exister harmonieusement et de réaliser ses objectifs. Cela paraît évident, mais comment cela se traduit-il concrètement ?

Pour réaliser cet objectif, l'animateur a besoin d'outils (c'est l'objet de cet ouvrage), mais aussi de certaines qualités et de certains savoirs-faire.

### 3.3.1 Styles et attitudes

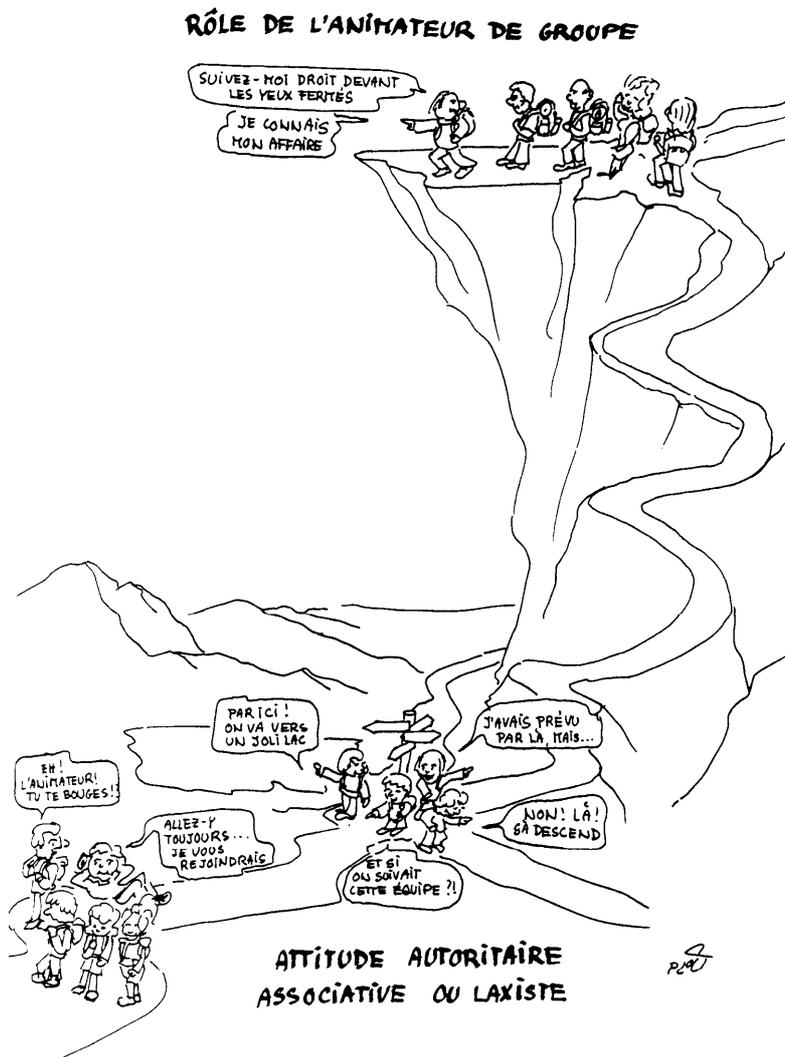
Parmi les différents styles d'animation, nous en retiendrons quatre qui sont les plus fréquents :

- *le style directif* : l'animateur sait où il veut aboutir et influence le groupe pour y arriver; il propose des solutions, il interrompt une discussion qui ne concerne pas la problématique du moment... En bref, il dirige le groupe vers la réalisation de ses objectifs dans un esprit d'efficacité.
- *le style autoritaire* : l'animateur ne propose plus des solutions : il impose ses décisions, sa propre démarche ou son analyse; il

“désigne les volontaires” sans laisser de libre choix... Il décide des objectifs et des moyens de les atteindre.

- *le style associatif* : l'animateur implique le plus possible les membres du groupe lors des choix à faire et dans réalisation des objectifs; il cherche à donner à chacun la possibilité de s'exprimer et de collaborer à la réussite de l'action. Il demande l'avis des participants, attend d'eux des suggestions et il est prêt à remettre en question son avis ou ses propres objectifs.

- *le style laxiste\** : l'animateur part du principe que c'est au groupe à se prendre en charge et qu'il n'est là que comme appui. Il laisse donc faire les participants comme ils l'entendent, sans contraintes. Il n'intervient que lorsqu'il l'estime nécessaire ou que la situation l'exige (parfois trop tard !).





De fait, poussés à l'extrême, chacun de ces styles d'animation présente des dangers (manipulation, dictature, recherche à tous prix du consensus\*, dissolution du groupe...). Pour être efficace, l'animateur doit savoir jongler avec l'un ou l'autre style.

En effet, la pratique montre qu'à certains moments, bien que par conviction l'on est plutôt de style associatif, il faut être directif ou encore autoritaire (notamment en cas de violences dans le groupe, par exemple). Mais il faut aussi parfois laisser aux participants le temps de souffler, de s'exprimer librement, voire de se défouler...

De plus, outre son style d'animation, l'attitude de l'animateur a son importance. Selon qu'il a une attitude de conseil ou d'interprétation, ou encore de compréhension ou d'aide, ou une attitude fermée, rejetaante, le groupe évoluera différemment.

A ce propos, il pourra être utile de se reporter au chapitre 2.9, "écoute active" de la partie "pour aller plus loin".

Nous relèverons encore que styles et attitudes sont intimement liés aux qualités requises pour devenir un bon animateur de groupe.

### 3.3.2 *Qualités requises*

Animer un groupe requiert certaines qualités, préexistantes ou acquises dans le cadre de formations spécifiques (formation de base, formation de moniteurs...).

Parmi ces qualités, l'une des plus importantes est *la capacité à être lucide sur soi-même*, sur ses compétences, ses potentialités et ses limites. Une certaine maturité est donc nécessaire. Il importe en effet que l'animateur soit au service du groupe et non l'inverse; il a pour mission d'aider le groupe à progresser et non de chercher son identité dans l'exercice de la fonction d'animateur ! Il est toutefois évident qu'assumer des responsabilités dans un groupe est aussi une manière de grandir...

L'animateur doit encore pouvoir mettre entre parenthèses ses opinions pour laisser émerger celles des autres et doit reconnaître qu'il ne sait pas tout, qu'il a des limites comme chacun.

Pour bien accepter les autres, il doit être capable de s'accepter lui-même tel qu'il est; il doit aussi accepter d'évaluer régulièrement son action. A ce propos, le lecteur intéressé trouvera des grilles d'évaluation au chapitre 5.

Autres qualités requises, la capacité d'écoute et d'accueil, ainsi que la capacité à reformuler ce qui a été dit; un esprit de synthèse permet de clarifier et de résumer les interventions pour les replacer dans le contexte plus global du projet du groupe ou de la discussion en cours.

Il est évident que la capacité à vivre en collectivité, en groupe est une qualité essentielle ! Mais il n'est pas inutile de le rappeler... En outre, l'animateur doit faire montre d'une certaine capacité d'adaptation : en effet, le groupe nous mène

parfois sur des sentiers inconnus... Ce qui se vit dans l'instant peut parfois être plus important que ce que l'on avait prévu de faire !

Enfin, nous mettrons dans les qualités requises la capacité à s'interroger sur soi-même et le désir permanent de se former; même s'il s'agit plus d'un état d'esprit à avoir que d'une capacité technique, la démarche réflexive et formatrice est un pôle extrêmement important de la tâche d'un animateur... et nombreux sont ceux qui le négligent.

Nous pouvons retenir que l'animateur doit faire preuve

- \* de lucidité sur lui-même
- \* de maturité
- \* d'écoute et d'accueil
- \* de capacité à vivre avec les autres
- \* de capacité à s'interroger et à se former.

### 3.3.3 *Savoir-faire*

Animer un groupe requiert non seulement des qualités personnelles, mais aussi un savoir-faire qui peut s'acquérir, lui aussi, lors de formations spécifiques, organisées par les mouvements eux-mêmes ou par des organismes spécialisés.

- \* *Parler en public* : l'animateur prend fréquemment la parole au sein du groupe et il est donc nécessaire qu'il maîtrise un tant soit peu la communication verbale. Etre entendu, mais aussi compris, tel devrait être son souci à cet égard. L'animateur est appelé à transmettre des informations, parfois à faire un exposé : savoir contrôler son débit, la puissance de sa voix, sa respiration sont autant d'atouts précieux.
- \* *Etre garant du temps* : l'animateur doit veiller à faire respecter les horaires et à informer le groupe du temps qu'il a encore à disposition pour effectuer sa tâche. Il arrive très souvent que les discussions débordent du temps prévu à cet effet : c'est à l'animateur de rendre attentif le groupe au dépassement de temps, quitte à ce que les participants émettent le souhait de poursuivre en toute connaissance de cause !
- \* *Etre à l'écoute* : nous avons déjà eu l'occasion de relever l'importance de la capacité d'écoute de l'animateur pour aider le groupe, et ses participants, à progresser. Le lecteur pourra se reporter au chapitre 2.9, "l'écoute active", qui aborde cette dimension.
- \* *Savoir gérer les conflits* : l'animateur doit pouvoir sentir ce qui se vit au sein du groupe, percevoir les tensions, de manière à les gérer au mieux, de même que les conflits, pour le bien du groupe et de la réalisation de ses

objectifs.

Le lecteur se reportera au chapitre “gestion des conflits” pour approfondir cette question.

La maîtrise d'autres techniques, telle que l'utilisation de la vidéo, l'animation biblique, la prise de notes, etc peut se révéler nécessaire, mais dépendent des objectifs du groupe ou des intérêts de l'animateur. Par ailleurs, cet ouvrage recense un certain nombre de techniques d'animations qui vous permettront d'enrichir votre savoir-faire.

Nous retenons ici que l'animation de groupe requiert de la part de l'animateur

- \* certaines qualités personnelles
- \* certains savoirs-faire (techniques d'animation)

### 3.4 Quelques repères pour l'animateur chrétien

Le terme “chrétien” n'ajoute pas une qualité supplémentaire à celles de l'animateur et ne lui accorde pas plus de légitimité; le fait d'être chrétien n'en fera pas un meilleur animateur pour autant !

Cependant, le qualificatif “chrétien” fait expressément référence à une manière d'être et de faire des choix propres à un individu engagé dans sa foi chrétienne.

#### REPÈRES POUR L'ANIMATEUR CHRÉTIEN

CHERCHER LES DIFFÉRENCES !



Par ailleurs, du fait qu'il travaille surtout en milieu chrétien, l'animateur chrétien a des objectifs spécifiques liés à sa fonction : cela peut être la catéchèse, l'éducation à la foi, la liturgie ou la réflexion spirituelle, ou encore une présence d'Eglise dans certains milieux...

Mais quels que soient ses objectifs spécifiques et ceux du groupe, l'animateur chrétien s'inscrit dans une dynamique d'évangélisation qui vise à permettre à chacun de reconnaître la présence du Dieu de Jésus-Christ dans son existence et à percevoir la marque de l'Esprit qui nous guide.

Globalement, nous pouvons dire que l'objectif général de l'animateur chrétien est l'évangélisation.

### *3.4.1 Une attitude permettant de parler de la foi*

Une grossière erreur consisterait à vouloir mettre du religieux partout, sous prétexte d'évangélisation : il s'agit en fait d'un bon moyen de bloquer les gens d'entrée . Par contre, en favorisant l'expression des participants sur leurs doutes, leurs désirs ou leurs convictions, l'animateur leur permet de prendre conscience du sens de leur existence et à faire le lien entre la vie et la foi.

Parler de la foi est un cheminement qui nécessite de pouvoir s'exprimer, se confronter et s'ajuster. Pour se dire, la foi a besoin d'espace et de temps; elle a besoin de s'incarner, de prendre corps. Parler de la foi n'est pas tenir un discours sur la foi : c'est parler de la manière dont la foi s'incarne dans notre vie...

A cet égard, l'attitude d'écoute de l'animateur est primordiale. En effet, l'animateur chrétien n'est pas celui qui sait tout et doit enseigner la bonne parole aux autres; il lui faut accepter ses propres limites et adopter une attitude de facilitateur. Il est un croyant qui chemine et invite les autres à cheminer ou à se mettre en route, et à chercher ensemble la Vérité. Il peut à l'occasion être amené à témoigner de sa foi et proposer le Dieu de Jésus-Christ à la liberté des autres, en acceptant aussi qu'il ne puisse pas être reçu...

Toutefois, si l'animateur ne doit pas avoir réponse à tout, il est important qu'il travaille sérieusement les thèmes débattus, même s'il ne les maîtrise pas complètement, quitte à faire appel à des personnes compétentes extérieures au groupe.

En outre, relevons que l'animateur chrétien possède des outils de référence à proposer pour aider chacun à se situer : l'Évangile et l'Eglise locale (il n'est pas coupé de la communauté des croyants...). Et si le groupe est prêt à l'accueillir, la prière permet de donner une dimension supplémentaire à l'expression de la foi.



Nous retiendrons que l'animateur chrétien est

- \* un facilitateur
- \* qui permet aux autres de découvrir le lien entre la vie et la foi,
- \* qui est appelé à témoigner de sa foi.

### 3.4.2 *Inventer des manières de dire la foi*

Ainsi que nous l'avons écrit précédemment, dire la foi c'est avant tout parler de la manière dont la foi s'incarne dans notre vie. Le christianisme n'est pas une somme de préceptes\* ou de dogmes\* à savoir par coeur; ce n'est pas plus un ordre de marche, et l'Évangile n'est pas un mode d'emploi de la vie chrétienne à suivre à la lettre : le christianisme est principalement une manière de vivre inspirée par l'Esprit et l'Évangile qui nous poussent toujours plus loin, qui nous amènent constamment à nous ajuster au réel pour y laisser grandir l'oeuvre d'amour de Dieu. Le chrétien est un témoin et un nomade pour lequel la foi est une boussole et non une certitude.

C'est pourquoi dans sa tâche d'évangélisation, l'animateur doit tenir compte du fait qu'il n'y a pas une manière univoque de dire la foi.

Selon qu'il travaille avec des adolescents ou des enfants, ou encore des adultes, il devra tenir compte des réalités propres à chacun et accepter qu'ils ne cheminent pas tous au même rythme ni de la même manière.

Ainsi le langage de la foi est-il sans cesse à inventer pour rejoindre chacun dans sa propre réalité; mais l'animateur n'est pas seul dans cette tâche : chacun, chaque participant contribue à dire le mystère du Christ là où il est, avec les mots qu'il possède... Le rôle de l'animateur consiste à faire émerger ces nouveaux langages et à faciliter le témoignage de chacun.

### 3.4.3 *Les nouvelles formes de religiosité*

Tous les participants d'un groupe n'en sont pas au même endroit dans leur parcours chrétien : ils sont plus ou moins engagés dans la foi... Et même si certains, surtout parmi les jeunes, semblent éloignés de l'Église traditionnelle, cela ne veut pas dire qu'ils rejettent toute forme de spiritualité. Ils expriment souvent de manière peu conventionnelle leur recherche de valeurs spirituelles par leur intérêt pour l'occultisme\* ou la réincarnation, par exemple.

L'animateur chrétien doit prendre en compte cette dimension de la recherche de sens par l'individu et, surtout, il doit respecter la personne, quand bien même il n'approuve pas ses options. Personne n'a le droit, ni la capacité de juger de la foi de quelqu'un.

Par contre, certaines pratiques ou croyances peuvent mettre en danger la personne ou ses relations avec les autres; l'équilibre psycho-affectif peut être gravement perturbé, notamment à l'adolescence, et il est alors du devoir de l'animateur d'avertir les personnes concernées des dangers potentiels.

Il faut retenir ici que la recherche de valeurs spirituelles est en soi positive, mais qu'elle peut devenir dangereuse lorsque ces valeurs ou les structures qui les propagent sont aliénantes, enfermantes ou exagérément exclusives (exclusion, refus de la diversité). Il est alors du rôle de l'animateur de porter l'attention du groupe sur ce danger qui consiste à développer un esprit sectaire qui se traduit souvent par le refus de la différence, l'autosatisfaction ou la confiance aveugle en un leader "charismatique\*".

#### 3.4.4 Cinq repères pour cheminer vers la communauté chrétienne

Dans une optique d'évangélisation qui respecte la personne, on peut repérer cinq phases :

- 1) *accueillir* : il est nécessaire d'accueillir les personnes là où elles en sont maintenant, en respectant leur cheminement et leurs convictions.
- 2) *être solidaire* : le chrétien n'est pas hors du monde; il collabore avec les hommes de son temps et les institutions pour rendre le monde meilleur. Être solidaire des autres, et du monde, passe par des actes concrets qui sont autant de témoignages.
- 3) *dire la Bonne Nouvelle de Jésus-Christ* : tout en respectant la liberté de chacun, il s'agit de permettre aux autres de rencontrer cette Parole de Vie; Parole qui jaillira à l'occasion d'un témoignage, d'une étude biblique, d'un partage de vie ou encore d'une discussion sur un sujet ou un autre...
- 4) *permettre de cheminer* : pour ceux qui souhaiteraient aller plus loin, il est nécessaire que l'animateur puisse proposer des groupes de cheminement vers la foi. Il est important de répondre à ce désir d'aller plus loin et, à cette occasion, de faire prendre conscience de la dimension communautaire de la foi.
- 5) *vers la communauté* : Cela peut être l'occasion de lancer un nouveau groupe ou d'orienter les jeunes vers d'autres groupes existants; groupes qui appartiennent à la communauté chrétienne, appelée à devenir évangélisatrice. (Cf. encyclique "Ad Gentes", N° 10-15 du Décret sur l'activité missionnaire de l'Eglise)



### 3.4.5 Ressourcement

Animer un groupe chrétien suppose d'avoir soi-même une conviction chrétienne, qui se traduit dans des actes concrets (ne serait-ce qu'accepter d'animer un groupe !); mais cela suppose aussi d'avoir des lieux pour fortifier cette conviction, pour se ressourcer.

Il est bon que l'animateur ne travaille pas dans la solitude et qu'il puisse partager avec d'autres animateurs ses expériences, ses doutes et ses joies. Il est bon qu'il reste en lien avec d'autres croyants et, pourquoi pas, avec un guide spirituel.

Et vous, qui lisez cet ouvrage, quels sont vos lieux de ressourcement ? Quelles sont les personnes avec lesquelles vous partagez ?

Nous retiendrons du chapitre 3.4, "repères pour un animateur chrétien", les points suivants :

- \* l'animateur chrétien a pour objectif principal l'évangélisation
- \* son attitude et son témoignage font partie des outils qu'il a à disposition, avec l'Évangile et sa communauté
- \* il doit être attentif à accueillir, à être solidaire, à permettre de cheminer et à dire la Bonne Nouvelle de Jésus-Christ, tout cela dans le plus grand respect de la diversité des personnes et des cheminements.
- \* l'animateur chrétien doit pouvoir se ressourcer et partager avec d'autres croyants ce qu'il vit.





## POUR ALLER PLUS LOIN

### 3.5 Co-animation

Le principe de la co-animation consiste à mener une animation à deux animateurs (rarement plus), à animer ensemble une activité.

Cette situation présente des avantages et des inconvénients qu'il est bon de peser avant de se lancer dans une co-animation.

#### *Avantages*

- \* la co-animation peut être un moyen bénéfique *pour introduire et accompagner un nouvel animateur*; dans ce cas, c'est un animateur expérimenté qui accompagne le nouveau. Il n'est en effet pas toujours facile à un jeune animateur d'appréhender seul une animation avec un groupe; lui donner la possibilité d'une co-animation sur trois ou quatre séances, c'est reconnaître cette difficulté et lui donner les moyens de prendre confiance en lui.
- \* un autre avantage consiste en la richesse qui peut naître de cette collaboration, surtout dans le cadre des préparations des animations : *autres éclairages, émulation, questionnements réciproques*, sont autant d'atouts supplémentaires.
- \* avantage certain aussi, la possibilité d'une *évaluation mutuelle du fonctionnement de l'animateur*. En effet, chacun des deux animateurs peut porter un regard critique sur le fonctionnement de l'autre et l'aider ainsi à progresser.
- \* un avantage évident est le *partage des tâches* qui peut être réalisé en co-animation. Il faut toutefois veiller à ce que ces tâches soient minutieusement définies... et acceptées ! Il peut s'agir de la prise de notes, de l'animation d'un débat, des apports matériels, etc.
- \* co-animer permet aussi de donner *l'image de la co-responsabilité* et du *partage du savoir et du pouvoir*.
- \* permet aux animateurs *de mieux s'impliquer* dans les discussions du groupe.
- \* la co-animation homme-femme favorise *l'identification symbolique*.

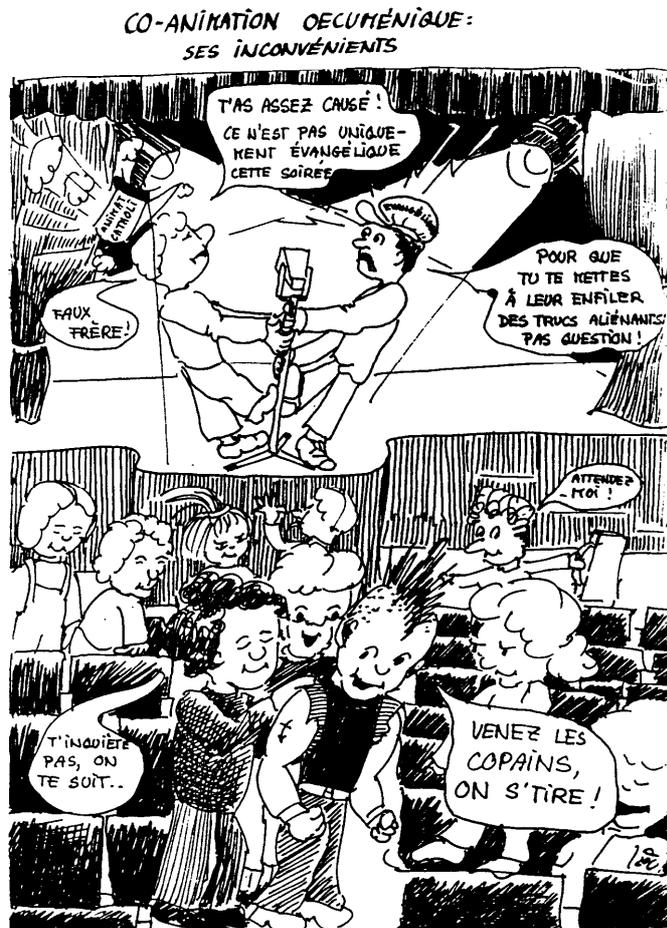
#### *Inconvénients*

- \* au delà de trois à quatre séances, la co-animation entre un jeune animateur et un expérimenté peut tomber dans le *piège de l'assistantat*; il sera alors difficile au jeune animateur de conquérir son autonomie et sa légitimité auprès du groupe.

\* nous sommes tous différents : il en va de même de nos options, de nos limites et de nos capacités en tant qu'animateurs. On ne trouvera donc jamais deux animateurs absolument en tous points identiques dans leur fonctionnement avec le groupe; aussi, leur intervention est-elle le fruit de compromis et de consensus au profit du groupe. En outre, les différences peuvent devenir tensions au sein de l'équipe d'animation.

Toutefois, une bonne co-animation n'exige pas forcément une totale identité de vue ! Il faut que les animateurs se connaissent bien et parlent beaucoup entre eux de ce qu'ils vivent pour échapper à la dérive de l'individualité. En ce sens, la co-animation est *une exigence supplémentaire*.

\* un inconvénient évident est le manque de rationalité que présente la co-animation : en effet, alors qu'il est parfois difficile de trouver des responsables compétents, une co-animation permanente semble quelque peu coûteuse en termes de forces vives !





### 3.6 Animation et responsabilité(s)

En acceptant d'animer un groupe, l'animateur prend une double responsabilité :

- a) *une responsabilité envers le groupe* : celle de lui permettre de mener à bien sa tâche, de remplir ses objectifs dans un climat favorable.
- b) *une responsabilité envers le mouvement*, la paroisse ou l'Eglise qui le mandate : celle de remplir le mandat qui lui est confié.

La fidélité à cette double responsabilité est primordiale pour que le groupe ne devienne pas "la chose" du seul animateur ou pour que ce dernier ait la conscience du lien qui l'unit à une communauté plus large.

Par ailleurs, et de manière très pratique, l'animateur exerce la responsabilité de la sécurité du groupe et de ses membres, ainsi que du matériel qui lui est confié, et ce plus particulièrement lors des week-end ou des camps qu'il organise.

A cet égard, il est important de s'arrêter un instant sur la dimension juridique des responsabilités de l'animateur.

On peut distinguer deux types de responsabilité : a) *la responsabilité pénale* et b) *la responsabilité civile*.

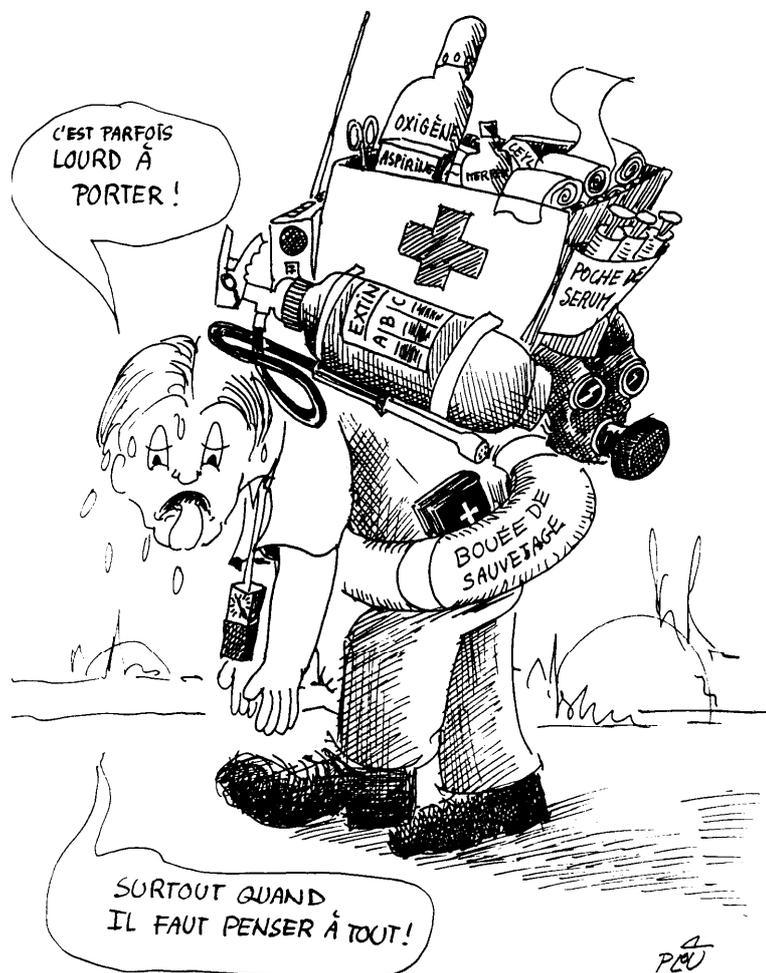
- a) *la responsabilité pénale est personnelle et régie par le Code Pénal*. Elle sous-entend la commission ( de commettre) d'une faute qui contrevient à la loi, par exemple :
  - *dommage à la propriété (dommage intentionnel)*
  - *mise en danger de la vie d'autrui*
  - *abandon de blessé*
  - *lésions corporelles*.

Il est à retenir qu'il n'existe pas d'assurance responsabilité pénale : chacun est responsable personnellement de ses actes aux yeux de la justice pénale.

- b) *la responsabilité civile est régie par les articles 41 et suivants du Code des Obligations* et s'applique à *toute personne qui commet un dommage*. L'assurance responsabilité civile protège son bénéficiaire des conséquences de sa responsabilité envers des tiers. Si l'organisme qui emploie l'animateur n'a pas d'assurance RC qui couvre l'animateur et les participants, il est vivement conseillé à l'animateur d'en conclure une personnelle.

A retenir que *la responsabilité de l'animateur peut être engagée en cas de faute grave* ("manquement visant à la plus élémentaire diligence\*"). En outre, la responsabilité civile n'est pas strictement personnelle : plusieurs personnes peuvent être tenue conjointement responsables d'un même dommage (l'animateur et son employeur, par exemple).

### ANIMATION ET RESPONSABILITÉ



Par ailleurs, il relève du bon sens de l'animateur de veiller au respect des normes de sécurité (ne pas proposer une activité nautique s'il ne sait pas nager lui-même, par exemple...).

Selon les événements, *la responsabilité pénale et la responsabilité civile peuvent être engagées simultanément* et l'animateur devra répondre de ses actes sur ces deux plans.

Nous pouvons signaler que dans la bibliographie, le lecteur trouvera la référence d'un document très complet à ce sujet, réalisé par le Groupe de liaison genevois des activités de jeunesse.

### 3.7 Evaluation

L'évaluation fait partie intégrante de la boîte à outils de l'animateur : tout acte d'animation est sujet à évaluation. Toutefois, il est malaisé de donner une défi-

inition claire et univoque de ce terme : “*mot valise, “évaluer” veut dire, dans son sens le plus large “recherche approfondie” et dans son sens le plus étroit “bilan rapide”. Il signifie parfois mesurer, quantifier, parfois identifier, qualifier, parfois comprendre, clarifier, parfois juger et décider, parfois gérer et prévoir, parfois simplement “réfléchir à distance”. Parfois même, il signifie faussement valoriser ou dévaloriser.*”<sup>12</sup>

Dans le travail de jeunesse, nous retiendrons surtout pour acceptions principales les termes “bilan rapide” et “mesurer”.

### 3.7.1 Bilan rapide

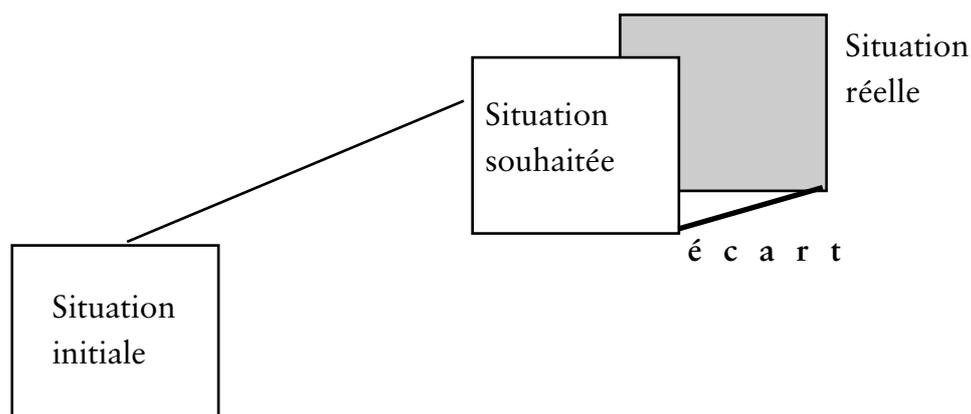
Cette manière d'évaluer consiste en fait à recueillir un feed-back (“un retour”) de la part des participants sur leur vécu, leurs réactions, leurs sentiments durant le temps d'animation qui vient d'avoir lieu.

Phase préalable à l'analyse ou à une évaluation plus approfondie (on parle aussi souvent de bilan “à chaud”), le feed-back repose essentiellement sur le ressenti et sur la réalité perçue.

Cette forme d'évaluation est utile pour situer le niveau de satisfaction des participants et où en est le groupe dans son fonctionnement.

### 3.7.2 Mesurer

Il s'agit de mettre en rapport les objectifs fixés au départ et la réalité à laquelle on a abouti, et de mesurer l'écart entre les deux en tentant d'en comprendre les causes.



Ainsi, l'animateur et le groupe sont-ils en mesure de rectifier, de réajuster ou d'adapter leur programme ou leurs objectifs en vue de réduire l'écart existant entre la situation idéale et la réalité.

*Cette forme d'évaluation n'a pour autant de sens que si des objectifs clairs et évaluable ont été fixés au départ; en effet, “rendre les jeunes autonomes” est un*

<sup>12</sup> “L'évaluation interactive”, Michel VUILLE, Service de la Recherche Sociologique, N°34, Genève, 1992, p.7

objectif difficilement évaluable, tout louable qu'il soit, sauf si l'on précise en quel(s) domaine(s) cette autonomie est visée (financière, sociale, affective...).

En général, on utilise des grilles comme supports à l'évaluation; le lecteur en trouvera quelques exemples dans la section 5, "Propositions de grilles d'évaluation".

### 3.7.3 Quoi évaluer ?

Nous venons de parler du sens de l'évaluation, mais encore faut-il savoir quoi évaluer ! En effet, l'on peut évaluer

- \* l'évolution de l'individu dans l'activité
- \* le groupe et son fonctionnement
- \* le travail du groupe (en lien avec les objectifs)
- \* les relations dans le groupe
- \* l'animation du groupe (le contenu et les moyens utilisés)
- \* l'animateur.

A propos de ce dernier, mais aussi pour le groupe, nous pouvons relever que *l'on n'évalue pas les individus, mais "quelque chose d'eux"* : une capacité, une attitude, la participation, etc... Il faut être très vigilant sur ce point, sinon l'on court le risque de disqualifier la personne. Même si la différence paraît minime, porter un jugement sur le comportement d'une personne ou sur la personne qui a ce comportement, c'est tout autre chose : "je n'aime pas ce que tu viens de faire" n'est pas synonyme de "je ne t'aime pas" ...

STAGIAIRE : JÉSUS





A ce propos, rappelons que le but de l'évaluation n'est pas de porter un jugement moral sur une réalité, mais de mesurer et de comprendre l'écart qui se fait jour entre cette réalité et le but souhaité, ceci dans le but évident de progresser.

Pour l'animateur qui désire évaluer son action ou ses capacités, nous présentons quelques grilles d'évaluation dans la section 5.

Signalons encore que l'évaluation n'a pas seulement pour vocation d'être finale : elle peut se faire régulièrement, à temps fixes; elle permet l'adaptation et le réajustement.

Nous retiendrons que l'évaluation

- \* est indispensable à l'animateur
- \* pour saisir l'évolution du groupe,
- \* pour adapter son programme,
- \* pour comprendre son propre fonctionnement;
- \* est nécessaire au groupe
- \* pour comprendre où il se situe dans sa démarche.

3.7.4 Comme exercice, nous vous proposons de faire votre propre évaluation concernant les acquisitions visées dans cet ouvrage :

- 1) Quels sont les chapitres ou les parties de chapitre qui vous ont semblé les plus valables ? Pour quelles raisons ?
  
- 2) Quels sont les chapitres qui vous ont semblé le moins valables ? Pourquoi ?
  
- 3) Le contenu de cet ouvrage est-il en rapport avec ce que vous vivez ?  
Oui                  Non                  Pourquoi ?
  
- 4) Après avoir lu ces chapitres, envisagez-vous de modifier votre façon d'agir ?  
Si oui, de quelle façon et quel comportement ?

5) Vous avez trouvé ces chapitres plutôt (entourez la réponse correspondant le mieux à votre choix) :

stimulants	1 - 2 - 3 - 4	fastidieux
trop difficiles	1 - 2 - 3 - 4	trop faciles
utiles	1 - 2 - 3 - 4	inutiles
trop longs	1 - 2 - 3 - 4	trop courts



## 4. LES ACTIVITES

En écrivant ce chapitre, notre intention n'est pas de vous proposer des activités ou des animations "clés en main"; il s'agit d'apporter des éléments de réflexion sur les activités que l'on peut mener avec un groupe.

Il s'agit de poser un regard critique, et aidant, sur les activités et les animations afin que votre travail soit créatif, mais aussi créateur d'autonomie, éducatif mais aussi ouvert à l'écoute des jeunes...

Le choix d'une activité ou d'un moyen d'expression n'est pas innocent : le but de ce chapitre est de vous permettre d'en prendre conscience.

### 4.1 Types d'activités

Il existe d'innombrables activités à réaliser avec un groupe... Le type d'activité dépendra donc de plusieurs facteurs :

- \* des *objectifs du groupe* qui pourront imposer des activités spécifiques (par ex. un groupe de prière, un groupe d'action, un groupe de loisirs...)
- \* de *l'animateur et de ses propositions*, ainsi que de sa faculté à entendre les propositions émanant des participants
- \* des *participants et de leurs attentes*
- \* du *temps à disposition*, ainsi que d'autres éléments tels le lieu, l'âge et le nombre des participants...

Il importe donc, lorsqu'il prépare sa séance, que l'animateur s'interroge sur le genre de réunion à laquelle il va participer, ainsi que sur les participants qu'il rencontrera (Qui sont-ils ? Quelles sont les attentes exprimées ?...).

On peut se réunir

- \* *pour se rencontrer* : faire connaissance, être ensemble entre copains, faire la fête, discuter de tout et de rien, jouer, manger ensemble...
- \* *pour apprendre quelque chose* : conférence, débat, témoignage, formation, acquisition d'une technique, soirée à thème, animation biblique....
- \* *pour travailler ensemble* : préparation d'un week-end, d'un camp ou d'une célébration; activités créatrices, élaboration d'une action, préparation d'un spectacle, groupe de chant...
- \* *pour prier ou célébrer* : veillée de prière, célébration eucharistique, célébration de la Parole...
- \* *pour partager* : révision de vie, groupe de partage, groupe de parole...
- \* *pour agir* : manifestation, récolte de fonds, chantier, visites,...

L'animateur veillera à trouver des moyens (activités) appropriés à chaque type de rencontre et aux participants de manière à optimiser les réunions, en lien avec les objectifs du groupe.

Pour que l'on comprenne bien ce que nous voulons dire, rappelons quelques évidences :

*Le groupe s'est créé, spontanément ou non, et s'est fixé l'un ou l'autre objectif général (prier, se former, se rencontrer...).*

*L'animateur a pour mission d'aider le groupe à remplir son ou ses objectifs et dispose à cet effet d'un certain nombre de ressources :*

- un lieu
- du temps pour les rencontres
- des activités diverses
- et peut-être des moyens techniques (vidéo, matériel divers...).



C'est donc en fonction des objectifs du groupe, et des attentes exprimées par les participants, que l'animateur choisira telle ou telle activité. Activité qui peut varier d'une rencontre à l'autre; en effet, si l'objectif du groupe est de créer un spectacle, il sera utile de consacrer une séance à se connaître, une autre à partager ou encore une à manger ensemble, car il est nécessaire de bien se connaître pour créer ensemble...

#### 4.2 Préparation

Bien que cela puisse paraître comme une évidence, il n'est pas inutile de rappeler qu'une animation se prépare ! En effet, combien d'animateurs, pris par le temps, ne préparent-ils pas "vite quelque chose", dans l'urgence, le jour même de la rencontre avec leur groupe !



Même si certains diront qu'ils travaillent mieux dans le stress de l'urgence, il n'en demeure pas moins qu'il s'agit d'une question de respect à l'égard du groupe que de préparer convenablement ses animations.

Se préparer à la rencontre avec un groupe, c'est aussi montrer qu'on prend ses participants au sérieux.

Bien sûr, il est de la responsabilité de chacun d'apprécier le temps qui lui est nécessaire pour préparer une rencontre : chacun a son propre rythme.

A relever encore que se préparer, ce n'est pas seulement penser au contenu de la rencontre, mais c'est aussi réfléchir aux moyens adéquats (locaux, temps, matériel, etc.). Le lecteur trouvera à cet effet des documents utiles dans la section 6, "aides-mémoire".

### 4.3 Evaluation

Au chapitre 3.9 de la section "L'animateur - pour aller plus loin", le lecteur trouvera toutes les informations concernant l'évaluation.

Relevons simplement ici l'importance et l'utilité de l'évaluation; grâce à elle, l'animateur peut mesurer la pertinence de l'activité proposée, des moyens utilisés ainsi que sa propre implication, de même que celle des participants. C'est donc un outil précieux qui permet de mieux agir dans l'avenir en analysant ce qui vient de se passer...

Par ailleurs, le lecteur trouvera en section 5 des propositions de grilles d'évaluation qui pourront lui être utiles.

### 4.4 Actions possibles

A titre indicatif, vous trouverez ici une liste non exhaustive d'actions possibles avec un groupe de jeunes; cette liste n'a d'autres prétentions que de montrer la variété des possibilités en la matière.

#### 4.4.1 Au sein du groupe

- préparation de célébration
- célébration eucharistique des jeunes
- pèlerinage de jour/de nuit
- soupe de carême
- créer un montage audio-visuel
- faire un journal
- retraite
- ...
- veillée de prière
- organisation d'un partage d'Évangile
- sorties sportives
- organiser une fête, une soirée disco
- visionner des films et en discuter

#### 4.4.2 Vers l'extérieur du groupe

- rencontre avec les parents
- organiser un débat
- servir un vin chaud
- faire une exposition
- créer un spectacle
- laver des voitures

- visites de personnes seules, âgées ou étrangères
- correspondre avec d'autres groupes (à l'étranger aussi)
- action de sensibilisation et/ou d'aide à une oeuvre d'entraide
- ...



#### 4.5 Un animateur actif, mais pas activiste\*

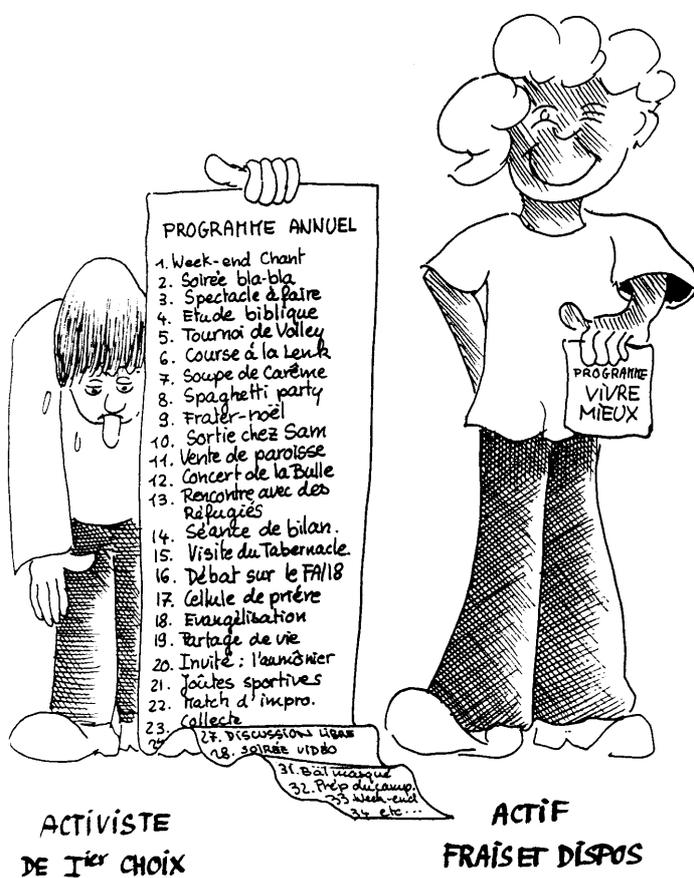
Il est nécessaire que l'animateur comprenne bien que l'activité est un moyen pour arriver à la réalisation des objectifs du groupe et n'est pas un but en soi. L'animateur devrait moins se poser la question de "quoi ?" (que vais-je faire ?) que la question de "pour quoi ?" (quel sens cela a de faire telle activité ? Que va-t-elle apporter aux participants ?).

En effet, la multiplication, souvent incontrôlée, des activités risque de faire disparaître l'objectif que poursuit l'animateur : l'autonomisation des personnes et

l'évangélisation... Les activités, aussi diverses soient-elles, sont au service de ce but.

Un bon animateur n'est pas forcément celui qui a le programme le plus chargé et le plus attrayant : l'animateur doit être actif, mais non activiste !

**UN ANIMATEUR ACTIF  
MAIS PAS ACTIVISTE**



## POUR ALLER PLUS LOIN

### 4.6 La révision de vie

La révision de vie est une forme de partage particulièrement exigeante qui nécessite une bonne connaissance des participants entre eux et une certaine qualité de confiance au sein du groupe.

Basée sur la méthode "*voir, juger et agir*", la révision de vie a d'abord été pratiquée dans les mouvements d'action catholique (Jeunesse Ouvrière Catholique, Jeunesse Etudiante Catholique, Jeunesse Rurale Catholique, Action Catholique Ouvrière,...).

Cette démarche s'appuie sur "voir", parce que l'on part de ce qui est vécu : ce n'est pas un sujet de discussion, mais bien la relation d'un événement vécu que l'on veut approfondir ("réviser"). Pour mieux voir et comprendre ce qui est vécu dans l'événement raconté, le groupe est appelé à découvrir les conséquences et les implications, ce qui est en cause dans cet événement.

La deuxième étape, "juger", consiste à analyser causes et conséquences, à comprendre les enjeux et porter un regard critique et à faire le lien avec entre le vécu de l'événement et notre foi. En quoi cette situation résonne dans ma vie de chrétien ? En quoi l'Évangile éclaire-t-il cette situation et quel sens lui donne-t-il ?

Enfin, la troisième étape, "agir", vise à nommer des moyens d'action : qu'est ce que cela m'amène à changer, personnellement mais aussi avec d'autres; de quoi ai-je pris conscience et à quoi cela m'appelle-t-il ?

LA RÉVISION DE VIE...  
D'UN SKINHEAD.



La démarche de révision de vie est donc un processus qui permet à chacun de dépasser le simple vécu d'un événement pour en tirer des enseignements concrets et le relire à la lumière de la foi. Le lecteur trouvera le processus détaillé de cette démarche dans la section IV.

Notons encore que la révision de vie exige de l'animateur une certaine expérience et du groupe une certaine confiance mutuelle.

#### 4.7 Animation biblique

Il n'est pas question ici de proposer le schéma d'une démarche-type d'animation biblique. Le lecteur trouvera dans la bibliographie les références de documents qui lui seront très utiles s'il désire approfondir ce sujet; il pourra notamment lire avec profit la "Boîte A Outils pour l'animation biblique" réalisée par l'Animation Biblique Oecuménique Romande.

Notre propos consiste plutôt à apporter quelques éléments de réflexion sur l'animation biblique.

La plupart des jeunes qui fréquentent nos groupes ont suivi un parcours catéchétique plus ou moins complet, avec plus ou moins d'enthousiasme et d'intérêt. Contrairement à ce que l'on pourrât alors attendre, certains (pour ne pas dire la majorité) présentent de sérieuses lacunes dans le domaine de la culture chrétienne, et force est de constater que la Bible n'est pas souvent leur livre de chevet...





Pourtant, ils expriment souvent leur recherche du Sens de la vie par rapport à de multiples situations du monde; ils expriment une soif de comprendre et de pouvoir expliquer ce qui est au-delà des mots...

Même s'ils ne répondront pas à ces questions, les jeunes ont droit à l'Évangile et ils ont le droit de le (re)découvrir de façon renouvelée; ils ont aussi le droit de dépasser le stade de la culture chrétienne (la connaissance) pour aborder le monde de la foi (le "vivre").

L'animation biblique, tout en apportant une connaissance des textes bibliques, permet cette expérience de la confrontation de chacun avec la Parole de Dieu. L'animation biblique contribue ainsi à nourrir la foi de chacun et, à ce titre, est un outil d'évangélisation précieux.

Il est à relever ici que le terme "animation biblique" ne se réfère pas à n'importe quelle démarche de groupe autour d'un texte biblique (étude de texte, méditation,...). L'animation biblique est une démarche spécifique et rigoureuse utilisant des méthodes actives et qui se déroule en trois phases distinctes :

1. *la projection* : cette phase permet d'entrer dans le thème ou le texte, de dire sa compréhension subjective du texte, d'exprimer ses préoccupations.
2. *l'analyse* : elle a pour but de permettre au participant de se centrer sur le texte, "rien que le texte, mais tout le texte". Cette analyse peut s'effectuer à l'aide de techniques variées (historico-critique, narratologie, sémiotique, rhétorique,...).
3. *l'appropriation\** : cette phase permet de faire le lien entre notre vie et le texte pour chercher à en tirer des conséquences pratiques.

En proposant une démarche d'animation biblique, l'animateur gardera donc à l'esprit que la connaissance seule du texte est insuffisante et que la mise en perspective du texte avec la vie de chacun est nécessaire; l'appropriation du texte est une phase fondamentale... La Parole de Dieu est une parole vivante, incarnée !

Ainsi que nous le disions à l'ouverture de ce chapitre, il existe de nombreux ouvrages qui donnent des pistes, des outils et des clés pour l'animation biblique, mais n'hésitez pas non plus à faire appel au pasteur ou au prêtre de votre paroisse pour vous aider.

#### 4.8 Prier, célébrer

Dans un groupe de prière, il s'agit là de l'activité centrale, mais dans d'autres types de groupes, la prière et la célébration ne sont pas à négliger pour autant.

Parfois spontanées, parfois planifiées, elles servent aussi à nourrir le groupe et à le fortifier. Il faut toutefois veiller à ne pas en faire un rituel ou une obligation, faute de quoi elles perdraient tout leur sens.

En outre, l'animateur veillera aussi à ne pas tomber dans le piège de la "ghettoï-sation\*", celui des célébrations de jeunes pour les jeunes et par les jeunes, qui tournent leur intimité et leur chaleur entre eux. Si les célébrations de jeunes sont essentielles, elles n'en sont pas pour autant uniques ! Participer, voire animer des célébrations de la communauté paroissiale, c'est aussi une manière de rester en lien avec elle et de faire Eglise !

Le lecteur trouvera dans la bibliographie quelques ouvrages qui pourront lui servir utilement.

### PRIER, CÉLÉBRER



## BIBLIOGRAPHIE

La présente bibliographie est classée selon les têtes de chapitre de cet ouvrage et regroupe des livres qui permettront au lecteur d'aller plus loin. Certains ouvrages, d'une relative difficulté, sont signalés par un (\*).

### LES GROUPES

- ANZIEU Didier, MARTIN Jacques-Yves, "*La dynamique des groupes restreints*", PUF, Paris, 1990 (9<sup>ème</sup> édition) (\*)
- BEAUCHAMP André, GRAVELINE Roger, QUIVIGER Claude, "*Comment animer un groupe*", Les Editions de l'Homme, Montréal, 1976
- CONQUET André, "*Comment travailler en groupe*", Le Centurion, Paris, 1975
- COQUERET André, "*Comment diriger une réunion*", Le Centurion, Paris, 1963
- GRUERE Jean-Pierre, STERN Patrice, "*33 fiches d'analyse des relations de groupe*", Editions d'Organisation, Paris, 1978
- HACCOURT M., BET P., THAELS V., "*Groupes efficaces, le plein d'idées nouvelles pour la formation et l'action*", Vie Ouvrière, Bruxelles, 1989
- MACCIO Charles, "*Animation de groupes*", Chronique Sociale, 1976
- MAISONNEUVE Jean, "*La dynamique des groupes*", Que sais-je ?, PUF, Paris, 1990 (9<sup>ème</sup> édition)
- MUCHIELLI Roger, "*La conduite des réunions*", Editions ESF-Entreprise Moderne d'Édition, Paris, 1992 (13<sup>ème</sup> édition) (\*)
- MUCHIELLI Roger, "*La dynamique des groupes*", Editions ESF-Entreprise Moderne d'Édition, Paris, 1992 (13<sup>ème</sup> édition) (\*)
- ROGERS Carl, "*Les groupes de rencontre*", Dunod, Paris, 1973 (\*)
- SCHORDERET Louis, "*Comment animer une réunion*", Editions Randin, 1986
- TIMBAL-DUCLAUX Louis, "*Les réunions avant, pendant, après*", Retz, Paris, 1989

### L'ANIMATEUR

- BESNARD Pierre, "*L'animateur socioculturel*", Que sais-je ?, PUF, Paris, 1980
- LIMBOS Edouard, "*L'animateur et le groupe de jeunes*", Fleurus, Paris, 1974 (\*)
- LIMBOS Edouard, "*La formation des animateurs de groupes de jeunes*", Editions ESF-Entreprise Moderne d'Éditions, Paris, 1989 (\*)
- PETITCLERC Jean-Marie, "*Eduquer aujourd'hui pour demain*", Salvator, Mulhouse, 1988
- POUJOL Geneviève, "*Profession : animateur*", Privat, Toulouse, 1989 (\*)
- VUILLE Michel, "*L'évaluation interactive*", Cahier 34, Service de la Recherche Sociologique, Genève, 1992 (\*)

## LES ACTIVITES

- ACTION DE CAREME / PAIN POUR LE PROCHAIN, *cahiers d'animation des campagnes annuelles de carême*, AdC, Case postale 7, 1000 LAUSANNE 13; PPP, Ch. de Boisy 3, 1004 LAUSANNE
- ANIMATION BIBLIQUE OECUMENIQUE ROMANDE, "*Boîte à Outils pour l'animation biblique*", Distribution : Centre Catholique Romand de Formation Permanente, Evangile et Culture.
- BAPTISTE Alain, BELISLE Claire, "*Photolangage® : une méthode pour communiquer en groupe par la photo*", Editions d'Organisation, Paris, 1991 (\*)
- BAPTISTE Alain, BELISLE Claire, "*Dossiers Photolangage® : corps et communication / des choix personnels aux choix professionnels*", Editions d'Organisation, Paris, 1991
- CEVAA, "*Animation théologique*" (brochure de la CEVAA); distribution : Secrétariat CEVAA, 12, rue Miromesnil, F-75008 Paris
- COUSINEAU Yvon, "*Expériences pastorales d'aujourd'hui*", tome 1, Editions Science et Culture, Montréal, 1989
- COUSINEAU Yvon, "*Expériences pastorales d'aujourd'hui*", tome 2, Editions Science et Culture, Montréal, 1990
- DE COURREGES Gaétan, Jacob Pierre, "*Libres chemins pour célébrer*", Droguet-Ardant, Limoges, 1984
- COLLECTIF, "*100 idées pour célébrer avec tous*", CNPL, diffusion CLD, 1976
- PECQUEUX Pierre-Yves, LONGIN Pierre, "*Fêtes nouvelles pour un monde nouveau*", Droguet-Ardant, Limoges, 1983
- Unions Chrétiennes de Jeunes Gens, "*New Games*", 1985
- SNAEP, "*Au vent des Ecritures, lire l'Evangile avec des jeunes*", cahier N°24, Secrétariat national de l'Aumônerie de l'Enseignement Public, Paris, 1987
- Service Civil International, "*Jeux traditionnels et new games*", 1986

## DIVERS

### LES JEUNES

- ANATRELLA Tony, "*Interminables adolescences, les 12-30 ans*", Cerf, Paris, 1988 (\*)
- DOLTO Françoise, DOLTO-TOLITCH Catherine, "*Paroles pour adolescents ou le complexe du homard*", Hatier, Paris 1989
- "*Les jeunes et l'Eglise*", compte-rendu des sessions d'Annecy, Pastorale des 15-25 ans de Genève (auteur), 1990 / CCRFP, Lausanne (diffusion)
- LOUIS Partick, PRINAZ Laurent, "*Skinheads, taggers, zulus et Co*", La Table Ronde, Paris, 1990
- SIX Jean-François, "*Les jeunes, l'avenir et la foi*", Desclée De Brouwer, Paris, 1976



### *VIE CHRETIENNE*

CHARPENTIER Etienne, *"Pour lire l'Ancien Testament"*, Cerf, Paris, 1981(\*)

CHARPENTIER Etienne, *"Pour lire le Nouveau Testament"*, Cerf, Paris, 1981 (\*)

Collectif, *"Question de Dieu, petite théologie par les textes"*, Droguet et Ardant/  
Fayard, 1986 (\*)

DOLTO Françoise, *"L'Evangile au risque de la psychanalyse"*, Editions du Seuil, col-  
lection Points, Paris

SIX Jean-François, *"Comment peut-on croire aujourd'hui ?"* Desclée De Brouwer,  
Paris, 1988 (\*)

### *RESPONSABILITE*

Groupe de liaison genevois des activités de jeunesse, *"Responsable ! Toi-même!"*,  
Liaisons Jeunesse, N° 3, printemps 1991

## SECTION IV



# JEUX ET TECHNIQUES D'ANIMATION



## SECTION IV

### Choix de techniques et de jeux d'animation

Vous trouverez dans cette section un choix de 59 jeux et de techniques d'animation qui vont des jeux de connaissance aux jeux de rôles en passant par des techniques d'expression. Plusieurs de ces techniques exigent une certaine expérience ou une grande maîtrise de la part de l'animateur : les pages sont en couleur.

Dans la table des matières ci-dessous, il est donné pour chaque jeu l'indication de la page où il se trouve, ainsi que le type de jeu dont il s'agit; ceci grâce à la codification suivante :

- 1 = *brassage*
- 2 = *brassage et connaissance, accueil*
- 3 = *connaissance*
- 4 = *résolution de problèmes*
- 5 = *expression verbale ou écrite*
- 6 = *expression non verbale*
- 7 = *expression corporelle*
- 8 = *jeu de rôle*
- 9 = *jeu économique*

A la fin de la section, vous trouverez une liste d'autres jeux ou techniques d'animation dont le déroulement est relativement simple; ne pouvant réaliser les fiches de tous les jeux qui existent, nous avons opéré un choix en fonction de l'intérêt de certains moyens d'animation ou de leur originalité; nous sommes conscients que ce choix est arbitraire et non exhaustif. C'est la raison pour laquelle nous avons pensé à mettre cette liste supplémentaire, tout en vous encourageant à compléter cette section par les techniques d'animation que vous pratiquez le plus souvent.

## Choix de techniques et de jeux d'animation

### TABLE DES MATIERES

Fiche	page	code
Se connaître par son prénom	5	2
Mais j'aime aussi	6	2
Clin d'oeil	7	1
Le blason	8	3
Cartes de visite	10	3
Jeu des identités	12	3
Jeu du naufrage	14	3
Phrases inachevées	15	3 / 5
Jeu des adjectifs	17	3 / 5
Le genre de personne qui...	18	3
Le jeu du village	19	3
Scrabble géant	20	2 / 5
Le brainstorming	22	4 / 5
La méthode 66 - "la ruche"	23	4 / 5
Dialogue muet	24	5
La nappe	25	5
Scrabble mural	26	5
Des mots écrits pour un forum	28	5
Photolangage	29	3 / 5
La photo en sous-groupe	30	5
Le procès au tribunal	31	5 / 8
Peinture digitale	32	6
Peinture alternative	33	6
Expression graphique	34	6
Les bâtons	35	6 / 7
Le miroir	36	6 / 7
Promenade du muet et de l'aveugle	37	6
Si Jésus était	38	5
Le portrait dessiné	40	3
La silhouette	41	6
Chansons	42	5
D'accord ou pas	43	5
L'importance de tout lire	44	5
Le carton à chaussures	46	3
Trombinoscope	47	3
Le détective	48	3
Jeu de positionnement	49	1 / 5



La chaîne des prénoms	50	2
Jumeaux-jumelles	51	2
Le noeud	52	1
Carte de relation	53	3
Interview à trois	54	3 / 4
La piscine	55	4 / 5
Le face à face	56	4 / 5
Regroupement progressif ou l'entonnoir	57	4 / 5
Les défauts	58	4
Si j'étais	59	4 / 5
Schéma arborescent	60	4
Cascade de mots	61	4 / 5
La sculpture humaine	62	6 / 7
Les panneaux de signalisation	63	3 / 5
Les 45 questions	65	3
De la monnaie	70	9
Le rêve éveillé	71	5 / 6
Mimolangage	73	7
Théâtre-forum	75	4 / 8
Jeu de rôles	76	8
Révision de vie	77	4
En vrac, d'autres méthodes	79	

1 = brassage

2 = brassage et connaissance, accueil

3 = connaissance

4 = résolution de problèmes

5 = expression verbale ou écrite

6 = expression non verbale

7 = expression corporelle

8 = jeu de rôle

9 = jeu économique





## **Se connaître par son prénom**

- But* Permettre à chacun de se présenter de manière originale.  
Mémorisation des prénoms par la répétition.
- Déroulement* Les participants se mettent en cercle. L'un d'entre eux dit son prénom : par exemple, Bernard; son voisin de droite dira son propre prénom, puis répétera celui de la personne qui vient de parler : Claire - Bernard et ainsi de suite : Guy - Claire - Bernard, Sylvie - Guy - Claire - Bernard, etc... jusqu'à ce que chacun ait dit son prénom... et répété celui des autres !
- Durée* Ce jeu peut durer environ 20 minutes, avec une trentaine de personnes.
- Variante* Chaque participant associe à son nom un geste qui le caractérise (p. ex. faire un pied-de-nez si on est un rigolo ou mimer un smash si on fait du tennis...).  
Le jeu se poursuit comme précédemment, chacun disant le prénom de ses voisins en mimant le geste correspondant à chaque prénom.



## **Mais j'aime aussi**

But	Connaître les noms des participants en permettant de se déplacer.
Déroulement	<p>Les participants sont invités à se mettre en cercle. L'un d'eux se met au centre du cercle. Il interroge un camarade : X, aimes-tu tes voisins ?».</p> <p>X doit répondre : «Oui, mais j'aime aussi Z et Y (deux prénoms de personnes présentes dans le groupe).</p> <p>Ces dernières se lèvent et viennent prendre la place des deux voisins de X. Le participant qui est au centre doit alors se précipiter sur une place vide, de même que les deux voisins de X, qui doivent céder leurs places à Z et Y. Celui qui ne trouvera pas de place au sein du cercle se placera au centre et interrogera à son tour.</p>
Durée	Dépend du nombre de participants; toutefois, compter qu'au-delà de 30' le jeu devient lassant.



## Clin d'oeil

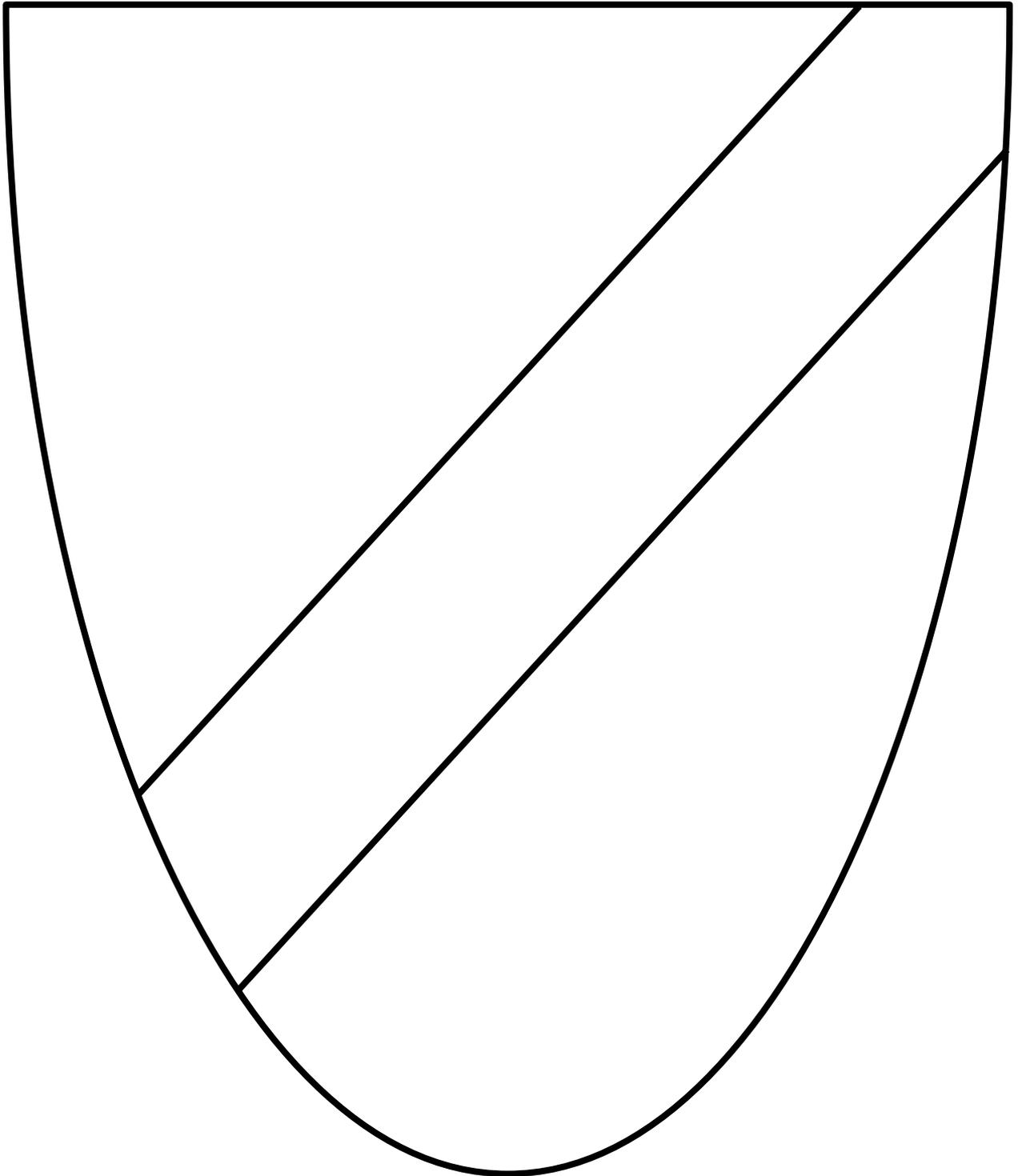
But	Jeu pour inviter tout le monde à participer.
Préalable	Un groupe où il y a à peu près autant de garçons que de filles.
Déroulement	<p>Les filles s'assoient sur des chaises disposées en rond. Derrière chaque chaise, un garçon se tient les mains dans le dos. Le nombre des chaises doit être égal au nombre de filles, plus une. Derrière la chaise vide, se tient un garçon.</p> <p>Ce dernier fait un clin d'oeil à l'une des filles, qui doit aussitôt aller s'asseoir sur la chaise vide en échappant au garçon qui est derrière sa propre chaise et qui doit tenter de la retenir. Si elle réussit, c'est celui qui est derrière la nouvelle chaise vide qui lance un nouveau clin d'oeil. Sinon, le premier joueur jette à nouveau un clin d'oeil à une autre fille.</p> <p>Au bout d'un moment, déterminé par le meneur du jeu, les filles prennent la place des garçons et inversement. Le nombre de ceux qui sont derrière les chaises doit toujours être égal au nombre de ceux qui sont assis plus un, pour qu'il y ait une chaise vide.</p>
Durée	Environ 15 minutes.
Variante	Pas forcément garçons-filles
Remarque	L'intérêt du jeu se situe dans la discrétion des clins d'oeil et dans la rapidité des joueurs...





## **Le blason**

But	Permettre à chacun de se présenter de manière originale.
Matériel	Crayons, feutres, blasons.
Déroulement	<p>L'animateur propose aux participants de confectionner leur propre blason, à la manière des rois et des chevaliers qui symbolisaient ainsi ce qui était important à leurs yeux pour les reconnaître.</p> <p>Il distribue la feuille contenant le blason et demande à chacun d'inscrire dans la diagonale une devise; dans les deux surfaces restantes, chacun dessinera ce qui peut le mieux représenter ce qui fait aujourd'hui, symboliquement, l'essentiel de sa personne aujourd'hui.</p> <p>La date de ce jour sera inscrite dans un coin de la feuille. Lorsque chacun a terminé son blason, l'animateur invite les participants à se les présenter mutuellement en les expliquant.</p> <p>Le blason peut ensuite être accroché au mur ou collé dans un livre de bord; le même exercice peut se faire une année plus tard : on peut alors échanger sur les modifications...</p>
Durée	Selon le nombre de participants, 40 ' minimum.





## Cartes de visite

But	Faire connaissance.
Matériel	<p>Des cartes faites avec du papier fort ou du carton, genre carte de visite. Quatre séries de cartes caractérisées par un logo ou une couleur différents :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>une série sur l'habitat</li><li>une sur la musique</li><li>une sur la famille</li><li>une sur l'école.</li></ul> <p>En tout, on fera autant de cartes par série que de personnes participant au jeu.</p>
Déroulement	<p>Les cartes sont étalées par terre ou sur une table, et chaque participant choisit une carte de chaque série : il aura donc 4 cartes: une évoquant la maison, une évoquant la musique, une évoquant l'école, et une évoquant la famille. Chacun inscrit sur les 4 cartes, son prénom et son nom.</p> <p>A tour de rôle, s'adressant à tous, chacun parle :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- du quartier ou de la maison qu'il habite,</li><li>- de la musique qu'il joue, ou des chansons qu'il préfère</li><li>- de sa famille</li><li>- de la matière scolaire qu'il préfère.</li></ul> <p>Chacun écoute attentivement ce que les autres disent d'eux-même, puis lorsque tout le monde s'est exprimé, toutes les cartes sont rassemblées et mélangées.</p> <p>Chacun vient alors à tour de rôle retirer une carte.</p> <p>Il doit la montrer à tous, lire le prénom et le nom, puis il livre les précisions données par celui qui a inscrit son nom sur la carte (ou du moins ce dont il se rappelle de ce qui a été dit). Si la réponse est juste, le joueur garde la carte qui a tirée, sinon il repose la carte dans le tas. Le gagnant (!) est celui qui possède le plus de cartes à la fin du jeu, et donc celui qui connaît le mieux ses camarades.</p>
Nombre de participants	: jusqu'à 10.
Durée	A minimum 45'.
Remarque	Le groupe concerné par ce jeu peut réaliser lui-même les cartes. Prévoir des feutres de couleurs variées.





## **Jeu des identités**

- But** Faciliter l'émergence d'un climat de confiance en disant sa propre identité.
- Déroulement** Le meneur du jeu donne à chaque participant une feuille avec au recto une liste de cinquante termes inspirés de la liste ci-jointe, et au verso, de la place pour inscrire l'identité la plus proche de sa personnalité avec un bref commentaire justifiant le choix. On peut cerner la réalité de plus près encore en demandant aux gens de choisir deux mots dans la liste. Le premier correspondant à l'identité qu'ils ont effectivement en société et le second correspondant à l'identité qu'ils désireraient profondément avoir. Pendant 15 à 20 minutes, chacun est invité à remplir individuellement sa «carte d'identité»; les participants peuvent s'isoler durant ce moment.
- On rassemble ensuite les gens et on leur demande de former des petits groupes de 6 personnes au plus, rassemblant ceux dont l'identité est la plus proche. Si l'on a choisi deux identités, les groupes sont formés en fonction de l'identité désirée (et non de celle que le participant estime avoir en société).
- Les groupes ainsi constitués s'isolent à leur tour et chacun y commente son choix. Après une quinzaine de minutes, on demande à chaque groupe de définir dans le quart d'heure qui suit une identité qui soit commune aux différentes personnes qui le composent; chaque groupe illustrera cette identité par un dessin, un texte, un poème, un mime, un chant, etc...
- Après avoir laissé une demi-heure pour cette dernière phase, les groupes se rassemblent en plénum et présentent leur identité par le moyen qu'ils ont choisi. Une certaine dose d'humour n'est pas interdite !
- Durée** Pour un groupe de 10 à 30 participants, ce jeu des identités ne peut guère se faire en moins de deux heures.

**Identités (exemples)**

accueillant	utopiste	progressiste	engagé
défaitiste	réaliste	libéral	anticonformiste
manuel	capitaliste	gauchiste	alarmiste
fataliste	individualiste	mystique	communiste
matérialiste	radical	idéaliste	socialiste
évangélique	libéral	athée	chrétien-social
oecuménique	démocrate	catholique	militariste
protestant	pacifique	révolutionnaire	charismatique
artiste	sceptique	fermé	anarchiste
futé	conservateur	excédé	arriviste
ouvert	chrétien	disponible	moraliste
attentif	philosophe	questionneur	marxiste
querelleur	fondamentaliste	chicaneur	patriote
obstiné	humaniste	muet	bourgeois
bavard	pieux	timide	agnostique*
collet-monté	pessimiste	pacifiste	optimiste
intellectuel	scientifique	buté	écologiste





## **Jeu du naufrage**

But	Mieux se connaître et le partager au groupe
Déroulement	<p>Vous êtes victimes d'un naufrage. Vous pouvez vous sauver avec dix personnes ou choses qui vous tiennent le plus à coeur.</p> <p>Individuellement - par écrit (5')</p> <p>a) Enumérez ces dix personnes ou choses que vous sauveriez.</p> <p>b) Si vous deviez, ensuite, en retenir trois seulement, lesquelles feraient partie de votre choix ?</p> <p>En groupe (5')</p> <p>c) Indiquez quelles valeurs représentent ces personnes ou choses pour vous. Exemple : sécurité, joie, poésie, confort, beauté, luxe, richesse, pouvoir, liberté, justice, engagement, fraternité, etc...</p> <p>d) A partir de ces valeurs (en c) dégager rapidement :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- vos raisons de vivre</li><li>- votre façon de voir la vie</li></ul>
Durée	60' avec 10 personnes.
Variante	<p>point b)</p> <p>En sous-groupe de 2 ou 3 personnes, refaire une liste commune des 10 réalités que le groupe sauverait.</p>



## **Phrases inachevées**

But	Faciliter et enrichir la présentation mutuelle des membres du groupe.
Matériel	Par participant, une liste de phrases inachevées; papier, crayon.
Déroulement	<p>Chacun remplit individuellement la liste de phrases inachevées, qui servira ultérieurement de guide d'entretien. Une fois la liste remplie, les participants se mettent par deux (deux personnes qui se connaissent le moins possible) ou par trois.</p> <p>Chacun interviewe alors son voisin en utilisant les propositions de la liste et en prenant des notes. L'interviewer oriente l'entretien sur les thèmes généraux abordés par la liste mais ne s'en tient pas strictement aux compléments de phrases inventés par l'interviewé.</p> <p>La dernière étape consiste, pour chaque interviewé, à présenter synthétiquement son voisin au groupe réuni à cet effet. Après chaque présentation, l'animateur invite les autres membres du groupe à poser des questions s'ils le souhaitent. Pour maintenir l'attention en éveil, il a soin de brasser les présentations pour éviter, par exemple, que les personnes d'un petit groupe ne soient présentées l'une après l'autre.</p>
Durée	Environ 2 heures.
Nombre de participants	: 12 à 16 personnes
Remarques	La liste des propositions peut être présentée au départ comme un test d'imagination. Elle reste ouverte à tout complément jugé utile par les participants. Elle peut «bloquer» certains, elle peut généralement aider la plupart à se présenter autrement que par un bref monologue évoquant quelques données vagues (les plus neutres possibles) de leur travail ou de leur état civil.



### Liste des propositions inachevées

1. La liberté commence quand...
2. Le travail, cela signifie...
3. On peut dire que quelqu'un a réussi lorsque...
4. La place de la famille c'est...
5. L'autorité devrait être...
6. En général le changement...
7. Les loisirs, cela représente...
8. Le bonheur, c'est avant tout...
9. Les gens les plus estimables sont...
10. Actuellement, ce qu'il convient de redouter c'est...
11. Les femmes devraient...
12. Le passé c'est important pour...
13. La compétition en général...
14. Il est probable que l'avenir...
15. Le travail en groupe...

Autres propositions...



## ***Jeu des adjectifs***

But	Favoriser l'échange et le partage de ce que je pense, de ce que je suis.
Matériel	Papiers, crayons
Déroulement	<p>Chaque participant inscrit sur une feuille une liste de 10 adjectifs qualificatifs pour exprimer qui il est. Ensuite, il les classe de 1 à 10 (1 = le plus important; 10 = le moins important).</p> <p>Ensuite, chaque participant peut offrir des adjectifs de sa liste à un ou plusieurs autres participants : il inscrit chaque fois sur un petit papier un adjectif de sa liste et son prénom, et va le porter à son destinataire, personne qui est jugée mériter le même qualificatif. Une brève discussion peut avoir lieu.</p> <p>Lorsque les échanges sont terminés, on parle ensemble du jeu et de ce qui s'y est passé.</p>
Durée	1 heure
Remarques	Les participants peuvent offrir le même adjectif à plusieurs personnes, et plusieurs adjectifs différents à la même personne, mais toujours provenant de leur liste. Ils ne sont pas obligés d'offrir tous les adjectifs de leur liste. Ils inscrivent toujours un seul adjectif par papier et leur prénom avant de le donner.



## **Le genre de personne qui...**

**But** Confronter les perceptions réciproques des membres d'un groupe.

**Matériel** Papier et crayon pour tous, un tableau assez large.

**Déroulement** Les participants sont invités à inscrire sur un papier, de façon anonyme, quatre caractéristiques personnelles, importantes à leurs yeux pour les décrire.  
L'animateur demandera de trouver autant que possible des traits personnels (caractère, tempérament, psychologie...). Plutôt que de citer des données (âge, sexe, profession, état-civil) trop évidentes. On peut choisir quatre adjectifs qualificatifs, ou commencer la confidence par la phrase : «je suis le genre de personne qui...»  
L'animateur ramasse les papiers, les mélange soigneusement puis inscrit leur contenu au tableau par ordre d'apparition.

Ordre d'apparition	1	2	3	4	...
--------------------	---	---	---	---	-----

Chacun reprend alors un papier et tente de mettre des noms en face des numéros. L'animateur récupère ces nouveaux papiers et inscrit au tableau les noms cités en dessous des colonnes correspondantes.

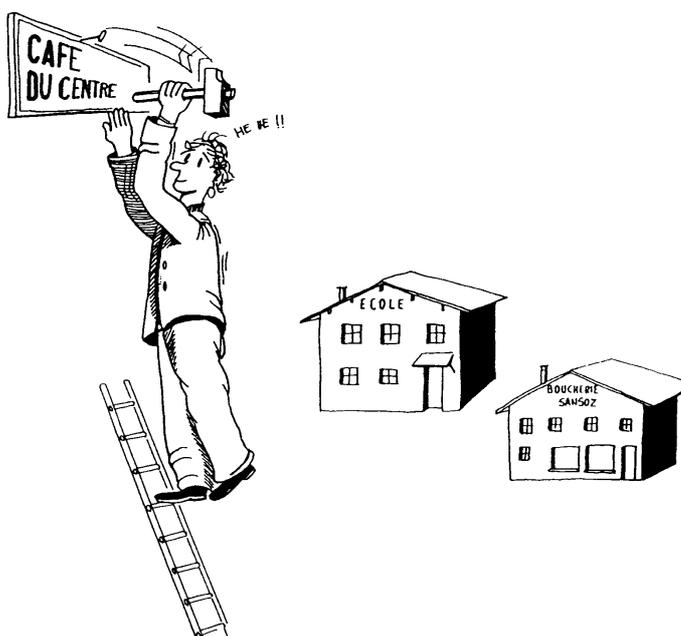
Une discussion pourra s'ensuivre sur les aspects subjectifs et «objectifs» des perceptions réciproques.

**Nombre de participants** : 8 à 16 personnes

**Durée** Environ 1 heure et demie

## Le jeu du village

- But** Se présenter autrement.  
Entraîner l'imagination.  
Permettre aux participants de se situer dans le groupe.
- Matériel** Papier, crayons.
- Déroulement** Le meneur du jeu présente la situation : «Nous faisons tous partie d'un village. Nous choisissons le rôle (profession, situation, âge...) que nous désirons y tenir, ainsi que le lieu de notre habitation. Qui sommes-nous dans ce village ? » (on ne peut pas choisir sa profession actuelle).  
Après 10' de préparation, un rapide tour de table a lieu pour que chacun dise sa situation et pour permettre aux autres de mémoriser la situation de chacun : âge, profession, lieu.  
Chaque participant, à l'intérieur du local, organise ensuite son espace et tous construisent le village.  
Puis, en cercle, présentation de chacun pour donner le plus de renseignements possible sur son rôle...  
Le meneur du jeu, par ses questions, aide à faire ressortir les liens désirés dans le village entre plusieurs personnes ayant la même profession ou des professions différentes...  
Discussion - débat - dialogue...
- Nombre de participants:** 8 à 15 personnes
- Remarque** Pour des nombres plus élevés, il y a possibilité de constituer des quartiers.





## Scrabble géant

**But** Mise en route d'un grand groupe, pour se connaître. Lancement d'un thème.

**Matériel** Papier fort, format A4 pour chaque joueur et portant une lettre avec ficelle pour suspendre au cou (ou épingle). Un grand panneau pour inscrire les mots trouvés.  
Répartition des lettres selon la clé suivante : pour 100 lettres

a	9	i	1	s	6
b	2	k	1 ou 0	t	6
c	2	l	5	u	6
d	3	m	3	v	2
e	15	n	6	w	1 ou 0
f	2	o	6	x	1 ou 0
g	2	p	2	y	1 ou 0
h	2	q	1	z	1 ou 0
i	8	r	6		

**Déroulement** Chaque participant reçoit une lettre à mettre autour du cou; l'animateur propose le thème (qu'il a choisi seul ou avec le groupe) et précise les consignes :

Les participants doivent se disperser dans la salle et essayer de se regrouper à plusieurs de manière à former un mot en rapport avec le thème. Ils en profitent pour faire connaissance entre eux.

Tous les membres du mot doivent se connaître entre eux et doivent pouvoir répondre à une question simple sur l'identité de chacun (p. ex. nom, prénom, domicile, profession, année de naissance...).

On ne peut pas former deux fois le même mot.

Ensuite ils se rendent vers le panneau où l'animateur contrôle si le groupe correspond aux consignes.

Si c'est le cas, il note le mot sur le panneau et fait une coche sur chaque lettre ayant participé à la formation du mot.

Les membres du groupe se mélangent à nouveau aux autres et chacun tente de former un nouveau mot avec d'autres participants..

Au bout de 30 à 40 minutes, on arrête le jeu et on effectue une mise en commun.

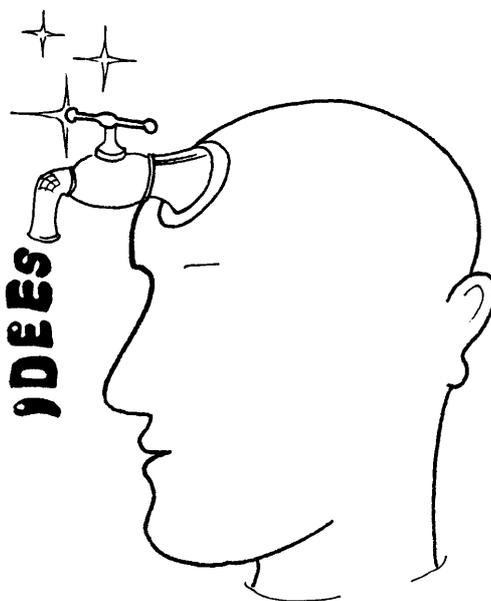
On fait alors le décompte des coches reçues par chaque participant. On peut échanger ses impressions sur le déroulement du jeu. Les mots trouvés peuvent servir de base à une réflexion plus poussée. On peut décider ensemble comment les utiliser pour un approfondissement du thème.

**Durée** min. 60'



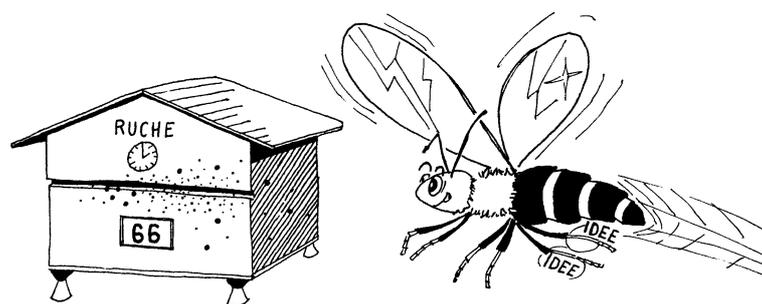
## Le Brainstorming

- But** Réunir en peu de temps le maximum d'idées concernant un thème, une tâche.
- Déroulement** Le principe du brainstorming\* est de mettre en commun les idées et la créativité de chacun, dans un processus de stimulation mutuelle et dans un laps de temps très court. Le meneur de jeu invite les participants à dire ce qui leur vient spontanément à l'esprit en lien avec le thème. Ils doivent dire ce qui leur passe par la tête sans se censurer ni juger les autres, et sans faire de commentaires. Ils sont invités à prendre la parole dès qu'ils en ont envie, sans demander l'autorisation de le faire, et sans ordre préalable. La richesse de ce jeu est précisément dans la spontanéité des participants. Toutes les idées sont notées sur un panneau, même celles qui semblent farfelues. L'aspect visuel est important pour la stimulation de chacun. Le meneur de jeu arrête le jeu dès qu'il l'estime nécessaire (suffisamment d'idées, éloignement des idées avec le thème...). Le groupe évalue ensuite son travail et trie les idées.
- Remarque** Cette méthode s'utilise aussi par écrit. Chacun note en une minute le plus possible de mots qui lui viennent à l'esprit sur tel thème.
- Durée** Sans évaluation au maximum 30 minutes.



## La méthode 66 «La ruche»

- But** Mise en route intense, rapide et simple de tous les participants. Recueil de beaucoup d'idées dans un temps aussi court que possible.
- Déroulement** L'animateur prie les participants de former des groupes de 6, là où ils sont (donc dans la même pièce).  
Les groupes sont alors invités à répondre à une question précise - ou alors ont pour tâche de réfléchir à des questions à poser, de mettre accents ou de formuler des objections concernant des informations données précédemment.  
En 6 minutes, les participants recueillent dans leur groupe des réponses à la question posée.  
Le résultat le plus significatif de chaque groupe est communiqué ou éventuellement exposé par un rapporteur.
- Durée** 15 - 30 minutes (selon le nombre de groupes de 6)
- Variante** On peut déjà former des petits groupes à partir de 3 personnes dans ce cas éventuellement pour moins de 6 minutes.  
On peut renoncer au compte-rendu et passer directement au plénum.  
Possibilités d'utilisation : Si on veut activer les participants pour réagir à un film, un exposé.  
Récolte rapide de réactions





## **Dialogue muet**

But	Introduire par une activité un dialogue sur un thème
Matériel	Grande feuille de papier fixée au mur, stylos-feutres.
Déroulement	<p>On choisit un thème de discussion que l'animateur du groupe écrit au centre du papier.</p> <p>Ensuite chaque participant écrit un mot (ou une phrase) qui désigne ce que le thème signifie pour lui. Ceci en silence - tout commentaire est interdit. Quand tout le monde s'est exprimé, chacun souligne un mot (le sien ou celui des autres...) qui l'intéresse plus particulièrement.</p> <p>Temps d'échange verbal entre les participants pour expliciter ce qui n'aurait pas été compris.</p> <p>Analyse et approfondissement ce qui vient d'être écrit, en demandant à chacun (s'il peut le dire) pourquoi il a mis tel mot, pourquoi il a souligné tel autre. Le dialogue se noue...</p>
Durée	30' - 45'
Variante	Il n'y a qu'un seul feutre à disposition.



## La nappe

But	Démarrage sur un thème; faciliter un débat par le biais de l'écrit.
Matériel	Grande feuille de papier posée à terre ou sur une table, stylo-feutres.
Déroulement	<p>Le meneur de jeu rappelle le thème et invite chacun à écrire devant lui, sur la nappe de papier, les réflexions qui lui viennent au sujet du thème (une phrase ou un mot). Il insiste sur l'importance de faire cet exercice dans le silence le plus absolu.</p> <p>Chaque participant prend ensuite connaissance de ce que les autres ont écrit. Ils ont alors la possibilité de continuer la réflexion d'un autre, poser une question par écrit, répondre à une question, lancer une nouvelle idée, etc.</p> <p>Lorsque le meneur estime que chacun a pu écrire ce qu'il souhaitait, ou lorsqu'il n'y a plus de place sur la nappe, il propose aux participants un temps d'échange verbal pour expliciter ce qui n'aurait pas été compris, et, le cas échéant, lance le débat.</p>
Durée	15' à 30' (sans débat)
Variante	<p>L'animateur a fait de grandes cases sur la nappe pour chaque participant.</p> <p>Chacun écrit en silence dans la case qui est devant lui ce qu'il pense du thème.</p> <p>Après 10 minutes, l'animateur demande à tous de tourner de 2-3 cases. Chacun prend alors connaissance de ce qui est écrit puis enchaîne sur les idées du précédent. Après 2-3 déplacements, l'animateur demande à chacun de lire tout ce qui est écrit dans la case devant lui et l'échange verbal a lieu à partir de ce moment-là.</p>
Remarque	Peut s'utiliser pour lancer un débat sur un thème ou pour lancer une évaluation sur une animation, un débat, un week-end...

## Scrabble mural

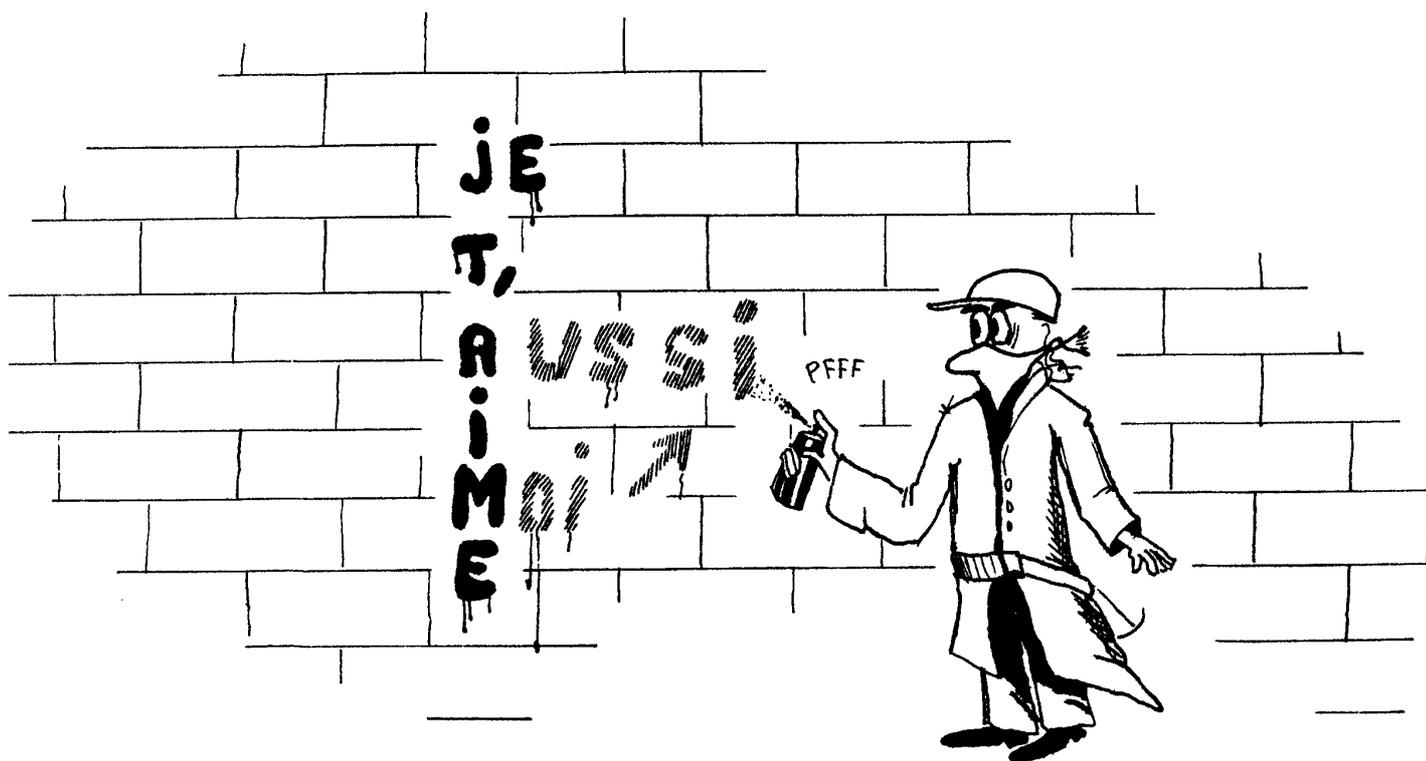
- But** Faire réfléchir à un thème; trouver des mots en lien avec un thème.
- Matériel** Une grande feuille de papier au mur, des feutres.
- Déroulement** Une fois le thème choisi (il peut être proposé par l'animateur ou par les participants), l'animateur l'inscrit en grand au centre de la feuille. Chacun est ensuite invité à venir inscrire un ou des mots en lien avec le thème, mais de manière à les croiser entre eux ou avec le mot du thème, comme au scrabble. Cet exercice s'effectue dans le silence.  
Par exemple :

```

      R
    A M I T I E
      R   S
    V I E   P
           O
           I
           R etc....
  
```

A l'aide des mots ainsi inscrits, le groupe constitue un lexique des mots importants. Cela permettra de lancer une discussion, d'écrire des poèmes en lien avec le thème,...

- Remarques**
- 1) L'écriture par chacun compose peu à peu une sorte de tableau qui peut être multicolore. Les mots écrits tiennent les uns aux autres et composent une sorte d'architecture. L'exercice apparaît donc en lui-même comme symbolique d'une construction du groupe, où chacun prend sa part de l'édification de l'ensemble.
  - 2) L'expérience montre que ceux qui s'expriment le moins dans une discussion, participent volontiers de cette manière.
  - 3) La contrainte d'utiliser une lettre d'un mot déjà écrit, loin de limiter l'expression, la stimule.
  - 4) Attention à ce que chacun écrive des lettres de la même taille, et régulièrement espacées, afin de conserver une certaine lisibilité au scrabble.
- Durée** Le jeu peut durer plus ou moins longtemps. On peut décider qu'il ne s'arrête que lorsque le papier est rempli. On peut aussi décider, au début du jeu, d'une limite de temps.



## Des mots écrits pour un forum

But	Permettre à chacun de prendre la parole sur un sujet donné.
Matériel	<p>Des expressions, des courtes phrases, des mots, en grand nombre (une centaine pour un groupe de 50 personnes) sont écrits en grosses lettres sur des morceaux de papier de 80 x 15 cm environ. Ils sont posés par terre au milieu du groupe, de manière à ce qu'ils soient visibles par tous.</p> <p>Trois chaises serviront de tablettes, accessibles à l'ensemble du groupe; sur chacune des chaises, une inscription différente: l'une porte l'inscription «ce que l'on rejette», l'autre «ce que l'on garde», la troisième : trois points d'interrogation.</p>
Déroulement	<p>Le meneur de jeu rassemble les participants et leur demande de choisir un, deux ou trois papiers posés à terre, puis d'aller les poser sur l'une des chaises; ils devront alors expliquer pourquoi ils rejettent, gardent ou posent en interrogation ce qui est écrit sur chaque papier.</p> <p>On attend que chacun ait eu le temps de choisir le ou les papiers qu'il désire.</p> <p>Puis le forum commence par l'expression de chacun. Sauf exception on n'interrompt pas celui qui rend compte de son choix. Celui qui n'est pas d'accord peut à la suite de celui qui vient de parler, reprendre le papier posé sur telle chaise et le poser sur une autre en expliquant pourquoi.</p>
Durée	45' - 60', pour une quinzaine de personnes.
Remarques	<ol style="list-style-type: none"><li>1) Ce jeu permet d'organiser un forum sur des sujets variés : les relations internationales, la culture, le statut de la femme, la vie familiale, l'éducation, la politique, la foi, l'Eglise, etc...</li><li>2) Ce jeu invite chacun à «prendre la parole». Il engage à cet acte par un geste simple, «prendre» un ou plusieurs papiers conduisant à une explication verbale que les plus timides ont eu le temps de préparer.</li><li>3) Ce jeu permet une expression claire, il évite l'ennui à cause de la diversité des interventions. Il favorise l'écoute. L'expérience tend à prouver que les interventions se font suite, car le plus souvent celui qui intervient se situe par rapport au précédent.</li><li>4) Il ne faut pas attendre de ce jeu qu'il donne lieu à une discussion approfondie.</li><li>5) Quelques papiers sont laissés blancs pour des idées qui surgiraient durant le jeu. A l'organisateur de prévoir la panoplie de mots, expressions, courtes phrases, si possible variée et ouverte, et en lien avec le sujet.</li></ol>



## Photolangage

But	Exprimer plus facilement les sentiments, le ressenti. Faire plus ample connaissance et se constituer en tant que groupe.
Matériel	Un jeu de photographies prises dans un dossier de photolangage ou dans des illustrés (Cf. Bibliographie, Section III)
Déroulement	<p>L'animateur dispose sur la table (appelée «banque des photos») les photos et il demande aux participants de les regarder en silence pendant 10'; puis chacun choisira personnellement une photo qui évoque le mieux le thème abordé, ou qui lui "parle" particulièrement.</p> <p>Le groupe se rassemble et chacun montre et explique la photo qu'il a choisie. Une fois présentées, les photos les plus retenues sont mises en évidence, sur un panneau, ou par terre; on peut noter, brièvement, à côté de chacune les motivations.</p> <p>L'animateur engage la discussion en lien avec le thème, à partir des photographies et des explications apportées.</p> <p>A partir des photos de chaque participant, on peut aussi faire un panneau de groupe pour lequel les participants doivent éliminer plusieurs photos.</p> <p>Excellent exercice de dialogue et d'écoute.</p>
Durée	Avec la discussion, 45' - 60'
Variantes	<p>Le photolangage peut être utilisé sous de multiples formes :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- faire choisir une photo qui permet de se présenter.</li><li>- choisir une photo qui exprime comment je suis en arrivant dans le groupe (ma motivation, mon sentiment en venant ici...)</li><li>- une photo qui exprime pour moi ce que je pense de... (thème du week-end ou de la soirée)...</li></ul>
Remarque	L'animateur choisira aussi ses photos et les présentera à l'équipe.



## **La photo en sous-groupes**

But	Prendre conscience du rôle de la subjectivité dans la perception. Développer l'esprit d'analyse.
Matériel	Plusieurs exemplaires de deux photos différentes
Déroulement	<p>Le meneur sépare le groupe en deux sous-groupes A et B; il remet une photo identique à chaque membre du même sous-groupe.</p> <p>Il demande à chacun de décrire par écrit cette photo (3' à 5').</p> <p>Le meneur du jeu rassemble ensuite les descriptions de chacun des sous-groupes et remet au sous-groupe A les écrits du sous-groupe B et vice-versa.</p> <p>Chaque sous-groupe, en travail collectif, élabore une description-synthèse de la photo de l'autre sous-groupe.</p> <p>Puis on communique aux participants la photo qu'ils n'ont pas vue et on leur demande de dégager les facteurs qui les ont induits en erreur.</p>
Durée	30' à 45' min.
Remarques	<p>Il y a deux sources de déformation :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- la perception sélective de chaque participant</li><li>- l'interprétation des textes au niveau du sous-groupe</li></ul>



## **Le procès au tribunal**

But	Voir divers aspect d'un thème et favoriser l'expression de chacun.
Matériel	<p>Papier, crayons, clochette...</p> <p>Salle avec tables et chaises disposées selon le plan d'un tribunal, par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- au centre : table avec le président et autour les jurés (le président est l'animateur du groupe)</li><li>- devant : l'accusé ou les accusés</li><li>- de chaque côté : l'accusation (avocats - témoins) la défense (avocats - témoins)</li><li>- une table où se tiendra le greffier qui fait le secrétaire, une table où se tient l'huissier.</li></ul>
Déroulement	<p>Le thème est choisi d'avance : il faut qu'il soit bien précis. On répartit les rôles et chaque groupe, accusation et défense, prépare par écrit ses interventions et les questions qu'il aura à poser (5' - 8').</p> <p>L'audience est animée par le président qui a charge de :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- donner la parole aux uns et aux autres</li><li>- veiller à ce que chacun s'exprime l'un après l'autre</li><li>- faire le point de temps en temps (le président est entouré de deux juges).</li></ul> <p>Pendant ce temps, les jurés (qui peuvent aussi jouer le rôle de secrétaires) prennent des notes pour délibérer et tirer les conclusions du débat avec le président et les deux juges.</p> <p>Lors du verdict, le président lit les conclusions du débat des jurés. Pour corser l'affaire, et si on a besoin d'arguments pour éclaircir le thème, on peut introduire des témoins qui s'exprimeront à tour de rôle dès que la séance est commencée. C'est le président qui les appelle et l'huissier qui les fait entrer.</p>
Durée	45' à 60'



## **Peinture digitale**

But	Moyen non-verbal permettant à un groupe de vivre un temps fort, d'exprimer des émotions de façon inattendue.
Matériel	Peinture à doigts, cuvette, chiffons, papier de ménage, grande surface de papier-kraft du côté rugueux.
Déroulement	L'animateur présente le thème et le matériel à disposition. Chacun, quand il le désire, peint ce qu'il ressent en tenant compte, s'il le veut, des dessins déjà faits. Le silence est de rigueur. Prévoir un temps de mise en commun en tout cas aussi long que le moment de peinture.
Durée	Variable, en fonction du thème, et de la créativité des participants; à l'animateur de juger lorsqu'il est bon d'arrêter.
Remarques	La manière de donner les consignes et de participer a son importance. Il s'agit pour l'animateur de «conduire» (par ex. rappel de la consigne, verbalement) et non pas «d'induire» (par ex. en peignant au début). Le papier peut être posé par terre ou contre le mur.



## Peinture alternative

- But** Découvrir les obstacles et la richesse de la coopération.
- Matériel** Papier, couleurs, pinceaux.
- Déroulement** Il s'agit de réaliser une peinture en duo.  
Chacun à son tour trace un trait sur la feuille jusqu'à finition du tableau.  
Le silence est de rigueur.  
Une mise en commun est ensuite proposée par l'animateur.  
Qu'en pense le groupe ? Qu'en pensent les "artistes" ?  
Qu'ont-ils vécu durant cet exercice ?
- Analyse possible** - des idées apparues  
- des sentiments vécus (coopération, conflit, subordination)
- Remarque** Il est possible de répéter l'exercice avec 3, 4 ou 7 par groupe.  
Le mieux est de faire effectuer l'exercice à tout le groupe en même temps, mais il est aussi possible de demander deux personnes du groupe, et de leur faire faire la peinture devant les autres; à ce moment-là, les spectateurs sont invités à être attentifs à ce qui se passe entre les deux peintres, comment l'oeuvre se construit petit à petit, s'il y a des tensions, des malaises, une connivence,...
- Variante** Une musique de fond peut accompagner la phase peinture.





## **Expression graphique**

But	Favoriser l'expression imaginaire, la créativité.
Matériel	Un grand panneau, des markers...
Déroulement	<p>Le meneur propose au groupe de réaliser un dessin collectif. Quelqu'un commence et chacun à son tour poursuit librement, suivant les divers principes d'association (par ressemblance, par contraste, par déformation, etc...).</p> <p>Un thème peut être donné au dessin, soit un thème purement expressif, soit un thème centré sur la vie du groupe (représentation graphique du groupe, de son ambiance...).</p>
Durée	Variable selon le groupe et sa créativité (min. 10').
Remarques	<p>Les participants disent généralement qu'ils ne savent pas dessiner. Il vaut donc mieux débiter par un exercice collectif qui rassure et commencer en donnant une consigne de dessin non figuratif.</p> <p>Ne pas s'attarder sur les premiers dessins, gaspiller quelques feuilles pour qu'ils se familiarisent avec le matériel.</p>
Variante	<p>Pour favoriser l'expression personnelle, chacun reçoit une feuille et dessine individuellement : «représentez-vous d'une manière non figurative», «dessinez votre plaisir», «dessinez votre peur», «dessinez votre âge», etc...</p> <p>Ces dessins peuvent être commentés en groupe.</p>

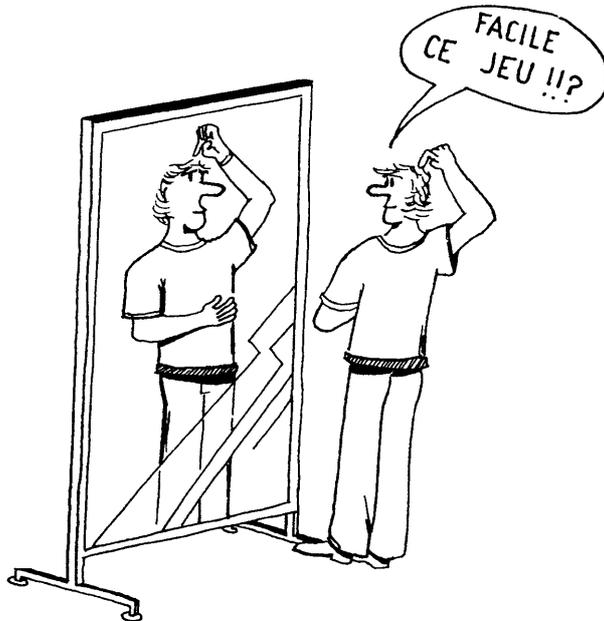


## Les bâtons

But	Développer un dialogue par le sens du toucher. Favoriser l'écoute et l'attention à l'autre.
Matériel	Par participant, un bâton d'une longueur de 1 m environ (genre tuteur pour les plantes).
Déroulement	<p>L'animateur demande aux participants de se mettre par paires, debout l'un en face de l'autre. Chaque couple dispose de deux bâtons que chacun des partenaires maintient par une pression du bout de l'index : chacun tient un des deux bouts de chaque bâton.</p> <p>Sans parler, les yeux dans les yeux (ou les yeux bandés), les participants, en essayant d'éviter de les faire tomber, déplacent les bâtons dans l'espace, tout en se déplaçant eux-mêmes.</p> <p>Une musique de fond peut être envisagée.</p>
Durée	10' - 20'
Remarques	<p>Cet exercice demande beaucoup d'attention de la part des participants, car ils doivent coordonner leurs mouvements afin que les bâtons ne tombent pas. Les participants doivent percevoir les mouvements même involontaires, que l'autre imprime au bâton. Ils n'ont pas à chercher l'esthétisme ou la prouesse technique dans leurs mouvements, ils doivent veiller à ce que les bâtons ne tombent pas et respecter les initiatives que l'autre peut prendre pour déplacer les bâtons.</p> <p>L'animateur peut insister sur le fait que l'exercice n'est pas un duel, mais qu'au contraire les participants doivent chercher à coopérer.</p>

## Le miroir

- But** Pour celui qui est imité : s'entraîner à l'expression.  
Pour celui qui imite : écouter l'autre à travers ses attitudes et ses gestes.
- Déroulement** Les participants se placent par groupes de deux, debout face à face. Dans chacun des couples, un participant joue le miroir de l'autre.  
A regarde B. A agit comme s'il était devant un miroir, et B reproduit fidèlement et systématiquement tous les mouvements de A.  
Après quelques minutes, les participants permutent : A devient le miroir et B s'y reflète.
- Durée** 10'
- Remarques** L'animateur doit encourager les participants à être eux-mêmes, à s'exprimer par leur corps.  
C'est un très bon entraînement à l'écoute (attention à l'autre); l'exercice peut être utilisé quand les participants s'écoutent mal.  
Prévoir une musique de fond.





## Promenade du muet et de l'aveugle

But	Découvrir la confiance, condition indispensable à la collaboration. Expérimenter d'autres sens que la vue. Faire prendre un risque. Expérimenter la dépendance (confiance ou défiance).
Matériel	Bandeaux
Déroulement	<p>L'animateur demande au groupe de se séparer en deux : une moitié des participants jouera les aveugles, l'autre les muets. Chaque aveugle choisit un muet qui le guidera; les yeux des aveugles sont ensuite bandés. Pendant 10 minutes, les muets vont promener les aveugles, après quoi il y aura inversion des rôles entre les deux partenaires.</p> <p>L'animateur précise les règles en insistant sur le SILENCE absolu qui doit régner pendant tout l'exercice; c'est une condition capitale. Ni le muet ni l'aveugle n'ont le droit de parler. En outre, la promenade n'est pas une course d'obstacles pour l'aveugle, mais une occasion d'expériences; il encourage les participants à être imaginatifs à ce sujet (ex. le mettre en présence de divers sons, lui faire reconnaître des objets au toucher...).</p> <p>Il demande à chacun d'être attentif aux sentiments qu'il vit intérieurement et à ce que vit son partenaire (dans la mesure où il le perçoit).</p> <p>Une mise en commun est organisée à la fin du jeu (éventuellement d'abord à deux, puis en groupe).</p>
Durée	20' (2x 10')
Remarques	<p>Le temps de régulation (mise en commun) est très important, car il permet aux participants de s'exprimer sur les différents sentiments vécus et sur l'importance des sentiments qu'ils vivent.</p> <p>Quelle est la différence lorsque nous vivons sur une base de confiance ou sur une base de méfiance ? (concrétisations sur le plan familial, scolaire, culturel, villageois...)</p> <p>Y a-t-il un lien entre confiance et environnement ? Y a-t-il un lien entre confiance et coopération ?</p> <p>Aveugle : raison du choix de son guide.</p>
Variante	<p>Le choix du muet peut s'effectuer après avoir mis les bandeaux sur les yeux des aveugles : ces derniers ne savent donc pas qui les guide, et ce jusqu'au moment du changement des rôles.</p> <p>Si l'on veut que tous vivent l'expérience d'être choisi sans savoir par qui, il faut donc rassembler tous les participants après la première phase du jeu (ce qui augmente la durée du jeu d'autant).</p>



## **Si Jésus était...**

**Buts** Permettre d'aborder des sujets de foi chrétienne et d'exprimer très librement son opinion.  
Relativiser son opinion par rapport à celles des autres membres du groupe et par rapport à la Bible.

**Matériel** Liste de noms; éventuellement papier, feutres, photos d'illustrés, colle; grand panneau.

**Déroulement** L'animateur distribue à chaque participant une feuille sur laquelle figurent 7 séries de noms (voir ci-dessous) et il demande à chacun de choisir dans chacune des sept séries le nom qui semble le mieux représenter le Christ. Il demande ensuite aux participants de dire quelle série ils ont préféré, afin de déterminer leur popularité. On prend la série ayant recueilli le plus de voix et l'on demande aux participants de se regrouper en fonction des noms qu'ils ont choisi au début du jeu pour représenter le Christ; par exemple, si la série la plus populaire est celle de l'arbre, les gens ayant choisi le chêne se regroupent, ceux ayant choisi le sapin forment un autre groupe et ainsi de suite. Si les choix sont trop disparates, les groupes se forment arbitrairement.

Au sein de chaque groupe, chacun justifie son choix et le groupe se met d'accord sur une justification commune et d'une brève explication de l'aspect de la personne du Christ auquel le symbole renvoie. On peut éventuellement illustrer son explication par un dessin ou une photo.

L'animateur rassemble les groupes et invite successivement leur porte-parole à s'exprimer. Il reporte sur une grande feuille :

- le nom choisi
- quelques mots de commentaires
- éventuellement le dessin ou la photo l'illustrant.

Une fois que tous les groupes se sont exprimés, on passe à la deuxième série de noms selon le même processus.

Il peut être enrichissant de voir ce que la Bible dit au sujet du Christ !



### **Liste de noms**

- a) un arbre  
chêne - sapin - olivier - peuplier - pommier - roseau - rosier
- b) une habitation  
auberge - tour résidentielle - HLM - bidonville - chalet - villa  
- tente- grotte
- c) un animal  
cigale - lion - renard - taureau - poisson - aigle - hirondelle
- d) une boisson  
apéritif - café - limonade - digestif - eau - vin rouge - lait -  
médicament
- e) un aliment  
fondue - dessert - oeuf - riz - épice - salade - rôti - poisson
- f) un contemporain  
avocat - chef d'atelier - assureur - médecin - professeur  
- manoeuvre - pasteur - vagabond - artisan
- g) une forme géométrique  
carré - ligne verticale - ligne horizontale - point - cercle  
- triangle- octogone - ligne pointillée

Durée 90' à 120' (maximum). On a de ce fait rarement l'occasion de faire plus de trois séries...

Nombre de participants : 6 à 50 personnes.

Variantes Par rapport à un autre thème (Par exemple : si la liberté était...) Comme jeu de présentation. Dans ce cas, la question sera formulée comme ceci : «Si j'étais...»



## **Le portrait dessiné**

But	Faire connaissance, lors d'un démarrage d'équipe ou d'une reprise d'année.
Matériel	Feuilles A4 ou plus grandes, feutres.
Déroulement	<p>Les participants, ne se connaissant pas ou peu, se mettent deux par deux, l'un en face de l'autre. Sur la feuille de papier, chacun dessine rapidement le portrait de l'autre.</p> <p>Au dos ou au bas de la feuille, il écrit le plus possible de choses qu'il connaît ou croit deviner de l'autre.</p> <p>Par un échange à deux, chacun corrige, complète... le portrait écrit de l'autre.</p> <p>Dans le grand groupe se fait la mise en commun des portraits. Il peut être intéressant d'afficher dans la salle les portraits pour les réunions suivantes.</p>
Durée	45' minimum.
Remarque	La mise en commun des portraits risque d'être lourde si les participants sont nombreux.

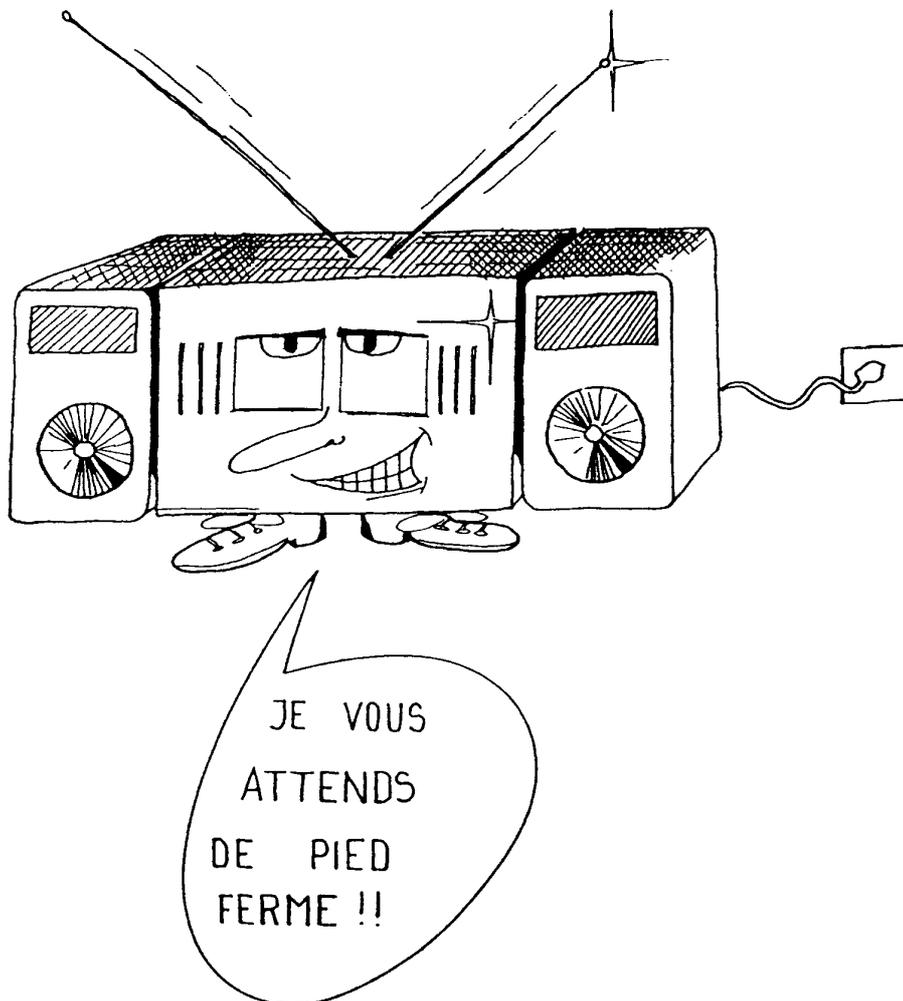


## La silhouette

But	Parler de nous-mêmes ou d'un type de personnes (patrons, profs, parents, garçons, filles, Jésus Christ...) Faire un portrait robot.
Matériel	Une silhouette dessinée sur une grande feuille de papier (si possible grandeur nature) accrochée au mur, feutres.
Déroulement	Le groupe sait de quel type de personnes il veut parler ou dont il veut faire le portrait robot. On s'exprime sur ce que cette personne doit être. On écrit ses idées en mots ou en courtes phrases à la place où elles s'appliquent : aux yeux, au coeur, aux pieds...
Durée	30' à 45'.
Remarques	On peut écrire des idées opposées à la même place ou bien faire plusieurs portraits.
Variante	1) En se couchant sur un grand papier, chacun se fait dessiner sa silhouette. Puis il la colorie à sa façon et l'utilise pour se présenter au groupe. 2) Même principe que ci-dessus, mais les silhouettes sont apposées sur les murs de la pièce principale de réunion; chacun a alors, au cours de la séance ou du stage, la possibilité d'écrire sur la silhouette des autres ce qu'il souhaiterait leur dire. Il s'agit d'un moyen de communication indirecte et de régulation. A la fin de la séance ou du stage, chacun a la possibilité de réagir à ce qui est écrit sur sa propre silhouette.

## Chansons

- But** Travailler un sujet et explorer des points de vue divers, se connaître dans un groupe où l'on a du mal à communiquer.
- Matériel** Disques ou enregistrements; appareil pour les écouter.  
Texte des paroles polycopié ou écrit en gros caractères sur une feuille affichée.
- Déroulement** Chacun apporte le disque (cassette) d'une chanson qu'il aime. On écoute la chanson après avoir expliqué, si possible, les raisons du choix de cette chanson. On réécoute la chanson en suivant les paroles. On note sur une grande feuille de papier les mots et expressions les plus importants selon le groupe.
- Durée** Variable, selon le nombre de participants....
- Remarque** Travailler en petits groupes





## **D'accord ou pas**

But	Travailler un sujet à partir d'un texte. Amorcer le travail sur un thème. Faire progresser un travail sur un thème à partir de nouvelles pistes.
Matériel	Un texte court photocopié autant de fois qu'il y a de participants
Déroulement	Chaque membre du groupe dispose du texte et le lit en silence. Chacun souligne en bleu les passages avec lesquels il est d'accord, en rouge ceux avec lesquels il n'est pas d'accord, en noir les passages avec lesquels il n'est qu'en partie d'accord. Chacun indique le nombre de lignes soulignées de chaque couleur. On forme les sous-groupes de travail d'après la couleur dominante de son texte. Les participants sont alors invités à expliquer brièvement les raisons de leurs choix. En grand groupe, on discute surtout de ce avec quoi on n'est pas ou partiellement d'accord. A l'aide des idées ainsi apportées, on recherche comment travailler plus profondément le sujet.
Durée	45' minimum (cela dépend aussi de la longueur du texte !)
Remarques	Permet de former des sous-groupes inhabituels. Il faut trouver un texte assez suggestif pour provoquer la réaction.



## **L'importance de tout lire**

But	Mesurer la capacité des participants à suivre des instructions précises; faire prendre conscience de l'importance qu'il y a à voir, plus qu'à regarder.
Matériel	Crayons, liste d'instructions (voir au verso).
Déroulement	L'animateur distribue la liste des instructions, face cachée en demandant aux participants de ne la retourner que lorsqu'il le dira. Il leur propose un exercice de communication écrite : lorsqu'il donnera le signal, chacun retournera la feuille et suivra scrupuleusement les instructions qui y sont inscrites. Une fois l'exercice réalisé, la discussion peut s'engager sur ce qu'ont vécu les participants, sur ce que nous faisons des messages que l'on nous donne, sur l'attention que l'on porte à ce que l'on fait, etc.
Durée	10' à 20'



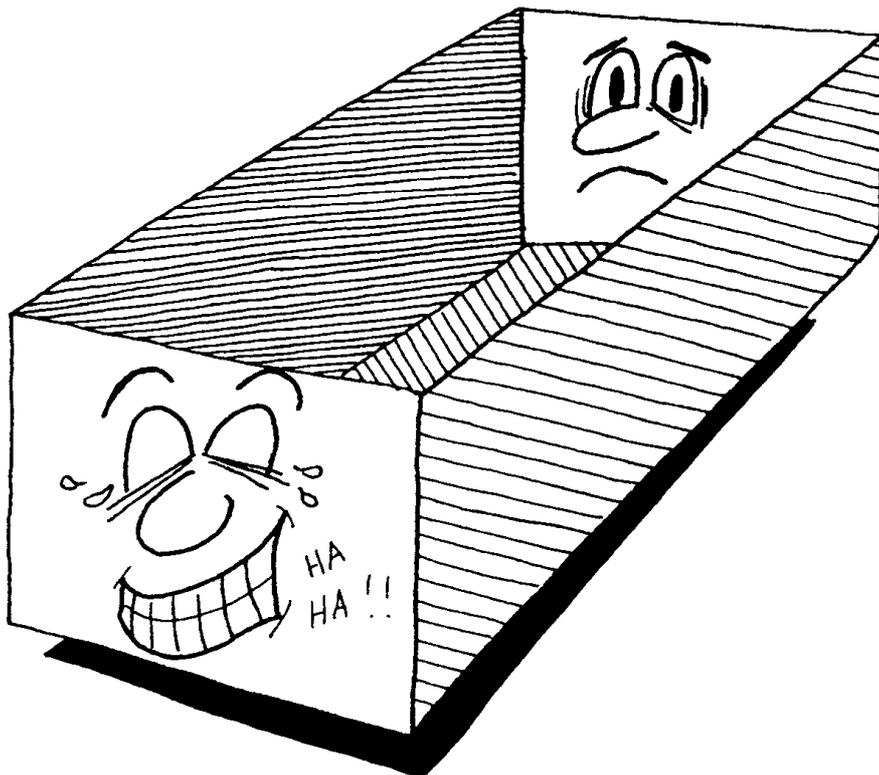
## SUIVEZ LES CONSIGNES !

Vous avez trois minutes pour réaliser cet exercice.

1. Lisez attentivement les instructions avant de vous y conformer.
2. Dites votre prénom très fort pour que tous et toutes l'entendent.
3. Ecrivez le chiffre 1 en haut à droite de cette feuille.
4. Cerclez le mot PRENOM dans la phrase deux.
5. Allez dessiner un triangle sur la feuille de votre voisin de droite.
6. Dessinez cinq petits carrés en haut à gauche de votre feuille.
7. Faites un "X" dans chaque carré.
8. Faites un cercle autour de chaque carré.
9. Ajoutez votre signature au bas de la feuille.
10. Cerclez la phrase sept.
11. Faites un "X" en bas à gauche de la feuille.
12. Dessinez un triangle autour du "X" que vous venez de faire.
13. Au dos de la feuille, inscrivez la réponse à la multiplication  $47 \times 42$ .
14. Faites un rectangle autour du mot "feuille" dans la phrase neuf.
15. Si vous pensez sincèrement avoir bien suivi les instructions jusqu'ici, dites à haute voix : "je l'ai fait".
16. Dites à haute voix votre nom et votre prénom.
17. Au dos de la feuille, additionnez 2345 et 5432.
18. Comptez à rebours avec une voix de conversation normale :  
10, 9, 8, 7, 6, 5, 4, 3, 2, 1, 0.
19. Faites trois petits trous en haut de la feuille avec votre stylo.
20. Soulignez tous les chiffres pairs sur cette face de la feuille.
21. Criez fort : "J'ai presque terminé ! Je sais suivre les instructions !"
22. Maintenant que vous avez terminé de tout lire, conformez-vous seulement à la consigne neuf.

## Le carton à chaussures

- But** Voir la différence entre l'être et le paraître, ce que je suis et l'image que je donne de moi.
- Matériel** Un carton à chaussures (ou similaire) par personne. Du matériel de décoration : crayons de couleur, stylos-feutres, peinture, tissus, laine, magazines, colle...
- Déroulement** Chaque participant reçoit un carton. Il a à sa disposition du matériel de dessin ou de décoration.  
Chacun décore son carton, intérieur et extérieur, en essayant d'illustrer sa personnalité en tenant compte de la consigne suivante :
- L'extérieur du carton représente l'apparence que je donne de moi, ce que les autres voient de moi ou ce qu'il croient connaître de moi.
  - L'intérieur du carton représente ce que je suis réellement mais que je ne montre pas aux autres.
- A la mise en commun, chacun explique son travail et essaie de voir les différences entre l'intérieur et l'extérieur.  
Chacun a la possibilité de ne pas montrer l'intérieur ou de le montrer sans le commenter.
- Durée** 60'





## **Trombinoscope**

But	Faire connaissance; améliorer la connaissance les uns des autres.
Matériel	Un support par personne soit : <ul style="list-style-type: none"><li>- 1 cube de carton ou de bois ou</li><li>- 1 pétale de fleur en carton de couleur ou</li><li>- 1 figure géométrique en carton de couleur (carré, triangle, cercle... ou carreau, coeur, trèfle...)</li></ul>
Déroulement	<p>Sur une face (ou sur chaque face du cube mais en laissant une de libre) chaque participant note dans l'ordre :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- deux traits physiques (par ex. blond, yeux bleus...)</li><li>- une qualité qu'il possède ou croit posséder</li><li>- un défaut qu'il possède ou croit posséder</li><li>- quelque chose qu'il aime faire, voir ou entendre</li><li>- quelque chose qu'il n'aime vraiment pas.</li></ul> <p>Les supports sont ensuite récoltés, mélangés et redistribués. Chacun doit alors deviner qui a écrit ce qu'il a maintenant sous les yeux. On peut faire tous les commentaires que l'on veut, à haute voix. Quand on a trouvé, on rend le support à son auteur. A la fin, chaque auteur complète la face vierge par :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- son prénom, son nom</li><li>- son domicile</li><li>- son âge ou sa date de naissance</li><li>- etc.</li></ul> <p>et éventuellement colle une photo de lui.</p>
Durée	3/4 h - 1 h
Remarque	<p>Les supports peuvent être affichés dans le local de l'équipe. Les figures géométriques peuvent servir à faire une répartition en sous-groupes. Les pétales servent à former une fleur (de toute l'équipe ou d'un sous-groupe).</p>

## Le détective

- But** Faire connaissance de personnes que l'on ne connaît pas du tout ou très peu.
- Déroulement** Chacun note son nom sur un billet neutre qu'il plie en quatre. Les billets sont mélangés et distribués. Chaque participant doit alors collecter le plus grand nombre de renseignements sur la personne dont il a tiré le nom. Pour ce faire, il interroge les autres participants qui connaissent cette personne, sans toutefois questionner l'intéressé lui-même. A la mise en commun, chacun présente la personne sur laquelle il a enquêté. L'intéressé corrige ou complète si nécessaire. Lorsque l'intéressé a réagi, chacun peut dire ce qu'il pense de lui ou lui poser des questions.
- Durée** 15 minutes d'enquête pour une groupe de 12 personnes, ce qui donne une mise en commun d'une bonne heure.
- Variante** Avant la mise en commun, prévoir un temps à deux où l'enquêteur rencontre la personne sur laquelle il a enquêté. Ceci évite des choses trop fortes que l'intéressé n'aimerait pas entendre dire à tout le groupe.
- Remarque** Inciter les enquêteurs à chercher surtout des traits de caractère, de personnalité, ce qui le passionne ou le dégoûte dans notre société...





## **Jeu de positionnement**

But	Favoriser l'expression dans des grands groupes ainsi que le mélange des personnes.
Matériel	Autant de panneaux que de sous-groupes à créer; liste de thèmes avec qualificatifs.
Déroulement	<p>L'animateur a préparé une liste de thèmes dont chacun fait l'objet de diverses qualifications. Il choisit un thème et répartit les qualificatifs correspondants dans la salle (un qualificatif par panneau, si possible sur les murs). Il les dit et le plus vite possible, les participants devront se mettre sous le panneau qui correspond le mieux à leur avis.</p> <p>Les participants du sous-groupe ainsi formé débattent du thème en précisant pourquoi ils se sont mis dans ce groupe. Si un individu se retrouve seul sous un panneau, il rejoindra le sous-groupe réuni sous le panneau dont le qualificatif est le plus proche de ce qu'il pense.</p> <p>Propositions de thèmes</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) Vie de famille Chouette, dure, ennuyeuse, facile, réconfortante, compromise, insupportable.</li><li>2) Tempérament Optimiste, pessimiste, actif, lent, réfléchi, émotif, non émotif, sensible, dur, communicatif.</li><li>3) Travail Inintéressant, abrutissant, épanouissant, pénible, tendu, passionnant, facile, déshumanisant, agréable, détendu.</li><li>4) Animation Laxiste, autoritaire, dure, souple, exigeante, laisse faire, seul à diriger.</li><li>5) Christianisme Prière, espérance, en Eglise, contre-courant, action, foi, justice, témoin, prophète, dépassé, illusoire.</li><li>6) Maison j'aimerais pouvoir habiter dans une maison où je vivrais seul, à 2, à 3, à 4, à 5, à 12, plus.</li><li>7) Le mouvement Bande de copains, détente, paroisse, équipe, région-canton, discuter, agir, groupe fermé, inefficace.</li></ol>
Durée	10' (sans la discussion)
Remarque	Ce moyen permet aussi de choisir des ateliers ou des sous-thèmes d'un thème principal.



## **La chaîne des prénoms**

But	Mélanger les participants; favoriser la connaissance entre participants ne s'étant jamais vus.
Déroulement	<p>Chaque participant ferme les yeux et se promène dans la salle en disant son prénom à haute voix.</p> <p>Chacun accroche d'un côté le participant dont le prénom est juste avant lui par ordre alphabétique et de l'autre côté celui qui vient juste après.</p> <p>L'animateur peut proposer l'ordre (par ex. les A à gauche et Z à droite) ou laisser libre.</p> <p>Le jeu s'arrête quand la chaîne est dans l'ordre alphabétique de tous les prénoms.</p>
Durée	Variable selon le nombre de participants.
Variante	<p>La chaîne est constituée en fonction de la couleur des yeux. A une extrémité se trouve la personne qui a les yeux les plus clairs, à l'autre celle qui a les yeux les plus foncés. Le jeu se termine quand chacun est (ou croit être) à sa juste place.</p> <p>L'animateur n'est pas juge-arbitre, il propose simplement la démarche.</p>
Remarque	Les chaînes ainsi formées peuvent servir à former des sous-groupes pour la suite de la réunion.



## Jumeaux-jumelles

- But** Créer des petits groupes pour faire connaissance.
- Déroulement** L'animateur demande aux participants de déambuler dans la salle, comme bon leur semble. A l'ordre «jumeaux-jumelles», il devront se regrouper selon les instructions données; par exemple : «jumeaux-jumelles tous ceux avec des chaussettes de la même couleur» (qui mangent des bananes, qui sont venus à vélo, etc.)  
En sous-groupes les participants se présentent brièvement.  
L'animateur propose ensuite d'autres regroupements selon d'autres critères.
- Durée** 15' - 30'.
- Variante** Des regroupements plus difficiles peuvent être proposés se rapportant à des événements ou à des circonstances particulières.  
En plus de se présenter, on peut alors échanger sur ce sujet.
- Autre variante** On peut rassembler les gens en groupes d'importance quelconque en disant «jumeaux-jumelles par deux» par trois...





## **Le noeud**

- But** Mélangier les participants.
- Déroulement** Le meneur de jeu demande aux participants de former un cercle, face à l'intérieur, épaules contre épaules. Chacun met les mains en avant et choisit deux mains parmi celles proposées (de deux personnes différentes, et pas celles des voisins). Ensuite on essaie, si possible, de défaire ce sac de noeuds, sans lâcher les mains que l'on tient pour reformer le cercle.
- Variante** Chacun tenant la main de ses voisins, le groupe se met en cercle, bras tendus. On lâche les mains, on ferme les yeux, on met les mains en avant, on avance jusqu'à ce qu'on rencontre des mains à saisir. Même suite que précédemment.
- Autre variante** On demande à un participant resté à l'extérieur du noeud de le défaire.
- Remarque** La cercle ainsi formé peut servir à créer des sous-groupes...



## Carte de relation

But	Permettre de se situer par rapport aux autres membres du groupe.
Matériel	Papier, crayons ou feutres de différentes couleurs.
Déroulement	<p>Chaque participant inscrit son nom au milieu de sa feuille et met tout autour, plus ou moins proche de son nom, le nom de tous les membres du groupe.</p> <p>Avec des flèches de grandeurs et de couleurs différentes, il exprime l'importance (peu - beaucoup) et la qualité (positif - négatif) de sa relation avec chacun.</p> <p>A la mise en commun, chacun exprime ce qu'il a noté sur sa feuille et la montre au groupe.</p>
Durée	30' - 45'
Remarques	Les feuilles individuelles peuvent être utilisées pour la réalisation d'un panneau général. Le groupe pourra le regarder, le modifier tout au long de l'année.
Variante	<p>Peut aussi se faire par rapport à un cadre plus large, pour situer les relations importantes dans la vie de chacun : membres du groupe, famille, milieu scolaire ou professionnel, loisirs...</p> <p>En les classant sur des cercles concentriques par ordre d'importance, permet de dégager des priorités de relations.</p>



## **Interview à trois**

But	Méthode très productive par le fait d'avoir des petits groupes et une procédure assez précise.
Déroulement	<p>L'animateur demande aux participants de se répartir en sous-groupes de 3 personnes.</p> <p>Chaque groupe procédera en trois temps de 10' chacun :</p> <p>Premier temps :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- le membre A est l'interviewé</li><li>- le membre B pose les questions</li><li>- le membre C écoute et veille à ce que A et B respectent la consigne et le temps.</li></ul> <p>Deuxième temps :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- B est interviewé</li><li>- C pose les questions</li><li>- A est garant des consignes et du temps.</li></ul> <p>Troisième temps :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- C est interviewé</li><li>- A pose les questions</li><li>- B est garant des consignes et du temps.</li></ul> <p>Les trois temps d'interview terminés, chaque sous-groupe fera une évaluation de son travail et rassemblera le maximum d'idées qui ont été émises.</p> <p>Une mise en commun a lieu en plénum.</p>
Durée	40' - 60' (sans la mise en commun).
Remarques	<p>Dans les interview, on soulignera la spécificité de la tâche de l'observateur : son rôle est d'intervenir uniquement si les consignes ne sont pas respectées. Cette procédure est importante pour aboutir à un résultat.</p> <p>Le fait d'avoir des petits groupes permet aux participants d'être davantage personnels; la procédure de questions-réponses incite à aller plus loin que des généralités.</p>



## La piscine

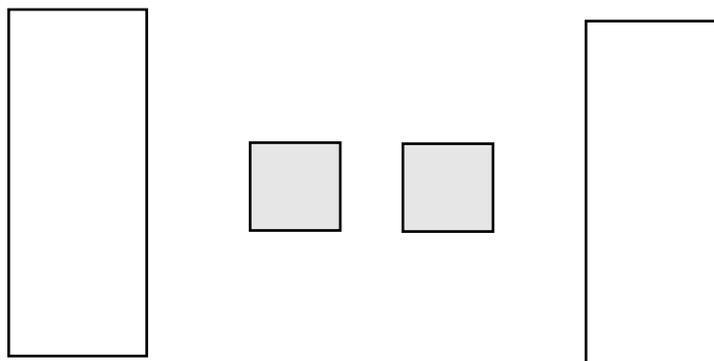
But	Favoriser la discussion dans un grand groupe.
Déroulement	<p>Sur un sujet en discussion, on demande à 4 ou 5 volontaires de venir échanger pendant un temps déterminé (env. 30 minutes) en présence du groupe.</p> <p>Le reste du groupe ne reste pas inactif au cours de la discussion. Il pourra intervenir, non pas oralement, mais par l'intermédiaire de petits billets qui seront soit des questions, soit des arguments, soit des remarques aux membres sur leur comportement. Ces billets s'adressent à un débateur ou à l'ensemble. Ceux-ci sont remis à l'animateur qui sert de facteur entre le grand et le petit groupe.</p> <p>Une évaluation terminera la discussion. Elle pourra se faire en trois temps :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Chacun des groupes réfléchira séparément à ce qu'il a vécu pendant le travail.</li><li>- Ensuite il y aura une mise en commun des impressions positives et négatives des deux groupes.</li><li>- Enfin, on s'arrêtera au contenu des billets qu'on aura soigneusement numérotés dans l'ordre d'arrivée.</li></ul> <p>Tout ce matériel servira de base à un approfondissement.</p>
Durée	30' - 40' sans l'évaluation.
Variante	<p>On forme des sous-groupes qui travaillent sur le sujet prévu. Chaque sous-groupe envoie un délégué à la table ronde. Dans la salle, personne n'a le droit de parler. La personne qui veut le faire vient remplacer le membre de son groupe à la table ronde.</p>



## Le face à face

- But** Etudier tous les aspects d'un sujet par un débat contradictoire.
- Déroulement** Sur un sujet à débattre, l'animateur demande à deux participants d'adopter des positions opposées.  
On peut éventuellement prévoir de proposer le sujet à la réunion qui précède pour que les deux protagonistes aient le temps de préparer leurs interventions.  
Chacun des deux partenaires s'entoure de deux ou trois experts. Il peut y recourir en demandant une brève suspension de séance quand il le désire.  
Le reste du groupe écoute, prend des notes et apprécie les arguments de l'un et de l'autre.  
Il n'est pas interdit aux deux participants qui s'affrontent d'apporter des documents pour illustrer leur thèse (textes, photos, disques...)  
Une mise en commun permet de faire une synthèse du débat et d'analyser le climat de la discussion.
- Durée** 30'- 45' minimum.
- Variante** Il n'y a pas d'expert et le reste du groupe est invité à s'adresser à l'un ou l'autre des deux partenaires ou aux deux, par l'intermédiaire de billets. Ceux-ci peuvent avoir trait au contenu de la discussion (questions, arguments...) soit au climat de la discussion. Ici aussi les deux partenaires peuvent apporter toute espèce de documents qui leur seront utiles.
- Remarques** Dans un cas comme dans l'autre, l'animateur se charge de faire respecter la procédure mise au point.

Disposition de la salle





## Regroupement progressif ou l'entonnoir

**But** Favoriser l'esprit de synthèse. Associe le travail individuel au travail de groupe.

**Déroulement** L'animateur propose d'abord une question relative au sujet à aborder.  
Les participants sont invités à y réfléchir individuellement pendant 3 ou 5 minutes. Ensuite, selon le nombre total, l'animateur leur demande de se grouper par deux ou trois et d'échanger leurs réflexions individuelles et d'approfondir pendant 5 minutes.  
Puis, il met ensemble 2 sous-groupes et pendant 5 minutes ils échangent de nouveau et approfondissent. Et ainsi de suite.  
Pour le dernier regroupement, l'animateur laissera plus de temps pour faire une synthèse.

Schéma

$$\begin{array}{cccc} 2 & 2 & 2 & 2 \\ 4 & 4 & 4 & 4 \\ & 8 & & 8 \end{array} \quad \text{ou} \quad \begin{array}{cc} 3 & 3 \\ 6 & 6 \end{array}$$

**Durée** Variable selon le nombre de participants : au minimum 20' pour 8 personnes.

**Remarque** Cette méthode demande une grande application.

**Variante** Pour exprimer son avis, chacun écrit 4 mots clés (ou choisit 4 photos).  
Puis à 2, ne garder que 4 mots (ou 4 photos). Faire de même à 4, etc.



## **Les défauts**

But	Améliorer une situation existante en recherchant tout ce qu'on peut lui reprocher et en cherchant des solutions.
Déroulement	Trouver la situation à laquelle l'on appliquera la méthode. On choisira de préférence un sujet concret. Dans un premier temps, on fera la liste de tout ce qu'on peut lui reprocher, tous les défauts. Il faut y consacrer au moins une demi-heure. Ensuite, on cherchera ensemble comment remédier à ces défauts. On peut élaborer un plan d'action : qu'est-il possible de faire tout de suite ? Qui pourrait-on contacter ?...
Durée	45' minimum.
Remarque	Cette méthode n'est pas purement un jeu de l'esprit. Menée à son terme, elle engendre l'action.



## Si j'étais

But	Envisager un problème en se mettant à la place d'une autre personne. Développer l'imagination.
Matériel	Papier, crayons.
Déroulement	Suivant le sujet, l'animateur demande aux participants de s'imaginer être quelqu'un d'autre. Ce peut être un personnage célèbre, un homme public, etc. Ensuite, chacun écrit sur sa feuille ce qu'il ferait ou ce qu'il aurait fait. On peut y consacrer un quart d'heure. Cette phase terminée, ceux qui le désirent expliquent ce qu'ils auraient fait ou feraient. Les autres apprécient l'action projetée en posant des questions, en soulevant des objections, en marquant leur accord. Pour chaque candidat on peut consacrer 10 minutes. Une dernière phase sera la récolte de toutes les idées et la synthèse, en comparant avec la réalité.
Durée	95' - 120'



## Schéma arborescent

**But** Dégrossir un thème en le fractionnant en sous-thèmes et idées-forces.

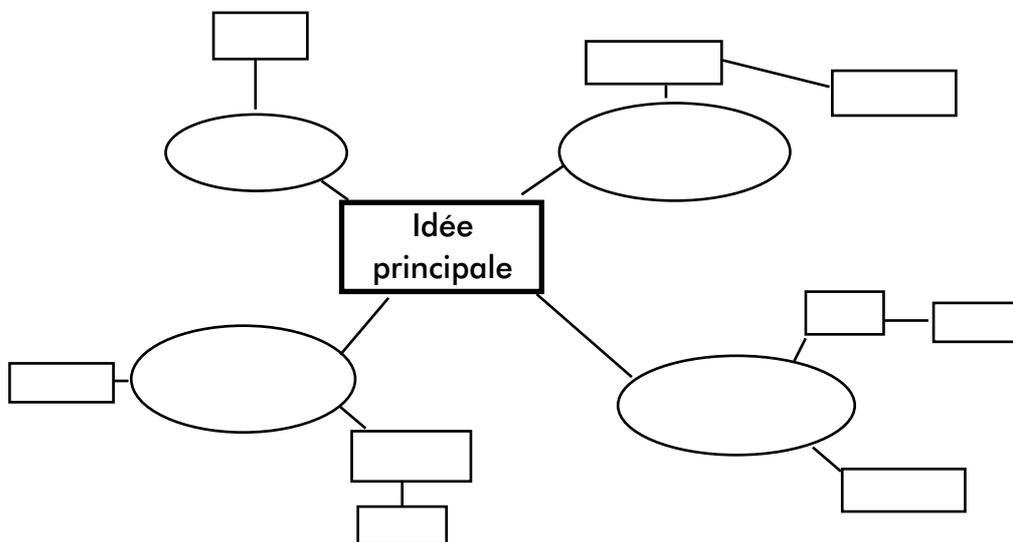
**Matériel** 1 grand panneau, markers.

**Déroulement** L'animateur note au milieu du panneau le thème principal. Chaque participant qui a une idée se lève et va la noter sur le panneau en la mettant en relation soit avec le thème principal, soit avec un sous-thème déjà noté (voir illustration). La mise en commun s'effectue en groupe normal. On demande d'expliquer certains mots qui n'ont pas été compris.

**Durée** 30' - 50' selon le nombre de participants et leur créativité.

**Remarque** Il est plus facile de relier les idées entre elles en les situant dans l'espace au lieu de les écrire à bout ou en vrac.

**Exemple**





## **Cascade de mots**

But	Réunir en peu de temps le maximum d'idées concernant un thème.
Matériel	Papier, crayon pour chaque participant.
Déroulement	<p>L'animateur demande à chacun des participants d'écrire pendant 1 minute le plus de mots qui lui viennent à l'esprit quand il pense au thème retenu ou proposé. Il insiste sur le fait qu'il importe de ne pas auto-censurer les mots qui viennent à l'esprit : le but est d'avoir le plus de mots possible.</p> <p>L'animateur fait quelques exercices «à blanc» avec des thèmes prétextes. (Bien sûr sans le dire aux participants).</p> <p>Cette phase sert à stimuler la rapidité et le non contrôle.</p> <p>A chaque jeu, l'animateur demandera le nombre de mots trouvés par chacun. Il simulera un petit concours, ceci toujours pour favoriser la vitesse.</p> <p>Finalement, avec les mêmes consignes, l'animateur lance le jeu avec le thème de la réunion.</p> <p>Les mots trouvés sont notés sur un panneau en les regroupant et en tenant compte de ceux qui reviennent le plus fréquemment.</p> <p>Pour l'évaluation et la sélection des idées, le jeu de la cascade de mots est suivi d'un entretien en groupe normal.</p>
Durée	30' minimum.
Remarque	Les phases de jeux à blanc sont très importantes pour stimuler le groupe.



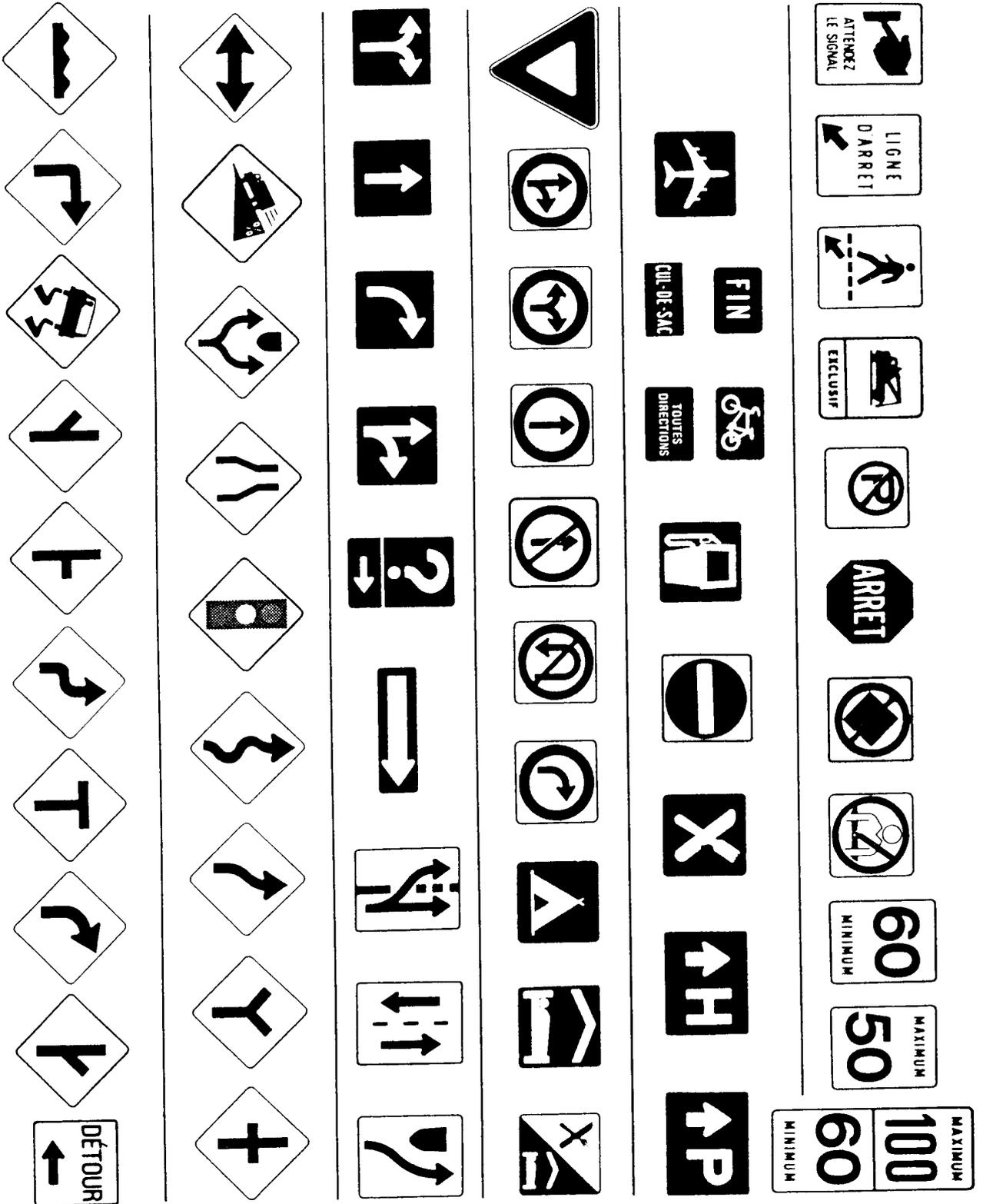
## **La sculpture humaine**

But	Favoriser le rapprochement physique. Favoriser l'écoute.
Déroulement	<p>L'animateur demande aux participants de se grouper en équipes de 4 personnes et de se répartir, dans chaque équipe, les rôles suivants : 1 sculpteur, 3 personnages en terre. Chaque groupe devra réaliser une statue humaine sur un thème déterminé (soit le même pour tous, soit un thème différent).</p> <p>Dans un premier temps (15'), chaque équipe se met d'accord, s'exerce pour réaliser la statue qui lui convient.</p> <p>Dans un second temps (5' par sculpture), les participants sont réunis en plénum et chaque équipe présente aux autres sa sculpture : c'est le sculpteur qui construit petit à petit "son" oeuvre devant le public.</p> <p>Dans un troisième temps (10'), les participants sont invités à dire comment ils comprennent le thème ainsi décrit, ce qui les frappe, ce qu'ils aiment.</p> <p>Dans un quatrième temps (10'), le groupe qui a présenté sa sculpture précise ce qu'il voulait exprimer. Un bref dialogue peut s'engager sur les interprétations différentes, mais pas sur le fond du thème.</p> <p>Enfin, une fois que chaque groupe a présenté sa sculpture, l'animateur propose un temps de régulation dans lequel chacun pourra dire comment il a vécu son rôle, le fait de devoir se laisser faire ou de devoir manipuler les autres, et ce qu'il souhaiterait encore exprimer sur le thème.</p>
Durée	Variable selon le nombre de participants; 60' minimum.
Remarque	Le sculpteur doit manipuler ses personnages avec délicatesse et précaution.



## Les panneaux de signalisation

But	Permettre aux participants de percevoir où ils en sont dans leur vie quotidienne; leur faire prendre conscience de leurs aspirations, leurs objectifs dans la vie; leur permettre de dire certains dangers ou craintes qu'ils ont devant l'avenir.
Matériel	Panneaux de signalisation; plusieurs paires de ciseaux.
Déroulement	<p>Chaque participant reçoit une feuille comportant les panneaux de signalisation. L'animateur demande à chacun de choisir sur cette feuille deux panneaux qui résument bien ce qu'il vit actuellement, comment il se sent profondément, et de le découper.</p> <p>Ensuite, chacun choisira (et découpera) parmi les panneaux celui qui représente</p> <ul style="list-style-type: none"><li>* un événement vécu récemment</li><li>* leur idéal, leur avenir.</li></ul> <p>Enfin, l'animateur invite les participants à choisir (et découper) trois panneaux de signalisation qui désignent trois situations différentes de leur vie et de les grouper dans une courte histoire.</p> <p>Les choix étant faits, l'animateur propose à chacun de présenter aux autres, brièvement, les panneaux choisis dans les deux premières étapes, et de raconter son histoire avec les trois derniers panneaux choisis.</p>
Durée	Entre 30' et 120', selon le nombre de participants.
Variante	En cas de tensions au sein du groupe, pour l'aider à en prendre conscience, proposer aux participants de choisir deux panneaux qui résument bien ce qui se vit dans le groupe.





## Les 45 questions

But	Aider les participants à mieux se connaître; fournir à l'animateur un outil qui sera l'élément déclencheur d'une rencontre; aider le groupe à mieux se connaître.
Matériel	Questionnaire, crayons.
Déroulement	L'animateur distribue le questionnaire aux participants en leur demandant de le remplir pour la prochaine séance; il insiste sur le fait que si une question paraît incompréhensible ou non pertinente, ils n'y répondent pas et passent à la suivante; de même, ils ne sont pas tenus de répondre à toutes les questions. Lors de la séance suivante, l'animateur propose à ceux qui le désirent de partager leurs réponses avec le groupe; ce travail peut s'effectuer en duo ou en petits groupes, et, si les participants le désirent, peut se pratiquer sur plusieurs séances.
Durée	40' à 120', selon le nombre de participants.
Remarque	Dans la phase du partage, l'animateur veillera à ne pas forcer ceux qui ne désirent pas s'exprimer devant le groupe : ce peut être l'occasion d'un entretien particulier avec eux. En outre, son rôle consiste à animer le partage et à veiller sur la montre.



## QUESTIONNAIRE

Répondre si possible à chacune des questions; si vous éprouvez des difficultés à répondre à certaines questions, passez à la suivante et revenez-y plus tard.

Répondez franchement et vous verrez que cet exercice pourra vous être utile...

1. Je suis très heureux (-se) quand...
2. Quand je me regarde, je...
3. Le meilleur moment de ma vie a été...
4. J'éprouve du regret quand....
5. Un jour, je....
6. Quand je suis seul(e), je....
7. Ce qui me fait le plus de peine, c'est...
8. Je suis souvent agacé(e) par...
9. Un père, pour moi, c'est...
10. J'ai honte de....
11. J'aimerais savoir...
12. La plus belle musique, c'est...
13. Une mère, pour moi, c'est....



14. Le plus grand problème que j'ai, c'est...
15. Je n'ai jamais dit à personne que...
16. J'ai peur de...
17. A l'école....
18. Je serais parfaitement heureux (-se) si...
19. Malheureusement, je ne peux pas...
20. Moi, le sport...
21. Pour moi, la religion...
22. ....est mon/ma meilleur(e) ami(e)
23. Ma matière préférée est...
24. Si j'avais 6 ans, je...
25. L'avenir me...
26. Ce dont j'ai le plus besoin, c'est...
27. Pour moi, la lecture...
28. Quand je suis devant un groupe, je...
29. J'ai toujours voulu...



30. Ce que je déteste, c'est...
31. Quand j'étais enfant...
32. La matière scolaire que je déteste le plus...
33. Quand je vois arriver le directeur, la directrice....
34. Je voudrais tellement...
35. J'ai peur de...
36. Si je devais faire trois choix pour mon avenir, ce serait :
  - 1)
  - 2)
  - 3)
37. Pour moi, la drogue...
38. A la maison, je...
39. Durant mes temps libres, je...
40. Plus tard, j'aimerais être...
41. Les gens qui me rendent heureux/-se sont...
42. Je suis très...
43. En dehors de l'école, je suis....



44. En remplissant ce questionnaire, je....

45. Je crois être capable de...

## De la monnaie

- But** Parler de ce qu'on ressent face à l'argent (la perte, le gain, le don, le cadeau).  
Discuter plus personnellement de l'attitude de chacun face à l'argent (envies, peurs, besoins, gaspillage, économie, projets...).  
Discuter des liens entre mon argent et la collectivité (importance des achats, dons, épargne...).
- Déroulement** Proposer aux participants de prendre la monnaie qui est dans leur porte-monnaie et leur demander de compter cette monnaie. Proposer aux participants de se promener dans la pièce et de distribuer de leur argent à qui ils veulent. (N.B. On ne précise pas à ce moment-là si on redistribue l'argent que l'on reçoit ou pas; ce sera discuté plus tard).  
Quand chacun a distribué son argent, on se rassied et chacun pose la monnaie qu'il a reçue devant soi.  
L'animateur propose alors que chacun, à son tour, passe devant le tas des autres et se serve à sa guise. Quand un participant a fait le tour, il se rassied et garde ce qu'il a récolté dans sa main sans le mélanger au tas qui est devant lui.  
Quand tout le monde a passé, chacun pose son pécule devant lui et on fait l'évaluation.
- Evaluation** Deux phases du jeu sont à distinguer:  
- la première concerne le fait de donner et de recevoir et se déroule en groupe  
- la seconde, la récolte, est individuelle.  
L'évaluation porte sur ce qui a été fait, ce qui a été ressenti; quelles valeurs sont évoquées, quels critères de choix.
- Durée** 1 heure 30
- Mise en garde** Ce jeu peut faire sortir des émotions très fortes. Il nécessite un animateur expérimenté.
- Décision à prendre en fin du jeu**  
Qu'est-ce qui va être fait de l'argent contenu dans les petits tas devant chaque personne ?  
Veiller à ce que la décision du groupe ne viole personne; éviter par conséquent une décision prise à la majorité et se rappeler que la solution envisagée doit respecter les situations différentes des uns et des autres.



## Le rêve éveillé

But	Méthode faisant appel à l'imagination et permettant de s'exprimer sur un thème.
Local	Local calme. Il est important de n'être dérangé ni par des personnes extérieures ni par des retardataires. Lumière tamisée.
Déroulement	<p>L'animateur propose le thème en le formulant en terme de rêve : "l'Eglise telle que vous la rêvez", "la famille idéale", "le mariage parfait", "la réunion idéale"...</p> <p>Il demande alors aux participants de se mettre en condition intérieure :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- se relaxer (prévoir une méthode de relaxation adaptée),</li><li>- laisser venir à l'esprit toutes les images, sans en empêcher aucune,</li><li>- comme dans un rêve, parler en termes de situations, de lieu, de temps. Mais le résultat peut être aussi incohérent que dans un rêve, à première vue incompréhensible.</li><li>- il importe d'éviter tout jugement, toute critique, aussi bien par rapport à soi-même que par rapport aux autres.</li></ul> <p>Chacun s'exprime quand il en a envie et selon ce qu'il imagine. Il enchaîne sur le précédent soit pour compléter, soit pour apporter un élément nouveau, tout différent même.</p> <p>N'oublions pas que le rêve est incohérent. L'essentiel est que cette différence ne soit pas une manière détournée de porter un jugement.</p> <p>De retour à la réalité, on fera, avec le groupe, une évaluation qui portera sur deux phases :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- comment le rêve a-t-il été vécu ?</li><li>- quel est le sens des images en relation avec le thème.</li></ul>

### Rôle de l'animateur

Le rêve se déroule en 3 phases :

1) Au début il y a un temps d'échauffement pendant lequel l'animateur peut intervenir pour stimuler et rappeler les consignes : "laissez aller votre imagination, laissez venir les images"...

2) Dès que le rêve est parti l'animateur interviendra le moins possible. Il importe qu'il suive avec attention l'évolution du groupe et des personnes. S'il a peur d'oublier certaines images ou successions d'images, il prendra discrètement quelques notes.

3) Enfin il y a le retour à la réalité. Plus le rêve a été bon, plus il est difficile de le quitter. Il faudra alors par quelques interventions, amener le groupe à la réalité, mais en souplesse, en acceptant que des personnes relancent le rêve pendant quelques instants. On fera une « descente en paliers ».

Pendant ce dernier temps, l'animateur invitera à revenir à la réalité.

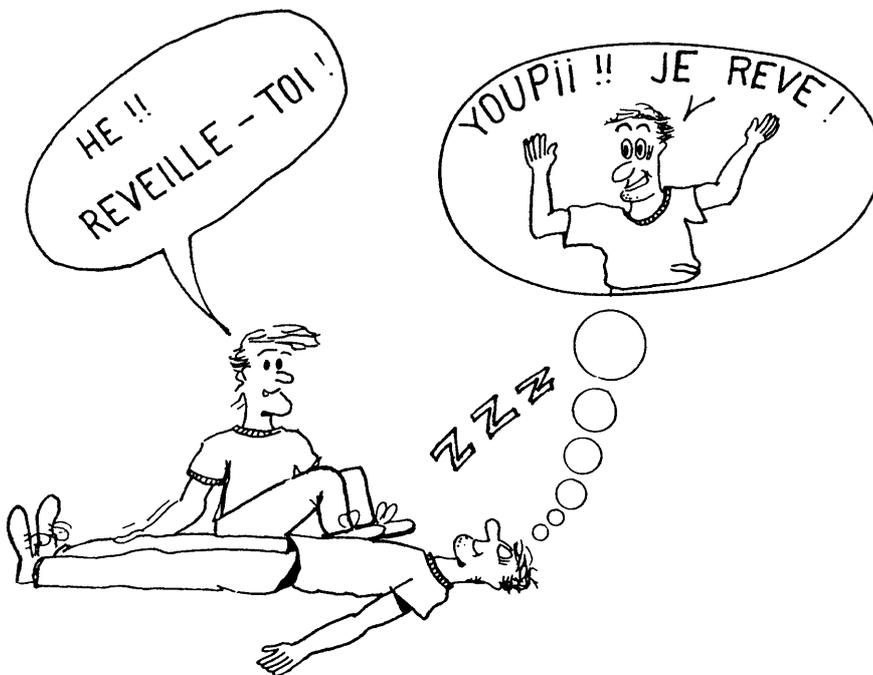
Durée Environ 1/2 heure

Nombre de participants : Environ 15 (si le groupe est trop grand, il est vite paralysé, s'il est trop petit l'imagination n'est pas assez stimulée).

Remarques Ce rêve éveillé n'a pas pour but de permettre au groupe de se dire (ce qui est le but en psychosociologie) mais de s'exprimer sur un thème.

Le climat est déterminant pour la réussite du rêve éveillé. Il faut pour cela un climat de confiance et de respect mutuels grâce auquel chacun peut s'exprimer librement.

Mise en garde Ce jeu peut faire sortir des émotions très fortes. Il nécessite un animateur expérimenté.





## Mimolangage

**But** Par un moyen non-verbal permettre à un groupe de vivre un temps fort, de s'exprimer de façon inattendue. Découvrir la richesse d'une expression par le corps. Inventer seul ou à plusieurs. Accueillir l'autre dans sa totalité.

**Déroulement** L'animateur donne uniquement le début d'une histoire symbolique et demande aux personnes de se mettre en groupes pour mimer le début de la parabole et d'inventer, et mimer, la suite. Il insiste sur le fait que le groupe ne doit pas se préoccuper de la qualité esthétique (elle viendra d'office) mais doit se laisser aller à une expression corporelle pour trouver la suite de la parabole. Pendant environ une demi-heure, chaque groupe prépare son mime.

L'animateur rassemble les participants et demande à un groupe d'effectuer son mime. Un échange a lieu sur ce que le mime a évoqué en chacun, à tous les niveaux.

Ce sont d'abord les spectateurs qui parlent, puis les acteurs.

Progressivement un dialogue peut s'établir entre les personnes, dans un accueil des façons diverses de ressentir et du vécu différent apporté par chacun.

Une fois la discussion sur ce mime épuisée, ou selon la décision de l'animateur, on passe au mime suivant.

### Débuts d'histoires

- \* Un maçon construit un mur. Parmi les nombreuses briques, il y a une brique réfractaire. Qu'est-ce qui se passe ?
- \* Des gitans donnent des spectacles. Ils sont tous aveugles. Lors d'une soirée, l'un d'eux retrouve la vue...
- \* Au musée Grévin, la température monte. Les personnages de cire...
- \* Un enfant, au cœur de sa ville de béton, sort se promener avec une machine à rayon laser. Il découpe un cercle de ciel...
- \* Un jeune s'engueule avec ses parents. Il sort de la maison et voit un oiseau blessé...
- \* Deux jumeaux, séparés depuis l'enfance se retrouvent au palais des glaces...
- \* Un égyptologue essaie un produit jamais testé sur les momies...
- \* La nuit. Des HLM. Des gens se baladent dans le calme. Voici qu'une vitre saute en éclats au 15<sup>e</sup> étage...
- \* Dans un grenier, une personne découvre un sac de graines vieux de 100 ans sur lequel se trouve l'inscription «à n'ouvrir qu'avec précaution»...
- \* Quelqu'un se promène, regarde la lune. Brusquement, quelque chose se passe sur la lune...



- \* Dans une forteresse, des prisonniers tournent en rond. Ils tournent. Ils tournent. Soudain, ils entendent la musique d'un cirque qui s'installe tout près...
- \* En forêt, un photographe laisse tomber un film vierge de dia. Ce film passe la nuit dehors...
- \* Au pied d'un chêne est planté un lierre...

Durée 60 ' - 120'.

Remarques Peut se mimer avec ou sans musique.  
Peut se mimer seul ou à plusieurs.  
Il vaut la peine de laisser le choix entre plusieurs débuts d'histoires.

Mise en garde Ce jeu peut faire sortir des émotions très fortes. Il nécessite un animateur expérimenté.



## **Théâtre-forum**

But	Analyser une situation vécue et découvrir comment l'améliorer.
Déroulement	<p>Une personne apporte un «fait de vie», une situation qu'elle a vécue. L'animateur lui demande de se rappeler avec précision qui était là; ce que ces personnes ont dit ou fait...</p> <p>Des participants qui joueront le rôle d'acteurs écoutent attentivement une seconde fois le récit pour s'imprégner du rôle qu'ils ont à jouer.</p> <p>Lorsqu'ils ont compris, ils jouent la scène en se laissant corriger par celui qui a raconté le fait de vie. Ceci permet de «coller» au mieux avec ce qui s'est réellement passé : paroles, attitudes, gestes...</p> <p>Une fois la scène rejouée, à satisfaction de "l'auteur", chaque participant est invité à chercher comment améliorer de façon réaliste la situation.</p> <p>Personne n'a le droit de parler depuis sa place : pour s'exprimer, il faut venir prendre la place d'un des acteurs et au cours de la scène améliorer la situation par son attitude.</p>
Durée	30' - 45'.
Remarques	<p>Peut se jouer en grand groupe.</p> <p>Permet d'entrer dans la peau des différents personnages et ainsi favorise une meilleure compréhension entre des personnes aux fonctions différentes.</p>
Variante	Bonne méthode surtout pour préparer une rencontre, une entrevue importante. Dans ce cas, on ne part pas d'un fait vécu mais de la façon dont la personne concernée prévoit de s'y prendre. Elle fait jouer ce qu'elle a projeté et voit comment améliorer la situation pour s'adapter aux personnes et aux problématiques qu'elle risque de rencontrer.
Mise en garde	Ce jeu peut faire sortir des émotions très fortes. Il nécessite un animateur expérimenté.



## **Jeu de rôles**

But	Découvrir son attitude et ses opinions à travers le jeu.
Matériel	Un fait de vie. Papier - crayons. Magnétophone si on le désire.
Déroulement	<p>Le groupe choisit un thème ou invente une histoire où les participants, dans la mesure du possible, peuvent se retrouver. L'animateur peut aussi proposer le thème. Les différents rôles de la situation, de l'histoire sont répartis au sein du groupe. C'est un sketch non préparé, il faut surtout jouer très librement, inventer au fur et à mesure - bien rentrer dans la peau de son personnage.</p> <p>Si ce sketch est vécu en grand groupe, demander à ceux qui n'ont pas de rôle de faire les observateurs : ils devront rendre compte après le jeu de la manière dont ils ont perçu les différents rôles, dont ces derniers ont été interprétés.</p> <p>Quand le groupe a fini de s'exprimer, il est possible d'intervertir les rôles.</p> <p>A la fin, faire une évaluation pour permettre aux participants de s'exprimer sur l'expérience vécue.</p>
Mise en garde	Ce type de jeu peut faire sortir des émotions très fortes. Il nécessite un animateur expérimenté.
Durée	Selon le groupe, le thème et l'intensité du jeu de rôle... Peut aller de 5' à 30', sans l'évaluation.
Remarques	Ce jeu demande à l'animateur du grand groupe d'être très attentif, et de contrôler les dérapages...
Variante	On peut aussi enregistrer le groupe pour qu'il puisse se réentendre et s'analyser.



## Révision de vie

Cette fiche présente un schéma de déroulement d'une séance de révision de vie (voir, juger, agir; cf. Section III, chapitre 4).

VOIR, parce qu'on part du vécu, de ce qu'on "voit"

- \* Chacun explore d'abord sa vie (le plus souvent dans le laps de temps entre deux rencontres) et y cherche un fait, un événement qui lui a posé problème ou lui a procuré une grande joie, et dont il aimerait parler avec le groupe.
- \* On fait ensuite un tour de table rapide pendant lequel chacun est invité à exposer brièvement sa situation.
- \* Le groupe choisit alors une situation afin de l'approfondir (plusieurs situations si elles ont des points communs).  
Le choix s'effectue en fonction de plusieurs critères :
  - l'urgence de la situation (une personne en difficulté passe toujours en premier)
  - les convergences possibles de plusieurs situations
  - l'intérêt du plus grand nombre, s'il n'y a pas d'urgence.
- \* La personne dont la situation a été choisie explique alors de manière détaillée sa situation. Le groupe peut à ce moment poser des questions d'éclaircissement.
- \* Chacun prend ensuite un moment d'intériorisation par rapport à cette situation, afin de la laisser résonner en lui et de laisser remonter sa propre expérience. Il est primordial que chacun fasse le lien avec son propre vécu. Chacun fait sa propre révision de vie.

JUGER, parce qu'on analyse, on cherche à comprendre les enjeux

- \* Puis, la personne qui a apporté la situation a la parole pour exprimer le fruit de sa réflexion. Chaque membre du groupe peut alors intervenir et donner en écho sa propre expérience ou sa réflexion en lien avec la situation proposée, ou avec un passage d'Évangile.  
Il est bien évident qu'on ne juge pas la personne qui apporte la situation: chacun essaie de comprendre, d'élargir le point de vue.

AGIR, parce qu'on se donne des moyens pour dépasser la situation

- \* Une fois l'analyse terminée, on demande à la personne qui a apporté la situation quelle solution concrète, immédiatement applicable, elle entrevoit pour réaliser un changement ou une évolution dans sa situation. L'important est que l'on reste dans le domaine du concret et du réalisable. Chaque participant est alors invité à trouver sa propre piste pour sa propre vie : il ne s'agit pas de donner de "bons conseils" à celui qui a apporté sa situation, mais bien de travailler sur



la résonance que cette dernière éveille en chacun.

\* Si le temps le permet, prendre une autre situation...

Lors d'une "toute première fois", l'animateur a tout avantage à se faire accompagner par quelqu'un qui maîtrise le concept de la révision de vie.

Par ailleurs, dans la partie "agir", et selon le temps que la personne a pris pour exposer sa propre situation au début, il est possible qu'elle n'intervienne à nouveau qu'en dernier, afin de laisser du temps aux autres pour partager leur réflexion par rapport à la situation.



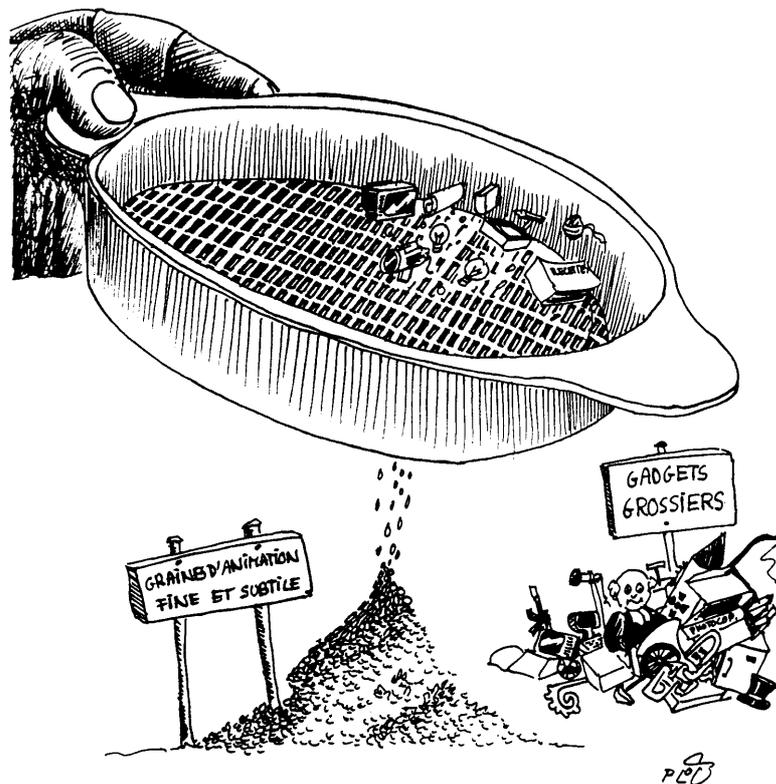
## **En vrac, d'autres méthodes et jeux d'accueil**

- La pelote qu'on se jette en disant le nom de celui à qui on lance.
- Présenter le voisin de gauche avec quelques remarques
- Interviewer son voisin et le présenter au groupe
- Charade pour trouver les prénoms des gens
- Distribuer des badges pour former les groupes, cartes à jouer
- Chanter : inventer des paroles sur un air connu et sur un thème fixé
- Se rassembler par chants (plusieurs chants que l'on a distribués et dont les strophes ont été mélangées...)
- Composer un mot à partir du précédent, celui qui n'y arrive pas est éliminé (bout-bouton-tonsure-sureté-thé-théléphone...)
- Dessiner des objets ou visages sur des ballons
- Mimer un métier, un chant (avec maquillage...)
- Les puzzles permettent de former des groupes diversifiés (pas toujours les petits copains ensemble)
- Portrait opposé : chacun représente ce qu'il ne voudrait jamais être (en famille, au travail, dans ses loisirs, sa vie de tous les jours, son caractère...)  
Parfois on se révèle davantage par ce côté de refus.

## **En vrac, d'autres techniques d'expression et jeux d'animation**

- Jeu de l'oie : il est possible pour aborder tel thème de faire un jeu de l'oie en inventant des règles particulières. Vous trouverez au secrétariat de la JRC, en Valais, un jeu de l'oie sur les handicapés et sur le supermarché mondial.
- Variante de carrefour : donner à chaque groupe un aspect de la question (choix plus libre et compte-rendu plus varié).
- Table ronde (pour un tout grand groupe). Discussion en petits groupes (par affinité) du thème. Puis un délégué par groupe vient à la «table ronde». Seuls ces délégués ont le droit de s'exprimer. Si un autre membre du groupe désire prendre la parole, il vient prendre la place de son délégué de groupe.
- Panneaux-affichage: thème.
- Panneaux de synthèse.
- Ecrire un journal.
- Interview (d'un groupe ou d'un en dehors).
- Le tour de table (ce qui suppose une écoute réciproque)
- Discanalyse.
- L'audio-visuel.
- Film (on en trouve à louer chez Cinédia, à Fribourg... Catalogues dans les bons secrétariats des mouvements !).
- Journal mural humoristique. Le groupe fabrique un panneau. Il y critique et loue certains participants.

# SECTION V



# GRILLES D'EVALUATION



# SECTION V

## GRILLES D'ÉVALUATION

<i>Fiche</i>	<i>Page</i>
1. Bilan de fin d'année	3
2. Evaluation d'une réunion	5
3. Evaluation d'une séance (plusieurs propositions)	7 - 10
4. Grille d'évaluation d'une activité (grille en étoile)	11
5. Grille d'analyse d'une pastorale des jeunes	13
6. Auto-évaluation de vos compétences	17
7. Test d'auto-évaluation de l'animateur	19
8. Grille d'auto-évaluation	23
9. Etes-vous un bon animateur ?	25
10. Grille d'observation des rôles tenus par un animateur	27
11. Rôles joués dans un groupe	29
12. Grille d'analyse des comportements (Grille de Bales)	31
13. Appréciation du climat d'un groupe	33
14. Examen des contributions à la vie d'un groupe	35
15. Etes-vous un bon participant ?	39
16. Est-ce que je connais bien les jeunes ?	41
17. Test de connaissance de soi-même	43
18. Test pour révéler nos pédagogies	47
19. Carnet d'entretien	51
20. Paroles sur l'Évangile	53
21. Faut-il célébrer ?	55
22. Check-up de l'animateur de célébration	57
23. Où est la Bible ?	59
24. Test de Kilmann	61

### *Avertissement*

*Nous n'avons pas effectué de recherche spécifique pour trouver toutes les grilles d'évaluation existantes : parmi celles que nous connaissons, nous avons retenu celles qui présentent un intérêt certain pour le travail d'animation avec des jeunes.*

*Nous avons ajouté quelques tests, à utiliser avec la modération et la distance critique qui conviennent à ce genre d'exercice, qui pour utiles qu'ils sont n'en restent pas moins indicatifs (ils ne délivrent pas de vérités !).*

*Cette liste n'étant pas exhaustive, vous avez donc la possibilité d'inventer votre propre grille d'évaluation ou d'adapter celles qui sont proposées.*





## FICHE 1

### BILAN DE FIN D'ANNEE

Référence : Fiches du Secrétariat National de l'Aumônerie de l'Enseignement Public, Paris.

Objectif : Bilan de fin d'année, dans mon rôle d'animateur.

Consigne : Répondre par écrit aux questions.

#### 1. Le groupe des jeunes

##### a) *Le groupe*

- Comment s'est-il constitué ?
- Présence des jeunes : assidue ou variée ? Pourquoi ?
- Rythme des rencontres : favorable ou à revoir ?

##### b) *Les relations dans le groupe*

- Pendant les réunions, qui parle ? A qui ? Comment ?
- Qui prend des initiatives ? Des responsabilités ?
- Leurs relations entre eux : garçons/filles; sous-groupes; affrontements...
- En dehors du groupe, ont-ils des relations avec moi ? Entre eux ?

##### c) *La vie du groupe*

- Le groupe s'est-il fixé un objectif ? Une structure ?
- Où en sommes-nous ?
- Qu'est-ce qui a bougé ? Evolué, en cours d'année ?
- Y a-t-il eu des moments où le groupe s'est "fait", a vécu vraiment ?
- Dans quelles circonstances ? Quelle activité ? Qu'est-ce qui a aidé ? Freiné ?

##### d) *L'ouverture du groupe*

- Le groupe et les autres jeunes : bande à part ? invitant ? fermé ?
- Le groupe et les autres groupes ?
- Le groupe et les adultes (de la paroisse, du mouvement...) ?
- L'accueil de nouveaux au sein du groupe ?

#### 2. L'animateur

##### a) *L'animateur et les jeunes*

- Je suis "avec" le groupe ? "Dans" le groupe ? "A côté" du groupe ?
- Pourquoi suis-je animateur ? Au nom de quoi ? De qui ?
- Quand je parle : durée, fréquence ? A qui ? Pourquoi ?
- Interférences de la vie du groupe et de ma vie personnelle (famille, engagements...)

b) *L'expérience chrétienne*

- Qu'est-ce que je peux dire de l'expérience chrétienne que nous vivons dans le groupe ? Regard sur la qualité de vie du groupe ?
- Documents utilisés ? Ce que j'en pense ?
- Liens avec la bible ? Pourquoi ?
- Célébrations : j'en propose ou pas ? Pourquoi ?
- Quelle part aux fêtes chrétiennes ?
- Quels liens avec la paroisse ? Les autres groupes de jeunes chrétiens ?
- Quelle est ma communauté de référence ? De partage ?
- Essayer d'évaluer le chemin parcouru.

c) *La formation*

- Quels moyens ai-je pris : session, wek-end, lectures, réunions avec d'autres animateurs... ?
- Qu'est-ce que je désire ? Quels sont mes besoins ? Mes manques ?
- A qui puis-je m'adresser ?

d) *Les finances*

- Quel est mon statut ? (salarié, bénévole, indemnisé...)
- Qui finance quoi ? (déplacement, matériel, formation...)
- Quels ont été les frais importants cette année ?

e) *Les autres partenaires*

- Mes relations avec les autres animateurs ? Le prêtre ou le pasteur ? Avec les parents ?
- A qui vais-je communiquer cette évaluation ?

**FICHE 2****EVALUATION D'UNE REUNION**

Référence : *“Animez des réunions efficaces”*, Marion E. HAYNES, Les Presses du Management, Noisiel, 1990.

Objectif : Mesurer la qualité des réunions que nous organisons par rapport à une réunion efficace.

Consigne : Pensez aux réunions que vous animez et cochez les assertions qui s’y appliquent. Puis, multiplier le nombre d’assertions cochées par 5, ce qui donnera le score de la réunion.

- 1. Un ordre du jour a été préalablement fixé.
- 2. Les participants ont la possibilité de participer à l’élaboration de l’ordre du jour.
- 3. L’heure et le lieu de la réunion ont été notifiés aux participants suffisamment tôt.
- 4. La salle est confortablement agencée, et les installations adaptées au nombre de participants.
- 5. La réunion commence à l’heure.
- 6. L’heure de fin de réunion est fixée.
- 7. L’utilisation du temps est contrôlée tout au long de la réunion.
- 8. Chacun peut s’exprimer.
- 9. Les participants s’écoutent attentivement les uns les autres.
- 10. Des résumés périodiques ponctuent l’avancement des travaux.
- 11. Personne n’a tendance à dominer la situation.
- 12. Tous ont voix au chapitre lors de la prise de décision.
- 13. La réunion se termine par un rappel des décisions prises.
- 14. Les participants font périodiquement l’évaluation de la réunion.
- 15. On peut faire confiance aux participants pour mener à bien les décisions prises durant la réunion.
- 16. Après la réunion, un compte-rendu est rédigé et distribué à tous les participants.
- 17. L’animateur de la réunion est chargé du suivi de l’application, par les participants, des décisions prises.
- 18. On peut compter sur les personnes appropriées et indispensables pour qu’elles assistent à toutes les réunions.
- 19. Le processus de prise de décision est adapté à la taille du groupe.
- 20. S’il est nécessaire, l’équipement audio-visuel est en bon état de marche, et employé à bon escient.

Analyse : Les assertions proposées correspondent aux caractéristiques d'une réunion efficace.

Un score de **80 et +** indique que la réunion est d'un excellent niveau. Un score **inférieur à 60** implique un effort d'amélioration du niveau de la réunion.

Remarque : *Vous pouvez faire ce test pour des réunions auxquelles vous participez sans pour autant les animer.*

**FICHE 3 a****EVALUATION D'UNE SEANCE**

Référence : "Animez des réunions efficaces", Marion E. HAYNES, Les Presses du Management, Noisiel, 1990.

Objectif : Notation d'une réunion par les participants.

Consigne : En vous appuyant sur vos propres sentiments et observations, notez la réunion à laquelle vous venez de participer.

1. Les objectifs étaient-ils clairement fixés ?

*Pas du tout*    1    2    3    4    5    6    7    8    9    *Très clairement*

2. La compétence des participants a-t-elle été bien exploitée ?

*Pas du tout*    1    2    3    4    5    6    7    8    9    *Totalement*

3. La décision a-t-elle été partagée par tous ?

*Dominée par une personne*    1    2    3    4    5    6    7    8    9    *Totalement partagée*

4. Les participants ont-ils coopéré et fait preuve de confiance mutuelle ?

*Pas du tout ouverts*    1    2    3    4    5    6    7    8    9    *Totalement ouverts*

5. Les participants se sont-ils tous activement impliqués ?

*Pas du tout*    1    2    3    4    5    6    7    8    9    *Enormément*

6. Le style de l'animateur a-t-il contribué à l'efficacité de la réunion ?

*Pas du tout*    1    2    3    4    5    6    7    8    9    *Enormément*

## FICHE 3b

### EVALUATION D'UNE SEANCE

Référence : "Animez des réunions efficaces", Marion E. HAYNES, Les Presses du Management, Noisiel, 1990.

Objectif : Faire évaluer une séance par les participants.

Consigne : Notez les assertions sur l'échelle de 9 à 1, 9 représentant une note positive et 1 une note négative.

1. Les objectifs de la réunion ont été

9	8	7	6	5	4	3	2	1
							<i>Très bien</i>	<i>Peu clairs</i>
							<i>compris</i>	<i>Incompris</i>

2. L'utilisation du temps a été

9	8	7	6	5	4	3	2	1
							<i>Très efficace</i>	<i>Pas efficace</i>

3. Les échanges ont été

9	8	7	6	5	4	3	2	1
							<i>Ouverts et francs</i>	<i>Peu ouverts et prudents</i>

4. Les points de vue conflictuels ont été

9	8	7	6	5	4	3	2	1
							<i>Totalement résolus</i>	<i>Pas résolus</i>

5. Pendant la réunion, le travail de groupe a été

9	8	7	6	5	4	3	2	1
			<i>Excellent</i>	<i>Médiocre</i>			<i>Nul</i>	

Si, à certains moments, le rendement a laissé à désirer, que peut-on faire pour l'améliorer ? Soyez précis dans les solutions proposées...

**FICHE 3c****EVALUATION D'UNE SEANCE**

Référence : "Animez des réunions efficaces", Marion E. HAYNES, Les Presses du Management, Noisiel, 1990.

Objectif : Evaluer l'efficacité du travail d'un groupe.

Consigne : Entourez le chiffre qui correspond le mieux à l'efficacité du travail du groupe.

	BASSE				ELEVÉE			
<i>Travail accompli</i>	1	2	3	4	5	6	7	8
<i>Utilisation du temps</i>	1	2	3	4	5	6	7	8
<i>Utilisation des idées de chacun</i>	1	2	3	4	5	6	7	8
<i>Résolution des conflits</i>	1	2	3	4	5	6	7	8
<i>Clarté des objectifs</i>	1	2	3	4	5	6	7	8
<i>Travail d'équipe</i>	1	2	3	4	5	6	7	8
<i>Réelle écoute des autres</i>	1	2	3	4	5	6	7	8
<i>Aplanissement des différences</i>	1	2	3	4	5	6	7	8

Suggestions pour améliorer le travail en commun :

### FICHE 3d

#### EVALUATION D'UNE SEANCE

Référence : "Animez des réunions efficaces", Marion E. HAYNES, Les Presses du Management, Noisiel, 1990.

Objectif : Evaluation sur le rôle et la place des participants lors de la séance.

Consigne : Notez les points suivants (à faire par l'animateur ou un observateur).

	<i>Presque jamais</i>	<i>Peu souvent</i>	<i>Parfois</i>	<i>Souvent</i>	<i>Presque toujours</i>
1. Les participants ont pu s'exprimer librement					
2. Les participants étaient à l'écoute des autres					
3. Certains ont dominé la discussion					
4. Les idées de certains ont été ignorées					
5. Les participants ont semblé satisfaits des décisions prises par le groupe					
6. Les participants ont semblé un peu perdus					
7. Les participants ont semblé avoir une bonne compréhension mutuelle					
8. Les participants se sont disputés					
9. Les participants ont semblé ne pas s'apprécier					

*Commentaires :*

**FICHE 4****EVALUATION D'UNE ACTIVITE (grille en étoile)**

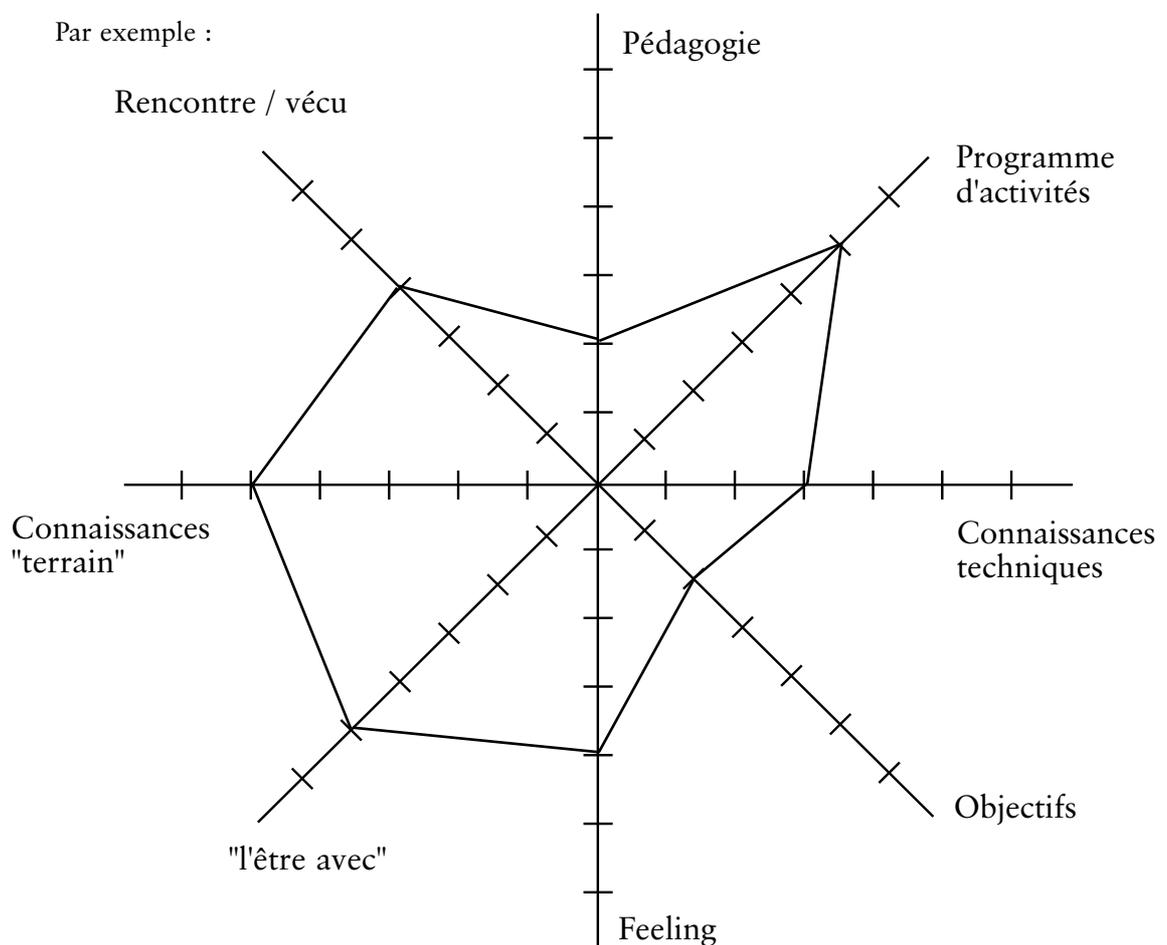
Référence : "80 fiches d'évaluation", François VIALLET et Paul MAISONNEUVE, Les Editions d'Organisation, Paris, 1981.

Objectif : Evaluer une activité (ou une session d'animation, ou une réunion, ou un stage...)

Matériel : une feuille sur laquelle on aura préparé la grille se composant d'axes placés en étoile; chaque axe est gradué de manière identique. Le nombre d'axes varie en fonction du nombre d'éléments à évaluer... Plus on est proche du centre de l'étoile, plus l'impression est négative, et plus on s'éloigne sur la branche, plus l'impression est positive.

Consigne : Donner à chaque participant une feuille contenant la grille et lui demander de construire son étoile (reporter sur les axes son degré de satisfaction des thèmes à évaluer). Ensuite, comparer et discuter des résultats. On peut aussi faire la moyenne du groupe et la reporter sur une grille en grand format, afin de percevoir qu'elle est la vision globale de l'évaluation du groupe.

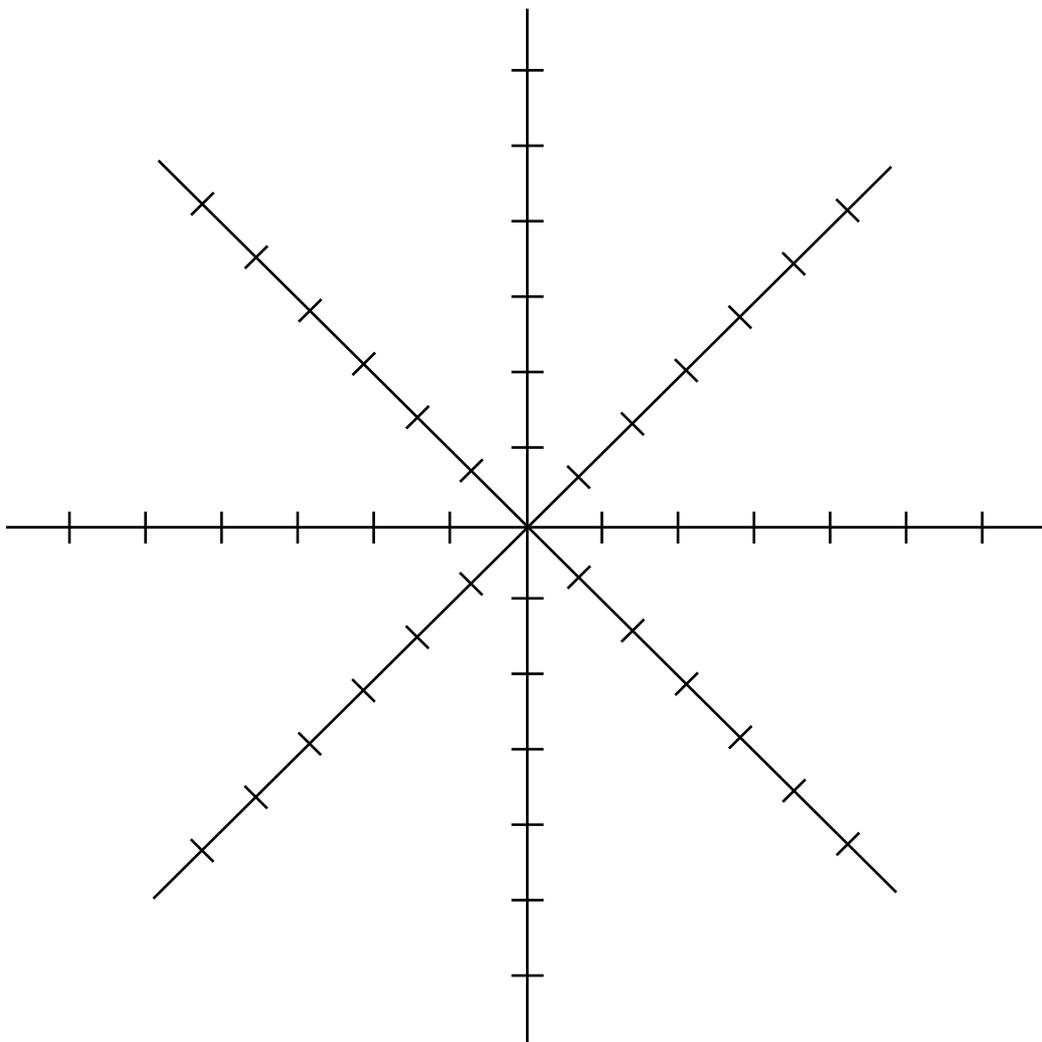
Par exemple :





## FICHE 4

EVALUATION D'UNE ACTIVITE (grille en étoile)





## FICHE 5

### GRILLE D'ANALYSE D'UNE PASTORALE DES JEUNES

Référence : "Trésor des grilles", Dossier du maître de stage, IFM, Fribourg.

Objectif : analyser une pastorale des jeunes sous l'angle des objectifs, de leur réalisation et des enjeux.

Consigne : grille à travailler en équipe d'animation.

#### a) LE PROJET

1. *Quel était l'objectif général (le projet) ?*
  - permettre aux jeunes une démarche personnelle de recherche ?
  - promouvoir une vie de groupe enrichissante ?
  - à l'aide de diverses activités, laisser émerger des questions que la vie personnelle des jeunes ou l'actualité leur pose ?
  - autre...
2. *Quels étaient les objectifs spécifiques (actions mises en oeuvre pour réaliser l'objectif général) ?*
  - activité d'aumônerie ?
  - retraites ?
  - camps
  - ....
3. *Comment ont été lancés et élaborés les objectifs spécifiques ?*
  - par l'animateur seul ?
  - par un groupe d'animateurs ?
  - avec les jeunes ?
  - par quelqu'un d'autre ?
4. *Quelles ont été les influences extérieures sur la réalisation des objectifs, général et spécifiques (famille, études, Eglise, événements...) ?*  
Si ces influences ont été négatives, comment la situation a-t-elle été résolue ?

#### b) LA REALISATION

1. *Des objectifs d'apprentissage ont-ils été explicités ?*
  - 1.1 Lesquels ?
  - 1.2 Ont-ils été respectés ?
  - 1.3 Etaient-ils cohérents avec l'objectif général ?

2. *L'activité vécue a-t-elle permis de se rapprocher de la réalisation de l'objectif général ? Et de quelle manière ?*
  - 2.1 L'animateur a-t-il vécu l'activité avec les jeunes ?
  - 2.2 Chaque jeune a-t-il eu la possibilité de participer à la réalisation de l'activité ?
  - 2.3 Comment ont été vécues les relations entre les jeunes et l'animateur ?
  - 2.4 Les méthodes choisies ont-elles été adéquates ?
  - 2.5 La durée de l'activité a-t-elle été bien comptée (trop court, trop long, suffisamment de temps) ? Si la durée était trop courte ou trop longue, quelles peuvent en être les raisons ?
  
3. *Une évaluation a-t-elle été effectuée avec les participants ? A-t-elle été faite de manière continue ou seulement à la fin de l'activité ?*
  - 3.1 A-t-elle été faite à l'aide d'outils (grille d'évaluation, questionnaire...) ou lors de discussions, à chaud ?
  - 3.2 Comment les critiques des jeunes ont-elles été prises en compte par l'animateur ?
  - 3.3 Quels moyens l'animateur a-t-il utilisé pour évaluer sa propre action ?
  
4. *L'activité a-t-elle donné lieu à une célébration, profane ou religieuse ?*
  - 4.1 Si oui, comment est née l'idée de la célébration : qui l'a proposée ? Comment s'est-elle concrétisée ?
  - 4.2 Si non, pourquoi ?
  - 4.3 Si la célébration a été religieuse, qu'est-ce qui a été célébré par les jeunes (quoi ou qui) ?

### c) LES ENJEUX

1. *Quel Homme l'animateur a-t-il contribué à construire :*
  - un Homme relationnel capable d'assumer et approfondir toutes ses solidarités naturelles ?
  - un Homme capable de s'engager, de prendre des responsabilités, en lien avec d'autres ?
  - un Homme qui est reconnu dans son travail, à la fois dans ce qu'il fait et dans ce qu'il pense ?
  - un Homme qui sait prendre du temps pour faire sa propre évaluation ?
  - un Homme capable de discernement pour inventer sa propre progression ?
  - un Homme qui agit, mais aussi qui réfléchit ?
  - un Homme libre de choisir sa foi et de la trouver autant que tout autre ?
  - un Homme témoin, signe vivant du Christ ressuscité ?



2. *Quel chrétien l'animateur a-t-il contribué à construire ?*

- un chrétien reconnu dans la communauté, avec son expression originale ?
- un chrétien dont la dimension de communion ne s'arrête pas à ceux de son milieu, mais qui est capable de s'ouvrir à la communion universelle ?
- un chrétien qui ne copie pas le modèle de sa vie chrétienne, mais qui est capable d'inventer, avec d'autres, le mode original de vivre sa foi ?

3. *Quelle Eglise l'animateur a-t-il contribué à construire ?*

- une Eglise capable de reconnaître des points de départ différents, et des cheminements différents, avec leurs temps de recul, de doute ?
- une Eglise qui accueille l'apport des jeunes comme une richesse et comme une chance ?
- une Eglise capable de reconnaître la foi aussi à d'autres signes que le seul énoncé verbal ou la pratique dominicale ?
- une Eglise qui reste gratuite, au service des jeunes et du monde, sans forcément attendre un retour ?





## FICHE 6

### AUTO-EVALUATION DE VOS COMPETENCES

Références : “Sachez parler en public”, Steve MANDEL, Les Presses du Management, Noisiel, 1992.

Objectif : Déterminer ses compétences dans le domaine de l’expression orale.

Consigne : Entourez d’un cercle le chiffre qui vous correspond le mieux dans les phrases ci-dessous.

	<i>Toujours</i>					<i>Jamais</i>				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. Je détermine des objectifs essentiels avant de planifier une présentation.	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2. J’analyse les valeurs, les besoins et les contraintes de mon auditoire.	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3. Je commence par noter quelques idées générales afin de construire un exposé autour.	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4. Pour organiser mon exposé, j’y incorpore une vue générale des idées principales, ainsi que leur rappel.	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5. Je développe une introduction qui retiendra l’attention de mon auditoire et fournira néanmoins les informations générales nécessaires.	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
6. Ma conclusion fait référence à l’introduction et, si nécessaire, appelle à l’action.	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
7. Les aides visuelles dont je me sers sont soigneusement préparées, simples, faciles à lire.	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
8. Le nombre des aides visuelles soulignera ma présentation et ne détournera pas l’attention.	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
9. Si mon exposé est persuasif, les arguments employés doivent être logiques et appuyer mes affirmations.	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
10. J’utilise mon anxiété pour alimenter l’enthousiasme de mon exposé, et non pour le freiner.	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
11. Je m’assure que les éléments suggérés à mon auditoire sont clairs et irrésistibles.	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

12. Je communique mes idées avec enthousiasme.
13. Je me suis bien préparé, de sorte que je me concentre le moins possible sur mes notes et que j'accorde le maximum d'attention à mon auditoire.
14. Mes notes ne comprennent que des mots clés, si bien que j'évite de lire un texte.
15. Je révise et répète mes présentations debout et en utilisant les aides visuelles.
16. Je prépare des réponses aux questions attendues et je m'entraîne à y réagir.
17. S'il le faut, je mets les sièges en place et je contrôle le matériel audio-visuel avant la présentation.
18. Je garde constamment un bon contact visuel avec l'auditoire.
19. Mes gestes sont naturels et non entravés par l'angoisse.
20. Ma voix est forte et claire, pas monocorde.

5	4	3	2	1
5	4	3	2	1
5	4	3	2	1
5	4	3	2	1
5	4	3	2	1
5	4	3	2	1
5	4	3	2	1
5	4	3	2	1
5	4	3	2	1
5	4	3	2	1

Faites le total des chiffres entourés et reportez-vous à l'analyse.

**Analyse** : Si vous obtenez **un total de 80 à 100**, vous êtes un orateur accompli, qui a seulement besoin de s'entraîner pour maintenir les techniques de base.

Si vous avez **entre 60 et 80**, vous avez le potentiel pour devenir un présentateur extrêmement efficace.

Si vous avez **entre 40 et 60**, vous devez pratiquer des exercices réguliers pour vous entraîner et vous améliorer.

Si vous avez **entre 30 et 40**, vous pouvez faire des progrès en vous entraînant sérieusement.

Si vous avez **moins de 30**, retrousser vos manches ! Ce ne sera peut-être pas facile, mais vous accomplirez des progrès si vous essayez de vous entraîner.

**FICHE 7****TEST D'AUTO-EVALUATION DE L'ANIMATEUR**

Référence : “Comment animer un groupe”, A. BEAUCHAMPS, R. GRAVELINE et Cl. QUIVIGER, Les Editions de l'Homme, Montréal, 1976.

Objectif : Mieux connaître votre fonctionnement en tant qu'animateur de groupe.

Consigne : Cocher les cercles en face des réponses qui vous correspondent le mieux.

1. *Avant une réunion, j'ai tendance*

- 1.1 à tout préparer et à tout prévoir jusque dans les moindres détails
- 1.2 à préparer un cadre général de rencontre
- 1.3 à compter avant tout sur le groupe

2. *Au début d'une réunion, j'ai tendance*

- 2.1 à indiquer au groupe la démarche qu'il sera bon de suivre
- 2.2 à proposer plusieurs démarches à la discussion et au choix du groupe
- 2.3 à faire confiance au groupe pour qu'il trouve lui-même sa démarche

3. *Face à des idées fermement opposées aux miennes, j'ai tendance*

- 3.1 à m'en tenir à mes idées de façon ferme et parfois agressive ou passionnée
- 3.2 à continuer à discuter pour approfondir les points de vue de chacun
- 3.3 à laisser à chacun sa liberté

4. *Quand quelqu'un critique directement ce que je dis ou fais, j'ai tendance*

- 4.1 à essayer de le persuader que j'ai raison
- 4.2 à lui poser des questions ou à renvoyer la question à tout le groupe pour préciser
- 4.3 à le laisser dire, puis à passer à autre chose

5. *Quand le groupe prend une direction différente de celle décidée ensemble au départ, j'ai tendance*

- 5.1 à ramener rapidement et fermement le groupe à la démarche prévue sans discussion là-dessus
- 5.2 à rappeler au groupe ses premières options pour qu'il se situe
- 5.3 à faire confiance au groupe sans intervenir

6. *Dans un groupe, j'ai habituellement tendance*

- 6.1 à dire ce que je pense, dès le départ, indépendamment de ce que pensent les autres
- 6.2 à attendre le moment le plus favorable pour la marche du groupe, compte tenu de mes idées et de celles exprimées par les autres
- 6.3 à m'exprimer comme ça vient, selon l'humeur du moment

7. *Dans une réunion, j'ai tendance à considérer un conflit comme*

- 7.1 un mauvais moment, à dénouer le plus vite possible en rappelant fermement le groupe à l'ordre
- 7.2 une réaction normale du groupe, qu'il faut vivre sans l'escamoter, même si c'est affectivement dur
- 7.3 quelque chose qui va se régler de soi-même

8. *Face au silence d'un membre du groupe, j'ai tendance*

- 8.1 à l'interpeller directement pour qu'il parle et que le groupe sache enfin ce qu'il pense
- 8.2 à être attentif pour le relancer à un moment opportun mais sans le forcer
- 8.3 à respecter son silence, sans lui accorder d'attention spéciale

9. *Pour connaître l'avis du groupe sur une question, j'ai tendance*

- 9.1 à utiliser souvent le tour de table où chacun peut et doit s'exprimer
- 9.2 à relancer la question de diverses façons aux divers membres du groupe
- 9.3 à laisser la parole à ceux qui veulent s'exprimer



10. *Dans la recherche des objectifs visés, je mise d'abord*

- 10.1 sur le sens des responsabilités de l'animateur, car c'est lui le principal responsable
- 10.2 sur le sens des responsabilités de chaque membre du groupe, même si cela prend du temps avant que chacun se sente responsable du groupe
- 10.3 sur le sens des responsabilités des leaders naturels du groupe, que les autres finiront toujours par suivre

11. *Je ressens l'évaluation comme*

- 11.1 un moment difficile, à ne pas prolonger, devant porter uniquement sur les résultats objectifs atteints par le groupe
- 11.2 un moment difficile, qui peut être enrichissant, et qui doit porter à la fois sur les résultats atteints et sur le fonctionnement interne du groupe
- 11.3 un moment dont je ne vois pas tellement l'utilité vu que le groupe n'est souvent plus complet en fin de réunion

12. *Si la demande du groupe aboutit à des résultats différents de ceux que j'ai prévus, j'ai tendance à me dire que*

- 12.1 c'est un échec
- 12.2 cela correspond peut-être mieux aux vrais besoins du groupe
- 12.3 c'est dommage, mais c'est ainsi

Analyse : faite le total de vos réponses, selon que vous avez coché en 1, en 2 ou en 3 :

MON TOTAL DE REPONSES 1 :

MON TOTAL DE REPONSES 2 :

MON TOTAL DE REPONSES 3 :

Les réponses 1 indiquent *une tendance à animer de façon autoritaire*

Les réponses 2 indiquent *une tendance à animer de façon démocratique*

Les réponses 3 indiquent *une tendance à animer de façon débonnaire (laisser-faire)*

L'interprétation de vos résultats est à faire avec prudence, personne n'ayant une personnalité tranchée !

Si vous avez

<i>de 10 à 12 réponses 1 :</i>	<i>directivisme dangereux</i>
<i>de 6 à 9 réponses 1 :</i>	<i>surveillez les tendances profondes à vouloir tout mener</i>
<i>de 1 à 5 réponses 1 :</i>	<i>quelques tendances autoritaires à dominer</i>

<i>de 10 à 12 réponses 2 :</i>	<i>vous êtes sans doute un animateur démocratique idéal</i>
<i>de 6 à 9 réponses 2 :</i>	<i>vous avez de très bons atouts pour l'animation démocratique</i>
<i>de 1 à 5 réponses 2 :</i>	<i>des progrès restent à faire</i>

<i>de 10 à 12 réponses 3 :</i>	<i>vous laissez faire, vous ne tenez pas votre rôle d'animateur</i>
<i>de 6 à 9 réponses 3 :</i>	<i>tendances à laisser faire : cela nuit au groupe</i>
<i>de 1 à 5 réponses 3 :</i>	<i>des progrès à faire en rigueur et en méthode dans l'animation</i>

**FICHE 8****GRILLE D'AUTO-EVALUATION**

Référence : "Trésor des grilles", Dossier du maître de stage, IFM, Fribourg.

Objectif : Permettre à l'animateur de groupe de situer ses compétences et ses manques.

Consigne : Dans la grille ci-dessous, marquer d'une croix (ou d'un mot) ce qui correspond à ce que vous pensez.

1. Ai-je vraiment du plaisir à aider des jeunes (des adultes) à apprendre ?
2. Suis-je/ me suis-je suffisamment renseigné sur les besoins éducatifs des jeunes (des adultes) ?
3. Est-ce que je connais des différences individuelles entre les participants et cela influence-t-il mes relations avec les participants du groupe ?
4. Est-ce que j'oriente consciemment mon comportement sur ces différences ?
5. Est-ce que je réserve assez de temps à la préparation des rencontres ?
6. Est-ce que je m'efforce suffisamment d'être un bon soutien plutôt qu'un instructeur formel ?
7. Ai-je recours aux contributions des participants pour certaines parties de l'activité ?

<i>Je me sens compétent</i>	<i>J'aurais besoin d'aide</i>	<i>J'aimerais savoir ce qu'en pense le groupe</i>



**FICHE 9****ETES-VOUS UN BON ANIMATEUR ?**

Référence : “Animez des réunions efficaces”, Marion E. HAYNES, Les Presses du Management, Noisiel, 1990.

Objectif : Prendre conscience de vos capacités à animer une réunion.

Consigne : Répondez “oui” ou “non” en regard de chaque phrase, selon la manière dont vous menez (ou mèneriez) une réunion .

OUI	NON
	1. Ai-je des objectifs clairs pour la réunion ?
	2. Ai-je préparé un ordre du jour, et l’ai-je diffusé assez tôt avant la réunion ?
	3. Est-ce que j’arrive assez tôt pour vérifier l’agencement de la salle ?
	4. Est-ce que je commence la réunion à l’heure, sans me soucier des absents éventuels ?
	5. Est-ce que je suis bien l’ordre du jour ?
	6. Suis-je attentif au temps qui s’écoule, et est-ce que termine la réunion à l’heure prévue ?
	7. Est-ce que je favorise la participation de tous ?
	8. Est-ce que j’aide à résoudre les conflits ?
	9. Est-ce que je contrôle bien la discussion ?
	10. Est-ce que je fais un résumé de ce à quoi on a abouti à la fin de la réunion, rappelant les actions à mener.
	11. Est-ce que je fais et distribue un compte-rendu de la rencontre ?
	12. Est-ce que je demande aux participants une évaluation de la séance ?
	13. Est-ce que j’effectue les actions décidées par le groupe ?
	14. Est-ce que je contrôle l’application par les participants des décisions prises ?



**FICHE 10****GRILLE D'OBSERVATION DES ROLES TENUS PAR UN ANIMATEUR**

Référence : "80 fiches d'évaluation", François VALLET et Paul MAISONNEUVE, Les Editions d'Organisation, Paris, 1981.

Objectif : Evaluer votre pratique pédagogique.

Consigne : Remplir la grille ci-dessous et en tirer les conclusions qui s'imposent; cette grille peut aussi être donnée à remplir aux jeunes afin d'avoir leur perception sur votre pratique pédagogique.

DIFFERENTS TYPES DE ROLES EDUCATIFS	Suffisamment	Insuffisamment
<p><i>Rôle de diffusion</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* apporte des informations, des connaissances</li> <li>* donne des informations tirées de son expérience personnelle</li> <li>* présente ses opinions personnelles</li> <li>* demande des informations et des opinions</li> </ul>		
<p><i>Rôle d'animation</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* propose des idées, stimule la classe ou le groupe</li> <li>* facilite la participation de tous</li> <li>* encourage, donne son accord, son adhésion à des propositions, montre de la cordialité</li> </ul>		
<p><i>Rôle d'organisation</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* fait le point sur l'avancement du travail</li> <li>* reformule ou élabore des synthèses partielles</li> <li>* résume</li> </ul>		
<p><i>Rôle de régulation</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* harmonise les différences entre les participants</li> <li>* propose des buts auxquels le groupe peut adhérer</li> <li>* observe l'activité du groupe et fait des propositions</li> </ul>		





## FICHE 11

### ROLES JOUES DANS UN GROUPE

Références : “33 fiches d’analyse des relations de groupe”, Jean-Pierre GRUERE et Patrice STERN, Les Editions d’Organisation, Paris, 1978.

Objectif : Faciliter à un observateur la perception et l’évaluation des rôles.

Consigne : Durant une séance, des observateurs remplissent la fiche ci-dessous. Chaque observateur remplit la fiche d’un seul participant : il faut donc autant d’observateurs que de participants (on peut éventuellement faire remplir deux fiches distinctes par observateur). La mission de l’observateur est de tenter de repérer et caractériser les interventions et comportements du participant en terme de rôles. Pour ce faire, il inscrit une croix, ou plusieurs selon l’intensité perçue, en face des propositions qui correspondent le mieux à ses impressions. La durée de l’observation est d’une heure environ.

1. Recherche la sympathie
2. Recherche des opinions ou des informations
3. Tente d’harmoniser les points de vue, coordonne
4. Aide et encouragement
5. Clarifie ce qui se dit ou ce qui se passe
6. Donne ses impressions en retour
7. Détend l’atmosphère
8. Fait la synthèse partielle, les bilans, reformule
9. Se préoccupe des procédures, de la sauvegarde des limites
10. Affirme, donne des informations ou des opinions

Début	15'	15'	15'	15'	Fin





## FICHE 12

### GRILLE DE BALES - GRILLE D'OBSERVATION DES COMPORTEMENTS

Référence : “*La dynamique des groupes restreints*”, Didier ANZIEU et Jacques-Yves MARTIN, PUF, Paris, 1968.

Objectifs : Analyser l'activité des individus qui composent le groupe et les effets de cette activité.

Consigne : Distribuer aux observateur la ou les grilles du ou des participants qu'ils observeront pendant la séance. Le nombre de colonnes dépend du nombre de participants : une colonne par participant est nécessaire. Le code adopté peut être celui de la croix ou de la coche par intervention, ou un nombre dont la grandeur varie selon l'intensité de l'intervention (se mettre d'accord sur une échelle avant la séance). Chaque observateur reporte sur la grille, dans la colonne du concerné, le code choisi sur la ligne correspondante, pour chaque intervention du participant dont il s'occupe.

Personne observée :		Codification					
I	1. <i>Solidarité</i> : fait preuve de solidarité, encourage, aide, valorise les autres.						
	2. <i>Détente</i> : cherche à diminuer la tension, blague, rit, se déclare satisfait.						
	3. <i>Accord</i> : donne son accord, accepte tacitement, comprend.						
II	4. <i>Donne des suggestions</i> , des indications respectant la liberté d'autrui.						
	5. <i>Donne une opinion</i> , analyse, exprime son sentiment, son souhait.						
	6. <i>Donne une orientation</i> , informe, répète, clarifie, confirme.						
	7. <i>Demande une orientation</i> , information, répétition, confirmation.						
	8. <i>Demande une opinion</i> , évaluation, analyse, expression d'un sentiment.						
	9. <i>Demande des suggestions</i> , directives, moyens d'action possibles.						
III	10. <i>Désaccord</i> : désapprouve, rejette passivement, refuse l'aide.						
	11. <i>Tension</i> : manifeste une tension, demande de l'aide, se retire de la discussion.						
	12. <i>Antagonisme</i> : fait preuve d'opposition, dénigre les autres, s'affirme soi-même.						

- I. Zone socio-émotionnelle positive
- II. Zone neutre de la tâche
- III. Zone socio-émotionnelle négative

**FICHE 13****APPRECIATION DU CLIMAT D'UN GROUPE**

Référence : “33 fiches d'analyse des relations de groupe”, Jean-Pierre GRUERE et Patrice STERN, Les Editions d'Organisation, Paris, 1978.

Objectif : Faire évaluer par le groupe son propre fonctionnement et fournir un moyen d'aborder la question de la participation des membres.

Consigne : Chaque participant reçoit une feuille d'inventaire (cf. ci-dessous); il est appelé à effectuer une série de pronostics sur la façon dont il pense que le groupe, amené à vivre une expérience nouvelle, réagirait à son égard.

Il doit noter les appréciations de la manière suivante :

0 = certainement jamais

1 = très rarement

2 = parfois, à l'occasion

3 = ordinairement

4 = attitude fréquente

5 = attitude systématique

Remarque : Après avoir rempli les feuilles d'inventaire, les participants établissent leur score de la manière suivante : on regroupe les séries d'appréciations en 4 rubriques et ils effectuent l'addition ou la soustraction des notes comme suit :

**AUTHENTICITE** : (4) + (9) - (13) + (16) =

**COMPREHENSION** : (3) + (8) + (12) - (15) =

**ESTIME** : (7) - (2) + (11) + (14) =

**ACCEPTATION** : (1) + (5) - (6) + (10) =

Les scores ainsi obtenus servent de prétexte à entamer la discussion à propos des 4 rubriques (authenticité, compréhension, estime, acceptation).

L'animateur veillera à ne pas tirer trop rapidement des conclusions des résultats énoncés par les participants, et leur donnera la possibilité d'exprimer leur propre interprétation.

### Feuille d'inventaire

Dans une nouvelle situation de groupe, avec les mêmes participants, devrais-je m'attendre à ce qu'ils puissent :

	<i>Notation de 0 à 5</i>
1. M'accepter comme je suis	
2. Interrompre ou ignorer mes commentaires	
3. Faire l'effort de comprendre ce que je veux dire	
4. Partager avec moi de façon authentique	
5. Créer une atmosphère où je puisse être moi-même	
6. Tourner en ridicule ou désapprouver mes prises de position particulières	
7. Me respecter en tant que personne quels que soient mes statuts par ailleurs	
8. Se rendre tout de suite compte quand quelque chose m'ennuie	
9. Manifester une totale franchise à mon égard	
10. Réagir en portant des jugements sur moi	
11. M'inclure dans la vie du groupe	
12. Bien percevoir le genre de personne que je suis	
13. Ménager mes sentiments en gardant pour eux ce qu'ils pensent	
14. Me porter de l'intérêt	
15. Mal interpréter ce que je fais ou ce que je dis	
16. Se sentir libres de me faire savoir quand je les "embête"	

**FICHE 14****EXAMEN DES CONTRIBUTIONS A LA VIE D'UN GROUPE**

Référence : “33 fiches d’analyse des relations de groupe”, Jean-Pierre GRUERE et Patrice STERN, Les Editions d’Organisation, Paris, 1978.

Objectif : Faciliter au participant l’auto-évaluation de ses propres comportements.

Consigne : A la fin d’un stage ou d’une activité ayant comporté une vie de groupe, l’animateur distribue les deux questionnaires suivants à chaque participant.

Ces derniers sont invités à les remplir en notant les assertions de la manière suivante :

1 = *très peu, pratiquement jamais*

2 = *un peu, rarement*

3 = *quelquefois, moyennement*

4 = *assez souvent, assez fortement*

5 = *très intensément, très fréquemment*

Une fois les feuilles remplies, l’animateur distribue le tableau récapitulatif des résultats, sur lequel chaque participant reportera dans les colonnes intitulées “points” les résultats chiffrés de ses réponses; il inscrira le total de la somme de chaque section (soi, les autres, groupe/problème) dans la colonne “total”. Chaque participant pourra ainsi comparer ses résultats à l’intérieur d’une même section en fonction des deux variables constitutives de la vie de groupe (progression et maintien).

**En A - SOI** : il s’agit de l’ensemble des contributions personnelles et directes du sujet à la progression ou au maintien du groupe.

**En B - LES AUTRES** : correspond à l’ensemble des relations “positives” que le sujet a pu établir avec les autres membres du groupe pour contribuer à atteindre les objectifs communs.

**En C - GROUPE/PROBLEME** : correspond aux contributions du sujet destinées à faire correspondre l’organisation du groupe et la nature du problème traité.

La discussion peut partir des réactions à ces comparaisons...

## I] CONTRIBUTION A LA PROGRESSION DU GROUPE VERS SON OBJECTIF

- |  |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. Avoir pris la responsabilité d'opérations concrètes nécessaires à l'efficacité du groupe (horaires, disposition des places, services divers). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Avoir collaboré à des travaux de synthèse entrepris dans le groupe.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Avoir su solliciter judicieusement la contribution positive de certains membres du groupe.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Avoir apporté au groupe des idées neuves ou stimulé sa créativité de façon bénéfique pour tous.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Avoir encouragé certains participants à exprimer et préciser leurs conceptions ou leurs attitudes.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Avoir contribué à lever certaines difficultés (d'ordre culturel ou intellectuel) qui entravaient la progression du groupe vers ses objectifs. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Avoir travaillé à la programmation d'étapes et à la gestion du temps pour les différents travaux du groupe.                                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Avoir défendu ses opinions avec vigueur et fermeté s'il le fallait.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. Avoir soutenu activement les tentatives de démarches ou les ébauches de solutions possibles d'où qu'elles proviennent.                        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. Avoir contribué à rechercher des améliorations pour les méthodes de travail.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. Avoir incité le groupe avec force à recentrer son action ou sa vie de relation sur ses objectifs.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. Avoir fait un effort pour mieux conceptualiser sa pensée et pour la rendre plus claire à tous lorsqu'elle avait trait aux travaux du groupe. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |



### III] CONTRIBUTION AU MAINTIEN DE LA COHESION DU GROUPE

1. S'être montré attentif à ce que les isolés ou les minorités du groupe aient pu s'exprimer dans un climat réceptif. 1 2 3 4 5
2. S'être efforcé d'accueillir avec bienveillance les sentiments exprimés dans le groupe. 1 2 3 4 5
3. S'être ouvert en temps utile à des concessions favorables à la vie de l'activité. 1 2 3 4 5
4. S'être attaché à coopérer aux actions de régulation du groupe suscitées par les animateurs. 1 2 3 4 5
5. S'être arrangé pour favoriser à certains moments la reconnaissance et la prise en compte par le groupe de ses conflits. 1 2 3 4 5
6. S'être soucieux de rencontrer les autres membres du groupe lors des pauses ou des moments de détente. 1 2 3 4 5
7. S'être attaché à faciliter les relations entre les membres du groupe par le maintien d'un climat d'efficacité et de contraintes supportables. 1 2 3 4 5
8. S'être efforcé d'orienter les points de vue interpersonnels vers des positions réalistes. 1 2 3 4 5
9. S'être efforcé d'entretenir un minimum de relations interpersonnelles avec chacun des membres du groupe. 1 2 3 4 5
10. S'être efforcé de prendre conscience des différentes "tendances" intérieures qui sollicitent chacun. 1 2 3 4 5
11. S'être présenté aux autres de façon directe et authentique. 1 2 3 4 5
12. S'être impliqué dans l'activité. 1 2 3 4 5

**TABLEAU RECAPITULATIF**

	PROGRESSION		
	N° <i>question</i>	<i>Points</i>	<i>TOTAL</i>
SOI	1		A =
	4		
	8		
	12		
LES AUTRES	3		B =
	5		
	9		
	11		
GROUPE PRO- BLEME	2		C =
	6		
	7		
	10		

MAINTIEN		
N° <i>question</i>	<i>Points</i>	<i>TOTAL</i>
3		A' =
10		
11		
12		
1		B' =
4		
6		
9		
2		C' =
5		
7		
8		

**FICHE 15****ETES-VOUS UN BON PARTICIPANT ?**

Référence : “Animez des réunions efficaces”, Marion E. HAYNES, Les Presses du Management, Noisiel, 1990.

Objectif : Evaluer la manière dont vous participez aux réunions.

Consigne : Cochez en “oui” ou en “non” chacune des questions selon votre manière de participer. Répondre franchement...

OUI	NON
	1. Est-ce que je connais toujours l’objet des réunions auxquelles j’assiste ?
	2. Ai-je une vision claire de mon rôle ?
	3. Est-ce que je confirme ma participation avant la séance ?
	4. Est-ce que je me prépare à la réunion (recherche d’informations, étude de dossiers...) ?
	5. Est-ce que j’arrive en avance aux réunions ?
	6. Est-ce que j’engage des conversations privées pendant la réunion ?
	7. Est-ce que je quitte la réunion pour des raisons non impérieuses, comme un coup de téléphone à passer ?
	8. Est-ce que je pose des questions quand je ne suis pas sûr de quelque chose ?
	9. Suis-je d’ordinaire ouvert aux idées des autres ?
	10. Sais-je bien écouter ?
	11. Est-ce que je participe activement aux discussions quand ma contribution est utile ?
	12. Est-ce que j’aide les autres à ne pas dévier du sujet ?
	13. Après les réunions, est-ce que je mène les actions décidées en commun ?
	14. Est-ce que je contribue à l’amélioration des réunions en apportant mes impressions à l’animateur, par note ou oralement ?
	15. Après les réunions, est-ce que j’informe les personnes absentes intéressées sur leur contenu et sur les décisions prises ?



**FICHE 16****EST-CE QUE JE CONNAIS BIEN LES JEUNES ?**

Référence : “Oser dire, oser se dire”, INITIALES, N° 110, septembre-octobre 1992.

Objectif : Faire le point sur la connaissance que vous avez des adolescents et de leurs centres d’intérêts.

Consigne : Test à faire en équipe d’animateurs. Chaque animateur a 7 minutes pour remplir la grille ci-dessous. Ensuite, mettre en commun les résultats, comparer, s’informer mutuellement...  
On peut aussi, dans un deuxième temps, faire remplir le questionnaire par les jeunes de son groupe pour comparer les réponses des animateurs et celles des jeunes. Selon les différences qui se font jour, cela peut être l’occasion d’entamer un débat avec les jeunes sur l’image qu’ils donnent, les stéréotypes que nous avons sur eux, etc...

*Citer 3 revues que les jeunes aiment lire :*

- 
- 
- 

*Citer 3 films que les jeunes sont allés voir :*

- 
- 
- 

*Citer 3 groupes ou vedettes que les jeunes aiment bien :*

- 
- 
-

*Citer 3 expressions souvent employées par des adolescents :*

- 
- 
- 

*Citer 3 couleurs à la mode chez les jeunes :*

- 
- 
- 

*Citer 3 émissions de télévision que les jeunes aiment voir :*

- 
- 
-

**FICHE 17****TEST DE CONNAISSANCE DE SOI-MEME**

Référence : “L’art de bien parler en public”, M. RUDENAUER, Editions Weka, Paris , 1980.

Objectif : Vous faire découvrir vos trois “personnalités” : ce que vous croyez être, ce que vous aimeriez être, ce que vous pensez être pour les autres et vous faire prendre conscience des écarts entre elles.

Consigne : Dans la grille ci-après, cocher dans les cases de 0 à 10 les degrés qui correspondent le mieux à la qualité indiquée (une croix dans 0 signifierait que vous ne possédez pas du tout cette qualité, une croix sur 10 signifierait que c’est une de vos principales qualités).

Faites le test trois fois, avec des crayons de couleur :

- couleur 1 = ce que je crois être

- couleur 2 = ce que j’aimerais être

- couleur 3 = ce que je pense être pour les autres.

Reliez ensuite les croix de même couleur pour faire un profil détaillé.

Qualité	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<i>persévérant</i>											
<i>objectif</i>											
<i>appliqué</i>											
<i>pessimiste</i>											
<i>impulsif</i>											
<i>sérieux</i>											
<i>intelligent</i>											
<i>réservé</i>											
<i>changeant</i>											
<i>contradictoire</i>											
<i>léger</i>											
<i>faible</i>											
<i>sensible</i>											

<i>Qualité</i>	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<i>prudent</i>											
<i>communicatif</i>											
<i>nerveux</i>											
<i>optimiste</i>											
<i>égoïste</i>											
<i>réfléchi</i>											
<i>anxieux</i>											
<i>mal assuré</i>											
<i>serviable</i>											
<i>actif</i>											
<i>autocritique</i>											
<i>amical</i>											
<i>enthousiaste</i>											
<i>ambitieux</i>											
<i>intuitif</i>											
<i>rancunier</i>											
<i>porté vers les autres</i>											
<i>méfiant</i>											
<i>confiant</i>											
<i>énergique</i>											
<i>critique</i>											
<i>susceptible</i>											
<i>ouvert</i>											
<i>plein d'initiatives</i>											
<i>prêt à faire des compromis</i>											
<i>vivant</i>											



<i>Qualité</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>10</i>
<i>sociable</i>											
<i>courageux</i>											
<i>souple</i>											
<i>soigneux</i>											
<i>équilibré</i>											
<i>sûr de soi</i>											
<i>coopérant</i>											
<i>indulgent</i>											

Remarque : comparez vos profils ainsi obtenus, en évaluant les rapports, les différences et les coïncidences (là où ça coïncide !).

Vous pouvez aussi ensuite demander à vos amis ou collègues de faire votre profil (comment ils vous perçoivent) et le comparer au profil que vous avez établi sur ce que vous pensez être pour les autres... Il faut alors que les réponses données par ces personnes soient honnêtes !



**FICHE 18****TEST POUR REVELER NOS PEDAGOGIES**

Référence : “Pédagogies : formes évolutives”, INITIALES, N° 85, avril 1989.

Objectif : Faire le point sur nos pédagogies avec les groupes de jeunes.

Consigne : Individuellement, cocher une seule des trois réponses, puis faire le total des réponses A, B et C. A faire seul ou en équipe d’animateurs.

✓ *Pour moi, le groupe de jeunes que j’anime c’est :*

- A Un atelier d’apprentissage
- B Une résidence secondaire
- C Un gîte d’étape

✓ *Avec les ados, le plus important c’est :*

- A Leur transmettre un message
- B Passer du temps avec eux
- C Les rendre responsables

✓ *Les jeunes veulent parler de la drogue*

- A Je fais appel à un spécialiste
- B J’organise une discussion dans le groupe
- C Le groupe fait une enquête à l’école

✓ *Dans le groupe, un ou deux ne jouent pas le jeu :*

- A J’estime qu’ils n’y ont pas leur place
- B Je discute avec eux pour comprendre leur attitude
- C J’attends que la question vienne sur le tapis

✓ *En début d’année :*

- A Je propose un programme de réflexion
- B Je lance un week-end pour faire connaissance
- B J’attends que les jeunes se manifestent

✓ *Je fais surtout attention :*

- A A ce que demandent les parents
- B A ce que chacun soit à l'aise dans le groupe
- C A faire naître des initiatives

✓ *Ce qui compte pour moi, c'est :*

- A Donner aux jeunes des bases pour la vie chrétienne
- B Qu'ils puissent donner chacun un sens à ce qu'ils vivent
- C Qu'ils s'engagent dans leur vie de jeunes

✓ *Pour moi, l'animateur c'est :*

- A Un phare en mer
- B Un banc de musculation
- C Un miroir

✓ *La première chose à mettre dans un local de jeunes, c'est :*

- A Une icône
- B Un matériel de cuisine
- C Un baby-foot

✓ *Pour les célébrations :*

- A Tous les mois le groupe participe à la messe (au culte, ...)
- B A tour de rôle les jeunes animent un temps de prière
- C J'attends que le groupe m'en parle



### Analyse des résultats :

- \* **6 A et +** : Votre pédagogie consiste à **TRANSMETTRE** les connaissances et les valeurs de l'Église pour que les jeunes y adhèrent. Par rapport aux jeunes, vous jouez le rôle d'un enseignant.  
Vous passez beaucoup de temps à préparer vos réunions avec les jeunes et vous êtes demandeur d'un programme précis.  
*Votre question* : comment faire pour intéresser les jeunes ?
- \* **6 B et +** : Votre pédagogie est basée sur l'**ACTION** pour permettre à chaque jeune de s'exprimer et devenir une personne épanouie. Avec eux, vous avez un rôle d'accompagnateur; vous portez attention aux désirs et aux besoins de chacun.  
Vous attachez beaucoup d'importance aux activités et à la découverte par soi-même.  
*Votre question* : comment aider les jeunes à s'ouvrir à l'extérieur du groupe ?
- \* **6 C et +** : Votre pédagogie met l'accent sur le **GROUPE** pour que les jeunes deviennent libres et autonomes ensemble. Pour eux, vous êtes un partenaire qui permet au groupe de s'autogérer.  
Les mots-clés pour vous : chercher, décider, agir ensemble. Pas de programme : "on vit".  
*Votre question* : comment aborder la question de la foi ?

*Remarque : une fois que chacun a découvert la pédagogie qui l'anime, un débat peut s'engager sur les différences entre la réalité et le test, sur les différences entre les animateurs...*



**FICHE 19****CARNET D'ENTRETIEN**

Référence : "Oser dire, oser se dire", INITIALES, N° 110, septembre-octobre 1992.

Objectif : Vérifier régulièrement le bon fonctionnement du groupe.

Consigne : Sur le modèle du carnet d'entretien d'une voiture, l'animateur propose au groupe de constituer son propre carnet d'entretien ; pour ce faire, le groupe détermine les rubriques qui lui paraissent importantes à prendre en compte. Une fois par mois, ou tous les deux mois, le groupe remplit son carnet d'entretien; pour faciliter l'expression de tous, chaque jeune est d'abord invité à remplir individuellement une copie de la feuille du carnet, puis, par une mise en commun, le groupe remplit sa feuille. Au fil des pages, le groupe peut percevoir sa progression et ses faiblesses...

Quelques exemples de rubriques :

*Etat de marche*

- |  |                                      |
|--|--------------------------------------|
|  | - Participation régulière            |
|  | - Respect des horaires               |
|  | - Respect de la charte du groupe     |
|  | - Rédaction d'une mémoire collective |

*Vie fraternelle*

- |  |                         |
|--|-------------------------|
|  | - Connaissance mutuelle |
|  | - Partage de vie        |
|  | - Respect de tous       |
|  | - Parole de tous        |
|  | - Ecoute                |

*Contenu - Activités*

- |  |                               |
|--|-------------------------------|
|  | - Découvertes intellectuelles |
|  | - Echange d'idées             |
|  | - Expression des questions    |
|  | - Réalisation des projets     |

*Vie chrétienne*

- |  |                               |
|--|-------------------------------|
|  | - Climat de vie évangélique   |
|  | - Prière en équipe            |
|  | - Célébration                 |
|  | - Lecture de la Bible         |
|  | - Souci de l'exclu, du pauvre |
|  | - Connaissance de soi         |

*Ouverture*

- |  |                              |
|--|------------------------------|
|  | - Rencontre de témoins       |
|  | - Rencontre d'autres groupes |
|  | - Partage sur les événements |
|  | - Accueil des nouveaux       |

*Etat général*

- |  |                         |
|--|-------------------------|
|  | - Excellent             |
|  | - Satisfaisant          |
|  | - Moyen                 |
|  | - Vérifications à faire |
|  | - Lesquelles ?          |



**FICHE 20****PAROLES SUR L'EVANGILE**

Référence : "Au gré de l'Évangile", INITIALES, N° 82, janvier 1989.

Objectif : En équipe d'animation, clarifier le rapport que nous avons avec l'Évangile.

Consigne : Chacun est invité à répondre personnellement aux questions ci-dessous. Une mise en commun entre animateurs suit ce temps individuel.

\* Pour moi, l'Évangile c'est :

- Un récit historique
- La Bonne Nouvelle de Dieu
- Un livre de vie
- Des histoires merveilleuses
- Un texte passé
- Un texte pour aujourd'hui

\* Pour moi, l'Évangile c'est :

- Un texte entendu à la messe/au culte le dimanche
- Un texte utilisé pour l'animation de groupe
- Un livre dans la bibliothèque
- Un livre que je lis personnellement et régulièrement
- Un livre que je travaille avec d'autres
- Un livre que je ne connais pas

\* Dans mon travail d'animateur, j'utilise l'Évangile :

- A chaque rencontre
- Jamais
- Comme point de départ de la discussion
- Comme un élément de la discussion
- Comme un témoignage
- Pour aider à la prière

\* Si je ne l'utilise pas, c'est :

- Parce que je ne suis pas compétent
- Parce que les jeunes le refusent
- Parce que cela n'apporte rien au groupe
- Parce qu'on manque de temps pour le faire
- Autre raison.....

\* Avec quelle expression suis-je en accord :

- Il faut toujours partir de l'Evangile
- Il faut aller jusqu'à l'Evangile
- Il faut faire le détour par l'Evangile
- Il faut prier l'Evangile

\* Comme animateur d'un groupe :

- Je mets le texte à disposition des jeunes
- Je leur indique ce qu'il faut en penser
- Je leur donne les moyens pour qu'ils puissent comprendre le texte
- Je les laisse se débrouiller

**FICHE 21****FAUT-IL CELEBRER ?**

Référence : “Célébrer”, INITIALES, N° spécial, mars 1987.

Objectif : En équipe d’animation, réfléchir aux propositions de célébration.

Consigne : Chaque membre de l’équipe d’animation reçoit le questionnaire ci-dessous avant la séance, pour y répondre et se préparer. Lors de la séance, confronter les réponses et approfondir le sens que nous donnons à la célébration avec des jeunes.

*1. Pourquoi célébrer avec des jeunes ?*

- 1.1 Ça se fait, c’est l’habitude
- 1.2 Pour les initier à la liturgie
- 1.3 Pour les aider à se construire en tant que groupe
- 1.4 Pour leur faire rencontrer :
  - 1.4.1 d’autres jeunes
  - 1.4.2 d’autres adultes
  - 1.4.3 un prêtre / un pasteur
- 1.5 Pour leur donner l’habitude d’une prière régulière
- 1.6 Pour se tourner ensemble vers le Seigneur
- 1.7 Parce que la prière individuelle est :
  - 1.7.1 impossible
  - 1.7.2 pas suffisante
- 1.8 Autre raison.....

*2. Quand célébrer avec des jeunes ?*

- 2.1 Aux fêtes liturgiques
- 2.2 Quand le groupe en exprime la demande
- 2.3 Quand les responsables y invitent
- 2.4 Quand l’animateur l’impose
- 2.5 Quand l’animateur le propose
- 2.6 Aux grands moments de la vie du groupe

3. *Faut-il :*

3.1 Préparer une célébration :

3.1.1 avec un jeune en particulier

3.1.2 avec l'ensemble des participants

3.2 Improviser quand l'occasion se présente

4. *Avec qui célébrer ?*

4.1 Avec son groupe exclusivement

4.2 Avec d'autres groupes de jeunes

4.3 Avec des groupes d'adultes (paroisse)

4.4 Avec un prêtre / pasteur que l'on connaît

4.5 Avec un prêtre / pasteur "parachuté"

4.6 Sans prêtre / pasteur

4.7 Uniquement avec ceux qui le désirent

4.8 Avec l'ensemble du groupe

4.9 L'animateur du groupe peut-il animer une célébration

4.9.1 oui

4.9.2 non

5. *Avec quels éléments célébrer ?*

5.1 Textes bibliques "exclusivement"

5.2 Textes bibliques "obligatoirement"

5.3 Textes profanes "seulement", car plus parlants

5.4 Textes bibliques et textes profanes

5.5 Utilisation d'objets symboliques

6. *Inventer des célébrations avec des jeunes, est-ce conforme à la tradition ?*

6.1 Oui

6.2 Non



## FICHE 22

### CHECK-UP DE L'ANIMATEUR DE CELEBRATION

Référence : Fêtes et Saisons, N° 454, avril 1991.

Objectif : Evaluer l'animation de la célébration.

Consigne : Répondre aux questions, le plus honnêtement possible; repérer les points faibles et ce qui peut être amélioré. L'évaluation peut se faire avec l'équipe d'animation de la célébration.

#### 1. La préparation de la célébration

- \* La célébration a-t-elle été assez préparée ?  
Si non, pourquoi ? Comment améliorer cette préparation pour les prochaines célébrations ?

#### 2. La célébration

- \* En quoi l'animation a-t-elle pu favoriser la rencontre des participants avec le Christ ?
- \* La célébration s'est-elle bien déroulée dans un climat de prière ?  
A-t-elle favorisé l'expression commune de cette prière ?  
Quelle a été la participation de l'assemblée à ce qui était célébré ?  
Etait-elle active ? Indifférente ?
- \* La célébration s'est-elle déroulée selon ce qui était prévu ?
- \* Quels ont été les moments forts de la célébration ?  
Etaient-ils en cohérence avec le but de la célébration ?  
Qu'est-ce qui n'a pas marché ?
- \* Tous les animateurs ont-ils rempli leur fonction comme prévu et avec discrétion ?  
N'y avait-il pas trop de mouvements ou de concertation entre eux durant la célébration ?
- \* Le silence a-t-il eu une place dans la célébration ? A quel moment ?

#### 3. Les chants

- \* Ont-ils été choisis en fonction du thème de la célébration ou au hasard des chants connus ?
- \* Quelle était la proportion de chants connus et de chants nouveaux ?
- \* L'accompagnement musical était-il adapté au lieu (ni trop fort, ni trop faible) ?
- \* Le rythme des chants : bon ? trop rapide ? trop lent ?

#### 4. Les lectures

- \* Les lecteurs ont-ils eu le temps de préparer les textes à lire avant la célébration ?  
Ont-ils été désignés au dernier moment ?
- \* Quelle a été leur manière de lire ? Solennelle ? Discrète ? Rapide ? Lente ?

#### 5. Les prières et la prière universelle ?

- \* Ont-elles été courtes ? Longues ? Bavardes ?
- \* Etaient-elles centrées sur des points importants ? Ou secondaires ?
- \* Avaient-elles une coloration moralisante ou étaient-elles plutôt axées sur ce qui était célébré ?

#### 6. Divers

- \* Le temps d'accueil a-t-il été respecté ?
- \* Comment la célébration s'est-elle terminée ? Par la dispersion rapide des participants ?
- \* Quelle a été la collaboration entre les animateurs et le célébrant ?
- \* Les lieux ont-ils été préparés suffisamment à l'avance ?

*Remarque : on peut adapter cette grille d'évaluation...*

**FICHE 23****OU EST LA BIBLE ?**

Référence : "Au gré de l'Évangile", INITIALES, N° 82, janvier 1989.

Objectif : Situer les connaissances des jeunes et leur familiarité avec la Bible.

Consigne : Faire remplir aux jeunes le questionnaire ci-dessous, puis organiser une mise en commun.

1. Y a-t-il une Bible chez toi (ou deux, ou plus) Non

Oui

Si oui, elle est à qui ?

Où est-elle dans la maison ?

2. Lis-tu la Bible (ou les Évangiles) de temps en temps ?

Jamais  1 à 2 fois par an  1 fois par mois

1 fois par semaine  Plus souvent

3. Dans les Évangiles, y a-t-il des choses (préciser) :

que tu aimes ?

qui te surprennent ?

qui te choquent ?

qui t'ennuient ?

4. Aimerais-tu mieux connaître les Évangiles ?

Non

Peut-être

Oui, ça m'intéresse

Parce que (donner une ou deux raisons, si oui)



**FICHE 24****TEST DE KILMANN**

Objectif : En cas de désaccord, évaluer vos possibilités de collaboration, de repli ou de compromis.

Consigne : Pensez à des situations vécues dans lesquelles vous étiez en désaccord avec une autre personne. Comment réagissez-vous habituellement dans de telles situations ?  
Dans la liste suivante des comportements proposés, choisir à chaque fois l'une ou l'autre proposition (a ou b) en fonction de celle qui vous paraît être la plus caractéristique de votre comportement.  
Dans les cas où il vous est difficile de vous décider pour a) ou b), choisissez la proposition qui vous satisfait le plus parmi les deux.

1. a) Il y a des fois où je laisse aux autres la responsabilité de résoudre le problème.  
b) Plutôt que de négocier les points sur lesquels nous sommes en désaccord, j'essaie de souligner les points où nous sommes tous les deux d'accord.
2. a) J'essaie de trouver une solution de compromis  
b) J'essaie de tenir compte de toutes nos préoccupations, les siennes et les miennes.
3. a) D'habitude, je tiens fermement à poursuivre mes buts.  
b) J'essaierais peut-être d'apaiser les sentiments de l'autre et de préserver notre relation.
4. a) J'essaie de trouver une solution de compromis  
b) Je sacrifie quelquefois mes propres vœux à ceux de l'autre personne
5. a) Je cherche de façon logique l'aide de l'autre pour résoudre le problème  
b) J'essaie de faire le nécessaire pour éviter les tensions inutiles
6. a) J'essaie d'éviter les désagréments pour moi-même  
b) J'essaie d'obtenir ce que je veux
7. a) J'essaie de remettre la décision à plus tard et je prend du temps pour y penser  
b) J'abandonne quelques points en échange d'autres
8. a) D'habitude, je tiens fermement à poursuivre mes buts  
b) J'essaie de parler tout de suite de tous les problèmes et de toutes les préoccupations
9. a) Je pense que tous les différends ne valent pas toujours la peine qu'on s'en préoccupe  
b) Je fais quelques efforts pour obtenir ce que je veux
10. a) Je tiens fermement à poursuivre mes buts  
b) J'essaie de trouver une solution de compromis
11. a) J'essaie de parler tout de suite de tous les problèmes et de toutes les préoccupations  
b) J'essaierais peut-être d'apaiser les sentiments de l'autre et de préserver notre relation.

12. a) J'évite quelquefois de prendre des positions qui pourraient créer des controverses  
b) Je le laisserai garder quelques unes des ses positions s'il me laisse garder quelques unes des miennes
13. a) Je propose une base de négociation à mi-chemin entre les deux positions  
b) J'insiste pour faire valoir mes arguments
14. a) Je lui dis mes idées et lui demande les siennes  
b) J'essaie de lui montrer la logique et les avantages de ma position
15. a) J'essaierais peut-être d'apaiser les sentiments de l'autre et de préserver notre relation.  
b) J'essaie de faire le nécessaire pour éviter les tensions
16. a) J'essaie de ne pas peiner l'autre  
b) J'essaie de convaincre l'autre des mérites de ma position
17. a) D'habitude, je tiens fermement à poursuivre mes buts  
b) J'essaie de faire le nécessaire pour éviter les tensions inutiles
18. a) Si cela peut rendre l'autre personne heureuse, je pourrais le laisser maintenir ses opinions  
b) Je le laisserai garder quelques unes des ses positions s'il me laisse garder quelques unes des miennes
19. a) J'essaie de parler tout de suite de tous les problèmes et de toutes les préoccupations  
b) J'essaie de remettre la décision à plus tard et je prend du temps d'y réfléchir
20. a) J'essaie immédiatement de régler nos différends  
b) J'essaie de trouver un juste mélange de gains et de pertes pour chacun d'entre nous
21. a) J'aborde les négociations en essayant de tenir compte des souhaits de l'autre  
b) Je recherche toujours une discussion directe du problème
22. a) J'essaie de trouver une position intermédiaire entre la sienne et la mienne  
b) J'impose mes désirs
23. a) Je me préoccupe de satisfaire tous nos voeux  
b) Il y a des fois où je laisse aux autres la responsabilité de résoudre le problème.
24. a) Si l'autre semble vraiment tenir à sa position, j'essaierai en général de respecter ses voeux  
b) J'essaie de lui faire accepter un compromis
25. a) J'essaie de lui montrer la logique et les avantages de ma position  
b) J'aborde les négociations en essayant de tenir compte des souhaits de l'autre
26. a) Je propose une base de négociation à mi-chemin entre les deux positions  
b) Il m'importe presque toujours de satisfaire tous nos voeux
27. a) J'évite quelquefois de prendre des positions qui pourraient créer des controverses  
b) Si cela peut rendre l'autre heureux, je pourrais le laisser maintenir ses positions
28. a) D'habitude, je tiens fermement à poursuivre mes buts  
b) D'habitude, je recherche l'aide de l'autre pour trouver une solution



29. a) Je propose une base de négociation à mi-chemin entre les deux positions  
b) Je pense que tous les différends ne valent pas toujours la peine qu'on s'en préoccupe
30. a) J'essaie de ne pas peiner l'autre  
b) Je partage toujours le problème avec l'autre personne afin de pouvoir le résoudre

Reportez-vous maintenant à la grille d'analyse qui se trouve sur la page suivante.

Pour obtenir les résultats du test, entourez d'un cercle les lettres de la grille ci-dessous, en fonction de vos réponses à chaque numéro.

Aditionnez ensuite les lettres cerclées dans chaque colonne; celle qui a le nombre le plus élevé correspond le mieux à votre personnalité.

Remarque : en équipe d'animateurs, la discussion peut s'engager vur les résultats obtenus et sur ce que chacun en retient.

Compétition	Collaboration	Compromis	Repli	Accomodement
1.			a	b
2.	b	a		
3. a				b
4.		a		b
5.	a		b	
6. b			a	
7.		b	a	
8. a	b			
9. b			a	
10. a		b		
11.	a			b
12.		b	a	
13. b		a		
14. b	a			
15.			b	a
16. b				a
17. a			b	
18.		b		a
19.	a		b	
20.	a	b		
21.	b			a
22. b		a		
23.	a		b	
24.		b		a
25. a				b
26.	b	a		
27.			a	b
28. a	b			
29.		a	b	
30.	b			a

<b>TOTAL</b>	
COMPETITION	=
COLLABORATION	=
COMPROMIS	=
REPLI	=
ACCOMODEMENT	=

# SECTION VI



## AIDES-MEMOIRE



---

# SECTION VI

## AIDES-MEMOIRE

*Nous proposons ici quelques aides-mémoire qui pourront vous être utiles.*

<i>Fiche</i>	<i>Page</i>
1. Aide-mémoire pour la préparation d'une réunion	3
2. Aide-mémoire pour préparer une réunion	5
3. Aide-mémoire pour avant et début d'une réunion	7
4. Aide-mémoire pour une fête	9
5. Aide-mémoire pour une réunion	11
6. Fiche de célébration	13
7. Fonctions et rôles de l'animateur - rappel	15





---

## 1. AIDE MEMOIRE POUR LA PREPARATION D'UNE REUNION

Référence : “Animez des réunions efficaces”, Marion E. HAYNES, Les Presses du Management, Noisiel, 1990.

1. *Objectif* : à quels objectifs principaux je veux parvenir ?
  
2. *Horaire* : combien de temps doit durer la réunion ? Quel est le meilleur moment pour la tenir ?
  
3. *Participants* : qui doit y participer ?
  
4. *Ordre du jour* : de quels points débattre ? Qui sera responsable de la préparation de l'ordre du jour et de son envoi ?
  
5. *Agencement matériel* : de quels équipements va-t-on avoir besoin ? Comment la salle doit-elle être aménagée ?
  
6. *Distribution des tâches* : qui prendra le PV de la séance ? Qui animera le débat ? Qui sera chargé de veiller aux horaires ?...
  
7. *Méthode d'évaluation* : comment sera évaluée la séance ?





**2. AIDE-MEMOIRE POUR PREPARER UNE REUNION**

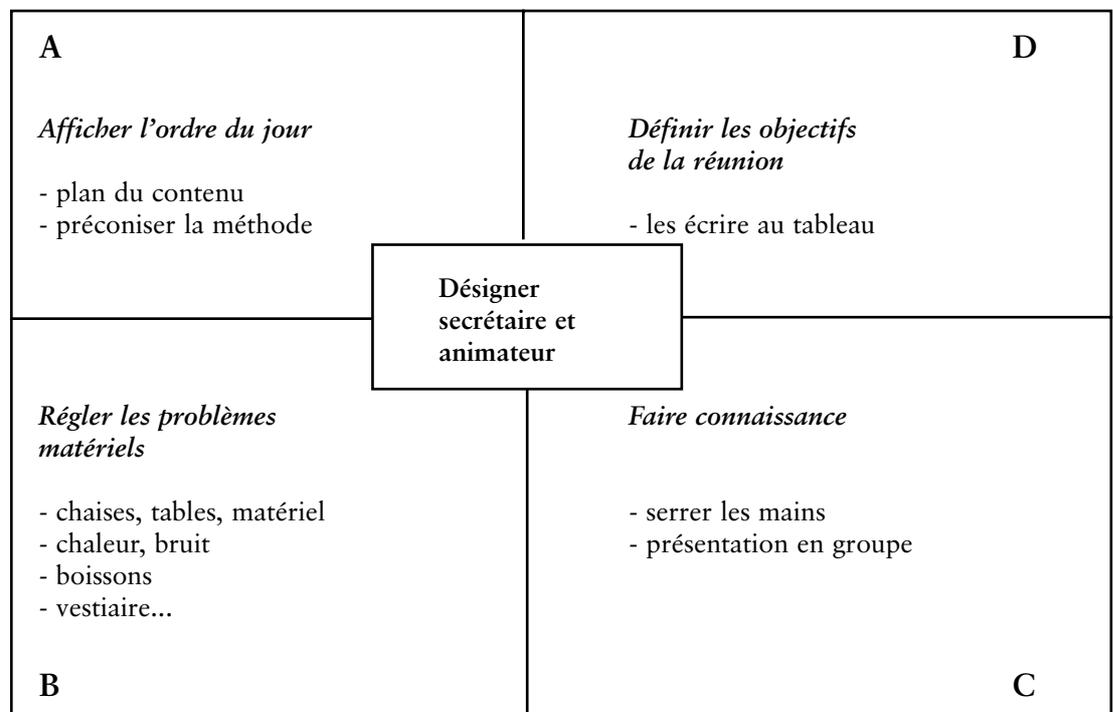
Quoi	Oui/Non	Qui	Détail
1. Salle réservée			
2. Convocation / ordre du jour			
3. Matériel audio-visuel			
4. Matériel pour écrire (panneau...)			
5. Tables / chaises			
6. Accueil			
7. PV			
8. Evaluation			
9. Boissons			
10. Rangements			



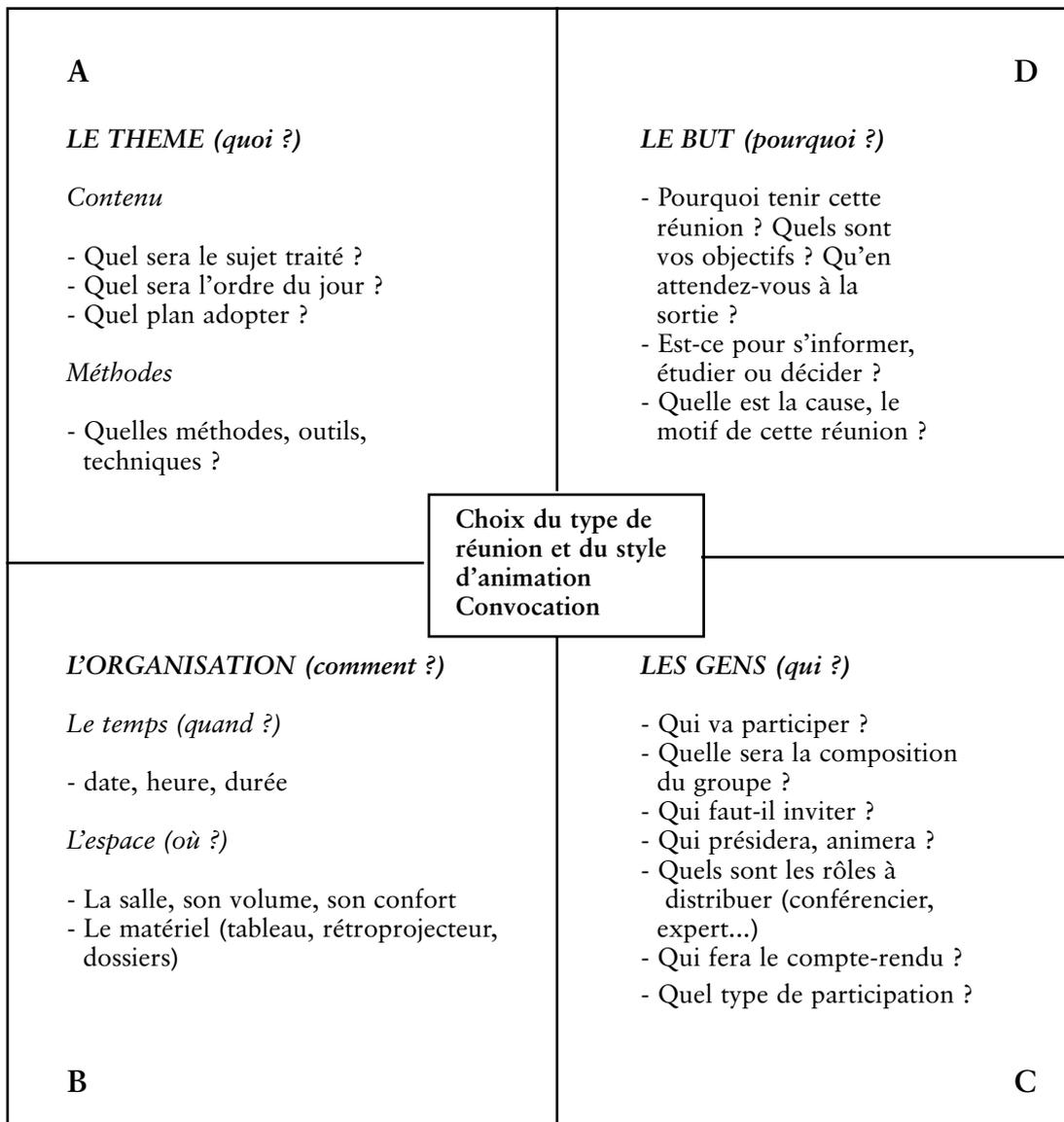
### 3. AIDE-MEMOIRE POUR AVANT ET DEBUT D'UNE REUNION

Référence : "Les réunions avant, pendant, après", Louis TIMBAL-DUCLAUX, Retz, Paris, 1989.

#### a) avant la réunion : les questions de l'organisateur



b) pour bien démarrer la réunion



#### 4. AIDE-MEMOIRE POUR UNE FETE

*Référence :* “Libres chemins pour célébrer”, Gaëtan de COURREGES et Pierre JACOB, Droguet et Ardant, Limoges, 1984.

QUELS MOYENS	déjà définis	encore à définir	
temps de préparation			
lieux			
<b>PERSONNES</b>			
très compétentes			
assez compétentes			
bonnes volontés			
<b>MOYENS D'ANIMATION</b>	<i>qui fait quoi ?</i>		<i>qui fait quoi ?</i>
lectures			
contes			
poésie			
chant			
musique			
jeu			
gestes			
mime			
danse			
déplacements			
théâtre			
marionnettes			

montage audio-visuel				
panneaux dessinés				
ombres chinoises				
son et lumière				
dessin				
peinture				
nourriture-boissons				
<b><i>MOYENS TECHNIQUES</i></b>				
sono				
lumière				
appareils audio-visuels				
podium - aire de jeu				
costumes				
grimages				
accessoires				
décors				
administration				
annonces - publicité				
autorisations				
finances - budget				



## 5. AIDE-MEMOIRE POUR UNE REUNION

Quoi	Oui / Non	Qui s'en charge ?
<p><b>Salle</b></p> <p>chauffée et bien aérée            proportionnée au groupe            adaptée au travail à faire            avec mobilier (tables, chaises...)            avec panneaux, tableau,...            calme            accueillante            WC à disposition            papier de toilette            linges            éclairage            obscurcissement</p>		
<p><b>Tables</b></p> <p>en rond            en fer à cheval            en carré            en ligne</p>		
<p><i>(Eviter les angles morts ! Chacun doit avoir une bonne vue de l'ensemble du groupe et de l'animateur)</i></p>		
<p><b>Matériel</b></p> <p>tableau            panneau            papier d'emballage (rouleau)            punaises            scotch            ciseaux            agrafeuse</p>		

<i>Quoi</i>	<i>Oui / Non</i>	<i>Qui s'en charge ?</i>
<p>colle                      markers (gros / moyens) en bon état                      papier                      crayons, stylos, gommes                      peinture                      peinture à doigts                      papier ménage                      récipients pour l'eau                      pinceaux                      bougies                      allumettes</p>		
<p><b>Equipement électrique</b></p>		
<p>rallonges                      fiches triples ou bloc de prises                      contrôle de l'appareil                      contrôle de la puissance de l'appareil                      matériel de rechange de l'appareil                      piles                      repérage de l'armoire à fusibles                      téléviseur réglé                      magnétoscope en état de marche                      raccordement effectué avant la séance                      essai du matériel avant la séance                      K7 vidéo préparée (repérage du passage)                      K7 son préparée (repérage du passage et                      de la bonne face)</p>		
<p><b>Pour du chant</b></p>		
<p>livrets de chant                      partitions                      instruments de musique</p>		

## 6. FICHE DE CELEBRATION

*Référence :* Procure Romande de Musique Sacrée, Fribourg.

La fiche est à distribuer à chaque intervenant. (Il s'agit ici d'une fiche-type pour une célébration catholique; elle est à adapter en fonction des circonstances...).

Célébration : _____		Date : _____	
Lieu : _____		Heure : _____	
Avant la célébration :			
OUVERTURE	Chant		
	Introduction		
	Acte pénitentiel		
	Gloire à Dieu		
LITURGIE PAROLE	Première lecture		
	Psaume		
	Deuxième lecture		
	Acclamation		
	Evangile		
	Homélie		
	Profession de foi		
	Prière universelle		
	LITURGIE EUCHARISTIQUE	Préparation des dons	
		Prière eucharistique	
		Saint le Seigneur	
Anamnèse			
Notre Père			
Agneau de Dieu			
Communion			
Hymne			
Sortie			
Célébrant : _____		Groupe d'animation : _____	
Animateur : _____		Organiste : _____	



## 7. FONCTIONS ET ROLES DE L'ANIMATEUR - RAPPEL

Référence : d'après "Animer une réunion", Louis SCHORDERET, Editions de l'Entreprise, Paris.

*Ce qu'il doit éviter de faire :*

- porter des jugements de valeur sur les opinions ou sur les personnes.
- introduire des préoccupations marginales au thème.

### FONCTIONS DE L'ANIMATEUR

*Ce qu'il doit faire :*

- rester suffisamment neutre au niveau du contenu (non-directif).
- être suffisamment ferme sur les procédures et la forme (directivité).
- savoir écouter et objectiver les apports.

#### I. FONCTION D'ORGANISATION

- aider le groupe à définir et à choisir les problèmes les plus urgents à discuter; clarifier le sujet ou le thème.
- préciser ou faire préciser l'objectif
- structurer le débat (temps, modalités, procédures).
- faciliter les échanges et donner aux différents points de vue une chance égale d'être pesés et examinés par le groupe.
- canaliser, maintenir la discussion sur le thème; souci de l'objectif.
- régulation des échanges (solliciter la participation, limiter les débordements).
- reformuler, faire préciser, clarifier le sens des diverses interventions; faire le point (synthèses partielles) au fur et à mesure des progrès de la discussion.
- dédramatiser et dégager le contenu de la discussion de tout enrobement excessif d'émotivité et de passion.
- amener le groupe à cerner au mieux ses conclusions (constat, synthèse, prise de décision).

#### II. FONCTION DE PRODUCTION

- apports d'informations.
- faciliter l'expression des apports de chacun et les recueillir.

#### III. FONCTION DE REGULATION ET D'ECLAIRCISSEMENT

- sentir ce qui se passe dans le groupe sur le plan relationnel, affectif, émotionnel.
- se faire l'écho des sentiments ressentis par le groupe.
- s'attacher à réduire les tensions.

## SECTION VII



# NOTES PERSONELLES



# SECTION VII

## NOTES PERSONNELLES

*Cet espace vous est réservé : il est destiné à collecter vos notes personnelles, vos remarques, vos constats et vos questions.*

*C'est un espace de mémoire...*







# SECTION VIII



# GLOSSAIRE



---

## SECTION VIII

# GLOSSAIRE

Les mots contenus dans le présent glossaire\* sont indiqués dans le texte par un astérisque. Les définitions sont inspirées du dictionnaire Hachette et du "Vocabulaire des techniques de groupe" d'Anne Ancelin SCHUTZENBERGER (Editions EPI, Paris, 1971).

- Abstraction*** : Idée abstraite
- Activiste*** : Au sens premier, partisan de l'activisme, doctrine prônant l'action violente en politique; *utilisé ici dans un sens détourné : personne qui multiplie l'offre d'activités au détriment du contenu et de la qualité, et qui confond "être actif" avec se disperser dans un nombre le plus important possible d'activités. Personne très active* (acception passée dans le langage courant, mais à mauvais escient).
- Agnostique*** : Du grec agnostos, "inconnu, inconnaissable"; propre, relatif à l'agnosticisme. Personne qui professe l'agnosticisme.
- Agnosticisme*** : Doctrine selon laquelle tout ce qui est au-delà du champ de l'expérience ("donné expérimental") est inconnaissable.
- Alchimie*** : Science occulte du Moyen-Age qui cherchait à établir des correspondances entre le monde spirituel et le monde matériel, et à découvrir la pierre philosophale, capable de transmuter en or les métaux de moindre valeur. *Utilisé ici dans le sens de mélange subtil et difficilement maîtrisable.*
- Anthropologie*** : Etude, science de l'homme; 1. Etude de l'espèce humaine des points de vue anatomique, physiologique, biologique, génétique et phylogénétique.;  
2. Etude des cultures des différentes collectivités humaines.
- Anthropologique*** : Qui a trait à l'anthropologie, à la compréhension de l'homme.

- Appropriation :** Au sens premier, action de s'attribuer quelque chose, d'en devenir le propriétaire. *Utilisé ici dans une acception pédagogique : faire siennes des idées, le contenu d'un texte.*
- Autonomisation :** Terme usurpé signifiant l'action de rendre autonome.
- Charismatique :**
1. Relatif à un charisme;
  2. Pouvoir charismatique : pouvoir, prestige qu'une personnalité détient en raison de ses qualités exceptionnelles.
- Charisme :** Autorité fondée sur un rayonnement personnel, voire prophétique, d'un homme sur un groupe, qui lui reconnaît une sorte de mission sacrée et se laisse entraîner par lui.
- Consensus :** Consentement, accord mutuel de tous les membres d'un groupe sur des décisions, opinions cognitives, appréciations, actions. En sociologie, degré d'acceptation des règles communes et volonté de résolution des conflits. En dessous d'un certain degré de consensus de toute société pour se perpétuer, il y a désintégration sociale.
- Cooptation :** Mode de recrutement d'une assemblée, consistant à faire élire les nouveaux membres par les membres déjà élus (et non par les électeurs).
- Déviant :** Dont la conduite s'écarte des normes sociales.
- Diligence :**
1. Soins, zèle;
  2. Rapidité, efficacité dans l'exécution d'une tâche.
- Dogmes :** Principe établi; enseignement reçu et servant de règle de croyance, de fondement à une doctrine.
- Empathie :** Du grec *empathia*, état de celui qui est intérieurement affecté, ému.  
Pris d'abord pour traduire l'allemand *Einfühlung*, désignant une connaissance d'autrui par la communion affective ou sympathie.



Acception élargie ensuite pour désigner la connaissance d'autrui, obtenue par l'examen réfléchi des interactions du moi et du toi; capacité de se mettre à la place d'autrui.

Pour Lemaine (1959), l'empathie est "la prédiction des réponses d'autrui", conduite d'un sujet lui permettant une "connaissance relativement efficace d'autrui par des voies non scientifiques, c'est à dire sans tests ou mise en situation spéciale." *Attitude de formateur ou de thérapeute (proche de la neutralité bienveillante) faite d'acceptation inconditionnelle d'autrui, face à son client, excluant le jugement moral, mais permettant l'évaluation de la situation et l'identification affective.*

- Etymologie :*** Science de la filiation sémantique (sens) et phonétique des mots.
- Etymologique :*** Qui concerne l'étymologie.
- Feed-back :*** Anglicisme synonyme de *rétroaction*.
- Feeling :*** Anglicisme utilisé pour sentiment, impression.  
"Fonctionner au feeling" : fonctionner en faisant référence à ses impressions, au sentiment qui se dégage de la situation.
- Ghettoisation :*** Terme usurpé pour signifier l'enfermement dans un ghetto; créer un ghetto.
- Glossaire :*** Dictionnaire des termes anciens, rares ou spécialisés d'une langue, d'un texte.
- Homéostasie :*** Equilibre. De *homéostasie*, caractéristique générale des organismes, tendant à maintenir constantes les conditions de vie (particulièrement les milieux intérieurs).
- Idéogramme :*** Signe notant globalement une idée et non un son (comme le font les lettres de l'alphabet). L'écriture traditionnelle chinoise se présente sous forme d'idéogrammes.

- Laxisme :** 1. Doctrine morale qui nie les interdits ou en atténue la gravité.  
2. *Tolérance excessive.*
- Laxiste :** Adeptes du laxisme; qui relève du laxisme.
- Leader :** Anglicisme synonyme de chef, ou personne en vue dans une organisation. Par extension, celui qui prend la tête d'un groupe, d'un mouvement.
- Leadership :** Anglicisme synonyme de commandement; fonction de leader.
- Métacommunication :** Message sur la communication. Communication ou expression au sujet de la communication (il y a une communication de surface -par exemple, échange d'informations- et en même temps, un échange, conscient ou non, au sujet de la relation affective, du statut, etc, entre les locuteurs).
- Occultisme :** Connaissance, pratique des sciences occultes.  
(doctrines et pratiques présentant généralement un caractère plus ou moins ésotérique, et reposant sur la croyance en des influences, des forces que la connaissance rationnelle serait impuissante à expliquer).
- Préceptes :** 1. *Formule énonçant une règle, un principe d'action.*  
2. Commandement religieux.
- Psychodrame :** Représentation théâtrale thérapeutique organisée sur un thème donné, dans laquelle les participants supervisés par un thérapeute jouent chacun un rôle qui reproduit le schéma des situations conflictuelles que vit chacun d'eux dans la réalité.  
Méthode de psychothérapie de groupe qui s'appuie sur les bases d'un tel jeu théâtral.
- Sociodrame :** Jeu dramatique de problèmes généraux;  
"contrairement au psychodrame, le sociodrame traite de l'aspect social ou collectif des problèmes, les relations privées des individus étant mises en arrière-plan. Il ne



s'agit pas d'un drame social écrit par un auteur." Le sociodrame a été défini comme une méthode de recherche, active et approfondie sur les idéologies collectives.

*Sociogramme* : (psycho-sociologie) Diagramme de la structure d'un groupe représentant les relations interindividuelles; le sociogramme permet de mettre en évidence la place qu'occupe chaque individu dans le groupe et la structure de la collectivité. Il s'agit avant tout d'une méthode d'exploration.

*Stéréotype* : Idée toute faite, poncif, banalité; synonyme de cliché.

*Typologie* :

1. *Science qui vise à élaborer des types à partir d'ensembles, de regroupements de données ayant en commun certains traits caractéristiques.*
2. Partie de la psychologie qui étudie les divers types humains, considérés du point de vue des rapports entre caractères somatiques et mentaux.





## SECTION IX

# INDEX

(Cet index fait exclusivement référence à la section III)

### A

action sociale 3  
activités 65  
agressivité 40  
animateur 45  
animateur chrétien 51  
animateurs 9  
animation 3  
animation biblique 72  
animation socio-culturelle 46  
animation socio-éducative 46  
ANZIEU D. 5  
appartenance 12  
Attitudes 19

### B

BALES R.F. 37  
BENNE K. 41

### C

carrefour 25  
changement social 3  
co-animation 57  
communauté chrétienne 54  
Comportements 19  
conflit 14  
confrontation 40  
contrat de confiance 29  
COQUERET A. 19  
crises 13

### D

dynamique 6  
dynamique des groupes 6

### E

Ecoute active 31  
éducation permanente 3  
empathie 36  
évaluation 60  
évangélisation 52  
exclusion 16

### F

Fonctions de l'animateur 46



## G

Gestion des conflits 39  
groupe 5  
groupements 8  
groupes étendus 8  
groupes primaires 8  
    momentanés  
    durables 8  
    naturels  
    artificiels 8  
groupes secondaires 8

## H

homéostasie 6

## I

identification au groupe 12  
identité du groupe 11

## L

LEWIN 6  
Livre de bord 30

## M

MORENO J-L. 24

## O

objectifs 10  
organisations 8  
ouverture du groupe 15

## P

petits groupes 8  
plenum 25  
PORTER 34  
prise de note 30  
procès verbal 30

## Q

qualités 49

## R

reformulation 36  
Renouvellement 15  
Résistance au changement 17  
responsabilité  
    civile  
    pénale 59  
révision de vie 71  
ROGERS C. 36  
Rôle de l'animateur de groupe 47  
Rôles 23  
rôles 41



## S

savoir-faire 50  
SHEATS P. 41  
stéréotype 11  
style associatif 48  
style autoritaire 48  
style directif 47  
style laxiste 48

## T

tâches 23  
tensions 13  
TIMBAL-DUCLAUX L. 33  
travail individuel 26  
typologie des attitudes 19

## W

WATZLAWICK P. 40

## Z

ZUNDER 34