

VISER DES OBJECTIFS PRECIS ET FAIRE LE CHOIX DE MOYENS ADÉQUATS

FORMULER DES OBJECTIFS COHÉRENTS PERMET DE METTRE UN MAXIMUM DE CHANCES DE REUSSITE DE SON CÔTÉ.



En lien avec les enjeux de la retraite et les attentes (implicites et explicites) des jeunes, l'animateur sera attentif aux objectifs à atteindre et aux choix des moyens pour les atteindre.

LES TYPES OBJECTIFS POSSIBLE

Il existe 3 grands types d'objectifs en animation

- Des objectifs liés au **SAVOIR** permettant au groupe de comprendre, d'expliquer, de sensibiliser, d'éveiller, de conscientiser, d'acquérir des CONNAISSANCES.
- Des objectifs liés au **SAVOIR-FAIRE** permettant au groupe d'acquérir, de renforcer, d'amplifier, de mettre en avant des COMPETENCES (individuelles ou collectives)
- Des objectifs liés au **SAVOIR-ETRE** permettant au groupe d'acquérir, de renforcer, d'amplifier, de mettre en avant des ATTITUDES (individuelles ou collectives)

LES CRITÈRES PERMETTANT DE DÉTERMINER LES OBJECTIFS

Les objectifs peuvent être déterminés à partir :

- De la **FINALITE ET DES ENJEUX DE LA RETRAITE** en lien avec le projet pastoral de l'école et les autres «actions» qui le ponctue.
- DES **ATTENTES EXPRIMEES PAR LES JEUNES DU GROUPE**
- DU **VECU DU GROUPE** (son fonctionnement, les événements ponctuels, récurrents, ou exceptionnels, l'évolution du groupe ou de chaque jeune qui le compose).

Ainsi, l'animateur peut décider de miser par exemple sur :

- des compétences nouvelles à acquérir (*parce que la retraite donne une opportunité unique de les travailler*);
- un changement d'attitudes individuelles et collectives (*parce que le vécu du groupe montre que cela est nécessaire pour tous*);
- des comportements à renforcer voir à amplifier (*afin de garantir leur pérennité ou en vue d'une évolution utile*).

Qu'ils soient énoncés clairement aux participants (*avant l'animation proprement dite*) ou non, il est important que l'animateur ne perde pas de vue les objectifs puisque ce sont eux qui vont guider et donner sens aux choix des moyens pour les atteindre.

LE CHOIX DES MOYENS POUR ATTEINDRE LES OBJECTIFS

Après avoir choisi et formulé des objectifs, l'animateur peut alors réfléchir aux moyens à mettre en place pour les atteindre.

Ces moyens peuvent être déterminé à travers :





1. Les animations et les techniques qui les composent

Il est parfois judicieux de brouiller les habitudes du quotidien à l'école comme les clans et de faire la part belle aux préjugés et stéréotypes présents en faisant travailler les jeunes en duos, en trios ou en sous-groupes inédits.

Il est tout aussi opportun d'offrir à chaque participant un terrain propice à s'exprimer, à se mettre en valeur positivement, qu'il soit plutôt visuel, auditif ou kinesthésique (*sensible à l'ambiance et au mouvement*), intellectuel ou non, calme ou remuant. Sans oublier des temps libres ludiques et sportifs.

2. Son rôle et son attitude

Un animateur doit pouvoir connaître le fonctionnement d'un groupe  et peut-être, en particulier, celui qu'il anime.

- Pendant une animation où le groupe ou les sous-groupes sont à la tâche, l'animateur peut, par exemple, observer l'avancée de celle-ci mais aussi le fonctionnement du groupe ou sous-groupes (ses états d'âme, son organisation interne, la méthode et le rythme de travail, ses influences...).
- Ses observations pourront être une ressource intéressante pour un Feed back éventuel avec le groupe qui doit être éducatif et valorisant pour les jeunes.
- Pendant une animation/discussion, l'animateur doit assurer un rôle concernant des règles de fonctionnement concernant la prise de parole  pour lui permettre de miser sur des objectifs notamment en relation avec les interactions au sein du groupe.
- Pendant une animation/discussion, l'animateur doit veiller à soutenir la discussion et à atteindre ses objectifs grâce à deux opérations permanentes et un ensemble de procédés d'animation. 
- L'animateur veillera aussi à mettre des stratégies  en place concernant la dynamique de groupe qui s'opère durant un travail collectif ou une discussion en grand groupe.
- Pendant une animation/discussion, l'animateur peut aussi porter son attention (et atteindre des objectifs) sur chaque jeune en particulier ou quelques-uns de ceux-ci. Comme pour son groupe, il est important qu'il puisse repérer comment fonctionnent chacun de ceux-ci et adapter son rôle et son attitude. 

3. Sa relation avec les jeunes

Un animateur n'est ni un parent, ni un ami. Il est et doit rester pour les jeunes, un **REFERENT**.

- Référent et garant du respect des règles de vie établies et des conséquences du non respect de celles-ci. Des règles de vie définies par l'équipe des animateurs mais qui peuvent être, en partie, négociées avec les jeunes comme par exemple via la réalisation d'une charte de vie.
- Référent et garant d'un message cohérent et pédagogique envers les jeunes (*ne dites pas aux jeunes de faire si rien n'est fait pour qu'ils puissent faire*).
- Référent et garant de la confidentialité dans le groupe et du respect de celle-ci par tous les membres du groupe (*ce qui se passe ici nous appartient*).
- Référent et garant du suivi éducatif (*avouer que l'on n'est pas toujours compétent et donc penser à passer le relais*).

L'ÉVALUATION DE L'ATTEINTE DES OBJECTIFS

Evaluer c'est surtout permettre :

- au groupe et à chaque jeune de prendre conscience de savoir-faire et de savoir-être déjà bien ancrés mais ignorés, de l'acquisition de nouvelles compétences, d'un changement d'attitude positif; mais aussi de ses limites et de nouvelles aptitudes à développer.
 - (*de manière implicite ou explicite*) d'établir des liens entre «ici et maintenant» et «plus tard».
- En un mot, réfléchir à l'utilisation de ce que je viens de vivre, de ce que je viens de découvrir et d'apprendre dans une situation concrète de ma vie future.

Evaluer à différents moments

- En cours ou à la fin d'une animation bien précise via un court feed-back. Une sorte de lecture d'une réalité, une confrontation entre les objectifs visés et le résultat obtenu après une séance d'activité.
- Après une journée, pour prendre rapidement «la température» qui permet de pointer les réussites et les difficultés mais aussi de comprendre, parfois, les différentes causes de ces difficultés.
- En fin de séjour où chacun est amené à réfléchir à ce qu'il retire, une ou deux choses découvertes qu'il est heureux de mettre dans ses «bagages» en sortant d'ici.

Evaluer de différentes manières

Comme pour les animations, il faut veiller à diversifier les modes et les supports afin que chacun puisse y prendre part de manière pertinente (*évaluation pratiquée de façon individuelle, groupale, en duos ou sous-groupes en passant par le verbal, le dessin, l'expression non verbal, l'écrit...*)



- *Il est peut être intéressant de se pencher dans divers documents sur les compétences transversales pour s'aider à définir des objectifs ou en affiner certains.*



QUELQUES REPERES POUR COMPRENDRE LE FONCTIONNEMENT D'UN GROUPE

Un groupe constitue une totalité, c'est-à-dire plus et autre chose que la somme des éléments qui le composent. On peut dire que c'est un système.

LE GROUPE SE DÉFINIT PAR LES INTERACTIONS ET LES BUTS

Les interactions sont les relations des personnes du groupe les uns par rapport aux autres. Ces relations s'établissent par la communication.

Il coexiste des relations de dépendance (*on a besoin des autres pour satisfaire et réaliser les buts fixés*) et des relations d'influence (*la possibilité de faire se modifier le comportement de l'autre*).

LES BUTS ET LES MOTIVATIONS

C'est ce qui pousse à agir et à se réunir.

Il y a des buts individuels : on est dans le groupe pour la sécurité, le pouvoir, le statut, l'amitié, etc, ...

Il s'agit de la satisfaction qu'on en retire.

Dans un groupe, les jeunes ont des motivations très diverses.

Quand les buts du groupe sont en opposition avec les buts de «l'institution», il y a risque de conflit.

LA TAILLE DU GROUPE

Elle a une incidence sur les réseaux de communication à l'intérieur même du groupe.

Un groupe comportant un nombre important de membres se scindera inévitablement en sous-groupes : cela pour maintenir la maîtrise et la richesse des interactions.

La gestion du groupe sera différente selon la taille et donc les différentes interactions qui vont se manifester selon celles-ci.

LA COHÉSION DU GROUPE

Il s'agit du sentiment d'appartenance.

Si on interagit pendant un certain temps, cela va renforcer les liens à l'intérieur du groupe et le différencier vis-à-vis de l'extérieur.

Cela répond au besoin de sécurité, d'appartenance sociale.

Il y a d'autant plus de cohésion que les membres sont satisfaits d'être dans le groupe.

Un groupe peut manifester sa cohésion par l'utilisation d'un code, le port d'un badge, un nom, etc,

LES NORMES DE GROUPE

On se conduit différemment seul ou en groupe.

Le groupe a une influence sur les attitudes de ses membres; il y a tendance à la standardisation.

Les groupes tendent à ce que leurs membres se conforment aux objectifs et aux valeurs approuvés par l'ensemble.

Il peut y avoir pour cela des pressions implicites ou explicites. On peut arriver soit au conformisme, soit une opposition ferme.

LES STATUTS INDIVIDUELS

Dans un groupe, chacun occupe une place bien particulière. Cette position s'exprime par le rôle tenu par chacun, c'est-à-dire l'ensemble des comportements qu'il manifeste.

Le leader, c'est celui qui « est capable de faire faire quelque chose au groupe ».

On parle de leader hiérarchique (le plus titré), de leader fonctionnel (le plus compétent), de leader affectif (le plus aimé).

D'autres rôles sont tenus dans un groupe : le silencieux, le pitre, le sportif, le connaisseur, le timide, celui qui aide, etc.

Sortir de son rôle est difficile car il constitue souvent une « carte d'identité » à l'intérieur du groupe.



RÈGLES DE FONCTIONNEMENT CONCERNANT LA PRISE DE PAROLE

EN GROUPE, LA PAROLE EST GÉRÉE QUAND :

- Chacun a l'occasion de s'exprimer
- Chacun peut s'exprimer selon son rythme
- Chacun s'exprime à tour de rôle : on ne parle pas tous en même temps
- Chacun peut passer son tour et se taire
- La parole est répartie : ce ne sont pas toujours les mêmes qui s'expriment

POUR INSTAURER UN DIALOGUE CONSTRUCTIF :

- Il n'y a pas de moqueries
- On accroche, on « rebondit » sur les idées des autres
- On reste dans le sujet
- Chacun s'exprime en « JE »

CELA IMPLIQUE POUR L'ANIMATEUR :

- De fixer la méthode et les règles de la prise de parole et de les expliquer au groupe
- De gérer la parole (la donner ou la limiter)
- D'utiliser les 2 opérations permanentes et l'ensemble de procédés d'animation
- D'être très à l'écoute tout en gardant le cap sur son objectif
- D'être plutôt directif sur la forme et plutôt non-directif sur le contenu

CELA IMPLIQUE POUR LES PARTICIPANTS :

- D'être à l'écoute et donc d'être très patients
- D'être ouverts aux idées des autres et non vouloir à tout prix « fourguer » son idée
- D'être respectueux des idées des autres pour qu'ils puissent s'exprimer sans craindre les moqueries
- De respecter les consignes données et donc de pratiquer le « self control »



LE ROLE ET LES TECHNIQUES DE L'ANIMATEUR PENDANT UNE ANIMATION/DISCUSSION

D'abord et avant tout, deux grandes OPÉRATIONS PERMANENTES :

LA REFORMULATION des opinions individuelles, opération qui facilite l'expression (démontre l'accueil intégrale de la part de l'animateur), «oblige» les autres à écouter les idées émises, stimule les interactions.

LA SYNTHÈSE, opération également fondamentale qui se fait à tous les niveaux : reformulation-synthèse d'une intervention un peu longue, synthèse entre deux ou plusieurs opinions, synthèse par phase, synthèse partielle par point du plan, synthèse finale.

D'autre part, un ensemble de PROCÉDÉS D'ANIMATION :

LA QUESTION-TEST

Elle a pour but de faire définir un mot ou un concept que, visiblement, les participants utilisent dans des acceptions différentes. Elle est utilisée aussi pour faire définir un mot inconnu, employé par un participant ou une allusion obscure.

L'APPEL DIRECT À PARTICIPATION

Utilisé pour faire parler un silencieux après un certain temps (ne pas brusquer et ne pas insister la première fois) ou un participant qui, par sa mimique, manifeste son désir d'intervenir.

LA QUESTION-ÉCHO

La question posée par un participant à l'animateur est renvoyée à ce participant par l'animateur sous la même forme en lui demandant de donner sa propre réponse.

LA QUESTION-RELAIS

L'animateur renvoie la question posée, mais à un autre participant.

LA QUESTION-MIROIR

L'animateur renvoie la question posée, mais à l'ensemble du groupe.

LA RELANCE

Rappel d'une question antérieurement posée à l'ensemble du groupe.

LE REFLET-ÉLUCIDATION

Analyse du sens d'une intervention au niveau du vécu du groupe, c'est-à-dire de ce qui se passe ici et maintenant entre les participants, au niveau affectif.



STRATÉGIES À METTRE EN PLACE CONCERNANT LA DYNAMIQUE DE GROUPE QUI S'OPÈRE DURANT UN TRAVAIL COLLECTIF OU UNE DISCUSSION EN GRAND GROUPE

(TOUT EST BON DANS LE COCHON)

LE SÉDUCTEUR «FAYOT»

Il essaie par tous les moyens de créer une relation directe et intime entre lui et l'animateur.

- Le traiter exactement comme les autres.
- Rejeter vers le groupe les questions qu'il pose.
- S'expliquer seul à seul à la pause.

LE REBELLE PASSIF

Il indique, par des mimiques et des mouvements d'humeur, ce qui peut passer pour de la désapprobation ou de l'énervement.

- Le laisser être géré par le sauveur.
- Le traiter seul à seul à la pause en lui rappelant les règles.
- Ne jamais lui faire de remarque en public.

LE CONTRE-LEADER

Veut prendre la place de l'animateur, fait des commentaires et des rajouts. Remet en question.

- Ne pas le confronter directement.
- Lui donner la parole fréquemment et le faire aller «au tableau».
- Lui faire faire des synthèses.

L'INDIFFÉRENT « PLANQUÉ »

Au chaud, près du radiateur, on ne sait pas s'il se sent mal ou s'il se désintéresse de l'animation.

- Il ne gêne pas le travail du groupe, laissez-le.
- Le citer ponctuellement et observer sa réaction.
- Éviter de l'interpeller ou de reformuler son attitude.
- Lui parler à la pause.

LES APARTÉS

Amis, ils parlent sans cesse à voix basse.

- Baisser progressivement la voix jusqu'au silence sans les regarder.
- Se déplacer vers eux.
- Se taire et laisser un sauveur gérer.

L'EXPERT PINAILLEUR

Croit connaître ou connaît le sujet mieux que l'animateur et que les autres. Discute sur des détails, argumente, trouve des contre-exemples et souvent monopolise la parole au détriment du groupe.

- Ne pas contre-argumenter, ni tenter de le convaincre par la parole.
- Utiliser les techniques d'argumentation douces.
- Lui proposer un contrat.
- Le faire travailler en binôme ou le nommer rapporteur.

LE PERTURBATEUR

Il bouge, fait du bruit, entre et sort, se fait appeler sur son GSM, arrive en retard,...

- S'il ne gêne personne, le laisser; éviter de le regarder en attendant le sauveur.
- S'il gêne les autres, attendre l'autorégulation et, en cas extrême, intervenir par un message «JE» et une demande de proposition.

LE LITTÉRAL

Très sérieux, attentif, il ne se décourage jamais et comprend rarement. Ses questions sont sérieuses et appliquées et prouvent son incompréhension. Il génère des sourires et des rires étouffés lorsqu'il s'exprime.

- Ne jamais rire à ses questions.
- Eviter de le relancer par des questions relais.
- Reformuler ses propos en les valorisant.
- Ne pas le nommer rapporteur mais horloge parlante, par exemple.
- Le citer souvent pour montrer au reste du groupe que vous ne participez pas à sa «boucémisation».

LE BOUTE-EN-TRAIN RIGOLO DE SERVICE

- Rire de bon cœur.
- Ne pas le persécuter.
- Le responsabiliser (rapporteur).
- Si inefficace, lui en parler seul à seul à la pause.

LE BROUHAHA GENERAL

Se taire, s'asseoir et attendre quelques minutes, puis se relever, aller vers le groupe et, avec une gestuelle ouverte et un regard circulaire, reformuler l'attitude du groupe, proposer un changement d'activité ou une pause et demander l'accord du groupe.

LE CONTRADICTEUR NEGATIF

«Ce n'est pas comme ça qu'il faut s'y prendre». «Ça ne marche pas». «C'est impossible». «C'est inapplicable». Il multiplie les objections.

- Le nommer secrétaire de séance.
- Noter ses incursions comme des données enrichissantes.
- Laisser le temps au sauveur d'apparaître.
- Le faire gérer par le groupe (*reformulation des propos + appel au groupe*).

LES CONFLITS ENTRE PARTICIPANTS

Une prise à partie, violente, un conflit de personne qui dégénère.

- Ne prendre parti pour personne.
- Rappeler les règles et différer les conflits.
- Laisser un autre participant être le sauveur.



PORTER SON ATTENTION SUR LE FONCTIONNEMENT DE CHAQUE JEUNE PENDANT UNE ANIMATION/DISCUSSION

Un élève est (comme nous) un être aux 3 éléments

- **UN ÊTRE DE PENSÉE** (IL REFLECHIT)
- **UN ÊTRE D'ACTION** (IL AGIT)
- **UN ÊTRE D'ÉMOTION** (IL RESSENT ET EPROUVE DES SENTIMENTS)

En fonction de différents paramètres (cadre, groupe, moment, ...) et de sa personnalité, un élément va prédominer, interagir sur les deux autres et l'animateur peut avoir un rôle important.

LE JEUNE EST CENTRÉ SUR LA PENSÉE - L'ANIMATEUR DOIT POUVOIR L'AIDER À :

Exprimer sa pensée (*mettre des mots, dire et s'entendre dire*), la clarifier et l'argumenter, la résumer, y mettre des nuances, confronter sa pensée à celle des autres, la reformuler avec d'autres mots, se poser des questions, découvrir les moyens de trouver des réponses appropriées à ses questions, projeter sa pensée dans l'agir.

LE JEUNE EST CENTRÉ SUR L'ACTION - L'ANIMATEUR DOIT POUVOIR L'AIDER À :

Evaluer l'agir (pourquoi et comment j'agis), à modérer son action, à différer l'agir, se projeter un agir différent, ...

LE JEUNE EST CENTRÉ SUR L'ÉMOTION - L'ANIMATEUR DOIT POUVOIR L'AIDER À :

Mettre des mots sur ce qu'il ressent, décoder le vrai sentiment, prendre conscience de sa manifestation et de ses conséquences (*sur soi, sur ses relations, sur sa vie*)

L'animateur doit être conscient que des émotions peuvent se manifester à tout moment (en être conscient aide déjà en partie à « gérer » ce phénomène)

2 RÈGLES IMPORTANTES

1. Accueillir l'émotion.

Chacun a le droit de ressentir et d'exprimer son ressenti.

Le signifier (*tu as le droit d'être triste et d'avoir les larmes aux yeux, d'avoir peur et de te laisser le temps de t'apaiser et d'être plus rassuré*).

Attention cependant à ce que cette expression ne soit pas hors cadre.

Si c'est le cas, le signaler au jeune (Tu as le droit d'être en colère mais pas de l'exprimer par de la violence physique ou verbale) et aider-le à exprimer son ressenti d'une manière plus adéquate.

2. Rassurer le groupe sur sa capacité d'accueillir l'émotion de l'autre et de vivre l'empathie.