

Mouvement

Y avait-il un espion à l'AG ?

Espionnerait-on J&S ? C'est un concours de circonstances extraordinaire qui nous a permis de mettre la main sur un document qui retrace des événements importants de notre mouvement et les analyse. Voici en exclusivité quelques extraits :



A.X.258/450 - Octobre 2006 - Rapport d'observation

En octobre ils étaient plus de 500 à clamer bien fort que l'inter-régional c'est un réel plus dans leur mouvement. Lors de ce week-end ils ont rencontré plein de gens, vu que J&S ne s'arrêtait pas aux frontières de leurs régions... Une énergie traversait le mouvement dans son ensemble. Il y avait une prise de conscience de l'existence d'enjeux collectifs de mouvement à côté de ceux propres aux régions



A.Y.874/21J - Mai 2007 - Rapport d'observation

Lors de l'Assemblée Générale de l'asbl à la mi mai, de nombreuses régions n'étaient pas représentées. Certes, les animateurs sont déjà énormément sollicités, leur vie fort heureusement n'a pas J&S comme centre. Nous ne cherchons pas à culpabiliser, à accuser ou à reprocher. Nous souhaitons simplement attirer votre attention sur la faible participation à cette instance et à comprendre...

Décodage ..

Ces quelques lignes se veulent une façon de te montrer ce qu'on fait à l'AG, à quoi elle sert et surtout t'inciter à relayer ces questions dans ta région.

Ces questions ne concernent sans doute pas que l'AG et posent principalement la question de la participation de bénévoles dans les instances. Présence qui doit être plus que symbolique et qui a pour objectif de garantir une véritable démocratie au sein de notre mouvement. C'est toujours bon de le rappeler.

C.G.421/38P - Mai 2007 - Rapport d'analyse

Bien sûr l'AG de Jeunesse & Santé n'est pas des plus sexy. Une journée de réunion, il y a plus folichon. Pourtant un réel travail d'accueil et de convivialité a été mené et est toujours en cours. Les questions qui y sont traitées ne sont pas toujours évidentes pourtant les décisions qui y sont prises influencent dans une certaine mesure la vie des régions.

Lors de cette AG, les participants se sont demandés comment renforcer cette présence alors qu'il n'y a que deux réunions par an ? Comment faciliter la réappropriation de ces débats en région ? Comment responsabiliser les personnes qui s'engagent comme membre de l'AG ? Comment les accueillir ? Comment faciliter leur participation ?

Le mouvement se vit en région, c'est à ce niveau que J&S s'ancre. L'existence de J&S va pourtant bien au-delà. Premièrement avec les autres régions mais aussi avec l'environnement plus global de cette Organisation de Jeunesse. Il est nécessaire que les participants à ces instances soient les représentants de leur région, il est toutefois indispensable qu'ils soient également les représentants du mouvement dans son ensemble.

Contact

Jeunesse & Santé
Chée de Haecht 579, BP40
1031 Bruxelles
Tél : 02/246.49.81
Fax : 02/243.20.52
E-mail : j&s@mc.be
www.jeunesseetsante.be

Coordination

François Galand

Éditeur responsable

Éric Olbregts

Illustrations

Aster

Photos

Archives SN, J&S PL, J&S Tournai,
J&S Anderlues

Graphisme et mise en page

Signatures Européennes

Impression

Hayez

Ont collaboré à ce n°:

Samuel, Linda, Riquet, the spy et
Frans Mister Cool

INFORMATEUR 60,

2^{ème} trimestre 2007,

Edité à l'attention des formateurs et coordinateurs de l'ASBL Jeunesse & Santé, partenaire jeunesse des Mutualités chrétiennes. Jeunesse & Santé participe à la politique de la jeunesse et de l'enfance de la Communauté française, ainsi qu'aux programmes de résorption du chômage des Régions wallonnes et bruxelloises.

Informateur

Edito

Here We Go! L'été est là! ;-)

Séjours, plaines : en avant!
Middelbad-op-zee, Bocoin-Sur-
Ourthe, Solé-de-España,
préparez-vous à accueillir des
J&Siens en toute grande
forme!

Cette grosse ambiance, on y
pense dès le dernier jour du
camp précédent... et elle est
magique parce qu'elle est
construite par toi, ton équipe,
ton staff.

Du coup, on en a fait un
dossier complet :
la dynamique de staff.

Deux raisons à cela :

- 1) le plaisir qu'on a à vivre ensemble en staff, c'est celui qu'on transmet dans notre animation, c'est celui qui construit la vie du grand groupe.
- 2) J&S est un loisir pour toi, et doit le rester. Une bonne ambiance d'équipe est probablement un des meilleurs moyens pour atteindre notre objectif de qualité de l'animation.

On a voulu t'outiller pour que toi et ton équipe puissiez trouver le juste équilibre entre "équipe de vie" (l'ambiance de staff) et "équipe d'animation" (l'objectif et la raison d'être du staff).

Bonne lecture. Et surtout : bon été sur la planète J&S!

Sam'

La dynamique de Staff Fonctionner avec son équipe



Who's who : MémoCamp	P 2
DOSSIER - LA DYNAMIQUE DE STAFF	P 3
Questions...	P 3
Faire d'un groupe d'animateur une équipe	P 4
Construire la coopération dans un staff	P 6
Rita et Rudy, coordinateurs en crise	P 8
Jouons un peu !	P 9
C'est pour rire	P 11
Mouvement : Y avait-il un espion à l'AG ?	P 12



N°60 Trimestriel des formateurs et coordinateurs de Jeunesse & Santé,
le partenaire jeunesse de la Mutualité chrétienne - 2^{ème} trimestre 2007

Éditeur responsable : Éric Olbregts, Chée de Haecht 579 - BP 40, 1031 Bruxelles
Bureau de dépôt : Bruxelles X - exp.: J&S, chée de Haecht 579 - BP 40 - 1031 Bruxelles

Who's Who?

Le panneau MemoCamp

Alzheimer n'a qu'à bien se tenir !

Couleurs chatoyantes, élément de décoration pour les murs ternes des centres de vacances, nouvelle contrainte administrative ou plus simplement outil pratique ? Emmène-nous dans ton monde Mémo et dis-nous qui es-tu vraiment !

- **Objectif principal** : te faciliter la vie
- **Objectif secondaire** : rassembler sur un panneau des infos éparpillées.

A quoi ça sert ?

Encore un document en plus à remplir me diras-tu... et tu as raison. Mais comme le disait souvent ma grand-mère, parfois consacrer un peu de temps permet d'en gagner pas mal par la suite...et inversement. Bref, remplir ce panneau, ça peut être une bonne idée qui t'évitera pas mal de fouille archéologique dans les fardes de documents dont l'état au milieu du séjour est proche de celui de Capharnaüm qui est une bien jolie ville soit dit en passant.

C'est aussi un bon moyen pour garder toujours sous la main, ou plutôt les yeux quelques rappels bien utiles genre : « Pour les activités, n'oublie pas les trousse de soin ! », « En cas de bobos, le carnet du Docteur Potch contient plein d'infos utiles ». A cela s'ajoute encore les infos à donner lors d'un appel d'urgence et une petite check list des choses à faire en arrivant... Comme c'est bien fait !

Et là, tu te dis que tout cela tu l'avais déjà...et tu as raisons encore une fois. L'intérêt du panneau est de grouper toutes ces infos souvent éparpillées sur un seul et même support et de les mettre à la disposition de toute l'équipe

Comment ça marche ?

Le mode d'emploi de base est très simple. Un bic ou un marqueur et du papier collant, buddies (le chewing gum à poster) ou punaises et le tour est joué. Avec une subtilité : il est beaucoup plus facile de remplir le panneau avant de l'afficher. Élémentaire mon cher Watson !

Le placement

Tout bon défenseur de football qui se respecte le sais : le placement est essentiel. Pour bien placer Mémo, prends en compte les paramètres suivants :

- Le panneau contient des informations privées, il doit être placé dans un endroit réservé au Staff.
- La proximité du téléphone est un atout
- Un endroit visible et accessible peut s'avérer judicieux
- Un mur devant lequel tu passes avant de quitter les lieux peut être utile.

Avec tout ça, notre ami Al n'a qu'à bien se tenir !

Si tu as des remarques, des suggestions, des idées concernant ce Mémo et son petit monde (ok elle est nulle), n'hésite pas à me les envoyer : francois.galand@mc.be

Bon séjour !

FranS



Questions - Réponses

Pour débiter ce dossier trois questions à creuser en staff avant le départ pour lesquels tu trouveras ici quelques éléments de réflexion.

Y a-t-il des différences entre stagiaires, brevetés, coordinateurs dans un staff ?

Débarquer dans un staff avec ses galons n'est certainement pas dans la philosophie de J&S. Néanmoins cela n'empêche pas ce que nous nommerons les fonctions (coordinateurs, brevetés, stagiaires...) de jouer un rôle différent dans une équipe.

Ainsi on attendra des brevetés et a fortiori du coordinateur un rôle de soutien, d'accompagnement, d'aide vis-à-vis des stagiaires. Il s'agira pour eux d'être présent sans être paternaliste. Autrement dit, soutenir sans faire à la place, accompagner sans juger... Un équilibre pas toujours évident à atteindre.

Ajoutons encore que si le coordinateur est le « responsable » du séjour, cela n'empêche pas le collectif (le staff) d'être responsable de la qualité du séjour.

Enfin, c'est à l'équipe de trouver collectivement une place, un rôle à chacun de ces membres. La fonction ne doit pas limiter ce qu'on peut attendre d'une personne, elle peut toutefois fixer un minima. Concrètement, on attendra a priori pas la même chose d'un breveté ayant terminé sa formation que d'un stagiaire mais cela ne doit pas limiter ce dernier quant à la place potentielle qu'il peut occuper dans l'équipe.

Quelle place pour les besoins personnels dans l'équipe ? Comment les prendre en compte ?

L'exemple le plus classique est la cigarette. Mais plus globalement, il ne faut pas oublier que même au sein d'un collectif, nous avons encore tous des besoins personnels. Il est indispensable de les prendre en compte et de leurs accorder une place sans quoi il y a un risque que la personne dont des besoins ne sont plus pris en considération sorte du groupe ou entre en conflit avec celui-ci. A cela s'ajoute encore la dimension de bienveillance.



Ensuite, il s'agit de trouver l'équilibre entre les impératifs de la vie en groupe (y compris le groupe de participants), de l'animation et ces besoins. Il n'y a pas de recette. L'équipe peut aborder en toute lucidité et avec franchise diplomatique ces questions des besoins. Ce sont parfois de longues discussions mais elles sont indispensables car elles permettent d'éviter beaucoup de tensions par la suite.

La prise en compte des besoins personnels de chacun au sein d'un staff ne doit pas empêcher de fixer des limites (nous sommes là avant tout pour animer des enfants !). Enfin, c'est aussi un excellent départ pour assurer la place de chacun dans l'équipe.



Vivre en groupe ça s'apprend ?

Cette question est fort liée à la précédente. Il nous arrive tous à certains moments de perdre de vue les impératifs de la vie collective, de nous comporter comme si nous étions seul alors que la vie de staff implique une certaine promiscuité et par conséquent que les actions individuelles rebondissent sur les autres.



Les remarques sur ces « habitudes » ne sont ni évidentes à faire ni faciles à recevoir car le plus souvent, nous ne sommes pas conscient du mal être que nous créons chez les autres. Le coordinateur peut susciter les discussions à ce propos en veillant à créer un climat d'écoute et de respect. Une clé est d'être en cohérence avec les règles de vie des participants.

Pour le coordinateur, il est donc important de prendre son staff là où il en est. De parfois reprendre ce qui semble être des bases (levé, couché, discrétion, espace personnel...). Même si ces sujets sont abordés en formation, le vivre est tout autre chose.



Une fois encore, discuter, prendre le temps de connaître son équipe avant le séjour/la plaine, d'écouter tout le monde et de réfléchir à la manière dont l'équipe veut fonctionner collectivement est indispensable. Pourquoi ne pas mettre en place un ROI de staff ?

Tu trouveras tout au long de ces pages de quoi étoffer ces réponses.
Bonne lecture !

Faire d'un groupe d'animateurs une équipe!

L'été! Dans ce numéro, ce mot risque d'apparaître un certain nombre de fois... Et pour cause : c'est le moment phare de l'année pour tout J&Sien qui se respecte! Car c'est un moment de vie fort, construit en équipe, autour d'un objectif : l'animation. Pour que ça soit une réussite, un ingrédient majeur : la dynamique d'équipe d'animateurs.

Les trois besoins d'une équipe

Equipe? Pourquoi pas groupe, ou staff? C'est comme on veut, le mot n'a pas spécialement énormément d'importance. Ce qui compte, c'est ce qu'on met derrière ce mot. Une équipe, c'est plus qu'un groupe. La différence tient en trois besoins :

- besoin de confiance mutuelle
- besoin de sécurité
- besoin de performance. (source : CFIP)

Dans cette vision des choses, le groupe est un agrégat d'individus, et l'équipe, quelque chose qui dépasse cette somme d'individus. C'est pas très compliqué en fait!

Pour passer du groupe à l'équipe, il faut installer une dynamique qui réponde aux trois besoins évoqués ici.



Le besoin de sécurité

Le plus simple mais aussi celui qu'on néglige le plus souvent. L'idée n'est pas de mettre des gilets par balle à tout le monde, ni encore moins de construire un mur en béton de quatre mètres de haut autour du local d'animateurs. C'est plus simple que cela, et bien plus positif : il s'agit de répondre aux questions des gens de l'équipe en devenir, avant qu'ils n'aient osé les poser.

L'exemple le plus commun est la question sur les horaires ou sur l'endroit : quand mange-t-on, à quelle heure on se lève en séjour, où est la salle d'animation de mon groupe, quels sont les endroits de pause, etc.

Il n'est pas pour autant nécessaire de donner réponse

à toutes ces questions d'un coup. Indiquer simplement que tu es attentif à ces besoins, et à quel moment tu y répondras (avec ou sans eux) contribue à créer le sentiment de sécurité.

C'est donc la pause d'un cadre, clair, précis, prenant en compte chacun des membres du staff qui sera le point de départ pour lancer la dynamique de groupe.

Le besoin de confiance

En animation, créer une dynamique d'équipe, ça passe aussi par apprendre à bien connaître ses partenaires. C'est la contribution de chacun et la capacité à collaborer de l'équipe qui feront la qualité de l'animation!

Alors oui, prenons le temps d'apprendre à se connaître. Pour ça à J&S on a 1001 jeux possibles. Ils sont principalement là pour briser la glace et s'axent sur la connaissance des prénoms pour la plupart.

Exemple : la file en l'air : les participants sont debout sur des chaises ; sans mettre un pied par terre et sans parler, ils doivent se remettre dans l'ordre alphabétique de leur prénom, en évoluant sur les chaises dans le sens des aiguilles d'une montre. Cela engendre des contacts, les uns aidant les autres à passer d'une chaise à l'autre, en laissant un peu de place, etc.



Ces techniques axées sur le toucher permettent au sens propre d'entrer en contact. Il faut pouvoir sentir si l'ambiance s'y prête, mais sans toutefois trop hésiter car ces jeux mettent facilement l'ambiance.

D'autres jeux auxquels on pense peut-être un peu moins facilement, sont ceux qui s'axent sur les atouts de chacun. Là, différents moyens sont envisageables.

de staff

Exemple : la méthode du dessin (ou autre forme figurative) : chacun dessine sur un support (ou par un pliage, un bricolage) une ou plusieurs activité(s) en rapport avec l'animation qu'il aime bien faire ou avec laquelle il se sent à l'aise. Ensuite, les participants se mettent par deux, et chacun présente au groupe les dessins de son partenaire.

Cela permet de rencontrer une personne un peu plus en profondeur et de mettre en avant les différentes ressources présentes dans le groupe. Ça pourrait être un préalable intéressant à la construction du projet pédagogique de la plaine ou du séjour.

Au-delà de ces aspects de présentation et de prise de contact, la dynamique de groupe s'installe aussi dans les aspects informels. Par exemple, le fait d'accueillir ton nouveau staff à chaque réunion avec un petit encas peut être une forme de "rite" sympa. Ces rites, ou ces petites habitudes qu'on prend pour favoriser la convivialité, ont un rôle important dans la dynamique de groupe : ils contribuent directement au sentiment de bien-être, de sécurité recherché par chacun (je sais où je suis, je sais comment je serai accueilli), et à la fois ils permettent de se sentir en confiance (le rite doit être positif pour avoir une fonction dynamisante et constructive pour l'équipe). Enfin, comme partie du cadre, ils contribuent à mettre les gens dans l'optique de l'objectif poursuivi : ici, l'animation.

Des tas de rites différents sont possibles. Leurs caractéristiques communes :

- ils sont propres au groupe, ont un caractère identitaire (il n'y a que notre staff qui commence la réunion par un Brousse-ma-Brousse),
- ils sont systématiquement répétés au même moment (à chaque début de réunion),
- chaque membre du groupe y prend part,
- ils se vivent avec l'entière responsabilité du groupe.

Voici quelques exemples de rites :

- commencer chaque réunion par un jeu dynamisant,
- clôturer la réunion par un chant typique de la régionale,
- danser sur la musique de rassemblement, histoire de se mettre déjà dans le bain
- faire la réunion toujours dans le même local, à la même heure
- commencer par un petit sandwich,
- faire le tour des potins pour commencer la réunion (attention toutefois aux dérapages qui nuiraient à la dynamique d'équipe...),
- faire une invitation sous forme de jeu pour convoquer les staffs,
- ...



Ce sont des éléments dans le cadre des prépas, voire du séjour/de la plaine. Mais cela ne s'arrête pas forcément là. Pourquoi pas, en effet, envisager un petit week-end ou plus simplement un ciné en équipe. L'idée n'est pas d'amalgamer fête et animation, c'est important de dissocier les deux. L'idée est par contre de permettre à chacun de voir les autres autrement, hors du contexte habituel, et donc d'apprendre à les connaître plus profondément.

Le besoin de performance

Enfin, un dernier élément après le besoin de sécurité et la confiance, c'est la performance. Il faut prendre le terme dans son sens anglais : to perform, exécuter, avoir un rôle (théâtre). En effet, le sentiment d'utilité, le sentiment d'avoir une tâche à accomplir, un rôle à jouer est importante pour chacun et pour l'équipe. À la fois, un but commun à tous est nécessaire, à la fois, chacun doit se sentir en capacité de pouvoir contribuer à ce but commun. On peut aussi imaginer un système de fonctionnement en staff où chaque personne expérimentée dans un domaine de l'animation est parrain d'un autre pour une activité où il a moins d'expérience (pourquoi ne pas repartir du jeu où chacun expliquait ce qu'il aimait bien dans l'animation?). Il est aussi nécessaire de penser à des moments où on collectivise l'animation, pour que chacun puisse se sentir relié à un projet global, plus large que ce qu'il prépare lui. Cela peut se faire facilement : par exemple, deux personnes préparent un jeu, et demandent à une troisième de veiller au matériel, à une quatrième d'être le responsable sécurité, etc., et pour chaque activité, on tourne.

Voici quelques éléments qui influencent la dynamique du groupe. Le feeling reste toutefois un ingrédient important !

Bon amusement,

Sam'

Sources : Centre pour la formation et l'intervention psychosociologiques, www.cfip.be.

Ressources : Le coffre à outils du formateur, ICC.

Construire la coopération dans un staff.

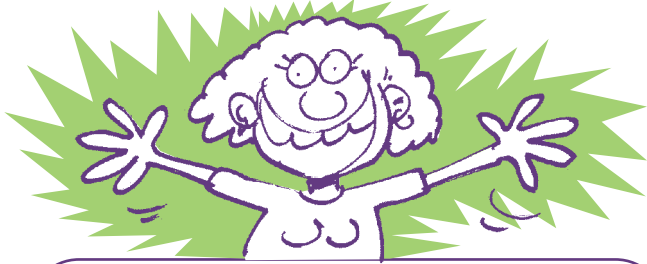
Tous together ! Tous ensemble pour ceux qui comprennent pas le portugais ! Eh oui, le temps des staffs de séjours ou de plaines est revenu... Certains trépignent d'impatience car ils en sont à leur 15ème séjour, d'autres tremblent car c'est leur 1ère plaine, alors en plus de stresser pour les animations, ils angoissent parce que c'est la 1ère fois qu'ils vont vivre avec toute une bande de gens de leur âge, des filles et des garçons en plus ! Bref, tout ça va demander à l'équipe des coordinateurs de la patience, de l'ingéniosité, du travail afin d'instaurer un climat où chacun se sentira bien, à l'aise, à sa place, un climat d'entraide, de solidarité, de coopération entre tous...

Mais comment instaurer un tel climat me direz-vous ! Hey, les amis... Voici 7 étapes qui vous mèneront à la coopération dans un staff ! Suivez le guide !



> 1ère étape : Favoriser un bon accueil

L'objectif de cette 1ère étape est de permettre à chacun de se sentir accueilli, de se sentir bien dans le groupe, de se sentir en sécurité. Pour ce faire, le mieux c'est de jouer ! Pour éviter de commencer à théraputiser toute l'équipe, misez sur l'aspect ludique de quelques activités. De nombreux jeux coopératifs vous permettront d'accéder à ce 1er objectif. Parce que je suis vraiment sympa, je vous donne des exemples !



> 2ème étape : S'exprimer et faire part de ses besoins.

L'objectif est de donner l'opportunité à chacun de s'exprimer, à dire ce qu'il ressent, ... Cette étape permet aussi de se rendre compte de ses besoins et de les partager avec le groupe. Exemple : J'ai besoin d'être entouré, j'ai besoin d'avoir un moment pour me retrouver...

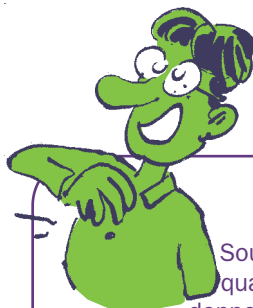
Voici un exercice menant à ces objectifs.

"Face à face"

Le groupe est en ligne, face à face, deux par deux. L'animateur lance un sujet : "Au réveil, la 1ère chose que je fais, c'est...", "Quand j'étais petit j'aurais voulu être..." Et les participants doivent s'exprimer sur le sujet pendant 1min 30. Ensuite, l'animateur fait décaler l'une des files vers la gauche afin que les duos changent et il relance un sujet....

"Bonjour au centre..."

Tout le groupe est en cercle. Un 1er participant avance d'un pas vers le centre et donne son prénom en faisant un geste, en prenant un accent particulier, ... Le personne reste là où elle est. Les autres l'imitent. Une 2ème personne avance d'un pas et se présente en faisant un geste... Et on continue jusqu'à ce que tous se soient présentés et que le groupe ait formé un cercle serré.



> 3ème étape : Partager ses qualités

Souvent, les gens ont tendance à nier les qualités qu'ils ont. On leur demande de donner 5 de leurs défauts et 5 de leurs qualités et paf, ils vous sortiront plus vite la liste de leurs tares plutôt que celle de leurs atouts ! C'est fou ça ! Et pourtant, chacun de nous a des qualités ! Mais si ! L'objectif de cette étape est donc de mettre en confiance les participants d'un groupe afin qu'ils osent montrer leurs forces et les mettre au profit de l'équipe.

"La boîte à atouts"

Chaque participant cite devant l'équipe une réalisation personnelle dont il est fier et l'explique. Le reste du groupe réfléchit à deux qualités qu'il a fallu à la personne pour parvenir à cette réalisation. Si la personne est d'accord avec les deux qualités, elle les écrit sur un bout de papier et les glisse dans une boîte qui deviendra "la boîte à atouts" de l'équipe. Cette boîte permettra à chacun de s'intégrer dans l'équipe, de participer à la construction d'une équipe originale, solidaire et vivante. Les atouts pourront être mis à profit lors de la création d'activités, lors de la vie hors animation, mais aussi lors d'éventuels conflits interpersonnels. Chacun pourra prendre confiance en lui grâce à la reconnaissance et au partage de ses qualités.

de staff

> 4ème étape : Trouver sa place et respecter celle de l'autre.

Les jours avancent et chacun se sent un peu plus à l'aise. Le staff apprend à se connaître et à coopérer mais pour que l'ambiance soit harmonieuse et détendue, il est primordial que chacun trouve sa place et respecte celle de l'autre. Il faut donc leur montrer que dans un groupe, y a de la place pour tout le monde ! Allez un petit jeu !

"Tutti-frutti"

Dans la corbeille à fruits, il y aura des pastèques, des mangues, des coings. (Vous pouvez donner d'autres noms !) L'animateur, au centre du cercle, donne le nom d'un de ces fruits à chacun des participants. Quand il citera l'un des fruits, ceux qui lui correspondent devront changer de place. Quand l'animateur crie tutti-frutti, tout le monde change de place. Celui qui se trouve au centre en profite pour s'asseoir. Celui qui n'a pas de place devient l'animateur et on recommence.

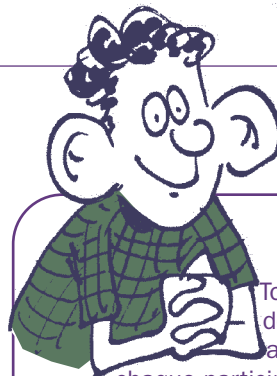


> 6ème étape : Faire confiance

Pas simple de se faire confiance et de faire confiance aux autres ! L'objectif de cette étape est de montrer au groupe que la confiance s'approvoise et s'installe petit à petit...

"Le miroir"

Les participants sont séparées en deux files. Ils se collent côte à côte, tendent leurs bras horizontalement. Il faut que les bras se touchent. Un participant s'éloigne de ce pont. Il va se mettre au bout de la pièce par exemple. Quand l'animateur dit "go", il s'élançe en courant, sans freiner et va traverser le mur de bras qui sont devant lui. Quand il approche, les bras se lèvent et la route se dégage. Il faut que chacun lève les bras au bon moment, ni trop vite, le mur se désagrège trop rapidement, ni trop lentement ou celui qui court va foncer dedans !



> 5ème étape : être à l'écoute.

Toujours dans l'idée de respect de chacun, cette étape doit être abordée pour permettre à chaque participant de développer sa capacité d'écoute qui passe par l'ouïe mais aussi par les autres sens. Être à l'écoute c'est aussi apprendre à observer l'autre, à communiquer sans parler, à être attentif à ce que l'autre dit, fait ou exprime aussi par le non-verbal.

Allez hop, exercice :

"Le miroir"

Les participants sont placés deux par deux. L'un des deux doit mimer une activité simple et l'autre doit reproduire le plus exactement possible les gestes.



> 7ème étape : La coopération

Et nous voici arrivés à la dernière étape ! Il est temps pour l'équipe de coopérer, de travailler ensemble, de se diriger vers un objectif commun...

"six pieds, 3 mains..."

L'animateur donne des consignes. Par exemple : " Dans 30 secondes, il n'y a que 6 pieds qui toucheront le sol, 3 mains et deux popotins. Le groupe doit réaliser la consigne. Fous rires garantis.

"Les défis"

L'animateur a préparé une liste de défis (des éléments de prépa par exemple) à réaliser en un temps donné (moins d'une heure par exemple). Toute l'équipe joue ensemble. Ils doivent s'arranger pour réaliser tous les défis en travaillant soit tous ensemble, soit en se déléguant des tâches... De cette manière le groupe parvient à un objectif commun, fait appel à l'équipe à certains moments et apprend à travailler pour l'ensemble à d'autres moments.

Toutes ces activités peuvent également être adaptées pour des enfants. A vous de jouer maintenant pour que l'ambiance solidaire et accueillante de votre équipe s'épanouisse et permette à chacun d'approcher d'un peu plus près le bien-être...

Linda

Rita et Rudy, coordinateurs en crise

Regards croisés sur deux situations de crise, sur deux excès, sur deux profondes remises en questions.

Rudy est coordinateur du séjour de Zand-Op-Zee, qui accueille du 20 au 31 juillet 120 enfants.

Chez Rudy, on a des 7-13, répartis en 4 sections.

Rita est coordinatrice de la plaine de Charbon-Lez-Terrils, qui accueille quotidiennement environ 60 enfants, la dernière quinzaine de juillet.

Chez Rita, des 7-13 aussi, en deux groupes.

Nous y voilà : milieu de camp, réunion du soir. Ça pète. Rudy et Rita sont sous le feu des critiques.

Regards croisés

Chez Rudy

Ses animateurs l'appellent l'inspecteur des travaux finis. Jamais sur le terrain, à les entendre. Le "fonctionnaire supérieur" toujours pris dans des papiers. Les nouveaux en ont particulièrement gros sur la patate : ils ne l'ont vu qu'en éval de mi-séjour hier soir, et ils se sont fait démonter alors qu'ils n'ont "jamais" eu un coup de main lors des prépas, ou de soutien pour lancer une activité... et il n'a "jamais" participé à aucune d'entre elles, toujours en train de faire des courses, remplir des papiers, en réunion avec les adjoints... Ils sont prêts à mettre les voiles si ça ne change pas!

En voilà qui passent une chouette soirée...

On est ici face à des histoires, caricaturées volontairement, pour susciter la réflexion. On a probablement tous un peu de chacune des tendances.

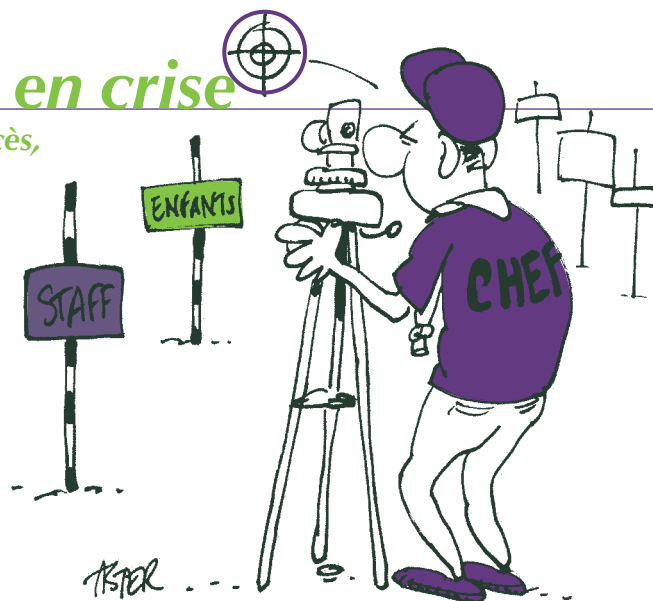
La question qui est posée implicitement, est celle de la distance par rapport à l'équipe d'animation qu'on coordonne.

Il n'y a pas de modèle ou de recette toute faite. Chaque situation est à évaluer en fonction des expériences passées, de sa manière de fonctionner, du degré d'expérience de l'équipe face à soi, du public et du nombre d'enfants sur place, du lieu, de la présence ou non d'adjoints, etc.

Le rôle du coordinateur est de mettre en place et de garantir un cadre qui permette tant une animation de qualité qu'à chacun de se sentir bien. Certains fonctionnements font appel à des 'chefs de sections', sorte d'intermédiaires entre le coordinateur et le staff d'une section ou sous-groupe d'enfants. D'autres fonctionnent sans chefs de section et soutiennent en direct les différents staffs.

Quelques balises

Qu'on soit un peu Rita, ou un peu Rudy, chacun a sa personnalité. Le tout est de ne pas perdre de vue quelques bases :



Chez Rita

On lui reproche de vouloir tout contrôler, d'attendre la perfection. Elle est toujours dans le dos des animateurs : des prépas aux évals, elle est présente tout le temps, et influence un max, jusqu'à imposer son idée, encore et toujours. Du coup, plus personne n'a envie de proposer une activité neuve, car tout le monde en a marre de ne jamais pouvoir la voir aboutir. Aussi, tout le monde remarque qu'à force d'être partout tout le temps, elle est morte crevée, la Rita, et super irascible. Chacun a eu la douce joie de se faire rosser.

1. Les objectifs : J&S est un loisir, une source de plaisir, tant pour les participants que pour les animateurs. C'est aussi un endroit d'apprentissages, par le jeu et l'animation, par la formation. C'est, encore, un lieu de vie en groupe, de développement de la participation.
2. Les moyens, la manière pour atteindre ces objectifs sont divers. Le tout est de garder une forme de cohérence. Si j'évalue un animateur, c'est intéressant de le voir à l'action, sur le terrain, mais aussi de le soutenir dès la préparation de l'activité.
3. Quand ça pète, le coordinateur doit pouvoir recentrer son équipe sur ses objectifs. Il doit avoir une attitude cohérente avec ce qu'il demande. Ensuite, il doit s'inclure dans l'analyse qu'il fait de la situation. Enfin, il doit relancer la dynamique en se basant sur ce qui fonctionne déjà bien.

La distance entre chacun est à géométrie variable. Le coordinateur est celui qui met de l'ordre dans l'ensemble, littéralement. Peut-être qu'à certains moments, il devra rapprocher ou se rapprocher de certains membres du staff. À d'autres, il devra les éloigner : trop proches, ils perdent de vue l'objectif d'animer les enfants. À d'autres, encore, il devra rapprocher son équipe du projet.

Vous êtes les géomètres de l'animation! ;-)

Sam'

de staff

Jouons un peu...

- 1ère étape : lis bien le mode d'emploi avant de réunir toute ton équipe.
- 2ème étape : réunis toute ton équipe
- 3ème étape : jouez!

Mode d'emploi : ci-après tu découvriras différentes situations de la vie du staff de Jean et de son équipe. Elles sont toutes inspirées de faits réels. Avec ton staff, découvrez-les ensemble et essayez d'aboutir à une décision commune pour prévoir l'avenir. Chacun d'entre-vous est le héros de cette équipe en

Cette année je ne partirai ni au camp ni en plaine, je ne préparerai ni jeu, ni veillée et n'en présenterai pas plus. C'est pourquoi je te propose de jouer avec moi avant de partir au camp... je t'ai concocté une petite mise en jambes pour ton équipe de staff avant de passer à l'action...

manque cruel d'animateur de votre niveau et de votre excellence... Une équipe composée d'experts s'est aussi penchée sur la question, elle te donne son avis en guise de piste de réflexions, à toi d'en tenir compte ou pas...

Situation 1 :

C'est le premier jour du camp. Tous les enfants sont montés dans le car et les plus petits qui versaient une larme ont tous été consolés dans les bras de la douce Emeline. Cette jeune animatrice (17 ans) a choisi l'équipe des 6-8 ans et a préparé un joli petit badge brodé à l'effigie du petit chaperon rouge, le nom de son équipe. Tu remarques que, dans le fond du car, il se déroule un drôle de manège : l'équipe des grands a piqué le badge d'Emeline et celui que tu identifies comme son meneur,

Roger, veut bien le rendre en échange d'un bisou de l'animatrice qui, pour éviter un conflit, s'exécute. Une heure plus tard, dans la cour de récré, tu ne pourras réprimer un : « Dis Roger ça ira! Tu rends le foulard à Emeline tout de suite! » lorsque tu repères que le manège se reproduit... A la réunion du soir, Emeline t'interpelle un peu vertement car elle estime que tu lui as sappé son autorité et que pour avoir de l'autorité « sur » les grands, il ne suffit pas de les brusquer . Il est parfois plus intelligent de les prendre par l'humour.

Situation 2 :

Troisième jour de camp, troisième sieste, sixième temps libre dans la cour, neuvième prière avant le repas et c'est toujours toi et Bernard qui devez demander le calme ou le silence... et là, c'en est un peu trop, d'autant que comme vous êtes les deux seuls non-fumeurs du staff, vous ne vous octroyez pas la moindre pause cigarette entre les coups, vous êtes en permanence avec les enfants... Myriam, 9 ans, jusqu'à présent

calme, gentille et placide pouffe de rire pendant la prière et Bernard la prend par la peau du cou pour la sortir du réfectoire en grommelant quelque chose qui ressemble vaguement à : « ras l'bol... toujours pareil... manque de respect... pas de solidarité entre animateurs... » de sa voix déjà enrouée (« normal, y'a que lui qui gueule quand les gosses font les c... »)

Situation 3

Quatrième jour. Suite à la réunion de staff qui s'est un peu appesantie sur l'énerverment de Bernard et son ras-le-bol (ainsi que du tien... même si, soucieux de ne pas créer de tensions supplémentaires tu t'es montré moins véhément), Jean, le coordinateur, a décidé d'afficher un panneau dans le local staff. Il définit les temps de surveillance et de pause de chacun des animateurs.

Tu traverses la cour pour rejoindre Bernard au local animateurs pour votre pause jus de fruits de 11heures 45 et tu l'aperçois en train de chanter à bloc avec les enfants (une petite voix intérieure te dit : « ménage ta voix Bernard, on est qu'à la moitié ») . Tu entres dans le local animateurs, coupe deux citrons et quatre oranges que tu presses pour

ton ami et toi. Emeline fume à la porte alors que le panneau indique clairement qu'elle doit être en animation... Gentiment, tu le lui fais remarquer et celle-ci te répond : « mais Bernard m'a dit qu'il reprenait mon tour ». Solidaire avec ton ami, tu empoignes ta guitare et le rejoins en lui disant qu'il pique le boulot d'Emeline...

A la réunion du soir, Jean s'énerve et dit à l'équipe qu'il ne faudra pas venir se plaindre que ce sont toujours les mêmes qui font tout et qui sont crevés... D'ailleurs, lui s'est crevé jusqu'à une heure du matin pour fabriquer ce tableau. Bernard répond en riant qu'il pensait que le plus important dans l'équipe, c'était la solidarité, même avec les fumeurs... Jean se lève et claque la porte en disant à Bernard qu'il est vraiment trop con!

Situation 4

A l'aube du cinquième jour ... trois, quatre chopes plus tard, Bernard et Jean se sont expliqués entre hommes, un peu virilement sans doute mais le différend est aplani. Avec ta guitare tu joues « les copains d'abord » et les deux gars, un peu pompêtes, imitent la trompette. Tu te dis qu'

Emeline regarde Bernard avec une certaine insistance et ta petite voix intérieure te fais penser qu'il y a plus que de la solidarité entre ces deux-là... Il est 7 heures, le réveil sonne et Bernard entre dans la chambre des animateurs des grands avec un sourire de conquérant... il te promet quelques confidences pour plus tard...

Situation 5

Sixième jour. Tu viens d'effectuer une dernière surveillance du coucher des grands. Le calme plat s'est installé. Emeline vient te trouver en te disant que Jean est encore en train de s'engueuler avec Bernard et qu'elle a peur que Bernard ne quitte le camp. Les autres animateurs de l'équipe se rassemblent petit à petit près d'Emeline et tous la rassurent : « Jean ne sait pas qu'ils sortent ensemble, il n'y aura pas de problème ».

C'était sans compter sur la grande langue de Roger! L'astucieux gamin a surpris une conversation entre deux animatrices de la chambre d'Emeline, parlant de l'heure tardive du coucher de cette dernière. Roger n'a pas manqué de se servir de cette information lorsqu'il a voulu argumenter avec Jean à propos du nombre minimum d'heures de sommeil... Tu hésites alors entre leur servir quelques chopes, enfiler ta parure de super médiateur ou...

L'avis des experts :

Il est certain que le travail du coordinateur est de souder son équipe. Il vise la cohésion entre ses membres pour établir une cohérence pédagogique vis-à-vis des enfants. Néanmoins, les animateurs de l'équipe ont beau prévoir toutes les règles de fonctionnement, se connaître par cœur et s'apprécier mutuellement, il y aura toujours des temps de frictions inhérents à la vie de groupe. Le plus important (c'est un peu le but de ce petit jeu) est d'entretenir une culture du dialogue et de la franchise diplomatique : il est important de presque tout

se dire mais il est aussi capital de soigner la manière dont on s'adresse à ses collègues. Le camp est une grande aventure et l'équipe confond parfois solidarité et fusion... Les barrières s'estompent parfois au fil des jours, de la fatigue, des connivences et il y a, de notre point de vue, un intérêt à maintenir de sa singularité dans le groupe, dans l'équipe. Il est important de conserver une part d'intimité entre des personnes qui vivent ensemble 24 heures sur 24 pendant 8 à 10 jours.

Riquet

Situation 1 :

Il faut naturellement prendre garde à la distance avec les jeunes adolescents.
Il faut peut-être aussi oser se concerter entre animateurs devant l'enfant ou le jeune...
De toute évidence, ce dernier perçoit la différence de point de vue entre les deux animateurs.
Il est intéressant que ce jeune puisse partager l'expérience de deux adultes qui se mettent d'accord à son propos plutôt que de les voir s'entre-déchirer.

Situation 2 :

Il y a beaucoup à dire sur les rôles que chacun peut prendre au sein d'un staff.
Il est important de veiller à ce que ceux qui les endossent ne s'y figent pas.
Au-delà de cela, ce n'est pratique que les trois premiers jours du camp d'avoir un chien de garde qui obtient le silence...
et ce n'est, à nos yeux, pas très enrichissant comme expérience, ni pour les enfants,
ni pour le chien de garde, ni pour les autres animateurs...

Situation 3

Quand une décision est prise, il faut la respecter mais
quitter son rôle de « super-animateur qui sauve tout le monde »
est parfois plus inconfortable que ce qu'on ne l'imagine...
pour les uns comme pour les autres...
Comment peut-on dépasser les conflits,
continuer ensemble lorsque l'on a claqué la porte ?

Situation 4

La mixité dans l'équipe est, à notre sens, une richesse dont il faut assumer qu'elle mène à des rencontres plus « personnalisées »...
Vous remarquerez que le thème de la place de la chope est aussi effleuré, à chaque équipe de se faire une religion...
sans négliger le fait que vous êtes responsables de la sécurité des enfants dont vous avez la charge.
Le sommeil et la fatigue sont aussi des éléments qui reviennent avec insistance.

Situation 5

Attention aux informations qui appartiennent à l'équipe et qui n'ont pas à transiter auprès des enfants
(cela arrive parfois plus vite qu'on ne le pense...).
Attention aussi aux secrets que nous construisons en dissimulant de l'information.
Attention, enfin, à comment nous faisons circuler ces informations entre chacun des membres de l'équipe.

