

# Quelques techniques d'animation de groupe

## (suite du n°69)

**« Pour l'ACO, la formation est une formation d'adultes où les participants sont acteurs. Elle part bien des acquis et des connaissances qu'ils possèdent déjà et les met en valeur » (Résolution sur la formation, Repères n°66 - juin 2004).**

**Q**ue ce soit sur le plan de l'approfondissement de la foi, de la compréhension du monde ou de la conduite, tout le monde a déjà des notions, des convictions, un début d'expérience sur la question travaillée en formation. Mais tous les participants n'ont pas les mêmes attentes.

Il est bon que ces dernières soient partagées, ce qui peut se faire de la façon suivante :

En petits groupes de deux à quatre, les personnes répondent en dix minutes aux questions suivantes :

- Qu'est-ce qui vous intéresse dans ce sujet ?
- Pourquoi êtes-vous ici ou qu'attendez-vous de cette formation ?

Les réponses sont mises en commun et notées sur un panneau mural ou un tableau.

Cela permet à chacun de se préciser à lui-même ce qu'il veut approfondir et au formateur de savoir sur quels aspects il va insister. Un autre temps de formation pourra être programmé si de nombreuses attentes n'ont pu être prises en compte.

Il est possible d'utiliser la technique de l'interview en groupes de trois qui a été exposée dans la boîte à outils de Repères n°69. A demande à B ce qu'il attend de la formation, B formule la même question à C, puis C à A...

### Pour cerner le problème :

□ En petits groupes, les participants imaginent le « si ». Par exemple : si la révision de vie de votre équipe était parfaite, comment se passerait-elle ? Les réponses sont partagées en grand groupe et notées. L'écart entre l'idéal et la réalité met à jour les questions à travailler.

□ Les participants répondent d'abord individuellement (par écrit) en 5 minutes à la question « Quel est le principal obstacle que tu rencontres quand tu...? (prépare un partage avec d'autres, par exemple) ».

Puis de petits groupes sont constitués. Chaque groupe choisit son « meilleur problème » et le note en 10 minutes. On ramasse les feuilles. On les redistribue. Chaque groupe dispose de 10 minutes pour proposer une solution au problème qu'il reçoit. Problèmes et solutions sont ensuite commentés en grand groupe.

### Pour que les membres présents expriment leurs idées (conceptions préalables) sur une question :

□ Constituer deux groupes qui se placent en cercles concentriques. Le groupe A discute sur le

thème de la formation à partir d'une question (par exemple, s'engager aujourd'hui, c'est quoi ?). Le groupe B observe et note les points forts qui ressortent de la discussion. Au bout de 10 à 15 minutes, les rôles sont inversés. Puis tous ensemble, on partage les observations qui sont notées et affichées.

☐ Sur un petit carton (10 x 15 cm), chaque groupe (de 2 ou 3) se met d'accord pour noter une définition en rapport avec le sujet. « Pour nous, un partage de foi, c'est... ». Les différentes définitions sont ensuite confrontées en grand groupe. Celles qui font consensus sont notées ensemble, celles qui font débat peuvent être notées à part.

☐ Chacun dit ce qui lui vient spontanément à l'esprit quand il pense à tel ou tel mot. Par exemple, « mission », ça me fait penser à... Les expressions sont notées au fur et à mesure sur un panneau mural ou un tableau. Une autre possibilité est que chacun se déplace à tour de rôle pour aller noter lui-même son expression. Ensuite, les idées sont regroupées, classées selon des catégories définies ensemble (ce qui concerne le témoignage, l'annonce, la reconstruction des personnes...), certaines peuvent être éliminées car considérées hors sujet...

☐ En petits groupes, on note quelques adjectifs qualifiant telle ou telle notion. Par exemple, une rencontre de révision de vie doit être... (dynamisante, profonde, structurée...). Ou au contraire, elle ne doit pas être... La mise en commun en grand groupe permet des discussions. On peut décider ensemble quels qualificatifs paraissent essentiels, lesquels sont secondaires.

☐ On peut remplacer les adjectifs par une définition: un responsable d'équipe, c'est... (quelqu'un qui a

le souci de la vie de l'équipe), une analogie : un responsable d'équipe, ça me fait penser à ... (un capitaine de bateau), une opposition : un responsable d'équipe, c'est le contraire de... (un navigateur solitaire!).

Les propositions sont mises en commun. On peut envisager une discussion pour décider lesquelles on supprime (une majorité ne les trouve pas pertinentes), lesquelles on garde, ou on peut opérer un classement en cherchant ensemble les points communs qui permettent de rassembler plusieurs d'entre elles.

☐ En petits groupes, on peut noter en deux colonnes des mots se rapportant à telle ou telle notion et la justification du choix de ces mots :

Quand j'entends 'projet', je pense à...	Parce que...

Les propositions des différents groupes sont notées sur un grand tableau récapitulatif.

☐ On distribue aux participants réunis en petits groupes un début de situation (par exemple, un début précis de partage auxquels sont invités des ouvriers d'une entreprise qui licencie) et on demande : « A votre avis, que va-t-il se passer ? ». Chaque groupe note une ou deux possibilités. L'exposition de ces différentes propositions en grand groupe entraîne des discussions.

Voici quelques idées d'animation susceptibles de simplifier le travail des membres du mouvement qui mettent en place des formations. « Une politique de formation est essentielle pour la vitalité du mouvement » et pour la mission. Bon courage !

**Michèle Béarez**

