



**TRANS**  
*faire*  
CONSEIL & FORMATION

# Séminaire des Coordonnateurs de zone



# Les fonctions de l'animation

- La fonction d'animation = une fonction **COLLECTIVE** et non réservée à la seule prérogative de l'animateur/formateur
- Son rôle : être garant de l'expérience vécue en commun
- Si fonctionnement démocratique, les rôles de chacun peuvent tourner en fonction des motivations, de leurs capacités ou compétences
- Dans le cas contraire : vision technocratique

## 3 sous fonctions

- Issues des travaux de D. Anzieu et JY Martin

- Production

- Facilitation

- Régulation



- Elles sont à l'œuvre dans tout groupe rassemblées autour d'un objectif commun

- Sont interactives, la progression positive de l'une entraîne celle des autres

# La fonction de production

- **Concerne l'action ou l'activité**
- **Renvoie à l'idée de travail, de pratique, à l'échange d'infos,**
- **Renvoie également aux savoirs, aux savoirs-faire donc aux compétences...**

# La fonction de production suite

- **Objectifs sur ces séquences :**
  - Permettre l'acquisition de nouveaux savoirs
  - Favoriser l'expression des membres du groupe
  - Former aux relations humaines et sociales
  - Créer ...
- **Au final**
  - On travaille à la mise en œuvre de réalisation concrète en rapport avec des objectifs
  - On contribue à la mise en place de processus de changement personnel
- **L'animateur**
  - agent de production
  - sémantique associée (cf verbe produire)

# Fonction de facilitation

- S'articule à la précédente qu'elle va « faciliter ... »
- Elle définit les modes d'organisation et de conduite du groupe : quelle distribution, quelle articulation des rôles de chacun selon les procédures retenues ?

En un mot : **comment faire ?**

- exemples :
  - choix d'une méthode de travail
  - clarifier des problématiques, des objectifs
  - choix des procédés de discussion, de réflexion

# Fonction de facilitation (suite)

- Mais c'est aussi :

- Définir des objectifs avec un participant
- Amener un groupe à se positionner, à prendre une décision

- .Rôle de l'animateur/formateur

- En organisant, en proposant des pistes, en stimulant, en clarifiant, en coordonnant, il permet de fluidifier :
  - les échanges le rapport au travail,
  - et donc qu'il y ait une production effective

**Or chaque groupe au travail rencontre des difficultés !!**

# La fonction de régulation

- Articulée aux 2 fonctions précédentes, elle concerne les affects, les sentiments
- De façon plus analytique elle désigne le niveau d'exploration des processus inconscients qui interviennent dans tout groupe (et parfois entravent « apprentissages » !)
- C'est une fonction d'élaboration de la réflexion autour de ressentis plus ou moins explicites, de libération de la parole
- Vise donc à rendre plus transparentes les relations dans le groupe
- Mais aussi à ce que chacun se sente appartenir au groupe

# La fonction de régulation (suite)

Une instance qui va permettre :

- une prise de conscience chez chacun
- de prendre conscience des conflits sous-jacents ( et donc d'y faire face)
- une prise de température du groupe tout au long de son évolution



**vers une meilleure cohésion**



# Les objectifs généraux (2)

# Les objectifs spécifiques (1)

*Cf: les formateurs/formés*

- Ils sont issus de la démultiplication d'un objectif général en "sous"objectifs mais cette fois, très précis
- Autre terminologie : « opérationnels »

# Les objectifs spécifiques (2)

- Ils répondent donc à la question : qu'est ce que je peux viser **concrètement** et d'une manière **réaliste** comme résultat concernant le stagiaire (en termes d'acquisition de connaissances, de comportement...)
- (Implicitement, cela pose la question des moyens : Qu'est-ce que je mets en place **précisément** et **concrètement** pour atteindre mon objectif ?)
- Les objectifs spécifiques doivent répondre à **4 exigences** :

# Les objectifs spécifiques (3)

## 1 - Etre univoques (non équivoques):

- Les termes employés doivent être précis : pas d'interprétation possible !
- Élimination de verbes comme : développer, accroître... trop flous et + appropriés aux objectifs généraux

## 2 - Se traduire par un **comportement observable** :

- Le formateur pourra **observer** à l'aide d'une grille d'observation ce qui doit être atteint et ce qui s'est passé réellement dans son groupe et ... pour chacun.  
(mesure des décalages)
- C'est en vérifiant que les objectifs spécifiques ont été atteints ou non que l'on affirmera que l'objectif général est atteint ou non => permet d'en refixer d'autres (à la baisse VS à la hausse) et atteindre peu à peu notre objectif général.

# Les objectifs spécifiques (4)

3 - **Mentionner les conditions** dans lesquelles le comportement attendu doit se manifester

exemple : Réaliser un exposé avec ou note; animer un débat de 4 personnes vs 15 personnes pendant 30 mn ou 2 h...

4 - **Indiquer le niveau d'exigence** : quantifier

- C'est-à- dire préciser le taux de réussite escompté
- exemple : L'objectif sera atteint si !
  - le formateur tient le débat en 30 minutes et permet à chaque stagiaire de s'exprimer au moins 2 fois...
  - Chaque stagiaire a produit 3 objectifs de développement pour son association pour les 2 ans à venir.

# Les objectifs spécifiques (5)

Exemple :

*« A l'issue de la séquence sur les objectifs pédagogiques, les participants seront capables dans cette salle, devant ce groupe (3),*

- de citer (2) les 4 niveaux d'intentions pédagogiques,*
- de décliner par écrit (2+4), en 10 minutes (2+4), un exemple cohérent de ces 4 niveaux pour leur prochain stage »*

*Univoque (1), comportement observable (2), mentionner les conditions (3), Indiquer le niveau d'exigence (4)*

## Cette approche ...

- Quel intérêt pour vos responsables, pour vos formateurs ?
- Quelle utilisation au sein de vos stages ?