

# LES STYLES D'ANIMATION

*Document élaboré par Mirtha Domenack (TTS, Cégep de Jonquière) inspiré de Côté, N., Abravanel, H., et Bélanger, J. (1986). L'individu, groupe et organisations. Gaëtan Morin éditeur.*

L'animation est un ensemble de moyens, de techniques ou de règles utilisés pour aider un groupe à atteindre ses objectifs. Pour faire son travail, l'animateur ou l'animatrice s'appuie sur sa connaissance des phénomènes de groupe et des techniques d'intervention. Toutefois, sa manière de pratiquer l'animation dépendra aussi de sa propre personnalité, de sa conception de la personne humaine et de son rôle, ainsi que du contexte dans lequel se déroule l'intervention.

**L'animateur « laisser-faire »** : il porte un intérêt minimal à la tâche et aux relations humaines. Il évite de prendre des décisions et ne s'engage pas sur le terrain des émotions. C'est un style qui se justifie souvent sous le couvert de la non-directivité, laquelle peut s'avérer utile lorsqu'il s'agit de définir la tâche elle-même, mais peut devenir dangereuse quand il s'agit de l'organiser.

**L'animateur de type « social »** : il porte peu d'intérêt à la production pour privilégier au maximum les relations humaines. Il cherche à créer une atmosphère confortable et amicale. Il refuse d'exiger un rendement supérieur s'il détecte des résistances ou du mécontentement chez les personnes participantes. Il est très chaleureux, compréhensif et évite à tout prix les conflits. Il ne blâme jamais et félicite souvent.

**L'animateur « autoritaire »** : il est centré sur la tâche en portant peu d'intérêt aux relations humaines; il ne considère l'élément humain qu'en fonction de sa contribution à la production. Pour lui, les personnes participantes sont incapables de décider ou sont paresseuses. Il planifie les tâches dans les moindres détails et accorde une attention particulière à l'organisation. En cas de nécessité, il recourt à des mesures disciplinaires.

**L'animateur « intermédiaire »** : il cherche le compromis entre les objectifs du groupe et la satisfaction des personnes participantes. Il assume lui-même les contradictions entre les exigences de la production et celles des relations humaines. Il penche tantôt d'un côté, tantôt de l'autre. Il fixe des objectifs faciles à atteindre. Il n'impose pas ses décisions, mais les explique ou cherche activement à convaincre et à vendre ses idées. Il recourt parfois à la manipulation et joue sur les sentiments pour obtenir un rendement adéquat.

**L'animateur « démocratique »** : il accorde autant d'importance à la productivité qu'aux relations humaines. Il s'appuie sur le travail d'équipe. Il cherche la participation de tout le monde à chaque étape parce que c'est pour lui la meilleure source de rendement. Il fait confiance aux personnes participantes et leur confie des responsabilités. Il les incite à se fixer des objectifs qui représentent un défi pour elles. Il ne craint pas les conflits. Il entretient une relation qui s'appuie sur le respect, le soutien, la compréhension et l'exigence réciproques.

**Le style d'animation, c'est la couleur du travail d'animation. Il traduit la personnalité de l'animatrice ou de l'animateur face à des situations complexes. Or, chaque situation est complexe parce que la personne qui anime doit tenir compte à la fois des objectifs poursuivis, des personnes impliquées et d'elle-même. C'est essentiellement par la pratique que se développent les habiletés d'animation. Mais pour pouvoir s'ajuster à des situations très diverses, l'animatrice ou l'animateur aura avantage à ne pas se limiter à un seul style d'animation, mais plutôt à s'ouvrir à plusieurs styles.**

## LES TROIS STYLES D'ANIMATEURS PLUS COMMUNS

AUTORITAIRE	DÉMOCRATIQUE	LAISSER-FAIRE
Directif Dictatorial Autocratique	Coopératif Semi-directif Participatif	Non directif Débonnaire Laisser-aller
<b>Comportements ou attitudes</b>		
<p>Impose au groupe des procédures et un contenu.</p> <p>Ne précise pas le but ou l'objectif, « organise », « dicte », « prend en main » le groupe et prend les décisions.</p> <p>Résout les problèmes.</p> <p>Approuve ou critique le travail des personnes.</p> <p>Distribue les tâches aux équipes.</p> <p>Parle de « son groupe » et « ses participants ».</p>	<p>Non directif sur le contenu (fond). Directif sur le processus (forme). Éveille la motivation à participer. Facilite les échanges. Reformule les points de vue, tente de résumer le contenu apporté par les personnes. Utilise les compétences des personnes. Cherche la concertation des membres. Laisse choisir le groupe (méthode, procédures). Tous les points de vue peuvent être entendus.</p>	<p>Ne prend part à aucune décision (fond ou forme). Ne dicte pas les objectifs ni ne les suggère. Laisse le groupe s'organiser. Donne des informations au groupe si ce dernier en fait la demande. Demande au groupe de façon très générale l'objectif de la rencontre.</p>
<b>Avantages</b>		
<p>La performance ou le rendement du groupe peut être élevé.</p> <p>L'atteinte des objectifs de l'animateur est garantie (ou presque).</p>	<p>Implication possible de tous dans le travail de groupe. Réelle coopération entre les personnes. Valorisation de la tâche par le groupe. Développement de l'appartenance au groupe. Sentiment de pouvoir de la part des personnes.</p>	<p>Encourage les leaders spontanés à émerger. Dans un contexte approprié, peut favoriser l'autonomie des personnes.</p>
<b>Inconvénients</b>		
<p>Peut entraîner un lien de dépendance.</p> <p>Ne favorise pas l'autonomie.</p> <p>Développe l'individualisme et la compétition chez les membres.</p> <p>Peut encourager l'agressivité et la démotivation du groupe.</p>	<p>Risque de temps plus long à cause de la place à la discussion et à la négociation. Style inadapté aux situations d'urgence. Ouverture aux tensions si les membres refusent de s'impliquer.</p>	<p>Mauvais rendement du groupe pour l'accomplissement de la tâche. Formation de clans. Grande passivité et indiscipline chez les participants.</p>