



ACCOMPAGNEMENT DE L'ÉQUIPE

Accompagnement individualisé de l'équipe

Cette fiche décrit une méthode utilisée pour accompagner une équipe d'animateurs permanents et vacataires autour de la compréhension du sens, de l'essence d'un projet émancipateur. Cet exemple permet de mettre au travail collectivement les représentations associées au projet, au nouveau fonctionnement.

Il s'agit d'une méthode utilisée au Centre de loisirs des « 3 soleils » de la Maison des 3 Quartiers de Poitiers, qui accueille jusqu'à 75 enfants, maternels et primaires. L'équipe est constituée d'une directrice, de quatre animateurs permanents et de quatre animateurs vacataires découvrant pour la plupart d'entre eux un nouveau fonctionnement.

OBJECTIFS

RAPPELER LE SENS

Précédemment, lors des réunions de préparation en équipe, on expliquait le fonctionnement de l'atelier des idées plus que le sens du projet. L'atelier des idées est une salle de ressources pédagogiques qui permet aux enfants de faire des recherches sur leurs envies d'activités et /ou de projets grâce à du matériel multimédia et des livres d'activités.

Les nouveaux animateurs ne comprenaient pas ou n'adhéraient pas au fonctionnement de cet espace pourtant essentiel au projet émancipateur. La directrice a donc choisit de requestionner avec eux le sens du projet plutôt que de parler pratique. Il s'agissait de retravailler « le pourquoi » du projet et de la salle.

CONTRIBUTEURS

Roxane et son équipe,
Maison des 3 Quartiers.

COORDONNÉES

SITE WEB

*chantieralsh86.centres-
sociaux.fr*

TÉLÉPHONE

05 49 64 44 94

- ACCOMPAGNER L'ÉQUIPE -

1 : Partir de là où est l'équipe et mesurer son adhésion

Situer la pratique générale de l'animateur, sa vision autour d'une question : « Pour vous c'est quoi le métier d'animateur »

Ici, la directrice utilise une méthode Brainstorming post it Sans que cela ne soit annoncé à l'équipe, l'objectif de ce Brainstorming est de situer l'équipe sur un continuum entre « non-convaincue » et « convaincue » afin d'adapter la suite de la méthode. Une équipe étant constituée d'individus à part entière, les positionnements de chacun correspondent aussi à un jeu de leadership. Il est donc important d'identifier les leaders de tel ou tel position avant de passer à l'étape 2.

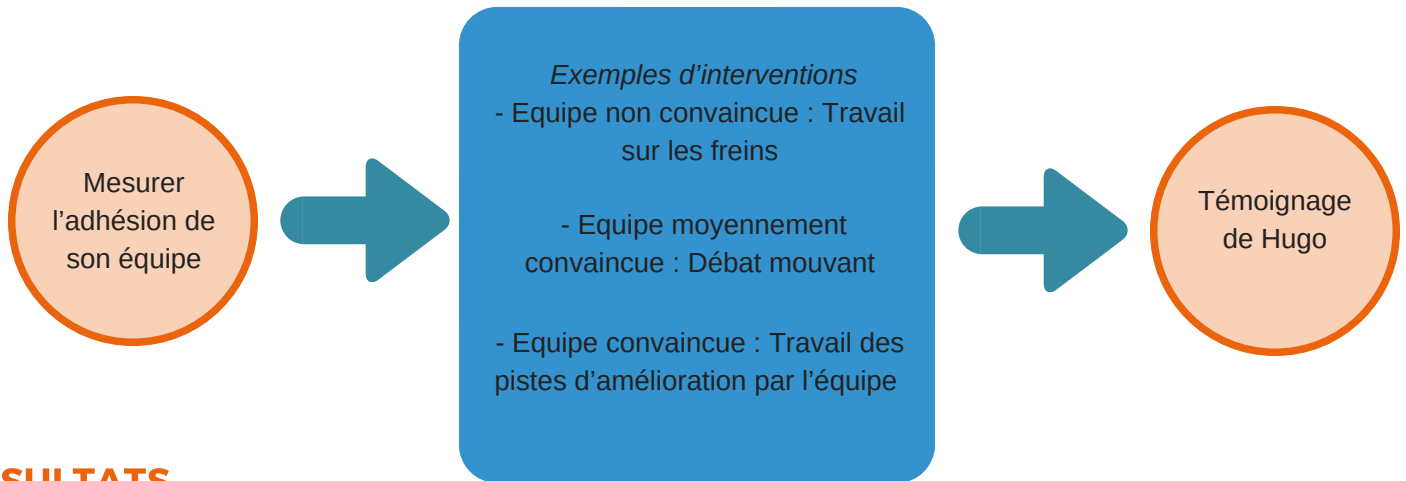
2 : Adapter son outil en fonction d'où se situe son équipe

Il s'agit d'identifier des leviers et choisir une méthode adaptée afin de faire bouger le cadre de référence.

3 : S'appuyer sur l'expérience positive d'un animateur

S'appuyer sur l'expérience positive d'un animateur de terrain convaincu, qui a pratiqué ce fonctionnement, et qui vient démontrer concrètement la faisabilité du projet par un témoignage

On parle ici de positions figées ; Or, ces méthodes sont en interdépendances et peuvent être complémentaires et agrémentées d'autres méthodes d'animation de réunions. Ainsi, un travail sur les freins peut être nécessaire sur une équipe moyennement convaincue : un débat mouvant s'inscrit dans la continuité d'un travail sur les freins pour une équipe non convaincue.



RÉSULTATS

Suite à l'accompagnement de son équipe, la directrice du séjour note 2 changements significatifs au sein de son équipe d'animation :

- Une animatrice maternelle a fait un schéma pour réorganiser une salle, pour faciliter l'accès au matériel pédagogique ainsi que la mise en place d'un affichage accessible aux enfants déclinant les différentes activités proposées. Même si cela n'est pas purement du libre choix, cela est un pas de plus dans cette direction de la part d'une animatrice pas du tout convaincue par le projet.

- Chez les primaires, les enfants élaborent eux-mêmes le goûter avec des contraintes budgétaires. Ils prennent donc plus de place dans le fonctionnement. Ils sont responsabilisés et sensibilisés aux apports caloriques d'un goûter etc...

- La directrice avait plutôt pour habitude d'intervenir directement sur le fonctionnement auprès de l'équipe, sans résultats significatifs. Elle a fait le choix de pratiquer UNE METHODE ÉMANCIPATRICE AVEC SON ÉQUIPE comme avec les enfants c'est-à-dire :

- Ne pas faire à la place de l'équipe,
- Construire avec elle plutôt que sans elle,
- Partir du positionnement de chacun

Grâce à ce changement de posture de management elle a pu faire évoluer leur positionnement et permettre l'adhésion des animateurs au sens du projet.