

## Styles d'animation

Aspects	Animateur autoritaire	Animateur démocratique	Animateur laisser faire
<b>Cadre de la rencontre (local, table, chaises...)</b>	Prévoit tout à l'avance. N'en discute guère avec le groupe.	Prévoit certaines choses à l'avance. En discute avec le groupe pour faire des améliorations ou des changements selon les désirs exprimés.	A part le lieu de rencontre, ne prévoit à peu près rien.
<b>Choix de l'objectif</b>	Appelle le groupe à discuter d'un objectif déjà choisi et qu'il ne soumet pas au choix de celui-ci. Par la suite, très strict sur la fidélité à cet objectif tel que lui le comprend. En cas de désaccord dans le groupe, tend à imposer sa perception.	Demande au groupe de formuler ses objectifs; aide le groupe à choisir de la façon la plus éclairée; c'est le groupe qui décide.  Une fois le choix fait, maintient fermement le groupe dans l'objectif choisi. Donne à chacun sa chance d'exprimer sa perception de l'objectif.	Ayant posé la question de façon très générale, laisse le groupe aller à sa guise. L'objectif retenu risque de n'être pas vraiment choisi par le groupe, mais imposé aux autres par les leaders naturels du groupe. D'où des frustrations chez certains membres du groupe.
<b>Choix des procédures et des activités</b>	Prévoit à l'avance les procédures et activités. En informe le groupe, mais sans demander d'autres suggestions. N'accepte pas de déviance...ce qui provoque souvent des départs.	Propose un éventail de procédures et d'activités possibles. En sollicite d'autres. Aide le groupe à faire son choix. Une fois le choix fait, maintient le groupe dans ce choix de façon ferme et souple.	Ne pense guère à proposer des procédures et des activités. S'il le fait c'est de façon très vague. Le groupe est «réquisitionné» par les leaders, même si cela ne convient pas à tous. D'où des frustrations chez certains.
<b>Relations dans le groupe</b>	Membres du groupe centrés sur l'animateur, mais peu de communication entre eux. Climat tendu à la longue, mais on a l'impression d'être efficace. Beaucoup d'hostilité et d'agressivité. Certains membres sont transformés en boucs émissaires.	Communication à multiples sens: de l'animateur aux membres: des membres entre eux et vice-versa: après un départ qui a pu paraître lent, s'installe un climat détendu de confiance et d'amitié, source de véritable efficacité.	Climat de «happening» par moments. Formation de clans. Isolement de certains membres. Impression de tourner en rond et de perdre son temps.
<b>Participation</b>	L'animateur mène tout, fait tout, règle tout. Les membres font ce que l'animateur leur dit de faire, sans initiative de leur part.	L'animateur remplit son rôle d'animateur, les autres jouent leur rôle de membres. Répartition des tâches faite ensemble. Tous les membres prennent des initiatives et ont des responsabilités.	L'animateur laisse faire. Initiatives de certains membres (leaders); passivité des autres.
<b>Évaluation</b>	L'animateur a tendance à fuir l'évaluation et à ne pas lui accorder d'importance. S'il y est obligé, il impose sa façon à lui de la faire et évite les remises en question de son rôle et de ses attitudes. Il a plutôt peur des réactions du groupe.	L'animateur attache une grande importance à l'évaluation; il en choisit les mécanismes avec le groupe de façon à ce que tous les domaines possibles soient évalués. Il n'en a pas peur, car même en cas d'évaluation négative de ses attitudes par le groupe, il y voit avant tout une occasion de se perfectionner.	L'animateur ne pense pas à l'évaluation. S'il le fait, c'est de façon très générale et superficielle. Ce qui finalement n'apprend rien à personne.