

Test personnel d'auto-évaluation comme animateur

Encercler le chiffre qui correspond le mieux à votre attitude :

1. AVANT UNE RÉUNION, J'AI TENDANCE :
 - 1 À tout préparer et à tout prévoir jusque dans le moindre détail.
 - 2 À préparer un cadre général de rencontre.
 - 3 À compter avant tout sur l'équipe

2. AU DÉBUT D'UNE RÉUNION, J'AI TENDANCE :
 - 1 À indiquer à l'équipe la démarche qu'il serait bon de suivre.
 - 2 À proposer plusieurs démarches à la discussion et au choix du groupe.
 - 3 À faire confiance au groupe pour qu'il trouve lui-même sa démarche.

3. FACE À DES IDÉES FERMEMENT OPPOSÉES AUX MIENNES, J'AI TENDANCE :
 - 1 À m'en tenir à mes idées de façon ferme et parfois agressive ou passionnée.
 - 2 À continuer à discuter pour approfondir les points de vue de chacun.
 - 3 À laisser à chacun sa liberté.

4. QUAND QUELQU'UN CRITIQUE DIRECTEMENT CE QUE JE DIS OU FAIS, J'AI TENDANCE :
 - 1 À essayer de le persuader que j'ai raison.
 - 2 À lui poser des questions ou à renvoyer la question à tout le groupe pour préciser.
 - 3 À le laisser dire, puis à passer à autre chose.

5. QUAND LE GROUPE PREND UNE DIRECTION DIFFÉRENTE DE LA DIRECTION DÉCIDÉE PAR L'ENSEMBLE DU groupe au départ, j'ai tendance :
 - 1 À ramener rapidement et fermement le groupe à la démarche prévue sans discussion là-dessus.
 - 2 À rappeler à l'équipe ses premières options pour qu'il se restitue.
 - 3 À faire confiance au groupe sans intervenir.

6. DANS À L'ÉQUIPE, J'AI HABITUELLEMENT TENDANCE :
 - 1 À dire ce que je pense, dès le départ, indépendamment de ce que pensent les autres.
 - 2 À attendre le moment le plus favorable pour la marche du groupe compte tenu de mes idées et de celles exprimées par les autres.
 - 3 À m'exprimer comme ça vient, selon l'humeur du moment.

7. Dans une réunion, j'ai tendance à considérer un conflit comme :
 - 1 Un mauvais moment, à dénouer le plus vite possible en rappelant fermement les membres à l'ordre.
 - 2 Une réaction de groupe normale, qu'il faut vivre sans l'escamoter, même si c'est effectivement dur.
 - 3 Quelque chose qui va se régler de soi-même.

8. Face à un silencieux dans le groupe, j'ai tendance :
 - 1 À l'interpeller directement pour qu'il parle et que l'équipe sache enfin ce qu'il pense.
 - 2 À être attentif pour le relancer à un moment opportun, mais sans forcer.
 - 3 À respecter son silence, sans lui accorder d'attention spéciale.

9. Pour connaître l'avis des membres de l'équipe sur une question, j'ai tendance :
 - 1 À utiliser souvent le tour de table où chacun peut et doit s'exprimer.
 - 2 À relancer la question de diverses façons aux divers membres participants.
 - 3 À laisser la parole à ceux qui s'expriment le plus, considérant que chacun peut s'exprimer s'il le veut.

10. Dans la recherche des buts visés, je mise d'abord :
 - 1 Sur le sens des responsabilités de l'animateur, car c'est lui le principal responsable.
 - 2 Sur le sens des responsabilités de chaque membre du groupe, même si cela prend du temps avant que chacun se sente responsable de l'équipe.
 - 3 Sur le sens des responsabilités des leaders naturels de l'équipe, que les autres finissent toujours par suivre.

11. Je ressens l'évaluation comme :
 - 1 Un moment difficile, à ne pas trop prolonger, devant porter uniquement sur les résultats atteints par l'équipe.
 - 2 Un moment difficile, possiblement enrichissant, devant porter à la fois sur les résultats atteints et sur le fonctionnement interne de l'équipe.
 - 3 Un moment dont je ne vois pas tellement l'utilité.

12. Si la demande du groupe aboutit à des résultats différents de ceux que j'ai prévus, j'ai tendance à me dire :
 - 1 C'est un échec.
 - 2 Cela correspond peut-être mieux aux vrais besoins de l'équipe.
 - 3 C'est dommage, mais c'est ainsi.

Interprétation des résultats

- Les réponses 1 indiquent une tendance à animer de façon autoritaire
- Les réponses 2 indiquent une tendance à animer de façon démocratique
- Les réponses 3 indiquent une tendance au laisser-faire ou à animer de façon bonasse

Si vous avez :

➤ **de 10 à 12 réponses**

- 1 • Attention, autoritarisme • Dangereux
- 2 • Animateur démocratique • Idéal
- 3 • Vous êtes en plein laisser-faire et ne tenez pas votre rôle d'animateur.

➤ **de 6 à 9 réponses**

- 1 • Surveillez bien vos tendances profondes à vouloir tout mener.
- 2 • Vous avez en mains de très bons atouts pour animer un groupe démocratiquement.
- 3 • Vous avez de fortes tendances à laisser aller les choses comme elles viennent, ce qui nuit au groupe.

➤ **de 1 à 5 réponses**

- 1 • Quelques tendances autoritaires à surveiller.
- 2 • Pas mal de chemin à faire encore pour animer de façon démocratique.
- 3 • Quelques tendances au laisser-aller à surveiller.

ANIMATEUR AUTORITAIRE

Cadre de la rencontre (local, tables, chaises...)

Prévoit tout à l'avance. N'en discute guère avec l'équipe.

Choix de l'objectif

Appelle les membres de l'équipe à discuter d'un objectif sans consultation au préalable. Par la suite, très strict sur la fidélité à cet objectif tel qu'il le comprend. En cas de désaccord tend à imposer sa perception.

Choix des procédures et des activités

Prévoit à l'avance les procédures et activités. En informant, mais sans demander des suggestions. N'accepte pas de déviance... ce qui provoque souvent des départs.

Relation

Peu de communication, climat tendu à la longue, mais on a l'impression d'être efficace. Beaucoup d'hostilité et d'agressivité.

Participation

L'animateur mène tout. Les membres font ce que l'animateur leur dit de faire, sans initiative.

Évaluation

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.

ANIMATEUR DÉMOCRATIQUE

Cadre de la rencontre (local, tables, chaises...)

Prévoit certaines choses à l'avance. En discute avec les membres de l'équipe pour faire des améliorations ou des changements selon les désirs exprimés.

Choix de l'objectif

Demande à l'équipe de formuler ses objectifs; aide ses membres à choisir de la façon la plus éclairée. Une fois décidé, maintient fermement l'équipe dans l'objectif choisi. Donne à chacun sa chance d'exprimer sa perception de l'objectif.

Choix des procédures et des activités

Propose un éventail de procédures et d'activités possibles, en sollicite d'autres. Aide le groupe à sélectionner. Une fois établi, maintient le groupe dans le choix de façon ferme et souple.

Relation

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.

Participation

L'animateur remplit son rôle d'animateur, les autres jouent leur rôle de membres. Répartition des tâches faites ensemble. Tous les membres prennent des initiatives et ont des responsabilités.

Évaluation

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.

ANIMATEUR BONASSE

Cadre de la rencontre (local, tables, chaises...)

À part le lieu de la rencontre, ne prévoit à peu près rien.

Choix 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. Provoquant ainsi des frustrations chez certains membres du groupe.

Choix des procédures et des activités

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. Ce qui peut engendrer certaines frustrations.

Relation

Climat de «happening» par moments. Formation de clans. Isolement de certains membres. Impression de tourner en rond et de perdre son temps.

Participation

L'animateur laisser-faire. Initiatives de certains membres (leaders); passivité des autres.

Évaluation

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.