

<https://ressources-cemea-pdll.org/spip.php?article898>



# Gagner du temps

- Textes - L'équipe d'adultes -

Date de mise en ligne : dimanche 20 avril 2014

### **Dialogue imaginaire entre une directrice de centre de vacances et une petite voix, la candide de l'histoire, finalement pas si naïve que cela...**

**Elle** (*péremptoire*) : une colo... ça se prépare !

**Petite voix** : Facile à dire, mais quand, comment ?

**Elle** (*agacée*) : Commençons par le début, veux-tu : la question essentielle serait plutôt « qu'est-ce que préparer ? »... et déjà le doute s'installe ! S'agit-il de programmes, planifier, ou bien fixer le cadre dans lequel s'inscriront projets, désirs...

**Petite voix** (*soucieuse de bien dire*) : La question est bigrement intéressante mais n'as-tu pas déjà bousculé les doutes ! Et ceci à juste raison d'ailleurs, n'est-ce pas toi la directrice ? Donc à toi le pouvoir de décision, à toi de choisir...

**Elle** : Aurais-tu oublié, adorable candide, qu'une colo c'est aussi et surtout une équipe de personnes qui, élément important, ont un avenir commun, estimes-tu alors que me revient le droit de décider seule de cet avenir ?

**Petite voix** (*bougonne*) : Je crois me souvenir d'une colo où tu n'avais pas réuni tes animateurs au préalable...

**Elle** : Perfide... mais juste ! Interviennent souvent des critères de faisabilité : la situation géographique des personnes, le choix de l'organisateur quant à la prise en charge des réunions préparatoires, autant d'éléments qui peuvent entraver la volonté de préparer en équipe. Pourtant, je reste persuadée de l'absolue nécessité d'une ou plusieurs réunions préalables, elles sont le ferment même de la maturation du groupe.

**Petite voix** (*songeuse*) : Je crois comprendre, tu veux dire que l'interconnaissance des personnes favorise la participation de chacun-e.

**Elle** : Tu as raison, c'est effectivement un facteur important, mais d'autres enjeux sont également à pointer : l'ajustement des objectifs et des attentes de chacun-e dans le groupe, la définition d'objectifs communs, l'égalité de droit des personnes à participer...

**Petite voix** (*sceptique*) : Attends, est-ce que tu signifies là que chacun-e a les mêmes droits, que chacun-e peut décider ?

**Elle** (*légèrement exaspérée*) : Tu vas trop vite ! Je parlais du droit à participer et cela suppose déjà de la part de l'animateur de la réunion, qui est souvent le directeur, une parfaite connaissance de la composition du groupe, de son niveau d'information, de ses motivations, une maîtrise aussi des attentes des personnes.

**Petite voix** (*scandalisée*) : Je rêve ! Tu ne connais pas les personnes que tu embauches :

**Elle** : Ton ignorance me désespère ! Là encore, différentes pratiques existent qui vont du libre choix de l'équipe

jusqu'à l'imposition de chacun de ses membres par l'organisateur, tu imagines donc aisément qu'il est rarissime de réunir un groupe ayant un passé commun... C'est pourquoi il est important pour un directeur ou une équipe de direction de cerner au mieux les caractéristiques de son équipe et il s'agit sûrement là d'une préoccupation préalable à toute réunion, qui se traduit, selon les cas, par des communications téléphoniques, des entretiens, des courriers... et crois-moi c'est un facteur de succès. Quant à la décision, puisque là semble être ton problème majeur, je voudrais te rappeler qu'elle correspond à un processus collectif et que, de fait, cela influence la façon de travailler : plus grande motivation, valorisation des buts, augmentation de la coopération. Et puis inutile de te préciser que la consultation, la concertation gomme fréquemment les difficultés d'application des décisions ?

**Petite voix** (*sceptique*) : Alors vraiment, vous décidez de tout, tous ensemble ?

**Elle** (*un peu lasse*) : Comment t'expliquer ? Disons que l'équipe de direction fixe la marge de liberté qu'aura le groupe : simple discussion ou droit de proposer des solutions, des décisions. On pourrait dire aussi que dans le projet de direction il y a des éléments négociables et d'autres non négociables. Un exemple si tu veux : une équipe de direction peut exiger que le petit déjeuner soit échelonné mais la façon de l'organiser peut résulter d'une décision collective.

**Petite voix** : Tu ça doit demander du temps !

**Elle** : Tu as raison mais le temps passé à définir, préciser, expliciter nos intentions, nos objectifs, permet de faciliter ultérieurement la mise en oeuvre et le contrôle, on peut donc estimer que les réunions préparatoires permettent, en réalité, de gagner du temps et d'économiser par la suite de nombreuses heures de sommeil !

**Petite voix** : Quelle limpidité ! Si tu en es d'accord, je vais tenter une synthèse : Préparer c'est apprendre à se connaître, fixer des objectifs, déterminer des actions à mettre en place, en prenant en compte les ressources et les contraintes, se donner des garanties et prévoir une évaluation.

**Elle** : Époustouffant !

**Petite voix** : Je me sens fin prête pour une formation BAFD !

**Elle** : Nous en reparlerons !

*Sylvie Vernay, Les Cahiers de l'Animation Vacances Loisirs, 2eme trimestre 1994*