
Rôles dans l'animation de groupe

Synthèse des rôles proposés par Starhawk dans Truth or Dare pour l'animation de groupe.
Tiré de Micropolitique des groupes

Starhawk, activiste américaine, propose comme grille de lectures des rôles possibles dans l'animation d'un groupe une liste imagée. J'en propose ici une synthèse rapide et parcellaire.

Cette liste de rôle n'est en rien exhaustive. Je vous encourage à la questionner et à la discuter, à l'utiliser comme une grille de lecture de la dynamique d'un groupe et de ses évolutions possibles. Elle peut être un point d'entrée pour analyser collectivement votre fonctionnement.

Ces rôles peuvent être lus comme facettes des fonctions de l'animateur, auquel cas ils interrogent sur les différentes postures, outils et compétences en animation.

Ils peuvent aussi être lus, et c'est l'intention d'origine de l'auteur, comme rôles **tournants** à répartir parmi les participants.

Dans ce cas, il est intéressant à la fois de questionner :

- Comment telle personne, selon sa personnalité et son style, serait particulièrement adaptée à telle rôle, dans l'objectif d'un bon fonctionnement du groupe ?
- Comment, en prenant un rôle qui ne lui est pas spontané, une personnes peut apprendre progressivement une nouvelle posture ?
- Comment le groupe évite que les mêmes personnes jouent trop souvent les mêmes rôles ?

Les corbeaux – Les visionnaires

Les corbeaux volent haut et voient loin, ils gardent en ligne de mire **les objectifs du groupe**. Ils suggèrent de nouvelles directions, dressent des plans, développent des stratégies et anticipent les problèmes et les besoins.

Questions que les corbeaux font exister :

- Quel est notre but premier ? Sommes-nous en train de l'accomplir ? D'aller dans le bon sens ?
- Comment allons-nous l'atteindre, selon quelles étapes et quel calendrier ?
- Quelles sont nos forces, nos ressources et nos faiblesses ?
- Qui sont nos alliés et nos ennemis ? Qui touchons-nous et qui ne touchons-nous pas ?
- Que pouvons-nous anticiper des besoins et des problèmes à venir ?
- Que pouvons-nous apprendre de nos erreurs et de nos réussites passées ?

Les corbeaux ont souvent beaucoup d'influence sur le groupe, en particulier si ils sont les seuls à faire des propositions à long terme. **Le groupe aurait intérêt à considérer ensemble les questions des corbeaux.**

Les Grâces – Les dynamiseurs

Les Grâces sont attentives à l'**énergie du groupe**, prêtes à le renforcer si elle faiblit, à la canaliser quand elle est forte. Elles font en sorte que les gens se sentent bien, génèrent de l'enthousiasme pour le groupe, accueillent les nouveaux venus.

Questions que les grâces font exister :

- Qu'est-ce qui donne au groupe de l'appétit ? Qu'est-ce qui a inspiré chacun de nous à se joindre au groupe ?
- Qu'est-ce qui fait que nous nous sentons bienvenus ou malvenus ?
- Comment aidons-nous les nouveaux venus à s'emparer de ce que le groupe a développé ?
- Comment sommes-nous perçus à l'extérieur ? Qu'avons-nous à partager avec l'extérieur ?
- Où dirigeons-nous l'énergie du groupe ?
- Qui voulons-nous toucher et comment ?
-

Les Grâces sont généralement très appréciées, mais elles doivent tempérer leur enthousiasme à l'aide des qualités du Dragon.

Les Dragons – Les protecteurs

Le Dragon permet au groupe de rester connecté à l'**aspect pratique et réaliste** des choses. Les Dragons veillent aux ressources du groupe, à ses **frontières** et donnent voix à ses **limites**.

Questions que les dragons font exister :

- Nos ressources sont-elles renouvelées ? Les gens s'épuisent-ils ?
- Quelles sont nos limites concrètes ? Admettons-nous ces limites ? Comment en tenons-nous compte ?
- Combien de temps chacun de nous peut-il consacrer au groupe ? Pouvons-nous nous lancer dans ce projet et le mener à bien correctement ?
- De quelles frontières avec l'extérieur avons-nous besoin et voulons-nous ? Comment nous protégeons-nous des intrusions ? Des distractions ? De ce qui épuise nos énergies ?
- Qui fait partie du groupe et n'en fait pas partie ? Comment quitte-t-on le groupe ?
- Quelles sont les tâches pratiques qui doivent être accomplies ? Qu'allons-nous manger ? Qui s'occupe des courses, du nettoyage... ? Comment mieux assurer notre intégrité physique et notre confort ?

Les Dragons établissent des frontières qui donnent au groupe un sentiment de sécurité. Ils peuvent être perçus comme rabat-joie, mais ils peuvent gagner l'estime de ceux qui se sentent dépassés et ne peuvent partager l'énergie des corbeaux et des grâces. Nourrir les Dragons peut permettre au groupe de se maintenir dans le temps.

Les Serpents – Les guetteurs d'ambiance

Les Serpents cultivent une attention particulière à **la manière dont les gens se sentent**. Les serpents sont au courant de ce qui se murmure dans les couloirs, des conflits naissants et les mettent sur la place publique, là où ils pourraient aider à une médiation, à une résolution du problème.

Questions que les serpents font exister :

- Comment les gens se sentent-ils ? Qu'est-ce que les gens sentent et qu'ils ne disent pas ?
- Qui apprécie qui dans le groupe ? Quels secrets existent ?
- Quelles sont les règles implicites ? Quels sont les conflits que les gens esquivent ?
- De quoi les gens se plaignent-ils dans le privé et ne disent pas ouvertement ? Quel est le dernier ragot ? Quels sont les agendas cachés ?
- Qui se sent aliéné ? Pourquoi ?
- Quels sont les conflits qui couvent ? Quels conflits restent irrésolus ?

Les Serpents parlent des **non-dits**, mettent en évidence ce que d'autres ne voient pas ou préfèrent garder caché. Le rôle de Serpent peut être particulièrement inconfortable, et peut attirer l'antipathie du groupe. Leur rôle n'en est pas moins vital en ce qu'il est celui qui, sans doute, sape le plus les tentatives de prise de contrôle sur le groupe. La parole est l'organe de résistance le plus puissant. Un groupe ne peut pas fonctionner en esquivant les conflits ou en ne prenant pas en compte ce que les gens ressentent.

Les Serpents peuvent diminuer les risques d'antipathie s'ils prennent la peine de poser des questions au groupe et non d'apporter des analyses. Accepter le rôle du Serpent ne signifie pas se glisser dans la peau du Juge ou du thérapeute de groupe, mais peut faire office de médiateur en posant des questions susceptibles d'améliorer la communication.

Les Araignées – Les connecteurs

Tout cercle a besoin d'un **centre**, de quelque chose qui fasse que les gens se sentent connectés. Ce centre peut se manifester à travers une personne, de manière explicite ou non : celle qui devient le **point de contact** entre les autres, qui dispose des informations utiles, celle qu'on appelle quand on a oublié le point de rendez-vous. Une Araignée est toutefois plus efficace en ne monopolisant pas la communication et les informations mais en posant les questions susceptibles de créer et de renforcer un véritable réseau d'interactions complexes.

Questions que les araignées font exister :

- Qui communique avec qui dans le groupe ? Comment pouvons-nous renforcer et élargir ces relations ?
- Pourquoi ne parles-tu pas directement à Untel ou Unetelle ?
- Quel est notre point commun ? Que pouvons-nous faire pour renforcer ces liens ? Pour mieux nous amuser ? Pour nous rencontrer plus souvent ?
- Quel type de communication formelle pourrait nous être utile ?
- Quels sont les liens informels qui existent dans le groupe ou dont le groupe a besoin ?
- Qu'est-ce qui pourrait les favoriser ? Un espace physique ? Un temps ? La conscience du fait que c'est ce dont nous avons besoin ?

Le rôle d'Araignée peut être très flatteur mais peut être épuisant. Être celui ou celle dont le téléphone sonne tout le temps, qui reçoit les plaintes, est une forme de servitude. Les groupes feraient mieux de **créer des systèmes de communication** qui encouragent le partage des responsabilités. Les informations importantes ne devraient jamais être entre les mains d'une seule personne, et les nouvelles personnes doivent pouvoir disposer des moyens d'apprendre **l'histoire du groupe**.