

# LE DIRECTEUR ET LES BESOINS D'INITIATIVE DES ANIMATEURS

**L**a formation des animateurs ne s'achève pas avec le stage, mais doit se poursuivre en particulier au cours du séjour en centre de vacances. Le directeur du séjour a dans cette perspective un rôle très important. Explicitement ou implicitement, les animateurs réclament une aide pour accomplir leur tâche auprès des enfants. En même temps le séjour en centre de vacances est souvent pour les jeunes la première occasion de prendre des responsabilités et d'avoir des initiatives. « Comment le directeur peut-il répondre à la demande d'aide de ses collaborateurs et à leur désir d'avoir des initiatives ? ».

Posée en ces termes, la question fait apparaître une opposition entre l'aide du directeur et les initiatives des animateurs. Dans leur désir « d'aider les animateurs », certains directeurs, soucieux de ne rien laisser au hasard et à l'imprévu, peuvent être tentés de prévoir dans le moindre détail les activités du centre et de les fixer sur un « planning » aussi rassurant que peu propre à favoriser les initiatives et la création.

Dans le même souci louable, d'autres interviendront constamment pour conseiller, rectifier, voire même prendre en main l'activité, reléguant l'animateur à un rôle d'exécutant. D'autre part, le directeur proposant lui-même une activité aux enfants d'un groupe ne place-t-il pas ses jeunes collègues dans une situation dévalorisante, en profitant de son statut et de sa grande expérience pour s'imposer effectivement ?

Rien n'est plus tentant pour l'éducateur que de rechercher ces satisfactions d'amour-propre, rassurantes certes, mais privilégiant l'attitude, la façon dont on est « ressenti » ou « perçu » par les animateurs et les enfants.

La bonne volonté, l'attitude ne suffisent pas : il est des organisations qui permettent l'initiative, d'autres qui l'interdisent.

Le grand groupe de 25 à 30 enfants, offrant une multiplicité de relations possibles entre garçons et filles du même âge, permettant aux enfants de choisir leurs activités, non seulement en fonction de leurs intérêts, mais aussi de l'adulte qui les propose ou des camarades qui y participent, offrant également la possibilité d'agir sans l'animateur, nous paraît être une forme d'organisation de la collectivité qui favorise la prise de responsabilité non seulement pour les animateurs mais aussi pour les enfants.

Mais pour que ce grand groupe conserve sa dynamique, qu'il ne devienne pas rapidement

une structure figée, il faut qu'il ait quelque chose à gérer, son espace et son matériel. Le grand groupe n'aura d'autonomie que s'il a la gestion de ses lieux d'activité, non seulement des lieux abrités, mais aussi de son territoire. Cela suppose de la part du directeur une réflexion précise sur les habitudes de vie des enfants d'un âge donné pour attribuer à chaque grand groupe le territoire qui lui permettra de vivre réellement selon son rythme de vie propre ; les petits de 6-7 ans seront à proximité de la maison, dans un lieu ombragé, le sable et l'eau seront à portée de leurs jeux et la salle d'activité toute proche permettra de s'abriter en cas de besoin. Le grand groupe doit aussi avoir la gestion de son matériel. Comment un animateur peut-il faire preuve d'initiative s'il est à tout moment tributaire de la clef détenue par le directeur lorsqu'il a besoin d'un outil ou d'une feuille de papier ?

L'usage des panoplies permet à chaque grand groupe de posséder à portée d'utilisation ses outils, et d'en contrôler facilement le rangement.

Bien sûr, il existe des centres de vacances peu fortunés dans lesquels le matériel se réduit à peu de chose. N'y aurait-il que deux marteaux au centre, il faudrait que ces deux marteaux soient répartis et mis à la disposition de deux grands groupes.

C'est dans la mise en place d'une telle organisation que se situe l'aide la plus importante que le directeur puisse apporter à ses animateurs : créer des structures qui permettent l'initiative des adultes aussi bien que des enfants.

C'est au cours des réunions préparatoires que chacun apprendra à se situer par rapport aux autres membres de l'équipe et par rapport à l'organisation du centre de vacances.

Cependant, toute initiative risque d'avorter si les moyens ne sont pas donnés pour sa réa-

lisation. Le directeur peut, là aussi, apporter son aide, non seulement en donnant accès au matériel nécessaire à la réussite, mais aussi en donnant conseils et suggestions. Le directeur peut être tenté très souvent d'agir à la place de l'animateur. Il ne semble pas qu'il apporte alors une aide réelle. Chaque fois que c'est possible, il est préférable que l'aide du directeur ne se situe pas au niveau de l'exécution.

Il peut par exemple suggérer les initiatives, comme ce directeur d'un centre de vacances qui, plutôt que d'interdire aux enfants l'accès d'une grange qui présentait quelques dangers mais suscitait toutes sortes de jeux, la rendit accessible en la débarrassant de ce qui l'encombra aussitôt relayé par les animateurs du grand groupe qui fit de cette grange son lieu d'activité privilégié.

Les réunions quotidiennes des animateurs du même grand groupe permettent à ceux-ci de réfléchir à leur travail et de préparer leurs activités. La présence systématique du directeur à ces réunions risquerait de le conduire à vouloir tout décider et priverait les animateurs des possibilités d'initiatives que leur procure le travail en équipe. C'est au directeur de définir, tout en restant disponible, à quel moment sa présence est utile.

**Jean-François RIVAUX,**

à la suite d'un groupe de travail d'instructeurs de Paris.