



Éthique, déontologie :
des questions d'animation
Héloïse De Visscher

CDGAI

Centre de Dynamique des Groupes et d'Analyse Institutionnelle asbl

Publication pédagogique d'éducation permanente



Éthique, déontologie : des questions d'animation

Auteure

Héloïse De Visscher

Concept et coordination

CDGAI

Collection Mobilisations sociales - 2013

Éditrice responsable : Chantal Faidherbe

Présidente du C.D.G.A.I.

Parc Scientifique du Sart Tilman

Rue Bois Saint-Jean, 9

B 4102 - Seraing - Belgique

Graphisme : Le Graphoscope

legraphoscope@gmail.com

MÉTÉOROLOGIE

Les publications pédagogiques d'éducation permanente du CDGAI

La finalité de ces publications est de contribuer à construire des échanges de regards et de savoirs de tout type qui nous permettront collectivement d'élaborer une société plus humaine, plus «reliante» que celle qui domine actuellement. Fondée sur un système économique capitaliste qui encourage la concurrence de tous avec tous et sur une morale de la responsabilité, notre société fragilise les humains, fragmente leur psychisme et mutile de nombreuses dimensions d'eux-mêmes, les rendant plus vulnérables à toutes les formes de domination et oppression sociétales, institutionnelles, organisationnelles, groupales et interpersonnelles.

La collection Méthodologie

Elle aborde les pratiques professionnelles des animateurs et formateurs de l'éducation permanente, en priorité.

Visant à soutenir la créativité émancipatrice de tout acteur de l'éducation, les publications de cette collection sont des outils de réflexion sur et à travers la pratique individuelle, associative ou institutionnelle ; sont ainsi (re)découverts des principes et méthodes d'action de militants et pédagogues qui marquent ou ont marqué notre société.

Les enjeux de cette collection sont multiples : renforcer animateurs et formateurs dans leur identité d'héritiers de ces pédagogies et mouvements alternatifs, favoriser leur ancrage conscient et éclairé dans leur profession ainsi que la compréhension critique des pratiques actuelles ; contribuer ainsi à l'élaboration au mieux du présent et du futur des secteurs sociaux, socioculturels, de la santé et de la formation.

Intention de ce livret

◆ Proposer une réflexion permettant d'alimenter, voire de «bousculer», la conscience de l'animateur (et ce quel que soit son champ d'action) quant aux valeurs et principes qui sous-tendent ses interventions professionnelles et ainsi, de favoriser l'estimation de leur impact sur le(s) public(s) au(x)quel(s) il s'adresse.

Public visé

- ◆ Les animateurs et les formateurs d'adultes
- ◆ Toute personne travaillant comme «animateur» dans le secteur associatif et les services publics ; les enseignants
- ◆ Toute personne intéressée par le sujet

MÉT HỒ DỒI HỌC

SOMMAIRE

Introduction	9
Ethique et déontologie	10
Éléments d'animation	18
Animation, éthique et déontologie	34
Quelques illustrations livresques, cinématographiques, télévisuelles et de jeux vidéos	50
Conclusion	55
Bibliographie	56

INTRODUCTION

«Ethique», «déontologie», «animation» sont les mots-clefs de cet outil . Ces mots recouvrent,

- ◆ pour le premier, un champ de la recherche philosophique centré sur la morale ;
- ◆ pour le deuxième, l'établissement de règles morales propres à un métier, lié donc étroitement à l'éthique ;
- ◆ pour le dernier, une multitude de sens selon le contexte, le public et le ou les objectifs.

Devant la complexité et l'ampleur de ces thèmes, notre propos consiste, pas à pas, à mener une recherche et une réflexion sur leur articulation.

Pourquoi cette investigation ?

Nous faisons face à un constat qui nous interpelle : l'absence (à côté des codes déontologiques existants de l'avocat, du notaire, du médecin, du psychologue ou encore de l'architecte...) d'un code déontologique de l'animateur, c'est-à-dire de la personne qui est acteur (au sens plein du terme «qui agit, qui pose des actes») d'animation.

Pour quoi cette investigation ?

Afin d'énoncer et rassembler, sur le plan de la réflexion éthique et déontologique, une esquisse de pistes, déjà amorcées par certains auteurs relativement à une des facettes de la profession d'animateur, celle de l'animateur formateur d'adultes.

Notre propos s'adresse donc à l'animateur formateur d'adultes mais également à toute personne travaillant comme «animateur». L'objectif est de permettre l'ouverture à la réflexion, la prise de conscience, la clairvoyance, la lucidité par rapport au sens des actes posés par l'animateur, quels que soient le lieu, le moment, les interlocuteurs ou les finalités.

Notre intention est donc de «bousculer» ou d'alimenter la conscience de l'animateur (et ce, quel que soit son champ d'action) quant à ses interventions professionnelles (sous-tendues par différents principes et valeurs) et de favoriser l'estimation de leurs impacts sur le public auquel il s'adresse.

ÉTHIQUE ET DÉONTOLOGIE

«ETHIQUE»

Si sur le plan étymologique, «éthique» trouve sa source latine dans *ethica* c'est-à-dire la «morale» conçue comme une partie de la philosophie ; le terme est lui-même emprunté au grec *êthicos*, «qui concerne les mœurs», lui-même dérivé de *êthos* qui renvoie à la « manière d'être habituelle, caractère et mœurs ».

Seraient donc reconnues comme «morales» des manières d'être et d'agir acceptées et légitimes, puisque perçues comme «habituelles» ? Nous allons creuser la question.

Une investigation plus poussée nous apprend que *êthos*, et «ethnique» ont une source commune : ils se rattachent «à une racine indoeuropéenne «*swedh-*, °*swe* -, °*se* - indiquant ce qui existe de manière autonome, ce qui a une existence propre (cf. les pronoms *se*, *sui*...)» correspondants à «*se*, *soi*» (Rey, vol. 1, 1998, p.1325). Poursuivant cette quête du sens, nous découvrons en outre que «ethnique», du latin *ethicus* qui désigne «païen», «gentil», est dérivé de *ethnos* qui signifie «groupe», «nation», «peuple», lui-même issu de *Ethnicos*, mot, nous dit l'auteur précité, qui, à l'époque chrétienne, a servi effectivement «à désigner les Gentils par opposition aux Hébreux». ¹ (Rey, vol. 1, 1998, p.1325). Relevons d'ailleurs que le préfixe «ethno» figure dans «ethnologie» : science qui s'attache à l'étude des groupes sociaux ayant émergé dans les civilisations dites préindustrielles. «Morale», «mœurs», «philosophie», «manière d'être habituelle», «caractère», «existence propre», «autonomie», «groupe, groupes sociaux, nation, peuple», voire «gentils» : autant de termes en lien avec «éthique». Nous sommes déjà en relation avec le terme «groupe», que nous nous attendions à voir surgir seulement en nous penchant sur le mot «animation».

Nous observons notamment dans le livret *Déontologie, médias et animation* (De Visscher H. et Vandenberg Ph. 2012), que si, selon Voyer (1996), la notion d'éthique se dérobe encore actuellement à un consensus quant à sa définition, Paul et Edler (2005) considèrent que le rôle de l'éthique est de faire émerger l'impact du comportement humain sur le bien-être d'autrui : soit un effet bénéfique suscitant l'approbation, soit un effet défavorable voire nuisible, attirant l'opprobre.

1 «Les Gentils» ou «*Goyim*», ainsi appelés par les juifs et les premiers chrétiens pour désigner ceux qui ne partageaient pas leur religion.

Ces auteurs estiment par ailleurs qu'il n'est pas toujours aisé de prévoir ou d'anticiper les conséquences de nos actes ; à ce premier frein s'ajoutent la présence de groupes de pression influençant notre opinion dans le sens de leur intérêt propre, ainsi que la capacité individuelle de se donner de bonnes raisons, de se mentir à soi-même pour justifier des choix que sans doute, dans notre for interne, nous réprouvons.

A l'issue du recueil de ces quelques apports, nous estimions que l'éthique était un donné à réfléchir, mettre en doute, débattre, discuter et confronter.

Dans son ouvrage sur l'Éthique, Edgar Morin conforte cette perception et nous ouvre notamment à un nouvel angle d'approche : le caractère nécessaire, inévitable de «l'éthique».

Il distingue, dès l'introduction, (2004, p.9), «éthique» et «morale» : le premier terme désigne «un point de vue supra - ou méta-individuel», le second «nous situe au niveau de la décision et de l'action des individus». «L'éthique», poursuit-il (p.13), «se manifeste à nous de façon impérative, comme exigence morale. Son impératif naît d'une source intérieure à l'individu, qui ressent en son esprit l'injonction d'un devoir. Il provient aussi d'une source extérieure : la culture, les croyances, les normes d'une communauté. Il y a aussi sans doute une source antérieure, issue de l'organisation vivante, transmise génétiquement. Ces trois sources sont corrélées, comme s'il y avait une nappe souterraine commune».

Ces sources sont donc inhérentes au «sujet», qui, selon la conception développée par l'auteur, intègre en lui, à la fois, «un principe d'exclusion» (la centration sur soi, l'égo-centrisme) et un «principe d'inclusion» (la prise en compte de l'autre) : «tout se passe comme si chaque individu-sujet comprenait en lui un double logiciel, l'un commandant le 'pour soi', l'autre commandant le 'pour nous' ou 'pour autrui'». (p.14).

Ces choix subjectifs où prédomine dans nos actes, tantôt égocentrisme, tantôt altruisme, portent, comme déjà dit par Morin, une empreinte génétique laissée par les groupements sociaux antérieurs à l'apparition de l'homme. «Les sociétés humaines ont développé et complexifié ce double caractère sociologique : celui de *Gesellschaft* (relation d'intérêt et de rivalité) et de *Gemeinschaft* (communauté). Le sentiment de communauté est et sera source de responsabilité et de solidarité, elles-mêmes sources de l'éthique». ²(p.17)

Ne pas suivre ou respecter les prescriptions de la société (*Gesellschaft*) où les relations sont déterminées par « la loi et la force » (notamment par la police et l'armée), et par le droit, les contrats, ou contrevenir aux règles dictées par la communauté (*Gemeinschaft*) où l'appartenance de chacun à un « nous » est fondé et s'appuie sur la coutume, la religion et les mœurs est complexe. Il s'agit d'envisager donc de s'opposer aux « prescriptions de ce Sur-Moi bicéphale inculquant dans les esprits les normes du bien, du mal, du juste, de l'injuste et produisant l'impératif du devoir... envisager de résister au devoir suscite culpabilité et angoisse ». (p.17)

L'étroite relation individu/société/espèce est mise à mal à la fin du Moyen-Age ; à l'Époque moderne émerge, notamment, la laïcisation qui ôte à l'éthique de société la référence puissante aux impératifs de la religion.

2 La distinction reprise ici revient au sociologue et philosophe allemand Ferdinand Tönnies qui, en 1887 publia « *Gemeinschaft und Gesellschaft* » traduit par « Communauté et Société » .

Cette «crise des fondements de l'éthique» qui perdure à l'époque contemporaine repose et produit à la fois, entre autres : «l'affaiblissement de l'impératif communautaire, la dégradation des solidarités traditionnelles, le morcellement et parfois la dissolution de la responsabilité dans le cloisonnement et la bureaucratisation des organisations et entreprises, la dé-moralisation qui 'culmine dans l'anonymat de la société de masse, le déferlement médiatique, la survalorisation de l'argent'». (p.23)

La crise des fondements de l'éthique fait partie d'une crise plus large «des fondements de certitude», qu'ils soient liés à la connaissance philosophique ou scientifique. Dans ce contexte où les repères vacillent et où l'incertitude prédomine, apparaît, dans la seconde moitié du XIX^e siècle, le terme de «valeurs» : il est l'«indice d'une impossibilité à s'en remettre désormais à un garant reconnu par tous : la nature, la raison, Dieu, l'Histoire. Il est l'indice d'une situation dans laquelle toutes les figures de la transcendance sont brouillées.» (p. 23).

Si l'éthique reste fonction de l'environnement social et historique, c'est désormais «en l'individu que se situe la décision éthique ; c'est à lui d'élire ses valeurs et ses finalités.» (p.25). Le terme «valeur» évoque d'ailleurs (par analogie, dans cette période de foisonnement industriel où son usage se répand) le caractère économiquement mesurable d'un bien : son prix. Apparaît également au XX^e siècle, conséquemment au développement de l'individualisme, un état de manque et de nostalgie qui motive l'adhésion de certains à la foi religieuse ou nationale, voire totalitaire, où l'individu peut se fondre dans une communauté éthique et combler le vide, le besoin d'une éthique civique.

«La désintégration sociale, la croissance des corruptions de toutes sortes, l'omniprésence des incivilités, le déchaînement des violences suscitent la demande 'naïve' d'une 'nouvelle éthique' pour remplir un vide que ne peuvent remplir la coutume, la culture, la cité.» (p. 2).

Terminons notre investigation en reprenant les termes de Morin « Répétons-le, l'acte moral est un acte de reliance: reliance avec un autrui, reliance avec une communauté, reliance avec une société et à la limite reliance avec l'espèce humaine.» (p.26).

Nous avons ainsi parcouru quelques évolutions dans la perception et la conception de l'éthique et de la morale, dans l'objectif de nourrir notre réflexion sur la déontologie de l'animateur formateur d'adultes.

«DÉONTOLOGIE»

Le mot serait apparu pour la première fois en 1825 dans la traduction d'un ouvrage de Jeremy Bentham, philosophe et juriste anglais préoccupé des liens entre la morale, le droit et les systèmes juridiques et politiques. Remettant en cause ces derniers fondés sur la coutume, l'usage et les croyances, il élabore la doctrine de « l'utilitarisme » qui prône l'attribution de la valeur bonne ou mauvaise d'une action ou d'un élément de connaissance selon son degré d'utilité à savoir, sa capacité à augmenter le bonheur individuel et du plus grand nombre. Reprise notamment par John Stuart Mill, la philosophie de Bentham eut un impact important sur la vie politique anglaise.

Deontoly est construit à partir du grec *to deon* qui signifie «ce qu'il convient de faire, le devoir», de *deîn* «lier, attacher» et de *logos* «le discours, la doctrine». Rey (vol.I, 1998, p.1039) qui nous livre ces informations ajoute que «le mot se rapporte à la théorie des devoirs» et désigne «l'ensemble des règles morales qui régissent l'exercice d'une profession» ou, présenté autrement (Rey-Debove, 2000, p.666), «l'ensemble des devoirs qu'impose à des professionnels l'exercice de leur métier».

«Chaque profession a sa déontologie propre, et nous n'exerçons pas la même profession. Dans la vôtre, livrer une information au public en échange d'une récompense relève, il me semble, de la faute professionnelle.»

Cet extrait du « roman-série » de Loevenbruck et Mazz (2012, p.112) illustre le fait que chaque profession est spécifique et demande à être sous-tendue par une déontologie qui l'est tout autant.

Dans l'outil pédagogique *Déontologie, média, animation* (De Visscher H., & Vandenberg Ph., 2012, p.9), nous pointions avec Verdier (1999) le triple rôle de protection que porte la déontologie : «protéger le métier contre le charlatanisme et la dégradation de son image, protéger les professionnels de dérives évitables, protéger le public de l'abus de pouvoirs de professionnels, des certitudes ou de bonnes intentions inappropriées». Trois cibles donc sont visées et concernées conjointement par cette protection : un métier, celui ou ceux qui l'exercent, celui ou ceux qui en reçoivent les services.

Glissons à présent de la notion de déontologie à celle de «code de déontologie».

Selon Savatier (1990), un code déontologique est le fruit d'une concertation démocratique de professionnels du corps de métier en question et est élaboré en référence à des situations concrètes rencontrées dans l'exercice du dit métier. Ce code est revu et retouché si nécessaire (Verdier, 1999) afin de s'adapter aux évolutions liées à la profession : nouveaux faits sociaux à prendre en compte, émergence de nouvelles demandes, apparition d'outils inédits ou de problématiques absentes jusque là.

Enfin, tout manquement au code déontologique peut être frappé de sanctions, émises par les organismes créés par la communauté de professionnels et reconnus par eux (Association, Fédération...). Ces sanctions peuvent aller du blâme à l'exclusion temporaire ou définitive de la personne concernée de la communauté de professionnels.

Alors qu'existe un code de la déontologie pour de nombreux métiers dans le cadre d'un pays (en Belgique, il est légitimé par arrêté royal, en France, par décret), alors que l'Union européenne légifère sur ce plan et rend compte par exemple d'«un code européen d'éthique de la police», d'un autre de la Franchise (en matière de commercialisation de biens, services ou techniques), comment expliquer l'absence d'un tel référentiel pour l'«animation» et donc pour l'«animateur» ?

ÉLÉMENTS D'ANIMATION

«ANIMATION», «ANIMATEUR»

En cette fin de matinée, l'animation de la rue marchande s'intensifiait de plus en plus...

Ses yeux, animés d'une lueur intense, le fixaient ...

L'enfant appuya sur le bouton de la télécommande et le dessin animé se lança...

L'animation de ce débat était loin d'être évidente...

Emportés par leur élan, ils discutaient avec animation...

Voilà quelques exemples qui témoignent de la variété des emplois du mot «animation» et de «animer». Tous cependant rendent compte d'un mouvement, d'une intensité, d'un élan. Cette polysémie (mot présentant plusieurs contenus) préfigure, selon nous, celle du mot «animateur» dont les usages couvrent un vaste champ et s'appliquent à des désignations multiples et distinctes (animateur d'un centre de vacances, animateur sportif, animateur socio-culturel ...).

Emprunté au latin *animare*, venant lui-même de *anima* «souffle vital», «âme, animal», le terme «animateur» existait déjà en bas latin (le latin utilisé par le peuple) sous la forme de *animator* : le créateur, celui qui donne la vie. (Rey, vol. 1, 1998, p.146).

Partant de l'origine du mot et nous appuyant sur l'observation des faits, il nous paraît légitime d'avancer qu'un animateur, porté par l'énergie galvanisante qui le caractérise, (et ce quel que soit son terrain d'action) tend à mobiliser un groupe relativement à un ou des objectifs.

Déplions le «métier» d'animateur. Pour ce faire, nous allons, sans prétendre bien sûr à l'exhaustivité et en tenant compte de la subjectivité de notre découpage, relever un panel des usages du "mot animateur", en fonction de quatre déterminants : le lieu, le public, la formation et l'objectif.

En fonction du lieu, du terrain, un animateur agit en maison de retraite, en maison de jeunes, en crèche, en centre sportif, en radio, en télévision, en centre socioculturel, en centre de formation, en centre de vacances, en musée ...

En fonction du public, un animateur s'adresse à un groupe: des personnes âgées, des plus de cinquante ans, des retraités, des tout petits, des jeunes, des vacanciers, des membres appartenant à un club, des délinquants, des personnes désireuses de se former ou d'approfondir et élargir leur formation, des détenus, le public à l'issue d'un spectacle théâtral, le public anonyme de la radio ou de la télévision ...

En fonction de la formation, un animateur est issu d'une école de journalisme, de communication, de théâtre ou il est au départ psychologue, enseignant, éducateur, assistant ou auxiliaire social ... il peut être aussi en cours d'apprentissage (étudiant)...

En fonction des objectifs, un animateur divertit, informe, stimule la connaissance ou le réveil de connaissances, développe les capacités physiques, le sens critique et le sens de la citoyenneté, favorise le bien-être, forme ...

En croisant ces différents paramètres, nous pouvons imaginer :

- ◆ En maison de retraite, une logopède anime un groupe de parole afin de maintenir et réveiller les aptitudes des résidents au niveau de la mémoire des faits anciens ou nouveaux, de stimuler l'usage de la langue, de participer au bien-être en faisant renaître les vieilles chansons que l'on croyait enfouies.
- ◆ Dans un centre culturel centré sur l'émigration, un auxiliaire social anime un atelier d'écriture avec un groupe de femmes maîtrisant peu et mal la langue française.
- ◆ A telle heure, tous les jours sur telle chaîne télévisée, un journaliste s'adresse à un public de spectateurs anonymes en animant un débat sur un thème d'actualité avec, groupé autour d'une table, des protagonistes d'appartenance politique distincte et des spécialistes de la question. L'objectif est ici d'informer (et peut-être d'influencer).
- ◆ Dans un site reconvertit en musée, une archéologue anime un groupe de visiteurs, en les informant de l'histoire des lieux et des découvertes ainsi que de leur impact sur le monde actuel.
- ◆ A telle heure, tel jour, une comédienne présente et anime une émission télévisée de divertissement s'adressant à tout public.
- ◆ Dans un centre de formation, un psychologue anime un groupe d'entraînement au travail en équipe.

Chacune de ces situations, choisies parmi d'autres, nous semble porter en elle les éléments précédemment répertoriés : «animateur» suppose «terrain d'action», «groupe», «intention de mobiliser», «objectif(s)».

Nous présentons là une analyse sommaire de l'activité de l'animateur. Cette analyse est cependant un point d'appui afin de poursuivre notre réflexion concernant le métier d'animateur.

ANIMATEUR : UNE PROFESSION DÉCLINÉE EN DIFFÉRENTS EMPLOIS

La diversité observée explique sans doute l'absence actuelle d'un code de déontologie de l'animateur.

En effet, comment rassembler et formaliser des règles éthiques liées à l'exercice de l'activité d'animation alors que ses ramifications sont aussi variées ?

Ce foisonnement est susceptible de justifier également l'inexistence d'une corporation des animateurs.

Cependant, un animateur n'est pas dépourvu d'un cadre de référence éthique : soit l'institution dans laquelle il s'inscrit est porteuse elle-même de règles morales ou valeurs à suivre, soit il s'appuie sur le code de déontologie qui régit sa profession «de base», soit il tient compte des deux. Enfin, il est lui-même habité par des valeurs personnelles forgées au fil de son histoire et puisées dans les groupes d'appartenance qu'il a traversés.

«ANIMATEUR JEUNE PUBLIC»,

«ANIMATEUR PUBLIC ADULTE»

Ces quarante dernières années voient, nous semble-t-il, l'émergence de formations d'animateurs qui répondent à des besoins du terrain, autrement dit, à des besoins sociétaux.

En effet, la multiplication des activités pour les jeunes dans des structures déjà présentes (par exemple, les «Mutuelles» en Belgique) ou dans de nouvelles (Maisons de jeunes, Maisons de quartier) nécessite l'encadrement, dans des conditions optimales, de ces jeunes participants; d'où la création de formations à l'animation ciblées sur ce public.

Un autre besoin en lien avec la formation à l'animation concerne un public d'adultes préoccupés de percevoir et d'analyser les phénomènes et processus qui apparaissent, coexistent et évoluent dans un groupe : que la motivation des participants à la prise en compte de cette «dynamique des groupes» soit avant tout personnelle, professionnelle ou citoyenne, elle véhicule en tous les cas, une urgence de changement et donc d'apprentissage. La formation d'animateurs formateurs dynamiciens de groupe est une réponse à ce besoin. Reposant sur une assise scientifique avérée, elle porte en elle la conviction que le groupe est «lieu et moyen de construction de l'identité, de la subjectivité, d'un moi plus fort, d'un être meilleur», (P.De Visscher, 2001, p.283) où «souci d'une responsabilité collective, idéal démocratique, volonté de changement social ... constituent une véritable toile de fond». (P.De Visscher, 1991, p.234).

Parmi les plis de l'éventail que nous avons entrouvert relativement aux «emplois» du métier d'animateur, c'est sur celui de cet «animateur formateur dynamicien de groupe» que notre recherche sur l'éthique et la déontologie de l'animateur se focalise. Pourquoi ce choix ? Simplement parce que c'est cette facette de l'animation de groupe que nous connaissons pour l'avoir vécue de l'intérieur.³

3 Référence est faite ici aux formations organisées par le CDGAI auxquelles nous avons participé

ANIMATEUR FORMATEUR DYNAMICIEN DE GROUPE

Puisque brille par son absence un code déontologique de l'animateur, cherchons à dessiner le profil de cette personne qui, prenant appui entre autres, sur des techniques d'animation de groupe, promeut l'action sociétale et la pédagogie par le groupe. A travers ce profil, nous allons tracer une esquisse de pistes de réflexion sur des problèmes éthiques et de déontologie susceptibles de surgir.

1. Définition et rôle d'un animateur

Si nous nous basons sur une définition d'un dictionnaire classique, l'animateur est perçu comme «celui qui anime, une personne qui anime une collectivité par son ardeur et son allant» (Le Nouveau Petit Robert, 2000, p. 95). Nous retrouvons donc l'idée d'énergie galvanisante portée par l'animateur.

D'autres auteurs, centrés sur la dynamique de groupe, (c'est, rappelons-le, l'ensemble des phénomènes et processus qui surgissent, co-existent et évoluent au sein d'un groupe), approche la définition en précisant les rôles de l'animateur.

Ainsi, d'après Courau (1996, dans Bellenger, L. et Pigallet, P. 1996, p. 26), l'animateur est «celui qui est chargé de conduire, de stimuler et de faciliter le travail d'un groupe en formation».

Courau met en lumière la notion d'énergie, d'incitation et également de maintien et d'activation d'une avancée, puisque l'animateur conduit et stimule.

Pour Roger Mucchielli (1996, dans Bellenger, L. et Pigallet, P, 1996, p. 25-26), l'animateur est le «nom moderne donné au responsable conducteur de réunions ou de groupes qui emploie des méthodes actives, dont l'essentiel consiste à remplacer l'information directe (du type présidentiel ou magistral) par l'éveil et l'utilisation de l'énergie du même groupe.

Par là, il est agent de l'autoformation du groupe. On dit aussi qu'il est catalyseur des énergies latentes et de la productivité du groupe.»

L'animateur est donc en charge de la gestion de l'information d'une manière autre que descendante, de l'emploi de l'énergie, du cheminement du groupe vers un objectif.

D'autres auteurs soulignent le fait que l'animateur a une fonction de soutien du groupe, à la fois dans sa construction et son évolution. Il serait «le pilier du groupe et a charge de coordonner et de structurer l'ensemble de la démarche du groupe» (Beauchamps, Graveline et Quiviger (1976), p. 23).

Ces différents apports théoriques mettent en évidence les concepts de participation, de conduite, de stimulation, de facilitation, d'éveil, d'énergie au sein du groupe. L'animateur intègre ces différents éléments tout en étant attentif à l'évolution du groupe. En effet, le groupe est sans cesse en mouvement. L'animateur agit donc en fonction du développement et du changement qui s'y déroulent, tant en termes d'évolution relationnelle (conflit interpersonnel, formation de sous-groupes liés aux affinités propres des participants, etc.) qu'organisationnelle (modification de la structure du groupe, de la manière dont les participants fonctionnent, etc.).

2. Fonctions et compétences d'un animateur

Pouvoir nommer et expliciter les fonctions et compétences d'un animateur donne une base de réflexion concernant des problématiques susceptibles d'être rencontrées.

Un animateur, quels que soient son public ou ses objectifs, possède des compétences spécifiques dont celle d'être conscient de ce qui se passe autour de lui, afin de pouvoir notamment s'arrêter sur des particularités, des éléments perturbants ou discordants.

En vue de se questionner en tant que professionnel, agissant dans une situation impliquant des conséquences pour d'autres individus, l'animateur est amené à développer une réflexion sur lui-même. Cette réflexion se fonde sur les fonctions qu'il exerce et les compétences qu'il utilise.

Il est évident que la fonction d'animer sera différente selon le type d'animation souhaité ou prévu. S'il s'agit d'un groupe de parole, il peut être attendu de l'animateur qu'il donne une structure et un lieu propres à la libre expression et à l'écoute ; s'il s'agit de développement personnel, il est possible que l'animateur questionne, « aille chercher » le participant afin de lui donner des clefs pour dépasser les choses, aller plus loin dans sa réflexion; s'il s'agit d'élaborer un projet, l'animateur sera alors probablement centré sur l'objectif, pourra transmettre informations, méthodes de travail, pistes de réflexions, structuration de la pensée ; d'autres situations amènent l'animateur à dispenser des éléments théoriques, à communiquer certains contenus.

Ces exemples montrent la diversité des fonctions de l'animateur ; il se doit d'être clair concernant sa position par rapport aux tâches à accomplir et aux personnes avec qui il travaille.

Yves St Arnaud (1976) distingue trois fonctions à l'animateur de groupes d'adultes. Tout d'abord, la fonction de clarification : elle permet la libre circulation des idées dans le groupe par l'intervention de l'animateur qui reformule, synthétise, explicite et ainsi clarifie les échanges. La deuxième fonction est dite d'organisation. Elle concerne la gestion du temps, des objectifs et de la participation. L'animateur invite, suscite ou réfrène la participation. La dernière fonction est la facilitation: l'animateur est attentif aux relations interpersonnelles.

Robert Delhez (1999) ajoute une autre fonction à l'animateur : il est le garant du maintien du dispositif, il maintient le cadre proposé au groupe. Ce dispositif pose des repères (règles de fonctionnement, horaire,...) qui permettent de diminuer les zones d'incertitudes vécues par les participants, pouvant provoquer craintes ou angoisses. Un cadre clair et maintenu est donc une barrière à ces difficultés.

A côté de ces éléments qui nourrissent la perception du profil de l'animateur formateur d'adultes, Simone Landry (2007) joint une approche basée sur plusieurs composantes de l'animation des groupes⁴, classées en fonction du « temps » du groupe. Elle distingue ainsi des composantes « avant », « au cours de » et « après » la réunion du groupe. Il existerait ainsi six composantes : la planification, l'organisation, la coordination, la stimulation, la facilitation et l'évaluation.

Avant la réunion, l'animateur fait appel à une composante de planification, qui se scinde en sept points : déterminer la visée du groupe et les objectifs, choisir le type de réunion, les participants, les méthodes de travail, déterminer ce qu'il y a à faire, identifier les difficultés possibles qui peuvent être rencontrées, prévoir l'évaluation.

La composante d'organisation s'effectue également avant la réunion mais peut aussi trouver sa place au cours de ce que l'auteur appelle « une réunion préparatoire ». Il s'agit ici (entre autres choses) d'établir un ordre du jour, de convoquer les participants, de préparer la réunion, d'attribuer des rôles formels, de déterminer le matériel de travail. Les composantes de coordination, de stimulation et de facilitation prennent place au cours de la réunion.

⁵ Landry propose une réflexion autour de groupes de formation, réunis sur des temps de réunion à court terme.

La première renvoie aux tâches suivantes : «Formation et rappel de la visée et des objectifs ; proposition, adoption, révision et rappel des règles de procédure et méthodes de travail ; choix et mise en place des modes de regroupements (plénières, sous groupes, triades, dyades, travail individuel), choix et mise en application d'un mode de prise de décision (par consensus, majoritaires, par imposition) ; structuration des interventions (tour de table strict ou spontané, main levée, spontanéisme, limitation du nombre, limitation de la durée) ; gestion du temps ; activité de clôture (synthèse du travail accompli, suite à donner, détermination de la prochaine réunion).» (p. 433)

La composante de stimulation concerne des activités de clarification (des objectifs, des interventions, des décisions prises), un travail sur la construction des interactions (liens entre les interventions, récupération de celles qui sont écartées), avec une attention sur la participation. Il s'agit de stimuler et d'égaliser celle-ci, par une gestion de la parole, en interpellant les personnes, en encourageant certains, en contrôlant d'autres interventions.

La composante de facilitation est liée à ce qui est vécu dans le groupe. Elle se découpe en plusieurs parties : «Clarification de ce qui se vit dans les zones de l'affection et du pouvoir ; allègement de la tension primaire (humour, échanges légers avant de commencer la réunion) ; reflet du climat du groupe (joyeux, tendu, sérieux, serein, abattu) ; reflet des sentiments et émotions des membres ; identification des tensions secondaires ; dénouement des conflits ; exploration des modes et des réseaux d'interactions ; identification des normes ; identification des rôles ; soutien aux membres en difficultés ; feed-back positif sur les progrès du groupe ; contrôle du feed-back non désiré ou hostile.» (p. 435)

L'auteure met l'accent sur la difficulté de cette composante, les interventions de l'animateur pouvant être perçues comme non pertinentes. Il s'agit de métacommuniquer⁵, sans être directement dirigé vers l'objectif poursuivi par le groupe.

La dernière composante est celle de l'évaluation qui a lieu en fin de réunion. L'animateur invite à l'évaluation de l'atteinte des objectifs, de la progression vers la visée commune, de la satisfaction des différents membres. Landry propose également d'évaluer le climat, la participation et enfin l'animation en tant que telle.

Delhez (1999), quant à lui, parle d'un «nécessaire de l'animateur» en termes de capacités, connaissances, compétences et déontologie.

Il relève deux capacités.

◆ **Les capacités psychomotrices**

L'auteur explique que le travail d'animateur demande beaucoup d'énergie. Il faut donc, d'une part, pouvoir gérer la fatigue accumulée et d'autre part apprendre à décontracter son corps. Celui-ci est un outil, un «fin détecteur du climat du groupe et de l'état de contraction ou de détente de tel ou tel participant.» (p. 52) Il s'agit de déployer son énergie et son corps de la manière la plus adaptée possible.

◆ **Les capacités cognitives**

Deux points ici sont distingués.

Le premier est relatif au recueil et au traitement de l'information pour lesquels les qualités d'observation de l'animateur sont essentielles.

5 C'est-à-dire communiquer autour de la communication du groupe, de ce qui se déroule dans le groupe en terme de communication

Bien entendu, l'observation s'accompagne de l'attention dispersée «capacité de saisir, à la limite, tout ce qui se passe en chaque point du groupe et en soi-même» (p. 53) et de l'omission sélective «capacité de ne retenir que ce qui peut s'utiliser au moment même ou plus tard.» (p. 53) Il y a lieu d'organiser les informations afin de pouvoir les employer à bon escient.

Le second élément est le traitement et l'analyse des erreurs.

L'animateur, comme toute personne, fera des erreurs. Celles-ci sont inévitables. L'essentiel est de les traiter. «il convient d'abord de garder son calme, de ne pas hésiter à les reconnaître franchement, d'en corriger les effets si cela se peut et paraît s'imposer ; il convient ensuite, l'activité terminée, de bien en analyser l'origine pour éviter de les reproduire... tout en sachant qu'on en fera d'autres.» (p. 54)

Il y a erreur lorsque soit «l'effet souhaité d'une intervention n'est pas obtenu, soit quand il s'accompagne d'effets secondaires indésirables.» (p. 54) Il peut s'agir d'une erreur d'intention, lorsque l'effet que l'animateur souhaite atteindre ne peut s'effectuer dans la situation actuelle, ou d'une erreur de stratégie. Dans ce cas, ce sont les moyens employés qui sont inadéquats.

◆ Les connaissances générales

L'auteur met en avant l'importance de l'attention accordée aux allusions, jeux de mots, expressions mais également l'importance d'être au fait de l'actualité culturelle ou autre, bref, de toute information «grand public» qui sont des éléments sur lesquels s'appuyer dans le travail de groupe. La société étant pluriculturelle, à tout le moins des éléments de connaissance relatifs aux autres cultures s'avèrent très utiles.

◆ Les connaissances théoriques

Delhez met l'accent sur une maîtrise des connaissances en psychologie, sociologie, analyse organisationnelle, institutionnelle, en droit social, économie et aussi, évidemment, en dynamique des groupes. Il précise que «l'essentiel est de posséder un cadre théorique cohérent, avec des notions très bien articulées entre elles plutôt que nombreuses.» (p. 57) L'intérêt de la maîtrise d'éléments théoriques est d'abord de pouvoir donner du sens à ce qui se manifeste au sein du groupe, de favoriser l'anticipation de ce qui va arriver en matière de comportements ou événements. Il s'agit d'éléments «réguliers» qui, sur base de signaux, d'indices, sont perçus par l'animateur et lui permettent de prévoir des faits ou processus. Le cadre théorique sert également de base pour le choix des méthodes et des procédés employés, en vue d'atteindre un objectif. Les connaissances théoriques sont, de plus, «une source d'apports conceptuels qui aident les participants à se représenter plus clairement ce qu'ils vivent en eux-mêmes.» (p. 58)

◆ Les compétences techniques

Il s'agit de la maîtrise des procédés et techniques employés en vue de l'atteinte des objectifs et de la finalité du dispositif.

◆ Les capacités relationnelles

Delhez estime qu'il est important de faire preuve de disponibilité, d'aisance et de sérénité. La disponibilité de l'animateur à l'égard des participants permet d'une part l'écoute et, d'autre part la compréhension de ce qui se déroule dans l'ici et maintenant du groupe. L'aisance est une attitude basée sur la confiance : capacité de l'animateur à se faire confiance, à faire confiance à l'autre, à inspirer confiance ; partir aussi du principe que tout ira bien. Cette aisance sous-tend également la capacité à maintenir la distance adéquate par rapport au groupe.

«J'ai coutume de dire que l'animateur doit être à cheval sur la frontière qui sépare le groupe du monde extérieur, un pied dedans un pied dehors : trop à l'intérieur, il se laisse prendre par tous les émois qui circulent, envahir par ses réactions subjectives et ne peut guère être plus utile au groupe que n'importe quel membre ; trop extérieur, tout occupé à se défendre contre les mêmes émois, il ne peut plus comprendre. Position instable, certes ; point d'équilibre théorique, autour duquel on ne peut qu'osciller.» (p. 60)

La sérénité recouvre la capacité à ne pas se laisser aller à l'impatience : prendre le temps d'écouter, de laisser le groupe aller à son rythme, de ne pas exiger trop, trop vite. Il s'agit de fonctionner dans une «situation d'incertitude marquée.» (p. 60) Par ailleurs, être serein signifie également faire face à l'hostilité, aux reproches, sans y répondre agressivement ou par la justification. Delhez ajoute dans ce concept de sérénité la capacité à supporter le silence.

Pour mettre en œuvre ces capacités, l'auteur invite l'animateur à se connaître, s'interroger, questionner ses comportements, ses limites. Il insiste sur les motivations d'un animateur qui sont plurielles. Ainsi, un animateur peut souhaiter contribuer à la guérison d'un participant (cas de l'animateur thérapeute). Un autre désire changer le monde (cas de l'animateur militant). Delhez termine sur deux souhaits : trouver du plaisir en animant et «renoncer à se faire aimer» (p. 63) par les participants afin de ne pas chercher à plaire, de ne pas être dans la séduction. La dépendance s'installerait alors pour le groupe et pour l'animateur.

◆ La déontologie

Ce qui précède témoigne déjà de préoccupations déontologiques ; en effet, le degré de développement des capacités et des compétences de l'animateur, l'ampleur et la qualité de ses connaissances, ont un impact évident sur le déroulement de l'animation et l'évolution du groupe. En outre, le respect de l'autonomie des membres du groupe est primordial. L'animateur est présent pour accompagner le groupe mais «Le dispositif de formation ou de consultation n'impose ni modèle ni solution issus d'une théorie ou d'une technique qu'il suffirait d'appliquer, il offre aux participants une occasion – qu'ils saisiront dans la mesure où ils le peuvent et le veulent vraiment – de se former, de mobiliser leurs ressources, de résoudre les problèmes qu'ils se posent.» (p. 64) Enfin, le secret professionnel et le fait de «s'abstenir de tout ce qui pourrait ... faire du tort à autrui ou à l'évolution du groupe» sont mis en avant.

Delhez nous semble mettre l'accent sur les capacités et compétences qu'il estime nécessaires à une maîtrise des enjeux et du fonctionnement d'un groupe. Ces éléments donnent des indications sur le positionnement de l'animateur, chacun lui renvoyant un positionnement à adopter, lui-même sous-tendu par des lignes de conduite afin de poursuivre ses intentions et ses objectifs.

Nous constatons donc que les capacités et les compétences de l'animateur débouchent sur des critères de fonctionnement. Ceux-ci impactent la manière d'animer, ont un effet sur l'avancée du groupe dans son développement et l'atteinte de ses objectifs.

L'évolution du groupe et la recherche de l'atteinte du but ont des implications et amènent des questions éthiques.

Par rapport aux données recueillies dans notre première partie, relatives à l'éthique et à la déontologie, quels sont les éléments, points ou questions, sur lesquels, selon nous, un animateur professionnel devrait s'arrêter ?

BIBLIOGRAPHIE

Delhez, Robert, (1999), Réflexions sur une pratique de l'animation de groupes, *Les cahiers internationaux de psychologie sociale*, 43-44, 35-184, Bruxelles, De Boeck Université.

Landry, Simone, (2007), *Travail, affection et pouvoir dans les groupes restreints. Le modèle des trois zones dynamiques*, Québec, Presses universitaires du Québec.

Saint Arnaud, Yves, (1976), *Le groupe optimal : Grilles d'analyse théoriques et pratiques du groupe restreint*, Montréal, Éditions du Centre Interdisciplinaire de Montréal.

ANIMATION, ÉTHIQUE ET DÉONTOLOGIE

QUESTIONNEMENT ÉTHIQUE.

QUELQUES PISTES DE RÉFLEXION.

Si nous résumons à nouveau nos réflexions autour de l'éthique et de la déontologie, nous pouvons schématiser les concepts comme suit : l'éthique est l'exercice de réflexion sur le plan moral concernant différents problèmes, alors que la déontologie est la codification issue des réflexions éthiques collectives émises et validées par une autorité de la profession.

Puisque, rappelons-le, il n'existe pas actuellement de code déontologique spécifique au métier d'animateur, la réflexion relève donc de l'ordre de l'éthique.

Si des auteurs donnent des avis quand au positionnement déontologique de l'animateur, nul ne propose une codification déontologique possible.

Cet outil, comme précisé dans l'introduction, n'a pas pour but de développer un code déontologique, mais d'interroger la pratique professionnelle de l'animateur.

Plusieurs problématiques éthiques rencontrées par le professionnel de l'animation de groupe peuvent être abordées.

Travailler avec un groupe implique en plus de prendre en considération un individu (comme lors d'une rencontre individuelle), de prendre en considération l'entité «groupe», qui n'est pas simplement un amalgame de personnes se trouvant au même lieu, au même moment. Le groupe développe des caractéristiques qui lui sont propres, une spécificité, des attentes, des valeurs, des désirs, des objectifs, une organisation. C'est avec ces éléments que l'animateur fonctionne.

L'animateur travaille dans un contexte de changements constants. Il est lui-même sujet aux aléas de l'évolution du groupe et des individus qui le composent. Il doit «faire avec».

Le travail en groupe nécessite de prendre en compte à la fois les personnes qui forment le groupe, les relations interpersonnelles qui se jouent, les objectifs à accomplir, la dynamique, l'ambiance, le climat du groupe, son évolution, sa culture, sa cohésion, ses normes, ses représentations, les conflits potentiels, les dysfonctionnements et les facteurs concernant directement le rôle de l'animateur, comme les attentes que peuvent avoir les participants envers lui.

Un groupe n'est pas l'autre. Un animateur, à chaque nouveau groupe, découvre d'autres personnes ayant chacune des caractéristiques et des objectifs personnels propres. Ces individus se lient d'une certaine manière au sein du groupe. Celui-ci intègre donc les spécificités des personnes qui le composent, leurs objectifs et enjeux propres et les caractéristiques personnelles de l'animateur ainsi que ses objectifs. Les objectifs, les différences individuelles, le relationnel, chaque élément produit un impact et crée un groupe unique.

Un type de réaction de l'animateur n'aura pas le même effet dans un groupe A ou un groupe B. Si nous imaginons un groupe A comme étant centré sur le relationnel et les échanges interpersonnels, un groupe B désirent avant tout avancer au niveau des objectifs, une intervention de l'animateur centrée sur l'objectif ne sera pas perçue de la même manière chez les participants des deux groupes.

Il importe alors ,pour l'animateur, de réfléchir à ses interventions afin qu'elles puissent avoir l'impact souhaité et ne pas être contreproductives par rapport à son intention première.

La spécificité du groupe influence donc la manière dont l'animateur est amené à intervenir.

Cette nécessaire flexibilité, adaptation aux situations, fait partie des qualités d'un animateur. Faisant face à l'imprévu, il est également sujet aux questionnements constants sur «la » meilleure manière d'intervenir ou du moins sur une bonne manière d'intervenir.

En outre, l'animateur a des objectifs à atteindre qui peuvent être différents de ceux des participants ou du groupe (par exemple lorsque le groupe est majoritairement constitué de personnes présentes par contrainte et non de plein gré).

S'ajoute à cette complexité la prise en compte de la multitude d'informations saisies qui sont à analyser, trier, associer pour choisir l'intervention qui semble la plus appropriée à ce moment là, dans cette circonstance là.

Quels sont les éléments qui influent sur l'animateur et font en sorte qu'il est pris dans un questionnement éthique ?

Les peurs

L'animateur est, comme tout individu, sujet à des peurs, des angoisses, des craintes pouvant se manifester bien sûr, dans son cadre professionnel.

Ces peurs, s'il n'en est pas conscient (et même s'il l'est) jouent un rôle dans son positionnement. Ainsi, envisageons par exemple un animateur qui craint les conflits. Quel est le rôle d'un animateur face à un conflit ? Comment le gérer ? Doit-il l'ignorer ? Doit-il le mettre en exergue si celui-ci est sous-jacent ? Doit-il le dénouer ? Que faut-il en faire ? S'il s'agit d'un conflit entre deux personnes ou plusieurs sous-groupes, doit-il prendre parti ? S'il le fait, comment gérer la suite dans le groupe ? Doit-il conserver une attitude neutre ?

Pouvoir souligner les aspects du conflit, mettre en lumière les enjeux sous-jacents, les éléments saillants afin de permettre au groupe de dépasser le conflit, de l'employer comme un outil de compréhension de ce qui se passe au niveau de la dynamique du groupe peut être judicieux. Cependant, une question se pose : l'animateur doit-il s'impliquer, prendre position ?

Positionnement

L'animateur a une position particulière dans un groupe. Il n'est pas un participant comme un autre. Il figure parfois celui qui sait, qui maîtrise, qui connaît, qui se distingue des autres par son rôle. Il peut user de cette position pour assurer ce rôle, pour maintenir un cadre, mais jusqu'à quel point ?

Il est bien entendu que le groupe peut être en attente d'interventions de l'animateur : attente d'informations, de nourriture théorique ou pratique («Mais comment fait-on ? Dites-nous !»). Lorsqu'il se produit un événement imprévu, les participants sont parfois en attente que l'animateur règle le problème, la difficulté.

Y a-t-il lieu de le faire ?

La réponse de l'animateur à ces demandes dépend du rôle qu'il prend au départ. Si son travail est de transmettre de l'information, il paraît légitime qu'il réponde aux demandes de transmission du groupe. Si son rôle est celui de garant du cadre, est-il en droit de «nourrir» le groupe ?

Il est essentiel, dans cette optique, que l'animateur soit au clair par rapport aux objectifs qu'il poursuit et au rôle qu'il adopte.

Malgré cela, l'animateur peut être tenté de répondre aux demandes du groupe, quand bien même celles-ci ne rentrent pas dans le dispositif fixé.

Les attentes du groupe, le désir d'être apprécié par les participants ou la peur de perdre cette appréciation sont des facteurs déterminants. L'animateur, afin de conserver une certaine image auprès du groupe, peut être tenté d'accepter de quitter son rôle pour cadrer avec ces attentes.

Dès lors, s'interroger, en tant qu'animateur, sur le positionnement pris permet une avancée. «Ai-je, au cours de cette animation, répondu à une demande car je craignais d'altérer mon image, mon prestige, de perdre mon influence ou d'être moins apprécié ?»

Quel positionnement choisir? Le besoin de reconnaissance, le fait d'être aimé, apprécié, entrent en ligne de compte. L'animateur peut être tenté de ne pas relever d'importants phénomènes groupaux qui se manifestent afin de ne pas entamer sa relation avec le groupe. Ainsi, si l'animateur perçoit que le groupe s'occupe principalement des bonnes relations existantes et laisse de côté les objectifs à poursuivre, il a l'opportunité de ne pas exprimer cette observation, car il suppose que les participants prendront cette remarque comme une attaque à leur bonne entente et à leur manière de faire. Pour se protéger de possibles réactions d'agression du groupe, il gardera le silence. Autre exemple, l'animateur se trouve partagé entre le désir d'atteindre un objectif fixé et le lien avec les membres du groupe ; son intervention, ayant pour but de pousser à rejoindre l'objectif ou de désarçonner les participants en vue de leur permettre de percevoir un autre angle d'approche (c'est-à-dire ouvrir une autre voie que celle empruntée par les participants), peut être perçue comme une trahison. « Il n'est pas des nôtres, il n'est pas gentil, on est si bien, pourquoi dit-il cela ?»

L'animateur a une certaine influence et donc du pouvoir sur le groupe. La crainte d'en perdre est sujette à interrogation. Quel est le pouvoir de l'animateur ? Quel devrait être son degré d'influence légitime, de contrôle sur le groupe et la situation ? De même, le groupe exerce une influence sur l'animateur, certains participants plus que d'autres. Ils sont peut-être davantage en lien avec lui ou touchent une corde sensible qui fait que l'animateur sera plus enclin à considérer leur avis. L'influence est donc mutuelle. Il s'agit alors, pour l'animateur, d'être conscient de ce qui se déroule.

De plus, ce qui traverse l'animateur – émotions, perceptions, idées – constitue un appui pour lui. Ce qu'il ressent peut être l'expression de ce qui se passe dans le groupe, être un écho de ce qui se vit. Il emploiera ainsi cette sensibilité pour travailler avec ce qui se produit au moment présent. Des multiples événements qui surgissent dans le groupe, l'animateur a l'opportunité de s'en saisir pour apporter des informations ou indications.

Le(s) rôle(s)

L'animateur définit son rôle. Il peut considérer être expert et dès lors intervenir comme tel : l'expert, celui qui sait, qui amène la parole juste.

Est-ce le rôle de l'animateur d'être expert ? Quelle place laisse-t-il au groupe et aux participants ? S'il endosse ce costume, quelle place prend-il ? Peut-il démontrer une dominance ?

L'animateur adapte son animation au type de public qu'il rencontre. Il est alors nécessaire d'analyser les besoins du groupe et de choisir d'y répondre ou non.

Aucun animateur ne peut préparer avec certitude son animation ; celle-ci sera parsemée d'imprévus. L'imprévu fait partie du travail de l'animateur qui, en mouvance, en changement, s'adapte aux situations, aux personnes.

Le groupe, composé d'êtres humains, n'est jamais figé, fixé. L'animateur est amené à s'ajuster, changer, faire avec ce qui se passe dans l'ici et maintenant.

Par ailleurs, comme explicité précédemment, l'animateur est lié à certaines tâches spécifiques. Il a lui-même un rôle de coordination, de structuration, d'élucidation. Chaque situation, chaque groupe, chaque travail particulier implique que l'animateur s'attache à respecter le rôle élaboré et prévu nécessaire à sa profession (définie par la représentation qu'il en a). Il lui faut par conséquent connaître les limites de ses interventions.

Nous pouvons également nous questionner sur la raison d'être l'animateur, d'adopter ce rôle, de pratiquer ce type de métier. Quel est l'objectif personnel, profond de l'animateur ? Souhaite-t-il être sauveur ? Éducateur ? Qu'est-ce qui le pousse à animer ? Les motivations profondes ont un impact sur la manière d'animer un groupe. Le métier d'animateur n'est décidément pas chose aisée !

L'image de l'animateur (celle qu'il suppose envoyer au groupe et qui peut être différente de celle perçue par le groupe) est susceptible d'être influencée par l'atteinte ou non des objectifs du groupe. L'animateur peut considérer son rôle comme étant «celui qui permet l'atteinte des objectifs». Son intention personnelle est que le groupe remplisse les buts fixés. Si le groupe n'assure pas l'atteinte du but, l'animateur peut s'en sentir responsable, en n'ayant pas rempli son rôle. Une image négative est alors possiblement associée. Pour s'en défaire, l'animateur pourrait adopter un autre rôle afin d'obtenir satisfaction quant à la réussite du projet : prendre une position plus hiérarchique, intervenir personnellement et directement en décidant à la place des participants,...

Les rôles de l'animateur sont multiples ; il adopte la marche à suivre en fonction de ses propres buts à atteindre. A lui de s'interroger : «Mes intentions sont-elles dirigées par un acte professionnel, ou sont-elles avancées afin de satisfaire mes propres besoins ? En ce qui concerne les rôles que j'endosse, suis-je en accord avec mes intentions, mes objectifs ? Suis-je au clair sur l'image que je désire renvoyer aux participants ? Joue-t-elle dans le choix de mes rôles ?»

Choix

Que faire si le groupe se subdivise spontanément en dyade, triade, sous-groupes et que cette répartition des alliances influence évidemment le travail à accomplir ? Comment agir lorsqu'un bouc-émissaire apparaît ?

Souligner le phénomène, intervenir directement ? Y a-t-il lieu de « contenter » le groupe et participer au processus ? Faut-il protéger le bouc-émissaire ? Il nous semble important de travailler le phénomène de bouc-émissaire avec le groupe, dans une attitude neutre et bienveillante, tout en osant se positionner différemment du groupe. De même, face à l'émergence d'une opposition entre participants, il s'agit de questionner son intervention potentielle.

Si l'animateur agit en conformité avec le groupe, la question qui se pose alors est : quel est son rôle ? L'animateur peut être enclin à vouloir être aimé par le groupe. Est-ce le choix à faire ?

De même, l'appartenance au groupe, le fait de faire partie du groupe, pourrait occulter son rôle et ses devoirs.

Comment se positionner ?

Comme souligné déjà, la présence de l'animateur influence bien entendu le groupe. Il en est lui-même un membre, tout en ayant un statut particulier ; cette dualité est à prendre en compte.

Chaque intervention de l'animateur porte un objectif, qu'il soit relationnel ou à visée de production de la tâche. Dans l'hypothèse où il lui est demandé d'évaluer, demande émanant du groupe ou de l'instance organisatrice de l'activité par exemple, plusieurs éléments éthiques sont à pointer. En effet, l'évaluation est sous-tendue par une analyse et une expertise de compétence, d'acquis quant à la perception de situations, d'objectifs accomplis ou non. Si l'animateur a à effectuer une évaluation, celle-ci répondra à des critères de contenus : évaluer la progression du groupe vers l'acquisition de compétences, vers l'atteinte des objectifs sont de l'ordre du possible. De même en ce qui concerne, mais de façon incidentelle, la progression d'une personne. Par contre, s'il s'agit d'évaluer la personne en tant que personne, nous pensons que cela ne rentre aucunement dans le cadre de travail de l'animateur. Par ailleurs, l'attention qu'il portera à la manière dont il exprimera une évaluation nous semble également d'une grande importance.

Nous avons envisagé dans ce texte, quelques éléments rencontrés au cours de la pratique de l'animation. Si chaque animateur se qualifie, se met en scène et agit d'une façon qui lui est propre, le positionnement éthique nous semble être une donnée fondamentale et commune à tous.

Nous estimons que l'animateur, en fonction du rôle qu'il endosse, a l'obligation de réfléchir à son positionnement, à sa manière d'être et aux actes qu'il pose, afin d'agir en tant que professionnel et de prendre en compte le fait qu'il travaille avec des êtres humains, sujets à questionnement et fragilités. Il importe d'être précautionneux, de ne pas nuire à autrui et d'être bienveillant.

De même, se connaître permet de pouvoir se positionner en tant qu'individu et en tant que professionnel. L'animateur a sa propre identité, ses propres désirs, ses valeurs, ses croyances lesquels peuvent être heurtés alors qu'il pratique son métier.

Si nous devons apporter des données plus appropriées concernant un éventuel code déontologique à élaborer, il nous paraîtrait indispensable de réfléchir davantage encore aux spécificités de cette profession. Cependant, nous appuyons les apports suivants.

Pierre De Visscher (2001) met en avant plusieurs principes déontologiques essentiels dans la pratique de l'animation de tout groupe.

Il estime qu'il importe de veiller à ne pas aborder des éléments pouvant nuire⁶ à autrui. Cela paraît être, sans doute, une évidence, mais elle est essentielle dans un cadre déontologique. De même, porter intérêt aux répercussions possibles d'incidents est primordial. Quand bien même ceux-ci nous paraîtraient insignifiants, on ne peut prévoir avec certitude ce qui en découlera.

Au-delà de l'application stricte de l'adage «ne pas nuire», l'auteur s'appuie sur une éthique de responsabilité : celle-ci s'exprime sur les plans de l'influence assumée, du désintéressement, du respect, de l'autonomie et de la crédibilité.

L'influence assumée : l'animateur assume son statut et son pouvoir ; il précise les finalités de l'action groupale et définit avec précision le dispositif installé.

6 Nous entendons par «nuire à autrui» léser un individu, lui causer un tort.

Le désintéressement : l'animateur se focalise sur le souci du groupe et de ses membres faisant abstraction de ses intérêts propres. Il lui faut notamment être attentif au transfert et au contre-transfert, qui, précise P. De Visscher (p.237), citant Ben Slama (1985-86) «correspond à ce qui fait que tout être humain a tendance à reporter sur ce qu'il rencontre des traces de ce qu'il fut et de ce qu'il est». Le contre-transfert est alors l'ensemble de réactions inconscientes du dynamicien⁷ de groupe à la personne des participants, plus particulièrement à leur transfert [...] il en découle que le dynamicien de groupe renonce à se faire aimer des participants et contrôle ses ego-besoins, l'animation n'étant pas le lieu autorisé pour combler d'éventuels besoins affectifs.»

Le respect se manifeste dans la réserve conduisant à se garder de porter sur autrui des jugements de valeur ou des jugements stéréotypés. Ce respect s'exprime notamment dans une pratique stricte du secret professionnel : la confidentialité de ce qui est exprimé au sein du groupe doit être étroitement assurée.

L'autonomie des participants sera sauvegardée. Il s'agit de ne pas interférer c'est-à-dire de ne pas prendre parti, ne pas créer de pression, ne pas pousser le groupe à suivre les opinions ou les vues propres à l'animateur.

Enfin, le principe de crédibilité où l'animateur ne se charge d'un groupe que s'il en a la compétence effective.

Pierre De Visscher (p. 219) ajoute à ces règles le principe de non-substitution, qui est pour nous un principe à instaurer. L'animateur s'efface devant le participant. Celui-ci est sur le devant de la scène.

«L'effacement professionnel de l'animateur par rapport au participant est une constante obligation de l'animateur.

⁷ L'auteur parle ici de «dynamicien de groupe», que nous associons au terme «animateur», spécialisé dans l'animation des groupes et la dynamique de ceux-ci.

Ne pas tenir à l'autre un discours préélaboré, ne pas lui dicter des comportements à adopter, ne pas se substituer à autrui dans sa démarche d'apprentissage, le considérer comme un moi responsable de sa propre formation aboutit à sortir du mécanisme superficiel de la mémorisation formelle, de la dépendance comportementale, et à choisir le long terme inscrivant l'apprentissage dans la durée.»

Ce principe permet à l'animateur de s'adapter à tout autre et également de respecter son identité.

Nous estimons par ailleurs que l'animateur doit être un analyseur de ses limites propres et de ses objectifs personnels. Être conscient de soi, de ses faiblesses, de ses atouts, de ses fragilités permet l'adéquation par rapport au groupe. L'animateur peut alors agir en fonction des besoins du groupe et non pas de ses propres besoins. En plus de la conscience des limites et objectifs, les peurs qui habitent l'animateur sont à identifier. Elles peuvent se transformer en routines défensives, c'est-à-dire en habitudes servant à protéger l'animateur, rendant alors sa capacité de réaction moins efficace. Il s'agit de se « défendre » face à l'installation de telles routines.

ÉTHIQUE ET DÉONTOLOGIE EN TANT QUE PARTICIPANT À UN GROUPE, UNE INSTITUTION, UNE SOCIÉTÉ

Il est également possible d'aborder le concept d'éthique au niveau de la participation dans un groupe. Bien entendu, être participant n'est pas un métier et ne nécessite pas l'établissement d'un code déontologique.

Cependant, il est intéressant de se pencher sur le positionnement en tant que participant à une formation. Les attitudes et les choix effectués ont des répercussions dans les groupes.

Quels sont les enjeux en formation ? Comment les participants se présentent-ils ? Quel comportement adoptent-ils ? Quel visage montrent-ils ? Chaque personne peut rencontrer, dans le rôle de participant, des interrogations éthiques, des choix relevant de l'éthique. Celle-ci est en lien avec les valeurs personnelles individuelles et, comme nous l'avons souligné auparavant, doit et peut être discutée.

Quelle conscience a le participant des problématiques éthiques rencontrées ? En prend-il seulement conscience ? Quel lien faire entre des choix éthiques, ses propres valeurs, ses manières d'agir dans le monde ?

En formation

Être participant sous-tend à minima une implication. Quand bien même la personne est contrainte d'assister à une formation, elle a le choix de prendre position face à celle-ci en prenant certaines attitudes, en adoptant certaines manières d'être qui impactent le groupe et ce qui s'y déroule. Respecter le groupe, se respecter soi, respecter le cadre, assumer et accepter les différences, attiser son sens critique nous semblent indispensables pour une participation «citoyenne». Nous entendons par là être en réflexion, en agir, en devenir, en recherche d'une évolution pour soi et avec les autres. Il est évident que ces propos sont fonction des valeurs personnelles de chacun et que les façons d'être et de participation à un groupe seront différentes pour chacun.

Des événements et des ressentis ont un effet sur les participants et sur l'animateur. Les peurs existantes, le besoin de conformité, l'influence, la difficulté de faire face au conflit, les objectifs personnels (pouvant être très éloignés des objectifs du groupe ou de la formation initiale), le besoin de maintenir une bonne image de soi, le besoin d'appartenance au groupe, le respect des normes

(qu'elles conviennent ou non au participant), les rôles adoptés (qu'ils correspondent ou non au participant), les phénomènes de compétition, le désir de pouvoir sont autant de mouvements qui poussent les participants à agir d'une manière ou d'une autre.

C'est alors au niveau des actes, des paroles, de la prise de position que le participant peut établir un lien avec ses valeurs et s'il y a lieu, réfléchir à sa posture éthique au sein du groupe.

Bien entendu, la question éthique se pose dans chaque strate de vie. Tout événement peut influencer sur les valeurs personnelles et les questionner.

Groupe et organisation

En tant que personne, chaque individu est membre de plusieurs groupes, plusieurs institutions ou organisations. Il adopte des positionnements éthiques. En tant que professionnel, chacun a des règles déontologiques à suivre. Il lui appartient de décider s'il les respecte ou non. Ceci reste un choix à effectuer. Face à des situations, même si le code définit la prise attitudinale la plus juste, certains pourraient en questionner la légitimité. D'autres refuseraient de prendre le code en considération. D'autres encore seraient peut-être partagés entre le code déontologique et leurs valeurs personnelles.

Il est possible qu'un désaccord apparaisse entre la réflexion éthique d'une personne concernant un sujet précis et le code déontologique. Ce code, par définition, ne peut qu'ignorer le contexte particulier dans lequel se trouve la personne. En dehors de tout lien au contexte, l'application stricto sensu du code peut paraître au professionnel tout à fait inadéquate. Le code n'est donc pas inattaquable ou d'une justesse à toute épreuve. Il règle «au plus juste». Il lui est impossible d'approcher toujours au plus vrai le contexte de la situation.

Il reste que le code permet un cadre, une structure, un respect de ce qui fait chaque métier. Il existe pour permettre aux femmes et aux hommes de réagir en fonction de critères réfléchis et définis, supposant l'attitude la plus juste en fonction du rôle de chacun. Il est cependant rediscuté, retravaillé, comme dit déjà, en fonction des problématiques nouvelles rencontrées.

De même, en tant que professionnel, une personne peut être amenée à endosser plusieurs rôles, plusieurs «casquettes». Celles-ci peuvent s'opposer et renvoyer à différents cadres déontologiques. Comment faire pour maintenir alors le juste cadre déontologique, en fonction du juste rôle ? Comment être au clair ?

En tant que membre d'une institution ou d'une organisation, une personne peut être en désaccord avec ce qui existe, avec la manière dont l'univers auquel elle participe fonctionne. Elle n'adhère pas automatiquement à tout ce qui se joue. Si elle appartient à une association sans but lucratif, il est probable que le choix de cette structure reflète ses valeurs propres, telles que chercher à participer à une action sans y avoir un intérêt financier. Mais cette ASBL peut, en parallèle, employer des méthodes que la personne n'approuve pas. Son sens éthique est alors directement impliqué et elle est touchée intimement par ce qui se produit. Elle a le droit d'avoir une vision différente, de penser les choses autrement. Il est dès lors important de pouvoir réfléchir aux points de vue possibles.

De même, un individu peut se retrouver en difficulté. Prenons l'exemple, d'un supérieur hiérarchique qui adopte une certaine position. Il est lui-même spécialiste dans un domaine précis. Mais cette spécialisation, cette expertise ne remplace ni la réflexion éthique, ni le code déontologique. L'expertise ne signifie pas pour autant la justesse de la prise de position. Rappelons que le code déontologique naît de la discussion et de la logique.

Il est écrit et développé en comité et peut être remis en cause. Un «chef» n'a pas forcément la réponse adéquate. Sa position de «boss» ne l'empêche pas de se confronter aux questions éthiques. Bien entendu, nous pouvons également ouvrir la réflexion sur la question de la contradiction possible entre les demandes ou exigences des supérieurs et les perceptions éthiques et déontologiques d'un individu. Celles-ci ne sont pas nécessairement en adéquation les unes avec les autres. Comment, dans ce cas, satisfaire les souhaits de la hiérarchie (qui ont du pouvoir sur l'individu) et en même temps, prendre en compte l'éthique (ou le code déontologique) ?

Les postures éthiques sont à discuter. Elles reflètent les spécificités et les valeurs de chacun. Des questions de société comme le droit à l'avortement, l'immigration, l'emploi de pesticides, l'euthanasie, la prostitution, la question du port du voile, la peine de mort... sont discutées, creusées, analysées. Lors de débats, nous pouvons constater que les émotions sont parfois mises en avant comme des arguments rationnels suffisants pour effectuer un choix, pour codifier des situations complexes.

Les différents exemples cités ici sont aujourd'hui des questions qui touchent la société et dont on parle dans les médias.

Il importe de réfléchir à ces questions. Nos premières impressions, nos émotions nous incitent à analyser les situations et à adopter un comportement sans nécessairement y réfléchir, le conceptualiser. La réponse peut sembler être l'évidence même. Or, ces sujets peuvent refléter des angles éthiques différents. S'interroger sur l'éthique des situations permet de les penser et de les percevoir d'une autre manière.

QUELQUES ILLUSTRATIONS LIVRESQUES, CINÉMATOGRAPHIQUES, TÉLÉVISUELLES ET DE JEUX VIDÉOS

Nous vous proposons quelques exemples de films, séries télévisées ou livres concernant les thématiques de l'éthique et de la déontologie. Nous nous éloignons ici de notre lien «animation-déontologie-éthique» en l'élargissant à d'autres professions ou situations. Notre optique est de nous centrer sur une personne pouvant se retrouver en questionnement sur les choix qu'elle effectue.

Afin d'expliquer en quoi ces ouvrages, films ou séries sont intéressants par rapport à notre problématique, nous en dévoilons plusieurs éléments. Si vous souhaitez découvrir les séries ou livres sans *spoiler* (c'est-à-dire sans donner les éléments d'une intrigue à l'avance, qui peut gâcher le plaisir du spectateur), nous vous conseillons de ne pas lire ce qui suit.

Série «**Grimm**», créée par David Greenwalt et Jim Kouf, depuis 2011. Avec David Giuntoli et Silas Weir Mitchell. Saison 1, épisode 3, «Beeware».

Le héros de la série, Nick Burkhardt, est policier. Lorsqu'il découvre qu'il est l'un des derniers descendants des Grimm, une lignée de chasseurs dont les célèbres récits ne sont pas des contes mais des faits réels, il se met en quête de ces créatures surnaturelles susceptibles de faire du mal aux humains. Pour Nick, c'est un monde nouveau dont il ignore les règles qu'il lui faut affronter.

Dans cet épisode, il se trouve confronté à une situation éthique particulière. Il est en charge, en tant que policier, de la protection d'une jeune femme. Celle-ci est également une ennemie des Grimm et lui a déjà posé des problèmes. Il doit donc choisir, d'un point de vue éthique, son positionnement par rapport à elle : suivre son code déontologique d'inspecteur ou son rôle de Grimm et les désirs qui y sont liés (en l'occurrence, la vengeance).

«**A Song of Ice and Fire**», plus communément connu sous le nom de Game of Thrones (le Trône de fer) est une série de romans de Georges R.R. Martin, déclinée en série télévisée (réalisée par David Benioff et D.B. Weiss, avec Sean Bean, Peter Dinklage et Emilia Clarke).

Au cours du premier livre (cfr. épisode 7 de la première saison), Ned Stark est confronté à un choix. Il est la Main du Roi, le principal conseiller du Roi. Celui-ci est grièvement blessé. Stark doit prendre position concernant des informations dont il dispose : les révéler ou les maintenir secrètes. Lord Petyr Baelish lui propose de cacher la vérité afin de conserver du pouvoir sur le trône. Stark refuse. Il prend alors une décision tributaire de sa représentation du rôle de la Main du Roi (l'objectif est alors de protéger le royaume) mais aussi de son éthique personnelle et de son code d'honneur.

«**Le crime de l'Orient Express**», roman policier d'Agatha Christie, publié en 1934 (1935 en version française), mettant en scène le personnage d'Hercule Poirot, détective privé.

Dans plusieurs romans, le détective belge précise qu'il «n'approuve pas le meurtre».

Cependant, au cours du «Crime de l'Orient Express», Poirot va mener l'enquête sur un meurtre bien particulier, qui va le conduire à se dédouaner de l'affaire. Il semble que, dans ce roman, les valeurs personnelles d'Hercule Poirot prennent plus d'importance que son rôle de détective. Il ne conduira pas les assassins en justice.

«**Weeds**», série américaine créée par Jenji Kohan (diffusée entre 2005-2012) avec Mary-Louise Parker, Elizabeth Perkins, et Kevin Nealon.

Nancy vit avec ses deux fils dans la ville d'Agrestic, banlieue bourgeoise américaine. Veuve, elle devient pourvoyeuse de drogues afin de gérer les difficultés financières liées au décès de son époux. Elle se crée un réseau et trouve des clients. Elle choisit cependant de ne pas revendre sa marchandise à des mineurs, positionnement éthique qu'elle maintient.

Ce comportement est visible dans le premier épisode de la saison 1.

«**Mass Effect**», jeu vidéo de type action-RPG⁸ développé par BioWare, en 2007 (disponible sur PC et Xbox 360).

Premier jeu d'une trilogie, il met en scène un univers de science-fiction. En 2183, les humains sont capables de se déplacer dans la galaxie. Le joueur prend le contrôle du commandant Shepard, personnage central de Mass Effect. Il suit son cheminement. Il est, au cours du jeu, constamment confronté à des choix relevant d'un positionnement éthique. Chaque dialogue amène le joueur à sélectionner un autre dialogue (parmi différentes options) qui modifie le cours de l'histoire et qui correspond aux traits de caractères de leur personnage.

Ainsi, au cours du jeu, Shepard se retrouve face à une décision particulièrement complexe : exterminer ou non la dernière Reine Rachni, espèce extraterrestre. Cette espèce est une menace pour la galaxie. Cependant, Shepard pense que les Rachni ont été manipulées. Il est le seul à pouvoir prendre une décision : est-ce une espèce manipulée, qui n'est pas réellement coupable ? Qu'en est-il de la sécurité du reste de la galaxie (qui pourrait vivre dans un monde sans Rachni) ? Le contexte dans lequel se trouve le personnage est un contexte d'urgence et de prise de pouvoir. Le joueur doit rapidement prendre une décision. Ce choix aura des implications pour la suite de la trilogie.

«**Sérum**», roman-série de Loevenbruck, h et Mazza, F, (2012). Actuellement, il existe six épisodes pour la première saison.

Lola Gallagher, détective, fait appel à un de ses amis, Arthur Draken, afin de l'aider à résoudre une enquête criminelle. Cependant, elle finit par douter de l'implication de Draken. Elle est alors partagée entre le respect de la déontologie (protéger) et la confiance qu'elle peut avoir envers son ami, qu'elle ne peut trahir. Nous sommes dans une dichotomie entre la déontologie (liée au métier) et l'éthique personnelle, liée aux valeurs (en l'occurrence les sentiments à l'égard d'un ami).

8 L'action-RPG (parfois abrégé A-RPG) est un type de jeu vidéo de rôles incorporant des aspects de jeu d'action.

«**1Q84**», est un roman de Haruki Murakami, publié en trois volumes (entre 2009 et 2010 au Japon), en 2011 en France.

Aomamé, jeune femme de trente ans, exerce deux métiers distincts : d'une part, thérapeute corporelle ; elle a créé un type d'étirement particulier (gymnastique spécifique) qui permet de soulager la douleur. D'autre part, elle est tueuse à gages pour des missions dont l'objectif est toujours d'éliminer des hommes qui ont commis des violences à l'encontre de femmes. Elle emploie parfois son premier métier comme prétexte pour approcher un individu et exercer alors son second travail. Dans ce cas, les deux «déontologies» ne se recouvrent pas. Le second métier correspond également à son éthique personnelle : elle ne tue que si la victime le mérite.

«**Twelve angry men**» ou «**12 hommes en colère**», film américain réalisé par Sidney Lumet, avec Henry Fonda, Martin Balsam, John Fiedler (1957).

Douze hommes sont membres d'un jury et doivent délibérer sur le cas d'un assassinat. Onze personnes jugent le prévenu coupable, le dernier a des doutes.

Certains des jurés font part de leur énervement lorsqu'ils doivent poursuivre le débat – chacun a autre chose à faire qu'à rester palabrer pour rien. Le rôle de juré sous-tend une éthique – du temps consacré à décider du futur de la vie d'une personne. Certains jurés ne prennent pas en compte cet état de fait.

«**Dawn of the Dead**» ou «**Zombie**» est un film américano-italien, réalisé par George Romero (1978).

Il fait partie de la Saga des zombies de Romero, poursuivant «la Nuit des morts-vivants», premier opus.

Les morts-vivants ont envahi le monde.

Quatre personnes se réfugient dans un centre commercial. Ils vont barricader le centre afin de se protéger.

Au début du film, on suit deux personnes, travaillant dans les médias. L'un est pilote d'hélicoptère, sa compagne est journaliste. Lui s'empare de l'hélicoptère (qui appartient à leur employeur) et s'enfuit avec elle, laissant les autres personnes sans moyen de fuir l'attaque de zombies.

Il s'agit donc d'une question éthique dans des conditions de danger imminent et de survie.

«**Star Trek Into Darkness**», film de science-fiction réalisé par J. J. Abrams (2013), avec Chris Pine, Simon Pegg et Benedict Cumberbatch.

Le film met en avant de nombreuses scènes où les personnages sont tiraillés entre leurs prises de positions éthiques et leur code déontologique. Ainsi, le personnage de Scotty fait le choix de démissionner de son poste plutôt que d'accepter d'embarquer des armes potentiellement dangereuses.

«**El método**» ou «**La méthode**» est un film hispano-argentino-italien réalisé par Marcelo Pineyro (2005), avec Eduardo Noriega, Najwa Nimri et Eduard Fernandez.

Le film met en scène des candidats à l'obtention d'un poste, venant passer l'entretien d'embauche. Ils vont être engagés dans un processus d'élimination mutuelle. Les questions éthiques et déontologiques parcourent le film.

«**A dangerous method**» est un film réalisé par David Cronenberg (2011), avec Michael Fassbender, Keira Knightley et Viggo Mortensen.

Le film relate les relations entre Carl Yung et l'une de ses patientes. Yung entame une relation passionnelle avec elle et transgresse son cadre déontologique.

CONCLUSION

Nous avons, au cours de cet outil, parcouru les concepts d'éthique et de déontologie afin de les clarifier et de les appliquer au métier d'animateur de groupe.

Les enjeux de l'animateur sont divers. Ils sont fonction du cadre de l'animation, des intentions et des objectifs de l'animateur.

Cette profession est elle-même multiple et non cadrée par un code déontologique. Cela implique que l'animateur, quel que soit le type d'animation entamée, fait face à des questions éthiques sans pouvoir s'appuyer sur des règles claires émanant d'une réflexion d'autres professionnels.

Comment réfléchir à sa pratique professionnelle ?

Comment s'arrêter et s'interroger lorsque le professionnel est pris dans son action ? Comment questionner ses manières d'agir, de se positionner ? Quelles questions éthiques est-il important de se poser d'autant que le groupe est en changement constant ce qui suppose l'adoption d'un regard neuf à chaque phase de son évolution ?

Si la déontologie permet de distinguer un cadre de travail, elle n'est pas immuable. Elle peut être retravaillée si nécessaire. De même, le questionnement éthique est à discuter et à réfléchir. L'éthique et la déontologie sont fonction de la réalité vécue dans l'ici et maintenant et sont à penser régulièrement.

Nous avons questionné également l'attitude qu'une personne peut avoir en tant que participant d'un groupe ou d'une organisation. Nous pouvons étendre ce questionnement à l'individu en général, dans son contexte de vie. Quelle place, dans cette position, prend l'éthique? Quelles questions peuvent être déposées ? A quoi être attentif ?

Nous sommes conscients de la difficulté à réfléchir les choix éthiques. Cependant, il nous semble essentiel d'examiner les valeurs, les manières de percevoir les situations, les tendances à réagir afin d'agir de façon responsable et en visant la justesse.

L'éthique et, dans le cadre professionnel, la déontologie, relèvent de nos positionnements, de nos décisions, de nos choix.

BIBLIOGRAPHIE

ETHIQUE ET DÉONTOLOGIE

Loevenbruck, Henri, et Mazza, Fabrice, (2012). *Sérum, saison 1, épisode 4, J'ai lu*, Paris.

Morin, Edgar, (2004). *La méthode : Tome 6 Ethique*, Paris, Seuil.

Paul, Richard, & Elder, Linda, (2005). *The Miniature Guide to Understanding the Foundations of Ethical Reasoning*, Retrieved from <http://www.criticalthinking.org/files/SAM-EthicalReasoning2005.pdf>

Rey-Debove, Josette, et Rey, Alain (dir.), (2000). *Le nouveau Petit Robert, dictionnaire alphabétique et analogique de la langue française*, Paris, Dictionnaires Le Robert.

Rey, Alain (dir.), (1998). *Le Robert, dictionnaire historique de la langue française*, tome 1, Paris, 1998, Le Robert

Savatier, René, (1990). Déontologie, In *Encyclopaedia Universalis*, vol. 7 (pp. 188-191).

Verdier, Pierre, (1999). Morale, éthique, déontologie et droit. *Les Cahiers de l'Actif*, 276/277, 17-29.

Voyer, Gilles, (1996). *Qu'est-ce que l'éthique ? Essai philosophique sur l'éthique clinique conçue comme réactualisation de l'éthique aristotélicienne*, Québec : Éditions Fides.

ÉLÉMENTS D'ANIMATION

Beauchamps, André, Graveline, Roger et Quiviger, Claude, (1976). *Comment animer un groupe*, Québec, les Éditions de l'Homme

Bellenger, Lionel, et Pigallet, Philippe, (1996). *Dictionnaire de la formation et du développement personnel : à l'usage des formateurs et des enseignants*, Paris, ESF Éditeur.

De Visscher, Pierre, (1991). *Us, avatars et métamorphoses de la dynamique des groupes, une brève histoire des groupes restreints*, Grenoble, Presses Universitaires de Grenoble.

De Visscher, Pierre, (2001). *La dynamique des groupes d'hier à aujourd'hui*, Paris, Presses Universitaires de France.

Rey-Debove, Josette, et Rey, Alain (dir.), (2000). *Le nouveau Petit Robert, dictionnaire alphabétique et analogique de la langue française*, Paris, Dictionnaires Le Robert.

ANIMATION, ÉTHIQUE ET DÉONTOLOGIE

Delhez, Robert, (1999). Réflexions sur une pratique de l'animation de groupes, *Les cahiers internationaux de psychologie sociale*, 43-44, 35-184, Bruxelles, De Boeck Université.

De Visscher, Pierre, (2001). *La dynamique des groupes d'hier à aujourd'hui*, Paris, Presses Universitaires de France.

Landry, Simone, (2007). *Travail, affection et pouvoir dans les groupes restreints. Le modèle des trois zones dynamiques*, Québec, Presses universitaires du Québec.

Saint Arnaud, Yves, (1976). *Le groupe optimal : Grilles d'analyse théoriques et pratiques du groupe restreint*, Montréal, Éditions du Centre Interdisciplinaire de Montréal.

Héloïse De Visscher propose une réflexion permettant d'alimenter, voire de «bousculer», la conscience de l'animateur (et ce quel que soit son champ d'action) quand aux valeurs et principes qui sous-tendent ses interventions professionnelles et ainsi, de favoriser l'estimation de leur impact sur le(s) public(s) au(x)quel(s) il s'adresse.



Avec le soutien de la Fédération Wallonie-Bruxelles