

# Plan des Chapitres

*Une table des matières très détaillée se trouve en fin de volume.*

<b>Préface</b>	<b>7</b>
<b>Plan des Chapitres</b>	<b>13</b>
<b>Chapitre A : Repères généraux sur le processus de croissance</b>	<b>17</b>
<b>A.1.</b> La croissance, un concept ancien et amplement partagé	17
<b>A.2.</b> Notre définition de la croissance personnelle	21
<b>A.3.</b> Croissance et développement de l'enfant à l'adulte	25
<b>A.4.</b> Croissance et développement à l'âge adulte	29
<b>A.5.</b> Le processus de croissance	34
<b>A.6.</b> Explication de l'autoprotection dans le processus de croissance	40
<b>A.7.</b> Une société qui change de multiples façons	44
<b>A.8.</b> Les raisons de mettre en œuvre des groupes ayant une dimension de croissance	53
<b>A.9.</b> En résumé...	57
<b>Chapitre B : La croissance au sein d'un groupe de formation</b>	<b>59</b>
<b>B.1.</b> Définition d'un groupe ayant une dimension de croissance	59
<b>B.2.</b> Où sont les groupes ayant une dimension de croissance	62
<b>B.3.</b> Approfondissement des conditions permettant de développer une dimension de croissance dans un groupe	69
<b>Chapitre C : Le processus qui favorise la croissance d'une personne participant à un groupe</b>	<b>81</b>
<b>C.1.</b> Ce qu'un groupe qui fonctionne bien apporte à la croissance personnelle	81
<b>C.2.</b> Croissance et thérapie	88
<b>C.3.</b> Ce que l'expérience utilisée en formation apporte au processus de croissance	90
<b>Chapitre D : Les attitudes fondamentales favorisant la croissance dans un groupe : sécurité et respect</b>	<b>99</b>
<b>D.1.</b> Introduction sur Sécurité et Respect	99
<b>D.2.</b> Instauration et maintien d'un sentiment de sécurité	102
<b>D.3.</b> Instauration et maintien d'un sentiment de respect	123
<b>D.4.</b> Des manières d'animer un groupe qui favorisent et maintiennent sécurité et respect	138
<b>D.5.</b> Conclusion sur sécurité et respect	145

<b>Chapitre E : Préparer et organiser une séance d'animation d'un groupe en y incluant une dimension de croissance</b>	<b>147</b>
<b>E.1.</b> Introduction	147
<b>E.2.</b> La préparation de la séance d'animation : la Fiche technique	151
<b>E.3.</b> La qualité essentielle d'une Fiche technique : la cohérence	167
<b>E.4.</b> Tâche et expérience	169
<b>E.5.</b> Animer une expérience, entre maternage et abandon	176
<b>E.6.</b> Exploitation de l'expérience d'une Mise en situation	178
<b>E.7.</b> Des exemples de Fiches techniques maladroites en guise d'entraînement	213
<b>E.8.</b> Analyse détaillée des Fiches techniques d'entraînement	225
<b>Chapitre F : Animer un groupe ayant une dimension de croissance</b>	<b>239</b>
<b>F.1.</b> Introduction	239
<b>F.2.</b> L'immédiateté	239
<b>F.3.</b> Le rôle de l'écrit	244
<b>F.4.</b> L'animateur et la position du côté à côté	248
<b>F.5.</b> L'animateur et la fonction Pivot de la parole	249
<b>F.6.</b> Accompagnement individuel au sein d'un travail collectif	252
<b>F.7.</b> L'entretien individuel et sa fonction dans l'accompagnement de l'acquisition des apprentissages et de la croissance	255
<b>F.8.</b> La grille d'observation participant	261
<b>F.9.</b> Animer en prenant en compte les phénomènes d'autoprotection	276
<b>Chapitre G : Un animateur qui se perfectionne</b>	<b>285</b>
<b>G.1.</b> Perfectionnement de l'animateur et croissance personnelle	285
<b>G.2.</b> La croissance de l'animateur	289
<b>G.3.</b> Un espace mental qui permet de s'améliorer : la conscience réflexive de soi en action <sup>2</sup>	296
<b>G.4.</b> D'autres outils pour mieux se connaître en animation	298
<b>G.5.</b> Un exemple d'utilisation de ces outils pour parvenir à une conscience réflexive de soi en action	314
<b>G.6.</b> Développer ses capacités de résonance empathique	320
<b>G.7.</b> Se donner à soi-même sécurité et respect	325
<b>G.8.</b> En conclusion	328
<b>G.9.</b> Notre perception de l'animateur	329

---

2. Concept utilisé par Conrad LECOMTE.

<b>Chapitre H : Résolutions de quelques problèmes d'animation fréquemment rencontrés</b>	<b>331</b>
<b>H.1.</b> Introduction	331
<b>H.2.</b> Attitudes générales pour faire face aux difficultés rencontrées en animation	332
<b>H.3.</b> Se présenter comme animateur	336
<b>H.4.</b> Fixer un insight	337
<b>H.5.</b> L'animateur durant les pauses	338
<b>H.6.</b> Empêcher des normes implicites de s'installer dans un groupe, et effet de halo	339
<b>H.7.</b> Un canevas pour un entretien de fin de formation	340
<b>H.8.</b> Accompagner au-delà du stage de formation	342
<b>H.9.</b> Quelques éléments pour réguler des conflits	344
<b>H.10.</b> Intégrer un participant retardataire. Gérer le départ prématuré d'un participant	348
<b>H.11.</b> Problèmes liés à la composition du groupe de participants	350
<b>H.12.</b> Problèmes liés au bilan de fin de formation	350
<b>H.13.</b> Évaluation	353
<b>Conclusion et remerciements</b>	<b>363</b>
<b>Glossaire</b>	<b>365</b>
<b>Bibliographie simple</b>	<b>379</b>
<b>Bibliographie de recherche</b>	<b>381</b>
<b>Annexe 1 : Apports sur la reconnaissance</b>	<b>389</b>
<b>Annexe 2 : La reconnaissance au travail</b>	<b>393</b>
<b>Annexe 3 : Les qualités relationnelles, ou hypothèse des facteurs communs</b>	<b>397</b>
<b>Annexe 4 : Cadre pour la co-animation</b>	<b>403</b>
<b>Annexe 5 : Les origines historiques des trois temps de l'Exploitation de l'expérience</b>	<b>413</b>
<b>Annexe 6 : Quelques mots sur l'approche constructiviste en orientation</b>	<b>417</b>
<b>Table des matières détaillée de l'ouvrage</b>	<b>425</b>

---