



Guide pratique

POUR LES RESPONSABLES
D'ANIMATION ET LE
PERSONNEL
D'INTERVENTION EN LOISIR
ET EN PLEIN AIR





Table des matières

Introduction à Cohæsia

Le groupe en loisir et en plein air	3
Agir sur la dynamique de groupe	4
Sommaire des activités Cohæsia	5

Les activités Cohæsia

Activité 1 : Notre identité	6
Activité 2 : Nos objectifs	12
Activité 3 : Nos leaders	17

Les fiches d'activité interactives

Fiche d'activité : Notre identité	22
Fiche d'activité : Nos objectifs	23
Fiche d'activité : Nos leaders	24

Bibliographie	25
---------------	----



Le groupe en loisir et en plein air

Les bénéfices psychosociaux de la pratique d'activités de loisir et de plein air sont bien connus : une estime de soi accrue, une meilleure santé physique et mentale, un épanouissement personnel, un regain d'énergie, une amélioration de sa qualité de vie, le développement de ses valeurs, l'augmentation de son autonomie, etc. Bon nombre de ces activités s'effectuent à plusieurs. Cela peut aussi bien s'agir d'activités **en groupe**, soit des loisirs individuels pratiqués avec d'autres personnes (p. ex. de la randonnée pédestre, un atelier de peinture et assister à un spectacle) ou être des activités **en équipe** (ou de groupe), où la réussite dépend de la performance de l'ensemble des participant·e·s dans l'atteinte des objectifs collectifs (p. ex. une troupe de théâtre amateur, une équipe en camp de jour, une ligue d'improvisation, une chorale ou encore les membres d'une expédition de canot-camping).

La participation à ces activités récréatives en équipe peut cependant parfois amener son lot de défis pour ce qui en est de la gestion du groupe et des relations entre les individus qui le compose : création de cliques, conflits interpersonnels, motivations inégales entre les membres de l'équipe, etc. Ces défis sont encore plus marquants lorsque ces groupes sont composés de jeunes, qui sont en plein développement et apprentissage.

L'approche *Cohæsia - Leadership et cohésion en contexte de loisir et de plein air* de Sport'Aide vise ainsi à :

outiller les responsables d'animation et le personnel d'intervention en loisir et en plein air dans le **développement d'une dynamique saine et positive** dans leurs équipes de jeunes.

Ancrée dans la recherche en psychologie sociale et en psychologie positive, notamment sur l'identité sociale, le leadership et l'enseignement des compétences personnelles et sociales chez les jeunes, l'approche Cohæsia propose des outils concrets pour :

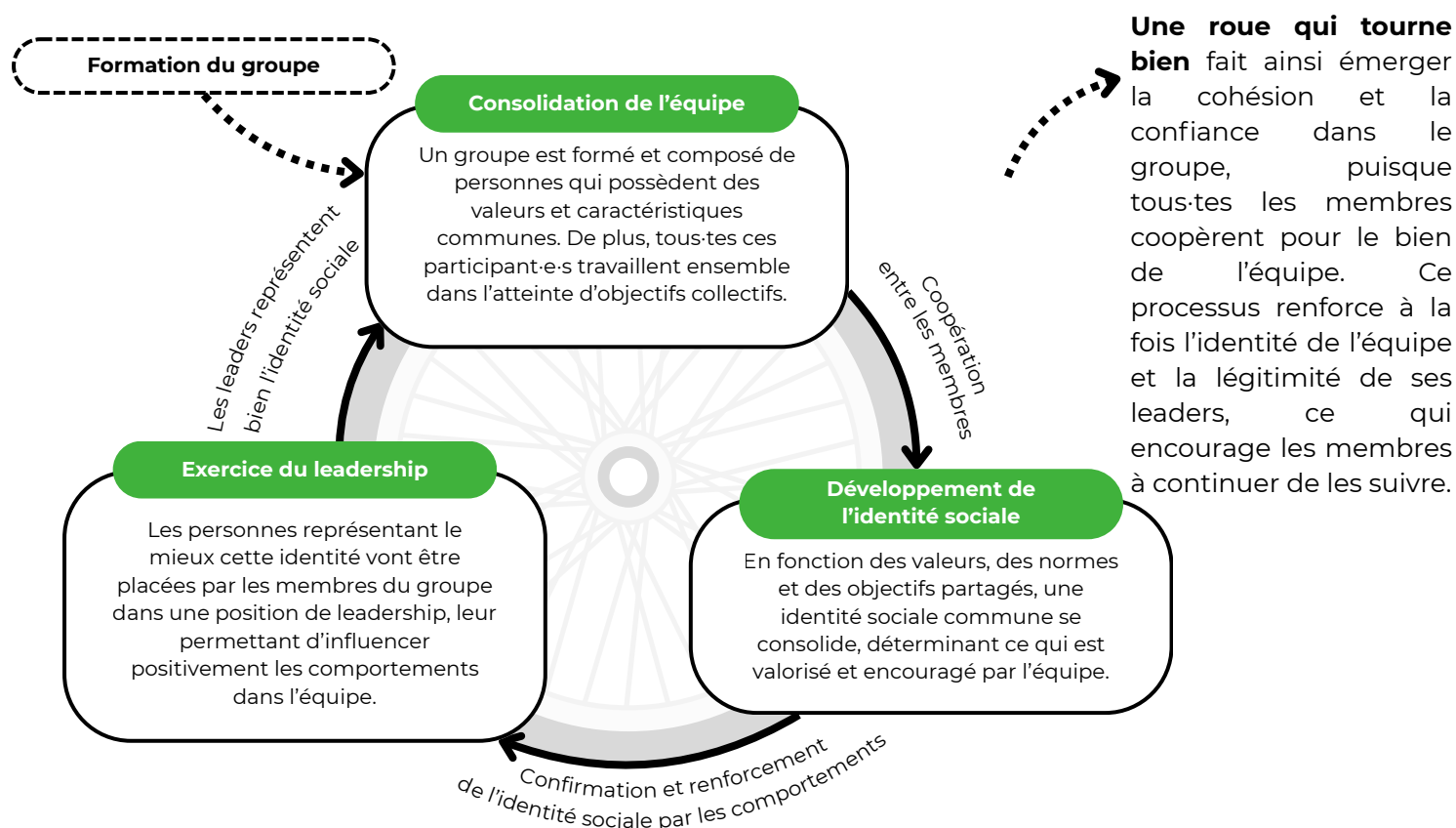
- Renforcer la cohésion et la coopération dans votre équipe ;
- Stimuler la motivation de vos participantes et de vos participants ;
- Améliorer l'expérience et le bien-être du groupe et de ses membres.

Agir sur la dynamique de groupe



Au cœur de la dynamique de groupe se trouve le concept d'identité sociale ou d'identité d'équipe. L'identité sociale réfère aux valeurs, normes et caractéristiques qui définissent un groupe. Elle permet de former l'esprit d'équipe, d'exprimer ce que l'équipe représente et de donner du pouvoir à des jeunes pour exercer leur leadership.

De manière générale, voici en ordre chronologique comment une dynamique de groupe se bâtit dans une équipe.



Une roue qui tourne bien fait ainsi émerger la cohésion et la confiance dans le groupe, puisque tous·tes les membres coopèrent pour le bien de l'équipe. Ce processus renforce à la fois l'identité de l'équipe et la légitimité de ses leaders, ce qui encourage les membres à continuer de les suivre.

Cela dit, **la roue peut mal tourner**. Par exemple, si l'équipe n'est pas capable d'identifier assez de points en commun pour construire leur identité ; si l'équipe n'agit pas en fonction de son identité ; si les leaders cessent de représenter l'identité commune ; ou si l'équipe se divise en plusieurs cliques. Une roue qui tourne mal occasionnera donc des conflits et contribuera au processus d'exclusion de certain·e·s participant·e·s.

Dans un autre ordre d'idées, **la roue pourrait bien tourner, mais dans une mauvaise direction**. Par exemple, lorsque certain·e·s leaders adoptent une attitude perturbatrice en n'encourageant pas des comportements cohérents avec l'atteinte des objectifs communs et les valeurs du groupe. Cela pousse les autres membres de l'équipe à imiter ces attitudes. La négativité devient alors peu à peu une valeur intégrée à l'identité d'équipe, renforçant le pouvoir de ces leaders négatif·ve·s. Ce mécanisme peut s'appliquer à une multitude de comportements négatifs, tels que l'intimidation, le harcèlement, l'exclusion ou encore les initiations abusives. Il est important de comprendre que plus la roue tourne à l'encontre des valeurs et des objectifs de l'équipe, plus elle affaiblit le leadership des responsables d'animation et du personnel d'intervention, tout en renforçant l'influence des leaders négatif·ve·s auprès des autres membres.



Sommaire des activités Cohæsia

L'approche Cohæsia s'articule autour de **trois activités clés** à réaliser avec votre groupe dans les moments qui suivent sa formation. Ces activités se basent sur une approche participative, mettant ainsi les idées des jeunes de l'avant. Vous trouverez dans les pages qui suivent les explications de ces activités autoportantes, vous permettant de les faire vivre à vos groupes au moment opportun. Chaque fiche d'activité s'articule par ses intentions pédagogiques, les étapes à suivre pour sa réalisation, les suivis que vous pouvez effectuer avec vos jeunes après la tenue de l'activité, les indicateurs de réussite relatifs aux intentions pédagogiques, les notions théoriques propres à chaque activité et un exemple d'animation. Vous trouverez ici une brève description de ces activités.

Activité 1 : Notre identité

Cette activité a pour but de mettre en lumière les similarités dans le groupe afin de construire une identité collective forte et significative pour l'ensemble du groupe. Cette démarche favorise la création de liens, renforce le sentiment d'appartenance et crée une solidarité partagée au sein du groupe. Cette solidarité encourage l'entraide, développe le leadership et stimule la motivation, tout en contribuant au bien-être et à une expérience positive pour l'ensemble des membres.

Activité 2 : Nos objectifs

La fixation d'objectifs d'équipe est l'une des activités de groupe les plus efficaces pour renforcer la coopération et stimuler la motivation des jeunes. En effet, un objectif commun donne une raison d'être au groupe. Ça contribue ainsi à accroître la cohésion du groupe, tout en améliorant l'expérience vécue et le bien-être global des membres de l'équipe. L'activité se divise en deux grandes étapes : la fixation d'un objectif commun et l'élaboration de stratégies permettant à l'équipe d'atteindre cet objectif.

Activité 3 : Nos leaders

Il a été reconnu par la recherche en psychologie sociale que les pairs leaders exercent plus d'influence sur une équipe au niveau social et motivationnel que les personnes cadres. Toutes les personnes dans l'équipe ont un potentiel de leadership. S'il est mobilisé, ce potentiel deviendra une aide précieuse pour les responsables d'animation et le personnel d'intervention. Il contribuera à la création et au maintien d'un climat positif au sein de l'équipe et à la résolution de problématiques aux niveaux technique, motivationnel et social. De plus, un leadership de qualité fait en sorte que les membres du groupe se sentent plus à l'aise dans l'équipe, ce qui améliore la collaboration et le bien-être, en plus de rehausser l'expérience vécue par toutes et tous.

Résultat de ces activités : Une expérience plus positive et engageante pour toutes et tous.

Intentions pédagogiques :

- Renforcer le sentiment d'appartenance du groupe par la coconstruction d'une identité sociale commune.
- Identifier les forces collectives des membres du groupe.
- Cibler des comportements positifs à adopter au quotidien.
- Se rallier autour des ressemblances des membres du groupe.

Animation de l'activité

Dans cette activité, vous trouverez :

- Les étapes de réalisation p. 6
- Une liste de forces d'équipe p. 8
- Un exemple d'animation p. 11

Ouverture :

Expliquez que l'activité a pour but de développer une identité commune qui permettra de se démarquer en tant qu'équipe. Pour ce faire, il faut se concentrer sur les similarités entre les membres de l'équipe afin de construire une identité collective forte et significative qui représentera l'ensemble du groupe. Cette identité poussera les membres de l'équipe à adopter des comportements positifs entre eux et dans l'activité.

Étapes :

1 Présenter et identifier les forces du groupe :

À l'aide de la liste des *Forces de caractère* (p. 8-9), demandez aux jeunes d'identifier trois forces. Ces forces doivent, soit représenter l'équipe comme elle est actuellement, soit être un idéal à atteindre. Chaque force doit être approuvée par une large majorité de l'équipe. Par exemple, si un tableau est accessible, chaque jeune est invité-e à indiquer ses choix en traçant jusqu'à quatre crochets à côté des forces pour lesquelles elle ou il souhaite voter.

2 Associer les comportements à adopter :

Pour chacune des trois forces identifiées, demandez aux membres de l'équipe de réfléchir à deux comportements à adopter qui témoignent d'un lien avec ces forces. Posez-leur des questions du type : « Quels comportements adoptons-nous ou allons-nous adopter pour faire preuve de bienveillance au quotidien ? » Encore une fois, chaque comportement doit être approuvé par la grande majorité de l'équipe.

3 Développer l'identité du groupe :

Organisez les forces et les comportements choisis sous une identité commune. Vous pouvez l'imager en comparant cela à une marque de commerce ou encore l'ADN du groupe. Cela peut s'exprimer sous la forme d'un nom, d'un logo, d'une image, d'une chanson, d'un mantra qui représente l'ensemble de ces forces.

Clôture : Mentionnez au groupe que...

1. Cette image de marque doit représenter leur façon d'agir et de se comporter dans le groupe. Ce sont les valeurs du groupe, l'identité de l'équipe.
2. Vous allez les tenir responsables de cette identité.
3. Vous leur rappellerez les fondements de l'équipe lors d'écart de conduite vis-à-vis les forces établies.
4. Vous allez les féliciter quand ils et elles incarneront ces forces.
5. Entre elles et eux, les jeunes doivent aussi se tenir responsables de l'identité établie et se féliciter quand ils incarnent les forces



Suivi de l'activité

Pour assurer l'efficacité de l'exercice, il faut que le contenu de l'activité s'implante dans le quotidien de vos participantes et de vos participants. Voici quelques astuces pour assurer ce suivi.

- **Rappel visuel :** Utilisez la fiche d'activité interactive *Notre identité* (p. 22) pour produire une version électronique de l'identité de votre équipe. L'envoyer ensuite aux membres du groupe ou la plastifier et l'afficher dans vos locaux. Ce rappel visuel rappellera à toutes et à tous l'identité commune coconstruite et établie et les exigences comportementales établies.
- **Rétroactions :** Imprimez la fiche d'activité interactive *Notre identité* (p. 22) et gardez-la dans vos notes pour toujours l'avoir à portée de main. Donnez le plus de rétroactions possible sur les comportements des membres de votre équipe en fonction de l'identité de groupe coconstruite. Vous pouvez leur rappeler qu'il s'agit des exigences comportementales que l'ensemble de l'équipe s'est fixées.
- **Faire le point :** À la mi-session, questionnez l'équipe pour vérifier que l'identité commune convient toujours.
 - Est-ce que l'équipe respecte toujours les exigences comportementales ?
 - Est-ce que tout le monde se reconnaît encore dans cette identité ?
 - Est-ce que les forces identifiées sont bel et bien celles mises de l'avant ?
 - Est-il nécessaire d'adapter l'identité du groupe selon de nouveaux besoins ?

Indicateurs de réussite de l'activité

Les membres de l'équipe...

- ✓ identifient des forces qui représentent bien le groupe ou leur idéal.
- ✓ s'écoutent respectueusement tout au long de l'activité.
- ✓ identifient des comportements précis pour décrire leurs forces.
- ✓ identifient une identité commune qui permet de se rappeler facilement des forces de l'équipe.
- ✓ se comportent selon les forces de l'équipe au quotidien.

Exemples de rétroactions

Formuler les rétroactions au « nous/on » sert à renforcer l'idée que vous faites partie de l'équipe et peut donc aider à mieux faire passer votre message. De plus, ça permettra aux jeunes leaders d'utiliser ces exemples de rétroactions.

Par exemple :

Nous avons trouvé une solution en nous écoutant, c'est exactement ça travailler en équipe. Bien joué !

On a vu que tu t'es amélioré-e parce que tu n'as pas lâché. Continue comme ça !

Un accompagnement personnalisé

Cette activité nécessite que les membres de l'équipe se connaissent déjà et qu'il n'y ait pas trop de problématiques dans le groupe, comme de l'intimidation ou des conflits envenimés. En cas de doute, contactez Sport'Aide pour que cette activité soit bien adaptée à vos besoins ou pour demander une mise en place personnalisée de l'approche dans votre milieu.

sportaide.ca





Activité 1

Forces de caractère

Ces forces sont des bonnes pistes de réflexion pour établir les valeurs fondatrices du groupe. Demandez aux jeunes d'expliquer devant les autres pourquoi il ou elle a choisi ces forces en donnant des exemples de comportements précis.

Catégorie courage

Ce sont des forces qui nous aident à avancer même quand c'est difficile ou qu'on a peur.

Courage (oser malgré la peur) : C'est faire face à un défi même quand ça fait peur. C'est défendre ce en quoi on croit, même si les autres ne sont pas d'accord. C'est ne pas fuir devant les difficultés.

Persévérance (effort, ne pas abandonner) : C'est continuer même quand c'est difficile. C'est finir ce qu'on commence. C'est se relever après un échec ou une défaite.

Honnêteté (être vrai) : C'est être fidèle à soi-même. C'est dire la vérité et reconnaître ses erreurs. C'est prendre la responsabilité de ses actions.

Bonne humeur (énergie et motivation) : C'est faire les choses avec plaisir et énergie. C'est avoir envie d'essayer et de s'impliquer. C'est montrer qu'on est motivé-e et vivant-e.

Catégorie justice

Ce sont des forces qui aident un groupe à bien vivre ensemble.

Esprit d'équipe : C'est bien collaborer avec les autres dans un groupe ou une équipe. C'est faire sa part et soutenir son équipe. C'est être loyal-e, c'est-à-dire ne pas laisser tomber les autres.

Inclusion (respect et équité) : C'est traiter les gens de façon juste et respectueuse. C'est d'aller vers les autres, même celles et ceux qui sont différent-e-s de nous. C'est ne pas laisser ses préférences ou ses émotions décider à la place de ce qui est juste.

entraide : C'est aider le groupe à avancer vers un objectif. C'est encourager les autres et motiver l'équipe. C'est faire ça en gardant une bonne ambiance et de bonnes relations.

Catégorie humanité

Ce sont des forces qui nous aident à prendre soin des autres et à créer des amitiés.

Amitié (complicité) : C'est construire de belles relations avec les autres. C'est partager, écouter et se soutenir mutuellement. C'est se sentir proche des personnes qu'on aime.

Empathie (comprendre les émotions) : C'est remarquer ce que les autres ressentent (joie, tristesse, colère...). C'est essayer de comprendre pourquoi ils et elles se sentent comme ça. C'est adapter son comportement pour mieux s'entendre avec eux et elles.

Gentillesse (générosité, bienveillance, compassion) : C'est être gentil-le avec les autres. C'est aider quelqu'un qui en a besoin. C'est faire de bonnes actions, même quand on n'y est pas obligé-e.



Catégorie apprentissage

Ce sont des forces qui nous aident à réfléchir, apprendre et mieux comprendre le monde.

Créativité (avoir des idées originales) : C'est trouver de nouvelles façons de faire les choses. C'est imaginer, inventer et essayer des solutions différentes. C'est oser penser autrement.

Curiosité (envie de découvrir) : C'est avoir envie de comprendre comment les choses fonctionnent. C'est poser des questions et explorer. C'est aimer découvrir de nouvelles choses.

Ouverture d'esprit (réfléchir avant de juger) : C'est regarder une situation de plusieurs façons. C'est écouter différents points de vue. C'est réfléchir avant de décider ce qui est juste ou vrai.

S'améliorer : C'est prendre plaisir à apprendre de nouvelles choses. C'est essayer de s'améliorer et de se développer. C'est apprendre à l'école, mais aussi dans la vie de tous les jours. C'est accepter et appliquer les conseils qu'on nous donne.

Apprendre de ses erreurs : C'est de voir nos erreurs comme des opportunités d'apprentissages. C'est voir le monde d'une façon qui aide soi-même et les autres.

Catégorie équilibre

Ce sont des forces qui nous aident à faire de bons choix.

Calme : C'est garder son sang-froid. C'est rester concentré dans les situations difficiles. C'est d'accepter que les autres aient des défauts et donner une deuxième chance.

Responsabilité : C'est agir selon la fonction qu'on a dans l'équipe. C'est compléter ce qu'on a à faire sans se croire meilleur-e que les autres.

Donner son maximum : C'est fournir tous les efforts possibles pour atteindre les objectifs. C'est de reconnaître les forces et les faiblesses des autres pour maximiser les efforts.

Maîtrise de soi (se contrôler) : C'est apprendre à gérer ses émotions (colère, tristesse, excitation). C'est se retenir quand on a envie de faire quelque chose qui n'est pas une bonne idée. C'est essayer de rester calme et discipliné-e.

Catégorie positivité

Ce sont des forces qui nous aident à trouver du sens dans ce que l'on fait et à voir le positif.

Encouragement (optimisme) : C'est d'être là pour les autres. C'est de leur donner du courage, de les reconforter ou de les inciter à persévérer pour que ça aille mieux.

Enthousiasme : C'est reconnaître les bonnes choses dans sa vie. C'est être reconnaissant-e pour ce qu'on reçoit et ce qu'on vit. C'est prendre le temps de dire merci aux autres.

Humour : C'est aimer rire et faire rire les autres. C'est savoir détendre l'atmosphère quand ça va moins bien. C'est voir le côté drôle ou positif des situations.

Plaisir (appréciation) : C'est d'être motivé-e par la satisfaction de ce que l'on fait. C'est de faire en sorte que tout le monde se sente bien et vive la meilleure expérience possible.

Spiritualité (sens, valeurs) : C'est réfléchir au sens de ce que l'on fait et ce qui est important pour soi. C'est avoir des valeurs qui nous guident et agir en conséquence.



Activité 1

Liste des forces

Courage

Créativité

Calme

Humour

Persévérance

Enthousiasme

Responsabilité

Gentillesse

Curiosité

Entraide

Bonne humeur

Ouverture d'esprit

Amitié

Encouragement

Spiritualité

Esprit d'équipe

Apprendre de ses erreurs

Inclusion

Honnêteté

Donner son maximum

Empathie

Maîtrise de soi

Plaisir

Goût d'apprendre



Activité 1

Exemple d'animation

Bonjour tout le monde !

Aujourd'hui, avant de plonger dans notre activité, nous allons réaliser la première activité de l'approche Cohésia de Sport'Aide afin de créer notre identité d'équipe. Je veux savoir ce qui, selon vous, nous représente.

1

Tout d'abord, nous allons choisir trois de nos forces en équipe. C'est ce en quoi on est bon·ne. Avez-vous des idées ?

La persévérance

Excellente idée ! Et pourquoi est-ce que la persévérance est une force chez nous ?

(Si les jeunes ont besoin d'inspiration, utilisez la fiche d'activité Forces de caractère.)

Persévérance IIII II

Complicité IIII

Optimisme IIII I

Humour III

Très bien! Maintenant que nous avons nommé plusieurs forces, nous devons en choisir trois. Allez voter au tableau !

2

Les trois forces que vous avez choisies sont la persévérance, l'optimisme et la complicité ! Quels comportements adoptons-nous déjà ou allons-nous commencer à adopter pour faire preuve de persévérance au quotidien ?

Ne jamais laisser tomber !

Être en mode solutions !

Super ! Trouvons maintenant des comportements pour l'optimisme et la complicité !

3

Maintenant que nous connaissons nos forces et les comportements que nous voulons adopter, nous allons créer une identité qui nous représente. Trouvons-nous un nom et une image.



Bien joué ! Les Astro Turbo représentent notre façon d'agir et de nous comporter. Vous devez agir comme les Astro Turbo le feraient. Si je remarque que votre comportement ne va pas dans le même sens que la complicité, la persévérance et l'optimisme, je vais vous le dire. De la même façon, je vais vous féliciter quand je remarquerai des gestes de complicité, de persévérance et d'optimisme. Nous sommes toutes et tous des Astro Turbo, prouvons-le !

Intentions pédagogiques :

- Identifier des objectifs d'équipes.
- Se fixer un objectif à long terme.
- Déterminer deux stratégies à mettre en place à court terme pour atteindre l'objectif établi.

Introduction

Dans cette activité, vous trouverez :

- Les étapes de réalisation p. 12
- Une banque d'idées d'objectifs et de stratégies p. 14
- Un exemple d'animation p. 16

Ouverture :

Expliquez ce qu'est la fixation d'objectifs d'équipe et le processus dans lequel vous vous engagez. Tou·te·s les membres de l'équipe vont contribuer à définir l'objectif d'équipe de résultat à long terme. Il sera important que tout le monde s'exprime pour que toutes et tous se sentent concerné·e·s par cet objectif.

Étapes :

1 Fixer un objectif d'équipe de résultat à long terme :

Commencez par expliquer ce qu'est un objectif de résultat. Il s'agit d'un but collectif portant sur ce que l'équipe désire atteindre, que ce soit en matière de compétences, de connaissances ou autre. L'objectif doit être à long terme. Il doit donc couvrir l'ensemble de la session. Il pourra être utilisé pour motiver le groupe. Notez les propositions d'objectifs de l'équipe. Discutez-en en équipe pour trouver celui qui est le plus pertinent et le plus applicable pour l'équipe.

2 Déterminer deux stratégies à mettre en place pour atteindre l'objectif identifié :

Commencez par expliquer ce qu'on cherche comme stratégies. On veut ici que ces stratégies portent sur des actions concrètes à adopter maintenant pour réussir l'objectif d'équipe de résultat. On peut poser la question aux jeunes : « Que peut-on faire maintenant pour atteindre notre objectif ? » Les deux stratégies doivent être les mêmes pour l'ensemble des membres de l'équipe. Notez les différentes propositions de l'équipe. Discutez-en pour trouver celles qui sont les plus pertinentes et les plus applicables pour l'équipe. Ces stratégies devront être revues ponctuellement durant la session.

Clôture :

1. Faites un retour sur l'objectif et les stratégies.
2. Spécifiez que ces derniers seront à revisiter chaque mois pour vérifier que nous nous dirigeons bien vers notre objectif de résultat. De plus, l'objectif de résultat pourra être ajusté au besoin, si vous réalisez qu'il ne convient pas à l'équipe.



Suivi de l'activité

Pour assurer l'efficacité de l'exercice, il faut que le contenu de l'activité s'implante dans le quotidien de vos participantes et participants. Voici quelques astuces pour assurer le suivi.

- **Rappel visuel** : Utilisez la fiche d'activité interactive *Nos objectifs* (p. 23) pour produire une version électronique des objectifs et envoyez la ensuite aux membres du groupe ou la plastifier et l'afficher dans vos locaux. Cela aura pour but de rappeler à toutes et à tous leurs objectifs qu'ils et elles ont fixés.
- **Rétroactions** : Imprimez la fiche d'activité interactive *Nos objectifs* (p. 23) et gardez-la dans vos notes pour toujours l'avoir à portée de main. Donnez le plus de rétroactions possible sur leurs avancées en fonction des objectifs établis. Ne pas hésiter à leur rappeler qu'il s'agit d'objectifs que l'ensemble de l'équipe a choisis.
- **Faire le point** : À chaque mois, questionnez l'équipe pour évaluer avec elle si elle juge que les objectifs sont toujours convenables. Réajustez-les au besoin.

Exemples de rétroactions

Formuler les rétroactions au « nous/on » sert à renforcer l'idée que vous faites partie de l'équipe et peut donc aider à mieux faire passer votre message. De plus, ça permettra aux jeunes leaders d'utiliser ces exemples de rétroactions.

Par exemple :

Est-ce vraiment réaliste de penser que nous pouvons connaître dix chansons par cœur, alors que nous en connaissions cinq l'année passée ?

Nos stratégies fonctionnent bien. Nous connaissons maintenant les techniques de base en survie.

Indicateurs de réussite de l'activité

Les membres de l'équipe...

- ✓ s'entendent sur un objectif et des stratégies claires et applicables.
- ✓ s'entendent sur un objectif important pour toutes et tous.
- ✓ démontrent un engagement envers les stratégies mises en place.
- ✓ ont tous-tes participé à la fixation de l'objectif et des stratégies.

Un accompagnement personnalisé

Cette activité nécessite que les membres de l'équipe se connaissent déjà et qu'il n'y ait pas trop de problématiques dans le groupe, comme de l'intimidation ou des conflits envenimés. En cas de doute, contactez Sport'Aide pour que cette activité soit bien adaptée à vos besoins ou pour demander une mise en place personnalisée de l'approche dans votre milieu.

sportaide.ca





Activité 2

Banque d'objectifs et de stratégies

La fixation d'objectifs est un excellent moyen de stimuler la motivation des membres de votre équipe et de renforcer sa cohésion. On cherche donc à identifier un but collectif portant sur ce que l'équipe désire atteindre. C'est la finalité que l'équipe désire atteindre ensemble. En effet, un objectif de résultat dépend des autres et de son environnement. Il est donc impossible de contrôler complètement son atteinte. Ainsi, pour ne pas générer inutilement du stress ou de la pression sur les jeunes, il est nécessaire et pertinent d'élaborer des stratégies pour atteindre ces objectifs. Ces stratégies représentent ce que l'équipe doit faire maintenant pour réussir l'objectif collectivement établi. Vous trouverez ici une banque d'objectifs et de stratégies appliquées à différents types d'activités de loisir et de plein air.



Loisirs culturels

Présenter au moins deux spectacles durant l'année.

- Établir un calendrier annuel de production avec un échéancier clair.
- Mettre en place des comités (mise en scène, décors, promotion, logistique, etc.).

Terminer sur le podium à un tournoi d'improvisation.

- Avoir des pratiques axées sur les différents styles d'improvisation, l'interprétation de personnages et la répartition en humour et en construction narrative.
- Organiser des matchs amicaux pour obtenir la rétroaction constructive des juges.

Maîtriser les fondements du rôle assigné dans l'équipe (mise en scène, interprétation, régie, décorations, etc.).

- Suivre des ateliers spécialisés animés par des professionnel·le·s du domaine.
- Mettre en place un système de mentorat.



Loisirs en plein air

Faire au moins cinq expéditions en nature.

- Planifier les sorties dès le début de l'année (réservations, financement, encadrement, etc.).
- Organiser des activités de financement pour couvrir le transport et le matériel.

Appliquer les sept principes du Sans trace.

- Suivre une formation sur les principes du Sans trace avant la première sortie.
- Nommer une personne responsable « environnement » lors de chaque expédition pour assurer l'application concrète des principes.

Savoir se débrouiller en survie.

- Participer à des ateliers pratiques spécifiques (abri, feu, orientation, premiers soins).
- Simuler une situation de survie lors d'une expédition encadrée.



Loisirs socio-éducatifs



Réaliser deux projets d'engagement communautaire.

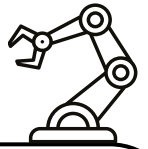
- Consulter la communauté pour cibler des besoins réels.
- Définir un échéancier clair pour la réalisation des projets.

Amasser 5 000 \$ en collecte de dons.

- Cibler les méthodes de financement dans lesquelles s'engager (campagne en ligne, événement bénéfique, commandites locales, etc.).
- Fixer des objectifs de collecte de dons mensuels pour monitorer la progression.

Mettre en œuvre un projet de parrainage ados-enfants.

- Développer un cadre de parrainage clair (sélection, formation, encadrement des parrains/marraines).
- Établir un partenariat avec un organisme jeunesse local.



Loisirs scientifiques

Compléter au moins trois projets technologiques en équipe.

- Diviser l'année selon les projets, leurs objectifs et les livrables qui leurs sont reliés.
- Utiliser une méthode de gestion de projet simple et efficace.

Gagner une compétition de projets scientifiques.

- Analyser les critères d'évaluation et adapter le projet en conséquence.
- Organiser des présentations pratiques devant jury simulé pour améliorer la présentation.

Organiser une exposition scientifique.

- Former un comité logistique.
- Collaborer avec un organisme scientifique pour augmenter la visibilité et l'achalandage.



Loisirs récréotouristiques

Organiser une immersion dans une communauté autochtone.

- Établir un partenariat respectueux avec la communauté visitée pour coconstruire l'activité.
- Suivre une formation préalable sur l'histoire et la réalité culturelle de la communauté partenaire.

Développer deux partenariats avec des organisations clés du secteur touristique.

- Identifier des organisations clés (offices de tourisme, entreprises locales, etc.).
- Leur proposer une collaboration gagnante-gagnante.

Intégrer des pratiques écoresponsables dans les activités organisées.

- Développer une politique interne (transport collectif, réduction des déchets, choix locaux, etc.).
- Sensibiliser les participant·e·s par des outils concrets (guide écoresponsable, engagement signé).



Activité 2

Exemple d'animation

Une équipe, ce n'est pas juste des personnes réunies au même endroit : c'est des personnes qui avancent vers quelque chose ensemble. Aujourd'hui, nous allons réfléchir à ce qu'on veut améliorer, changer ou réussir comme équipe en faisant la deuxième activité de l'approche Cohésia de Sport'Aide. Cet objectif sera un défi d'équipe sur lequel nous allons travailler tout au long de l'année. Je vais vouloir entendre l'opinion de tout le monde ! Ça sera donc important d'écouter ce que les autres disent.

1 Commençons par établir notre objectif pour l'année. Ça peut porter sur nos compétences, nos connaissances, notre esprit d'équipe et bien d'autres choses. Ça doit aussi être un bon défi, puisqu'on va y travailler toute l'année. Des idées ?

Très bien ! Maintenant que nous en avons nommé-e-s plusieurs pistes d'objectifs, nous devons en choisir un. Pourquoi préférez-vous l'un d'entre eux aux autres ?

(...)

2 Parfait ! Nous avons maintenant déterminé que notre objectif d'équipe pour l'année est de faire une expédition de dix jours en canot-camping. Ça représente un bon défi et ça nous demandera une bonne préparation. Que pouvons-nous faire pour réussir notre objectif ?

Apprendre à faire du canot.

Maîtriser des techniques de survie.

Bien planifier notre expédition.

Faire une expédition de 10 jours en canot-camping.

Amasser 5 000 \$ dans notre collecte de dons.

Effectuer un camp de survie pendant cinq jours.

Nous avons de bonnes pistes de réflexion. Discutons maintenant des meilleures stratégies qu'on doit mettre en place pour atteindre notre objectif. Parmi celles nommées, lesquelles sont les plus applicables et les plus pertinentes selon vous ?

(...)

Génial ! C'est entendu. Notre objectif est donc de **faire une expédition d'une durée de 10 jours en canot-camping**. Pour ce faire, nous allons **apprendre différentes techniques en canot** et allons devoir **maîtriser des techniques de survie**. Nous allons discuter de notre progression vers notre objectif commun à chaque mois. N'oubliez pas, c'est l'objectif de tout le monde ici présent. Nous devons donc toutes et tous y mettre des efforts pour le réussir.

Intentions pédagogiques :

- S'initier à des principes du leadership de qualité.
- Distinguer les différentes formes de leadership.
- Identifier leur style de leadership.

Animation de l'activité

Dans cette activité, vous trouverez :

- Les étapes de réalisation p. 17
- Les fondements d'un leadership de qualité p. 19
- Les styles de leadership p. 20
- Un exemple d'animation p. 21

Ouverture :

Expliquez à votre groupe que le leadership est très important dans une équipe. Le leadership vient en effet répondre aux besoins des membres de l'équipe, que ces besoins soient de nature technique, motivationnelle, sociale ou même externe à l'activité. Chaque individu a la capacité d'exercer du leadership. Il est donc important de connaître et d'appliquer les fondements d'un leadership de qualité. L'activité a ainsi pour but d'introduire et d'implanter le leadership positif dans la pratique récréative des équipes.

Étapes :

1 Expliquer ce qu'est le leadership :

Le leadership est la capacité d'influencer l'équipe dans l'atteinte de ses objectifs. Tout le monde peut donc agir comme leader. Alors, même si certaines personnes ont plus d'influence que d'autres ou que ces personnes ont un rôle formel de leader, toutes et tous sont invité-e-s à agir positivement sur l'équipe, et ce, en fonction de leurs capacités.

2 Présenter les caractéristiques d'un leadership de qualité :

Présentez maintenant les grandes dimensions caractérisant un leadership de qualité à l'aide de la liste *Leadership de qualité* (p. 16) tout en mettant l'accent sur le fait que l'ensemble de l'équipe devra agir comme représentant de ces caractéristiques du leadership de qualité.

3 Présenter les différents styles de leadership :

Maintenant que les jeunes comprennent les fondements d'un leadership de qualité, présentez-leur, à l'aide de la liste *Styles de leadership* (p. 17), les différents styles de leadership. Chacun d'eux correspond à un différent rôle informel qui sera assigné aux membres de l'équipe. Demandez à vos jeunes d'identifier individuellement celui qui leur correspond le mieux.

4 Formaliser les rôles de leadership :

Prenez en note le rôle de leadership que chaque personne souhaite incarner. Pour le prochain mois, vos jeunes devront agir selon les caractéristiques de ce style de leadership appliquées aux fondements du leadership de qualité. À la fin du mois, effectuez une rotation dans les rôles, afin que toutes et tous puissent les expérimenter et, ainsi, travailler sur leurs forces et leurs faiblesses en leadership.



Animation de l'activité (suite)

Clôture : Mentionnez au groupe que...

1. Tous-tes les membres de l'équipe doivent représenter leur style de leadership dans leur façon d'agir et de se comporter dans le groupe.
2. Vous allez les tenir redevables de ces rôles et de l'application des fondements du leadership de qualité.
3. Vous leur rappellerez les fondements du leadership de qualité lors d'écart de conduite vis-à-vis celles-ci.
4. Vous allez les féliciter quand ils et elles incarneront leurs rôles de leaders.

Suivi de l'activité

Pour assurer l'efficacité de l'exercice, il faut que le contenu de l'activité s'implante dans le quotidien de vos participantes et participants. Voici quelques astuces pour assurer le suivi.

- **Rappel visuel :** Assurez-vous que chaque membre de l'équipe ait bien reçu la fiche d'activité interactive *Nos leaders* (p. 24) ou plastifiez-la et affichez-la dans vos locaux. Cela peut encourager vos jeunes à demander de l'aide à leurs pairs leaders selon leurs besoins (technique, motivationnel, social ou externe).
- **Impliquer les leaders dans les processus de l'équipe :** En leur confiant des responsabilités, comme le conseille la fiche d'activité *Nos leaders* (p. 24) et selon les idées qu'ils et elles auront proposées de leur propre initiative. De plus, consultez régulièrement les jeunes leaders pour vérifier que l'équipe respecte encore son identité coconstruite et qu'elle se dirige bien vers l'atteinte de ses objectifs.
- **Rétroactions :** S'assurer d'encadrer vos leaders dans leurs actions en leur donnant le plus de rétroactions possible sur leurs habiletés de leadership pour qu'ils et elles puissent adopter et développer un leadership de qualité. Des exemples de rétroactions sont disponibles à la page *Leadership de qualité*.

Indicateurs de réussite de l'activité

Vos leaders respectent ces grandes dimensions du leadership de qualité :

- ✓ **Modèle positif :** Agir comme modèle positif et représenter les forces et objectifs de l'équipe.
- ✓ **Esprit d'équipe :** Promouvoir et défendre les intérêts de l'équipe ; encourager l'entraide et la coopération entre les membres.
- ✓ **Résolution de problèmes :** Aider à la résolution de problèmes en étant orienté-e par les forces et objectifs de l'équipe ; encourager les membres à aborder les problèmes qu'ils et elles constatent ; prendre les devants dans les moments difficiles.
- ✓ **Différences, besoins et forces :** Prendre soin de l'équipe en étant à l'écoute des besoins de ses membres et en considérant les différentes forces de toutes et tous ; agir pour inclure tous-tes les membres.
- ✓ **Reconnaissance et humilité :** Encourager les autres, reconnaître leurs bons coups, partager les moments forts et reconnaître ses limites.



Le leadership est le processus et la capacité par lequel un individu influence une équipe dans la poursuite et l'atteinte d'objectifs communs.

Fondements d'un leadership de qualité

Modèle positif : Agir de manière exemplaire et représenter les forces et objectifs de l'équipe. Influencer positivement les autres.

Esprit d'équipe : Promouvoir et défendre les intérêts de l'équipe ; encourager l'entraide et la coopération entre les membres.

Résolution de problèmes : Aider à la résolution de problèmes en étant orienté-e par les forces et objectifs de l'équipe ; encourager les membres à aborder les problèmes qu'ils et elles constatent ; prendre les devants dans les moments difficiles.

Différences, besoins et forces : Prendre soin de l'équipe en étant à l'écoute des besoins de ses membres et en considérant les différentes forces de toutes et tous ; agir pour inclure tous-tes les membres.

Reconnaissance et humilité : Encourager les autres, reconnaître leurs bons coups, partager les moments forts et reconnaître ses limites.

Exemples de rétroactions entre les jeunes

J'ai remarqué que tu avais peut-être un peu de misère avec ce mouvement de la chorégraphie. Veux-tu que je t'aide ? *(technique)*

J'ai remarqué que tu sembles moins investi ces temps-ci. Aimerais-tu qu'on pratique nos techniques ensemble ? *(motivationnel)*

J'ai remarqué que tu sembles aller moins bien ces temps-ci. Veux-tu en parler ? *(social)*

J'ai remarqué que ça allait moins bien avec les dirigeant-e-s de l'équipe. Voudrais-tu qu'on fasse une rencontre ensemble ? *(externe)*

Exemples de rétroactions par les intervenant-e-s

Ton engagement dans l'équipe fait de toi un modèle pour les autres. Garde en tête que ça implique aussi que tu es un modèle à l'extérieur de l'activité. *(rôle de modèle)*

Je t'ai vu aider Maxime tout à l'heure. L'entraide, c'est très important pour notre esprit d'équipe. Bien joué ! *(esprit d'équipe)*

Tu proposes des idées concrètes pour faire face aux défis. Continue comme ça ! *(résolution)*

Continue à développer ton écoute active, ça t'aidera à mieux comprendre les particularités des différent-e-s membres de l'équipe. *(différences, besoins et forces)*

C'est bien comment tu accueilles la rétroaction et que tu appliques nos conseils. Continue comme ça ! *(reconnaissance et humilité)*



Activité 3

Styles de leadership

Voici différents rôles que les membres d'une équipe peuvent incarner. Présentez-les et demandez à chaque personne du groupe d'identifier le style de leadership qui leur correspond le mieux.

Leader technique

- Se distingue en raison de ses habiletés techniques propres à l'activité.
- Aide l'équipe à se concentrer sur ses objectifs et à prendre des décisions.
- Donne des conseils techniques aux autres et les guide si nécessaire.

Leader social-e

- Favorise les bonnes relations au sein de l'équipe et veille à ce que l'ambiance soit bonne, par exemple dans les vestiaires, dans le bus ou lors de la planification d'activités sociales à l'extérieur des moments officiels de l'activité.
- Aide à résoudre les conflits entre des membres de l'équipe.
- Est à l'écoute et inspire la confiance.

Mentor-e

- Se démarque par sa capacité à donner de bons conseils aux autres, souvent parce qu'il ou elle a de l'expérience dans l'activité.
- Agit comme modèle auprès des autres membres de l'équipe.



Bougie d'allumage

- Inspire et anime un groupe dans des moments très importants qui vont déterminer la suite des choses.



Leader motivationnel-le

- Se distingue comme étant le ou la plus grand-e motivateur-trice de l'équipe.
- Encourage et redonne aussi du cœur aux découragé-e-s.
- Oriente les émotions des autres dans la bonne direction afin de maximiser les performances de l'équipe.
- Se démarque également par son travail acharné et son engagement.



Clown

- Divertit les autres, dans des moments adéquats, en utilisant des situations comiques, de l'humour et des blagues.



L'exemple à suivre

- Dirige l'équipe par l'exemple, par son travail et par son dévouement, tout en étant discret-ète.

Communicateur-trice

- Se démarque par sa bonne communication qui permet de guider l'équipe.





Activité 3

Exemple d'animation

Bonjour tout le monde !

Aujourd'hui, nous réalisons la troisième activité de l'approche Cohésia de Sport'Aide. Nous allons parler de leadership. Avant d'aller plus loin, est-ce que quelqu'un sait ce qu'est le leadership?

(...)

1

Oui exactement. Le leadership est le processus et la capacité par lequel on influence des gens vers la poursuite et l'atteinte d'objectifs communs. Tout le monde ici peut être un leader. Les leaders sont très important-e-s dans une équipe. Ce sont les leaders qui, souvent, viennent répondre à vos besoins, qu'ils soient techniques, motivationnels, sociaux ou même externes à l'activité.

2

Savez-vous ce qui fait qu'une personne devient un ou une bon·ne leader ?

(...)

Exactement. Un ou une bon·ne leader est un **modèle positif** dans le groupe, représente bien notre **esprit d'équipe**, participe activement à la **résolution de problèmes**, cerne bien les **différences**, les **besoins et les forces** de l'ensemble des membres de l'équipe et reconnaît les **efforts et la participation** de toutes et tous.

3

Maintenant que vous comprenez les fondements d'un leadership de qualité, nous allons maintenant aborder les différents rôles que vous pouvez prendre dans l'équipe pour incarner votre leadership. Lorsque je vous les explique, pensez à quels rôles vous vous identifiez.

(Lecture de la liste des rôles de leadership tel qu'indiqué sur la feuille Styles de leadership)

Alors, à votre avis, quel rôle vous représente le mieux et pourquoi ?

(...)

4

Génial. J'ai pris en note le rôle auquel vous vous identifiez. Durant le prochain mois, vous devrez incarner les caractéristiques de ce style de leadership tout en étant un·e leader de qualité. Dans un mois, nous allons changer les rôles. Je vais vous en attribuer un nouveau qui représentera un plus grand défi à incarner pour vous. Cela vous servira à cibler vos forces et vos faiblesses dans votre capacité de leader et, ainsi, vous améliorer.

Vous devez donc représenter votre style de leadership tel que vous l'avez identifié aujourd'hui. Si je remarque que votre comportement ne va pas dans le même sens que votre rôle ou que les fondements du leadership de qualité, je vais vous le mentionner. De la même façon, je vais vous féliciter quand je remarquerai des actions concrètes démontrant votre leadership.



Fiche d'activité

Notre identité

(à réviser à la mi-session)

Logo de l'équipe ou image en lien avec l'identité sociale identifiée par l'équipe

Nom de l'identité du groupe

Force 1 :

Comportements :

Force 2 :

Comportements :

Force 3 :

Comportements :

Force 4 :

Comportements :



Fiche d'activité

Nos objectifs

Objectif d'équipe à long terme :

(à réviser à la mi-session)

Première stratégie à mettre en place pour atteindre l'objectif :

(à réviser à chaque mois)

Deuxième stratégie à mettre en place pour atteindre l'objectif :

(à réviser à chaque mois)



Fiche d'activité

Notre leadership

Faire une rotation des rôles à chaque mois. Attribuer les nouveaux rôles selon ce que vous considérez être le plus pertinent pour chacun-e des membres de l'équipe et non pour répartir également les rôles.

Leaders techniques

Inscrire les noms

Mentor-e-s

Inscrire les noms

Bougies d'allumage

Inscrire les noms

Leaders motivationnel-le-s

Inscrire les noms

Leaders sociaux-les

Inscrire les noms

Les exemples à suivre

Inscrire les noms

Communicateur-trice-s

Inscrire les noms

Clowns

Inscrire les noms

Bibliographie

- Asrar-ul-Haq, M., et Anwar, S. (2018). The many faces of leadership: Proposing research agenda through a review of literature. *Future Business Journal*, 4(2). 179-188. <https://doi.org/10.1016/j.fbj.2018.06.002>
- Dubreuil, P., Girouard, S., Forest, J., et Crevier-Braud, L. (2011). La psychologie positive et l'approche basée sur les forces. *Psychologie Québec*, 28(4), 22-26.
- Durlak, J. A., Weissbeg, R. P., et Pachan, M. (2010). A Meta-Analysis of After-School Programs That Seek to Promote Personal and Social Skills in Children and Adolescents. *Am J Community Psychol*, 45(3-4), 294-309. <https://doi.org/10.1007/s10464-010-9300-6>
- Durlak, J. A., Weissberg, R. P., Dymnicki, A. B., Taylor, R. D., et Schellinger, K. B. (2011). The Impact of Enhancing Students' Social and Emotional Learning: A Meta-Analysis of School-Based Universal Interventions. *Child development*, 82(1). <https://doi.org/10.1111/j.1467-8624.2010.01564.x>
- Edginton, C. R., Hudson, S. D., et Scholl, K. G. (2005). Prologue – Leadership: An Interactive Process. Dans C. R. Edginton, S. D., Hudson et K. G. Scholl (Éds.), *Leadership for Recreation, Parks, and Leisure Services* (1-21). Sagamore Publishing.
- Fisher, G. N. (2020). L'identité sociale. Dans G. N. Fisher. (Éd.), *Les concepts fondamentaux de la psychologie sociale* (237-266). Dunod.
- Haslam, S. A., Eggins, R. A., et Reynolds, K. J. (2003). The ASPIRe model: Actualizing Social and Personal Identity Resources to enhance organizational outcomes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(1), 83-113. <https://doi.org/10.1348/096317903321208907>
- Haslam, S. A., Reicher, S. D., et Platow, M. J. (2011). *The New Psychology of Leadership*. Psychology Press.
- Haslam, S. A., Reutas, J., Bentley, S. V., McMillan, B., Lindfield, M., Luong, M., Peters, K., et Steffens, N. K. (2023). Developing engaged and “teamful” leaders: A randomized controlled trial of the 5R identity leadership program. *PLoS ONE* 18(5). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0286263>
- Hellison, D., Wright, P. M., Martinek, T. J., et Walsh, D. S. (2026). A Framework for Teaching Personal and Social Responsibility. Dans D. Hellison, P. M. Wright, T. J. Martinek, et D. S. Walsh (Éds.), *Teaching Personal and Social Responsibility Through Physical Activity* (34-46). Human Kinetics.
- Jenkins, R. (2004). Groups and categories. Dans R. Jenkins (Éd.), *Social Identity* (79-93). Routledge Taylor & Francis Group.
- Nolan, D., O'Donovan, M., Lafferty, N. (2025). Social identity approach to understanding teacher-leadership. *International Journal of Educational Research*, 133. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2025.102730>
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory & Practice*. Sage.
- Steffens, N. K., Haslam, S. A., Reicher, S. D., Platow, M. J., Fransen, K., Yang, J., Ryan, M. K., Jetten, J., Peters, K. et Boen, F. (2014). Leadership as social identity management: Introducing the Identity Leadership Inventory (ILI) to assess and validate a four-dimensional model. *The Leadership Quarterly* 25(5), 1001-1024. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2014.05.002>
- Weinberg, R. S., et Gould, D. (2019). Team Dynamics and Cohesion. Dans R. S. Weinberg, et D. Gould (Éds.), *Foundations of Sport and Exercise Psychology* (175-209). Human Kinetics.
- Weinberg, R. S., et Gould, D. (2019). Leadership. Dans R. S. Weinberg, et D. Gould (Éds.), *Foundations of Sport and Exercise Psychology* (211-232). Human Kinetics.