**LE GROUPE ET LA DYNAMIQUE DES GROUPES**

1. **Le groupe primaire : définitions et caractéristiques :**

* *Nombre* : minimum de 2 ou 3 personnes, mais aussi un nombre max. (*petits* groupes – jusqu’à plus ou moins25 membres).
* *Présence d’interactions directes* : Chacun connaît tous les membres et peut établir avec eux des relations personnelles, des échanges (verbaux et autres). Existence d’une influence réciproque entre les membres et entre les membres et le groupe.
* Existence et poursuite d’*un ou plusieurs buts communs*.
* Existence de *normes* : soit des *règles de conduite*.
* *Relations du groupe avec l’environnement* et reconnaissance par autrui.
* *Sentiment d’appartenance* : Existence d’une unité psychologique spécifique « solidarisante » par rapport à l’environnement naturel ou social.

1. **Introduction à l’approche systémique du groupe** : Le groupe comme un système – une entité organique avec ses frontières, objectifs, mécanismes régulateurs qui lui permettent de se transformer tout en maintenant une certaine stabilité.

*Le principe de totalité :* tout ce qui arrive à un élément du groupe a un effet direct sur les autres éléments.

1. **La dynamique des groupes  comprend deux grands domaines :**

* L’ensemble des phénomènes psychosociaux qui se produisent dans les petits groupes.
* L’ensemble des méthodes qui permettent d’agir sur la personne par moyen des groupes, ainsi que celles qui permettent aux petits groupes d’agir sur les grands groupes.

**Graphique des rôles de l’animateur d’un groupe**

Mucchielli, R. (2011). La dynamique des groupes (20ème ed.). Paris : ESF, p. 122

**LES BESOINS DES PARTICIPANTS DANS UN GROUPE**

L’insatisfaction de un ou de plusieurs de ces besoin peut entrainer des comportements dysfonctionnels au sein du groupe.

**LES PRINCIPAUX OBSTACLES AU TRAVAIL DE GROUPE** et quelques idées pour les surmonter.

**Stéréotypes** : obstacle à l’interconnaissance et à la confiance. *Remède :* *Promouvoir la connaissance réciproque*

**Communication non authentique.** *Remède :* *Rassurer, permettre, utiliser des jeux promeuvent la communication.*

**Prise de décision** : incapacité du groupe de prendre des décisions : *Rechercher la cause : C’est un conflit de leadership ? Une immaturité du groupe ? Un manque d’information ?*

**Pression à la conformité** : diminue la puissance créatrice du groupe et sa capacité de pensée critique. *Promouvoir la différence de pensée et d’opinion (les six chapeaux d’Edouard BONO)*

**Rôles** : Principaux rôles : Positifs ou négatifs : Pacificateur ou médiateur, sabotateur, observateur, informateur, bouffon, contestateur,

*AIDER à changer ou à sortir d’un rôle !!!*

**Consensus** – groupthink – Recherche du consensus plutôt qu’à appréhender réalistiquement la situation. *Remède : Recueil d’informations, intervenants extérieurs.*

**Tensions négatives** : (*remède : passer du latent à la prise de conscience des causes déterminantes du malaise, laisser le groupe gérer ces tensions, si nécessaire intervenir).*

* **anxiété** groupale dû à un sentiment d’**insécurité et méfiance.** Se traduisent par l’inhibition, le silence lourd, tentatives de diversion et fuite sur des activités de substitution.
* **conflit latent ou ouvert entre les membres: conflits de « leadership », oppositions entre sous-groupes**.
* **opposition sourde du groupe à son leader**
* **Insatisfaction de besoins ou frustrations réprimées** qui mènent à la révolte ou à se focaliser sur des boucs émissaires.

**Etat de santé, fatigue, moral**

**Différences culturelles** générant des incompréhensions, des normes différentes et des attentes différentes.

**Environnement physique** : lieu, salle ou horaires non adaptés, bruit, température, etc.

**Quelques techniques d’animation de groupe**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| TECHNIQUE | FONCTION | EXEMPLE |
| **Reformulation**  **des opinions individuelles** | Facilite l’expression par l’accueil intégrale de la part de l’animateur, permet de nuancer les propos, augmente la capacité d’écoute des autres membres, stimulant ainsi les interactions | «*Si je comprends bien ce que vous venez de dire,* |
| **Synthèse** | Reformulation synthèse d’une opinion longue, synthèse par phases ou par points du plan, synthèse finale | *Permettez-moi de résumer : par votre témoignage vous soulevez la problématique du logement comme étant centrale : les prix trop élevés, les conditions d’insalubrité de certain logements, et les listes d’attentes très longues pour les logements sociaux.* |
| **Question-test** | Permet de définir un mot ou un concept clé ou inconnu, un mot « fourre-tout », ou ayant des acceptions différentes parmi les participants. Permet de donner des exemples concrets | *« Vous avez utilisé à plusieurs reprises l’expression – je ne sais rien faire. Pourriez-vous nous dire qu’est-ce que cela signifie pour vous ?».* ou *« Pourriez-vous donner un exemple de ce qui signifie pour vous la solitude ? »* |
| **Appel direct à la participation** | Permet de faire parler un silencieux après un certain temps, ou une personne qui par sa mimique manifeste son désir d’intervenir | « *Voilà un moment que vous, Martine, ne prenez plus la parole. Avez-vous quelque chose à partager avec nous sur cette problématique ? »* ou «*Je vous voie bouger impatiemment sur votre chaise, voulez-vous nous faire part de quelque chose ? »* |
| **Question-écho** | La question posée par un participant à l’animateur est renvoyé à ce participant sous la même forme en lui demandant sa réponse | *« Vous me demandez si j’y crois à ce projet. Et vous, M. Martin, y croyez-vous ? »* |
| **Question-relais** | L’animateur renvoie la question posée mais à un autre participant | *« Vous demandez mon avis à propos des services de santé. Mme. Lucie, j’ai cru comprendre que vous vouliez aussi aborder ce thème, qu’en pesez-vous ? »* |
| **Question-miroir** | L’animateur renvoie la question posée à l’ensemble du groupe. | «*Vous me demandez si je suis d’accord avec la proposition de Mme. Michèle. J’aimerais demander à tout le groupe – qu’en pesez-vous de cette proposition ? »* |
| **Reflet-élucidation** | Analyse du vécu du groupe dans son climat affectif : ce qui se passe ici et maintenant entre les participants au niveau affectif permettant aux membres de verbaliser leur ressenti | *« Je ressens une certain malaise parmi certains d’entre vous vis-à-vis aux propositions qui ont été énoncé. J’aimerais mieux comprendre ce qui dérange certains d’entre vous »* |
| **Liaison** | L’animateur fait des liens soit en demandant de le faire par des participants, soit en en faisant lui-même, ce qui permet de recentrer la discussion sur ses éléments essentiels | *« Ce que vous venez de dire me ramène à ce qui a été évoqué tout à l’heure : le sentiment d’impuissance face à l’institution »* |
| **Relance** | Rappel d’une question posée antérieurement à laquelle le groupe n’a pas répondu. Encourage à aborder des thèmes difficiles (1) ou à surmonter les obstacles (2). | 1. «*Il me semble que la question de l’image du groupe au sein du quartier n’a pas été abordée. Y-aurait-il quelqu’un qui pourrait reprendre cette question? »* 2. *« Je comprends que cette question est délicate et difficile à aborder. Alors je propose de ne pas l’aborder. Tout quand même je voudrais qu’on puisse discuter de pourquoi nous ne l’abordons pas, soit comprendre quels risques elle comporte. Pourrions-nous faire une liste de ces risques ? »* (puis on peut éventuellement retourner à la question d’origine, qui peut avoir perdu son caractère de danger). |
| **Refrène** | L’animateur incite les membres volubiles à mieux gérer le temps de parole et à moins prendre de place | *« Je vois que cette question suscite en vous beaucoup d’intérêt. Vous nous avez fait part de vos pensées, j’aimerais aussi que les autres puissent s’exprimer sur ce sujet »* |
| **Sensibilisation au temps** | Pour respecter le programme et maximiser l’emploi du temps | *« Nous nous sommes donnés encore 10 minutes pour discuter de ce point, j’aimerais respecter l’ordre du jour, ainsi je vous demande d’intervenir brièvement et de rester sur le sujet »* |

Basé sur :

MUCCHIELLI, Roger. La *conduite des réunions : les fondamentaux du travail en groupe* (11ème éd.). Issy-les-Moulineaux : ESF, 2011.

TURCOTTE, Daniel et LINDSAY Joycelyn. *L’intervention sociale auprès des groupes.* (2nd éd.). Montréal, Canada : Gaëtan Morin, 2008.

**Grille d’analyse d’une réunion de groupe**

1. **Les conditions environnementales :**

Le lieu et la date de la réunion :

Le local est-il adéquat à la réunion du groupe ? Est-il accessible ?

L’horaire :

Avez-vous rencontré des obstacles structurels à la réunion du groupe ?

Avez-vous rencontré des facteurs facilitant ?

1. **Les participants à la réunion :**

Les personnes qui ont participé à la réunion et la fonction de chaque participant :

La disposition des participants : (veuillez dessiner un schéma).

Les absents :

Le groupe est-il homogène ou plutôt hétérogène ?

La taille du groupe permet-elle à tous les membres de s’exprimer ?

Le nombre de membres est-il adapté aux buts du groupe ?

1. **Le travail du groupe :**
2. Quels était l’OJ et les buts de la réunion ?
3. Atteinte des buts : Est-ce que le groupe a progressé vers ses objectifs?

Si non, quels ont été les obstacles à l’atteinte de ces buts ?

1. Maintien des normes : Quelles normes de fonctionnement avez-vous noté au sein du groupe (telles que façon de prise de parole, retards, etc.) ? Est-ce que le groupe a maintenu ses normes? Si oui, lesquelles ? Si non, quelles normes n’ont pas été maintenues et comment le groupe a-t-il réagit à la transgression de ces normes?
2. Prise de décision : Est-ce que le groupe est parvenu à prendre des décisions ? De quelle façon ont-été prises les décisions ? Si le groupe n’est pas parvenu à prendre des décisions, pourquoi ?
3. **La structure du groupe et son climat affectif:**
4. Quels rôles avez-vous noté au cours de la réunion (tels que celui/celle qui demandent toujours des informations, celui qui conteste toute décision, celui qui donnes des idées, celui qui donnes toujours des informations, celui qui montre tout le temps un manque de confiance, etc.)? Et quel est l’effet de ces rôles sur le groupe ?
5. Le leadership : Y a-t-il une personne qui détient une autorité formelle dans le groupe ? Quel est le style de leadership de cette personne ? Y a-t-il d’autres membres qui exercent de l’influence importante dans le groupe ? Sur quels éléments basent-ils leur influence ? Ces personnes influentes ont-elles une influence positive ou négative sur le groupe ?
6. Avez-vous remarqué des sous-groupes ?
7. Décrivez la structure du réseau de communication du groupe.
8. Le climat général du groupe : les membres sont-ils à l’aise ? Expriment-ils facilement leurs opinions et leurs émotions ?
9. Décrivez le niveau de cohésion du groupe : quels sont les indices de cohésion ou d’absence de cohésion du groupe ?
10. Décrivez le niveau de confiance du groupe.