

# Gérer un groupe

Dr Françoise Lorenzini (Besançon)

Qu'est-ce qu'un groupe?

Gérer les personnalités différentes

# Gérer un groupe ou plutôt gérer les échanges

- Gérer la parole et le travail collectif
  - Permettre l'expression de tous
  - Permettre la circulation de la parole
  - Faire avec les personnalités différentes
- Organiser le travail en groupe
  - Installation
  - Gestion du temps
  - Matériel
  - Cadrage

# Introduction: Le groupe

- Ensemble d'individus qui:
  - poursuivent un objectif commun
  - les dires et comportements de chacun influent sur ceux des autres: **INTERACTIONS**
- Chaque groupe est différent
- Le groupe exerce une forte pression de conformité sur l'individu
- 2 composantes dans son fonctionnement:
  - **Rationnelle (objective)** : objectif à atteindre, tâche à accomplir
  - **Affective (subjective)**: peur de s'exprimer, conflit, plaisir, « vivre un moment ensemble »...

# Constitution du groupe

- Nombre optimum : 5 à 10 participants
- **Les rôles** des participants:
  - le **leader** exerce une forte influence:
    - ce n'est pas toujours l'animateur
    - son leadership est reconnu:
      - du fait de sa **compétence: son savoir, savoir-faire, expérience**
      - dans la **sphère affective: ses capacités humaines et relationnelles**
      - du fait de son **rôle institutionnel: son statut**
  - les rôles **centrés sur la tâche**: facilite la réalisation de l'objectif
  - les rôles **centrés sur les relations et la cohésion**
  - les rôles **centrés sur les besoins individuels**

# Règles d'or de fonctionnement du groupe

- Partage et réflexion en commun,
- Écoute et respect de l'autre,
- Attitude de non jugement,
- Solidarité et convivialité,
- Authenticité,
- Oser interrompre et poser des questions,
- Confidentialité,
- Respecter les horaires.

# Anticiper les besoins

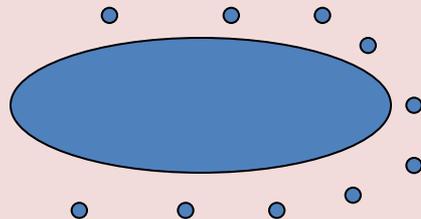
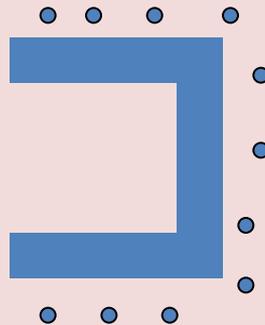
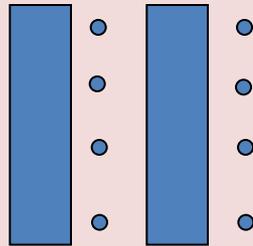
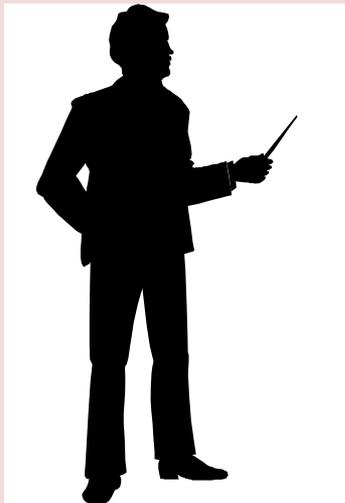
- L'objectif, les contenus
- Le déroulement
- Le matériel:  
(paper board, feutres, ordinateur, vidéo-projecteur, papier, jeux, étiquettes, outils....)
- La salle : localisation et organisation
- Information du public concerné  
(programme, lieu...)

# Comment installer la salle?

## Participants

### Animateur

### Tableau



**En théâtre:** méthode affirmative, peu d'échanges. Outils utilisés par le formateur seul

**En U:** travail en groupe de bonne qualité, bonne synergie

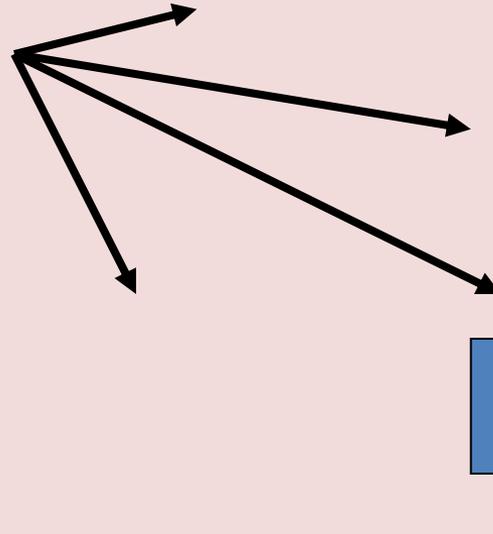
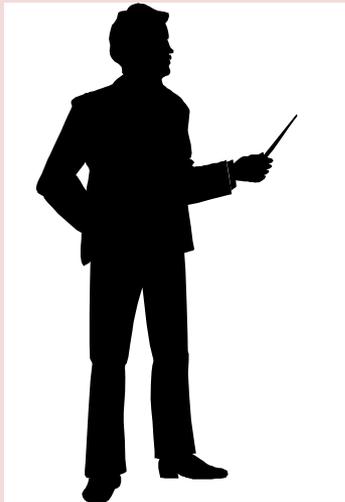
**Table ronde:** structure égalitaire, groupe centré sur lui-même, animateur peut rentrer dans le groupe, facilite les échanges

# Comment installer la salle?

Animateur

Participants

Tableau



**Structure réalisant des divisions en petits groupes :  
groupe important par exemple**

SEFor , 6èmes Rencontres ETP Lyon, 2016

# Jeu de la ligne

A quoi sert ce jeu?

- Mise en évidence de la « pression de conformité » à l'intérieur d'un groupe
- Difficile d'exprimer une opinion contraire à l'ensemble du groupe
- L'animation sert justement à permettre les expressions de tous

# Les tensions/pressions à l'intérieur du groupe

- Tension ne veut pas dire conflit
- La tension interne est ce qui permet
  - à un ballon de rester gonflé
  - à une alvéole pulmonaire de rester dépliée
- Mais si la tension est trop forte...
  - Le ballon peut exploser
  - L'alvéole peut s'abîmer
  - Le groupe devenir inefficace et même exclure des participants

# Les personnalités à « gérer » consignes

- 4 groupes de 7 à 10
- 1 personnalité « spéciale » par groupe,
- Un animateur, qui essaie de traiter le sujet
- Un observateur, qui ne participe pas et prend des notes
- Les autres sont coopérants
  
- Tirage au sort dans l'enveloppe
- Les participants tirant une fiche notée  viennent me voir avant la séance
- 10 mn de débat animé par l'animateur
- Thème: « préparer Noël lorsqu'on travaille beaucoup »

# Gérer les attitudes difficiles

Type	Manifestations	Gestion du comportement	Effet sur le groupe
<b>Le bavard</b>	<p>Discute avec ses voisins</p> <p>Monopolise la parole</p> <p>Intarissable sur tous les sujets sans réflexion, en dit souvent trop</p> <p>Ne sait pas écouter</p>	<p>Ne pas le regarder dans les yeux (pas d'incitation à la parole)</p> <p>Tour de table, question nominative</p> <p>Ramener aux objectifs et au temps</p> <p>Lui poser des questions fermées</p> <p>Essayer d'enchaîner (pour le faire arrêter de parler...)</p>	<p>Il irrite et lasse le groupe</p> <p>Il prend des risques ou en fait prendre aux autres.</p>
<b>Le pinailleur</b>	<p>Insiste sur les détails</p> <p>Cherche à aller vers des discussions stérile</p>	<p>Faire réagir le groupe</p> <p>Reporter ses questions à plus tard surtout si hors sujet</p> <p>Ramener aux objectifs et au temps</p>	<p>Il irrite le groupe car empêche toute discussion, toute avancée et progression dans la réflexion, perturbe le déroulement</p>
<b>Le silencieux absent</b>	<p>Il rêve, il est ailleurs.</p> <p>Il n'écoute que rarement et par conséquent il intervient à contre temps.</p>	<p>Essayer de l'impliquer dans les réflexions ou la discussion par des questions simples</p>	<p>Il est considéré comme quelqu'un qui ne s'intéresse pas à ce qui se passe, c'est le doux rêveur.</p>
<b>Le boute en train</b>	<p>Tourne tout à la plaisanterie,</p> <p>fait rire le groupe</p> <p>Fort utile mais risque d'ôter toute efficacité à la formation</p>	<p>Le maîtriser avec humour</p> <p>Extraire le côté positif de ses boutades, parfois l'isoler</p>	<p>Il est souvent apprécié car très gai, dédramatise mais souvent perturbateur.</p>

# Compétences relationnelles pour animer une séance

- Règle des 4 R:
  - Reformuler
    - Reformuler contenus, émotions, valeurs, opinions
  - Renvoyer vers le groupe
    - Question ouvertes, faire rechercher les solutions, faire collaborer
  - Résumer au minimum toutes les 15 minutes
    - Les idées clés, les solutions trouvées, relancer
  - Repérer les personnalités
    - Pour gérer les fortes personnalités, faire participer tout le monde, s'appuyer sur les participants

# Les missions de l'animateur

- Préparer et Organiser :
  - Organisation matérielle
  - Contenu
- Travailler le contenu
  - Informer
  - Favoriser le partage d'expériences
- Animer
  - Supports et outils pédagogiques
  - Faciliter la participation de tous
  - Répondre aux questions
- Réguler
  - Gestion du groupe
  - Ambiance (verbale et non verbale)
- Conclure: synthèse

# Les phases du travail en groupe

- Constitution du groupe:
  - accueil: paroles de bienvenue
  - découverte des objectifs
- Mise en place:
  - phase de « compétition »
  - phase normative: règles de fonctionnement instituées
- Phase de réalisation:
  - coopération des participants
  - recherche: questionnement, remise en questions, confrontation des points de vues
  - concertation: planification du travail pour atteindre l'objectif
  - réalisation: passage à l'action

# Faire participer le groupe

- Solliciter l'avis de tous:
  - multiplier les appels à la participation
  - encourager chacun
- Empêcher toute limitation de la parole
  - relativiser les propos agressifs
- Rester neutre:
  - n'exprimer aucun jugement de valeur
  - maîtriser les attitudes qui pourraient exprimer intérêt, désapprobation...
- Sur le fond de la discussion:
  - ne considérer aucune opinion comme définitive
  - signaler qu'une opinion ne reflète qu'un aspect du problème
  - reformuler les différentes propositions
  - faire la synthèse

# Conclusion : Le déroulement

- Introduction:
  - se présenter et faire un tour de table
  - décrire le déroulement de l'atelier (thème, déroulement,,,) )
- Communiquer l'objectif de la séance
- Favoriser l'expression de chaque participant
- Synthétiser et reformuler les idées du groupe avec leurs propres mots
- Conclure l'atelier avec les connaissances scientifiques ou pratiques
- Distribuer si besoin une fiche de synthèse en fin d'atelier
- Prévoir l'évaluation