

# Processus de groupe

## Préserver l'équipe



Je ne suis pas sans ignorer, en qualité de coach, qu'une équipe de moniteurs peut fonctionner de manière très différente selon la phase du processus de groupe où elle se trouve.

Voici ci-dessous une explication des différentes phases de ces processus de groupe. Tu trouveras sous «Tâches du coach» des idées pour soutenir au mieux l'équipe de moniteurs lors de la phase en question:

<p><b>Forming –</b></p> <p>Phase initiale, phase où le groupe se cherche</p>	<p><b>Caractéristiques:</b> La phase initiale se caractérise par une grande incertitude des participants. Ceux-ci prennent leurs marques, se découvrent et expriment leurs idées. Les préférences et les personnalités de tout un chacun débouchent sur différentes stratégies.</p> <p><b>Objectifs du groupe:</b> Travailler de manière constructive pour éliminer ces doutes et procéder à des échanges intenses: valeurs, opinions, expériences et désirs; développer certains liens d'amitié même si ceux-ci sont subordonnés aux objectifs.</p> <p><b>Questions importantes du groupe:</b> Qui est dans cette équipe et pour quelle raison? Que puis-je atteindre pour moi au travers de cette équipe? Que peut-il m'arriver dans cette équipe?</p> <p><b>Durée:</b> 1-2 jour(s) (de travail).</p> <p><b>Tâches du coach:</b> Prévoir un tour d'horizon pour que les participants puissent faire connaissance; distribuer de petites tâches (jeux) permettant de faire des expériences gratifiantes; réserver du temps pour les feed-back; clore les séances d'équipe par une brève rétrospective pour savoir ce qui s'est bien passé/ce qui n'a pas marché; présenter clairement les objectifs, les tâches, les responsabilités et les délais; élaborer les règles de jeu.</p>
<p><b>Storming –</b></p> <p>Phase de la définition des limites, des luttes de pouvoir</p>	<p><b>Caractéristiques:</b> Les luttes de pouvoir (confrontations et conflits) font leur apparition et débouchent sur une répartition des rôles → certaines personnes partent; d'autres sont reléguées à l'arrière-plan.</p> <p><b>Objectif du groupe:</b> Clarifier les rôles.</p> <p><b>Questions importantes du groupe:</b> Quel est le défi de l'équipe? Quel profit chacun peut-il en retirer concrètement? Même question pour l'équipe et le club? Quelles sont les tâches concrètes à maîtriser pour relever le défi? Le responsable de l'équipe peut-il diriger son équipe?</p> <p><b>Durée:</b> 3–5 jours (de travail).</p> <p><b>Tâches du coach:</b> Encourager le groupe à persévérer, prendre le pouls de l'équipe (ambiance) au travers de feed-back, vérifier que les objectifs ont été atteints et que les règles sont connues, résoudre les points de conflit, privilégier les faits plutôt que les rapports, féliciter et célébrer.</p>
<p><b>Norming –</b></p> <p>Phase de coopération et de positionnement</p>	<p><b>Caractéristiques:</b> Le groupe s'organise. Il définit des objectifs (au cas où ils ne seraient pas déjà donnés!), des normes et des méthodes. Il élabore des stratégies pour trouver des solutions; la répartition des rôles devient «définitive».</p> <p><b>Objectif du groupe:</b> Définir des règles de jeu communes.</p> <p><b>Questions importantes du groupe:</b> Quelles règles s'appliquent à notre collaboration? A quoi ressemble la répartition concrète des tâches? Quelles valeurs incarnons-nous vis-à-vis de l'extérieur (identification)?</p> <p><b>Durée:</b> 1-2 semaine(s), plusieurs semaines dans le cadre d'un bénévolat.</p> <p><b>Tâches du coach:</b> Veiller à la formation continue, prendre des mesures spécifiques pour combler les lacunes, donner des exercices de communication et de résolution de conflits.</p>

<p><b>Performing –</b></p> <p>Phase d'action, de production</p>	<p><b>Caractéristiques:</b> L'équipe a atteint son rendement maximal. Les objectifs de travail sont atteints; le groupe fait de bonnes expériences; les rapports entre les individus se passent naturellement et en toute simplicité. Le groupe est perçu depuis l'extérieur comme une unité.</p> <p><b>Objectif du groupe:</b> Relever le défi ensemble au mieux.</p> <p><b>Questions importantes du groupe:</b> Qui se charge de quelles tâches? Comment les tâches sont-elles effectuées? Quels sont les résultats obtenus?</p> <p><b>Durée:</b> Entre 2 et 4 semaines, plusieurs mois dans le cadre d'un bénévolat.</p> <p><b>Tâches du coach:</b> Stimuler le groupe en lui confiant de nouvelles tâches, entretenir une culture d'équipe (repas entre moniteurs), consigner les résultats.</p>
<p><b>Mourning –</b></p> <p>Phase de séparation ou de dissolution et réorientation</p>	<p><b>Caractéristiques:</b> La composition de l'équipe change; on en arrive à des conflits insurmontables; le groupe collabore à contre-cœur; les intérêts divergent et les chemins se séparent.</p> <p><b>Objectifs du groupe:</b> Dissoudre le groupe; le recomposer.</p> <p><b>Questions importantes du groupe:</b> Ne vaut-il pas mieux renoncer à travailler ensemble et dissoudre notre groupe?</p> <p><b>Durée:</b> Indéterminée.</p> <p><b>Tâches du coach:</b> Préparer longtemps à l'avance cette phase de dissolution, car chaque groupe est amené un jour ou l'autre à se dissoudre; clarifier les conflits, essayer de se quitter en bons termes; trouver de nouvelles tâches pour chacun (au sein du club); envisager de nouvelles perspectives.</p>

