

UN «NOUS»

MAIS QU'EST-CE QU'UN «NOUS»?

- C'est un ensemble de « Je » réunis autour et par un objectif commun.
- Ils partagent des valeurs, une culture, des outils communs.
- Ils entretiennent ensemble des liens et des relations significatives.
- Un Nous est un ensemble de Je souverains et affirmés dans leur différence.



LES CONDITIONS NÉCESSAIRES À L'ÉMERGENCE DU « NOUS »

- Pas de contrôle des éléments du système les uns sur les autres.
- Le système doit bénéficier d'une source d'énergie extérieure qui le mobilise (le projet, la cause, la vision, le sens...)

LA VIE DES NOUS: LES ÉTAPES DE DÉVELOPPEMENT D'UN GROUPE

1 LE PSEUDO-NOUS

Groupe nouvellement constitué (agglomérat de personnes qui ne se connaissent pas).



• Dynamique de groupe

- Anxiété collective et individuelle.
- Retrait, silence, prise de parole intempestive et abondante.
- Tentative d'organisation.

• Effets sur la tâche et dysfonctionnement

- Le groupe n'a d'autre objet que lui-même.
- Phase d'incertitude sur sa place dans le groupe, sur l'identité des autres membres, sur l'intérêt du travail demandé et ses objectifs : Chacun prendra ses marques.
- Inhibition de l'action.
- Energie mobilisée sur la constitution d'un cadre de travail (diminution de l'angoisse).

2 LE NOUS SYMBIOTIQUE

Le besoin de conformité, tout le monde est pareil, mène le jeu. Chacun essaye de se faire admettre.



• Dynamique de groupe

- Consensus.
- Unanimité.
- Les différences sont niées.
- Tentative collective d'échapper à la menace : la mise en question personnelle.

• Effets sur la tâche et dysfonctionnement

- Après l'angoisse, le soulagement règne.
- Pas vraiment d'intérêt pour la tâche.
- Energie mobilisée sur l'entretien du groupe.
- Le groupe est peu productif, peu créatif (illusion groupale).
- Départ, absence, retard de ceux qui ont du mal à s'intégrer.

3 LE NOUS CONFLICTUEL

Besoin de différence, de se démarquer. Tentative de se faire reconnaître par ses différences.



• Dynamique de groupe

- Besoin de structuration et d'organisation interne.
- Rivalités, compétition pour le pouvoir et le leadership.
- Les leaders veillent à leurs frontières.

• Effets sur la tâche et dysfonctionnement

- Revendications et affrontements peuvent freiner la tâche.
- Des clans se forment.
- En revanche, des idées originales peuvent voir le jour.
- Retour de l'énergie mobilisée sur la tâche.

4 LE NOUS MATURE

Les participants rassurés et reconnus peuvent agir et se prendre en charge.



• Dynamique de groupe

- Expression des sentiments, des opinions, des croyances.
- Prise de conscience des cadres de références différents.
- Analyse des phénomènes de groupe, méta-communication.
- Pas de menace (non jugement).

• Effets sur la tâche et dysfonctionnement

- Vigilance sur le mode de fonctionnement du groupe.
- Maintien d'un équilibre favorable à l'émergence d'un esprit d'équipe et de solidarité.
- Action, partage des valeurs.
- Energie mobilisée sur la tâche et les objectifs.

5 L'ÉQUIPE

« Groupe où les personnes ont des échanges directs, où les tâches et les rôles sont répartis avec l'assentiment de chacun et dont les efforts collectifs tendent vers un objectif commun et clair pour tous. »



• Caractéristiques

L'équipe est le lieu de rencontre entre le désir de proximité (attachement, sympathie, recherche de communication, identification) et le désir d'efficacité, besoin d'agir, d'entreprendre.

• La communication directe

- Pas de manipulation, de jeux psychologiques.
- Conscience de soi et des autres.
- Aptitude à s'autoréguler (méta communication*)

• La solidarité

- Confiance réciproque.
- Acceptation des différences admises comme richesse de l'équipe.
- Acceptation des critiques.

• L'engagement personnel de chacun

- Satisfaction de ses intérêts individuels mis au service d'un but collectif.

• La centration sur la tâche

- Climat de coopération.
- Organisation.
- Choix d'une structure appropriée.
- Distribution des tâches.
- Répartition des rôles.

* Méta communication : Communiquer sur notre façon de communiquer

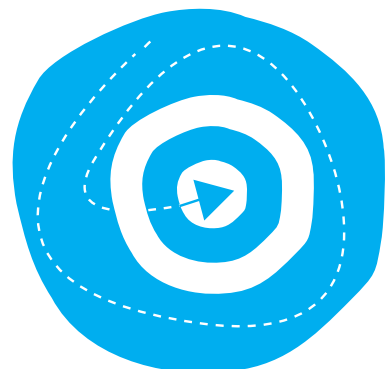
UNE ORGANISATION VIT À DEUX NIVEAUX

■ La structure formelle : centrée sur le résultat

- La gouvernance
- Le cadre et les règles
- Les ressources techniques
- Les ressources financières

■ Les processus informels : centrés sur le chemin

- Phénomènes de groupe (dynamique de groupe)
- Interrelations
- Projets personnels
- Conflits



Un groupe au travail est confronté à ces deux aspects qui interagissent en permanence. C'est la conscience de ce double niveau (centrés sur la tâche et sur les Hommes) qui permet de développer une synergie, donc la performance du groupe.