

D'un agrégat d'individus à la constitution d'un groupe

Un groupe n'est pas une collection d'individus. Il présente des caractéristiques propres qui en font un groupe, particulièrement une dynamique relationnelle.

Les membres d'un groupe restreint ont de nombreux échanges interindividuels (chacun-e connaît toutes les autres personnes du groupe et peut établir avec elles une relation). Les interactions entre elles sont directes et personnelles. Elles poursuivent en commun et de façon active autant que possible les mêmes buts.

Caractéristiques des groupes restreints (selon Landry in Morin, 1996)

1. Un nombre de personnes entre 3 et environ 20
2. Des interactions directes entre chacune des personnes
3. La poursuite de buts valorisés par ces personnes
4. Le développement d'un réseau de liens affectifs entre les personnes
5. Le développement d'une structure de pouvoir et l'émergence du leadership
6. L'interdépendance des personnes (même en dehors des rencontres)
7. La différenciation des rôles
8. L'émergence de normes
9. Le développement d'une culture de groupe (croyances, rites, langage propre au groupe)
10. Des interactions constantes, symboliques et réelles, entre le groupe et son environnement

Ces caractéristiques explicites doivent être complétées au niveau implicite par :

- Les représentations imaginaires (conscientes et inconscientes) que les personnes développent par rapport au groupe
- Les émotions communes caractéristiques de la dynamique du groupe
- Les conflits et tensions au sein du groupe
- Les fantasmes et attentes des personnes

A noter que toutes ces caractéristiques ne sont pas nécessairement présentes en même temps.

Le groupe est également caractérisé par une frontière qui sert à définir le groupe, à en dénombrer les membres et à savoir qui fait partie du groupe et qui n'en fait pas partie (représentations de l'intérieur et l'extérieur).

La constitution d'un groupe

« Un groupe existe à partir du moment où des personnes le perçoivent comme formant un tout » (Savoie & Brunet, in Morin, 1996). C'est la conscience du *membership* qui détermine la réalité du groupe. C'est grâce aux relations entre les personnes que l'on peut délimiter les frontières d'un groupe et les représentations que se font les personnes des ces relations.

La constitution d'un groupe est la première étape du développement d'un groupe. Elle dure depuis la première rencontre jusqu'à ce que les personnes se connaissent, se reconnaissent et se sentent en confiance au sein du groupe, autrement dit, jusqu'à ce que l'appropriation se soit faite. Parfois, les gens s'observent mais ne s'engagent pas fortement; la communication reste relativement pauvre; il y a une forte dépendance, cas échéant, vis-à-vis de la personne qui anime le groupe.

Chacun-e vient avec plus ou moins de peurs devant l'inconnu et la nouveauté :

- A qui ai-je à faire ?
- Vais-je trouver ma place dans ce groupe ?
- Vais-je être accepté-e, jugé-e ?
- Comment puis-je me livrer sans courir trop de risques ?
- Comment les autres vont-ils accepter mes compétences et mes limites ?

Qu'est-ce qui va aider le groupe à se constituer ?

Un accueil qui aide chaque personne à se sentir à l'aise

La disposition de la salle (qui permet à chacun-e d'être en contact visuel), un accueil chaleureux, etc.

Ce qui rassure

On peut mettre en place des conditions de sécurité et expliciter rapidement les règles selon lesquelles le groupe va fonctionner (confidentialité, modes de communication, respect mutuel, etc.). Il importe également de favoriser l'expression des appréhensions. Lorsqu'un-e participant-e témoigne de sa peur verbalement ou physiquement, il y a lieu de lui faire nommer le danger perçu et de déterminer ensemble et avec le groupe la protection qui peut être mise en place.

Ce qui aide à mieux se connaître

Faciliter un apprivoisement par des activités simples qui permettent à chaque personne de dire qui elle est et d'apprendre à se connaître. On peut utiliser des exercices centrés sur les personnes, par exemple, échanges en duo ou en trio (en opérant un tournus) qui facilitent l'expression personnelle (la relation est moins anxiogène en petits groupes).

Il s'agit cependant d'éviter que des sous-groupes se constituent par la suite avec les mêmes personnes.

On peut aussi échanger successivement à 2, puis à 4 (deux duos réunis), puis à 8.

Ce qui permet de définir qui est inclus / exclu du groupe

A cet effet, le groupe va clarifier sa raison d'être et élaborer des règles concernant la participation au groupe.

La clarification des attentes

On peut proposer des activités en grand groupe ou en sous-groupes pour explorer les attentes et définir les objectifs communs. Il importe de faire s'exprimer et d'explorer les intérêts chez chaque individu pour favoriser la prise de conscience d'une finalité commune (qui respecte les besoins de chaque personne)

Le développement de l'appartenance dans le groupe et entre les membres

L'exploration des différences et similitudes entre les personnes favorise la prise de conscience des multiples appartenances qui traversent le groupe. Progressivement, les personnes identifient ce qui les relie, le sentiment d'interdépendance se développe en même temps que l'identité du groupe. On partage quelque chose en commun: un idéal, des valeurs, des affinités, des craintes, un projet, des activités spécifiques. Cette identité peut être renforcée par le choix en commun de modalités d'organisation et l'utilisation de rituels (sociaux, de fonctionnement, etc.) propres au groupe.

Références citées

Morin, E. (1996). *Psychologies au travail*. Montréal : Gaëtan Morin Editeur.