

Comment fonctionnent les groupes?

LES NORMES ET LA CULTURE DES GROUPES

Chaque groupe est caractérisé par une culture et des normes particulières, généralement tributaires du contexte, de l'histoire et des individus qui le composent. Les normes et la culture fournissent ainsi un cadre de référence pour juger de ce qui est désirable pour le groupe. Certaines règles, connues de tous, font l'objet d'une politique et d'une réglementation. Par contre, il existe des normes implicites qui, sans être apparentes, n'en sont pas moins présentes.

La culture vient aussi teinter les normes et les règles de fonctionnement d'un groupe. Par exemple, un groupe communautaire pourra avoir un caractère plus informel et laissera plus de place aux relations entre les personnes. Par opposition, un conseil d'administration corporatif pourra présenter un aspect plus formel dans le respect des règles de fonctionnement ou dans le code vestimentaire. Comme participant, il faut apprendre à décoder la culture et les normes mises en place et s'y adapter, ce qui facilitera votre intégration.

Par contre, un membre d'un groupe a aussi la responsabilité de remettre en question les normes de celui-ci lorsque cela s'impose. Quelques personnes peuvent certainement contribuer à modifier une norme, mais dans plusieurs cas il est possible que le changement suscite des résistances importantes.

LE TRAVAIL D'ÉQUIPE, UN TRAVAIL DE COLLABORATION

Le groupe est constitué de plusieurs personnes qui sont en interrelation. Lorsque le groupe oriente ses activités vers une cible commune, il organise son travail selon des procédures et des normes plus ou moins formelles. Cette cible commune permet de canaliser les énergies dans une direction et de maintenir le cap tout au long du projet. Le travail d'équipe suppose un mélange de trois ingrédients : il faut des idées, une méthode de travail et des relations satisfaisantes avec les membres du groupe. Ces ingrédients doivent être dosés en fonction des besoins du groupe et de façon à atteindre un certain équilibre. Ainsi, un groupe trop axé sur les idées et la tâche entraînera un climat lourd et épuisant. Un groupe trop axé sur la méthode de travail sera procédurier et entraînera une atmosphère très réservée. Finalement, un groupe trop axé sur le « social » délaissera la tâche qu'il a à effectuer pour faire la fête.

Ce qu'il faut retenir, c'est que chacun des types d'échanges est essentiel au bon fonctionnement d'une équipe. Il faut apprendre à reconnaître les types d'échanges et à en évaluer la pertinence en fonction des situations. De plus, les individus ont des préférences dans le type d'échange qu'ils utilisent avec les autres. Ainsi, une personne peut avoir tendance à parler souvent des méthodes de travail, d'autres auront tendance à amener surtout des idées

ou des opinions, alors qu'une autre catégorie de personnes sera plus axée sur les relations entre les gens.

QUATRE GRANDS PRINCIPES POUR RÉSOUTRE DES CONFLITS

Malgré toute la bonne volonté qui nous anime et toutes les précautions que nous pouvons prendre, il arrive tout de même que certaines tensions naissent dans un groupe. Ces tensions nuisent non seulement aux relations interpersonnelles, mais aussi à l'accomplissement de la tâche. Souvent, vivre une situation conflictuelle implique la peur de voir remis en cause notre place dans le groupe et notre pouvoir personnel. Le conflit suscite aussi un sentiment d'échec, car il s'oppose à ce dont nous rêvions ou à ce que nous aurions aimé voir se réaliser. D'autres sentiments sont aussi présents : le sentiment de culpabilité dû à un désaccord avec les autres, la rancœur envers ceux qui détruisent l'harmonie du groupe, etc. Les conflits portent sur les valeurs et les croyances, les personnalités, les besoins, les intérêts, la perception de la réalité ainsi que sur les rôles et le pouvoir.

Lorsqu'une mésentente survient dans un groupe, quatre grands principes servent

généralement à résoudre le conflit. Ces principes sont :

- Traiter séparément les questions des personnes et le différend;
- Se concentrer sur les intérêts en jeu et non sur les positions;
- Imaginer le plus grand nombre de solutions avant de prendre une décision;
- Exiger que le résultat repose sur des critères objectifs ou consensuels.

Appliquer ces principes, c'est s'assurer du respect de l'intégrité de tous et de chacun en contribuant à la résolution du conflit.

DANS LA VIE DE TOUS LES JOURS

- Appliquer les principes de la communication efficace;
- Évaluer le fonctionnement du groupe de manière constructive;
- Avoir du plaisir à travailler en équipe;
- Être ouvert à la différence.

LES PIÈGES À ÉVITER

- Appliquer toujours le même mode de fonctionnement indépendamment du groupe;
- Camper sur ses positions.

Cette chronique t'a donné le goût d'en savoir un peu plus sur l'implication? Tu as besoin d'aide pour trouver un organisme dans lequel tu pourrais t'impliquer? Contacte :

Caroline Dubé
Agente de participation citoyenne
Forum jeunesse Côte-Nord
Tél. : 418 589-4862
Sans frais : 1 877 463-5781
carolinedube.fjcn@cgocable.ca
www.forumjeunessecotenord.org



Cette chronique a été extraite du Guide Prend ta place! (p. 17 à 20) réalisé par le Forum jeunesse de l'île de Montréal.