



Histoires individuelles

Groupe, dynamique & cohésion

Pôle rugby
CREPS de Talence
N. Krantz
Janvier 2008

PLAN GENERAL DES 5 INTERVENTIONS

1. Sur le chemin de votre vie, de vos motivations et de vos ambitions... rencontre avec une structure (diapo 2 à 14)
2. Qu'est ce qu'un groupe? (diapo 15 à 26)
3. Les caractéristiques d'un groupe... (diapo 28 à 35)
4. Les « seconds » (diapo 37 à 46)
5. Départs, arrivées et remplacements (diapo 48 à 60)



PLAN

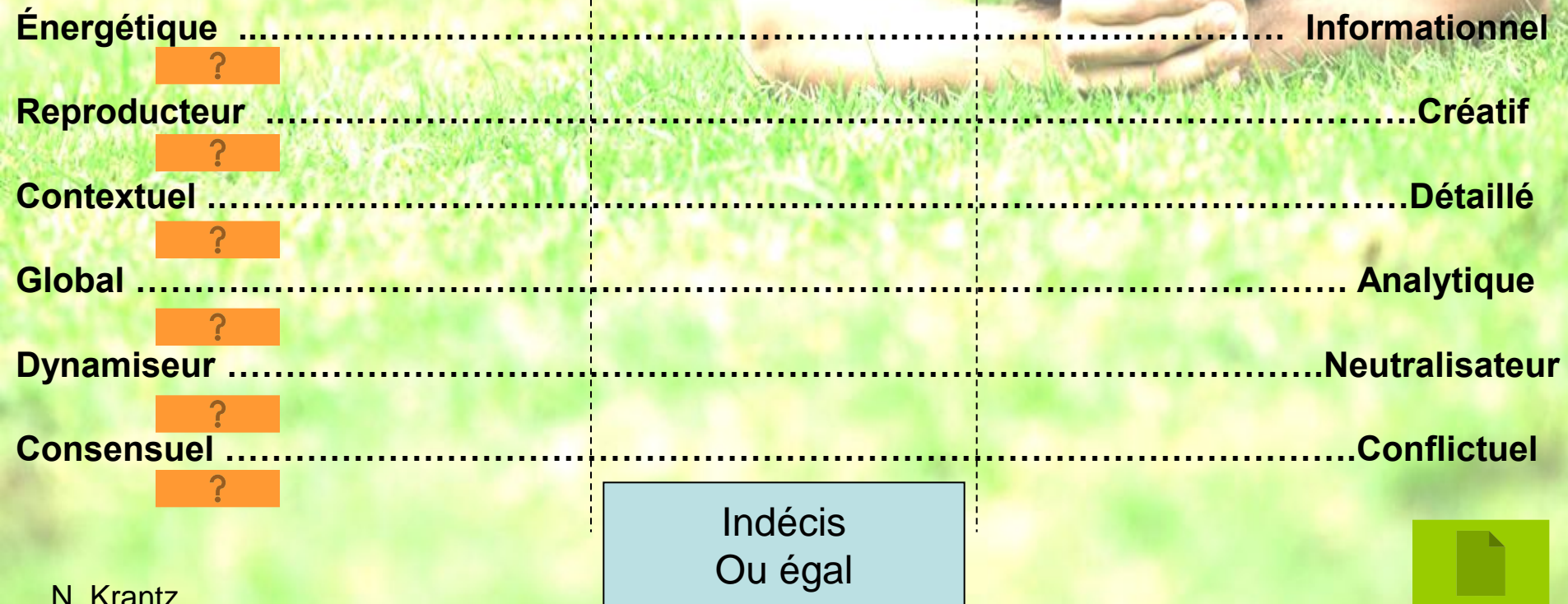
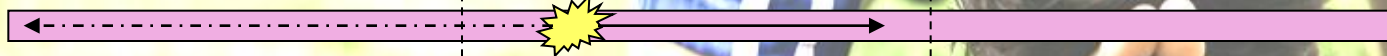
4ème intervention

4. « Les seconds »

- Profils et tendances groupales
- D'un système pyramidal à un système horizontal

« Les seconds » : vous êtes plutôt du type...

Situez-vous
en déplaçant le curseur



Votre tendance première s'inscrit dans (1):

- Un engagement « fort » sur le plan des ressources physiques (la confrontation directe, le combat avant tout et sans grands détours...): vous êtes « un énergétique »
 - OU une gestion raisonnée et consciente (réfléchie) de vos investissements... vous avez besoin d'analyser et de comprendre avant de vous engager: vous êtes « un informationnel »
- La maîtrise et la répétition de solutions reconnues, entérinées et souvent destinées à vous rassurer: vous êtes « un reproducteur »...respectueux de la transmission des connaissances
 - OU la recherche de nouvelles voies...vous aimez surtout explorer, inventer, innover... vous n'avez pas peur d'être déstabilisé: vous êtes « un créatif »



Votre tendance première s'inscrit dans (2):

- La prise en considération d'un ensemble relativement large de facteurs... votre observation des phénomènes est avant tout, « systémique »: vous êtes « un contextuel »
 - OU le ciblage assez rapide de votre analyse vers un élément ou un petit nombre d'éléments considérés comme « directement » responsables » de la situation... et que vous souhaitez précisément appréhender: vous êtes « un détaillé »
- L'intention... de résoudre un problème... de façon globale et parfois indifférencié... inconsciente... en faisant confiance à « la nature » et à ses régulations « internes »: vous êtes « un global »
 - OU l'organisation d'un mouvement traité et perçu dans ses moindres détails: vous êtes un analytique »

Sphère
perceptive
et cognitive
Modalités
d'appréhension
du réel

Aspect effecteur
du mouvement

Rapport Contextuel / Détaillé



Rapport Global / Analytique

Votre tendance première s'inscrit dans (3):

- La volonté de se transcender et de transcender les autres... pour une optimisation et une capitalisation des forces... « potentielles » du groupe: vous êtes un « dynamiseur »... parfois « usant » et déstabilisateur
 - OU le respect du fonctionnement de chacun, considéré comme autonome et responsable du point de vue de son fonctionnement: vous êtes « un neutralisateur »
- Un échange et une confrontation d'idées qui tendrait vers l'adoption pour l'ensemble du groupe et pour chacun de ses membres, de compromis: vous êtes « un consensuel »
 - La nécessité d'établir des rapports francs entre les différents acteurs... parfois contradictoires et opposés ... quitte à heurter les sensibilités... on parle parfois de « grande gueule »: vous êtes un « conflictuel »

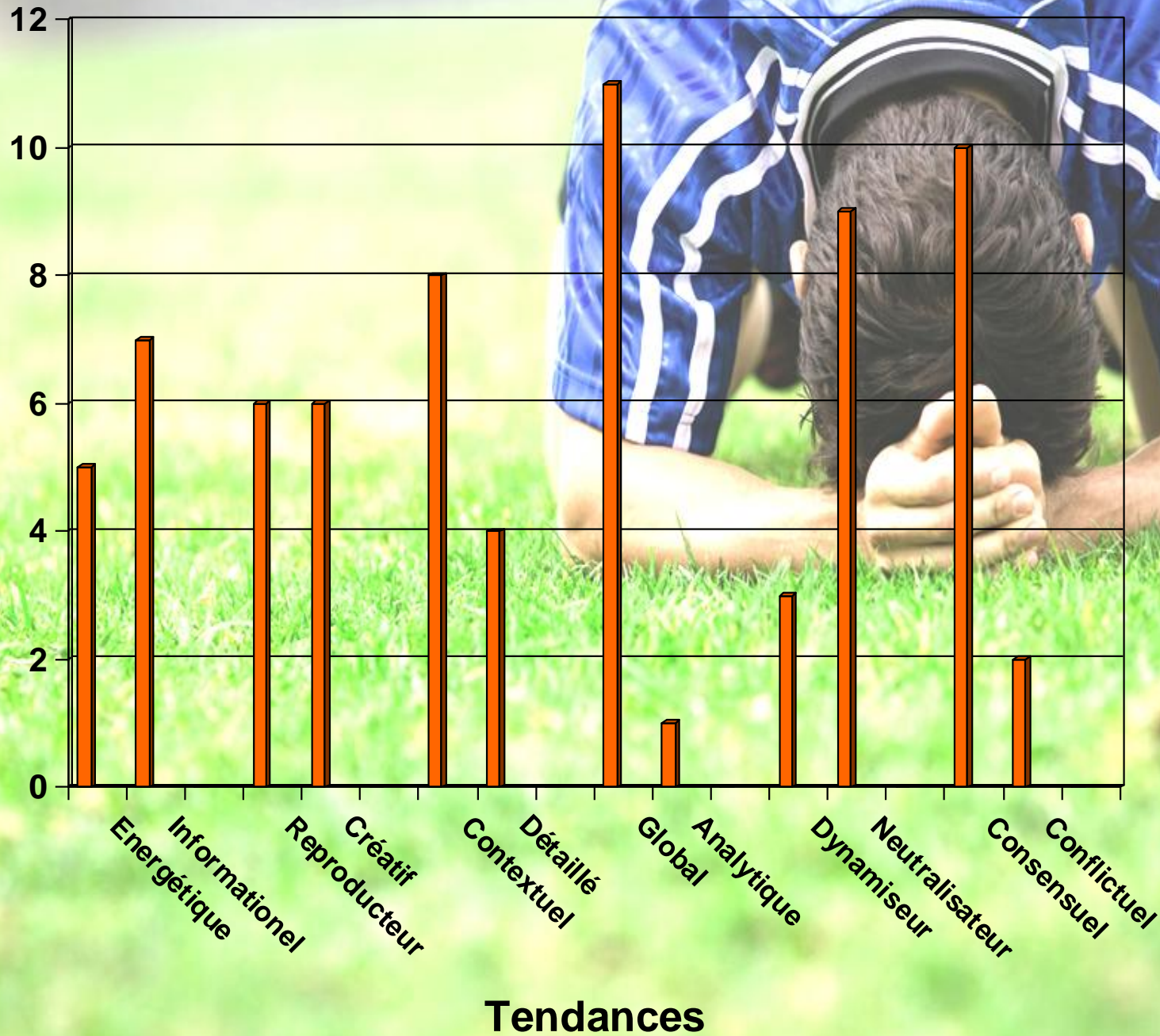





Des tendances personnelles aux tendances groupales

Exemple:
soit un groupe de 12 personnes

Répartition des sujets "typés"



TRAITEMENT QUANTITATIF



1. Procéder à une observation des tendances importantes (majoritaires):
 - A. Les pourcentages qui sont égaux ou dépassent 66% des suffrages
 - Dans notre cas: 12 sujets => 8 ou plus => classement par ordre d'importance: **des GLOBAUX, CONSENSUELS, NEUTRALISATEURS & CONTEXTUELS**
 - B. Les « petits » pourcentages => absence « d'analytiques », « conflictuels » & « dynamiseurs »
 - C. Comptabiliser les réponses intermédiaires: les sujets qui ne se sont pas reconnus une prédominance « forte » dans le fonctionnement

TRAITEMENT QUALITATIF

2. Des implications en termes de stratégie...

A. Les tendances majoritaires démontrent des affinités avec des:

- Types de contenu
- Des méthodologies d'entraînement
- Des procédures de communication
- Des modes de compréhension
- Etc.
- IMPLICATION: on peut supposer que là où une tendance forte s'exprime, il n'y a pas besoin d'identifier ou de « nommer » un leader...

B. Les tendances minoritaires

- Désignent les insuffisances du groupe
- IMPLICATIONS:
 - » il faudra identifier dans la pénurie de candidats, ceux qui devront et pourront assumer certains rôles
 - » Il faudra reconnaître face aux autres, leur nécessaire et vitale contribution dans le fonctionnement du groupe
 - » Qu'ils soient libérés au niveau de la parole et de leurs investissements... admis dans leur différence



D'un système pyramidal et hiérarchique ou hiérarchisé à un système transversal

Ou chacun pourrait se situer par rapport à ses points forts et ses points faibles

