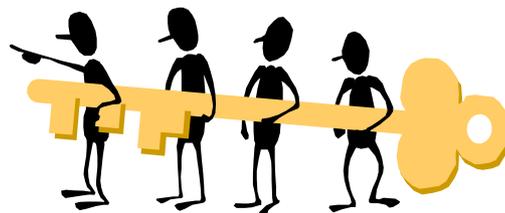




Fondation internet nouvelle génération

70 rue amelot 75011 paris
t (33) 1 43 38 62 62 f (33) 1 43 38 73 78
mél infos@fing.org http://www.fing.org



30 minutes pour mieux comprendre par vous-même ce qui se passe dans un groupe

Le plus souvent, **nous sommes conscients de certains aspects** particuliers dans les groupes auxquels nous participons. Mais **voir certaines facettes nous rend aveugle à beaucoup d'autres aspects** tous aussi importants (on nomme cela « *l'aveuglement paradigmatique* »). Ce guide a pour but de vous aider à **regarder sous différents points de vue** un groupe auquel vous participez à l'aide de douze fiches.

Vous pouvez imprimer le document et y inscrire vos réponses ou bien utiliser le fichier directement dans un traitement de texte.

Vos réponses resteront personnelles. Vous n'avez pas besoin de vous auto-censurer et pouvez dire les choses comme vous les ressentez. Il est important cependant que vous répondiez par écrit, même brièvement, aux questions qui suivent. En effet, dans la dernière partie, nous vous inviterons à vous servir de ce que vous avez écrit pour avoir une vue d'ensemble, mais aussi à **sélectionner ce que vous êtes prêt à partager avec les autres.**

Vous pouvez utiliser ce document de deux façons :

- ✓ **Pour aider un groupe à avancer**, en proposant aux membres de remplir le questionnaire individuellement. Dans un deuxième temps, une séance collective peut être organisée pour mettre en commun les aspects que chacun est prêt à partager. Se poser des questions, à la fois individuellement et collectivement, rend plus conscient des mécanismes à l'œuvre et fait évoluer ainsi le groupe vers une maturité plus grande.
- ✓ **Pour développer votre compréhension des groupes.** Dans ce cas choisissez la première fois un groupe auquel vous participez sans l'animer (vous verrez les choses différemment par rapport à un groupe dont vous êtes le coordinateur). Vous pouvez utiliser ensuite ce questionnaire plusieurs fois, sur différents groupes dans lesquels vous êtes plus ou moins impliqué. Vous enrichirez ainsi votre compréhension des groupes en comparant divers cas de figure. Vous pouvez également organiser un échange avec d'autres animateurs qui auront utilisé ce questionnaire afin de partager vos expériences.

Pour commencer une première question :

Quel est le nom du groupe que vous choisissez pour répondre à ces questions : _____

(répondez par écrit à cette première question avant d'aborder la suite)

Ce document est le fruit du travail réalisé par le groupe Intelligence Collective de la Fondation Internet Nouvelle Génération (<http://ic.fing.org/>). Pendant deux ans, ce groupe a cherché à mettre en perspective les approches théoriques et les expériences de terrain très variées de ses 120 membres.

Aidez-nous à améliorer ce questionnaire en envoyant vos commentaires et vos suggestions à guide-ic@fing.org.

Version n°0.7 du jeudi 15 février 2007

Licence Creative Commons by-sa <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/2.0/fr/>



Mieux comprendre ce qui se passe dans un groupe

1 Implication

L'**implication** dans les différentes activités du groupe n'est pas toujours la même. Vous pouvez être très impliqué pour certaines et beaucoup moins dans d'autres en fonction de vos **motivations** et des **freins** rencontrés. De plus, il existe une véritable maladie des groupes : Le « syndrome EPM » qui pousse à la **désimplication** (lorsque l'on a tendance à penser : « *Et puis merde !* »)

| Pour chaque niveau d'implication indiquez s'il est plus (5) ou moins (0) fréquent pour vous dans ce groupe : | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|---|
| Proactif : vous prenez des initiatives | | | | | | |
| Réactif : vous réagissez à une demande ou une proposition | | | | | | |
| Observateur : vous n'agissez pas mais suivez avec intérêt ce que fait le groupe | | | | | | |
| Inactif : vous ne suivez pas ce qui se passe | | | | | | |
| En voie de désimplication : vous êtes touché par le « syndrome EPM » | | | | | | |

| Les motivations suivantes sont elles plus (5) ou moins (0) importantes pour votre implication dans ce groupe | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|---|
| Apprendre des choses nouvelles | | | | | | |
| Le plaisir d'être avec le groupe | | | | | | |
| La reconnaissance obtenue | | | | | | |
| L'utilité des choses réalisées | | | | | | |
| Autre (précisez) : | | | | | | |

| Les freins suivants influencent-ils votre implication dans ce groupe de façon plus (5) ou moins (0) importante | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|---|
| Le manque de confiance | | | | | | |
| Vos problèmes personnels de temps ou de sécurité matérielle | | | | | | |
| La peur de vous sentir piégé et de ne pas pouvoir vous désengager | | | | | | |
| La difficulté à comprendre avant de commencer | | | | | | |
| Le manque de réactivité au groupe lors de vos premiers essais | | | | | | |
| Autre (précisez) : | | | | | | |

Eventuellement, à l'aide des réponses que vous avez faites aux questions précédentes, essayez d'imaginer **comment agir sur le groupe pour augmenter vos motivations et réduire vos freins.**

Indiquez si éventuellement certains aspects vous semblent intéressants pour votre groupe

| | | | | | |
|-------------|--|----------------|--|-----------------------|--|
| Implication | | Désimplication | | Motivations et freins | |
|-------------|--|----------------|--|-----------------------|--|



2 Prise de conscience

La plupart du temps, **nous ne sommes pas conscients** des mécanismes qui se jouent dans nos relations avec les autres et avec le groupe, même si... *nous ne sommes pas conscient de cette... inconscience*. Un des objectifs de ce questionnaire est de vous permettre d'**aborder en toute conscience le plus d'aspects possibles** sur les relations entre vous et le groupe.

Parfois, tout le monde peut être conscient individuellement d'un point particulier, sans que celui-ci ait pu faire l'objet d'une concertation. Lorsque l'on dépasse ces « **non-dits** », on peut alors parler de « **prise de conscience collective** ».

| Pour chaque question, indiquez si vous êtes plus (5) ou moins (0) d'accord | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|---|
| Pensez-vous être conscient des buts de votre groupe ? | | | | | | |
| Pensez-vous être conscient des enjeux de chacun dans votre groupe ? | | | | | | |
| Avez vous le sentiment de pouvoir vous mettre à la place de l'autre pour en comprendre également les sentiments et émotions (empathie) | | | | | | |
| Vous êtes vous désintéressé des tâches des autres même si elles ont un impact sur vos propres tâches ou sur le résultat collectif ? (dans ce cas, on se dit en général : « c'est son problème »...) | | | | | | |
| Vous êtes vous souvent senti agressé que l'agression soit volontaire ou non, ou même si elle n'a pas réellement eu lieu ? (l'agression a pour résultat de nous rendre moins conscient en déclenchant de la peur ou notre propre agressivité) | | | | | | |
| Pensez-vous qu'il y ait beaucoup de « non-dits » dans le groupe ? | | | | | | |

| A votre avis, qu'est-ce qui empêche de discuter collectivement des non-dits de votre groupe (donnez pour chaque facteur une note de 0 à 5) | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Il y a un conflit d'intérêt qui ne peut pas être discuté | | | | | | |
| Il y a une chose honteuse ou gênante que l'on n'ose pas dire | | | | | | |
| Il y a des critiques que l'on n'ose pas formuler | | | | | | |
| Autre (précisez) : | | | | | | |

Eventuellement, dans les réponses que vous avez faites aux questions précédentes, **prenez un cas qui vous semble intéressant** pour le décrire et essayez d'imaginer quelles actions permettraient de **développer la prise de conscience et/ou de réduire les non-dits**

Indiquez si éventuellement certains aspects vous semblent intéressants pour votre groupe

| | | | | | |
|---------------------|--|----------|--|----------|--|
| Prise de conscience | | Empathie | | Non-dits | |
|---------------------|--|----------|--|----------|--|



3 Convergence vers un intérêt commun

En général, défendez-vous votre intérêt ou bien celui du groupe ? Probablement un peu les deux. Nous sommes à la fois un peu individualiste et un peu altruiste.

- ✓ Lorsque **votre intérêt converge avec celui du groupe** les choses semblent simples : on va dans le même sens (*mais attention, trop de convergence mène à l'uniformisation*)
- ✓ **Une diversité des intérêts** est cependant aussi importante pour enrichir le groupe et éviter l'uniformisation (*mais trop de diversité et le groupe devient incohérent*)
- ✓ Mais **lorsque les intérêts s'opposent** alors on peut se retrouver en conflit et ces situations sont souvent rendues compliquées par le non-dit dont nous avons parlé dans la fiche sur la prise de conscience (*mais un peu d'opposition sans non-dit permet de saines remises en questions*)

| Pour chaque question, indiquez si vous êtes plus (5) ou moins (0) d'accord | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Pensez-vous que votre intérêt converge avec celui du groupe ? | | | | | | |
| Pensez-vous qu'il existe cependant des conflits d'intérêts entre vous et le groupe ou des membres du groupe ? (<i>cherchez lesquels</i>) | | | | | | |
| Pensez-vous qu'il existe des cas où votre intérêt est simplement différent (<i>ni dans le sens des autres, ni contraire aux autres</i>) | | | | | | |
| Pensez-vous que dans votre groupe il y a beaucoup de convergence | | | | | | |
| Pensez-vous que dans votre groupe il y a des conflits d'intérêts | | | | | | |
| Pensez-vous que dans votre groupe il y a une grande diversité d'intérêt | | | | | | |

| A votre avis, qu'est-ce qui permet au groupe de converger vers un intérêt commun (<i>donnez pour chaque facteur une note de 0 à 5</i>) | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Développer les liens et le vécu commun | | | | | | |
| Fédérer autour d'un projet | | | | | | |
| Apporter une forme d'abondance qui favorise « l'économie du don » | | | | | | |
| Donner une vision à long terme | | | | | | |
| Favoriser les mécanismes d'estime entre les membres | | | | | | |
| Rendre le groupe visible à ses membres par des synthèses, par des retours du monde extérieur ou ... par ce type de questionnaire | | | | | | |
| Mettre en place une co-construction volontaire et collective par les membres | | | | | | |
| Autre (précisez) : | | | | | | |

Eventuellement, dans les réponses que vous avez faites aux questions précédentes, indiquez s'il vous semble y avoir un **déséquilibre entre convergence, diversité et opposition d'intérêts**. Essayez d'imaginer quelles actions permettraient de rééquilibrer cela.

Indiquez si éventuellement certains aspects vous semblent intéressants pour votre groupe

| | | | | | |
|------------------------|--|----------------------|--|--------------------|--|
| Convergence d'intérêts | | Diversité d'intérêts | | Conflit d'intérêts | |
|------------------------|--|----------------------|--|--------------------|--|



4 Tâches de coordination

Il existe plusieurs tâches différentes dans la coordination d'un groupe. Ces différentes tâches sont le plus souvent critiques et il est important de ne pas en oublier même si chacune d'elles peut être prise en charge de façon différente :

0. Pas prises en charge

1. **Déléguée à un outil ou à une structure externe** (éventuellement cela peut devenir un prétexte pour se décharger de la responsabilité)
2. Rassemblée entre les mains d'un **coordinateur général**
3. Déléguée ou prise en charge **par une personne particulière** (ou quelques unes)
4. **Déléguée de façon tournante** à un membre
5. **Réalisée collectivement par le groupe** sans responsable identifié (auto-organisation) (éventuellement cela peut amener à « oublier » la tâche si personne n'a en charge de la rappeler au groupe)

Suivant la maturité du groupe, il faut trouver le juste équilibre entre centralisation et décentralisation pour chaque tâche critique particulière.

| Pour chaque tâche de coordination indiquez la façon dont elle est prise en charge (cochez un numéro en fonction de la liste ci-dessus) | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|---|
| Définir les objectifs | | | | | | |
| Rappeler les objectifs (être la mémoire) | | | | | | |
| Répartir les tâches | | | | | | |
| Assurer la cohérence des actions | | | | | | |
| Réaliser les tâches critiques (celles qui n'ont pas le droit d'échouer) | | | | | | |
| Identifier les tâches non réalisées | | | | | | |
| Vérifier la réponse aux objectifs | | | | | | |
| Faire la synthèse des actions et des échanges | | | | | | |
| Valoriser les actions à l'extérieur | | | | | | |
| Faire converger les intérêts des membres | | | | | | |
| Faciliter l'implication des membres | | | | | | |
| Définir qui coordonne | | | | | | |

Éventuellement, dans les réponses que vous avez faites aux questions précédentes, indiquez s'il vous semble que **certaines tâches pourraient être réparties autrement** au niveau de l'évolution actuelle de votre groupe.

Indiquez si éventuellement certains aspects vous semblent intéressants pour votre groupe

| | | | | | |
|--------------|--|------------------------|--|----------------------|--|
| Coordination | | Répartition des tâches | | Déresponsabilisation | |
|--------------|--|------------------------|--|----------------------|--|



5 Taille du groupe

La **taille du groupe** a une influence sur son fonctionnement et sur l'implication de chacun. Dans les **petits groupes** il est plus difficile d'être inactif ou observateur en restant « invisible » alors que dans les **grands groupes** il est plus difficile d'être « visible » lorsque l'on devient actif. Les groupes qui permettent des **sous-groupes** plus ou moins informels tout en laissant chacun libre d'y appartenir ou non, permettent à chacun de choisir son niveau d'implication.

| A votre avis, la taille et l'organisation du groupe rend-elle plus (5) ou moins (0) facile l'action ou l'inaction ? | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Etre inactif sans que cela se voit de trop (<i>il faut que le groupe soit d'une taille suffisante</i>) | | | | | | |
| Etre visible facilement à tout le groupe lorsque l'on commence à devenir actif (<i>il faut que le groupe ne soit pas trop grand</i>) | | | | | | |
| Pouvoir agir au moins au niveau d'une partie du groupe (<i>il faut que la taille du groupe ou celle des sous groupes reste peu importante</i>) | | | | | | |
| Propager à l'ensemble du groupe ce qui s'est dit ou fait dans un coin mais qui a intéressé une partie du groupe (<i>il faut que chaque niveau de sous groupe reste d'une taille raisonnable et que l'articulation se fasse bien</i>) | | | | | | |

| Pensez vous que votre groupe est plutôt (<i>une seule réponse</i>) | |
|--|--|
| Un petit groupe de <i>plusieurs personnes</i> (par exemple une équipe de travail), où il est facile de voir chacun... y compris les inactifs | |
| Un groupe de taille moyenne (<i>plusieurs dizaines de personnes</i>) où il reste facile de voir l'effet de son action lorsque l'on agit | |
| Un grand groupe homogène de <i>plusieurs centaines de personnes</i> dans lequel il n'est pas toujours facile de se faire une place | |
| Un grand groupe comportant des sous-groupes (formels ou simplement des regroupements informels). Ce type d'organisation peut aider les idées du plus grand nombre à se propager | |

Eventuellement, dans les réponses que vous avez faites aux questions précédentes, indiquez s'il vous semble qu'avec la taille actuelle de votre groupe, il vous semble y avoir un **déséquilibre dans la possibilité d'agir ou au contraire de ne pas agir**. Essayez d'imaginer quelles actions permettraient de rééquilibrer cela.

Indiquez si éventuellement certains aspects vous semblent intéressants pour votre groupe

| | | | | | |
|--------------------|--|----------------------|--|-----------------------|--|
| Visibilité interne | | Invisibilité interne | | Propagation des idées | |
|--------------------|--|----------------------|--|-----------------------|--|



Mieux comprendre ce qui se passe dans un groupe

6 Evolution du groupe

Les **relations entre le groupe et ses membres** passent par plusieurs stades : enfant, adolescent et mature. Attention : Il ne s'agit pas du degré d'évolution des membres mais bien de la maturité du groupe en tant qu'identité collective (*un groupe même constitué de personnes très matures et habituées aux groupes, passera par les différents degrés d'évolution*).

| Certains aspects permettent de mieux cibler le degré d'évolution. Pour chaque question, indiquez si vous êtes plus (5) ou moins (0) d'accord | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Le coordinateur doit avoir le sentiment qu'il est le seul à faire avancer les choses (<i>caractéristique d'un groupe enfant</i>) | | | | | | |
| Le coordinateur doit avoir le sentiment que des membres sont ingérables et n'en font qu'à leur tête (<i>caractéristique d'un groupe adolescent</i>) | | | | | | |
| Le coordinateur doit avoir le sentiment qu'il a perdu beaucoup d'importance dans le groupe (<i>caractéristique d'un groupe mature</i>) | | | | | | |
| Pensez-vous qu'il existe un ou plusieurs « leaders négatifs » qui cherchent à rassembler « contre » le coordinateur principalement pour permettre au groupe de faire évoluer son fonctionnement (<i>il s'agit d'une réaction naturelle dans un groupe qui évolue, pour faire face au danger d'une trop grande uniformisation</i>). | | | | | | |
| Pensez-vous qu'en cas de conflit sur le fonctionnement du groupe, les membres sont prêts à protéger le groupe collectivement plutôt que de laisser cette tâche au coordinateur qui se retrouve sinon "juge et partie". | | | | | | |

| Pensez vous que votre groupe est plutôt (cochez une seule réponse) | |
|---|--|
| En « phase enfant » où ce sont principalement le ou les initiateur(s) qui sont proactifs dans le groupe | |
| En « phase adolescente » où des membres cherchent à agir (souvent sans le coordinateur ou même contre lui) | |
| En « phase mature » où les membres influencent le groupe, mais avec une auto-régulation où le groupe en retour influence les membres (le plus souvent au bout d'au moins 2 ans). | |

Eventuellement, à partir des réponses que vous avez faites aux questions précédentes, essayez d'imaginer quelles actions permettraient de **faire mûrir le groupe tout en respectant son rythme d'évolution**.

Indiquez si éventuellement certains aspects vous semblent intéressants pour votre groupe

| | | | | | |
|----------|--|----------------|--|--------------------|--|
| Maturité | | Leader négatif | | Rythme d'évolution | |
|----------|--|----------------|--|--------------------|--|



7 Culture partagée

Il existe un ensemble d'éléments qui peuvent être partagés par les membres du groupe.

| A votre avis, les éléments suivants sont-ils plus ou moins bien partagés (donnez pour chacun une note de 0 à 5, 5 étant le plus partagé) | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Des objectifs communs pour comprendre et éventuellement contribuer à définir la direction du groupe | | | | | | |
| Les règles de fonctionnement et les normes sociales du groupe (avec pour un projet, les étapes de réalisations prévues pour le conduire) | | | | | | |
| Une représentation commune de la diversité du groupe prenant en compte les visions et les intérêts de chacun | | | | | | |
| D'autres informations sur ce qui se passe dans le groupe pour aider à se coordonner | | | | | | |
| Des informations et des documents à partager pour avoir une connaissance commune | | | | | | |
| Des moments ensemble et des événements collectifs pour créer du vécu en commun | | | | | | |

| Certaines actions facilitent le développement d'une culture partagée. A votre avis est-ce le cas dans votre groupe (donnez pour chacune une note de 0 à 5, 5 étant le plus élevé) | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|---|
| la conservation à un endroit accessible à tous les membres des informations construites en commun (sur un site web par exemple) | | | | | | |
| Leur conservation sur le long terme y compris des modifications qui ont été apportées (pour éviter le "révisionnisme") | | | | | | |
| La co-construction des objectifs, des règles et des autres points par tous les membres lorsque le groupe est mature | | | | | | |
| La possibilité pour tous d' indiquer des informations qui semblent manquer | | | | | | |
| Proposer plusieurs méthodes pour chercher et trouver les informations communes mais aussi celles détenues par chacun | | | | | | |
| Ne pas se contenter de "diffuser" l'information mais la mettre à disposition là où les membres ont la possibilité de la trouver même s'ils ne la cherchent pas (espace en ligne, bureau ou machine à café...) | | | | | | |
| organiser régulièrement des événements et des rencontres informelles pour développer l'échange entre les membres et le vécu commun | | | | | | |

Eventuellement, essayez d'imaginer quelles actions permettraient de **mieux partager une culture commune** en prenant en compte le degré d'évolution du groupe.

Indiquez si éventuellement certains aspects vous semblent intéressants pour votre groupe

| | | | | | |
|-------------------|--|--------------|--|-------------|--|
| Partage des infos | | Conservation | | Vécu commun | |
|-------------------|--|--------------|--|-------------|--|



8 Vocation du groupe

Un groupe est plus particulièrement structuré en fonction d'un objectif suivant : il peut être tourné vers la production de résultats concrets, la création de son identité collective ou bien la mise en relation de ses membres. Il ne doit pas cependant oublier les autres aspects pour conserver un équilibre.

| Le groupe est-il plus (5) ou moins (0) organisé pour produire des résultats pour répondre à une demande externe (<i>tourné vers l'environnement</i>) | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Favoriser une prise de conscience des attentes de l'extérieur | | | | | | |
| Paralléliser les tâches pour réduire le nombre de tâches critiques | | | | | | |
| Traiter les tâches critiques restantes avec une organisation classique | | | | | | |
| Traiter les tâches non critiques par une coordination souple qui laisse de la place à l'émergence d'idées nouvelles | | | | | | |
| Bien maîtriser les différentes tâches de coordination (plus ou moins centralisées ou réparties en fonction de la maturité) | | | | | | |
| Donner au groupe à visualiser l'avancement des tâches | | | | | | |
| Faire redescendre les retours de l'extérieur sur ce qui est produit | | | | | | |

| Le groupe est-il plus (5) ou moins (0) organisé pour développer une identité collective (<i>tourné vers le groupe</i>) | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|---|
| Développer les moments en commun | | | | | | |
| Mettre l'accent sur la convergence d'intérêts et sur la prise de conscience collective en favorisant les échanges collectifs | | | | | | |
| Donner au groupe à visualiser le groupe lui-même | | | | | | |
| Faire redescendre la façon dont l'extérieur perçoit le groupe | | | | | | |

| Le groupe est-il plus (5) ou moins (0) organisé pour mettre en réseau ses membres (<i>tourné vers le groupe</i>) | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Faciliter les moments informels où les membres peuvent se retrouver et échanger | | | | | | |
| Favoriser la prise de conscience de la richesse et de la diversité apportées par les autres membres du groupe | | | | | | |
| Donner à visualiser les membres du groupe (annuaire, compétences...) | | | | | | |

Eventuellement, essayez d'imaginer quelles actions permettraient de mieux organiser le groupe en fonction de sa **vocation première tout en n'oubliant pas les autres aspects.**

Indiquez si éventuellement certains aspects vous semblent intéressants pour votre groupe

| | | | | | |
|-------------------------|--|---------------------|--|----------------|--|
| Production de résultats | | Identité collective | | Mise en réseau | |
|-------------------------|--|---------------------|--|----------------|--|



9 Ressources disponibles

Un groupe se « nourrit » des informations et des moyens qui viennent de l'extérieur. Ils peuvent être apportés de différentes façons :

- ✓ Par une **recherche volontaire** de certains moyens ou information
- ✓ Par les **contacts tissés** par le groupe ou par certains de ses membres
- ✓ Par le fait que des membres du groupe **participent à plusieurs autres groupes**

Ces moyens et ses informations offrent des opportunités au groupe de se développer.

| A votre avis, le groupe peut-il bénéficier de moyens extérieurs qui ont plus (5) ou moins (0) les qualités suivantes ? (par exemple : salles ou locaux, coproduction avec d'autres groupes, mise à disposition de moyens en ligne...) | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| En quantité : l'environnement permet-il de bénéficier de nombreux moyens ? | | | | | | |
| En qualité : il s'agit d'une valeur subjective | | | | | | |
| En diversité : plus encore que la quantité ou même la qualité, c'est la diversité des moyens qu'il peut utiliser qui enrichit le groupe | | | | | | |
| En ouverture : c'est à dire qu'il est facile de quitter une ressource pour en utiliser une nouvelle plus adaptée au groupe. Cela permet de ne pas se laisser enfermer dans une ressource une fois celle-ci choisie | | | | | | |

| A votre avis, le groupe peut-il bénéficier d' informations qui ont plus (5) ou moins (0) les qualités suivantes ? (par exemple : des données de première main par des personnes qualifiées, des informations validées par des personnes de confiance...) | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|---|
| En quantité | | | | | | |
| En qualité | | | | | | |
| En diversité | | | | | | |
| Assimilables : il est nécessaire que des informations soient non seulement de bonne qualité mais également acceptables par le groupe (selon son niveau d'évolution, sa culture, ses a priori...) | | | | | | |

Eventuellement, essayez d'imaginer quelles actions permettraient de **mieux alimenter le groupe en informations et en moyens externes** (par des recherches volontaires, en utilisant les contacts du groupe et de ses membres, par l'appartenance de certains membres à d'autres groupes...) et de **permettre au groupe de mieux les utiliser** ?

Indiquez si éventuellement certains aspects vous semblent intéressants pour votre groupe

| | | | | | |
|-----------------|--|-----------------------|--|----------------------|--|
| Moyens externes | | Informations externes | | Assimilation externe | |
|-----------------|--|-----------------------|--|----------------------|--|



Mieux comprendre ce qui se passe dans un groupe

10 Légitimité acquise

Les **relations entre le groupe et le reste du monde** passent par plusieurs stades en fonction de sa visibilité et de sa légitimité : enfant, adolescent et mature (*comme c'est le cas également pour les relations entre le groupe et ses membres : voir la partie 6 sur l'évolution des groupes*).

| Certains aspects permettent de mieux cibler la visibilité et la légitimité du groupe. Pour chaque question, indiquez si vous êtes plus (5) ou moins (0) d'accord | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Avez-vous le sentiment que ce qui est fait dans le groupe reste trop dans le groupe ? (<i>caractéristique d'une visibilité enfant</i>) | | | | | | |
| Avez-vous le sentiment qu'il faut passer beaucoup de temps pour que l'extérieur puisse connaître et reconnaître ce que fait le groupe ? (<i>caractéristique d'une visibilité adolescente</i>) | | | | | | |
| Avez-vous découvert parfois que le groupe est plus connu à l'extérieur que vous ne le pensiez ? (<i>caractéristique d'une visibilité mature</i>) | | | | | | |
| Pensez-vous que votre groupe a tendance à chercher à s'imposer à l'extérieur « contre » d'autres groupes (<i>il s'agit d'une caractéristique de l'étape « adolescente », un peu comme l'émergence de leaders négatifs dans l'évolution des relations entre le groupe et ses membres</i>) | | | | | | |
| Pensez-vous qu'au cas où le groupe serait attaqué ou remis en cause par des personnes externes, d'autres groupes seraient prêts à le défendre ? (<i>on est toujours mieux défendu par les autres que par soi-même...</i>) | | | | | | |

| Pensez vous que votre groupe est plutôt (cochez une seule réponse) | |
|--|--|
| En « phase enfant » où le groupe n'est pas ou peu visible de l'extérieur. Il n'a pas ou peu de retours. | |
| En « phase adolescente » où le groupe cherche à "s'affirmer" dans son environnement | |
| En « phase mature » où le monde extérieur réagit à ce que fait le groupe ; des liens avec d'autres groupes se tissent | |

Eventuellement, à partir des réponses que vous avez faites aux questions précédentes, essayez d'imaginer quelles actions permettraient de **développer progressivement la visibilité et la légitimité du groupe**.

Indiquez si éventuellement certains aspects vous semblent intéressants pour votre groupe

| | | | | | |
|--------------------|--|--------------------|--|-----------------|--|
| Visibilité externe | | Légitimité externe | | Conflit externe | |
|--------------------|--|--------------------|--|-----------------|--|



11 Environnement et cohésion

Le groupe se crée son identité par rapport au reste du monde. Mais celui-ci peut être perçu comme un **environnement hostile** dont il faut se protéger ou bien au contraire comme **mettant en valeur le groupe**. Ces perceptions mènent à **deux types de cohésion** de natures différentes. Chacune comporte ses avantages et ses inconvénients : il faut trouver le **juste équilibre entre prudence et ouverture** face à l'extérieur.

| A votre avis, l'environnement est-il perçu par les membres du groupe comme quelque chose dont il faut se protéger ou se méfier : <i>indiquez si vous êtes plus (5) ou moins (0) d'accord</i> | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Il faut se « serrer les coudes » face à l'extérieur | | | | | | |
| La culture du groupe pousse à une identité forte face à l'extérieur | | | | | | |
| La légitimité acquise par le groupe est en phase adolescente <i>(le groupe cherche à s'affirmer dans son environnement)</i> | | | | | | |
| Les divergences internes sont un danger face aux attentes de l'extérieur ou à l'adversité de l'environnement <i>(cela peut amener à s'enfermer dans une vision unique et inciter les prises ou les renforcements de pouvoir)</i> | | | | | | |
| Autre <i>(précisez)</i> : | | | | | | |

| A votre avis, l'environnement est-il perçu par les membres du groupe comme mettant en valeur le groupe : <i>indiquez si vous êtes plus (5) ou moins (0) d'accord</i> | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|---|
| Le groupe s'ouvre naturellement vers l'extérieur et interagit avec lui | | | | | | |
| La culture du groupe pousse à la multi-appartenance à d'autres groupes et à l'ouverture vers l'extérieur | | | | | | |
| La légitimité acquise par le groupe est en phase mature <i>(l'environnement réagit à ce que fait le groupe)</i> | | | | | | |
| Il est intéressant d'appartenir à ce groupe car il dispose d'une forte reconnaissance et légitimité <i>(cela peut inciter les prises de pouvoir pour bénéficier à titre personnel de la légitimité du groupe)</i> | | | | | | |
| Autre <i>(précisez)</i> : | | | | | | |

Eventuellement, à partir des réponses que vous avez faites aux questions précédentes, essayez d'imaginer quelles actions permettraient **d'ouvrir le groupe tout en conservant son identité**.

Indiquez si éventuellement certains aspects vous semblent intéressants pour votre groupe

| | | | | | |
|-------------------------|--|----------------|--|--------------------|--|
| Ouverture à l'extérieur | | Risque externe | | Intérêt du pouvoir | |
|-------------------------|--|----------------|--|--------------------|--|



12 Contraintes externes

Les contraintes qui viennent de l'environnement sont par exemple des contraintes de résultats, de délais, de recherche de financements... Elles peuvent avoir un **impact négatif** sur le groupe, en mobilisant de l'énergie sur des activités qui ne sont ni motivantes ni porteuses, en stressant ou en épuisant les membres. Mais ces contraintes peuvent aussi avoir un **impact positif** comme lorsqu'un groupe se retrouve « dos au mur » et qu'il se crée une effervescence liée à la difficulté à surmonter.

| A quelles type de contraintes doit faire face le groupe. <i>(donnez pour chacune une note de 0 à 5)</i> | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|---|
| Un chef extérieur ou bien la structure dans laquelle est insérée le groupe fait une commande au groupe . | | | | | | |
| D'autres groupes ont un positionnement en concurrence avec le groupe | | | | | | |
| Des personnes extérieures (le « public ») ont des attentes par rapport à ce que le groupe peut produire | | | | | | |
| Le rythme des attentes de l'extérieur (<i>du patron, d'autres groupes ou bien du public</i>) est différent du rythme de développement du groupe | | | | | | |
| Il n'y a pas le droit à l'échec <i>(ce qui nécessite une gestion traditionnelle des contraintes pour trouver UNE solution, contrairement à l'approche d'intelligence collective plutôt basée sur la maximisation des opportunités en essayant plusieurs solutions quitte à voir certaines échouer)</i> | | | | | | |
| Autre (<i>précisez</i>) : | | | | | | |

| Comment réagit le groupe face à ces attentes <i>(donnez pour chacune une note de 0 à 5)</i> | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Le groupe prend peu ou mal en compte les contraintes externes | | | | | | |
| Le groupe se focalise sur les contraintes au détriment du reste (les envies et intérêts de ses membres, l'identité du groupe...) | | | | | | |
| Le groupe est stimulé par la difficulté quand il se retrouve « dos au mur » | | | | | | |
| Autre (<i>précisez</i>) : | | | | | | |

Eventuellement, à partir des réponses que vous avez faites aux questions précédentes, essayez d'imaginer quelles actions permettraient **d'adapter le groupe aux contraintes externes tout en prenant en compte l'intérêt des membres et l'identité collective.**

Indiquez si éventuellement certains aspects vous semblent intéressants pour votre groupe

| | | | | | |
|-----------------------|--|------------------------|--|--------------------|--|
| Contrainte stimulante | | Contrainte paralysante | | Peu de contraintes | |
|-----------------------|--|------------------------|--|--------------------|--|



En guise de conclusion

| | | | |
|---|-------------------------|------------------------|-----------------------|
| Reprenez vos réponses et entourez les mots clés qui correspondent le mieux à ce qui vous a étonné, intrigué, intéressé dans l'analyse de votre groupe (<i>à partir des mots clés cochés dans chaque fiche</i>) | | | |
| L'implication | Implication | Désimplication | Motivations et Freins |
| Prise de conscience | Prise de conscience | Empathie | Non-dits |
| Convergence vers un intérêt commun | Convergence d'intérêt | Diversité d'intérêts | Conflit d'intérêts |
| Tâches de coordination | Coordination | Répartition des tâches | Déresponsabilisation |
| Taille du groupe | Visibilité interne | Invisibilité interne | Propagation des idées |
| Evolution du groupe | Maturité | Leader négatif | Rythme d'évolution |
| Culture partagée | Partage des infos | Conservation | Vécu commun |
| Vocation du groupe | Production de résultats | Identité collective | Mise en réseau |
| Ressources externes | Moyens externes | Informations externes | Assimilation externe |
| Légitimité acquise | Visibilité externe | Légitimité externe | Conflit externe |
| Environnement et cohésion | Ouverture à l'extérieur | Risque externe | Intérêt du pouvoir |
| Contraintes externes | Contrainte stimulante | Contrainte paralysante | Peu de contraintes |

A partir des mots clés sélectionnés, choisissez **quelques aspects de votre groupe qui vous semblent importants**. Résumez-les en quelques mots et indiquez les mots clés concernés.

Premier aspect :

Mots clés :

Deuxième aspect :

Mots clés :

Troisième aspect :

Mots clés :

Quatrième aspect :

Mots clés :

Cinquième aspect :

Mots clés :

Les différentes étapes que vous avez parcourues vous permettent maintenant d'avoir une analyse de plusieurs facettes de votre groupe. Vous pouvez la partager avec les autres membres du groupe et/ou enrichir l'expérience collective en remplissant la page suivante pour y présenter trois de vos constats (et suggestions) que vous êtes prêt à partager.

Les fiches « pour en savoir plus » peuvent vous y aider : <http://ic.fing.org/texts/schema>

Vous pouvez indiquer ou non suivant votre choix votre nom et celui du groupe dont vous parlez. Envoyez ensuite la page suivante (et juste celle-ci) à : guide-ic@fing.org



Témoignage



Le nom du groupe (*facultatif*)

Votre nom (*facultatif*)

Présentez le contexte du groupe en une phrase ou deux

Premier aspect :

Mots clés :

Deuxième aspect :

Mots clés :

Troisième aspect :

Mots clés :

Partagez cette page et enrichissez l'expérience collective en l'envoyant à guide-ic@fing.org



Mieux comprendre ce qui se passe dans un groupe

Ce questionnaire a été réalisé grâce au travail et aux échanges des membres du groupe Intelligence Collective de la Fondation Internet Nouvelle Génération.

Liste des 95 contributeurs :

François Ansermet, Olivier Auber, Michel Bauwens, Godefroy Beauvallet, Gérard Borth, Michel Bosc, Michel Briand, Christian Cahn, Jacques Chaurand, Chloe Chevallier, Antoine Christen, Richard D. Collin, Jean-Michel Cornu, Colin Crombac, Bruno Decroocq, Jérôme Delacroix, Jerome Delaunay, Dimitri Delmas, Alpha Diallo, Michèle Drechsler, Philippe Dube, Alain Ducass, Philippe Durance, Yves Duron, Didier Epires, Simon Fau, Jean-Paul Fourmentraux, Renaud Francou, Anthony Frémaux, Laura Garcia, Aurélien Gaucherand, Philippe Gérard, Malo Girod de l'Ain, Isabelle Gonon, Thierry Groussin, Jean-Jacques Heilaud, Marc Jeanson, Emmanuel Josse, Daniel Kaplan, Arnaud Klein, Florence Labord, Arnaud Lafont, Fabien Lair, Eric Langevin, Francis Lapique, Matthieu Latapy, Janique Laudouar, Stéphane Laurière, Michel Lavigne, Marie-Christine Lefèvre, Luc Legay, Yann Le Guennec, Yannick Lejeune, Andre Lemos, Yann Leroux, Baruch Lev, Pierre Lévy, Jean-Pierre Lorre, Pierre Magistretti, Math Lory, Maryanne Loughry, Stéphanie Lucien-Brun, Frederic Madre, Thierry Marcou, Emilie Marquois-Ogez, Olivier Marx, Daniel Mathieu, Daniel Memmi, Berger Mehrchid, Jean-Christophe Mielnik, Jean-Noël Montagné, Jean-Philippe Mousnier, Roger Nifle, Jean-François Noubel, Mohamed Oudihat, Michel Paillet, Denis Pansu, Anne-Caroline Paucot, Jean Michel Penalva, Mathieu Pheng, Bernard Prieur-Smester, Joel Quinqueton, François Rougeolle, Marie Sable, Sébastien Sauter, Marc Siramy, Remi Stranx, Sean Tahiri, Francois-Xavier Testard-Vaillant, Marc Valette, Henri Verdier, Emmanuel Videcoq, Olfa Zaïbet, Olivier Zara

L'ensemble des échanges de mails est disponible sur <http://archives.fing.org/ic/>

L'ensemble des synthèses et des présentations est disponible sur <http://ic.fing.org/>