

L'INTERVENTION DE GROUPE DANS LE PASSAGE À LA VIE AUTONOME

Manuel de formation

Document préparé par :

Stéphanie Morin, Agente de recherche

Stéphane Grenier, Professeur-Chercheur en travail social, UOAT

Janvier 2010

TABLE DES MATIÈRES

PRÉSENTATION	1
ACTIVITÉS	3
THÈME I : La pertinence de l'intervention de groupe dans le passage à la vie autonome	3
ACTIVITÉ I : Le processus de transition vers la vie autonome	1
ACTIVITÉ II : Les fonctions du groupe dans le passage vers la vie autonome.....	16
THÈME II : L'aide mutuelle comme fondement de l'intervention de groupe	20
ACTIVITÉ I: L'aide mutuelle au cœur de l'intervention de groupe	21
ACTIVITÉ II: Ouvrir la voie à l'aide mutuelle	29
ACTIVITÉ III: Les fonctions de l'aide mutuelle	32
THÈME III : Les phases de l'intervention en pratique de groupe.....	37
ACTIVITÉ I: La phase de planification ou la phase pré-groupe.....	39
ACTIVITÉ II: La phase de début	49
ACTIVITÉ III: La phase de travail.....	56
ACTIVITÉ IV: La phase de dissolution du groupe	66
THÈME IV : La gestion des situations problématiques au sein du groupe	73
ACTIVITÉ I: La gestion des situations problématiques en groupe	74
LISTE DE RÉFÉRENCES	84

PRÉSENTATION

Ce guide formation à l'intervention de groupe a été développé dans le cadre du projet de recherche « La mise en œuvre et l'évaluation de stratégies d'intervention de groupe visant la préparation à la vie autonome et le soutien à la sortie de la prise en charge d'un centre jeunesse », projet financé par le Conseil national de prévention du crime (CNPC). L'objectif général de ce projet vise à développer des dynamiques interpersonnelles de soutien et d'entraide entre les jeunes en leur permettant de partager leur expérience individuelle. Ce projet s'insère également dans la programmation régulière de recherche du projet Soutien à la vie autonome (SAVA) qui a pour finalité le développement d'outils d'intervention contribuant à la préparation à la vie autonome des jeunes filles à risque de maternité précoce et des jeunes autochtones.

Depuis plusieurs années, la préparation à la vie autonome des jeunes placés constitue une priorité d'intervention au sein des centres jeunesse du Québec. C'est dans cette optique que le Programme Qualification des Jeunes (PQJ) a été implanté progressivement dans les centres jeunesse, afin d'assurer le suivi individuel des jeunes présentant un profil plus vulnérable en raison de leur faible niveau d'autonomie fonctionnelle. Le PQJ a développé une expertise quant aux pratiques d'intervention qui visent la préparation à la vie autonome et le soutien à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes placés en milieu substitut. Le modèle d'intervention du PQJ mise sur le fait qu'un des éléments essentiels pour faciliter la transition à la vie autonome des jeunes est la création d'une relation stable avec un adulte. L'intervention individuelle du PQJ permet ainsi d'accompagner les jeunes dans leur démarche d'insertion et de leur fournir des outils pour les soutenir dans leur processus d'autonomisation. L'individualisation du soutien du PQJ n'incite cependant pas les jeunes à développer des relations avec d'autres jeunes qui vivent des situations semblables.

La mise en place de programmes de groupe qui visent aussi le soutien à la vie autonome devient alors une avenue intéressante. L'intervention de groupe d'entraide entre les jeunes, en leur permettant de partager leurs expériences individuelles. En misant sur l'entraide, l'intervention de groupe pourrait éventuellement déboucher sur des actions sociales pour agir sur les blocages à l'insertion, tels les blocages structurels. De plus, une telle stratégie permettrait de

transformer les enjeux de pouvoir d'une relation individuelle intervenant/jeune en favorisant une entraide s'appuyant sur l'expérience des pairs. La méthode d'intervention de groupe permet de rassembler des personnes qui partagent des besoins, des expériences et des problèmes. En regroupant des gens autour de problématiques communes, l'intervention de groupe encourage non seulement le cheminement individuel, mais aussi l'entraide entre les participants.

Les ateliers de groupe constituent des lieux de rencontre où les participants réalisent qu'ils ne sont pas seuls à vivre une situation particulière et qu'ils peuvent potentiellement apprendre des expériences des autres. Pour les participants, le groupe revêt aussi la fonction d'un forum de discussion, puisque les échanges sur les problèmes, sur les solutions et sur les émotions qui y sont rattachées sont des occasions de partage collectif et de prise de conscience qui favorisent l'entraide et le développement d'un réseau de soutien social (Denis & Deslauriers, 2001, p.63). De plus, l'observation des attitudes et des comportements des autres constitue un facteur d'apprentissage important qui permet des comparaisons avec son propre vécu et avec ses propres habiletés (Turcotte & Lindsay, 2008).

Ce manuel de formation à l'intervention de groupe s'adresse aux intervenants qui seront amenés à animer les groupes d'intervention. Il s'agit principalement d'un supplément d'information théorique aux deux journées de formation qui leur seront dispensés sur l'intervention de groupe et l'approche de l'entraide mutuelle, approche privilégiée dans le cadre de ce projet d'intervention.

Les principaux objectifs de ce manuel sont les suivants:

- 1) Situer l'intervenant au niveau des principales **fonctions de l'intervention de groupe** dans le passage à la vie autonome des jeunes adultes ayant vécu un ou plusieurs placements en centre Jeunesse au cours de leur cheminement de vie.
- 2) Situer l'intervenant au niveau des principales **composantes de l'aide mutuelle**, de son apport en intervention de groupe ainsi que son impact sur les individus en bénéficiant.
- 3) Situer l'intervenant au niveau des principales composantes des quatre phases d'interventions composant le **processus de groupe** ainsi que les cinq stades de développement que ce dernier traverse tout au long de son évolution. Un survol des techniques à mettre en œuvre pour chaque phase d'intervention sera également présenté.

- 4) Situer l'intervenant dans l'utilisation de différentes stratégies d'intervention face à divers types de **problématiques** qu'il est possible de rencontrer en intervention de groupe.

ACTIVITÉS

THÈME I : La pertinence de l'intervention de groupe dans le passage à la vie autonome

Objectif général :

Situer l'intervenant au niveau des principales fonctions de l'intervention de groupe dans le passage à la vie autonome des jeunes adultes ayant vécu un ou plusieurs placements en centre jeunesse au cours de leur cheminement de vie.

Objectifs spécifiques :

- Faire une revue du développement des jeunes adultes dans la cadre du processus d'autonomisation au centre de la transition vers la vie adulte.
- Mieux connaître les particularités du passage vers la vie autonome des jeunes adultes ayant vécu un ou plusieurs placements en centre jeunesse ainsi que pour les jeunes autochtones des communautés de l'Abitibi-Témiscamingue.
- Cibler les fonctions directes et latentes de l'intervention de groupe dans le cadre du passage vers la vie autonome.

Activité I : Le processus de transition vers la vie autonome

Déroulement : Exposé magistral

Le formateur présente les principales dimensions du développement des jeunes en contexte de transition vers la vie adulte. Ce portrait vise notamment à souligner les différents points critiques où les adolescents risquent de vivre le plus de difficultés dans le processus de développement menant vers la vie adulte.

Activité II : Les fonctions du groupe dans le passage à la vie autonome

Déroulement : Discussion en groupe / Exposé magistral

Le formateur invite les participants à discuter de leurs expériences d'intervention auprès de la clientèle ciblée ainsi que des premiers parallèles qu'ils font avec les apports de l'intervention de groupe dans le contexte du passage vers la vie adulte. Le formateur présente ensuite un portrait des fonctions spécifiques de l'intervention de groupe à l'égard de la transition vers la vie autonome en contexte de fragilisation sociale.

ACTIVITÉ I : Le processus de transition vers la vie autonome

Nous avons vu que les jeunes adultes sortant des centres jeunesse seraient plus à risque de vivre des difficultés à l'égard du processus de transition vers la vie adulte. En fait, une corrélation particulière entre les impacts d'un placement en institution de protection de la jeunesse et les difficultés d'autonomisation pour ces jeunes aurait été constatée dans plusieurs cas (ACJQ, 2006). Face à ces observations, nous avons décidé de nous pencher plus en profondeur sur les différentes particularités de la transition vers la vie adulte des jeunes ayant vécu une situation de compromission traitée en centre jeunesse.

Dans cette section du document, nous vous présenterons donc les facteurs qui, selon nous, positionneraient les jeunes adultes sortant des instituts de protection de la jeunesse comme étant plus vulnérables aux difficultés de la transition vers la vie autonome.

Le développement de l'autonomie en contexte de vulnérabilité socioculturelle

Tel qu'il a été mentionné, les jeunes ayant vécu une histoire de placement en centre jeunesse seraient plus à risque de vivre des difficultés dans leur cheminement vers la vie adulte. En effet, selon Olds et Papalia (2005) les jeunes vivant dans un milieu

précaire seraient plus enclins à vivre des difficultés à l'égard de leur processus de socialisation¹ le préparant à la vie adulte.

En fait, toujours selon Olds et Papalia (2005), la transition vers la vie autonome réfère principalement à la capacité du jeune à faire face aux nouvelles obligations socioculturelles rattachées à son rôle d'adulte. De son côté, le processus de socialisation réfère à la façon dont le jeune aura intégré sa conception de ces nouvelles obligations. Par exemple, un jeune qui a vécu dans une famille où le travail est fortement valorisé risque de développer une vision de la vie adulte où les valeurs liées au travail prennent beaucoup de place. Au contraire, un jeune provenant d'une famille où le travail est peu valorisé et où il ne bénéficie pas de modèle positif à cet égard risquera de développer une vision où le travail n'est pas important.

On voit ici que la façon dont le jeune va répondre aux attentes associées au rôle d'adulte dans la société dépendra de la socialisation qu'il a vécue au niveau des différentes dimensions de l'autonomie adulte.

Les jeunes en situation de compromission éprouvent souvent des difficultés à atteindre les normes sociétales à l'égard de la perception d'un adulte autonome. En fait, ils n'ont pas toujours eu un accès équitable aux modèles de socialisations correspondant aux valeurs dominantes de la société (travail, logement, ressources financières, responsabilisation).

¹ **Processus de socialisation** : processus par lequel l'individu assimile les valeurs et les comportements sociaux associés au milieu auquel il participe.

Selon l'Association des centres jeunesse du Québec (2007), les jeunes adultes en situation de compromission rencontreraient une difficulté supplémentaire dans la mesure où leurs références d'origine à l'égard de la vie adulte (milieu familial) sont souvent discréditées par la société.

Le jeune, se définissant encore beaucoup selon le modèle familial, risque alors de vivre cette discréditation par procuration, ce qui peut amener des difficultés pour l'estime de soi par exemple.

Au niveau social

Selon Lacourse (2005), la famille ne serait pas le seul agent de socialisation pour le jeune en développement. En fait, elle affirme que le milieu scolaire, les groupes de pairs et les collègues de travail seront les trois agents de socialisation les plus influents auprès du jeune après le milieu familial.

On comprend alors que chaque milieu exposé ici aura une fonction particulière au niveau de la préparation du jeune face à la vie autonome. C'est donc par l'interaction avec différents milieux que le jeune arrive à acquérir l'ensemble du bagage nécessaire à sa transition vers l'autonomie.

Exemple : L'influence d'un milieu de travail peut amener certaines notions de base chez le jeune en transition vers l'autonomie, dont le concept de responsabilité par exemple. Toutefois, le savoir-être développé dans le cadre de cette expérience pourra se transposer à plus large échelle dans la mesure où le jeune bénéficie d'un encadrement adéquat le soutenant dans son développement (Denis, C., Descent, D., Fournier, J., Milette, G. et Daigle, G. (2001).

Encart autochtone

Selon Trocmé, Knoke & Blackstock, (2004). les jeunes autochtones du Canada représenteraient 40 % des 76 000 dossiers d'enfants placés en milieu substitut.

Cette surreprésentation de la population autochtone dans les services des Centres Jeunesses est fortement liée au fait que les adultes de ces communautés enregistrent une atteinte plus importante au niveau de plusieurs difficultés psychosociales.

On assiste alors à une baisse du potentiel de mobilisation des adultes à l'égard de leur rôle parental, ce qui occasionne de nombreuses difficultés dans la socialisation des jeunes.

Encart autochtone

Selon le Conseil du bien-être social, (2007), la plupart des jeunes autochtones des communautés de l'Abitibi-Témiscamingue ne possèderaient pas de diplôme d'études secondaires (43 %) et plusieurs seraient au chômage (40,8 %).

Les expériences de socialisation en contexte scolaire ou professionnel sont donc davantage limitées.

Pour optimiser les apprentissages découlant d'une expérience, il est donc important d'encadrer le jeune. À ce sujet, les jeunes sortants d'un placement en centre jeunesse bénéficient rarement de soutien à l'expérience (ACJQ 2006), ce qui fait qu'il leur est souvent plus difficile de saisir les enseignements préparatoires² dans les différents contextes de socialisation (école, travail, etc.).

De façon générale, les jeunes adultes ayant vécu un placement en centre jeunesse présenteraient un pronostic plus difficile que celui des jeunes n'ayant pas connu de situation de compromission au niveau des problématiques liées à l'autonomisation.

C'est notamment par la façon dont ils ont été socialisés par le milieu d'origine que ces jeunes risquent d'éprouver des difficultés dans l'exercice de leur nouveau rôle d'adulte. En termes de relation d'aide, ces jeunes présentent souvent un besoin de resocialisation³ partielle pour pallier au faible niveau d'enseignement préparatoire qu'ils ont reçu à l'égard de la vie adulte.

Le développement de l'identité comme point d'ancrage au passage vers la vie adulte

Dans la première partie de ce document, nous avons vu en quoi les jeunes ayant un passé en centre jeunesse sont plus fragiles aux difficultés d'autonomisation lors de la transition vers la vie adulte.

Dans la prochaine section, nous vous suggérons maintenant de s'attarder à la façon dont les jeunes viennent à consolider la représentation de la vie d'adulte qu'ils développent depuis le début de leur processus de socialisation. En ce sens, il faut comprendre que la transition vers la vie autonome devient effective seulement si le jeune arrive à développer sa propre identité « d'adulte », dissociée du modèle d'origine.

Pour illustrer le cheminement menant à l'affirmation de cette identité « d'adulte », nous vous présentons trois étapes distinctes illustrant chacune les particularités du développement des jeunes en rapport avec la transition vers la vie autonome.

² Enseignements préparatoires : Notions socioculturelles de bases d'origine qui permettent à l'adolescent d'intégrer graduellement sa conception de la vie adulte.

³ Resocialisation : réfère au processus par lequel un individu abandonne un modèle de comportement pour en adopter un nouveau plus adapté à ses besoins.

Première étape : la période d'expérimentation

L'étape de l'expérimentation correspond approximativement à la période où le jeune fait son entrée dans l'adolescence. Lors de cette étape, les adolescents auront tendance à être très repliés sur eux-mêmes, tant au niveau social que psychologique. Ces derniers sont souvent chamboulés par les changements physiologiques liés à la puberté et ils en sont encore à intégrer les nouvelles facettes de leur personnalité.

Or, en plus de tous ces bouleversements, la période d'expérimentation amène une forte remise en question au niveau identitaire pour le jeune. En fait, on remarque que l'adolescent commence à être en contact avec de nouveaux groupes de référence (milieu scolaire, groupe de pairs) qui présentent parfois des acquis identitaires différents des siens, ce qui l'intrigue. Étant poussé à la fois par la soif de l'inconnu et la crainte de s'éloigner de ses repères identitaires d'origine, l'adolescent joue au chat et à la souris avec les nouvelles situations qu'il est invité à expérimenter dans son cheminement.

Au niveau social

L'adolescent se trouve dans un stade intermédiaire où on agit avec lui tantôt comme un enfant, tantôt comme un adulte. Dans la première situation, l'adolescent est souvent en forte réaction, car son évolution le positionne dans une recherche d'autonomie et d'indépendance. Toutefois, la situation inverse peut également l'amener dans une zone confuse car il est possible qu'il ne se sente pas encore tout à fait adéquat dans son nouveau rôle d'adulte. Le jeune se trouve donc dans un entre-deux qui peut parfois devenir très inconfortable.

Au niveau identitaire

Il est possible que l'adolescent éprouve de la difficulté à se laisser aller à l'expérimentation nécessaire à son développement lors de ce stade. En fait, l'intégration de nouvelles références identitaires nécessite un certain détachement envers l'identité d'origine.

Autrement dit, le jeune doit être en mesure de remettre en question les références identitaires d'origine qu'il a reçues du milieu familial.

Cette étape est un peu paradoxale, car même si ce dernier doit se dissocier en partie de son identité d'origine, il doit également se sentir à l'aise en rapport avec cette dernière.

En effet, pour que l'adolescent ose s'aventurer dans de nouvelles expérimentations, il doit sentir qu'il peut revenir aux principes de son identité de base au besoin (besoin d'ancrage identitaire).

Encart autochtone

Les jeunes autochtones doivent composer avec des messages mixtes et avec peu de modèles identitaires ce qui fragilise le processus de définition de soi et, ultimement, le parcours d'insertion sociale. Les messages mixtes ont l'effet de mettre sur les épaules des jeunes une pression qui semble difficile à porter. Souvent en porte-à-faux entre les exigences d'insertion dans une certaine modernité et les attentes de préservation d'une culture dont ils se sentent dépossédés, les jeunes ont souvent l'impression de ne pas être à la hauteur de ce qu'ils devraient être sans bien savoir non plus ce que l'on s'attend d'eux. (Pontbriand et al., 2010)

Ainsi, il semble que les jeunes ont de la difficulté à définir qui ils sont, parce qu'en rupture avec l'histoire et les traditions de leurs ancêtres, mais aussi parce qu'ils se trouvent en conflit d'allégeance. (Pontbriand et al., 2010)

Par exemple, malgré une certaine valorisation de l'éducation au sein des communautés, les jeunes qui choisissent de prolonger leurs études, particulièrement lorsqu'ils doivent le faire à l'extérieur de leur communauté, sont souvent critiqués à leur retour pour avoir adopté un mode de vie « blanc ». (Goyette et al, 2008)

Au niveau psychologique

Selon le modèle d'Olds et Papalia (2005), l'étape de l'expérimentation correspondrait à la naissance du processus d'assimilation dans le développement de l'intelligence (voir figure 1). En fait, selon ce concept, l'adolescent tenterait d'équilibrer les acquis identitaires de son expérience passée avec les nouvelles valeurs qu'il est en train de découvrir dans son expérimentation.

Cette étape est souvent difficile pour le jeune, car il arrive qu'il se sente coincé entre un sentiment de loyauté pour ses référents d'origine et le désir d'adopter les nouvelles valeurs qu'il a découvertes lors de son expérimentation.

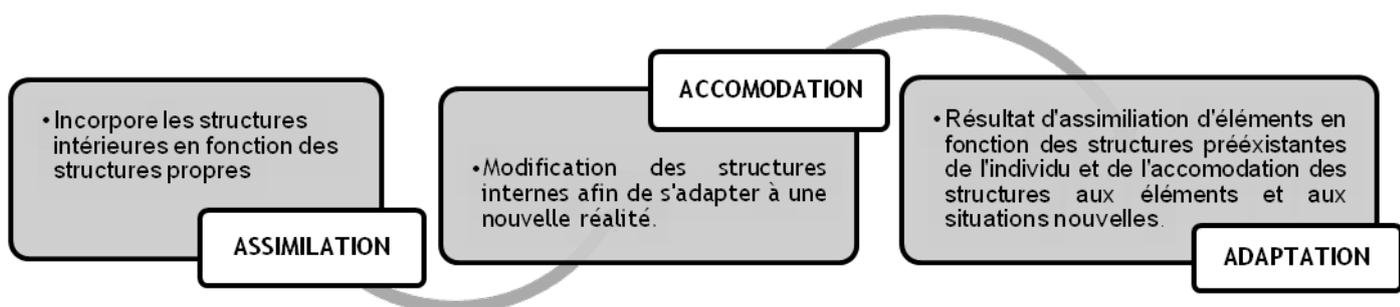
Dans cette perspective, l'adolescent serait très fragile à cette étape.

L'influence des pairs devient très puissante et un encadrement primordial pour éviter les pratiques émancipatoires, dangereuses et/ou délinquantes

Encart autochtone

Au moment de leur entrée dans la vie adulte, les jeunes autochtones sont confrontés au défi d'une double construction identitaire. Ils doivent se définir à la fois individuellement mais également collectivement comme jeunes et comme autochtones dans un contexte où l'identité collective renvoie à des repères culturels qui ne sont plus actualisables.

Une recherche menée en 2008 (Goyette et al.) auprès d'intervenants œuvrant auprès de jeunes autochtones de l'Abitibi fait état d'un certain sentiment d'incompétence des jeunes autochtones en regard des critères d'accomplissement adulte de leur propre groupe d'appartenance de même que d'un sentiment de non appartenance à ce même groupe de même qu'au groupe de la société majoritaire. Hors, la reconnaissance sociale et l'inscription dans une continuité qui procure des repères normatifs sont des éléments majeurs dans le développement d'une conscience de soi positive et d'une capacité de projection vers l'avenir. L'identité confuse des jeunes autochtones aurait un impact considérable sur l'estime de soi et sur la capacité de se projeter dans l'avenir. (Pontbriand et al. 2010).



Deuxième étape : la période d'introspection

La deuxième étape de la transition vers la vie autonome se situe en rapport avec le processus d'introspection spécifique au développement socioaffectif chez l'adolescent. En fait, à cette étape, le jeune commence à comparer les nouveaux acquis de son identité avec d'autres jeunes, dans le but de valider son évolution.

En ce sens, Denis, Descent, Fournier et Millette (2001) expliquent que c'est grâce à différents mécanismes de socialisation que le jeune arrivera à s'accommoder à sa nouvelle identité

Au niveau social

Il faut comprendre que la période d'introspection est cruciale pour l'atteinte de l'autonomie chez l'adolescent. En fait, toujours selon Denis, Descent, Fournier et Millette (2001), notre identité proviendrait alors de la perception que l'on se forge de soi-même en rapport avec nos interactions avec les autres.

Ainsi, c'est par le reflet du discours de nos référents que nous forgeons notre identité. Dans cette perspective, il est donc facile de comprendre qu'un jeune ayant vécu dans un milieu déficient a peu de chance d'avoir consolidé une identité très reluisante.

Encart autochtone

Les jeunes ayant un passé de placement en milieu substitut éprouvent souvent des difficultés en lien avec leur identité à cette étape car ils ont tendance à se référer à leur groupe d'appartenance (milieu familial, communauté). Il est donc primordial pour le jeune d'avoir accès à des modèles positifs (agents de socialisations) qui lui refléteront une image positive de lui-même.

Hors, l'accès à des modèles auxquels ils peuvent s'identifier s'avère parfois difficile pour les jeunes autochtones. Une étude menée auprès de 30 jeunes autochtones de l'Abitibi démontre l'omniprésence dans leur discours des contre-modèles. S'il s'avère difficile pour eux de nommer ce qu'ils voudraient devenir la quasi-totalité d'entre eux évoquent leur peur de devenir « comme les autres », référant ainsi à des modèles négatifs associés à la consommation et à l'inaction. Ce type de modélisation par la négative ne permet pas l'identification nécessaire au processus de construction de ses repères.

Amené tout de même à identifier des personnes qui sont des modèles de réussite, les jeunes évoquent principalement des modèles de résilience, des modèles d'action et des modèles de responsabilisation. La mise en action représente ici le pendant positif de la passivité et de la dépendance largement évoqués comme contre-modèles. (Goyette et al., 2010)

Au niveau psychologique

La période d'introspection dans le développement de l'adolescent correspond avec le processus d'accommodation (voir figure 1) présenté dans le modèle de développement de l'intelligence d'Olds et Papalia (2005).

En fait, ayant effectué un premier bilan de l'ensemble de ses acquis identitaires (originaires de l'identité de référence ou issus de la période d'expérimentation), l'adolescent confronte maintenant la version qu'il s'est érigée de lui-même à d'autres membres de son groupe de référence et/ou de son groupe d'appartenance. Ce dernier cherche ainsi à adapter son comportement selon la nouvelle identité qu'il a conçue

Cette tendance vers la comparaison reflète le fort besoin d'acceptation ressenti par l'adolescent lors de l'étape de l'introspection.

Encart autochtone

Les jeunes autochtones font face à un défi supplémentaire à cette étape. En fait, on observe souvent le phénomène de la double appartenance culturelle selon lequel le jeune adulte est amené à élargir son identité à plus d'une culture (allochtone pour le travail et l'éducation par exemple et autochtone pour la vie au quotidien). Cette double appartenance peut devenir déstabilisante pour le jeune dans la mesure où on positionne souvent les identités en altérité plutôt qu'en complémentarité (jeunes versus les adultes, les immigrants versus les citoyens, les autochtones versus les allochtones).

La plupart des travaux menés auprès des jeunes autochtones font état d'une fierté d'appartenance des jeunes à leur culture tout en s'inscrivant pleinement dans la modernité. Cette identification claire à l'identité autochtone semble également présente chez les jeunes « urbains » qui ont quittés leur communautés de façon temporaire ou qui sont installés en ville de façon permanente (Gallant, 2002; Girard et Lutumba, 2004). Par contre, il semble cependant, notamment pour les jeunes en communautés, qu'au-delà de cette identification claire à la culture, ils aient de la difficulté à arrimer leur appartenance culturelle à leur mode de vie contemporain, la définition de la culture autochtone étant encore figée dans une conception traditionnelle et principalement associée au territoire (Bousquet, 2005).

Les critères de « réussite » restent donc à être définis en contexte autochtone et que les jeunes doivent trouver une façon de conjuguer leurs aspirations individuelles avec les attentes sociales afin de rendre culturellement acceptable par les générations précédentes de nouvelles pratiques résolument modernes. En ce sens, les jeunes adultes sont confrontés à la nécessité de redéfinir de nouveaux modèles identitaires légitimement reconnus par leur groupe d'appartenance, une nouvelle façon d'être autochtones et de se dire autochtones dans le prolongement de leur histoire et de la culture traditionnelle (Pontbriand et al., 2010).

À ce stade, il cherchera donc à renforcer son ego (perception de sa personne) et à donner une cohérence à ses actes et à ses pensées du moment.

Pour ce faire, l'adolescent cherchera un groupe qui partage ses nouvelles opinions et nouvelles valeurs et avec qui il pourra s'affirmer et se comporter selon la nouvelle identité qu'il est en train de développer (d'où l'accommodation à la nouvelle identité).

Au niveau identitaire

À l'étape de l'introspection, on observe souvent un processus de socialisation mutuelle entre les jeunes dans la mesure où ces derniers deviennent des références au sein des différents groupes qu'ils fréquentent (collègues de classe, collègues de travail, groupe de pairs, etc.).

L'exemple du travail (groupe de référence) illustre bien cette constatation. En fait, selon Denis, Descent, Fournier et Millette (2001), le travail consisterait en un élément important de la socialisation des adolescents. Dans notre société, il est quasiment devenu un rite de passage dans la transition vers la vie adulte. Ainsi, les jeunes sont en mesure de socialiser avec d'autres adolescents qui se trouvent au même niveau qu'eux dans le développement de leur identité.

Cela leur permettrait notamment de comparer leurs nouveaux acquis identitaires et de les adapter en

fonction de la régularisation propre au mécanisme de la socialisation mutuelle (influence des pairs).

Encart autochtone

Cependant, le sens que prend le travail et son impact dans le processus d'acquisition de l'autonomie s'articule différemment en fonction des différents contextes culturels.

Pour les jeunes autochtones des communautés, il semble y avoir un éloignement de l'aspect « concret » du travail comme quelque chose d'inconnu ou de peu accessible. Même si finir l'école ou y retourner est très valorisé leur discours, plusieurs semblent cependant ne pas réussir à ancrer ce projet dans un projet plus concret, d'en faire sens dans leur propre trajectoire, d'en faire un levier pour une mise en action qui s'articule dans une démarche concrète d'insertion en emploi.

De façon générale, la poursuite de l'école et le travail sont davantage considérés par les jeunes pour la mise en action qu'ils permettent que pour le statut qu'ils procurent ou pour l'accès à un projet professionnel précis associé à un désir de réalisation personnel. De façon générale, ce qui est valorisé par les jeunes rencontrés dans le cadre de l'étude menée auprès des jeunes autochtones de l'Abitibi (Goyette et al., 2010), ce n'est pas tant d'être un diplômé ou un professionnel, mais quelqu'un qui est actif.

S'accomplir comme adulte est associé à la notion de responsabilisation ou de maturation de même qu'à la responsabilité envers les autres davantage qu'à la réussite professionnelle ou financière par exemple.

Le deuxième mécanisme de socialisation que l'adolescent rencontre à l'étape de l'introspection représente ce qu'on appelle « la socialisation par anticipation ». Selon ce mécanisme, un jeune qui a eu la chance d'appréhender différentes facettes du rôle d'un adulte au cours de l'adolescence serait plus à risque de vivre une transition satisfaisante vers la vie autonome

Ainsi, toujours selon l'exemple du travail, ce mécanisme propose que le jeune qui a vécu des expériences de travail pendant son adolescence ait plus de chances d'être fonctionnel dans le cadre de ses fonctions liées au travail une fois adulte.

Toutefois, pour que la socialisation par anticipation soit efficace, Lacourse (2005) explique qu'un encadrement adéquat est primordial. En fait, la socialisation par anticipation est un mécanisme qui agit en contrôlant les effets de l'expérience sur l'individu (notamment par la transmission des valeurs).

Ainsi, une expérience dont l'encadrement aurait été déficient ne permettrait pas automatiquement de préparer le jeune à son futur rôle d'adulte.

On reconnaît ici, la pertinence de la présence d'un adulte responsable au sein du processus

En fait, même si le jeune trouve des modèles positifs dans un groupe de référence (groupes de pairs, collègues de travail, collègues de classe), il est quasi essentiel qu'il puisse se référer à un adulte dont l'identité est déjà consolidée pour l'accompagner dans les apprentissages nécessaires à l'apprentissage du rôle d'adulte.

Encart autochtone

Dans les communautés autochtones, les aînés ont longtemps assuré le rôle d'accompagnement auprès des jeunes en transition. Le retrait d'une génération d'enfants de leur famille dans le contexte des pensionnats à la fin des années cinquante a cependant provoqué une profonde brisure dans la transmission intergénérationnelle des savoirs et dans le lien entre les générations. Les difficultés sociales associées à ces événements mais également au contexte de profondes transformations du mode de vie à eu un impact majeur sur la prise en charge et l'accompagnement des jeunes. Plusieurs jeunes rencontrés dans le cadre d'une étude menée en Abitibi témoignent avoir été laissés à eux-mêmes très tôt dans leur parcours, sans qu'on leur ait transmis les acquis nécessaires pour devenir un adulte. (Goyette et al., 2010). Si certains sont en rupture avec leur famille, la plupart sont plutôt entourés par un réseau de gens qui constituent des figures d'attachement sur le plan affectif ou des soutiens résidentiels mais sans pour autant avoir la capacité les accompagner sur le plan de l'encadrement, de la modélisation et du soutien affectif nécessaires à la construction de soi. Par contre, la présence de soutiens substituts, que ce soit un membre de la famille élargie, un intervenant ou un mentor fait une différence significative dans la vie de jeunes dont les parents parviennent plus difficilement à jouer un rôle sur le plan de l'accompagnement.

Note. Selon Lacourse (2005), quatre conditions doivent être respectées pour qu'un processus de socialisation par anticipation soit efficace : 1) la préparation de l'individu; 2) l'organisation de l'expérience; 3) la supervision de l'individu au cours de l'expérience et 4) l'accord d'une reconnaissance officielle des nouveaux apprentissages de l'individu à la fin de l'expérience.

Troisième étape : la période d'affirmation de la nouvelle identité

Nous avons vu que le jeune en transition vers l'autonomie traverserait tout d'abord une phase d'exploration en regard de la définition de son identité suivie d'une période d'introspection où il confronte l'ensemble de son bagage identitaire à ses références d'origine. La période d'affirmation correspond quant à elle au moment où le jeune en vient à s'assumer dans la nouvelle identité qu'il a construite depuis le début de son cheminement.

Ainsi, l'affirmation de l'identité se traduirait notamment par la pratique des comportements qui sont considérés comme « matures » dans la société. En ce sens, un jeune qui est en mesure d'assumer ses propres responsabilités financières, de fonctionner adéquatement dans un logement ou d'exercer un travail répondant à ses besoins sera facilement reconnu comme « autonome » par ses pairs. À ce sujet, Olds et Papalia (2005) ont élaboré un modèle indiquant le processus d'évolution de l'individu selon les sept dimensions de la maturité (voir tableau 1).

Or, ce ne sont pas toutes les cultures qui ont la même représentation de l'autonomie. Ainsi, il arrive qu'un jeune considéré comme autonome dans sa culture d'origine éprouve des difficultés à être fonctionnel dans un contexte où la culture dominante préconise un modèle différent de ce qu'il connaît.

La période d'affirmation correspond donc à la finalité du processus de transition vers la vie autonome dans la mesure où le jeune met en pratique les apprentissages qu'il a acquis tout au long de son cheminement en ce qui a trait à la vie adulte.

Encart autochtone

La définition de la maturité tel qu'exposé par Olds et Papalia (2005) est très axée sur le mode de vie allochtone et la conception plus occidentale de l'autonomie.

La notion de transition vers la vie adulte chez les autochtones correspond plutôt à une vision relationnelle du monde où la responsabilisation individuelle est directement liée à la responsabilisation collective qu'elle permet. Ainsi, ce ne sera pas la capacité du jeune à se débrouiller de façon indépendante qui sera reconnue (logement, travail, budget), mais plutôt sa capacité de s'occuper des autres, que ce soit les membres de sa famille, ses enfants ou les gens de sa communauté.

Ainsi, l'interdépendance est considérée comme une grande marque de maturité plutôt que comme une forme de dépendance juvénile telle que le propose la vision plus allochtone de l'autonomie.

Tableau 1

Les types de maturité selon les axes du développement de la personne

TYPES MATURITÉ	DÉFINITIONS	ATTEINTE
Maturité physiologique	État atteint lors les fonctions corporelles ont terminé leur développement quantitatif.	Fin de l'adolescence / Début de l'âge adulte
Maturité sexuelle	État atteint lorsque les organes reproducteurs de la personne sont en état de procréer de façon optimale.	Pendant l'adolescence
Maturité cognitive	État de la personne qui a atteint les stades les plus élevés du développement cognitif selon Piaget (pensée formelle).	Processus continu
Maturité émotionnelle	État de la personne capable d'exercer une certaine maîtrise sur ses émotions complexes. On observe une certaine stabilité à l'adolescence.	Fin de l'adolescence / Processus continu
Maturité affective	État de la personne qui est capable d'attachement, sans sombrer dans la dépendance, et de stabilité dans ses liens affectifs.	Processus continu
Maturité morale	État de la personne qui comprend et applique les principes moraux de la société.	Age adulte / Processus continu
Maturité sociale	État de la personne qui est apte à créer et à entretenir divers liens sociaux, à jouer un ou plusieurs rôles sociaux de façon complémentaire (conjoint, parent, travailleur), à prendre des responsabilités et à tenir ses engagements. On observe une évolution lors de la fin de l'adolescence.	Fin de l'adolescence / Début de l'âge adulte

Note : Adaptation du modèle d'Olds et Papalia (2005).

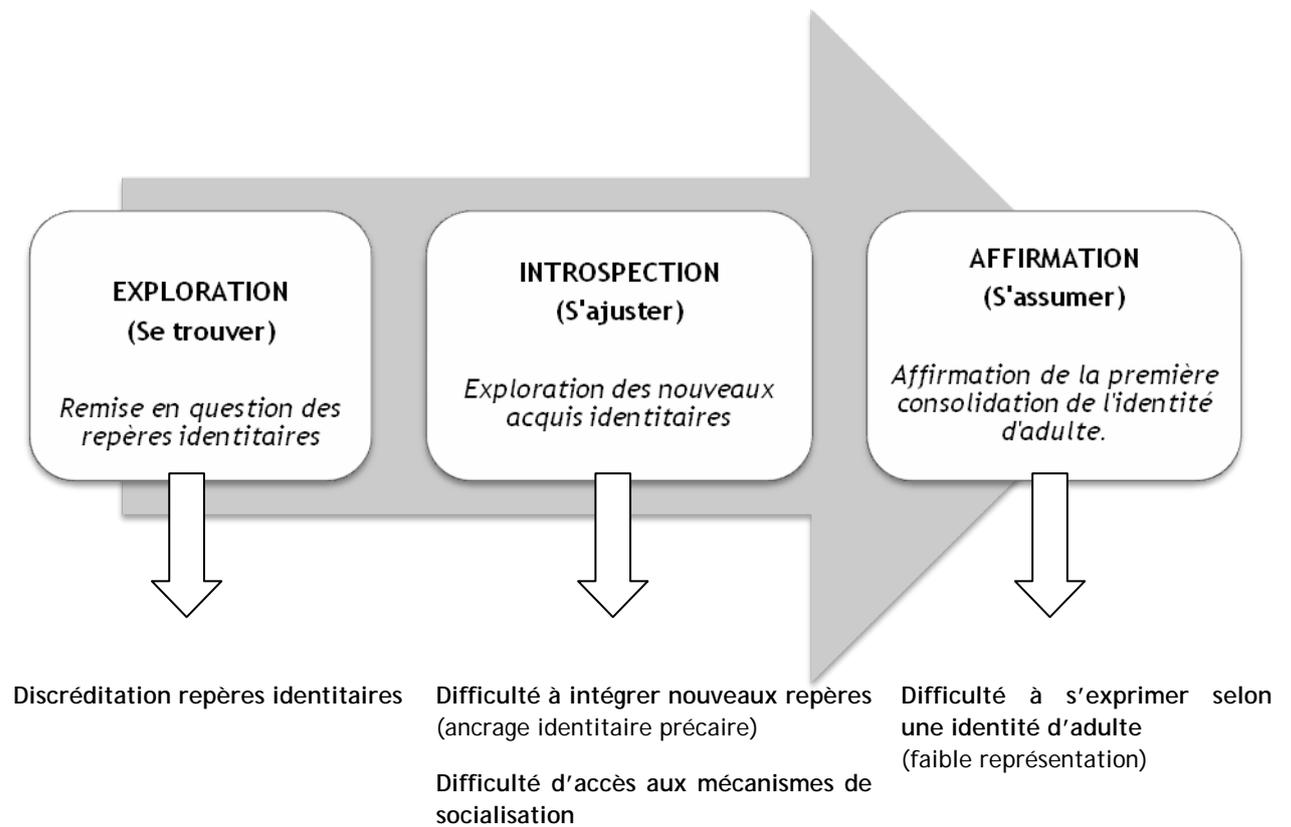
En bref...

En résumé, il faut comprendre que l'adolescence est une période qu'on accorde au jeune pour explorer, ajuster et expérimenter son rôle d'adulte en devenir. Il s'agit d'une pause, d'un temps d'arrêt que la société lui accorde pour qu'il puisse jeter les bases du développement de son identité. Nous avons vu que les jeunes en contexte de fragilisation sociale vivent des difficultés supplémentaires dans ce processus, ce qui les rend plus vulnérables au niveau des troubles de l'identité, d'estime et de confiance en soi.

À la lumière de ces constats, la prochaine section de ce document démontrera en quoi l'intervention de groupe s'avère pertinente pour pallier aux difficultés rencontrées par les jeunes en contexte de placement en centre jeunesse.

LE PROCESSUS DE TRANSITION VERS LA VIE AUTONOME

FICHE-SYNTHESE



ACTIVITÉ II : **Les fonctions du groupe dans le passage vers la vie autonome**

Dans la première partie de ce document, nous avons vu que le passage à la vie adulte est une période charnière dans le développement des jeunes qui comporte plusieurs défis, notamment pour les jeunes en situation de vulnérabilité pour qui les repères et les ancrages sont plus précaires.

À la lumière de ces constatations, nous avons décidé de nous pencher plus précisément sur les principes de la dynamique de groupe qui, selon nous, comporterait des avantages stratégiques à l'égard des problématiques soulevées précédemment.

Les apports du groupe dans la transition vers la vie adulte

Tout d'abord, il faut comprendre que l'intervention de groupe consiste en une démarche thérapeutique se basant généralement sur l'accroissement du pouvoir des individus pour résoudre les difficultés que ces derniers rencontrent (Turcotte et Lindsay, 2005). Ainsi, le groupe représenterait un lieu de cheminement où l'individu profite du soutien des autres participants pour travailler à résoudre les difficultés qu'il vit.

Dans le contexte de transition vers la vie autonome, le groupe permettrait notamment de pallier au faible réseau de support des jeunes ayant vécu un placement en centre jeunesse. En fait, le manque de soutien représente un des facteurs les plus souvent mis en cause dans les difficultés qu'ils vivent à l'égard du processus de passage vers la vie adulte. De plus, on remarque que le contexte de cette méthode (interaction directe entre les membres) permettrait parfois d'obtenir de meilleurs résultats pour les jeunes en transition vers l'autonomie. En effet, ces derniers se situant encore à l'étape de développement où l'influence des pairs a beaucoup d'impact, ils seraient plus ouverts à recevoir des conseils de leurs pairs que ceux provenant d'un adulte (intervenant par exemple). L'intervention de groupe laisse donc plus de place à leurs interactions.

Concrètement, le groupe devient en quelque sorte un agent médiateur à la démarche d'autonomisation du jeune. Il permet d'accompagner ces derniers de façon à ce qu'ils résolvent plus facilement les défis de leur transition vers la vie adulte. On

comprend donc que l'intervention de groupe posséderait des fonctions particulières permettant de renforcer le pronostic des jeunes plus à risque de vivre des difficultés.

Appartenance à une entité procurant du soutien

La première fonction que nous avons ciblée réfère au concept de soutien qui fait partie des fondements essentiels de l'intervention de groupe. En fait, selon Turcotte et Lindsay (2006), le groupe posséderait des apports particuliers au niveau du manque de support que présentent souvent les jeunes adultes sortant des centres Jeunesse.

Tout d'abord, le fait de se percevoir comme membre d'une entité repérable (le groupe) amènerait un sentiment d'appartenance sécurisant chez le jeune qui participe au processus de groupe.

En fait, nous avons vu que les jeunes placés vivent souvent des difficultés à recréer les liens relationnels nécessaires à la transition vers la vie adulte, ce qui les amènerait notamment à devenir de plus en plus isolés face à leurs problèmes.

Par la participation à un groupe de soutien, le jeune vivant de l'isolement peut recréer les liens relationnels qu'il aura besoin pour traverser la transition vers l'autonomie. De plus, la possibilité de partager ses difficultés avec d'autres individus vivant une situation

similaire diminuerait également de beaucoup le sentiment de solitude typique aux jeunes bénéficiant de peu de support de la part de leur milieu naturel.

Encart autochtone

La formule d'aide mutuelle que l'on retrouve dans l'intervention de groupe apparaît particulièrement indiquée pour l'intervention auprès des jeunes autochtones, ces derniers étant davantage réceptif à une approche basée sur le soutien par les pairs que par une approche éducative centrée sur la transmission de connaissance (Goyette et al, 2008).

En fait, ce mode relationnel rejoint également les valeurs traditionnelles de leur culture au niveau de l'entraide et du soutien.

Comme le partage est une des valeurs fondamentales au sein des communautés, le partage de soi engage les participants mais également l'intervenant-animateur dans la relation avec le groupe (Goyette et Grenier, 2009).

Cela permettrait également de renforcer le réseau de support de ces jeunes, notamment pour les jeunes qui réintègrent la communauté en contexte de fin de placement. (Goyette et al., 2008).

Expérimentation d'une communauté

En plus de recréer un climat où le jeune développe les relations significatives nécessaires à la poursuite de son cheminement, l'intervention de groupe posséderait également des apports au niveau des problèmes de socialisation vécus par les jeunes adultes sortant des centres jeunesse.

En fait, les principales difficultés de ces jeunes sont généralement attribuées au vécu et à la durée de leur placement en milieu substitut. En effet, le fait d'être retiré du milieu de vie d'origine et d'être soumis à plusieurs déplacements d'un environnement à un autre entraîne régulièrement une fragilité relationnelle qui agit comme barrière dans le développement des habiletés requises pour l'atteinte d'une autonomie fonctionnelle. En ce sens, la participation à un groupe devient un moyen de développer la confiance nécessaire pour surmonter les diverses insécurités des jeunes et/ou renforcer l'estime de soi nécessaire au passage vers la vie adulte (Turcotte et Lindsay, 2006).

L'intervention de groupe permet donc au jeune de se recréer un univers qui, semblable au système familial⁴, l'amène à déconstruire les obstacles l'empêchant de développer les compétences qualifiantes nécessaires à son insertion. À la manière d'une communauté, le groupe permet la resocialisation du jeune, de façon à ce qu'il se crée une personnalité capable de s'intégrer efficacement à la vie sociale.

En bref...

Nous avons vu que l'intervention de groupe se base sur l'accroissement du pouvoir personnel des individus pour résoudre les difficultés rencontrées. Cette méthode s'avérerait très pertinente pour les jeunes ayant vécu un placement en centre jeunesse dans la mesure où ces derniers présentent souvent un faible niveau d'*empowerment* à l'égard de leurs difficultés.

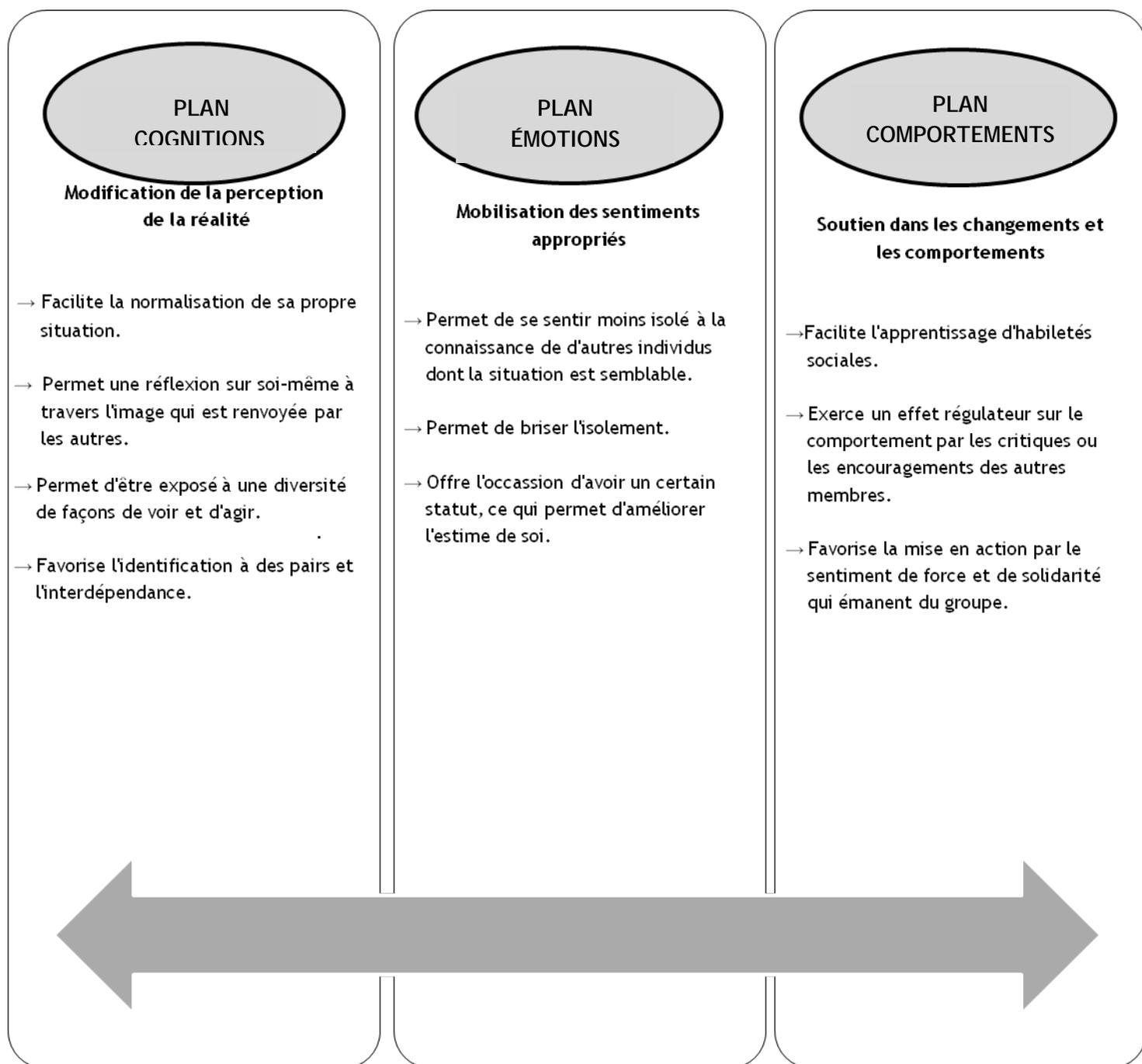
L'intervention de groupe permettrait donc d'expérimenter un mode relationnel spécifique où les jeunes développent du pouvoir en s'influencant entre eux. Cette forme d'interaction leur permettrait également d'augmenter leur niveau de confiance dans la mesure où ils sont eux-mêmes des agents de socialisations (modèles) pour les autres membres du groupe.

⁴ Le concept de la famille est utilisé à titre indicatif seulement. Il réfère à l'entité représentant le premier agent de socialisation chez l'individu et exclu toute connotation à la famille d'origine du participant des Centres Jeunes du Québec, 2007).

À la lumière de ces constats, la prochaine section de ce document présentera plus en détail la dynamique de soutien particulière au groupe que nous avons brièvement présentée dans cette section, soit : l'aide mutuelle.

LES FONCTIONS DU GROUPE DANS LE PASSAGE VERS LA VIE AUTONOME

FICHE-SYNTHESE



Note : Adaptation du tableau de Turcotte et Lindsay (2008), p.96.

THÈME II : L'aide mutuelle comme fondement de l'intervention de groupe

Objectif général : Situer l'intervenant au niveau des **principales composantes de l'aide mutuelle**, de son apport en intervention de groupe ainsi que son impact sur les individus en bénéficiant.

Objectifs spécifiques :

- Faire une revue du concept d'aide mutuelle ainsi que de ses principales composantes.
- Cibler les principes de base permettant l'établissement d'une dynamique d'aide mutuelle en intervention de groupe.
- Cibler les fonctions et les apports thérapeutiques de l'aide mutuelle en contexte d'intervention de groupe.

Activité I : L'aide mutuelle au cœur de l'intervention de groupe

Déroulement : Exposé magistral

Le formateur présente les différentes composantes de l'aide mutuelle. Il positionne ensuite cette dynamique comme le fondement même de la pratique de groupe et en présente le fonctionnement.

Activité II : Ouvrir la voie à l'aide mutuelle

Déroulement : Exposé magistral

Le formateur présente les différents principes de bases qui permettent l'élaboration d'une dynamique d'aide mutuelle en intervention de groupe.

Activité III : Les fonctions de l'aide mutuelle

Déroulement : Exposé magistral / Exercices complémentaires

Le formateur présente les différents facteurs thérapeutiques liés à l'utilisation de l'aide mutuelle en intervention de groupe. Ce dernier invite par la suite les participants à compléter les exercices complémentaires préparés pour le sujet. Une discussion de groupe permettra de faire le retour sur les exercices.

ACTIVITÉ I

L'aide mutuelle au cœur de l'intervention de groupe

Nous avons vu précédemment que les interactions humaines avaient un potentiel particulier dans la mesure où elles laisseraient une trace sur tout interlocuteur y ayant participé. L'aide mutuelle représente le processus qui utilise ce dit potentiel et selon lequel les interactions seront utilisées à des fins thérapeutiques dans le contexte de groupe.

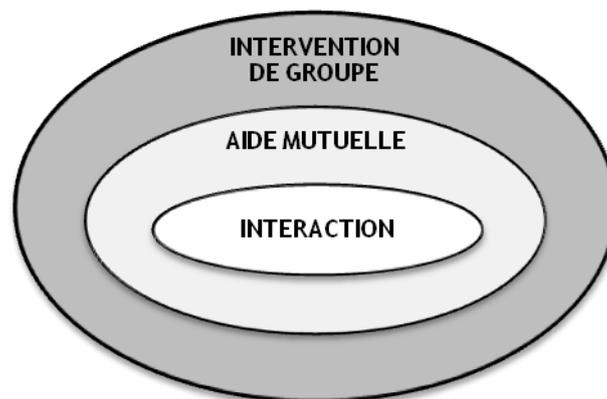
Dans cette section du document, nous vous présenterons d'abord les prémisses qui, selon nous, positionnent la dynamique de l'aide mutuelle comme fondement de toute intervention de groupe pour par la suite vous présenter en quoi elle joue un rôle dans le processus découlant de ce mode d'intervention.

Qu'est-ce que l'aide mutuelle?

Selon Steinberg (2008), l'aide mutuelle représenterait le moyen thérapeutique employé dans le processus d'intervention de groupe. Cette dynamique se situerait donc au cœur du groupe dans la mesure où elle fait partie du processus en soi.

FIGURE 1

L'aide mutuelle en contexte d'intervention de groupe



De façon plus précise, l'aide mutuelle représenterait donc un mode relationnel précis amenant les membres du groupe à laisser leurs relations interpersonnelles interagir dans la poursuite de leur objectif thérapeutique.

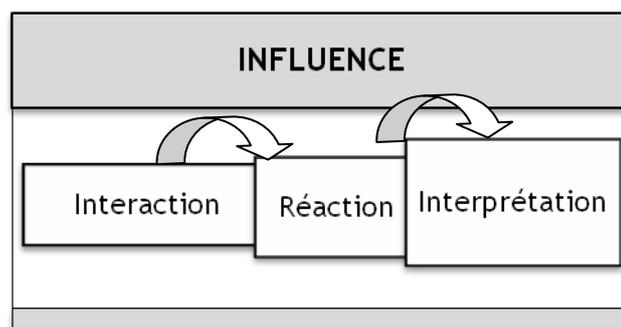
La notion d'influence

Nous avons vu que l'aide mutuelle est un concept qui utilise nos interactions avec les autres comme un outil thérapeutique en soi. Toutefois, pour arriver à une telle utilisation, le porteur d'aide mutuelle doit tout d'abord arriver à condenser les effets positifs découlant du potentiel d'influence naturelle de toute interaction humaine. En effet, nous avons vu que toutes relations humaines possèdent une force d'influence qui nous positionnerait instinctivement en réaction suite à une interaction avec un autre individu. Ainsi, il serait impossible de ne pas être influencé par une interaction qu'on aurait eue avec quelqu'un. Toutefois, la nature des influences que l'on ressent lors des interactions avec d'autres individus serait aléatoire, ce qui fait que certaines interactions pourront occasionner un impact négatif sur l'individu.

Ici, il faut comprendre que l'aide mutuelle réfère aux interactions dont l'influence qui en découle est positive (constructive). En ce sens, le potentiel thérapeutique de l'influence d'une interaction est basé sur les bienfaits qu'elle peut apporter à l'individu et non les barrières et les difficultés qu'elles lui occasionnent. Le schéma de la figure 2 illustre bien le mécanisme qui construit la façon dont l'individu sera influencé par l'interaction.

FIGURE 2

La construction de l'influence



On comprend donc que lors d'une interaction, il y a automatiquement réaction. Cette réaction sera interprétée d'une certaine façon par l'individu qu'il l'a vécue, ce qui fait que la même interaction peut avoir une influence très différente chez deux personnes (interprétation différente).

Ici, il faut comprendre que c'est par le processus d'aide mutuelle qu'il est possible de contrôler la dynamique d'influence propre à chaque interaction humaine.

L'utilisation de cette dynamique en contexte thérapeutique représenterait donc un moyen qui permettrait d'optimiser la perception des influences positives chez l'individu en regard des différentes interactions auxquelles il participe.

Le concept d'interinfluence et les interactions favorisant l'aide mutuelle

Nous avons vu que l'aide mutuelle puise son potentiel thérapeutique dans la dynamique d'influence propre à chaque interaction humaine. Or, en contexte de groupe, on favoriserait les interactions possédant un caractère dit d'interinfluence dans la mesure où la plupart des interactions ont lieu entre les individus eux-mêmes.

Ainsi, on sort complètement du mode d'intervention traditionnel où le seul potentiel d'influence découle de l'intervenant face à son aidé. Dans l'intervention de groupe axée sur un modèle d'aide mutuelle, les participants possèdent le même potentiel thérapeutique que l'intervenant, sinon plus.

Dans cette perspective, l'interaction dans le processus d'intervention de groupe devrait se faire de façon à respecter le potentiel d'influence des participants. Ainsi, la majorité des interventions devraient se faire directement entre les membres du groupe. Le rôle de l'animateur quant à lui consiste majoritairement à réorienter les interactions en cas de temps mort ou de besoins particuliers.

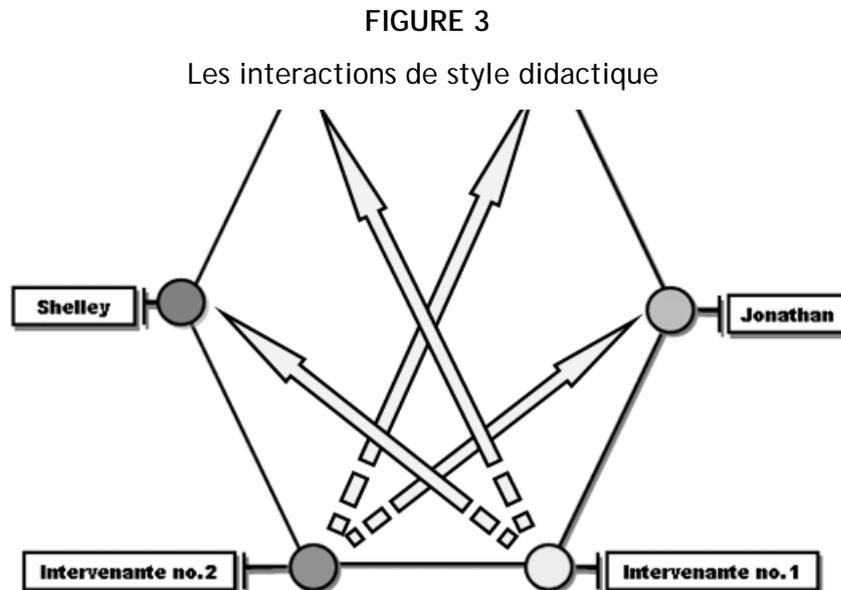
Dans le but de bien conceptualiser à quoi les interactions favorisant l'aide mutuelle devrait ressembler dans le groupe, nous vous présentons maintenant trois schémas qui illustrent chacun une des formes d'interaction les plus souvent rencontrées dans un processus d'intervention de groupe.

Première forme d'interaction : le style didactique

Le style didactique représente les situations où les intervenants interagissent à tour de rôle de façon unilatérale avec les membres du groupe. Cette façon de faire laisse très peu de place à l'interaction entre les participants dans la mesure où ces derniers sont majoritairement occupés à répondre aux intervenants.

Il est à noter que ce type d'interaction correspond à la tendance pour certains intervenants à faire de l'intervention individuelle en contexte de groupe. À long terme, cette tendance peut causer d'importantes difficultés dans la mesure où elle peut poser entrave au processus d'aide mutuelle. En effet, l'aide mutuelle s'installerait de façon graduelle au sein d'un processus de groupe.

Si dès le départ, le style d'interaction ne permet pas l'interaction entre les membres, il est fort probable que le processus ne se déroule pas de façon aussi optimale qu'il aurait pu le faire dans des conditions favorables.

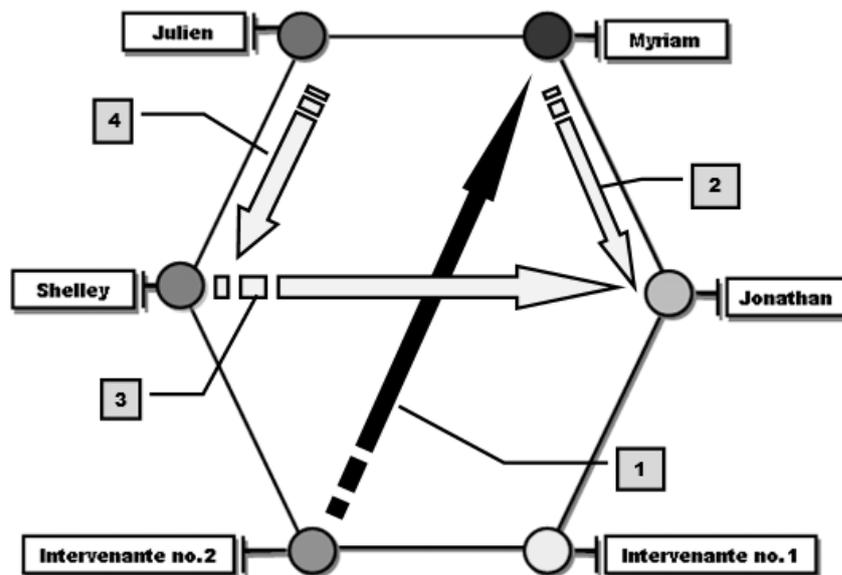


Deuxième forme d'interaction : le style indirect

Le style indirect représente les situations où les intervenants doivent créer un contact intermédiaire avec un membre du groupe pour relancer le processus d'interaction. Cette façon de faire devient nécessaire lorsque le groupe n'est pas encore assez mature pour créer ses propres occasions d'aide mutuelle.

L'utilisation de ce type d'interaction est temporaire dans la mesure où l'intervenant doit cesser ses contacts dès l'apparition d'interactions spontanées entre les membres du groupe.

FIGURE 4
Les interactions de style indirect



Ici, l'interaction indirecte est illustrée par la flèche noircie. Selon le schéma, l'intervenante no.2 aurait donc créé un contact indirect avec Myriam dans le but de relancer l'interaction dans le groupe. Ce contact aurait eu comme effet la reprise de l'interaction entre les membres dans la mesure où Myriam a interagit avec Jonathan. Shelley serait venue compléter en interagissant elle aussi avec Jonathan.

On peut dire ici que les interactions entre les membres ont repris leurs cours ce qui indique à l'intervenante no.2 de se retirer pour laisser libre cours à l'interaction entre les membres.

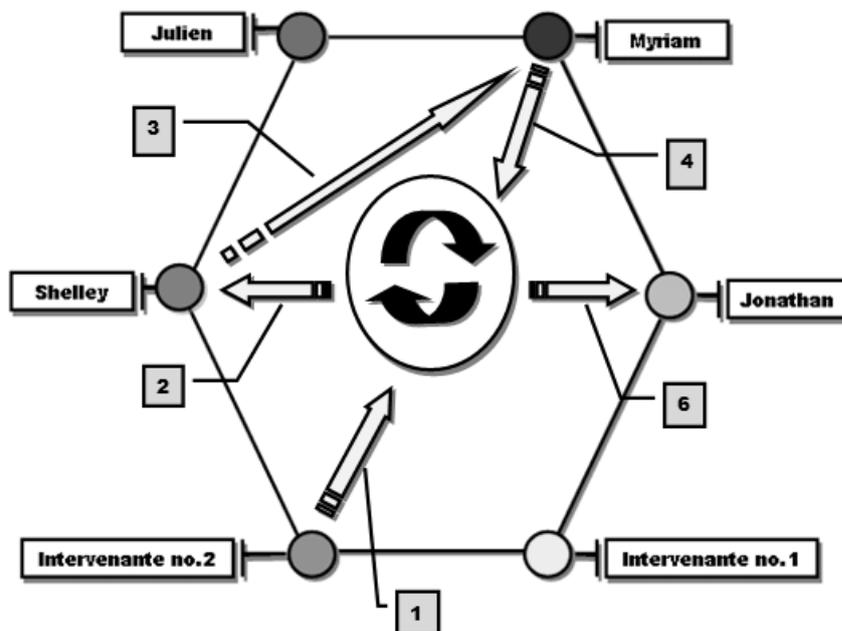
Troisième forme d'interaction : le style multidirectionnel

Le style multidirectionnel représente les situations où les interactions sont ouvertes à tous les membres et selon lesquelles tous se sentent à l'aise de répondre. Ce type d'interaction illustre comment le groupe devrait fonctionner lorsqu'il a atteint la phase de la maturité et lorsque la dynamique d'aide mutuelle s'est bien installée.

Ainsi, toute personne estimant que son avis peut contribuer au processus de groupe devient libre de s'exprimer et de contribuer à la dynamique d'aide mutuelle. On peut donc observer des interactions à la fois directe et multidirectionnelle. De son côté, le rôle de l'intervenant passe de celui dirigeant à facilitant dans le processus de groupe, ce qui laisse plus de place à l'épanouissement de l'aide mutuelle.

FIGURE 5

Les interactions de style multidirectionnel



Dans le schéma, ce sont les flèches au centre de la représentation qui symbolisent l'aspect multidirectionnel des interactions. Ainsi, on observe que la première interaction a été lancée par l'intervenante no.2, mais sans destinataire précis (dirigé vers les flèches). Il s'avère que c'est Shelley qui a répondu à son interaction. Cette dernière a par la suite lancé une interaction directe vers Myriam qui l'a retournée

vers le centre de la représentation, ce qui symbolise le fait qu'elle a jugé bon d'élargir sa réponse à l'ensemble du groupe plutôt que précisément à sa situation.

Une telle interaction est synonyme d'un processus solide à l'égard d'aide mutuelle au sein du groupe dans la mesure où tous les membres semblent s'être identifiés à la situation de leurs pairs (objectif commun). Le fait de partager leur cheminement de cette façon facilite grandement l'avenue de résultats dans la mesure où chacun bénéficie du soutien du groupe en regard de ces propres difficultés.

En bref...

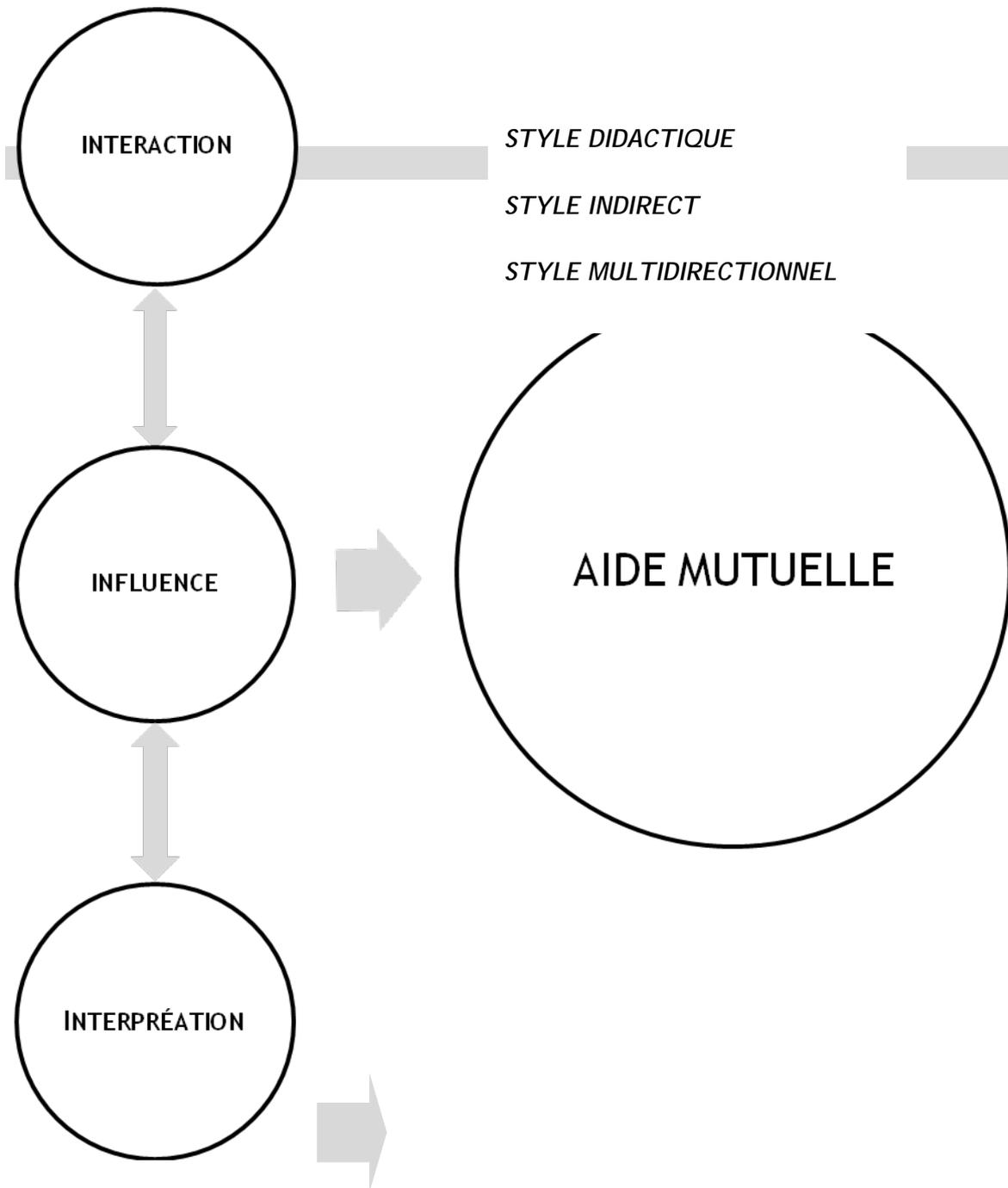
Nous avons vu que le processus d'aide mutuelle découle du potentiel d'influence propre à chaque interaction entre deux ou plusieurs individus. Une fois enclenché, ce processus permettrait de soutenir les participants d'un groupe dans leur démarche thérapeutique. En ce sens, on comprend que l'aide mutuelle est une nuance à apporter au processus de groupe traditionnel que l'on connaît déjà dans la mesure où elle nécessite certains facteurs en particulier.

Ainsi, on doit voir ce mode relationnel comme étant à la fois un « processus » comportant des fonctions qui amènent les membres à laisser leurs relations interpersonnelles interagir dans la poursuite de leurs objectifs, mais également comme un « résultat » indiquant que le groupe a rejoint un niveau satisfaisant de maturité, lui permettant d'atteindre l'équilibration nécessaire entre la contribution des rapports interpersonnels et la réalisation des objectifs thérapeutiques.

Dans le but de bien illustrer l'ensemble de la dynamique d'aide mutuelle, la prochaine section du document sera consacrée à la précision des facteurs conditionnant l'avènement d'une pleine démarche d'aide mutuelle.

L'AIDE MUTUELLE AU CŒUR DE L'INTERVENTION DE GROUPE

FICHE-SYNTHESE



ACTIVITÉ II

Ouvrir la voie à l'aide mutuelle

Nous avons vu que certains principes favoriseraient l'évolution de la dynamique d'aide mutuelle au sein d'un groupe d'intervention. En ce sens, Steinberg (2008) explique qu'il existerait deux principes préparatoires fondamentaux dans l'établissement de la dynamique d'aide mutuelle dans le cadre d'un processus de groupe.

Dans cette section du document, nous vous présenterons donc ces deux prémisses permettant de favoriser l'établissement optimal de la dynamique d'aide mutuelle.

Les principes essentiels dans l'actualisation de l'aide mutuelle

Selon Steinberg (2008), certains principes devraient donc être respectés pour que l'aide mutuelle soit fonctionnelle au sein d'un groupe. Parmi ces derniers, la nécessité de poursuivre un but similaire auquel les membres peuvent s'identifier et l'importance d'axer sur la canalisation des forces dans le groupe représentent les prémisses les plus importantes à respecter.

Le besoin d'une cause commune

La poursuite d'un but similaire chez les membres représente probablement l'élément le plus essentiel dans l'établissement d'une dynamique d'aide mutuelle au sein du groupe.

En fait, le sentiment d'appartenance nourri par cet objectif commun placerait les participants dans une situation où ils se reconnaissent et où ils sont plus en mesure de s'accepter les uns les autres.

Ainsi, pour que le processus d'aide mutuelle soit efficace, les individus doivent absolument se sentir concernés par la démarche du groupe (but commun).

Encart autochtone

Rencontrés dans le cadre de la phase exploratoire d'une étude visant à mettre sur pied un programme d'intervention de groupe pour les jeunes autochtones, plusieurs intervenants ont abordé la question de la composition des groupes à privilégier en contexte d'intervention de groupe.

En raison de certaines rivalités pouvant exister entre les communautés autochtones de l'Abitibi-Témiscamingue, ils recommandent notamment de recruter des jeunes d'une même communauté de façon à ne pas nuire au processus de cohésion du groupe.

La canalisation des forces

La canalisation des forces représente le deuxième principe de base guidant l'établissement d'une dynamique d'aide mutuelle en groupe (Steinberg 2008). Ainsi, ce principe correspondrait au fait de répertorier les aptitudes, les forces et les talents personnels des membres en vue d'enrichir l'ensemble des ressources du groupe.

Concrètement, l'intervenant doit amener les membres à identifier les forces de chacun dans le groupe et ainsi reconnaître la pertinence de ces dernières dans la résolution de leurs propres objectifs.

Pour susciter l'effet de cette fonction dans le groupe, on préconise une intervention centrée sur les habiletés en mettant l'accent sur les capacités des individus plutôt que sur les faiblesses. Tout trait de caractère ou problème doit être considéré comme malléable et/ou temporaire chez l'individu, sans quoi il risquerait de représenter une entrave au processus d'aide mutuelle.

En bref...

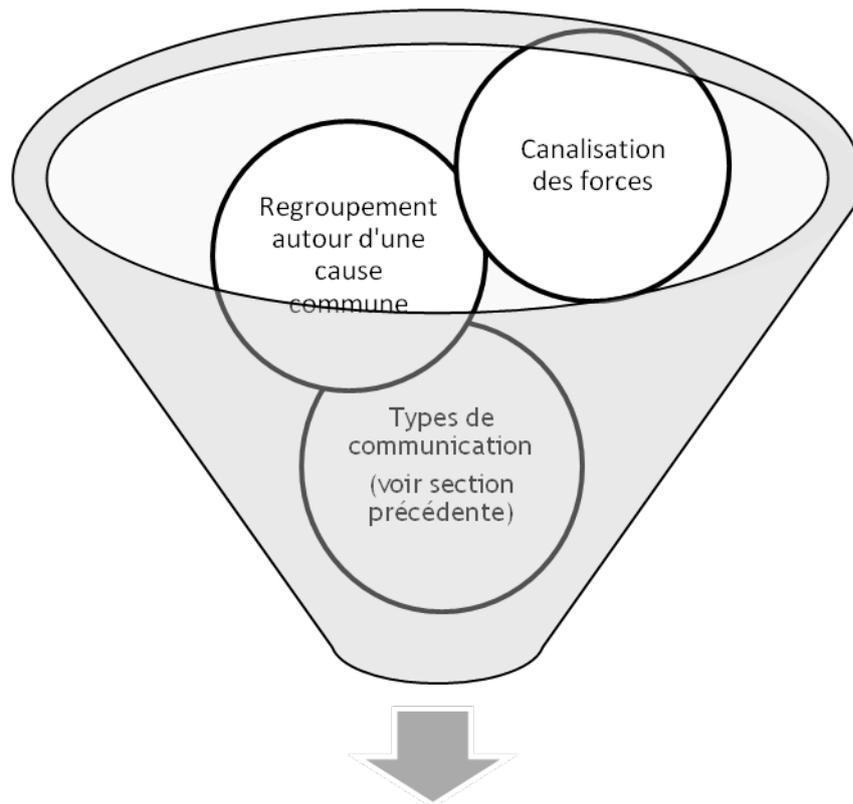
Nous avons vu que certains facteurs seraient nécessaires pour permettre à l'aide mutuelle d'être fonctionnelle dans le processus de groupe. Ainsi, un climat spécifique axé sur le regroupement vers une cause commune et sur la connaissance des forces de chacun permettrait de favoriser le plein épanouissement de la dynamique d'inter influence entre les membres.

Ainsi, travailler dans une perspective d'aide mutuelle ne référerait pas tant au contexte dans lequel œuvre un intervenant ou à la clientèle qu'il dessert, mais plutôt à la façon dont ce dernier oriente le processus de groupe.

Dans la prochaine section du document, nous verrons donc plus en profondeur les fonctions spécifiques de l'aide mutuelle à l'égard du processus thérapeutique.

L'AIDE MUTUELLE AU CŒUR DE L'INTERVENTION DE GROUPE

FICHE-SYNTHESE



ÉTABLISSEMENT DE BASE DE L'AIDE MUTUELLE

ACTIVITÉ III

Les fonctions de l'aide mutuelle

Nous avons pris connaissance des principes de bases de l'aide mutuelle ainsi que des prémisses nécessaires à son bon fonctionnement. Maintenant, nous vous suggérons de s'attarder au niveau des différentes fonctions que possède cette dynamique dans un groupe.

Tout d'abord, selon Steinberg (2008), il est possible que les manifestations d'aide mutuelle soient différentes d'un groupe à l'autre. En fait, même si l'on retrouve la force brute de cette dynamique dans quasi tous les processus de groupe, l'actualisation de son potentiel dépendrait de plusieurs facteurs.

Ainsi, les différences en ce qui à trait à l'intensité de la dynamique d'aide mutuelle découleraient notamment d'un manque d'habiletés de la part de l'intervenant et ou de la faible participation des membres (contexte non volontaire par exemple).

Les habiletés spécifiques de l'intervenant dans la dynamique d'aide mutuelle

Selon Steinberg (2008), tout intervenant peut entamer une démarche d'aide mutuelle auprès d'un groupe d'individus. En fait, il n'existerait pas d'habiletés particulières à la dynamique de l'aide mutuelle. Or, une mauvaise utilisation des habiletés d'intervention de groupe régulières peut toutefois causer des problèmes au niveau de la dynamique d'aide mutuelle.

À un autre niveau, l'intervenant en démarche d'aide mutuelle doit être en mesure de laisser place aux ressources du groupe qu'il accompagne afin de ne pas brimer l'acquisition de pouvoir personnel et social que les membres sont en train d'acquérir.

Ainsi, l'incapacité à rester dans l'ombre chez l'intervenant peut également causer des difficultés au niveau du processus d'aide mutuelle. À ce sujet, Turcotte et Lindsay (2006) expliquent que le rôle de ce dernier passerait de celui de « leader » vers un rôle plus axé au niveau d'une dynamique de « solidarité » avec les membres. Dans ce que Turcotte et Lindsay (2006) appellent le rôle orienté vers la solidarité, l'intervenant voit son « pouvoir » diminuer de façon importante. En fait, son mandat se limite au maintien d'un bon climat au sein du groupe.

Le tableau 1 présente plus précisément le portrait de ce que Turcotte et Lindsay (2006) entendent par rapport à la dynamique de « solidarité ».

TABLEAU 1

Les différents rôles dans l'accompagnement au processus d'aide mutuelle

Rôles orientés vers la SOLIDARITÉ	Rôles orientés vers la satisfaction des BESOINS PERSONNELS
<i>Rôles axés sur le maintien de relations harmonieuses entre les membres. Ils contribuent au maintien d'un climat positif dans le groupe.</i>	<i>Rôles qui sont orientés vers la satisfaction des besoins individuels. Ils peuvent perturber le groupe, car ils résultent de préoccupations personnelles.</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Encourage, motive • Agit comme médiateur • Suggère des compromis • Sollicite contribution de tous • Souligne les progrès • Commente l'évolution • Tolère les excès 	<ul style="list-style-type: none"> • Est agressif • Fait de l'obstruction • Se met en valeur • Est préoccupé par ses intérêts • Affiche de l'indifférence • Recherche la sympathie • Domine/Critique le groupe

Note : Modèle adapté de Turcotte et Lindsay (2008), p.51

Les manifestations de l'aide mutuelle

Tel que mentionné précédemment, les manifestations d'aide mutuelle au niveau du processus de groupe finiraient pas se créer d'elle-même. Ainsi, suite à son établissement dans le processus de groupe, l'aide mutuelle présenterait neuf différentes fonctions pouvant être mobilisées par les individus en difficulté.

Ainsi, selon Steinberg (2008), le partage d'information, la confrontation des idées, la discussion des sujets tabous, la proximité, le soutien émotionnel, les demandes mutuelles, l'aide à la résolution de problèmes personnels, la réalisation de tâches difficiles et la force du nombre représenteraient toutes des fonctions propres à la dynamique d'aide mutuelle.

En fait, elle explique qu'une fois la dynamique d'aide mutuelle installée, tous ses apports sont disponibles. Prenons par exemple la confrontation des idées. Selon Steinberg (2008), cette fonction consisterait à favoriser l'apprentissage par la possibilité de comparer son point de vue avec d'autres individus, ce qui peut effectivement s'avérer très utile pour des individus ayant peu de modèles à qui se comparer.

Dans le même ordre d'idées, le tableau no. 2 (voir page suivante) illustre l'ensemble des facteurs thérapeutiques que l'on associe à la dynamique d'aide mutuelle.

En bref...

Nous avons vu que l'aide mutuelle possède des fonctions thérapeutiques particulières rejoignant en partie les avantages de l'intervention de groupe présenté à la section I de ce document. En fait, cela est attribuable à l'interdisciplinarité des deux mécanismes qui s'emboîtent en quelque sorte l'un dans l'autre.

Grâce à la dynamique d'aide mutuelle, le groupe traversera ce que Turcotte et Lindsay (2008) appellent couramment : les stades de développement du groupe. Dans cette perspective, l'aide mutuelle devient un peu le « résultat » du processus de groupe, car il indique que ce dernier a atteint un niveau d'autonomie satisfaisant, étape correspondant à l'aboutissement de la phase de travail du groupe⁵.

⁵ Phase de développement où les processus dynamiques du groupe commencent à prendre forme et à s'ancrer dans les interactions entre les membres. L'ensemble des phases du groupe sera présenté à la partie III de ce document

Dans la prochaine section de ce document, nous vous suggérons donc de s'attarder plus profondément aux différentes phases que l'on retrouve dans le processus de groupe ainsi qu'à la façon dont les individus les traversent.

TABLEAU 1

Les neuf facteurs thérapeutiques de l'aide mutuelle

Le partage d'information	Les personnes qui vivent des réalités semblables partagent des informations (faits, idées, opinions) et des ressources qu'elles ont trouvées utiles. Elles peuvent ainsi être des personnes-ressources les unes pour les autres.
La confrontation des idées	Lorsque deux personnes soutiennent des idées contraires, les membres sont amenés à faire leur propre synthèse. Ces différences de points de vue favorisent l'apprentissage.
La discussion des sujets tabous	Les membres peuvent s'entraider en discutant de sujets tabous. En voyant que certains ont le courage d'ouvrir la discussion, les autres osent plus facilement participer aux échanges sur des sujets délicats.
La proximité	Ce phénomène se produit lorsque les membres prennent conscience qu'ils ne sont pas les seuls à voir leurs réactions ou à éprouver leurs sentiments; d'autres personnes ont les mêmes problèmes et ressentent des sentiments identiques. Cette prise de conscience diminue la culpabilité et contribue à accroître l'estime de soi.
Le soutien émotionnel	Comme les membres vivent de situations semblables, ils sont en mesure de se comprendre les uns les autres et de se soutenir. Le soutien du groupe réduit l'anxiété et favorise l'expérimentation de nouveaux comportements.
Les demandes mutuelles	Le soutien n'est pas toujours suffisant pour amorcer un processus de changement, d'où l'importance des demandes que les membres s'adressent les uns aux autres. Les membres sont souvent mieux placés que l'intervenant pour interroger les autres, car ils saisissent bien les réactions de défense, les négations et les réactions de protection. Face à la demande des autres, les membres se sentent poussés à aller de l'avant dans leur démarche de changement.
L'aide à la résolution de problèmes personnels	Les membres du groupe peuvent aider une personne qui vit un problème spécifique, parce que le groupe offre un cadre qui facilite les échanges de conseils et de suggestions. En aidant les autres, ils s'aident eux-mêmes, car ils voient dans la situation des autres une variante de leur propre réalité.
La réalisation de tâches difficiles	Le groupe offre un contexte idéal pour réaliser des tâches difficiles, car cela peut se faire avec le soutien et les conseils des autres. Les membres trouvent ensuite le courage d'effectuer cette nouvelle tâche ou d'adopter un nouveau comportement dans leur vie quotidienne.
La force du nombre	Lorsque des personnes se trouvent ensemble, elles ont le sentiment d'être plus fortes et ont généralement plus de détermination que lorsqu'elles sont seules. Le groupe suscite la motivation et accroît la conviction de pouvoir agir sur la réalité.

Exercices complémentaires

Les dynamiques d'aide mutuelle : le partage d'information

MISE EN SITUATION⁶ :

Tout juste avant le début de la première rencontre, Marie est venue me voir pour me dire qu'elle voulait bien participer à ce groupe, mais que sa gardienne venait tout juste de rompre son engagement avec elle. Si elle pouvait être présente ce soir, c'est seulement parce que sa mère avait accepté de garder les enfants. Mais sa mère ne pouvant se libérer tous les mardis soirs, elle ne pouvait compter sur personne d'autre pour s'occuper des enfants. J'ai demandé (intervenante) à Marie si elle avait le temps de rester ce soir pour parler au groupe de son problème de gardiennage. Marie a répondu que c'était correct, car sa mère s'occupait de ses enfants ce soir-là. Lorsque la rencontre a commencé, j'ai demandé à Marie de se présenter la première et de parler aux autres de son problème de gardiennage. C'était super! En moins de quelques minutes, deux solutions intéressantes à son problème ont été proposées, ainsi qu'une autre possibilité à explorer.

QUESTIONNEMENT PROPOSE :

- 1) Quel est l'obstacle rencontré par Marie dans cette situation?
- 2) Comment l'intervenante a-t-elle réussi à impliquer le groupe dans la résolution du problème de Marie?
- 3) Quels auraient été les gestes à proscrire dans cette situation?
- 4) Comment pourrait-on transformer la résolution de la préoccupation actuelle de Marie en démonstration d'aide mutuelle sur une préoccupation plus importante?

Exercices complémentaires

Les dynamiques d'aide mutuelle : la confrontation des idées

MISE EN SITUATION⁷ :

Lors de notre quatrième rencontre, certaines différences ont émergé quand les femmes ont commencé à discuter le pour et le contre du travail à l'extérieur du foyer. Tina a dit que sa mère avait un emploi, et a évoqué certaines raisons pour

⁶ Exercice tiré du modèle de Steinberg (2008).

⁷ Exercice tiré du modèle de Steinberg (2008).

lesquelles elle estimait que sa mère était un excellent modèle de vie. Jeannette a affirmé qu'elle avait l'impression que sa mère, qui travaillait elle aussi, n'était jamais là quand elle en avait besoin. Elle a dit que, si elle était encore mariée, elle resterait à la maison avec ses enfants. Tina a répliqué qu'il s'agissait d'une question de qualité et non de quantité de temps - réponse qui a fait grincer des dents Jeannette et a fait soupirer Gloria. Celle-ci a demandé si ce qu'elles pensaient avait vraiment de l'importance puisqu'elles devaient toutes travailler, qu'elles le veuillent ou non... Alors, pourquoi en parler?

Après un moment de silence, j'ai dit (intervenante) qu'il semblait y avoir un grand nombre d'expériences vécues par les femmes, toutes différentes les unes des autres, mais que chacune de ces expériences, malgré leurs différences, semblait être un fardeau lourd à supporter, considérant leur situation actuelle. Elles étaient d'accord et ont recommencé à en discuter, mais alors qu'elles mettaient d'abord l'accent sur leurs sentiments en tant que filles, elles ont commencé à parler de leurs sentiments en tant que mères.

QUESTIONNEMENT PROPOSE :

- 1) En quoi consiste la confrontation des idées dans cette situation?
- 2) Pourquoi croyez-vous que l'intervenante a pris la décision d'intervenir dans cette situation? Trouvez-vous sa décision judicieuse?
- 3) Comment croyez-vous que les membres pourraient utiliser cette confrontation de façon constructive?

THÈME III : Les phases de l'intervention en pratique de groupe

OBJECTIF GENERAL :

Situer l'intervenant au niveau des principales composantes des quatre phases d'interventions composant le processus de groupe ainsi que les cinq stades de développement que ce dernier traverse tout au long de son évolution. Un survol des techniques à mettre en œuvre pour chaque phase d'intervention sera également présenté.

Activité I : La phase de planification ou la phase pré-groupe

Déroulement : Exposé magistral

Le formateur présente les différentes particularités de la phase de pré-groupe. Il explique par la suite comment le groupe passe d'une simple planification à un processus actif entre les membres.

Activité II : La phase de début

Déroulement : Exposé magistral

Le formateur présente les différentes particularités de la phase de début. Il explique ensuite comment le groupe s'installe dans le processus de groupe en présentant le premier stade de développement du groupe soit, le stade de préaffiliation/confiance.

Activité III : La phase de travail

Déroulement : Exposé magistral

Le formateur présente les différentes particularités de la phase de travail ainsi que les deux stades de développement que le groupe traverse à cette étape (le stade de pouvoir et autonomie/contrôle ainsi que le stade d'intimité/proximité).

Activité IV : La phase de dissolution

Déroulement : Exposé magistral / Exercices complémentaires

Le formateur présente les différentes particularités liées à la phase de dissolution du groupe ainsi que les deux stades de développement que le groupe traverse à cette étape (le stade de différenciation/indépendance et le stade de séparation).

ACTIVITÉ I

La phase de planification ou la phase pré-groupe

Dans la section précédente, nous avons vu comment l'aide mutuelle servait de base thérapeutique à l'intervention de groupe. Or, il faut comprendre le processus de groupe en soi comporterait lui-même des particularités autres que celles que l'on a pu observer en ce qui a trait à la dynamique d'aide mutuelle.

En ce sens, tout processus thérapeutique utilisant le groupe comme modalité d'intervention suivrait une trajectoire spécifique composée de quatre phases distinctes. Dans cette section du document, nous vous présenterons les particularités de ces quatre phases en précisant comment le groupe évolue à chacune de ces étapes (stades de développement). De plus, nous accorderons une attention particulière aux diverses habiletés qui devraient être mises à profit tout au long de ce processus d'évolution.

Les phases de l'intervention

Dans la pratique de groupe, le processus d'intervention représenterait la démarche qui englobe l'ensemble des actions que l'intervenant doit poser tout au long du processus d'évolution du groupe qu'il anime.

Selon Turcotte et Lindsay (2006), cette démarche se diviserait en quatre grandes étapes, soit la phase pré-groupe (planification), la phase de début (exécution), la phase de travail et la phase de conclusion (appréciation des résultats).

La phase pré-groupe ou la phase de planification

Selon Turcotte et Lindsay (2006), la phase de planification réfère à la période qui permet à l'intervenant de préparer le processus de groupe qu'il désire mettre en place. En effet, une bonne planification serait très importante dans la mesure où les décisions que l'intervenant prend à cette étape risquent d'avoir un impact jusqu'à la finalité du processus d'intervention.

À la lumière de ces informations, nous vous présentons donc les cinq principales activités de planification associées à cette étape où l'intervenant est appelé à baliser l'orientation qu'il veut donner à son groupe.

L'analyse du contexte d'intervention et l'évaluation des besoins

La première activité de planification à laquelle l'intervenant doit s'attarder lors de la phase pré-groupe consiste en l'analyse du contexte de son intervention. En fait, cette étape correspondrait en quelque sorte au processus d'évaluation psychosociale que l'on retrouve dans les processus d'intervention traditionnels.

Dans la même perspective, l'intervenant faisant du groupe doit s'assurer de recueillir le portrait le plus juste à l'égard de la situation actuelle de ses participants (caractéristiques sociodémographiques, particularités sociopolitiques, ressources du milieu, valeurs et croyances dominantes, sensibilités culturelles ou tout autre élément composant l'histoire locale de la communauté ciblée.

Cette analyse s'avère primordiale dans la mesure où elle permettra d'évaluer plus précisément les besoins des gens avec qui on va intervenir par la suite.

Ainsi, plus l'analyse du contexte est complète et plus on risque de développer un processus de groupe correspondant réellement aux besoins des individus que l'on va aider.

Encart autochtone

Les membres de communautés autochtones partageraient une réalité culturelle particulière, avec des traditions, des valeurs et des principes qui diffèrent de manière plutôt contrastée avec ceux de la culture allochtone (Goyette, Mann-Feder et al., 2010).

Ainsi, les particularités culturelles dont ces derniers font l'objet doivent absolument être considérées lors de l'analyse du contexte d'intervention dans le but d'en garder un portrait le plus réaliste possible.

Encart autochtone

L'analyse du contexte ne peut également faire abstraction des différences culturelles importantes au niveau de la sollicitation de l'aide et l'expression des difficultés personnelles chez les individus provenant des communautés autochtones.

En effet, les autochtones entretiendraient une toute autre vision à ce niveau dans la mesure où le concept d'entraide fait partie de leurs valeurs traditionnelles. Ainsi, le fait de demander de l'aide à l'extérieur de la communauté ne serait pas naturel pour eux, ce qui peut amener certaines personnes à démontrer une résistance à cet égard (Goyette, Mann-Feder et al., 2010).

Ces observations doivent absolument être consignées dans le rapport au niveau du contexte de l'intervention dans la mesure où cela nous donne des indicateurs sur les difficultés que pourront rencontrer ces derniers dans le processus de groupe par exemple.

La formulation du but, la précision des objectifs et la sélection des participants

La précision du but du groupe est une étape très importante car elle aurait une incidence sur plusieurs de ses composantes, et ce, tout au long de son évolution. Par exemple, une formulation axée sur la résolution de problèmes nécessitera que l'intervenant sélectionne des membres qui font face à des difficultés similaires (ex. : groupe de deuil). Or, une formulation axée sur l'enrichissement des habiletés sociales pourrait s'adresser à des individus vivant des problématiques différentes dans la mesure où les difficultés seront liées à plusieurs sphères de leurs vies (jeunes délinquants, par exemple).

Ainsi, on observe un premier impact de la formulation du but du groupe au niveau de la sélection des participants en soi. Dans cette optique, l'intervenant devrait déjà avoir une idée avant de commencer les rencontres avec les participants dans la mesure où le recrutement est une étape cruciale pour le bon fonctionnement du groupe.

En fait, on conseille aux intervenants pratiquant le groupe de porter une attention particulière à la façon dont ils choisiront les individus qui participeront au processus de groupe. Certains critères seraient donc préalables pour les individus voulant prendre part à une intervention de groupe. En ce sens, Turcotte et Lindsay (2006) expliquent qu'il est important de vérifier tout d'abord si ces derniers sont aptes à entrer en communication de façon authentique avec les autres. En effet, l'interaction étant la base du processus thérapeutique en groupe, il est primordial que cet aspect soit fonctionnel chez les futurs membres. On observerait donc une limite au niveau de l'intervention de groupe pour certaines clientèles (le groupe serait moins adapté pour les clientèles en déficience intellectuelle par exemple).

De plus, il est important que les membres présentent une ouverture d'esprit dans le sens où ils acceptent les opinions différentes des leurs et qu'ils démontrent de l'intérêt à apprendre des autres membres. Or, selon Turcotte et Lindsay (2006), cet aspect est parfois difficile à évaluer dans la mesure où cela peut prendre un certain temps avant que les membres commencent à réellement s'entraider entre eux. En fait, nous avons vu que la dynamique d'aide mutuelle évolue dans le temps et qu'elle s'intensifie au fur et à mesure que le groupe se développe.

Pour revenir à la formulation du but de l'intervention, il faut comprendre que cette phase se consolidera lors de la première rencontre avec les membres qui auront été

sélectionnés (Turcotte et Lindsay, 2006). Ainsi, il serait très important de garder un temps particulier pour permettre aux membres de se prononcer sur la formulation proposée par l'intervenant.

Nous avons discuté précédemment de l'importance d'être en mesure de s'identifier au but du groupe pour les membres. En fait, il est primordial que ces derniers s'identifient aux objectifs qui seront définis pour l'intervention dans la mesure où ils doivent se sentir interpellés par le processus de groupe.

La formulation du but du groupe est normalement suivie de la précision des objectifs spécifiques pour le groupe. À ce sujet, Turcotte et Lindsay (2008) précisent qu'il est important que les objectifs soient présentés de façon claire et précise de façon à ce que tous les membres puissent bien en comprendre la signification.

Encart autochtone	Encart autochtone
<p>L'intervenant qui met en place un processus de groupe pour une clientèle autochtone aura grandement avantage à leur demander leur avis sur le but du groupe dès la première rencontre et de les impliquer tout au long de la démarche en leur laissant une place active dans le déroulement des sessions. En ce sens, le simple fait d'encourager les jeunes à proposer des thèmes de discussion par exemple peut amener un sentiment très valorisant pour ces derniers. Selon une intervenante rencontrée dans le cadre de la phase exploratoire du projet d'implantation du groupe, les jeunes semblent avoir perdu leurs places au sein de leur communauté. Les aînés étant très valorisés pour leur savoir traditionnel et leur sagesse, il ne reste parfois pas beaucoup de place pour l'opinion des jeunes adultes. Il est donc préférable de présenter la ligne directrice proposée pour la rencontre en cours et laisser les jeunes décider de ce qu'il serait important de discuter. Une approche participative est donc considérée comme stratégique avec cette clientèle. De plus, le fait de les engager dans le processus de définition du but pour le groupe permet de les mobiliser dans la démarche thérapeutique dès la première rencontre.</p>	<p>L'adaptation des activités et des outils à la réalité culturelle des clientèles autochtones est déterminante pour assurer l'efficacité du programme d'intervention de groupe. Le modèle activité-discussion traditionnel en intervention de groupe ne correspondrait donc pas nécessairement pour cette clientèle. En ce sens, il serait plutôt conseillé de susciter la discussion AU COURS de l'activité et non APRÈS celle-ci. Les jeunes s'ouvriraient également davantage si on les mobilise physiquement et/ou psychologiquement au cours des sessions de groupe. Autrement dit, le simple fait de dessiner ou de faire un montage photo par exemple aiderait les jeunes à oublier le côté « intervention », ce qui faciliterait l'expression au niveau émotif.</p> <p>En fait, la compréhension que les membres ont des objectifs devrait être identique de celle que se fait l'intervenant (vulgarisation). Il sera important de vérifier cette concordance avant d'aller plus loin dans le processus de groupe.</p>

Finalement, Turcotte et Lindsay (2006) affirment que les objectifs devraient être assez précis pour permettre aux membres d'identifier concrètement en soi le moment où ils ont été atteints, sans l'aide de l'intervenant. Ainsi, il est beaucoup plus facile pour les membres d'identifier les bénéfices qu'ils peuvent retirer au sein du groupe, ce qui est très important au sein de la dynamique.

Spécificités culture autochtone

Une dynamique particulière est à considérer lors de la définition des objectifs de groupe pour les participants autochtones. En fait, la relation avec ces derniers prendrait quelquefois un peu plus de temps à s'établir dans la mesure où ils présentent souvent une méfiance envers l'intervention tel qu'expliqué précédemment.

Ainsi, on observe une certaine distance lorsqu'on leur demande ce qu'ils veulent travailler en groupe (ils en sont souvent encore à analyser l'intervenant (peur de l'assimilation). En ce sens, il arrive alors que certains acquiescent aux objectifs sans vraiment avoir pu prendre le temps d'en maîtriser le sens.

Une approche plus interactive permet parfois de briser ce malaise dans la mesure où il sort l'individu de la relation « formelle » sur le plan thérapeutique. En ce sens, on peut monter un jeu interactif par exemple où les participants devront associer une définition avec le « bon objectif ».

L'aspect jeu dédramatise l'inconfort et permet au participant de s'impliquer plus activement dans la définition des objectifs, et ce, malgré ses préoccupations (Beaulieu, 2006).

La structure du groupe

Une fois que les objectifs et le but du groupe sont formulés, l'intervenant en phase de planification se doit de réfléchir à la façon dont il va structurer l'intervention au sein du groupe. Ainsi, cinq facteurs permettraient de baliser le processus que l'on veut mettre en marche, soit : la taille, la composition et l'ouverture du groupe, ainsi que la durée et la fréquence des rencontres (Turcotte et Lindsay, 2006).

À première vue, la taille du groupe représenterait un élément plutôt arbitraire dans la planification dans la mesure où l'on n'observe aucun lien direct qui l'unirait avec l'efficacité du processus de groupe. Toutefois, ce facteur agirait bel et bien sur le processus dans la mesure où il comporte des impacts sur le type d'interaction qu'il y aura dans le groupe par exemple.

Ainsi, selon Turcotte et Lindsay (2006), on observe des corrélations du type : plus le groupe est nombreux, plus la participation diminue et plus l'intimité entre les membres est faible. En ce sens, il serait important d'adapter la taille de notre groupe selon les besoins et les caractéristiques des membres.

Encart autochtone

Les particularités que l'on a exposées au niveau de la clientèle autochtone nous amène à croire que les groupes de petite taille leur serait favorable.

En effet, on y observerait un plus grand flux d'interactions entre les membres et une pression plus forte pour participer dans la mesure où le cheminement des individus est fortement lié à la participation des autres membres (aide mutuelle).

Dans les grands groupes (8 membres ou plus), on observerait une dilution de la dynamique d'aide mutuelle dans la mesure où le nombre d'interactions entre les membres est limité.

De plus, le risque de retrait serait plus élevé en grand groupe car la dynamique est moins serrée que dans les groupes plus intimes. Autrement dit, l'absence d'un membre risque plus de passer inaperçue que dans un groupe de 4 à 5 membres par exemple.

Ainsi, si l'intervenant travaille avec la dynamique d'aide mutuelle, il aurait intérêt à former un groupe dont la

taille permettra aux membres de se sentir à l'aise et de développer l'intimité nécessaire au sentiment d'appartenance se situant au cœur de cette dynamique par exemple (petit groupe).

Or, un groupe visant l'éducation sur un thème en particulier pourrait facilement comprendre plus de sept membres. En fait, l'interaction y est moins importante et on y observerait un plus grand espace pour l'expression des opinions et des suggestions de la part des autres membres.

Le tableau no.1 résume les avantages et les inconvénients associés aux deux possibilités à l'égard de la taille du groupe.

La composition du groupe

La composition du groupe représente le deuxième élément à considérer lors de la planification de la structure d'un groupe. En fait, Turcotte et Lindsay (2006) expliquent qu'il est important de respecter les caractéristiques des participants dans la façon dont nous allons animer le groupe. En fait, le niveau de structure, le nombre et la durée des rencontres font notamment partie des éléments auxquels il faut porter une attention particulière dans l'élaboration du groupe.

En ce sens, il sera parfois préférable de déterminer dès la première rencontre le nombre de fois où l'on prévoit tenir les rencontres entre les membres. Ainsi, les

participants ont plus de facilité à conceptualiser le chemin qu'ils ont à faire dans le groupe ainsi que les limites de ces derniers.

Ce type de mesures deviennent pertinentes notamment dans les groupes de soutien par exemple où les membres doivent finir par trouver d'autres moyens que le groupe pour bénéficier du support nécessaire à leur cheminement (finalité du processus de groupe). Ils ne peuvent rester accrochés au groupe toute leur vie par la crainte de ne pas surmonter de nouvelles difficultés.

La projection dans le temps au niveau des rencontres permet donc de les positionner dans une démarche ayant une fin afin d'éviter de créer une dépendance envers le processus de groupe (Steinberg, 2008).

TABLEAU 1

Les avantages et les inconvénients liés à la taille du groupe

PETIT GROUPE (5-7 membres)	GRAND GROUPE (8 membres et plus)
<ul style="list-style-type: none"> • Plus d'interaction entre les membres • Plus d'attention accordée à chaque membre • Intimité plus grande • Pression plus forte pour participer • Effet plus marqué des absences • Animation plus facile • Diversité des comportements et des points de vue moins dominants 	<ul style="list-style-type: none"> • Suggestions plus variées • Plus grande expression d'opinions • Risque de formation de sous-groupes • Moins d'interactions directes • Expression plus difficile • Risque de retrait plus élevé

Source : Turcotte et Lindsay, p.103.

Dans le même ordre d'idées, l'intervenant doit également adapter son groupe en fonction des besoins particuliers des individus qu'il sélectionnera lors de l'étape de recrutement. Ainsi, on observera certains groupes où le processus d'intervention sera moins structuré que d'autres où chaque rencontre est tenue selon un plan détaillé par exemple.

Encart autochtone

Le niveau de structure dans l'intervention auprès des autochtones représente une particularité très importante pour cette clientèle.

En fait, il serait important de s'adapter à la conception temporelle qui est propre à cette culture, la notion de ponctualité n'étant pas une valeur dominante.

On doit donc adapter notre style d'intervention à ces particularités en étant beaucoup moins directif par exemple. Ainsi, une rencontre où on avait prévu travailler un thème en particulier peut devenir facilement une discussion sur un tout autre thème. L'important est de prendre les individus où eux nous amènent et de favoriser le processus d'aide mutuelle dans ce qu'ils amènent comme problématiques.

De plus, Turcotte et Lindsay (2006) expliquent que l'accès au groupe devrait être consolidé selon l'orientation spécifique que l'on donnera au processus de groupe.

Ainsi, au même titre que les différences entre les groupes de petite taille et les grands groupes, le niveau d'ouverture au processus comporterait des avantages et des inconvénients pour les membres.

En ce sens, on observe dans le tableau no.2 que les groupes de types « fermés » seraient plus adaptés au niveau des objectifs de soutien et de thérapie. La dynamique qu'on l'y retrouve serait plus intense, ce qui permettrait aux membres d'aborder des sujets plus personnels par exemple.

Les groupes de type « ouvert » quant à eux permettraient aux membres de jouer le rôle de « mentor » auprès des nouveaux arrivants. Cet avantage est intéressant dans des problématiques où les individus présentent une faible estime de soi par exemple (valorisation).

Encart autochtone

Les particularités de la conception temporelle des autochtones cadreraient plus souvent avec les groupes de type « ouvert ».

Ainsi, si un membre s'absente pendant une ou deux rencontres, il lui sera possible de reprendre facilement le fil du processus dans la mesure où l'intervention y est moins « longitudinale ».

TABLEAU 2

Les particularités pour les groupes ouverts et les groupes fermés

GROUPES OUVERTS	GROUPES FERMÉS
<ul style="list-style-type: none"> • Les membres participent au rythme qui leur convient et la durée de vie du groupe est souvent indéterminée au départ. • La durée de vie du groupe est souvent indéterminée au départ. • De nouvelles idées et des ressources supplémentaires sont apportées par les nouveaux membres. • Les anciens membres servent de modèles aux nouveaux. • L'accès au groupe est immédiat • Ce type de groupe est bien adapté à certains contextes de pratique. • L'instabilité des membres peut entraîner des problèmes de leadership et rendre plus difficile le développement d'un sentiment d'appartenance. 	<ul style="list-style-type: none"> • Le groupe est formé de façon définitive lors des premières rencontres et une participation assidue est attendue de la part de chacun des membres. • Une plus grande cohésion du groupe s'observe. • L'engagement des membres est plus intense. • Les membres abordent des sujets très personnels. • Ce type de groupe est bien adapté aux objectifs de soutien et de thérapie. • Les absences et les abandons ont un effet plus marqué. • Des pressions dans le sens d'une uniformité d'opinions et de comportements peuvent s'exercer.

Source. Turcotte et Lindsay, p. 79.

En bref...

Nous avons vu que la phase de planification comportait un nombre important d'activités préparatoires à réaliser avant de pouvoir débiter les rencontres du groupe. Ainsi, les décisions que l'on prend à cette étape pourraient avoir des impacts directs sur la façon dont se déroulera le processus de groupe. Les principaux éléments à considérer concernent autant l'analyse que l'on doit faire de notre clientèle que la façon dont on prévoit structurer notre groupe.

Dans la prochaine section du document, nous vous proposons de s'attarder plus profondément à la façon dont l'intervenant doit animer le groupe une fois les rencontres débutées. Ainsi, nous verrons tout d'abord les principaux éléments à considérer lors du début de l'intervention en groupe (phase de début) ainsi que la façon dont l'intervenant doit se positionner dans chacun des stades de développement du groupe (phase de travail).

LA PHASE DE PLANIFICATION OU LA PHASE PRÉGRUPE

FICHE-SYNTHESE

Analyse du contexte et évaluation des besoins des participants

Caractéristiques sociodémographiques :

Particularités sociopolitiques, ressources du milieu, histoire locale.

Particularités :

croyances dominantes, sensibilités culturelles.

Formulation du but et des objectifs du groupe

Identification au but du groupe :

Participation des membres dans la formulation du but.

Compréhension des objectifs : Objectifs clairs et précis, vérifier perception des membres.

La pré-sélection des participants

Communication authentique :

Capacité de recevoir d'autres opinions, d'exprimer ses émotions.

Intérêt pour l'aide mutuelle :

Ouverture envers les autres, capacité de remise en question.

La structure du groupe

Grands groupes :

Possibilité de mentorat, valorisation des individus à l'estime de soi fragilisée.

Petits groupes :

Objectif de soutien, cohésion plus serrée, niveau d'intimité plus élevé.

La composition du groupe

Niveau de structure :

Particularités des groupes autochtones. Structure malléable selon les besoins du groupe.

Types de groupes:

Groupes ouverts versus groupes fermés.

ACTIVITÉ II

La phase de début

Nous avons vu en quoi il était important de se préparer avant d'entamer le processus des rencontres avec les participants au groupe (phase de planification). En fait, les décisions que nous prenons à cette étape influenceraient l'ensemble du processus de groupe en plus d'en prédéterminer certaines variantes, dont la participation des membres par exemple. Or, une fois les rencontres entre les membres débutées, l'intervenant doit également soutenir la structure qu'il a installée lors de la phase de planification. Ainsi, certains éléments deviennent importants à prendre en considération que ce soit au niveau de son attitude envers les membres, la place et le rôle qu'il doit jouer auprès du groupe ainsi que les techniques qu'il doit mettre en avant-plan par exemple.

Dans cette partie, nous allons donc nous attarder sur la façon d'intervenir une fois les rencontres de groupe débutées. Nous verrons comment l'intervenant arrive à soutenir la structure d'application qu'il a construite lors de la phase pré-groupe ainsi que les éléments qu'il doit mettre en place pour en favoriser l'évolution vers les prochaines phases de développement du groupe.

La phase de début : Première entrée dans les stades de développement du groupe

Selon Turcotte et Lindsay (2006), tout groupe se développerait sensiblement de la même façon malgré les particularités propres à chacun. Ainsi, on observerait donc un cheminement évolutif de base, malgré le fait qu'on soit dans un groupe de soutien ou un groupe d'éducation, qu'on soit dans un grand groupe ou un petit groupe ou alors qu'on soit dans un groupe ouvert ou fermé par exemple. En fait, par analogie avec un individu on pourrait dire que l'évolution du groupe correspond au développement de la personne (enfance, adolescence, âge adulte, vieillesse) tandis que ses particularités (taille, composition, structure, etc.) correspondraient à la personnalité de l'individu par exemple.

Ainsi, on dénoterait quatre stades distincts dans l'évolution de tous les processus de groupe. Pour chaque stade de développement, le groupe présenterait des particularités qui sont importantes à considérer en vue de maximiser son développement à cette étape. Lors de la phase de début, le groupe se trouve dans le premier stade d'évolution, soit le stade de pré-affiliation/confiance.

Les particularités du groupe lors du stade de pré affiliation/confiance

Lors du début d'un groupe, il faut comprendre que les participants se sentent souvent comme de purs étrangers. En fait, le regroupement de ces derniers découlant souvent d'une initiative externe (intervenant), ils se demandent en quoi le fait d'être rassemblés leur sera utile. À cette étape, il est primordial de soutenir le processus dans la mesure où les membres ne sont pas encore engagés l'un envers l'autre. Ainsi, on observe un état de dépendance envers l'intervenant de la même façon qu'un nouveau-né sera dépendant de ces parents pour se développer par exemple.

La création d'un climat de confiance

Face à ces observations, il faut comprendre que le rôle de l'intervenant consistera tout d'abord à sécuriser les membres à l'égard de la démarche thérapeutique.

Ainsi, ce dernier doit amener les membres à se confier aux autres et à avoir confiance en lui dans la mesure où il représente la plus grande source de soutien pour le groupe. Il pallie donc en quelque sorte à l'absence de la dynamique d'aide mutuelle qui n'est pas encore installée au sein du groupe. En ce sens, l'établissement du climat de confiance correspondra à la capacité des membres à s'exprimer ouvertement sans crainte de jugement ou de représailles de la part des autres.

Encart autochtone

Plusieurs intervenants œuvrant auprès des communautés autochtones de l'Abitibi-Témiscamingue indiquent qu'il est beaucoup plus facile de créer des liens lorsqu'on est de la même culture que les participants au groupe.

En fait, il existerait une certaine méfiance auprès des intervenants allochtones. Selon IGoyette et al., 2008, le passé historique des deux cultures serait à l'origine de la méfiance des autochtones face aux allochtones. En ce sens, les intervenants allochtones doivent s'attendre à accorder plus de temps à la création du lien de confiance avec les membres du groupe. Le fait de s'intéresser à leurs traditions ou leurs croyances par exemple peut aider à briser le malaise propre aux deux cultures. C'est l'intervenant qui doit s'adapter au groupe et non le groupe à l'intervenant.

En fait, le but premier de l'intervention de groupe étant d'amener les individus à s'entraider entre eux, il est évident qu'il est primordial de créer un tel climat où tous se sentiront à leur aise.

Amorçage de la dynamique d'aide mutuelle

Nous avons vu que lors de la phase de début, le groupe se trouve dans un mode relationnel dominé par l'ambivalence. Ainsi, on observe que les interactions se limitent souvent à des sujets superficiels et impersonnels dans la mesure où les membres sont méfiants et craignent de se faire rejeter ou ridiculiser s'ils se dévoilent sous leur vrai jour.

En ce sens, le rôle de l'intervenant consiste également à aider les membres à se connaître entre eux, de façon à les rapprocher tant soit peu d'une entité collective. En fait, ces derniers en sont encore à construire leur vision de comment ils devront participer au groupe. On utilise donc une approche exploratoire leur permettant d'y trouver leur place et de commencer à créer des liens avec les autres participants. Selon Leclerc (1999), le rôle de l'intervenant correspond alors quasi entièrement à la dimension relationnelle dans un groupe (voir tableau no.1 pour schématisation des trois dimensions composant le groupe). Ainsi, ce serait par la création de liens authentiques entre les membres que la dynamique d'aide mutuelle pourrait se concrétiser. La dimension relationnelle représenterait donc la base de l'intervention en soi dans tout processus de groupe.

Elle représente à la fois un moyen d'arriver à un but (création d'une dynamique d'aide mutuelle) et un résultat en soi (une fois concrétisée, l'aide mutuelle se prodigue par les interactions entre les membres).

Ajustement des balises nécessaires à la tâche

Une fois qu'un climat de confiance est installé et que les membres sont en mesure de s'entraider (interaction authentique), l'intervenant peut maintenant diriger son action au niveau de la dimension instrumentale (voir tableau 1). En ce sens, Turcotte et Lindsay (2006) expliquent qu'une fois la dynamique d'aide mutuelle amorcée au sein du groupe, il est important de positionner rapidement les membres face à leurs objectifs thérapeutiques.

Ainsi, ce dernier passera d'interventions favorisant l'engagement des membres dans le processus (refléter les avantages du processus de groupe, créer des rapprochements entre les membres) vers des interventions plus centrées sur l'implication des membres en regard de la tâche par exemple. Le tableau no.2 illustre bien le type d'interventions à mettre en œuvre pour favoriser le processus de groupe en ce sens.

TABLEAU 1
Les trois dimensions du groupe

DIMENSION INSTRUMENTALE (Quoi)	DIMENSION RELATIONNELLE (Comment)
<p>Nature : Tâche Résulte d'une activité formelle par rapport à des contenus et/ou des objectifs fixes.</p>	<p>Nature : Relations Résulte du climat relationnel que crée les interactions dans une entité définie.</p>
<p>Rôle de la tâche dans le groupe Moyens d'arriver à une fin définie (objectifs du groupe).</p> <p>Composantes de la tâche dans le groupe Règles particulières dans la transmission d'informations. Exige des composantes d'encodage et de décodage.</p> <p>Critères d'évaluation de la tâche Productivité du groupe en regard des objectifs, prise de leadership par les membres.</p> <p>Besoins liés à la tâche dans le groupe Besoin de réaliser quelque chose. Besoin de résoudre un problème.</p> <p>Règles liées à la tâche dans le groupe Règles techniques Procédures liées à la dynamique de groupe</p>	<p>Rôle des relations dans le groupe Point d'ancrage pour le processus thérapeutique.</p> <p>Composantes des relations dans le groupe Interprétation des interactions (subjectivité). Créer une dynamique d'aide mutuelle.</p> <p>Critères d'évaluations des relations Solidarité, authenticité entre les membres. Fluidité dans les interactions</p> <p>Besoins liés aux relations dans le groupe Nourrir une image de soi positive (influence l'autre). Obtenir le respect des autres.</p> <p>Valider la reconnaissance de son identité, de ses valeurs et de ses façons de faire.</p> <p>Règles liées à la tâche dans le groupe Règles génériques en fonction des relations sociales</p>
DIMENSION CONTEXTUELLE (Avec qui, avec quoi et vers quoi)	
<p>Conditions des rencontres du groupe Contexte dans lequel sont organisées les rencontres entre les membres.</p>	
<p>Balises du groupe Taille du groupe Groupes ouverts ou groupes fermés</p> <p>Espace Disposition des chaises Aération, éclairage, température, bruit ambiant. Proximité des membres (vivent dans le même milieu, fréquentent les mêmes services, etc.)</p> <p>Temps Fréquence des rencontres Durée des rencontres Temps dont on dispose pour réaliser une activité</p>	<p>Orientation du groupe Orientation implicite et explicite Rattachement institutionnel Participation volontaire ou contrainte des membres du groupe.</p> <p>Composition du groupe Statuts, appartenance culturelle et/ou idéologique Alliances, affinités, rivalités,</p>

Note : Adapté du modèle de Leclerc (1999).

TABLEAU 2

Les habiletés spécifiques de l'intervention de groupe

LISTE HABILITÉS SPÉCIFIQUES POUR L'INTERVENTION DE GROUPE	
Habiletés favorisant l'ENGAGEMENT	
Habiletés	Démonstration
Créer un environnement ouvert	Laisser les membres faire partie du groupe
Favoriser le processus collectif	Ramener le sens de l'unité dans le groupe
Soutenir la construction de l'identité groupale	Réitérer but et objectifs du groupe
Habiletés favorisant la transmission D'INFORMATION	
Habiletés	Démonstration
Donner de l'information	Transmettre des faits, ressources et connaissances
Solliciter l'information	Poser des questions, faire des résumés et synthèses
Clarifier des idées et/ou des concepts	S'assurer de la compréhension des membres
Métaanalyse du fonctionnement du groupe	Analyser et ajuster le processus de groupe
Habiletés favorisant L'IMPLICATION	
Habiletés	Démonstration
Susciter la participation des membres	Favoriser les actions et les interactions des membres
Prendre du recul dans le groupe	Baisse du niveau de leadership
Reconnaître la prise de pouvoir du groupe	Soutenir les décisions prises par les membres
Habiletés favorisant la RÉOLUTION DE PROBLÈME (Tâche)	
Habiletés	Démonstration
Généraliser les expériences des membres	Transposer une expérience dans d'autres contextes pour rendre la solution transférable
Soutien dans la recherche de solutions	Élargir champ de solution lorsque trop restreint
Accompagnement dans la prise de décision	Diriger les membres vers la meilleure solution
Mettre les membres en action	Consolider un plan d'action selon solutions trouvées

Note : Adaptation du modèle de l'École nationale d'administration publique et de l'Université Concordia (2009).

En bref...

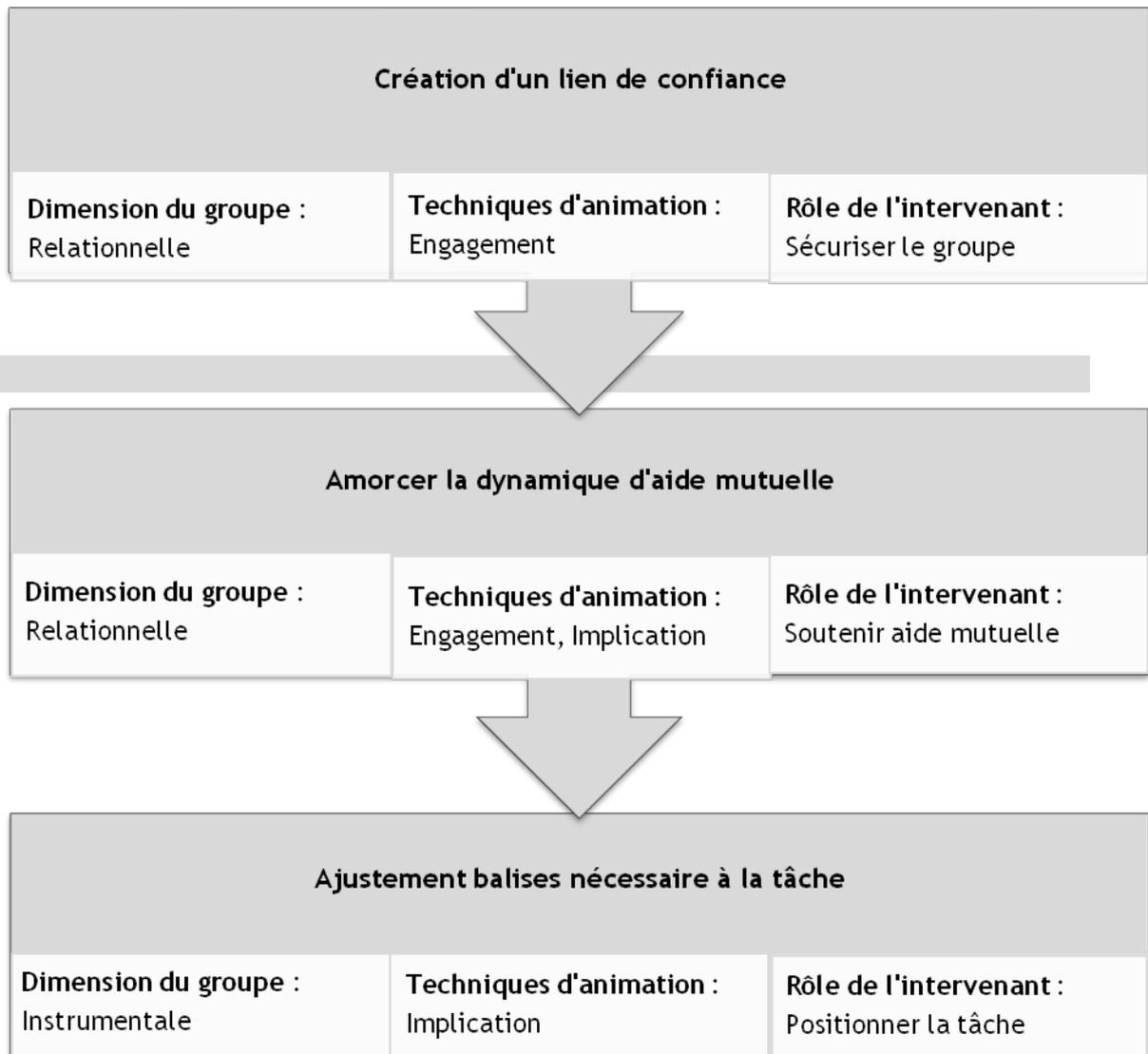
Nous avons vu que la phase de début pour le groupe est caractérisée par ce qu'on appelle le stade de pré affiliation/confiance. Ainsi, il faut comprendre que c'est l'intervenant qui porte la majeure partie de la démarche thérapeutique à ce stade. Or, d'un autre côté, ce dernier doit rapidement remettre la responsabilité thérapeutique aux membres du groupe dans la mesure où la prise de pouvoir représente l'objectif même de l'intervention.

On mesure donc la fin de la phase de début lorsque le groupe passe d'un regroupement de personnes qui se connaissent à peine à un réel réseau d'aide mutuelle. Ainsi, le groupe peut alors s'engager dans la réalisation des activités qui les conduiront à l'atteinte de leurs objectifs thérapeutiques, ce que Turcotte et Lindsay (2006) décrivent comme : la phase de travail.

Dans la prochaine section de ce document, nous verrons donc comment le groupe évolue dans cette nouvelle phase d'intervention. Ainsi, on observera trois stades de développement pour la phase de travail : le stade de pouvoir et de contrôle/autonomie, le stade d'intimité/proximité et le stade de différenciation/interdépendance.

LA PHASE DE DÉBUT DANS LE GROUPE

FICHE-SYNTHESE



ACTIVITÉ III

La phase de travail

Dans la section précédente de ce document, nous avons vu comment le processus de groupe prenait forme lors du début des rencontres avec les membres. Ainsi, suite à cette phase, le groupe devrait normalement avoir développé la confiance nécessaire pour permettre aux membres de débiter la pratique de l'aide mutuelle en plus d'avoir jeté un premier regard au niveau de leurs objectifs thérapeutiques. En ce sens, le groupe se trouverait donc dans une nouvelle phase d'évolution caractérisée par la concentration au niveau de la dimension instrumentale du groupe (tâche). Ainsi, on surnomme cette étape : la phase de travail.

Dans cette section du document, nous verrons donc comment le groupe traverse cette nouvelle phase tout en portant une attention particulière aux différents stades de développement auxquels il fera face. En effet, selon Turcotte et Lindsay (2006), le groupe passerait pas trois stades distinct lors de la phase de travail ce qui influera notamment la façon dont l'intervenant doit encadrer le groupe, le type de communication entre les membres ainsi que la façon dont les membres répondront à leurs objectifs thérapeutiques.

Le stade de pouvoir et de contrôle/autonomie

Le stade de pouvoir est caractérisé par une période d'ambivalence dans les relations entre l'intervenant et les membres ainsi qu'entre les membres eux-mêmes. En fait, le groupe fait de plus en plus preuve d'autonomie que ce soit au niveau des interactions entre les membres, de la prise de décision ou encore de la résolution de conflits. Ainsi, on remarque des changements importants dans la dynamique entre les membres. En ce sens, on observe que certains participants prendront plus de place dans le groupe (leader) tandis que d'autres se laisseront porter par le courant par exemple (Turcotte et Lindsay, 2006).

À titre illustratif, nous comparons ce stade de développement à période de l'adolescence dans le développement de l'individu. Ainsi, les membres cherchent à exprimer leur autonomie dans le groupe de la même façon qu'un adolescent tenterait de le faire en se distançant de ses parents. À cette étape, le rôle de l'intervenant consiste donc à réguler l'expression de l'autonomie des membres au sein du groupe.

La dynamique du groupe lors du stade de pouvoir et de contrôle/autonomie

Nous avons vu que l'autonomie s'exprime de façon différente selon les membres au sein du groupe. En effet, pour certains participants, le stade de pouvoir est particulièrement difficile dans la mesure où ils n'auront pas trouvé de moyens ou encore de place pour exprimer leur autonomie au sein du groupe. Ainsi, si un de ces individus se trouve dans un groupe avec plusieurs membres extravertis, il risque d'avoir de la difficulté à trouver sa place.

En fait, il faut comprendre que plus les membres vont s'ouvrir aux autres participants (autonomie du groupe) et plus ils vont afficher une vulnérabilité au sein du groupe. Or, certains individus plus inquiets risquent de se sentir vulnérables dans cette ouverture et auront besoin de compenser en bénéficiant d'une forme de pouvoir au sein du groupe.

Selon Turcotte et Lindsay (2006), ces individus vivront l'acquisition de l'autonomie au sein du groupe comme une perte de leur pouvoir personnel. Le danger dans cette situation découle d'un abus de pouvoir de la part de ces membres.

En fait, se sentant menacés par les changements que le groupe présente à ce stade (autonomie) certains membres peuvent réagir en provoquant malgré eux des obstacles dans la démarche thérapeutique (utiliser son pouvoir contre un membre par exemple). Le tableau no.1 représente les quatre comportements problématiques liés à l'insécurité d'un membre en regard de l'autonomie du groupe.

On comprend ici que l'intervenant joue encore un rôle important dans le cheminement du groupe. En fait, pour ce stade, son mandat consiste principalement à « syntoniser » le développement de l'autonomie au sein du groupe avec les besoins individuels des membres (capacité de prendre sa place au sein du groupe). Ainsi,

Encart autochtone

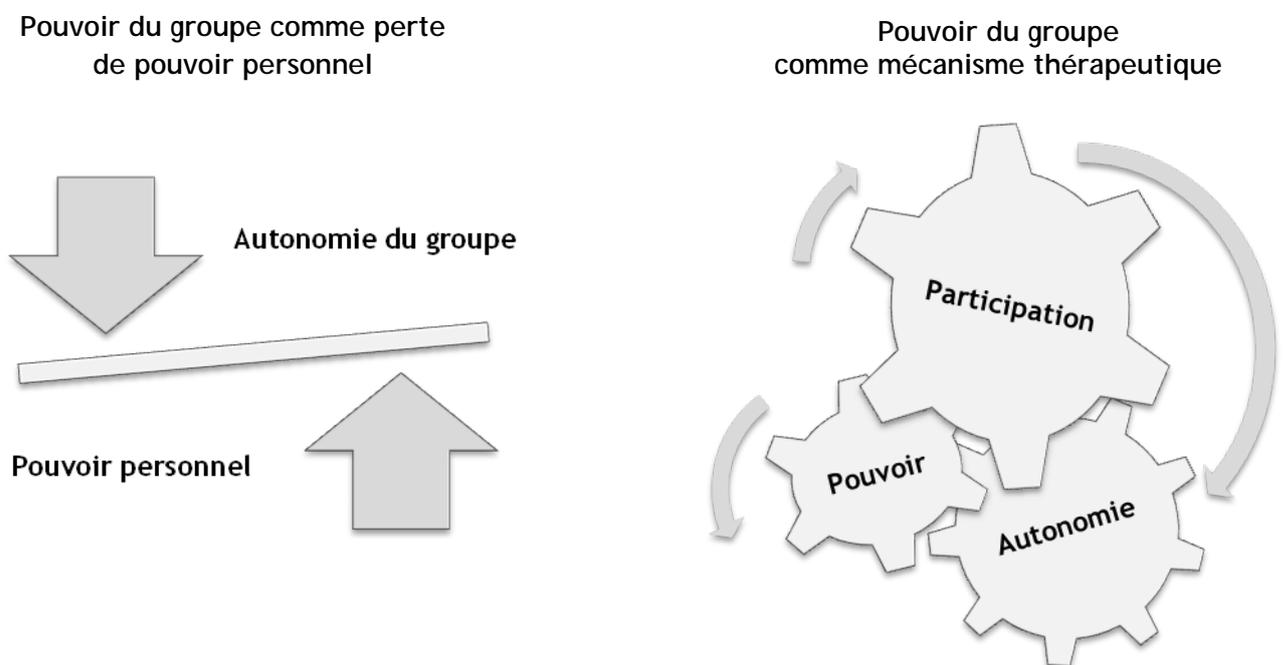
La pratique de groupe constitue une avenue d'intervention à favoriser auprès des clientèles autochtones. Toutefois, l'animation d'un tel groupe peut s'avérer particulièrement ardue, puisque les jeunes autochtones sont parfois très renfermés sur eux-mêmes et ils n'expriment pas leurs pensées et leurs émotions aisément (Hawkins et al., 2004). Le facilitateur doit ainsi déployer plusieurs efforts et utiliser différentes tactiques, notamment dans le contexte d'un groupe d'intervention mixte (allochtone/autochtone), où il devient donc primordial de bien réguler les interventions des membres dans le but que ces derniers ne se sentent pas exclus de la dynamique de groupe.

Ainsi, l'intervenant doit aller porter une attention particulière à leurs interactions dans le but de donner autant de poids à leurs expressions que celles des allochtones (verbal) par exemple.

l'autonomie doit être vécue comme une prise de pouvoir personnelle et collective permettant aux membres d'avancer dans leur cheminement thérapeutique et non comme une menace à l'acquisition de son propre pouvoir. La figure 1 illustre bien les deux perceptions possibles au niveau du pouvoir au sein du groupe.

FIGURE 1

Schématisation des perceptions de pouvoir au sein du groupe



On voit dans la figure 2 que l'autonomie, le pouvoir et la participation des membres font partie d'un seul et même processus. Or dans la figure 1, l'autonomie du groupe s'oppose à l'acquisition de pouvoir dans la mesure où elle entraîne la baisse du pouvoir personnel du membre, tel que dans un concept de balancier par exemple. C'est dans des cas tels qu'à la figure 1 que les membres risquent de présenter des comportements problématiques tels que présentés dans le tableau 1.

TABLEAU 1

Les comportements problématiques liés à l'insécurité des membres

<p>Le blâme</p>	<p>Message à propos de soi-même ou des autres qui se caractérisent par l'usage d'expressions du type : « Il n'a pas fait les choses correctement, il aurait dû les faire ainsi... ».</p> <p>Un tel type de message est inefficace dans le groupe dans la mesure où sa visée n'est pas constructive, mais plutôt de type accusatrice. Les membres qui n'ont pas réussi à se trouver une place au sein du groupe utilisent parfois ce type de message pour discréditer les autres afin de se tailler une place « de force » au sein du groupe. De telles interactions sont très nocives pour la dynamique de groupe dans la mesure où elles entravent le processus d'aide mutuelle.</p>
<p>Le bavardage</p>	<p>Action de parler d'une personne qui n'est pas présente</p> <p>Le bavardage est également très nuisible dans la dynamique de groupe dans la mesure où les membres plus inquiets l'utilisent pour « vider leur sac » en regard d'une personne qui est absente. Or, les conflits ont un rôle en soi dans le processus de groupe, il est donc important que les membres qui vivent des difficultés dans leurs relations règlent leur problème à même le groupe et non par intérim lorsqu'un des deux partis est absent.</p>
<p>L'intercession</p>	<p>Action de parler au nom de quelqu'un d'autre</p> <p>L'intercession devient nuisible dans le groupe dans la mesure où la personne dont les dires sont rapportés peut avoir le sentiment d'être incapable de s'exprimer correctement ou d'être incompétente par exemple. À long terme, cette dynamique peut même amener le membre dont les paroles sont traduites à se retirer de la dynamique du groupe.</p>
<p>La communication orientée vers l'intervenant</p>	<p>Création d'une alliance entre un membre et l'intervenant</p> <p>La communication orientée vers l'intervenant est normale au début du groupe. Or, lorsque ce type de communication stagne pour un seul individu, on observe un risque d'alliance avec l'intervenant qui peut donner beaucoup de pouvoir à un seul et même individu. Ainsi, ce dernier peut par la suite l'utiliser pour satisfaire ces propres besoins au lieu de ceux du groupe, ce qui pose entrave au processus d'aide mutuelle.</p>

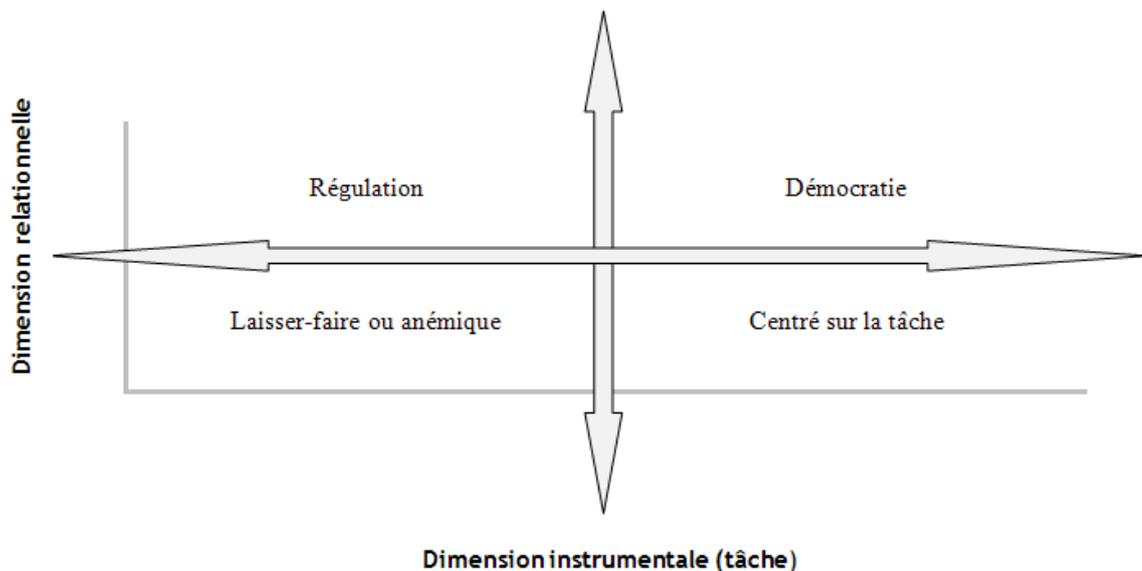
Le stade d'intimité/proximité

Alors que le stade de l'autonomie positionne l'intervenant dans un rôle de médiation afin d'éviter l'abus de pouvoir des membres au sein du groupe, le stade d'intimité amènerait le groupe vers un retour naturel à la dynamique d'aide mutuelle. En effet, selon Turcotte et Lindsay (2006), les membres verraient maintenant le groupe comme un tout composé de personnes égales. La consolidation de la confiance entre eux et l'apparition des premiers résultats quant au processus thérapeutique (état de mieux-être chez les membres, résolution de certains problèmes individuels) font de ce stade le plus efficace en regard du travail sur les objectifs thérapeutiques.

En ce sens, le rôle de l'intervenant se modifie encore une fois et passe d'un mandat de médiation à celui d'un simple soutien de la dynamique d'aide mutuelle entre les membres. Il faut comprendre que le niveau de leadership de l'intervenant diminuera beaucoup dans la mesure où les membres auront pris l'autonomie nécessaire pour faire fonctionner leur système d'aide mutuelle. À ce sujet, la figure 2 illustre les différents types de leadership dans un processus de groupe.

FIGURE 2

Les différents types de leadership dans un processus de groupe



Note : Modèle adapté de Berteau (2006).

Selon ce modèle, le leadership de l'intervenant correspondrait au type « démocratique » lors du stade d'intimité au sein du groupe. Ainsi, Berteau (2006) explique que ce dernier doit respecter l'autonomie du groupe tout en gardant le contrôle au niveau des besoins personnels des membres. Ce type de leadership devrait donc se transposer dans toutes les activités du processus d'intervention que ce soit au niveau de la préparation des rencontres, de la structuration du travail de groupe ou encore de la stratégie d'évaluation du cheminement du groupe.

La préparation des rencontres

Selon Turcotte et Lindsay (2006), le processus de préparation des rencontres de groupe doit être adapté aux besoins des membres participants à l'intervention. Ainsi, il serait profitable de garder un côté malléable à la planification de nos rencontres dans la mesure où l'on doit s'ajuster aux besoins de ces derniers. Ainsi, dans une optique de leadership démocratique, l'intervenant doit prendre en considération l'opinion des membres du groupe au fur et à mesure des rencontres dans le but de maximiser l'*empowerment* de ces derniers. En donnant leur opinion sur leurs besoins, les membres deviennent part active de la résolution de leurs problèmes, il est donc primordial pour l'intervenant de prendre ces derniers en considération.

Ici, l'on comprend que les intervenants rencontrent parfois certaines contraintes institutionnelles qui ne leur permettent pas de modifier leur programme d'intervention une fois les rencontres débutées. Or, le réajustement quant aux besoins des membres peut se faire tout simplement en gardant un jeu dans le déroulement de nos rencontres sans en modifier les activités.

Ainsi, il sera possible de répondre plus facilement aux besoins du moment pour le groupe, ce qui donnera l'impression aux membres d'avoir plus

de pouvoir dans la résolution de leurs problèmes (l'intervenant fournit les outils lorsque les membres présentent les besoins au lieu que les membres présentent leurs besoins selon l'ordre préconisé par l'intervenant).

Encart autochtone

Les autochtones répondraient beaucoup mieux aux interventions de type non-structurées. Il serait donc préférable d'utiliser des techniques de transmission d'information liées aux discussions du moment plutôt que de planifier des activités où une structure est nécessaire pour arriver à l'objectif recherché par exemple.

La structuration du travail de groupe

Dans le même sens que pour la préparation des rencontres, l'animation de l'intervenant doit être adaptée aux individus avec lesquels il intervient. Ainsi, selon Turcotte et Lindsay (2006), ce dernier verrait son mandat se diviser en huit rôles distincts lors du stade d'intimité dans le processus de groupe (voir tableau 2).

On observe dans le tableau no.2 que l'un de ces rôles consiste en la liaison des membres du groupe aux ressources de la communauté extérieure (personne-ressource). En ce sens, on comprend que l'intervenant se doit d'avoir une bonne connaissance des ressources du milieu pour pouvoir jouer ce rôle.

De plus, il est conseillé de ne pas se limiter à nommer les ressources existantes, mais de bien les expliquer, en présenter les critères d'admissibilité et même d'en illustrer la localisation géographique au sein du groupe.

En fait, ce rôle est très important dans le processus de groupe dans la mesure où cela prépare les membres à la fin du processus de groupe. Ainsi, l'intervenant complète son intervention avec les ressources correspondant à la problématique qui a été travaillée dans le processus d'intervention de groupe par exemple.

Ce dernier commence alors à préparer le prochain stade de développement du groupe, soit : la phase de dissolution

Encart autochtone

Les jeunes autochtones vivant en communauté ont parfois peu ou pas accès aux ressources de bases que l'on retrouve en milieu urbain. Ainsi, lorsqu'ils viennent vivre en ville, il arrive qu'ils ne connaissent aucunement ou très peu les services auxquels ils ont droit. En ce sens, l'intervenant doit considérer les services de bases dans la présentation des ressources au groupe. On parle alors de Centre Hospitalier par exemple. Ici, on comprend que les intervenants allochtones œuvrant auprès des autochtones se doivent de connaître les particularités culturelles liées à l'accès aux ressources pour ces derniers.

Par exemple, un groupe axé sur l'insertion socioprofessionnelle devra sans aucun doute couvrir les particularités liées aux études supérieures pour les autochtones par exemple (frais de scolarité, programmes particuliers, etc.). Dans le même ordre d'idées, les associations de défense des droits propres à la culture autochtone ainsi que les organismes tel que le Centre d'Amitié Autochtone ici en Abitibi-Témiscamingue doivent absolument faire partie du plan des ressources présentées lors de la phase de dissolution du groupe.

TABLEAU 2

Les rôles associés au mandat de l'intervenant lors du stade d'intimité/proximité

Habilitateur	L'intervenant aide les membres à développer leurs compétences individuelles et collectives en leur proposant des activités qui les poussent à trouver eux-mêmes les ressources nécessaires à l'atteinte des objectifs. Il « habilite » socialement les membres par le processus de groupe.
Promoteur d'aide mutuelle	L'intervenant aide le groupe à adopter une structure de fonctionnement qui favorise l'entraide. Il « promeut » les membres dans un processus d'aide mutuelle.
Médiateur	L'intervenant intervient dans la résolution de conflits lorsque les membres n'arrivent pas à en faire la gestion eux-mêmes. Il fait la « médiation » entre le processus d' <i>empowerment</i> des membres (apprentissage de la résolution de conflits) et les besoins personnels de ces derniers.
Courtier	L'intervenant établit des liens entre les membres du groupe et les ressources de la communauté en vue de les préparer au processus de dissolution du groupe. Il joue le rôle d'« intermédiaire » entre les membres et la communauté extérieure.
Avocat	L'intervenant agit à titre de « défenseur » des droits des membres de son groupe. Ainsi, il n'est pas neutre, il prend pour les membres.
Enseignant	L'intervenant transmet des connaissances aux membres du groupe. Il utilise alors son « expertise professionnelle » pour aider les membres à acquérir de nouvelles habiletés.
Personne-ressource	Lorsque le groupe atteint un haut degré d'autonomie, le rôle de l'intervenant devient uniquement périphérique dans la mesure où il ne sert qu'à réorienter le groupe lors de problèmes particuliers. Ainsi, ce rôle représente la finalité de la phase de travail dans la mesure où le groupe a atteint un niveau d'autonomie optimal.

Note : Modèle adapté de Turcotte et Lindsay (2006).

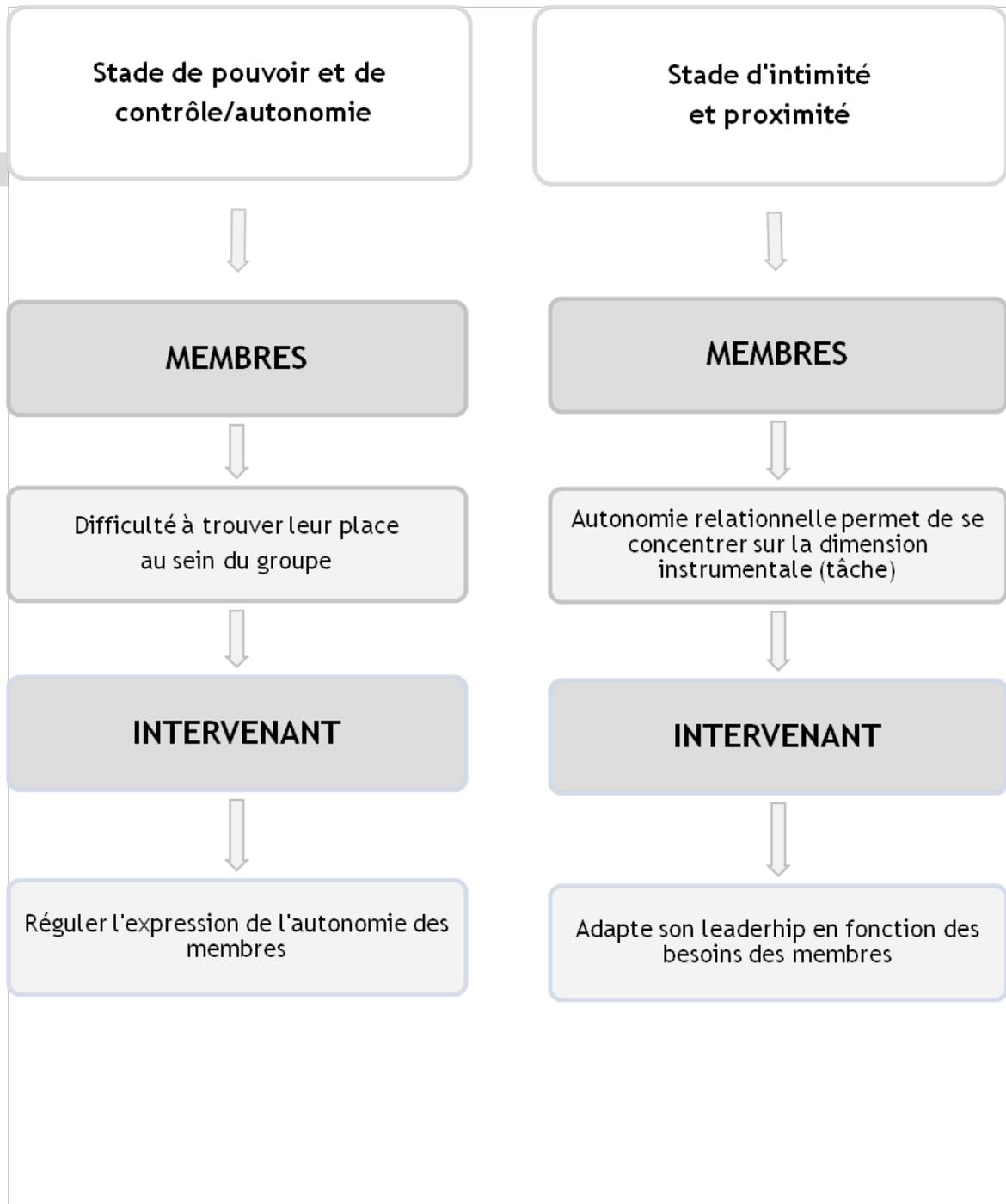
En bref...

Nous avons vu que la phase de travail est caractérisée par deux stades concernant l'évolution du groupe : le stade du développement de l'autonomie et le stade de l'intimité entre les membres. Ainsi, alors que le premier stade amène des changements au niveau de la dynamique de groupe (appropriation du pouvoir, naissance de comportements problématiques), le deuxième amène des changements liés au fonctionnement du groupe en rapport à la tâche (objectifs thérapeutiques). En ce sens, nous avons vu quels sont les principaux éléments à considérer lorsqu'on anime un processus d'intervention de groupe.

Dans la prochaine section du document, nous verrons comment préparer le groupe à la fin de l'intervention. Ainsi, selon Turcotte et Lindsay (2006), certains facteurs en particulier permettraient de bien préparer les membres à la dissolution du processus de groupe.

LA PHASE DE TRAVAIL

FICHE-SYNTHESE



ACTIVITÉ IV

La phase de dissolution du groupe

Nous avons vu que dès la fin de la phase de travail, l'intervenant commence à préparer ce qu'on appelle : la phase de dissolution du groupe. Ainsi, Turcotte et Lindsay (2006) expliquent que si le début du groupe est une étape déterminante pour les membres au point de vue de la participation, la conclusion de l'intervention est également primordiale du fait de son influence sur les retombées de l'expérience de groupe (p.197). Ainsi, certains résultats seraient observables seulement après coup, donc suite à la dissolution du processus d'intervention de groupe. Or, pour que cela fonctionne, certains éléments seraient importants à considérer dans la préparation de la fin du processus de groupe.

Dans cette section, nous verrons donc en quoi cette étape du processus d'intervention mérite une attention particulière. De plus, nous verrons comment le groupe traverse les deux stades le menant à cette étape, soit : le stade de différenciation/indépendance et le stade de séparation.

Le stade de différenciation/indépendance

Selon Turcotte et Lindsay (2006), le stade de différenciation/indépendance est marqué par l'attention particulière que l'intervenant consacre à l'atteinte des objectifs thérapeutiques chez les membres. Selon Berteau (2006), ce stade correspondrait en fait à la première étape menant à la fin du processus de groupe pour les membres. Ainsi, l'intervenant doit s'assurer que tous ont vécu l'expérience de groupe de façon entière et optimale. En ce sens, il portera alors une attention particulière à toute la dimension de l'évaluation dans le processus d'intervention. De ce fait, les membres qui n'auront pas atteint les objectifs désirés seront repérés et pourront ainsi s'ajuster de façon à vivre pleinement la finalité du processus de groupe.

En ce sens, lors du stade de différenciation, le mandat de l'intervenant se transforme en une forme d'agent de renforcement à l'égard des apprentissages que les membres auront faits au sein du groupe. Ce dernier commence alors à dissoudre l'unicité du groupe pour permettre aux membres de s'approprier pleinement les acquis qu'ils auront faits au sein du groupe. Lors du stade de séparation, ce mandat se transforme en soutien à l'égard de cette individuation, de façon à ce que les

membres ressortent avec des compétences totalement intégrées lors de la fin du processus d'intervention de groupe.

Le maintien et le transfert des acquis chez les membres

Ainsi, nous avons vu qu'il est important de consacrer un temps particulier à la reconnaissance des acquis lors de la phase de dissolution du groupe. En fait, selon Turcotte et Lindsay (2006), le renforcement des acquis chez les membres permettrait à ces derniers de mieux conceptualiser les forces sur lesquelles ils peuvent maintenant compter pour affronter les nouvelles difficultés qui se présenteront à eux. En ce sens, il est parfois intéressant de célébrer la dissolution du groupe dans la mesure où elle représente la réussite de quelque chose pour les membres.

Les réactions à la fin du groupe

Nous avons vu que les membres ont tendance à vivre la résolution du processus de groupe comme une réussite lors de la phase de dissolution. Ainsi, selon Turcotte et Lindsay (2006), la dissolution du groupe représenterait un élément positif en soi pour les membres dans la mesure où on leur remet la responsabilité de leur propre cheminement. Ainsi, ces derniers peuvent mettre en application les nouveaux acquis qu'ils auront réalisés en groupe et résoudre eux-mêmes les futurs problèmes qu'ils rencontreront, ce qui représente la finalité du processus de groupe en soi.

Or, pour que les effets (reprise du pouvoir sur sa vie) de la dynamique de groupe soient efficaces chez les membres quittant le groupe, il serait important que ces derniers aient vécu la phase de dissolution du groupe comme la fin de quelque chose d'accompli (atteinte des objectifs) et non comme une terminaison précipitée par des éléments externes à leur cheminement.

Encart autochtone

Une recension des meilleurs pratiques d'intervention de groupe en contexte autochtone (Goyette, Mann-Feder et al., 2010) démontre que les rituels feraient partie des meilleurs moyens pour favoriser l'intégration des connaissances chez les autochtones.

En ce sens, l'intervenant aurait avantage à initier des rituels traditionnels tout au long du processus de groupe avec les membres. Ainsi, il peut par exemple demander aux membres de faire brûler différents types d'herbes tout au long du processus, symbolisant ainsi l'ensemble des étapes traversées par le groupe. Il peut également demander aux membres de dessiner le symbole de leur participation au groupe par exemple, etc.

Ainsi, plus les activités seraient concrètes, et plus les autochtones risqueraient d'en retirer des acquis significatifs.

Par exemple, Turcotte et Lindsay (2006) expliquent que le changement d'intervenant devra se faire de façon très prudente à ce stade. Ainsi, une situation où l'intervenant qui a suivi le groupe tout au long de son évolution doit se faire remplacer pour la fin du processus demande certaines précautions, car le lien qu'il aura créé avec les membres est stratégique dans la dissolution positive du groupe. En ce sens, il est préférable que l'intervenant fasse une rencontre avec le nouvel intervenant qui le remplacera et les membres par exemple. Cette façon de faire, en plus de démontrer du respect envers les membres, permet à l'intervenant en titre de transférer son rôle au nouvel intervenant. Ainsi, les membres auront plus de facilité à se confier à ce dernier dans la mesure où ils savent que l'intervenant fait assez confiance à son remplaçant pour remettre leurs sorts entre ses mains.

Dans le même sens, toute modification au processus qui était prévu doit faire l'objet d'une discussion avec les membres. Ainsi, l'intervenant doit préparer convenablement ces derniers à toute éventualité de dissolution pour le groupe, que ce soit de façon naturelle (atteinte des objectifs) ou encore précipitée (départ de l'intervenant, départ de plusieurs membres, contraintes organisationnelles, etc.).

En résumé, le but de la phase de dissolution consisterait donc à équilibrer l'individualisation des nouveaux acquis chez les membres et la façon dont les membres se détachent du groupe de façon à ce qu'ils profitent pleinement de ce que leur expérience de groupe leur aura apporté.

Encart autochtone

Plusieurs intervenants œuvrant auprès des communautés de l'Abitibi-Témiscamingue indiquent l'importance de garder le même intervenant tout au long du processus de groupe.

En fait, ces derniers expliquent que la relation thérapeutique serait très différente qu'avec les individus provenant de la culture allochtone. Ainsi, on observerait un lien d'attachement profond entre les membres et l'intervenant lors d'un processus de groupe. En ce sens, les autochtones accepteraient réellement de se confier à un étranger uniquement s'ils sentent que ce dernier est prêt à s'engager profondément envers eux.

On comprend alors que les membres risquent de réagir fortement au départ de leur intervenant lors du stade de dissolution. En effet, ils arrivent que ces derniers se sentent trahis, abandonnés et même rejetés, ce qui peut entraver le mécanisme d'appropriation des nouveaux acquis qu'ils doivent normalement traverser lors de cette phase (ils se retirent symboliquement du groupe).

En bref...

Nous avons vu que la phase de dissolution du groupe peut être à la fois marquée par une forte période d'anxiété ou encore par la satisfaction d'avoir accompli la démarche en soi pour les membres du groupe. Ainsi, il faut comprendre que la façon dont l'intervenant encadrera ces derniers influencera de beaucoup la résolution de leur processus de groupe et les résultats que la démarche thérapeutique aura sur eux.

La phase de dissolution marque également la fin du processus de groupe en soi. Ainsi, nous avons vu que tout au long des quatre phases de l'intervention (phase de planification, phase de début, phase de travail et phase de dissolution), certaines particularités sont importantes à prendre en considération dans le but de favoriser l'évolution du groupe dans les cinq stades de développement (stade de préaffiliation, stade de pouvoir, stade d'intimité, stade de différenciation et stade de séparation). En ce sens, nous vous présentons un tableau synthèse pour tout le processus de groupe soit : les phases d'intervention, les stades de développement du groupe ainsi que les principales techniques à mettre en œuvre pour l'intervenant lors de ces étapes (voir tableau 2). De plus, nous vous présentons un tableau-synthèse résumant les différentes particularités exposées en ce qui à trait aux cinq stades d'évolution pour le groupe (voir tableau 1).

La prochaine section du document représente la dernière partie de ce document de formation. Elle dresse un portrait plus précis des différentes particularités que l'on rencontre parfois lors de l'animation d'un groupe d'intervention.

LA PHASE DE DISSOLUTION

FICHE-SYNTHESE

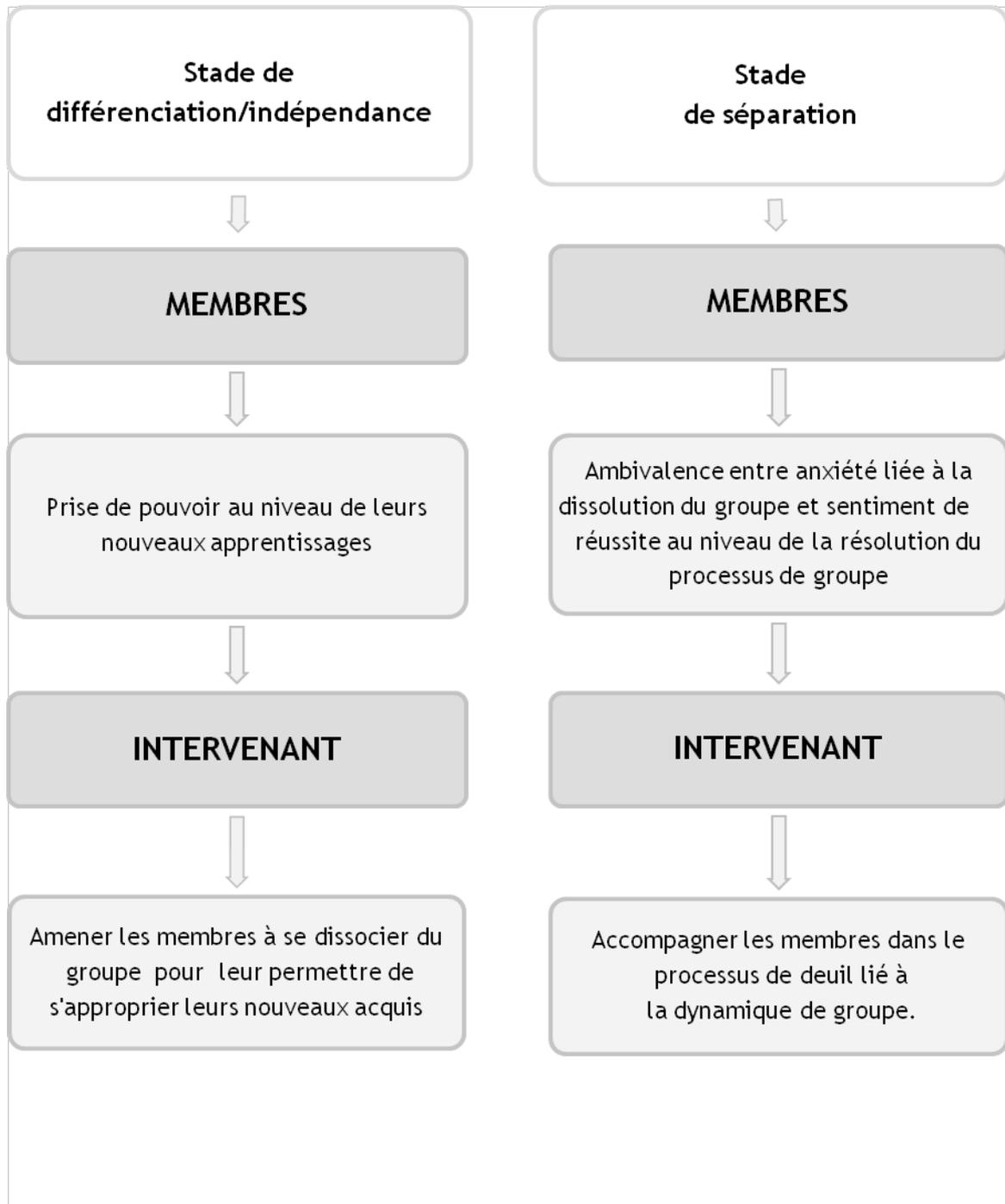


TABLEAU 1

Les stades de développement du groupe

STADE	DYNAMIQUE DU GROUPE	POSITION DES MEMBRES	BESOINS DU GROUPE	TÂCHES DE L'INTERVENANT
Préaffiliation / Confiance	<p>Le stress diminue le potentiel de soutien dans le groupe.</p> <p>Il n'y a pas de structure ni de normes établies.</p> <p>Les comportements sont plus individuels que collectifs.</p>	<p>Impression de chacun d'être unique et isolé</p> <p>Méfiance à l'égard des membres et de l'intervenant.</p> <p>Doute des capacités du groupe.</p> <p>Besoin de l'approbation et du soutien de l'intervenant.</p>	<p>Avoir une vision collective de la tâche.</p> <p>Établir une première division du travail.</p> <p>Percevoir les avantages et les obligations du groupe.</p> <p>Établir une structure initiale.</p>	<p>Clarifier le but du groupe.</p> <p>Établir contrat des objectifs.</p> <p>Obtenir rétroaction sur le contrat et attentes des membres</p> <p>Faire valoir les objectifs communs du groupe.</p>
Pouvoir / Contrôle	<p>Les membres recherchent le pouvoir et le contrôle.</p> <p>La vie du groupe est précaire.</p> <p>Les normes, règles et statuts commencent à se définir.</p> <p>Le climat est tendu.</p>	<p>Début de la participation active.</p> <p>Manifestation de signes d'impatience à l'égard des membres et de l'intervenant.</p> <p>Compétition dans la recherche d'un statut.</p> <p>Anxiété</p> <p>Critique l'autorité de l'intervenant.</p>	<p>Mettre en place un système d'aide mutuelle.</p> <p>Clarifier la relation entre les membres et l'intervenant.</p> <p>Préciser les normes, les règles et les statuts.</p> <p>Instaurer un climat de confiance.</p>	<p>Aide le groupe à devenir un système d'aide mutuelle.</p> <p>Clarifie la question de l'autorité et du pouvoir.</p> <p>Fait naître la confiance.</p>
Intimité / Proximité	<p>Il ya plus d'intimité entre les membres.</p> <p>La cohésion augmente.</p> <p>Le groupe est valorisé et protégé.</p> <p>Un climat de confiance s'installe.</p>	<p>Plus d'engagement, prise de risques et autorévélation.</p> <p>Plus de soutien.</p> <p>Protection du groupe (résistance aux personnes externes).</p>	<p>Augmenter l'aisance dans l'intimité.</p> <p>Équilibrer les besoins individuels et ceux du groupe.</p> <p>Augmenter l'aide mutuelle.</p>	<p>Équilibre la révélation de soi et la préservation de la vie privée chez les membres.</p> <p>Aide le groupe à accomplir sa tâche.</p>
Différenciation / Interdépendance	<p>Étape de la cohésion et productivité.</p> <p>Les normes sont bien établies.</p> <p>Flexibilité des rôles et statuts</p> <p>La structure est claire</p>	<p>Relations étroites entre les membres et intervenants.</p> <p>Différences individuelles bien acceptées</p> <p>Différends réglés par consensus.</p>	<p>Permettre l'expression du caractère unique de chacun dans le groupe.</p>	<p>Aider les membres à cerner leurs besoins et leurs gains.</p> <p>Clarifier les éléments à aborder avant la fin du groupe.</p> <p>Encourager la différenciation.</p>
Séparation	<p>Les enjeux centraux sont de terminer la tâche et d'évaluer ce que le groupe a accompli.</p>	<p>Isolement progressif des membres.</p> <p>Sentiment de perte.</p> <p>Anxiété</p> <p>Ambivalence au niveau aide mutuelle.</p>	<p>Évaluer le travail accompli.</p> <p>Souligner les tâches à terminer.</p> <p>Défaire les liens sans nier ce que le groupe a représenté.</p>	<p>Évaluer le travail accompli.</p> <p>Définir les dernières tâches.</p> <p>Aider le groupe à se dissoudre.</p> <p>Aider les membres à tirer profit de la séparation.</p>

Note : Modèle adapté de Turcotte et Lindsay (2006)

TABLEAU 2

Les habiletés d'intervention selon les phases d'intervention

Critère 1 Stimuler le développement des interactions	Critère 2 Encourager la mise en place/ partage des responsabilités au sein du groupe	Critère 3 Inviter le groupe à développer son système d'aide mutuelle.	Critère 4 Stimuler le groupe à réaliser sa cible commune et à utiliser les ressources internes pour la résolution de problèmes et la prise de décision
PHASE PRÉGRUPE			
<ul style="list-style-type: none"> - Rechercher les éléments communs entre les besoins des futurs membres. - Recruter et sélectionner les membres du groupe en vue d'une composition appropriée au but du groupe. 			
PHASE DE DÉBUT			
<ul style="list-style-type: none"> - Favoriser le passage des objectifs personnels vers ceux du groupe. 	<ul style="list-style-type: none"> - Déterminer et favoriser la création de normes et de règles d'organisation démocratique. 	<ul style="list-style-type: none"> - Stimuler l'établissement de normes qui favorisent la contribution des membres et le développement de l'aide mutuelle. 	<ul style="list-style-type: none"> - Établir des buts avec le groupe.
PHASE DE TRAVAIL : Habiletés d'intervention à mettre en œuvre tout au long de la phase de travail			
<ul style="list-style-type: none"> - Favoriser l'interaction entre les membres et entre les membres et l'intervenant. - Stimuler le groupe à réagir à un sentiment ou une émotion exprimée. - Rediriger les messages. - Équilibrer les interactions entre les membres. - Savoir saisir le thème commun derrière les messages indirects des membres. - Encourager la participation collective. 	<ul style="list-style-type: none"> - Favoriser la cohésion. - Définir les normes dysfonctionnelles. - Tenir compte des caractéristiques de la culture du groupe. - Renforcer les comportements favorables à l'émergence du leadership. - S'assurer que la position du membre au sein du groupe n'inhibe pas le développement de soi. - Encourager le développement de traditions et de rituels. - Préserver la continuité du groupe et gestion d'incidents liés au processus. - Cerner et traiter sciemment les conflits. - Utiliser de façon adéquate la révélation de soi. 	<ul style="list-style-type: none"> - Renforcer l'importance du travail de groupe. - Encourager et souligner les comportements d'aide mutuelle. - Favorise les exigences et les attentes du groupe qui appuient la cible commune et l'émergence du système de soutien. - Créer un environnement sécuritaire dans lequel peut se créer un climat de confiance. - Créer un espace physique et émotif pour chaque membre. - Encourager le groupe comme un tout ainsi que les actions collectives. - Inviter les membres à construire sur les idées des autres. - Signaler les réalisations du groupe. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ramener le groupe à ses buts et aider les membres à les réaliser. - Mobiliser les ressources du groupe autour du but commun. - Rechercher le consensus. - Structurer la prise de décision collective. - Favoriser l'engagement de chacun sur le plan interpersonnel.

Note : Modèle adapté de Berteau (2006)

THÈME IV : La gestion des situations problématiques au sein du groupe

OBJECTIF GENERAL :

Situer l'intervenant au niveau des différents types de problématiques qu'il est possible de rencontrer en intervention de groupe. Pistes au niveau de la façon d'intervenir selon la catégorie de difficultés.

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES :

- Présenter les différents profils d'individus qui risquent de poser problème à la dynamique de groupe lorsque mal à l'aise dans le processus d'intervention.
- Présenter les différents rôles qui peuvent devenir dysfonctionnels au sein du groupe si non contrôlé par l'intervenant.
- Présenter les différents types de difficultés qu'il est possible de rencontrer au niveau de la dynamique de groupe en soi.

Déroulement : Exposé magistral / Discussion de groupe

Le formateur présente les différentes particularités pour chaque catégorie de difficultés qu'il est possible de rencontrer en intervention de groupe.

Il invite les participants à partager leurs expériences d'interventions à l'égard de ces difficultés et à donner leur opinion sur la bonne façon d'intervenir lors des diverses situations présentées.

ACTIVITÉ I

La gestion des situations problématiques en groupe

Nous avons vu tout au long de ce document que le groupe suit un processus d'évolution normal selon lequel nous pouvons distinguer quatre phases distinctes pour l'intervention. Or, il arrive que certaines situations viennent entraver le processus et cause ce qu'on appelle en quelque sorte des « ralentissements » ou encore des blocages à la dynamique de groupe.

Cette partie du document vise à présenter un bref portrait de ces « ralentisseurs » dans la dynamique de groupe. Ainsi, nous observerons tout d'abord comment les comportements individuels des membres peuvent poser entrave à la dynamique de groupe pour nous attarder ensuite sur certains profils de participants qui risquent de poser problème dans le processus d'intervention. Finalement, nous verrons également certains rôles qui peuvent devenir dysfonctionnels dans le groupe s'ils sont abordés à mauvais escient par les membres.

Les comportements individuels problématiques

Selon Turcotte et Lindsay (2006), on dénote quatorze profils types de membres qui risquent d'entraver la dynamique au sein du processus de groupe. Or, l'ensemble des difficultés associées à ces profils résulterait de seulement deux comportements problématiques chez les membres, soit : l'ingérence et le retrait.

L'ingérence

Tout d'abord, il faut comprendre que le concept d'ingérence réfère ici au fait de s'impliquer auprès d'une tierce partie sans que cela ait été désiré. Ainsi, la prédominance (ingérence) d'un membre sur un autre amènerait un obstacle dans la dynamique dans la mesure où l'on préconise un niveau de participation égalitaire pour tous dans le groupe.

Or, il faut comprendre que les membres présentant ce type de comportement sont souvent en réaction face à une insécurité quelconque. Ainsi, le fait de dominer l'interaction (ingérence) leur amènerait une perception de contrôle

les rassurant face à l'élément stressant (ex. : crainte du rejet des autres membres).

Or, l'ingérence devient problématique lorsqu'elle pose obstacle à la dynamique de groupe. En ce sens, on observera des membres qui s'attarderont excessivement aux détails dans le groupe ou encore tourneront tout à la blague par exemple. Ici, il faut comprendre que l'ingérence est involontaire dans la mesure où le comportement du membre découle d'un malaise face à la dynamique de groupe (tourne la discussion à la blague car veut éviter les sujets sérieux par exemple). On parle donc d'individus « gêneurs » dans la dynamique de groupe. En fait, même si leur comportement est involontaire, l'ingérence qui en résulte pose obstacle au fonctionnement du groupe.

Le rôle de l'intervenant

Face à une telle situation, l'intervenant doit absolument souligner le comportement problématique du membre présentant de l'ingérence. Or, il est préférable de refléter le malaise sous-jacent à l'ingérence que le comportement lui-même. Ainsi, dans un cas où un individu détournerait constamment la conversation au sein du groupe par exemple, l'intervenant aurait avantage à souligner le malaise du membre en soi (gêne, crainte de faire rire de lui, manque de confiance envers le groupe) plutôt que le fait qu'il ne participe pas adéquatement au groupe.

À un autre niveau, la résolution des problèmes associés à l'ingérence des membres représenterait également une occasion d'*empowerment* pour le groupe. Ainsi, il est important que l'intervenant laisse place au groupe dans la mise en confiance d'un membre inquiet par exemple. Ainsi, le malaise d'un membre devient la responsabilité du groupe.

Turcotte et Lindsay (2006) regroupent les comportements d'ingérence involontaire selon quatre profils distincts (voir tableau 1).

TABLEAU 1
Les comportements individuels problématiques

LES COMPORTEMENTS PROBLÉMATIQUES LIÉS À L'INGÉRENCE	
Les gêneurs	Les opposants
<p>Le bavard Pense tout haut, parle sans arrêt.</p> <p>Le disgresseur Détourne conversation, passe du coq à l'âne.</p> <p>Le pointilleux S'attarde à des détails</p> <p>Le rigolo Évite sujets sérieux, tourne tout à la blague.</p>	<p>Le buté Reste sur ses positions.</p> <p>L'objecteur Critique sans arrêt</p> <p>Le dominateur Contrôle les échanges, prend toute la place.</p> <p>L'esprit fort Impose ses idées, sait tout.</p> <p>L'agressif Fait régner un climat d'hostilité</p>

Note : Modèle adapté de Turcotte et Lindsay (2006)

On voit dans la figure 1 qu'une deuxième catégorie d'individus peut également présenter des comportements problématiques au sein du groupe, soit : les opposants. Or, pour ces profils, l'expression de l'ingérence sera différente dans la mesure où elle est utilisée consciemment. On observe alors des individus qui critiqueront sans arrêt les autres membres par exemple. En fait, la nature de l'ingérence reste la même dans la mesure où la critique permet au membre inquiet de se faire valoir d'un certain pouvoir au sein du groupe.

Or, un tel comportement a de lourdes conséquences sur la dynamique d'aide mutuelle, d'où l'importance d'y mettre un terme rapidement. Dans les cas d'ingérence de ce type, la façon de reprendre les membres opposants est différente que celle exposée pour les individus « gêneurs ».

Ainsi, il arrive que le groupe n'arrive pas à résoudre le comportement d'ingérence dans ces situations. Le rôle de l'intervenant passe donc de celui d'un habilitateur (soutenir le processus de résolution de conflit) à celui d'un médiateur (contrôler le processus de résolution de conflit).

Finalement, Turcotte et Lindsay (2006) présentent les membres dont le malaise au sein du groupe se traduira par l'autoretrait de la part de ces derniers. Ces comportements seraient tout aussi problématiques au sein du groupe dans la mesure où les membres ne participent pas à la dynamique d'aide mutuelle. On observerait donc des individus qui se retirent par crainte (se sentent incompetents par exemple) et d'autres qui le font car ils ne se sentent pas concernés.

Dans les deux cas, l'intervenant se doit de solliciter la participation de ces membres sans quoi ils risquent de poser obstacle à la cohésion du groupe. Ainsi, il peut structurer les interactions de façon à ce que les individus retirés soient plus sollicités par exemple. À un autre niveau, l'intervenant peut également initier une activité où la participation de tous les membres sera primordiale.

Encart autochtone

Une recension des meilleurs pratiques de groupes auprès des autochtones (Goyette, Mann-Feder et al., 2010) évoque une prédominance du langage non-verbal chez les individus autochtones.

En ce sens, il faut porter une attention particulière à ne pas confondre le mode d'expression des autochtones avec des comportements d'inertie ou de retrait par exemple.

En ce sens, le groupe risque de vivre plus concrètement les impacts de l'inertie des membres en retrait ce qui les motivera à refléter le comportement problématique chez ces derniers. Les comportements individuels problématiques découlant d'une dynamique de retrait sont exposés au tableau no.2.

Dans cette section du document, nous avons donc vu comment certains comportements individuels des membres peuvent devenir problématiques au sein du groupe. Or, selon Turcotte et Lindsay (2006), il arrive que les situations problématiques découlent également du déroulement naturel du groupe en soi.

TABLEAU 2

Les comportements individuels problématiques

LES COMPORTEMENTS PROBLÉMATIQUES LIÉS AU RETRAIT DES MEMBRES	
Les membres qui restent à l'écart	Les poids morts
Le renfrogné Se tait parce qu'il est en désaccord.	Le prétentieux Trouve les interactions sans intérêts.
Le craintif Se sent incompetent.	L'indifférent Ne se sent pas concerné
	Le conformiste N'a pas d'opinion personnelle.

Note : Modèle adapté de Turcotte et Lindsay (2006)

Les rôles dysfonctionnels dans le groupe

Outre les difficultés découlant des comportements individuels des membres, Turcotte et Lindsay (2006) expliquent que certaines situations problématiques en groupe découleraient également de besoins particuliers des membres lors de déséquilibre dans le processus d'évolution du groupe. Ainsi, par instinct de survie, le groupe positionnerait certains participants dans des positions leur permettant de rééquilibrer le processus de groupe.

En ce sens, la tendance à détourner la conversation qui était présentée comme problématique lors de la section précédente (ingérence) pourrait devenir stratégique dans certains moments de la dynamique de groupe. Ici, il faut comprendre qu'à un niveau excessif, cette tendance reste un problème en soi pour la dynamique de groupe. Or, une fois dosée et contrôlée par l'intervenant, elle peut devenir une forme de régulation pour le groupe à savoir qu'il faut s'attarder à ce qui se passe dans la dynamique lors d'un malaise par exemple. Ainsi, le malaise d'un des membres indique au reste des participants qu'il se passe quelque chose de particulier dans le groupe ce qui en facilite la résolution. Le tableau no.3 indique les six rôles dysfonctionnels des membres qui peuvent jouer un rôle dans la dynamique de groupe.

TABLEAU 3

Les rôles dysfonctionnels jouant un rôle dans le processus de groupe

NATURE	DÉFINITION	FONCTIONS	INTERVENTIONS
Le membre silencieux	Personne qui reste silencieuse pendant longtemps. Les autres membres, qui ne savent pas comment interpréter ce comportement, vont alors ressentir un malaise.	<ul style="list-style-type: none"> - Indique parfois que le sujet est important. - Est quelquefois un signe de réflexion - Aide à régulariser la discussion. 	<ul style="list-style-type: none"> - Essayer de trouver la signification du silence. - Explorer avec le membre silencieux les motifs de son silence.
Le membre déviant	Personne dont le comportement se situe en marge de la culture du groupe.	<ul style="list-style-type: none"> - Provoque certaines émotions. - Exprime ce que d'autres n'osent pas dire. - Oriente le groupe vers certaines questions. 	<ul style="list-style-type: none"> - Tolérer le comportement déviant tout en spécifiant les normes et les limites du groupe. - Chercher la signification du comportement. - Voir ce qu'apporte le comportement déviant.
Le chef interne	Membre qui a une position supérieure aux yeux des autres. Il peut être vu comme une menace pour le leader formel.	<ul style="list-style-type: none"> - Indique qu'il y a une différenciation des rôles dans le groupe. - Apporte quelque chose à la tâche ou au climat. 	<ul style="list-style-type: none"> - Éviter de se placer dans un rapport de force. - Trouver la contribution positive pour ce membre. - Si l'apport est négatif, chercher la signification du comportement.
Le membre divergent	Personne qui fait dévier la conversation lorsque le groupe aborde un sujet difficile.	<ul style="list-style-type: none"> - Ralentit la discussion pour tenir compte du malaise du groupe. 	<ul style="list-style-type: none"> - Parler de ce qui se passe avec les membres.
Le membre défensif	Personne qui a de la difficulté à voir un problème, à assumer sa responsabilité ou à accepter des suggestions.	<ul style="list-style-type: none"> - Évite d'avoir à prendre les problèmes de front. 	<ul style="list-style-type: none"> - Parler de ce qui se passe avec les membres. - Demander au membre de s'exprimer sur ses sentiments. - Demander aux autres s'ils vivent des choses semblables. - Reconnaître la nature du problème.
Le bouc émissaire	Membre du groupe qui possède une caractéristique que les autres n'aiment pas ou redoutent.	<ul style="list-style-type: none"> - Détourne l'attention sur un membre pour éviter qu'un vécu difficile/situation menaçante ne soit abordé. 	<ul style="list-style-type: none"> - Observer la répétition de la dynamique. - Reconnaître ses propres sentiments concernant la situation. - Étudier la dynamique. - Cerner le thème sous-jacent.

Note : Modèle adapté de Turcotte et Lindsay (2006)

Les situations problématiques liées à la dynamique de groupe

Pour conclure au niveau de la gestion des situations problématiques en groupe, nous vous présentons maintenant les situations qui peuvent devenir problématiques au sein du groupe lorsque la majorité des membres se comportent d'une certaine façon. Ainsi, Turcotte et Lindsay (2006) distinguent quatre types de situations où le comportement des membres peut devenir problématique à l'égard de la dynamique de groupe. Le tableau no.4 les présente en détail.

TABLEAU 4
Les situations problématiques liées à la dynamique de groupe

<p>La prudence excessive</p>	<p>Les difficultés liées à la prudence excessive au sein du groupe découlent du risque de rigidité qu'un environnement trop sécurisant peut créer chez les membres. Par exemple, si nous prenons l'habitude de toujours travailler en groupe en faisant des activités d'écritures, il est possible que l'introduction d'activités de discussion soit plus difficile. Or, il serait primordial que le groupe varie ses activités dans la mesure où l'on cherche à élargir leur répertoire de comportements.</p> <p>Le rôle de l'intervenant consiste à créer des occasions où les membres pourront innover au sein du groupe, ce qui risque de les sécuriser face au processus de changement en général dans la vie quotidienne.</p>
<p>Les discussions incessantes</p>	<p>Les difficultés liées aux discussions incessantes découlent des situations où la discussion n'apporte pas de bienfaits thérapeutiques. En fait, pour que la discussion soit profitable au groupe, elle doit être centrée sur les objectifs thérapeutiques de ce dernier. En ce sens, les conversations « sociales » nuisent au processus de groupe en soi.</p> <p>Le rôle de l'intervenant consiste à recadrer les membres au niveau des objectifs thérapeutiques. Dans les cas où les conversations sociales cachent un malaise à aborder les « vrais » problèmes, l'intervenant doit confronter les membres à leur comportement d'évitement et les amener à se centrer sur les objectifs du groupe.</p>
<p>Le surinvestissement affectif</p>	<p>Les difficultés liées au surinvestissement affectif découlent des situations où les membres accordent plus d'énergie à des problèmes qui ne sont pas liés aux objectifs thérapeutiques qu'aux objectifs du groupe. On observe cette situation lorsque les membres commencent à tisser des liens entre eux.</p> <p>Le rôle de l'intervenant consiste à recadrer les membres en regard des objectifs qui ont été fixés au départ en vue de ne pas dissoudre l'impact de la thérapie de groupe.</p>
<p>La dépendance</p>	<p>Les difficultés liées à la dépendance des membres découlent d'une trop grande remise de soi à l'intervenant ou encore aux leaders du groupe. Ainsi, les membres ont tendance à déléguer graduellement leurs responsabilités au sein du groupe, ce qui nuit au processus d'<i>empowerment</i> et à la mise en action de ces derniers à l'égard de la résolution de leurs problèmes.</p> <p>Le rôle de l'intervenant consiste alors à redistribuer les responsabilités au sein du groupe. Ainsi, ce dernier peut donner des rôles plus importants aux membres qui présentent un laisser-aller et diminuer la portée de ceux qui prenaient plus de place au sein du groupe.</p>

En bref...

À la lumière des constats présentés dans cette section, il faut comprendre que la gestion des situations problématiques concernerait autant le comportement individuel des membres que la dynamique de groupe en soi. Ainsi, on observe des situations problématiques découlant du malaise de certains membres, des rôles dysfonctionnels qui sont attribués aux membres au fur et à mesure de l'évolution du groupe ainsi que les situations particulières liées à la dynamique de groupe en soi. Dans toutes ces situations, le rôle de l'intervenant consiste à examiner la nature du comportement problématique chez les membres, dans le but de résoudre le malaise sous-jacent qui le conditionne. Ce dernier doit également porter une attention particulière aux impacts qu'occasionnent certaines conduites dysfonctionnelles chez les membres dans la mesure où un comportement inadéquat dans certains contextes deviendra stratégique dans d'autres situations. Le groupe étant une entité vivante en soi, il est parfois difficile d'en réguler entièrement les situations problématiques. L'intervenant doit donc concentrer ses efforts au niveau des situations que les membres ne peuvent régler entre eux. En fait, nous avons vu que le conflit entre les membres possède parfois des fonctions propres qui s'avèrent nécessaires à l'évolution du groupe en soi (habiletés de résolution de conflit dans le groupe sont transférables à l'environnement extérieur).

La gestion des situations problématiques représente la dernière section de ce document. En ce sens, il faut comprendre qu'elle est présente dans toutes les phases de l'intervention, et ce, à différents niveaux. L'intervenant agira donc différemment selon le stade de développement au cours duquel le groupe se trouve.

Conclusion

Tout au long de ce document, nous avons également vu en quoi l'intervention de groupe s'avérait pertinente pour l'accompagnement des jeunes adultes sortant des centres jeunesse de l'Abitibi-Témiscamingue. En fait, pour en refléter la pertinence, nous avons fait un portrait des liens regroupant les différentes fonctions du groupe avec le cheminement vers l'autonomie pour ces derniers. En ce sens, il s'est révélé que la dynamique d'aide mutuelle représentait le meilleur mode relationnel pour soutenir ces jeunes lors de cette étape de leur cheminement. De plus, étant un mode de fonctionnement très valorisé au sein de la culture autochtone (soutien, aide mutuelle), l'intervention de groupe s'avérerait une option stratégique pour cette clientèle qui est reconnue comme étant plus vulnérable aux difficultés

d'autonomisation propres au processus de passage vers la vie adulte. Un retour sur les différentes phases de l'intervention lors d'un processus de groupe ainsi que les différents stades marquant son développement nous a également permis de rafraîchir les différentes particularités à prendre en considération quant au rôle de l'intervenant tout au long du processus de groupe.

LA GESTION DES SITUATIONS PROBLÉMATIQUES EN GROUPE

FICHE-SYNTHESE

La gestion des situations problématiques au sein du groupe

Comportements individuels des membres

Comportement problématique découlant d'un malaise au sein du groupe.

Mécanisme conscient/inconscient.

Se manifeste de plusieurs façons.

Rôles dysfonctionnels dans le groupe

Comportements problématiques des membres peut jouer un rôle stratégique au sein du groupe.

Doit être contrôlé par l'intervenant.

Situations problématiques liées à la dynamique de groupe en soi

Particularités de la dynamique de groupe qui peuvent devenir problématiques si excessive chez les membres.

Doit être contrôlé par l'intervenant.

LISTE DE RÉFÉRENCES

Association des centres jeunesse du Québec (2006). Programme pour préparer le passage à la vie autonome et assurer la qualification des jeunes des centres jeunesse du Québec : Guide d'application du programme Qualification des Jeunes. Montréal, ACJQ.

Beaulieu, D. (2006). Techniques d'impact en psychothérapie, relation d'aide et santé mentale. Le Gardeur, Impact! Éditions.

Berteau, G. (2006). La pratique de l'intervention de groupe Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec.

Bousquet, M.-P. (2005). "Les jeunes Algonquins sont-ils biculturels? Modèles de transmission et innovations dans quelques réserves." Recherches amérindiennes au Québec XXXV (3): 7-17.

Conseil national du bien-être social (2007). Agissons maintenant pour les enfants et les jeunes métis, inuits et des premières nations. Ottawa.

Denis, C., D. Descent, et al. (2001). Individu et société. Montréal, Éditions de la Chenelière.

Girard, C. and A. Lutumba Ntetu (2004). La marge comme espace culturel. Territoire, identité et communauté chez les jeunes migrants innus (montagnais) et attikamekw au Québec. Les valeurs des jeunes. G. Pronovost and C. Royer. Ste-Foy, Presses de l'Université du Québec.

Goyette, M., G. Chénier, et al. (2007). Comment faciliter le passage à la vie adulte des jeunes en Centre Jeunesse : Évaluation de l'intervention réalisée du projet d'intervention intensive en vue de préparer le passage à la vie autonome et d'assurer la qualification des jeunes des Centres Jeunesse du Québec. . Montréal, ACJQ.

Goyette, M., S. Grenier, et al. (Juillet 2010). Parcours d'entrée dans la vie adulte et stratégies d'autonomisation: une lecture dynamique des trajectoires de jeunes autochtones suivis ou placés en protection de la jeunesse, CNPC.

Goyette, M., S. Grenier, et al. (2008). Enjeux relatifs au passage à la vie adulte de jeunes autochtones : vers une meilleure compréhension de la particularité du contexte des communautés algonquines de l'Abitibi-Témiscamingue, CNPC.

Goyette, M., V. Mann-Feder, et al. (Mars 2010). Recension des pratiques exemplaires de groupe visant l'autonomie, la prévention de la criminalité et de la victimisation, l'intégration des jeunes filles à risque de maternité adolescente et l'intégration des autochtones par le biais de groupes de discussions et de revues de documentations, CNPC.

Hawkins, E. H., G. A. Marlatt, et al. (2004). "Preventing substance abuse in American Indian and Alaska Native youth: Promising strategies for healthier communities." Psychological Bulletin **130**(2): 304-323.

Lacourse, M.-T. (2005). Famille et société. Montréal Chenelière Éducation.

Leclerc, C. (1999). Comprendre et construire les groupes. Saint-Nicolas Presses de l'Université Laval.

Lipiansky, A. (1992). Identité et communication : l'expérience groupale. Paris, Presses Universitaires de France.

Mann-Feder, V., A. Roman, et al. (2009). Soutien à la vie autonome: Manuel de formation de base à la facilitation de groupe, Produit dans le cadre d'un projet financé par la Stratégie nationale pour la prévention du crime du gouvernement du Canada, en collaboration avec le ministère de la Sécurité publique du Québec.

Olds, S.-W. and D.-E. Papalia (2005). Psychologie du développement humain. Montréal, Groupe Beauchemin Ltée.

Pontbriand, A., M.-E. Turcotte, et al. (2010). "Passage à la vie adulte des jeunes autochtones: la redéfinition identitaire comme enjeu d'insertion sociale." L'identité sur mesure: Les Presses de l'Université Laval.

Steinberg Moyse, D. (2008). Le travail de groupe : Un modèle axé sur l'aide mutuelle. Québec Presses de l'Université Laval.

Trocmé, N., D. Knoke, et al. (2004). "Pathways to the overrepresentation of Aboriginal children in Canada's child welfare system." Social Services Review "(4): 577-600.

Turcotte, D. and J. Lindsay (2008). L'intervention sociale auprès des groupes. Montréal, Gaétan Morin Éditeur.