

## La vie des Nous– L. Pizzoglio

Je vais vous parler maintenant de la dynamique d'un Nous. C'est issu des travaux sur la dynamique de groupes, synthétisés et mis en perspective de ce que nous percevons sur le terrain : ces étapes peuvent être un repère pour vous situer dans votre dynamique actuelle.

### **1ere étape : Le pseudo-Nous**

Cette première phase est ce qu'on appelle une phase de pré-contact. C'est là où nous nous rencontrons pour les premières fois. Le groupe ou l'équipe est nouvellement constitué.

On s'observe, on n'ose pas encore se dévoiler. On peut imaginer comme des antennes au dessus de nous, tit tit... pour sentir, avec qui nous nous estimons bien ou avec qui ça peut coïncider. Quelque chose de l'ordre de : où sont mes alliés avec qui je me sens en sécurité, où sont mes ennemis, avec qui je me sens plutôt en insécurité voire en danger.

A ce moment de l'histoire, le groupe ne peut se mettre à la tâche. Il ne peut quasi rien faire d'autre que de s'évaluer.

Les « Je » qui le composent sont très centrés sur eux-mêmes et leur ressentis.

Cette phase peut durer assez longtemps, surtout quand il y a encore beaucoup d'entrées et de sorties.

Ce qui peut diminuer une certaine forme d'anxiété c'est de poser un minimum de règles, un cadre ou une charte, qui vont permettre de clarifier les membranes du groupe et rassurer certains membres.

C'est le moment de commencer à créer du Nous, faire des activités ensemble, proposer des jeux de rencontres, coopératifs, des brise-glace. Faire tout ce qui nous permet de nous rencontrer et de baisser nos barrières ou a priori.

Et arrive une autre phase...

### **2eme étape : le Nous symbiotique**

C'est l'aspect fusionnel du Nous. C'est le moment où certains d'entre nous commencent à trouver les personnes de ce groupe extraordinaires, où nous souhaitons tous, faire tout ensemble, et décider absolument de tout tous ensemble.

C'est un état quasi amoureux, bisounours diraient certains. Tout le monde il est beau, tout le monde il est gentil.

C'est aussi le moment où je montre particulièrement mes qualités, mes plus beaux côtés.

Je me montre agréable et très sympa, l'autre me renvoie cette image de moi

« merveilleuse ». Narcissiquement, je me nourris énormément.

Le groupe se complaît dans cette forme de béatitude.

Toutefois, certains individus détestent ça. Il peut y avoir un côté engluant, aspirant où l'on se ressemble tous un peu, uniformisation. Ils ont donc tendance à fuir le Nous fusionnel (arriver en retard, manquer les rdv, tentent de freiner les élans de se retrouver).

Le Nous symbiotique n'est pas très centré sur la tâche.

On cherche là encore quelque chose qui est plutôt tourné vers mon Je, type «Comment je vais me faire aimer, comment j'aime les autres, comment je me fais accepter?».

C'est souvent le moment des réunionites. On se réunit pour se réunir, et on partage beaucoup de choses ensemble, mais pas forcément sur le projet.

C'est une phase incontournable, importante et précieuse pour la suite, car elle sera constitutive de la culture commune et anecdotes du groupe, et c'est souvent une phase qui est oubliée en entreprise.

Néanmoins, si le groupe reste bloqué dans sa phase symbiotique, il aura difficilement la possibilité de devenir créatif et de se centrer sur la tâche, d'être efficient.

Ceux qui n'aiment pas le symbiotique vont finir par partir, souvent de façon brutale, ce qui va venir questionner le groupe sur sa dynamique, son sens.

Certains personnes vont à tout prix chercher à rester dans cette phase. C'est souvent là, que les chartes relationnelles de bonne harmonie naissent, avec cette volonté cachée d'éviter la phase d'après ...

### **3eme étape : le Nous conflictuel**

Les leaders naturels vont émerger et pouvoir commencer à se différencier. Cette phase va nous permettre de nous montrer sous un autre aspect, sous un autre jour pour dévoiler nos côtés moins lumineux, voire pas lumineux du tout.

Généralement, c'est une phase que les groupes souhaitent éviter, car la notion de conflit résonne avec nos histoires passées (parents divorcés, perte d'amis, séparations diverses...).

Il peut y avoir la notion que le conflit est mal, et qu'il faut absolument chercher à l'éviter. Souvent, c'est là que le groupe souhaite créer des outils nécessaires pour ne pas y aller, type cadre de sécurité, ou charte relationnelle. Cela peut amener à ériger la bienveillance plutôt comme un diktat que comme un chemin, une intention.

Le cadre de sécurité permet non pas d'éviter le conflit mais au contraire d'avoir des bases pour la traverser, et tenter d'éviter les conflits larvés, chronique d'une mort annoncée du groupe, ou de l'équipe.

Dans un groupe le conflit est nécessaire. On va y aller de toute manière. Et quand il est là comment on fait ?

Si nous avons anticipé suffisamment ce passage, nous aurons les outils utiles pour le traverser.



Le conflit est fertile, vertueux, fécond. C'est un temps où nous sommes très bons pour accomplir les tâches, pour ce qu'on a à faire, très performant dans la mise œuvre.

Souvent très créative, car il y'a individuation, c'est là où les Je commencent à s'affirmer et qu'on commence à avoir un Nous qui se constitue de façon différente. Un Nous est alors bien constitué de Je affirmés et au service du projet.

Le groupe en sort grandi, il y a l'appropriation du projet, de vraies rencontres. C'est là aussi où l'on est plus authentique dans les partages.

Une fois qu'on aura accepté de traverser et de grandir dans ce Nous conflictuel, on va enfin pouvoir aller vers la 4eme étape du Nous mature.

#### **4eme étape le Nous mature**

Le groupe (et non l'individu) a trouvé sa maturité parce qu'il sait qu'il est capable de traverser les conflits.

Il sait qu'il est capable de travailler, de se dire des choses et ne pas être dans le « je ne peux rien dire, parce que je sais que l'autre le vivrait mal », « si je pose mon objection, comment cela va être vécu par l'autre ? »... Le nous mature peut se dire les choses, la souveraineté commence à porter ses fruits. Je n'ai plus à me soucier systématiquement de ce qui se passe dans la tête des autres. Je suis en confiance que mes coéquipiers pourront s'exprimer. Je peux vraiment être au service de ce qu'on a à faire. Le Nous devient alors efficace, créatif, performant.

Le Nous mature est ici capable de traverser des sorties, voire des exclusions, avec plus de sérénité.

#### **5eme étape le Nous équipe**

« Groupe où les personnes ont des échanges directs, où les tâches et les rôles sont répartis avec l'assentiment de chacun et dont les efforts collectifs tendent vers un objectif commun et clair pour tous. »

Quand par exemple, nous sommes en séminaire UdN, c'est très intense, on travaille + de 17h par jour sur les 3 jours. Nous sommes ici, un véritable Nous-équipe : là, chacun est à sa place, chacun son rôle, ça fuse, chacun prend ses décisions dans les rôles qu'il occupe, on ne prend pas toutes nos décisions ensemble. Il y a une agilité et une confiance qui permettent que le séminaire se déroule et qui dégage de la puissance. L'équipe peut vivre des hauts et des bas, des joies et des régulations, mais elle est entièrement axée sur un but commun.

Le niveau d'effcience est à son paroxysme. Et c'est bon ! Bon à vivre.

L'équipe en ressort avec beaucoup de complicité.



Il en ressort certaines caractéristiques :

- La communication directe
- -Pas de manipulation, de jeux psychologiques.
- -Conscience de soi et des autres.
- -Aptitude à s'autoréguler (méta communication\*). Méta communication : Communiquer sur notre façon de communiquer
- La solidarité
- Confiance réciproque.
- Acceptation des différences admises comme richesse de l'équipe.
- Acceptation des critiques, des feed-backs

Bien sûr, tout ceci n'est pas linéaire. Le groupe peut revivre des phases précédentes. Quand arrivent de nouvelles personnes par exemple dans l'équipe. D'où l'importance du processus d'entrée et de sortie. Quelque chose de duel peut se mettre en place, entre les nouveaux et les anciens. Cela peut vaciller, comme quand quelqu'un sort de la barque, il y a un équilibre à retrouver. Ce sont des moments où il est important de reprendre soin du Nous, et de ce nouveau Nous en formation. Le Nous peut donc repasser par une petite phase de "pseudo-Nous", d'observation, puis par le Nous symbiotique. Revivre des moments conviviaux, festifs, qui vont nous souder pour la suite. L'équipe en place ne peut demander tout de suite à la personne intégrée d'être déjà à l'étape du Nous mature. Elle a à vivre ses propres phases. Ainsi le processus d'inclusion doit donc tenir compte de ces étapes, intégrer que l'individu doit faire son chemin et qu'à un moment il y aura peut-être une phase de conflit. Cela amène d'autres énergies, cela vient remalaxer le Nous. On est obligé de le revisiter. Ce n'est pas de l'acquis. il y aura parfois besoin de se reconfronter fortement et se remettre en cause sans compromission pour redevenir créatifs. Ce ne sera plus un Nous conflictuel, mais un conflit géré par un Nous mature.