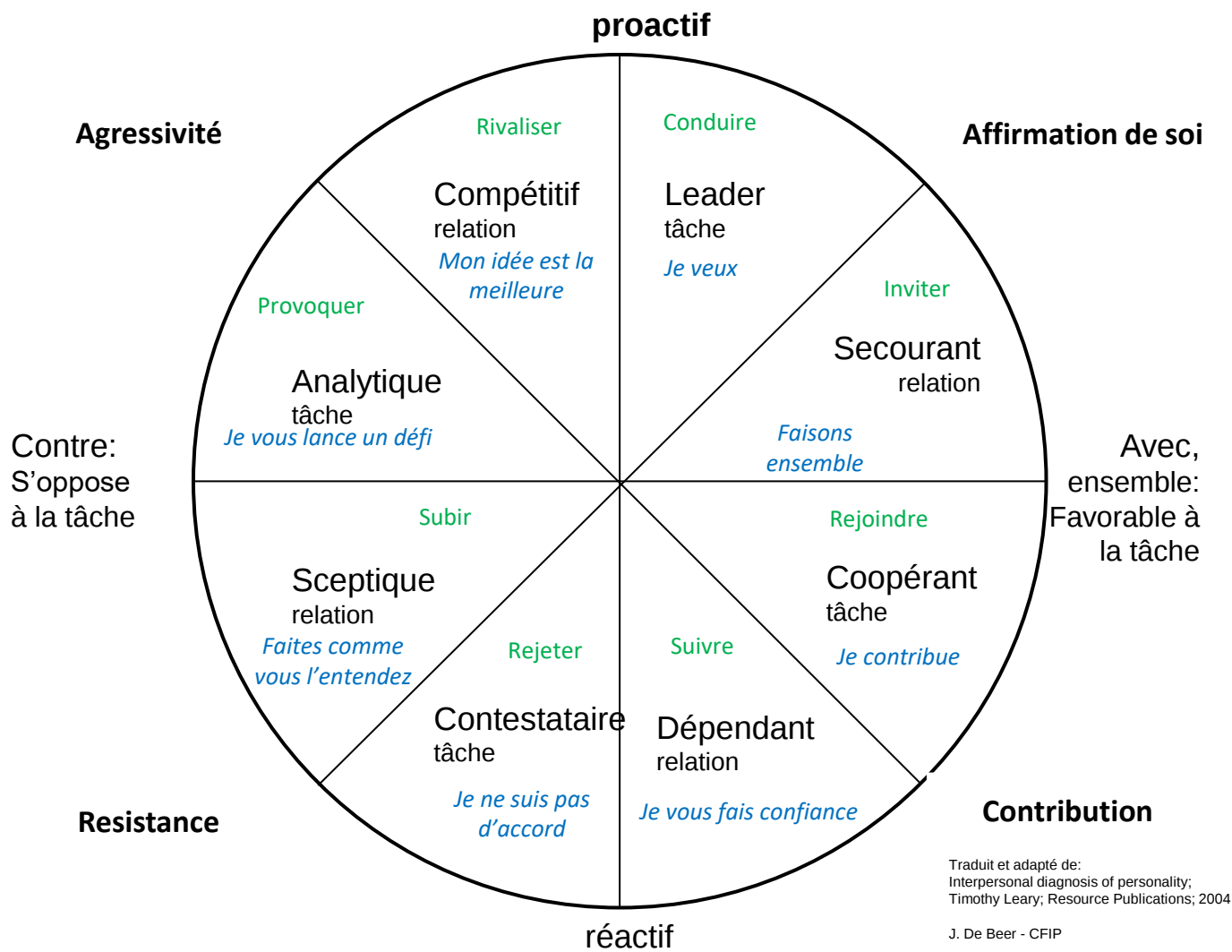


LE MODÈLE DE LEARY



LE MODÈLE DE LEARY

Présentation des rôles

Le leader – autocratique (tâche)

Centrée sur la tâche, cette personne prend l'initiative, intervient en expert, coordonne, dirige, contrôle la procédure, force les décisions, ne laisse pas dévier, suggère, conseille, etc.

Rigide, elle peut devenir autocratique.

Le secourant – protecteur (relation)

Centrée sur les relations, cette personne encourage, soutient, rassemble, invite, stimule les autres. Elle aime que le groupe soit chaleureux et convivial. Elle essaie d'obtenir la collaboration de chacun. Elle peut parfois devenir rigide et paternaliste.

L'adhérant – conformiste (tâche)

Cette personne collabore, participe, mais ne prend pas d'initiative. Par exemple, elle pose peu de question, mais acceptera volontiers la fonction de secrétaire. Elle manifeste de la bonne volonté, mais plutôt conformiste, elle ne fera pas preuve de grande originalité.

Le dépendant – phobique (relation)

Collaborateur fidèle, il attend le soutien de son chef en lui apportant son aide. Il sera un bon second prêt à collaborer. Il approuve et se montre solidaire du leader. Il peut penser que les autres sont plus capables que lui et qu'ils pourront l'aider.

Le contestataire – méfiant (tâche)

Il s'oppose et désapprouve. Il remet en question et critique les propositions. Observateur difficile à convaincre, il veut d'abord vérifier, comprendre, etc., ce qui force les leaders à valider leurs propositions. Sa contestation, source de créativité, devient un handicap lorsqu'elle est systématique.

Le sceptique – masochiste (relation)

Il s'oppose, résiste, refuse. Contestataire passif, il peut douter tant de lui-même que des autres. Son opposition se porte davantage sur les personnes que sur le projet. Son scepticisme peut devenir positif quand il empêche le ronronnement. Rigide, il peut se montrer aigri.

L'analytique – agressif (tâche)

Il argumente dans l'opposition et donne l'impression qu'il veut tout discuter ; il est parfois perçu comme le « discutailleur » qui cherche « des puces ». Toutefois, il veillera volontiers au respect des procédures. Malheureusement, sa manière d'agir sera souvent considérée comme une attaque.

L'impulsif – compétitif (relation)

Cette personne cherche volontiers à occuper le terrain. Il aura tendance à monopoliser la conversation et donne ainsi l'impression de vouloir se mettre en évidence. Il aime séduire. Il aime jouer au chef sans assurer la direction fonctionnelle du groupe.

LE MODÈLE DE LEARY

Intervention du facilitateur/formateur

Le leader – autocratique (tâche)

Le formateur en fera un allié. Il veillera à :

- le rassurer, le valoriser (relever ses propositions, les noter au tableau...),
- l'inviter à préparer un travail, lui faire faire une tâche particulière, le mobiliser sur celle-ci.
- Veiller à ne pas entrer en rivalité avec lui, afin de ne pas en faire un compétitif. Faire appel à sa responsabilité également dans l'écoute des autres.

Le secourant – protecteur (relation)

Le formateur en fera un allié. Il veillera à :

- le sécuriser, l'inviter à parler de ses appréhensions, de ses craintes (du conflit entre autres), à partager ce qu'est selon lui un bon groupe ;
- lui donner des tâches liées au soutien matériel (logistique, catering...) et à l'ambiance du groupe
- l'interroger sur ses propres opinions,
- l'interroger sur l'ambiance du groupe, auquel il est très attentif
- Veiller à ne pas entrer en rivalité avec lui, afin de ne pas en faire une victime.

L'adhérant – conformiste (tâche)

Le formateur en fera un allié. Il veillera à :

- l'interroger, le stimuler à participer, à prendre des initiatives
- le pousser dans ses retranchements, sans le braquer ni le mettre en danger
- le rassurer quant au fait de pouvoir avoir un avis divergeant
- lui confier des tâches
- de gestion de groupe (bien cadrées, car ce n'est pas un meneur) dans lesquelles il pourra favoriser les interactions,
- de rappel des consignes, de l'horaire...
- Veiller à ne pas entrer en rivalité avec lui, afin de ne pas en faire un agressif.

Le dépendant – phobique (relation)

Le formateur veillera à :

- le rassurer sur ses compétences et capacités, le soutenir
- lui laisser une place dans le groupe, l'inviter à s'exprimer lors d'un tour de table (ne pas l'interpeller directement)
- aménager des espaces de prise de position
- le garder à l'œil et stimuler sa participation juste dans le groupe
- Veiller à respecter son rythme et sa proactivité, sans le bousculer ou le laisser bousculer par les autres

Le contestataire – méfiant (tâche)

Le formateur veillera à :

- Proposer un jeu qui implique le corps, et l'intégrer/stimuler par ce biais
- Susciter son intérêt en posant des questions, mais aussi en s'intéressant à lui/elle
- L'inviter à être propositionnel pour que le négatif ne pollue pas trop, que ses interpellations restent canalisées
- Le questionner sur ses sources de plaisir dans le thème abordé
- Lui permettre de contester et formaliser cela comme source de créativité pour requestionner le contenu
- Éviter qu'il ne devienne un bouc émissaire

Le sceptique – masochiste (relation)

Le formateur veillera à :

- l'interroger sur ses résistances et en faire des sources pour enrichir la réflexion
- éviter qu'il devienne le bouc émissaire du groupe
- l'interroger sur ses difficultés et leurs causes qui peuvent enrichir la réflexion du groupe
- être à l'écoute de ses propres réactions et émotions vis-à-vis du comportement du réplé
- le valoriser, lui redonner confiance en lui
- l'inviter à voir le verre à moitié plein plutôt qu'à moitié vide

L'analytique – agressif (tâche)

Le formateur veillera à :

- lui confier une tâche qui l'occupe et le canalise, en lui donnant un rôle actif (positif)
- accompagner sa proposition « agressive » et la mettre en débat dans le groupe, le questionner sur le fond de celle-ci, qu'il puisse exprimer sa réflexion
- entendre le fond des remarques et l'inviter à reformuler la forme, et sous forme de demande
- éviter d'entrer en compétition avec lui, rester le garant de la dynamique du groupe dans laquelle l'analytique a une place

L'impulsif – compétitif (relation)

Le formateur veillera à :

- l'interroger sur ses propositions, le valoriser en reconnaissant sa compétence/ses connaissances de la matière
- faire le lien entre les apports du compétitif et son propre modèle
- conserver confiance en son propre projet, sa méthodologie, être à l'écoute de ses propres réactions et émotions vis-à-vis du comportement du compétitif
- lui confier une tâche qui permette de lui laisser un espace d'expression de ses idées
- proposer de casser la dynamique en proposant des espaces plus petits de partage et d'expression
- le rendre co-leader du groupe
- trouver du soutien et de la solidarité chez le secourant et l'adhérant