

Rapport d'observation d'une rencontre de groupe ou d'équipe

Groupe: _____ Rapport fait par: _____

Rencontre d'équipe no: _____ Date: _____ Lieu: _____

1. Objectifs de la rencontre:

2. Activités réalisées:

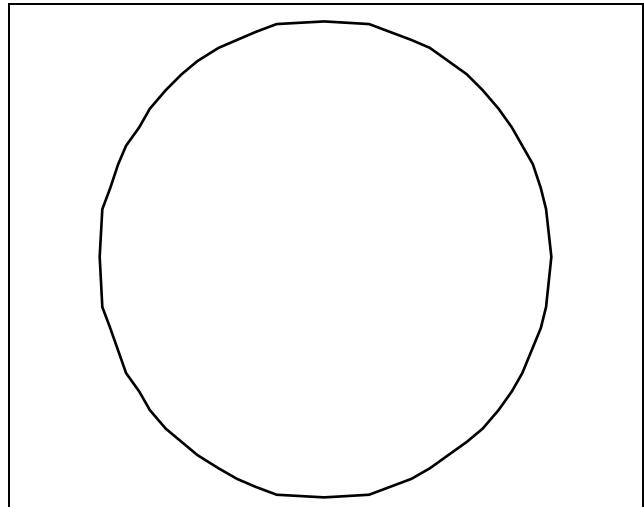
3. Climat de groupe (St-Arnaud):

Quantité d'énergie	Énergie disponible dans le système groupe		
	Production	Solidarité	Entretien
Manque d'énergie	<input type="checkbox"/> Climat d'inertie	<input type="checkbox"/> Climat de réserve	<input type="checkbox"/> Climat de confusion
Énergie suffisante	<input type="checkbox"/> Climat d'efficacité	<input type="checkbox"/> Climat de collaboration	<input type="checkbox"/> Climat d'harmonie
Excès d'énergie	<input type="checkbox"/> Climat de fébrilité	<input type="checkbox"/> Climat d'euphorie	<input type="checkbox"/> Climat pesant

4. Structure des interactions:

Illustrer la structure des interactions, en tenant compte:

- de la position des membres et intervenant-e-s,
 - de la direction et de la fréquence des interactions, etc.
 - des réseaux d'alliance ou d'antipathie,
 - des dyades ou sous-groupes,
 - des membres isolés,
 - des rôles formels et informels,
 - des jeux de pouvoir ou des conflits,
 - des phénomènes particuliers survenus,
 - etc.



Degré de présence, pour chaque item, des indicateurs favorables à l'atteinte des objectifs du groupe:
0: ne s'applique pas dans le contexte, 1-2: insuffisant, 3: en progrès, 4-5: suffisant
Expliquez vos cotes dans l'espace ligné sous le tableau

5. Cible commune et productivité:

Indicateurs	
5.1 Les membres ont bien compris la cible, les objectifs de la rencontre et ont montré de l'intérêt pour ceux-ci.	/5
5.2 Le groupe a tenu des discussions productives permettant de faire avancer la tâche.	/5
5.3 Le processus de décision utilisé a encouragé les jugements fondés sur les données factuelles et objectives.	/5
5.4 Le travail réalisé a permis au groupe d'atteindre ses objectifs.	/5
5.5 La rencontre a permis à tous les membres de donner leur plein rendement et de faire progresser la tâche.	/5

6. Communication:

Indicateurs	
6.1 Les membres ont pu s'exprimer librement et ont pu interagir directement entre eux.	/5
6.2 Les messages étaient directs et clairs, efficaces et non-violents.	/5
6.3 Le niveau de langage était accessible. L'écoute et les feed-backs étaient de qualité.	/5
6.4 Les tensions et conflits ont été nommés et gérés adéquatement.	/5
6.5 Les membres ont su utiliser l'humour à l'occasion.	/5

Degré de présence, pour chaque item, des indicateurs favorables à l'atteinte des objectifs du groupe:
0: ne s'applique pas dans le contexte, 1-2: insuffisant, 3: en progrès, 4-5: suffisant
Expliquez vos cotes dans l'espace ligné sous le tableau

1. Coopération et entraide :

Indicateurs	
7.1 Le groupe est capable de faire appel aux compétences et aux rôles spécifiques de chaque membre pour atteindre ses objectifs.	/5
7.2 Les membres ont le souci de la justice et de l'équité au sein du groupe.	/5
7.3 Les membres s'échangent de l'information, ils s'entraident dans leurs efforts pour résoudre les problèmes et faire avancer la tâche.	/5
7.4 Les membres osent prendre des risques et ils se sentent appuyés par le groupe.	/5
7.5 Les membres sont capables de s'auto-évaluer et de s'ajuster aux changements et aux décisions du groupe.	/5

2. Conscience et entretien du groupe:

Indicateurs	
8.1 Le groupe se donne des valeurs et des normes de groupe et elle les fait appliquer.	/5
8.2 Le groupe est capable d'établir des consensus sur la façon de travailler.	/5
8.3 Le groupe est capable de clarifier les incidents qui se produisent, d'analyser sa façon de fonctionner, de comprendre et de gérer certains phénomènes de groupe (ex: performance inadéquate d'un membre, stades d'évolution du groupe, rôles informels, jeux d'influence, etc.).	/5
8.4 Les membres ont un fort sentiment d'appartenance au groupe.	/5

Degré de présence, pour chaque item, des indicateurs favorables à l'atteinte des objectifs du groupe:
0: ne s'applique pas dans le contexte, 1-2: insuffisant, 3: en progrès, 4-5: suffisant
Expliquez vos cotes dans l'espace ligné sous le tableau

3. Animation et déroulement:

Indicateurs	
9.1 L'animation a favorisé les interactions entre les membres et la prise en charge du groupe.	/5
9.2 L'animation permis un équilibre entre la productivité et la solidarité dans le groupe.	/5
9.3 Les activités se sont déroulées rondement ainsi que les phases de la rencontre (démarrage, travail, terminaison).	/5
9.4 L'organisation matérielle était adéquate (locaux, mobilier, matériel de support, etc).	/5

10. Étape d'évolution du groupe/de l'équipe (B. Richard; Mailhot; Garland et al.):

Indiquez à quelle phase de son évolution se situe le groupe lors de la rencontre. Soulignez les éléments les plus évidents. Il est possible que l'équipe chevauche deux phases.

Phase individualiste et compétitive:

Attitude de réserve, sentiment d'ambivalence, anxiété; testing des figures d'autorité et du pouvoir relatif de chacun; dépendance envers le leader formel pour la mise en route;

Phase de frustration et de conflit:

Confrontation sur la structure, l'organisation ou le leadership du groupe; jeux de pouvoir et d'influence entre individus ou sous-groupes; polarisation et conflits;

Phase d'harmonie et d'élaboration des normes:

Développement d'un *modus vivendi*, de normes de fonctionnement afin d'éviter de diviser le groupe; apaisement, sentiment de fierté d'être ensemble; l'on parle en termes de "nous" et de "groupe"; identification, engagement personnel, confiance en le groupe;

Phase d'intégration fonctionnelle des dimensions de solidarité et de tâche:

Productivité, utilisation des forces du groupe pour atteindre les objectifs; support mutuel, compréhension et respect de l'autre, coopération; capacité de régler les problèmes à mesure par consensus; distribution des tâches et rôles selon les ressources de chacun-e;

Terminaison, séparation:

Évaluation du fonctionnement et du processus de groupe; bilan des acquis des membres et transferts à l'extérieur du groupe; ambivalence des sentiments, déni ou régression face à la séparation; préparation des suites à donner à l'expérience de groupe;

11. Bilan:

11.1 Facteurs de réussite (ce qui doit être conservé) :

11.2 Facteurs d'insuccès (changements à apporter) :

11.3 Apprentissages à retenir :

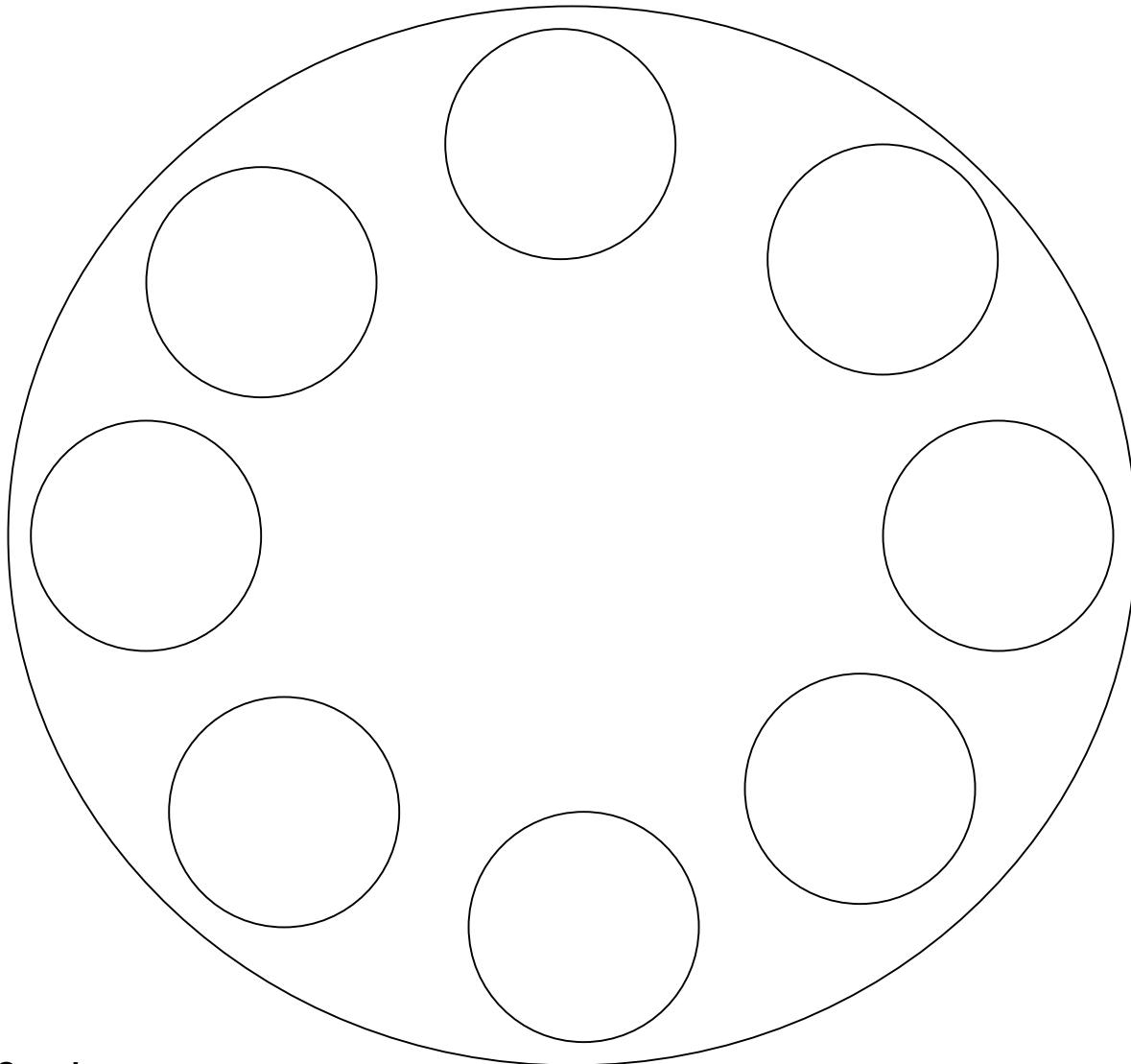
Présences aux rencontres de travail du groupe

Schéma d'observation des interactions d'un groupe

Date de l'observation : _____

De _____ à _____

Observateur/trice : _____



Consignes :

- Indiquez les noms des membres dans les cercles selon leur position en identifiant l'animateur/trice;
- Un trait entre deux membres indique qu'il y a eu une ou des interactions entre eux;
- Une flèche sur la ligne indique, pour chaque interaction, la direction de la communication (ex : A parle une fois à B : A--->-----B; ou encore A parle deux fois à B et B lui parle une fois : A--->>-----<---B);
- Une flèche vers l'extérieur du cercle indique que le membre s'adresse à tout le groupe;