|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Réflexion 2 – Identifier les comportements dans un groupe** | | | |
| **Durée** : 20’ | Deux hommes avec un remplissage uni | Une image contenant symbole, Bleu électrique, Police, Graphique  Le contenu généré par l’IA peut être incorrect. | Source |

**Travail à faire**

Après avoir lu le **document**, répondez aux questions suivantes :

1. Identifiez les comportements facilitateurs dans ce groupe. Qui les adopte ? Que font ces personnes pour faire avancer le projet ?
2. Relevez les comportements de type frein. Quelles attitudes nuisent à la progression du groupe ?
3. Pour chaque comportement frein, proposez une solution ou une stratégie pour rétablir un fonctionnement efficace du groupe.

**Doc.  Analyser les comportements d’un groupe de projet**

L’entreprise Oléa, spécialisée dans les cosmétiques bio, s’apprête à lancer un nouveau produit : la crème hydratante « **Épure** », 100 % naturelle et sans emballage plastique. Pour préparer l’événement de lancement, un groupe projet a été constitué, composé de six salariés issus de services différents. L’objectif est d’organiser un événement de présentation destiné aux journalistes, influenceurs et partenaires.

Dès la première réunion, Émilie, cheffe de produit, propose un rétroplanning précis, identifie les cibles de communication et suggère d’organiser une conférence de presse en partenariat avec une marque écoresponsable. Son intervention est claire, structurée, et suscite l’adhésion. Nora, issue du service communication, complète ses idées, propose des canaux de diffusion originaux, et encourage les membres plus réservés à donner leur avis. Elle veille à ce que chacun puisse s’exprimer.

Lucien, graphiste, semble détaché. Il regarde son téléphone, prend peu la parole et fait remarquer qu’il "n’y croit pas trop" car "tous les lancements se ressemblent". Il rend ses visuels en retard et semble peu concerné. Mehdi, du service événementiel, refuse de tenir compte des contraintes budgétaires. Il insiste pour organiser l’événement en extérieur avec une scénographie coûteuse. Il parle fort, coupe la parole, et défend ses idées sans écouter les objections.

Sarah, chargée des relations publiques, adopte une posture calme et constructive. Elle reformule les points de désaccords pour favoriser le dialogue, propose des compromis et veille à la cohésion du groupe. Elle s’efforce de canaliser les tensions. Caroline, quant à elle, critique presque toutes les propositions. Elle reste souvent en retrait, participe peu aux discussions, et lorsqu’elle intervient, elle souligne uniquement ce qui ne fonctionne pas, sans suggérer d’alternative.

Au fil des réunions, les tensions s'accumulent. Certains membres s’investissent pleinement pour faire avancer le projet, d'autres freinent la progression. Le groupe devra trouver un équilibre pour atteindre son objectif.

**Réponses**

1. Identifiez les comportements facilitateurs dans ce groupe. Qui les adopte ? Que font ces personnes pour faire avancer le projet ?
2. Relevez les comportements de type frein. Quelles attitudes nuisent à la progression du groupe ?
3. Pour chaque comportement frein, proposez une solution ou une stratégie pour rétablir un fonctionnement efficace du groupe.