



Les statuts au sein d'un groupe : inégalités et solutions

Au sein du forum jeunesse, plusieurs éléments peuvent vous permettre de constater la présence de statuts dans le groupe. Par exemple, l'analyse de la répartition du temps de parole peut être un outil précieux pour vous permettre d'évaluer l'existence de statuts. Les hommes parlent-ils plus que les femmes ? Les anciens plus que les nouveaux ? Les représentants sectoriels plus que les représentants territoriaux ? Les professionnels rémunérés plus que les bénévoles ? Un autre signe intéressant est de noter qui prend le premier droit de parole dans les discussions. S'agit-il souvent des mêmes personnes ?



Certains participants font carrément appel à leur statut pour ajouter du poids à leurs interventions : « En tant que directeur, je crois que... » ou encore « Je suis avocat et je peux vous dire que... ». Ces gens ne sont pas nécessairement de mauvaise foi, mais il devient difficile pour quelqu'un de reparler ensuite et d'aller dans le sens contraire de ce que « l'autorité » semble dire.

À l'inverse, après les interventions de certaines personnes, on peut remarquer des signes d'impatience chez les autres participants du groupe. Les gens peuvent soupirer ou se lancer des regards, l'effet étant que la personne qui parle se voit confirmer que son avis a peu de poids ou n'intéresse pas les autres.

Comment identifier les statuts dans le groupe ?

Les statuts sont des distinctions de type hiérarchique ou des inégalités qui s'installent entre les participants d'un groupe. Les statuts sont influencés par plusieurs choses : ils existent d'abord dans la société et peuvent se recréer dans un groupe en particulier. Ils peuvent également naître dans le groupe entre les participants et être influencés par des événements, des attitudes, ou des facteurs scéniques.



Les statuts peuvent donc découler de la profession, du titre, de l'expérience, de l'âge, de la confiance en soi, du sexe, etc. Les statuts sont souvent influencés par des préjugés, que l'on peut avoir envers soi-même ou envers les autres. Ainsi, les personnes affichant un haut statut (par exemple un doctorant, un chef d'entreprise, une personne plus âgée, quelqu'un qui a un langage sophistiqué ou simplement un jeune qui est plus populaire auprès de ses pairs) ont souvent tendance à prendre plus de place tandis qu'en général, les personnes à faibles statuts (secrétaire, jeune fille, personne sans emploi, personne discrète et réservée) parleront très rarement. Prendre conscience de ces disparités constitue déjà un premier pas pour les corriger.

Les statuts, comme le leadership, sont fortement liés au contexte. Par exemple, si on prend le même groupe de dix personnes et qu'on demande à ce groupe de jouer au soccer ou de préparer une assemblée générale, les statuts seront peut-être totalement différents dans le groupe.

Contenu librement inspiré du *Micro-programme de 2^e cycle en apprentissage coopératif et complexe* de l'Université de Sherbrooke.



Comment intervenir pour « aplanir » les statuts ?

Voici quelques pistes d'actions pour ramener les liens entre les membres du groupe vers une plus grande équité :

- Contrôler les facteurs scéniques (voir plus bas);
- Accueillir les nouveaux membres en les présentant formellement au groupe de manière à faire valoir leur apport, leur expertise, leur représentativité, etc.;
- Reconnaître publiquement la contribution de membres qui ont un plus bas statut (ex.: souligner le bon coup de la personne discrète qui parle peu);
- Traiter équitablement les participants (ex. : Dans une assemblée générale, appeler chacun par son nom. Si on en est incapable, demander à chacun de se nommer, même les gens que l'on connaît. Lors de l'accueil, aller saluer tout le monde et pas seulement quelques personnes plus anciennes ou plus proches de la permanence ou des officiers.);
- Permettre à tous d'acquérir des compétences et de détenir l'information nécessaire à la discussion et à la prise de décision;
- Avoir une attitude d'ouverture face aux idées divergentes et ne pas favoriser les attitudes d'ostracisme dans le groupe (soupirs, rejets systématiques des idées d'une personne...);
- Favoriser le travail en sous-groupes pour permettre aux personnes de plus bas statuts de s'exprimer plus facilement qu'en grand groupe et de développer leur sentiment de compétence sur le sujet abordé;
- Utiliser des techniques d'animation permettant de redistribuer la parole vers des gens qui la prennent moins d'emblée : l'appui, la stimulation, la distribution sélective;
- Limiter le temps de parole de ceux qui parlent le plus en utilisant les techniques d'animation suivantes : refrènement, résumé, rassemblement;
- Bien expliquer à chacun son rôle et les attentes de participation à son égard. Si un poste est réservé à un observateur ou à un mentor, la personne qui occupe ce poste doit bien comprendre que son rôle n'est pas de parler la première sur chaque débat;
- Favoriser la prise de responsabilité par plusieurs personnes (et non seulement par l'exécutif, par exemple).

Les facteurs scéniques et les dynamiques de groupe

Les facteurs scéniques sont les éléments apparents, que ce soit l'organisation physique du local ou l'habillement, qui font en sorte de créer une asymétrie entre les types de participants. Futrell¹, un observateur de la politique municipale aux États-Unis, nous indique que plusieurs indices permettent de dénoter une asymétrie entre les représentants élus et l'assistance, asymétrie qui confère au conseil « autorité et capacité de contrôle »



¹ FUTRELL, Robert, 2002, « La gouvernance performative ; Maîtrise des impressions, Travail d'équipe et contrôle du conflit dans les débats d'une *City Commission* », Politix, Volume 15, no. 57, p.147-165.



(Futrell, 2002, p. 151). L'habillement, la disposition de la salle, le langage ainsi que les règles et procédures de réunion introduiraient l'asymétrie. Certes, les plus dégourdis ne s'arrêteront pas à ces obstacles, mais ceux-ci sont souvent déjà assez entendus et de facto écoutés. Pourquoi ne pas faire un effort pour tenter d'entendre ceux qui parlent moins et qui ont probablement quelque chose à dire; pourquoi se seraient-ils déplacés sinon ?

En bref, tous les éléments qui relèguent le participant au rôle de spectateur créent une asymétrie qui amplifie les statuts et qui nuit à la démocratie, c'est-à-dire à la participation équitable de tous. Voici une liste d'éléments scéniques qui créent une asymétrie et les correctifs à apporter pour la corriger.

| Éléments scéniques | Conséquences | Correctifs |
|---|---|--|
| Habillement | Le fait d'être habillé plus chic que les participants crée une distance et a pour effet d'amplifier les statuts élevés. | S'habiller le plus près possible des gens à qui on s'adresse. (Certaines personnes utilisent le procédé inverse, c'est-à-dire de s'habiller plus chic pour augmenter leur statut). |
| Disposition de la salle | Podiums, estrades, auditoriums où l'exécutif est face au public, longues tables rectangulaires créent tous une « distance sociale » qui amplifie les statuts. Dans le cas de places laissées au hasard, les « cliques » ont tendance à se regrouper et les discrets à se faire oublier dans un coin. | Réduire la distance physique entre les participants, séparer les membres de l'exécutif, choisir une salle plus petite. Éviter les grandes tables rectangulaires ou les salles en rang d'oignon lorsque c'est possible. Cela évite du même coup les « back benchers ». Attribuer des places aux participants à l'occasion. |
| Ambiance | Endroit trop climatisé, lumière blanche, grands espaces ne contribuent pas à mettre les gens à l'aise. | Trouver un local proportionnel au nombre de gens présents. Le local peut être minimalement chaleureux. |
| Langage | L'utilisation d'un jargon technique ou d'acronymes crée pour les non-initiés un sentiment d'incompétence. | Bien expliquer les concepts et les termes complexes. Éviter les acronymes. Comme les vêtements, adapter son niveau de langage à l'assistance. |
| La présence de micros, d'enregistreuses ou de caméras | Le fait de devoir se lever pour aller au micro tout en se détachant de son groupe ou de se faire filmer ou enregistrer crée une barrière considérable pour les gens timides. | Éviter les micros si possible ou les mettre dans l'assistance. De préférence avoir quelqu'un qui va vers les gens avec le micro. Même chose pour les caméras qui ont aussi pour tendance d'inviter aux gestes spectaculaires. |