HORS-PISTE *EXPÉDITION / EXPÉDITION +*

ANIMER UN GROUPE AU FIL DE SON ÉVOLUTION

« Repères pratiques pour ajuster sa posture, soutenir les besoins du groupe et utiliser le vécu éducatif partagé. »

L'intervention auprès des groupes est reconnue pour avoir une grande portée sur l'efficacité des programmes de prévention et d'intervention en lien avec l'anxiété (Barkowski et al., 2020; Hugh-Jones et al., 2021; Werner-Seidler et al., 2017, 2021).

Ce mode d'intervention comporte néanmoins quelques implications dont il faut tenir compte pour en favoriser les bénéfices et les retombées promues (Turcotte et Lindsay, 2026).

Cet outil vise à soutenir les personnes intervenantes œuvrant dans le cadre du programme HORS-PISTE *Expédition et Expédition +*, dans leur préparation et leurs interventions auprès des groupes de jeunes et de parents.

Plus spécifiquement, cet outil permet aux personnes intervenantes de :

1. Connaitre certains **principes généraux** en lien avec l'intervention de groupe;
2. Connaitre les **attitudes et qualités à incarner dans leur posture**, en contexte d'intervention de groupe;
3. Développer leur **faculté à s'auto-observer** au fil de l'intervention, de manière à pouvoir s'ajuster;
4. Comprendre les **5 stades de développement d'un groupe et leurs caractéristiques propres**, pour mieux jouer leur rôle d'accompagnement.

Contenu écrit sous licence CC BY-NC 4.0. Contenu graphique via Canva et PowerPoint selon la licence en vigueur © Programme HORS-PISTE par le Centre RBC d'expertise universitaire en santé mentale (2026), Université de Sherbrooke.

Contribution financière :
Agence de la santé publique du Canada / Public Health Agency of Canada
Santé Québec
Université de Sherbrooke
Centre RBC d'expertise universitaire en santé mentale

1. PRINCIPES GÉNÉRAUX EN LIEN AVEC L'INTERVENTION DE GROUPE

Basés sur les écrits scientifiques (Toseland et Rivas, 2021; Turcotte et Lindsay, 2026; Yalom et Leszcz, 2020), voici quelques **principes généraux à retenir** concernant l'intervention de groupe :

Le groupe est un **catalyseur puissant** de changement, d'adaptation et de développement personnel.

Plus que la somme des individus qui le composent, chaque groupe est un **système en soi**, une **entité unique**, qui se développe de manière **singulière** au fil du temps.

Le groupe s'inscrit dans un **processus d'évolution non linéaire** (un peu à l'image d'une spirale) : le processus ne suit pas le même rythme d'un groupe à l'autre et peut être constitué d'avancées et de reculs.

La personne intervenante doit être **sensible aux indices** qui permettent de suivre cette évolution, afin de faire des **interventions ajustées** au vécu et aux besoins du groupe.



2. POSTURE DE LA PERSONNE INTERVENANT EN CONTEXTE DE GROUPE

HUIT ATTITUDES ET QUALITÉS PERSONNELLES*

Inspirées de George et Dustin (1988)

- **Conscience de soi** : Observer ses émotions, automatismes, biais et besoins dans le feu de l'action.
- **Authenticité** : Être vraie ou vrai, sans déplacer sur le groupe ses besoins personnels.
- **Relations chaleureuses** : Créer une proximité humaine compatible avec les limites professionnelles.
- **Sensibilité** : Détecter les indices fins du vécu individuel et collectif, notamment ceux non verbaux.
- **Confiance en soi** : Assumer son rôle sans rigidité et tolérer de ne pas tout contrôler.
- **Sens de l'humour** : Introduire de la légèreté sans ridiculiser, éviter ou invalider l'émotion.
- **Flexibilité** : Adapter le rythme, les moyens et le degré de direction selon le groupe.
- **Désir de s'améliorer** : Analyser sa pratique, demander du soutien et apprendre de chaque groupe.

Attention!** Ces attitudes **ne sont pas des techniques.
*Elles décrivent plutôt la **qualité de présence** qui traverse une intervention.*
*Une même technique (p. ex. reformulation, reflet, confrontation, silence, etc.) peut-être **aidante ou nuisible** selon l'**attitude** avec laquelle elle est utilisée.*

Et vous, dans quelle mesure incarnez-vous ces attitudes et qualités dans votre posture d'intervention, de manière générale?

Une situation vous éloigne de ces attitudes dans vos interventions...?

MICRO-PAUSE DE RÉGULATION!

1. **Me recentrer** : « Qu'est-ce que je ressens, en ce moment? Qu'est-ce que cela me pousse à faire? »
2. **Relire le besoin** : « Qu'est-ce que le comportement de l'autre ou du groupe protège, évite ou cherche à combler? »
3. **Choisir l'effet recherché** : sécuriser, clarifier, redistribuer, mobiliser, consolider ou préparer la fin?
4. **Intervenir sobrement** : nommer peu, observer l'effet, puis réajuster plutôt que "surintervenir".

3. L'AUTO-OBSERVATION AU FIL DE L'INTERVENTION

La **préparation en amont** des animations d'ateliers, tant émotionnelle que matérielle, est essentielle au bon démarrage d'une intervention de groupe (Turcotte et Lindsay, 2026)! De la même manière, le fait de **porter un regard sur ses interventions pendant et après** les rencontres permet de s'ajuster en cours de route et d'améliorer ses pratiques pour les expériences futures. Voici quelques pistes de réflexion qui pourraient vous soutenir dans cet **exercice d'auto-observation dynamique!**

AVANT les rencontres de groupe

1 - QUESTIONS SUR LES MEMBRES DU GROUPE

- Quels besoins, espoirs, craintes, réactions ou résistances pourraient être exprimés par les membres?
- Comment les membres pourraient se comporter au départ?
- Quels sont les points communs entre les membres?
- Quels sont les aspects de leur réalité auxquels il serait utile de porter attention?
- Quelle ambiance peut être anticipée? P. ex., réservée, angoissée, fatiguée, passionnée?

2 - QUESTIONS SUR LA POSITION ET LES SENTIMENTS DE LA PERSONNE INTERVENANTE

- Qu'est-ce que cette clientèle réveille chez moi?
- Est-ce que je connais bien la réalité des membres du groupe?
- Suis-je à l'aise avec leurs caractéristiques et leurs difficultés? Pourquoi?
- La réalité de ces personnes présente-t-elle des similitudes avec des expériences personnelles que j'ai déjà vécues?
- Suis-je à l'aise avec l'intervention de groupe en contexte d'anxiété?
- Quels sont mes propres sentiments à l'égard de cette expérience de groupe qui s'amorce? P. ex., motivation, hâte, confiance, anxiété, surcharge, découragement, etc.
- Comment (ou « avec quoi ») j'arrive pour animer ce programme?

3 - QUESTION SUR LA PRÉPARATION MATÉRIELLE

- La salle, le matériel, le temps et les modalités de participation soutiennent-ils réellement le sentiment de confiance, la sécurité?
- La salle prévue est-elle adaptée à la taille du groupe et aux activités prévues?
- Y trouvent-on les commodités et équipements nécessaires (p. ex., audiovisuels, tableaux, crayons, tables, chaises, machine à café, installation pour les collations et pauses, etc.)?
- Certains jeunes ou parents ont-ils des besoins particuliers pour lesquels il faut prévoir des ressources (p. ex., accessibilité physique ou autres)?
- L'ambiance qui se dégage de la salle est-elle appropriée (impression générale, éclairage, température, décoration, etc.)?

PENDANT les rencontres de groupe

« Qu’est-ce que j’observe? »

Décrire les dynamiques du groupe et la position des membres : les interactions, la participation, les rôles, les silences et les réactions non verbales sans conclure trop vite.

« De quoi le groupe semble-t-il avoir besoin? »

Repérer le besoin collectif derrière un comportement : sécurité, clarté, autonomie, équité, proximité, reconnaissance ou transition.

« Quelle posture soutient ce besoin? »

Choisir une intervention qui soit ajustée au besoin collectif et qui protège le cadre tout en développant progressivement l’entraide et le pouvoir d’agir.

APRÈS les rencontres de groupe

1 - QUESTIONS SUR LES MEMBRES DU GROUPE

- Qu’est-ce que le groupe a montré de ses besoins et de ses forces?
- Quel stade de développement correspond au groupe actuellement?

2 - QUESTIONS SUR LA POSITION ET LES SENTIMENTS DE LA PERSONNE INTERVENANTE

- Quand ai-je favorisé la sécurité et la participation?
- Quand ai-je peut-être fermé une interaction pertinente ou occupé trop d’espace?
- Quel petit(s) ajustement(s) concret(s) pourrions-nous mettre en place à la prochaine rencontre?

4. LES 5 STADES DE DÉVELOPPEMENT D'UN GROUPE

Afin que les personnes intervenantes puissent **anticiper les réactions* des membres du groupe et répondre adéquatement à leurs besoins** en ajustant leurs interventions au fil des rencontres, il importe de **mieux comprendre le processus** au travers duquel évoluent les groupes. Ce tableau résume les **5 stades de développement d'un groupe** (Gendreau, 2009; Puskas et al., 2012; Renou, 2005; Turcotte et Lindsay, 2026).

Stades	Observations	Besoins	Rôle de la personne intervenante
1 - Pré-affiliation/ Confiance	Silence, retenue, dépendance, incertitude	Sécurité et prévisibilité	Être au cœur des interactions, mettre le cadre, établir les règles, normaliser les silences et créer les premiers liens.
2 - Pouvoir et contrôle / Autonomie	Tests de limites, rivalités, critiques, rôles rigides	Équité et pouvoir d'influence	Clarifier, redistribuer la place, médiatiser, partager le pouvoir dans le cadre.
3 - Intimité/ Proximité	Cohésion, soutien, dévoilement, complicité	Intimité avec limites	S'effacer en partie, soutenir l'entraide, préserver la tâche et la vie privée
4 - Différenciation / Interdépendance	Autorégulation, souplesse, productivité	Reconnaissance et transfert	Laisser agir, mettre en lumière les compétences, préparer l'autonomie
5 - Séparation	Ambivalence, fierté et tristesse, retrait, négociation	Sens, clôture et continuité	Faire le bilan, accueillir les émotions, ritualiser, planifier le maintien et les ressources

ATTENTION!

*Une même réaction peut signaler des besoins différents, selon le stade dans lequel un groupe se situe. Par ailleurs, ces stades sont des **repères** ou des **hypothèses de lecture**, et non des étiquettes ou des diagnostics de groupe. Comme mentionné précédemment, les groupes suivent un **processus d'évolution non linéaire**. Ces stades peuvent donc se chevaucher, revenir ou demeurer peu visibles selon la durée, la composition et le mandat du groupe (American Group Psychotherapy Association [AGPA], 2026; Brabender et Fallon, 2009; Corey et al., 2026).*

Stade 1 : Pré-affiliation / Confiance

Au début, les membres évaluent si le groupe est assez sécuritaire et utile pour s'y engager. L'anxiété, l'ambivalence, la retenue et la dépendance envers la personne intervenante sont fréquentes (AGPA, 2026; Brabender et Fallon, 2009; Garland et al., 1965; Hepworth et al., 2023).

Exemples

Lors des premières rencontres, on croirait entendre une mouche voler! Les jeunes affichent un faible intérêt pour les activités proposées et laissent de longs silences s'installer. Les parents répondent très peu aux questions et s'adressent directement, voire personnellement, à la personne intervenante plutôt qu'à l'ensemble du groupe.

La personne intervenante peut alors ressentir une grande responsabilité sur ses épaules, être inconfortable, douter de la pertinence du groupe, de sa compétence ou de la motivation réelle des membres.

Dynamique du groupe	Positions des membres	Besoins du groupe
• Groupe = source de stress plus qu'une source de soutien; • Absence de normes formelles (normes pas encore acceptées par le groupe); • Dépendance à la personne intervenante; • Comportements plus individuels (« je ») que collectifs (« nous »).	• Insécurité, hésitation et ambivalence : comportements d'approche-évitement; • Impression que chaque personne est différente et isolée de son côté; • Méfiance à l'égard des autres membres et de la personne intervenante; • Discrétion et retenue, réticence à en dire trop; • Doute sur les bénéfices de la démarche de groupe et sur leur capacité à répondre aux attentes; • Besoin accru de l'approbation et du soutien de la personne intervenante.	• Sécurité, repères, temps d'observation et de confiance avant la prise de risque relationnelle. • Avoir une vision commune du but de la démarche de groupe; • Connaitre clairement les attentes et les objectifs qui leur sont adressés; • Percevoir les avantages et les obligations du groupe; • Comprendre la structure de travail proposée.

Rôles de la personne intervenante

Interventions	Formulations possibles
• Incarner une présence calme, chaleureuse et prévisible; • Présenter clairement le but, la structure, la confidentialité, les règles et les limites du groupe; • Normaliser l'inconfort du début sans minimiser l'anxiété vécue; • Nommer le silence ou l'hésitation de façon descriptive, sans interpréter ni cibler une personne; • Inviter le groupe à identifier ce qui facilite la sécurité, puis appliquer immédiatement une condition choisie (p. ex., volontariat, anonymat). • Proposer vous-même des modes de participation gradués : écrire, lever la main, échanger en dyade, tour de table en grand groupe; • Prendre le pouls, observer les signaux non verbaux, puis ajuster le rythme et le niveau d'exposition; • Créer des liens entre les propos des membres afin de faire émerger des points communs; • Valoriser chaque petit engagement;	• « On peut prendre le temps de s'apprivoiser; participer ne veut pas dire tout dévoiler. Vous pouvez décider ce que vous avez envie de partager ou non. » • « Je remarque que le groupe est très calme aujourd'hui. Qu'est-ce qui aiderait à rendre l'échange plus confortable et dynamique? » • « Vous pouvez répondre à l'écrit ou simplement écouter pour le moment. » • « Plusieurs jeunes/parents semblent partager une inquiétude semblable. »

Stade 2 : Pouvoir et contrôle / Autonomie

À mesure que l'engagement augmente, les membres testent l'autorité, les limites, leur place et leur influence. Des rivalités, des alliances ou des conflits peuvent apparaitre pendant que le groupe construit ses règles (AGPA, 2026; Brabender et Fallon, 2009; Garland et al., 1965; Henderson et al., 2026; Hepworth et al., 2023).

Exemples

1- Un parent prend de plus en plus de place dans le groupe et monopolise les tours de parole. Les autres commencent à manifester de l'agacement, détournent leur attention et se désengagent des discussions. 2- Quelques jeunes négocient ou contestent les règles d'une activité.

La personne intervenante peut alors ressentir de l'irritation, de l'impatience et une certaine perte de contrôle dans son animation.

Dynamique du groupe	Positions des membres	Besoins du groupe
• Confiance de base établie; • Recherche d'autonomie, de pouvoir et de contrôle; • Climat tendu : polarisation, division, conflits possibles (voilés ou directs); • Vie de groupe précaire (grand potentiel d'abandon et de dissolution); • Normes, règles et rôles/statuts mieux définis.	• Début de la participation active, centrée sur les membres et leurs besoins; • Anxiété et besoins mitigés : sécurité (dépendance) ou autonomie (indépendance); • Manifestation de signes d'impatience envers d'autres membres et la personne intervenante; • Critique de l'autorité de la personne intervenante; • Compétition dans la recherche de leur place ou de leur statut dans le groupe; • Émergence de certains rôles (leader, etc.) et prise de pouvoir associée; • Comportements problématiques.	• Équité, reconnaissance; • Instaurer un climat de confiance; • Préciser les normes, les règles et les statuts dans le groupe; • Clarifier la relation entre les membres et la personne intervenante; • Résoudre les conflits; • Développer un système d'aide mutuelle.

Rôles de la personne intervenante

Interventions	Formulations possibles
• Nommer les effets observables d'une interaction sans étiqueter la personne ni lui attribuer une intention; • Réaffirmer le cadre et en expliquer la fonction : protéger la parole, la sécurité et la tâche communes; • Redistribuer concrètement l'espace : minuter, bâton de parole, dyades, invitations ciblées, droit de passer; • Accueillir la critique et distinguer le besoin légitime de la manière dont il est exprimé; • Agir comme médiatrice ou médiateur et soutenir une résolution de conflit respectueuse; • Faire participer le groupe à certaines décisions tout en assumant les limites non négociables; • Utiliser la gestion réelle des tours de parole comme situation d'apprentissage : observer l'effet d'une prise de place, mettre des mots sur les besoins opposés, expérimenter un nouvel arrangement, puis demander au groupe ce qui a changé.	• « Je vais interrompre ici pour assurer un temps de parole à chaque personne. » • « Le besoin d'être entendu est important; cherchons une façon qui permette aussi aux autres de participer. » • « Qu'est-ce qui, dans notre fonctionnement, aide ou nuit à l'équilibre du groupe? » • « Vous pouvez être en désaccord; nous allons travailler la façon de l'exprimer. »

Stade 3 : Intimité / Proximité

La confiance, la cohésion et la coopération se consolident. Les échanges deviennent plus ouverts et personnels et les membres commencent à partager davantage la responsabilité du fonctionnement du groupe (AGPA, 2026; Brabender et Fallon, 2009; Garland et al., 1965; Hepworth et al., 2023).

Exemples

1- L'ambiance au sein du groupe devient chaleureuse : écoute, fous rires, confidences et liens précieux. Cette cohésion entre les jeunes est un bon signe, mais les conversations parallèles et les dévoilements parfois trop intimes prennent beaucoup de place et éloignent le groupe de l'objectif de la rencontre. 2- L'absence d'un parent habituellement très impliqué lors d'une rencontre affecte la motivation et la participation du reste du groupe.

La personne intervenante peut alors se sentir plus confiante envers le processus du groupe, tout en constatant l'importance de soutenir l'encadrement et l'aide mutuelle.

Dynamique du groupe	Positions des membres	Besoins du groupe
• Cohésion et recherche de consensus; • Plus haut niveau d'intimité entre les membres; • Le groupe est valorisé et protégé; • Dynamique d'aide mutuelle installée; • Concentration sur les buts du groupe, ici et maintenant; • Premiers résultats du collectif en tant que « nous »; • Les absences ont des incidences sur le fonctionnement du groupe; • Frontières du groupe moins perméables : résistance à l'intégration de personnes extérieures.	• Plus de confiance, d'engagement, de prise de risques et d'autorévélation; • Plus de satisfaction à l'égard de leurs propres besoins et de ceux des autres; • Plus de reconnaissance : les membres ont une importance égale; • Plus de réciprocité : les membres s'apportent mutuellement du soutien.	• Trouver l'équilibre entre les besoins personnels et les besoins du groupe; • Augmenter l'aisance à naviguer entre intimité et vie privée; • Renforcer la confiance, la cohésion, la solidarité et l'aide mutuelle; • Se centrer plus fortement sur la tâche collective et les buts du groupe.

Rôles de la personne intervenante

Interventions	Formulations possibles
• Valoriser explicitement la cohésion et l'aide mutuelle avant de rediriger le groupe; • Rappeler que la profondeur d'un partage ne se mesure pas à la quantité de détails personnels dévoilés; • Aider chaque membre à choisir ce qu'elle ou il souhaite partager et reconnaitre ses limites; • Ramener souplement l'attention vers l'objectif; relier les échanges spontanés au thème de l'atelier, lorsque pertinent; • Solliciter les réponses des autres membres plutôt que de demeurer l'unique source de soutien; • Vérifier les consensus rapides et rendre légitime une opinion différente; • Quand survient un rire, une confidence ou une réaction collective, ralentir brièvement : 1) explorer l'effet produit, les limites utiles et la forme de soutien souhaitée, 2) relier ensuite cette expérience aux objectifs d'anxiété : oser se montrer, recevoir une réaction, poser une limite et rester en relation.	• « La complicité qui s'installe est précieuse. Comment pouvons-nous la garder tout en avançant dans l'activité? » • « Tu peux parler de ce que tu vis sans donner tous les détails. » • « Quel serait ton besoin en lien avec ce partage? » • « Avant que je réponde, qu'est-ce que le groupe aimerait offrir comme aide? » • « Est-ce que quelqu'un voit la situation autrement? » • « Même en l'absence de cette personne, le groupe reste un tout fort et solidaire, capable de se soutenir. Comment pouvez-vous vous inspirer du parent absent pour poursuivre vos buts?»

Stade 4 : Différenciation / Interdépendance

Le groupe fonctionne avec plus de maturité et d'autonomie. Les différences individuelles sont reconnues et utilisées comme des ressources, tandis que l'entraide et l'interdépendance soutiennent le travail (AGPA, 2026; Brabender et Fallon, 2009; Garland et al., 1965; Hepworth et al., 2023).

Exemples

Les échanges sont fluides et constructifs. Les jeunes et parents gèrent souvent eux-mêmes les tours de parole et les petites tensions, avec respect et humour. Des initiatives individuelles apparaissent au travers du travail collectif.

La personne intervenante peut alors ressentir un certain dégagement dans son rôle d'accompagnement, ainsi que plus de satisfaction et de motivation envers le processus.

Dynamique du groupe	Positions des membres	Besoins du groupe
• Forte cohésion et grande productivité; • Normes bien établies et structure de fonctionnement claire; • Rôles et statuts flexibles; • Interactions spontanées, marquées de souplesse; • Système d'aide mutuelle opérationnel; • Sentiment d'interdépendance marqué; • Équilibre approprié entre les besoins individuels et collectifs.	• Relation étroite entre les membres et avec la personne intervenante; • Différences individuelles bien acceptées; • Différends réglés par consensus.	• Reconnaitre les compétences et l'autonomie acquises; • Permettre l'expression du caractère unique de chaque personne dans le groupe; • Soutenir l'autodétermination; • Détachement nécessaire pour reprendre du pouvoir sur leur vie; • Retour vers le « je », à partir de leur expérience collective.

Rôles de la personne intervenante

Interventions	Formulations possibles
• Résister au réflexe de reprendre la direction; laisser au groupe le temps de s'organiser. Leur laisser plus d'espace; • Mettre en lumière les stratégies utilisées par les membres et leurs effets; • Inviter les membres à nommer leur propre contribution et celle des autres; • Relier les réussites vécues dans le groupe aux situations anxiogènes de la vie quotidienne; • Repérer les objectifs personnels moins avancés et convenir des derniers pas réalistes; • Préparer explicitement la fin : calendrier, réactions possibles, ressources et plan de maintien; • S'appuyer sur l'autorégulation observée pour reconnaitre les compétences du groupe. Revenir sur une interaction réussie, décrire les gestes utiles, inviter les membres à en dégager une règle transférable et choisir un contexte extérieur où la tester.	• « Qu'avez-vous fait, comme groupe, pour traverser cette difficulté? » • « Quelle force personnelle as-tu mise à contribution? » • « Où pourrais-tu réutiliser cette stratégie cette semaine? » • « De quoi auras-tu besoin quand le groupe ne sera plus là? »

Stade 5 : Séparation

L'approche de la fin fait émerger des émotions parfois contradictoires. Le groupe fait le bilan, dénoue progressivement les liens et prépare le transfert des apprentissages vers la vie quotidienne (AGPA, 2026; Brabender et Fallon, 2009; Garland et al., 1965; Hepworth et al., 2023).

Exemples

1- En même temps que les jeunes ressentent de la fierté vis-à-vis leurs progrès, plusieurs sont tristes de se quitter. Le groupe vous demande de poursuivre les rencontres et insiste pour rester en contact. 2- La dernière rencontre fait émerger anxiété, retrait, indifférence, colère ou impression d'échec chez certains parents.

La personne intervenante peut elle-même se sentir touchée et vivre ces sentiments mitigés intérieurement (fierté et tristesse). Elle peut aussi se sentir responsable du bien-être du groupe après la fin, ou encore, douter de l'impact réel du parcours.

Dynamique du groupe	Positions des membres	Besoins du groupe
• Anxiété liée à la fin du processus et à la perte du groupe; • Ambivalence par rapport à l'aide mutuelle : engagement et retrait; • Tentatives de négociation : efforts et lutte pour rester en lien; • Peut impliquer un certain deuil : tristesse, désespoir, frustration, manque, perte.	• Sentiments mitigés : impression de perte liée à la séparation et sentiments de réussite et de fierté liés aux accomplissements; • Isolement progressif des membres; • Les réactions varient selon le stade de développement atteint préalablement.	• Évaluer le travail accompli; • Signaler les tâches à terminer; • Ritualiser la fin avec bienveillance, reconnaitre les liens d'attachement, maintenir les limites et transformer leur expérience en confiance; • Valider une expérience imparfaite, identifier les acquis réels et offrir une clôture qui ne dépend pas nécessairement toujours d'une « belle fin ». • Aider le transfert des acquis dans la vie après le groupe; • Défaire les liens sans nier ce que le groupe a représenté.

Rôles de la personne intervenante

Interventions	Formulations possibles
• Préparer la fin, plusieurs rencontres à l'avance et rappeler régulièrement le temps restant; • Ouvrir un espace pour accueillir les émotions, y compris les réactions négatives ou contradictoires; • Partager son propre vécu avec mesure, au service du groupe (non pour être soi-même rassuré); • Faire un bilan concret : stratégies, forces, soutiens, obstacles et signes indiquant qu'il faut redemander de l'aide; • Clarifier les limites de contact et les ressources disponibles après le programme; • Utiliser la fin du groupe comme une expérience de transition : observer les réactions, les nommer, les relier à d'autres séparations ou changements, puis faire pratiquer une stratégie de passage. L'objectif n'est pas d'éliminer l'émotion, mais d'aider les membres à la tolérer, à demander ce dont ils ont besoin et à se projeter dans la suite; • Ritualiser la séparation : message à soi-même ou au groupe, objet-souvenir clinique, célébration sobre, gestes symboliques pour dénouer les liens, tour de reconnaissance, passage du seuil.	• « C'est normal d'être fières/fiers et triste, en même temps. » • « La fin du groupe ne signifie pas la fin de ce que vous avez développé ici. C'est le début d'une nouvelle étape. » • « Qu'est-ce que tu veux emporter avec toi et qu'est-ce qui demeure à travailler? » • « Le groupe se termine; voici comment obtenir du soutien si l'anxiété reprend trop de place. » • « Les acquis réalisés sont à l'intérieur de vous, même après le groupe. »

Références bibliographiques

American Group Psychotherapy Association. (2026). *Practice Guidelines for Group Psychotherapy*. https://agpa.org/guidelines-ethics/practice-guidelines-for-group-psychotherapy/

Barkowski, S., Schwartze, D., Strauss, B., Burlingame, G. M. et Rosendahl, J. (2020). Efficacy of group psychotherapy for anxiety disorders: A systematic review and meta-analysis. *Psychotherapy Research*, 30(8), 965-982. https://doi.org/10.1080/10503307.2020.1729440

Brabender, V. et Fallon, A. (2009). *Group development in practice: Guidance for clinicians and researchers on stages and dynamics of change.* American Psychological Association. https://doi.org/10.1037/11858-000

Corey, M. S., Corey, G. et Corey, C. (2026). *Counseling for groups: process and practice* (11e éd.). Cengage Learning.

Garland, J. A., Jones, H. E. et Kolodny, R. L. (1965). A model for stages of development in social work groups. Dans S. Bernstein (dir.), *Explorations in group work* (p. 17-71). Boston University School of Social Work.

Gendreau, G. (2009). Jeunes en difficulté et intervention psychoéducative. Éditions Science et Culture.

George, R. L. et Dustin, D. (1988). *Group counseling: theory and practice*. Prentice Hall.

Henderson, T., Bingham, J., Hoose, G., Paxton, T., Thackeray, M., Alldredge, C. et Burlingame, G. (2026). Alliance and Cohesion Predicting Outcome in Group Psychotherapy: A Structural Equation Model Meta-Analysis. *International Journal of Group Psychotherapy,* 76(1), 101-128. https://doi.org/10.1080/00207284.2025.2499046

Hepworth, D. H., Vang, P. D., Blakey, J. M., Schwalbe, C., Evans, C. B. R., Rooney, R. H., Dewberry Rooney, G. D. et Strom, K. (2023). *Direct social work practice: theory and skills* (11e éd.). Cengage.

Hugh-Jones, S., Beckett, S., Tumelty, E. et Mallikarjun, P. (2021). Indicated prevention interventions for anxiety in children and adolescents: a review and meta-analysis of school-based programs. *European Child & Adolescent Psychiatry*, 30(6), 849-860. https://doi.org/10.1007/s00787-020-01564-x

Puskas, D., Caouette, M., Dessureault, D. et Mailloux, C. (2012). *L'accompagnement psychoéducatif*. Béliveau Éditeur.

Renou, M. (2005). *Psychoéducation : une conception, une méthode.* Éditions Science et Culture.

Toseland, R. et Rivas, R. (2021). *An Introduction to Group Work Practice* (9e éd.). Pearson.

Turcotte, D. et Lindsay, J. (2026). *L'intervention sociale auprès des groupes* (5e éd.). Chenelière Éducation.

Werner-Seidler, A., Perry, Y., Calear, A. L., Newby, J. M. et Christensen, H. (2017). School-based depression and anxiety prevention programs for young people: A systematic review and meta-analysis. *Clinical Psychology Review*, 51, 30-47. https://doi.org/10.1016/j.cpr.2016.10.005

Werner-Seidler, A., Spanos, S., Calear, A. L., Perry, Y., Torok, M., O'Dea, B., Christensen, H. et Newby, J. M. (2021). School-based depression and anxiety prevention programs: An updated systematic review and meta-analysis. *Clinical Psychology Review*, 89, 102079. https://doi.org/10.1016/j.cpr.2021.102079

Yalom, I. D. et Leszcz, M. (2020). *The theory and practice of group psychotherapy* (6e éd.). Basic Books.