

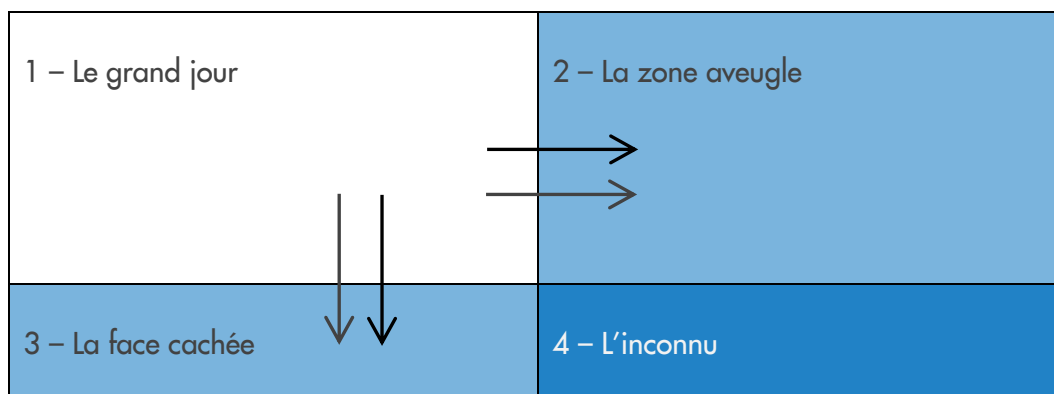


## Comment la fenêtre de Johari améliore-t-elle le travail en équipe ?

Le modèle de la fenêtre de Johari (Luft, 1969) – qui tire son nom des prénoms de ses concepteurs, Joseph Luft et Harry Ingham – est un schéma qui représente le degré de connaissance de l'autre et de soi-même dans les relations entre individus. Elle traduit les différentes interactions entre l'individu et le groupe dans lequel il évolue.

C'est un outil permettant par l'analyse des comportements dans un groupe, une meilleure connaissance de soi et des autres. La fenêtre de Johari est représentée par un tableau formé de 4 quadrants (aires, zones) qui symbolisent les comportements, émotions, sensations et sentiments d'un individu lorsqu'il est en relation avec autrui.

Tous les meilleurs modèles de management et de communication ont quatre quadrants et la fenêtre de Johari n'est pas une exception.



Voici ce que signifient les différents quadrants :

### 1. La zone ouverte : « ce qui est connu de soi et des autres »

*Ex : je suis quelqu'un de calme et connu par les autres comme étant calme.*

Ce domaine recouvre les comportements, attitudes exprimés par un individu et observables par le groupe, par les autres. Dans la dynamique de groupe, il s'agit de connaissances et expériences qu'un sujet possède et qu'il communique volontairement aux autres.

Le « grand jour » est représentatif de la richesse de communication avec les autres.

L'objectif tout simple est pour vous, d'augmenter cette zone, en diminuant les trois autres secteurs.

### 2. La zone aveugle : « ce qui est connu des autres et inconnu de soi »

*Ex : c'est mon entourage qui m'a appris et m'a fait comprendre que je n'étais pas attentif dans une conversation à ce que disaient les autres ; je ne m'en rendais pas compte.*

Ici, l'individu manifeste des comportements perçus par les autres, mais qu'il ignore lui-même. Dans la dynamique de groupe, il s'agit de comportements et de manifestations qu'un individu peut apprendre ou améliorer au contact des autres.

### 3. La zone cachée : « ce qui est connu de soi, inconnu des autres »

*Ex : je suis un solitaire, mais mon entourage ne le sait pas.*

Cette zone recouvre les comportements et attitudes que l'individu ne veut pas partager avec les autres.

Dans la dynamique de groupe, il s'agit de connaissances et expériences qu'un individu ne veut pas transmettre volontairement aux autres.

### 4. La zone inconnue : « ce qui est inconnu de soi, inconnu des autres »

*Ex : ni moi, ni les autres ne savons comment je réagirai face à la mort.*

Les activités de la conscience sont inconnues de l'individu et des autres.

La connaissance de soi vis à accroître le quadrant du grand jour, ce qui nécessite de réduire la subjectivité de nos mécanismes perceptuels. Cette « mise en lumière » du fonctionnement de certaines parties de moi est facilité par l'expression aux autres des éléments de la face cachée ou alors en intégrant les feed-back reçus à propos de la zone aveugle. Accroître le quadrant du grand jour au travers de ses expériences relationnelles, permet d'élargir la conscience de soi, de renforcer sa capacité de perception, de générer plus de choix dans ses modes de communication.

## Les enseignements de la fenêtre de Johari

- Tout changement dans l'un des quadrants se répercute sur les trois autres.
- Il faut de l'énergie pour empêcher un comportement d'interagir avec autrui.
- Le manque de confiance ou une menace ressentie auront tendance à empêcher une attitude de prise de conscience et d'ouverture. Par contre, un climat de confiance réciproque la facilitera.
- Il n'est pas souhaitable de forcer quiconque à une prise de conscience personnelle ; au demeurant on n'aboutit généralement pas au résultat recherché.
- L'instauration d'un dialogue, d'une communication entre deux personnes se traduit par un changement au niveau de l'arène. Celle-ci s'agrandit alors au détriment des autres.
- Par la zone d'ouverture est grande, plus les parties en présence sont productives.
- A contrario, plus la zone d'ouverture est petite, plus la communication est faible.
- Nous souhaitons tous pouvoir explorer la zone de développement personnel ; il faut pour cela surmonter nos craintes et nos inhibitions.
- Se connaître, connaître autrui et faire preuve d'empathie, c'est d'être conscient de nos aspects cachés dans les quadrants 1, 2, 3 et 4. C'est aussi respecter le souhait d'autrui de garder les leurs.
- Si l'on est en mesure de prendre conscience du processus d'évolution d'un groupe ou d'une personne, en d'autres termes si le quadrant 1 devient plus grand, on peut améliorer sensiblement notre relation avec le groupe, ou cette personne.
- Le système des valeurs d'un groupe et de ses membres se manifeste par la façon dont il aborde ces aspects « inconnus ».

## Conclusion de la fenêtre de Johari

La fenêtre de Johari nous fait prendre conscience de la nécessité de nous connaître nous-mêmes et de connaître les autres afin d'agir efficacement. Une connaissance complète de soi et des autres nécessite certes de savoir quels sont les savoirs et savoir-faire détenus par chacun, mais surtout d'appréhender les comportements (savoir-être) de chacun.

## Régulation par la fenêtre de Johari

AUTRUI	MOI		
	FENETRE JOHARI	Ce que je sais de moi-même	Ce que j'ignore de moi-même
	Ce qu'il sait de moi	1 - Aire d'activité libre, comportement et motivations apparaissent au grand jour	2 – Aire aveugle, ce que les autres perçoivent en nous et que nous ignorons
	Ce qu'il ignore de moi	3 – Aire évitée ou secrète, je dissimule aux autres des choses	4 – Aire d'activité inconnue, partie inconsciente pour autrui et soi des motivations

- De 1 vers 2 et de 1 vers 3, le participant parfait. Il sollicite et donne le feedback.
- De 1 vers 2, le questionneur. Il sollicite le feedback mais se livre peu.
- De 1 vers 3, le maladroit. Il sollicite peu le feedback, il donne le feedback sans discernement.
- Aucun lien entre les cases, le secret, la tortue, le timide. Il ne sollicite ni ne donne de feedback. Il se cache derrière sa carapace.