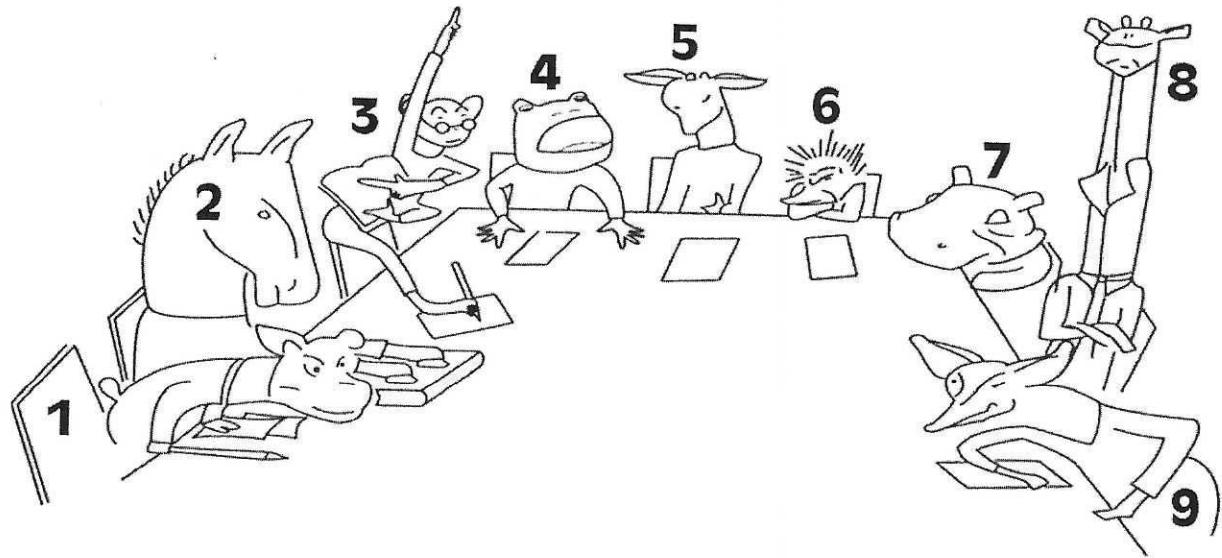


Profils de choristes

par: Nicole Anne Tremblay, Ph.D (Andragogie)



Exposé présenté dans le cadre de la
Rencontre *Mettre sa voix en lumière*
Organisée par le *Chœur Ambiance de Lachine*
12 février 2026

LES DIFFÉRENTS PROFILS DE PERSONNES DANS UN GROUPE

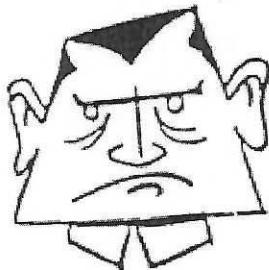
La typologie des profils dans un groupe s'est élaborée à la faveur du développement de la psychologie comme discipline. Elle se décline à divers niveaux qu'il s'agisse de la très complexe typologie des personnalités de Myers-Briggs élaborée au cours des années 1940 et publicisée au cours des années 60. S'ensuivirent diverses versions moins complexes souvent élaborées et utilisées pour les sessions de dynamique de groupes très populaire au cours des années 1960-1970. L'attraction qu'exercent encore actuellement les divers tests de personnalité reliés à la connaissance de soi que l'on retrouve partout dans des magazines et sur les réseaux sociaux tentent de poursuivre le travail pionnier de Jung tel que Myers-Briggs ont tenté de le catégoriser.

La littérature sur les types de personnalité foisonne. Je me suis donc permis de ne retenir que les différents types les plus fréquents selon mon expérience d'andragogue avec des groupes d'apprentissage ou des groupes de travail. Les chorales constituant des groupes diversifiés par nature, il est logique de leur transférer les observations faites dans d'autres milieux.

Il est pertinent d'ajouter qu'on a coutume d'admettre que passé dix participants, il faut apprendre à GÉRER les différents acteurs si on veut avoir le maximum d'efficacité. Cela permet aussi d'éviter les dérapages pendant la répétition, surtout si certaines personnalités fortes risquent d'entrainer une partie du groupe. Voici donc, sous forme de caricatures, différentes personnalités que l'on risque de retrouver. Nous en avons retenu neuf comme on peut le voir en page couverture de ce document. Nous les définirons et aussi nous examinerons comment il est possible de les traiter.

COMMENT RECONNAITRE ET GÉRER DIFFÉRENTS TYPES DE PERSONNALITÉS

1. Le type querelleur



Description: Cette personne prend parfois plaisir à blesser les autres, faisant passer ses propos comme de l'ironie et parfois de la taquinerie. Quoi qu'il en soit, le résultat est le même pour ceux qui en sont victimes. On la juge parfois *plaignarde*, mais il arrive qu'elle ait matière à rechigner.

Intervention: Si la personne se plaint, on peut lui faire préciser le sujet de sa plainte et dire qu'on fera de notre mieux pour la satisfaire et continuer c-a-l-m-e-m-e-n-t. Selon le cas, vous pouvez aussi l'inviter à venir vous rencontrer privément et vous retrancher devant votre manque de temps compte tenu de l'activité en cours. Dans le cas de propos blessants, vous pouvez reformuler la remarque de manière acceptable et vérifier si cela traduit son intention. Dans le cas d'une remarque inacceptable, le chef doit absolument la rappeler l'ordre poliment et fermement.

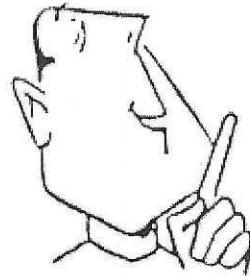
2. Le chic type



Description: Voilà une personne sûre d'elle , toujours prête à aider, convaincue et convaincante. Bref, ce type de personne est un allié précieux qui partage les mêmes visées que son chef et son groupe.

Intervention: Sans abuser, il faut l'utiliser, car c'est un atout précieux. On retrouve souvent cette personne dans des rôles qui demandent du leadership et du doigté. On vante souvent le côté dévoué de ces personnes et il ne faut pas oublier de les remercier de temps à autre. Le plus grand risque que courrent ces personnes est de s'épuiser; il faut donc les inviter à prendre parfois du recul et se ressourcer.

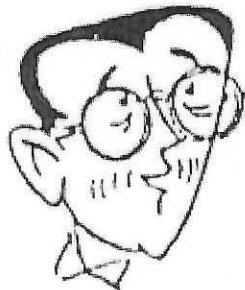
3.Le type *Je sais tout*



Description: Il veut parfois imposer ses vérités à tous. Il se peut qu'il soit effectivement un expert sur un sujet, mais il se peut également qu'il ait des opinions fortes qu'il présente comme des faits avérés. Il lui arrive parfois d'avoir une attitude condescendante qui a pour effet de rabaisser ceux qui l'entourent.

Intervention: On peut lui demander de citer ses sources ou son expertise tout en évitant qu'il s'éternise (prenne le crachoir). S'il persiste à faire l'intéressant, il convient de lui rappeler que la répétition doit continuer quitte à inviter les personnes intéressées à ses idées à aller échanger avec lui quand le temps s'y prêtera. Toujours garder un ton poli et ferme.

Le type bavard



Description: Les bavardages dérangent souvent un groupe. Ce comportement peut parfois être provoqué par la nervosité ou parfois par un fort besoin de socialiser ou par le fait d'être temporairement inoccupé . Lors de répétitions, certaines personnes en profitent pour échanger quand ce n'est pas au tour de leur pupitre de chanter. C'est très distrayant dans les deux sens du terme.

Intervention: Évidemment ce manque de discipline est inacceptable car il nuit à tous, en premier lieu aux bavards eux-mêmes qui perdent ainsi leur concentration. Il convient alors d'arrêter et de simplement les regarder. Pas nécessaire de parler. Le chef peut aussi leur confier une tâche silencieuse (Ex: mémoriser les mots, revoir le rythme, regarder les prochaines mesures etc). S'il s'agit de bavards qui en ont fait une profession, ne pas hésiter à rappeler à l'ordre fermement et tout arrêter tant que le silence n'est pas revenu (faire un arrêt assez long).

5. Le type timide



Description: Cette personne silencieuse et introvertie peut souvent avoir d'excellentes idées pour son groupe, mais n'arrive pas à les formuler. Quand cette timidité se double d'un manque de confiance, elle se traduit souvent par un surinvestissement dans les tâches à accomplir.

On peut habituellement être assurés que ce genre de choriste arrive bien préparé pour une répétition.

Intervention: Il convient de trouver un moyen de souligner son apport positif au groupe. Il est préférable de procéder sans trop la mettre en évidence. A l'occasion, il convient de lui demander son avis sur un point précis où l'on sait qu'elle saura s'exprimer. Se rappeler que la dynamique dans un groupe fait en sorte que certaines personnes empathiques détectent facilement ces types de personnes et ont une tendance naturelle à les aider à s'exprimer.

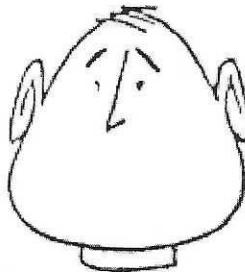
6. Le type chicaneur:



Description: Ce type de personne aime parfois s'opposer pour le plaisir de la confrontation. Elle aime discuter et même discutailler. Elle ne se gênerait pas pour afficher publiquement son opposition que ce soit à l'égard d'un collègue choriste ou du chef. Il peut s'agir d'une opposition silencieuse (visage fermé et mécontent) que d'une opposition ouverte. Certaines de ces personnes agissent comme un loup solitaire et d'autres ont tendance à fédérer des alliés autour d'elles.

Intervention: Rien ne sert d'en venir à la confrontation vu que c'est ce qu'il recherche de toute évidence. Vous feriez ainsi son plus grand bonheur. Une manière d'aborder ce type d'individu est de reformuler de manière neutre ou positive le contenu de ce qu'il dit. S'attaquer au contenu seulement et non à l'émotion. Une formule comme "Si je comprends bien ce que tu dis (ou demande) Rien ne sert de l'ignorer, il reviendrait à la charge.

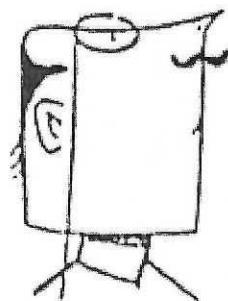
7. Le type * absent*



Description: Ce genre de personne n'est pas nécessairement timide. En réalité , elle est peu présente à ce qui se passe comme si elle désirait être ailleurs ou si elle boudait ce qui se passe. Pour le groupe elle est un peu une énigme et a souvent pour effet de déstabiliser ou de vider les autres de leur énergie. Au fond, elle est un peu comme le type chicaneur , mais de manière muette et passive.

Intervention: Il ne sert à rien d'aborder une attitude semblable de manière directe. Cela ne ferait que renforcer son attitude. Dans un premier temps, on peut vérifier ses motivations à participer. Le problème se trouve parfois en amont . Si la personne ne désire pas communiquer, il vaut mieux l'ignorer comme responsable du groupe et surtout ne pas prendre cette attitude à un niveau personnel même si cela nous dérange.

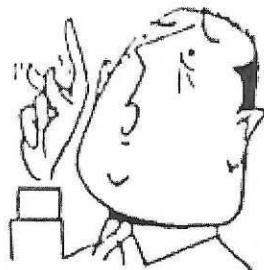
8. Le type*collet monté*



Description: Ce type de personne a tendance à prendre les autres de haut. On sent qu'elle ne tient pas à s'intégrer au groupe. Elle se considère effectivement supérieure soit par son expérience, sa scolarité, sa profession,son niveau hiérarchique ou tout simplement par surestime de soi. On remarquera qu'elle a tendance habituellement à s'isoler le plus possible.

Intervention: Ce type de personne réagit souvent avec susceptibilité à la moindre remarque négative. Malheur à qui essaierait de la confronter. Inutile de penser qu'en étant gentil ou amical, on réussira à l'amadouer. La meilleure attitude est une douce et ferme neutralité. Si ses compétences étaient jugées utiles au groupe, le chef ou le président du chœur pourrait l'aborder privément afin de vérifier son intérêt à collaborer.

9. Le type questionneur éternel



Description: Cette personne a soit un esprit curieux ou souhaite simplement se faire remarquer. Elle n'a pas nécessairement l'intention de vous mettre en boîte par ses questions. Si une saine curiosité est souhaitable, les questions qui reviennent sans cesse peuvent facilement perturber un groupe et la personne qui l'anime ou le dirige.

Intervention: La position à adopter s'impose à l'évidence. Il faut savoir discriminer entre une question précise qui contribuera positivement à la répétition en cours et celle qui traduit un comportement compulsif. Dans le premier cas, il s'agit de remercier la personne pour cette précision, dans le second, il serait bon de prendre la personne à part pour lui faire réaliser les effets que son attitude produit sur le groupe. On peut alors l'inviter à venir poser ses questions lors de la pause ou en fin de répétition. Si cela constitue de sa part une démarche détournée pour avoir votre attention, ne nourrissez pas ce type de relation. Là encore une douce et ferme neutralité est de mise. Une manière simple d'éviter ce type d'abus est d'établir une règle simple pour tous soit de réservé ses questions lors d'un temps d'arrêt.

Les neuf types qui précèdent ne font pas une synthèse exhaustive de tous les types qu'il est possible de rencontrer en situation de travail en groupe. Il y a, de manière générale, les intravertis et les extravertis qui nourrissent différemment le groupe. Il y a aussi ces personnes qui allègent l'atmosphère par leur sens de l'humour et qui sont souvent précieuses dans des moments de tension. On peut également penser aux leaders naturels qui apportent énergie et organisation dans toutes formes d'activités. Je me suis efforcée ici de décrire les types les plus souvent rencontrés selon mon expérience de l'animation de groupe en milieu éducatif (groupes de travail et groupes de croissance, surtout). Compte tenu de mon expérience comme

choriste amateur, il m'est vite apparu évident que ce qui était pertinent dans ma pratique professionnelle, trouvait beaucoup d'écho dans le milieu choral. J'espère sincèrement que ce qui précède trouvera une certaine résonnance dans votre pratique comme chef, comme membre d'un conseil d'administration ou comme choriste.