

# Table des matières

□ <b>Compétence F1 - Percevoir et comprendre les dynamiques de groupe</b> .....	3
□ Dimensions .....	5



# □ Compétence F1 - Percevoir et comprendre les dynamiques de groupe

\*« Un groupe n'est pas une somme d'individus, mais un organisme vivant avec son propre système nerveux, son rythme et sa conscience collective. Le percevoir, c'est en écouter le pouls. »\*

## □ Informations rapides

- **Page parente** : [Carnet F — Diriger](#)
- **Module concerné** : [Module MDA — Accompagnement](#)

## □ Objectif de cette fiche

Développer une **acuité observationnelle fine** et une **compréhension théorique solide** des mécanismes qui régissent la vie des groupes d'apprentissage, afin d'**adapter avec justesse son animation et son accompagnement** aux forces, tensions, rôles et phases de développement collectif qui émergent.

## □ Exemples de contenus

\*« La réalité des groupes apparaît à qui veut bien ouvrir les yeux comme une réalité aussi consistante que le minerai. » — Mucchielli\*

- Bases des processus au sein des groupes d'apprentissage (communication, normes, rôles).
- Modèles de développement des groupes (Tuckman, Mucchielli).
- Conflits et troubles dans les groupes d'apprentissage : sources, manifestations, résolution.
- Diversité et son impact sur la dynamique de groupe (styles d'apprentissage, personnalités, cultures).

## □ Critères de performances

- Décrit ou visualise les caractéristiques principales d'un groupe d'apprentissage (composition, objectifs, climat).
- Reconnaît et nomme les processus de groupe essentiels (leadership, prise de décision, cohésion, conflit) dans une situation particulière.
- Utilise des grilles d'analyse théoriques pour interpréter les dynamiques observées et en déduire des hypothèses d'intervention.

## □ Questions ouvertes

- Quels signaux concrets (verbaux, non-verbaux, interactionnels) vous alertent qu'un groupe est en train de basculer d'une phase de "formation" à une phase de "tension" (storming) ?
- Comment distinguez-vous un conflit "sain" et productif d'un conflit "malsain" et destructeur pour les apprentissages ?
- Quelle méthode ou outil d'observation utilisez-vous pour analyser objectivement les interactions dans un groupe sans vous laisser submerger par votre propre implication émotionnelle ?



Penser au **groupe comme un système** : un changement chez un membre ou dans une relation affecte l'ensemble du système. Observer les boucles de rétroaction, pas seulement les actions isolées.

**Diriger un groupe, c'est d'abord savoir l'écouter. Sa dynamique est son langage premier.**

graph TD
 O[Observation Multifocale] --> F[Formulation d'Hypothèses];
 F --> V[Vérification par les Faits];
 V --> I[Interprétation Théorique];
 I --> D[Décision d'Intervention];
 D --> A[Action Adaptée & Observation des Effets];
 A -.-> O;
 style O fill:#e3f2fd style I fill:#f3e5f5 style D fill:#e8f5e8

## □ Définition des modèles théoriques

### □ Les fondamentaux

- Observer avec une **\*\*grille multi-critères\*\*** : interactions verbales, non-verbales, répartition de la parole, climat émotionnel, respect des règles.
- Identifier la **\*\*phase de développement\*\*** du groupe (Forming, Storming, Norming, Performing, Adjourning - Tuckman) pour ajuster mon style de leadership.
- Repérer les **\*\*rôles fonctionnels et dysfonctionnels\*\*** qui émergent (le leader, le saboteur, le facilitateur, le bouffon, le silencieux).
- Séparer les **\*\*faits observables\*\*** des **\*\*interprétations\*\*** et des **\*\*jugements\*\***. Tenir un journal d'observation descriptif.

### □ Les 5 phases de développement d'un groupe (Tuckman)

Modèle décrivant la séquence typique que traversent les petits groupes pour devenir performants : Formation (Forming), Tension (Storming), Normalisation (Norming), Production (Performing) et Dissolution (Adjourning).

- **À quoi sert-il ?** → Comprendre que les tensions et les difficultés de collaboration à un certain stade sont normales, voire nécessaires à la maturation du groupe. Anticiper les besoins du groupe à chaque phase.
- **Comment l'utiliser ?** → Diagnostiquer la phase actuelle du groupe. En phase de *\*Storming\**, par exemple, mon rôle est de faciliter l'expression des conflits et d'aider à établir des règles communes, plutôt que de les étouffer.
- **Exemple** : Un groupe qui débute (Forming) a besoin de cadrage clair et de sécurité. Un groupe en Performing a besoin d'autonomie et de défis. Adapter mon intervention en conséquence.

### □ La dynamique des groupes restreints (Mucchielli)

Approche systémique et phénoménologique qui étudie le groupe comme une totalité organisée, où les phénomènes (communications, affects, pouvoirs) sont interdépendants et forment un “champ” dynamique.

- **À quoi sert-elle ?** → Analyser les phénomènes groupaux dans leur complexité et leur interdépendance. Comprendre que ce qui se passe dans le groupe n'est pas réductible à la somme des psychologies individuelles.
- **Comment l'utiliser ?** → Observer les **réseaux de communication** (qui parle à qui ?), les **alliances et sous-groupes**, la **répartition du leadership**, l'émergence de **normes implicites**. Chercher les patterns, pas les incidents isolés.
- **Exemple :** Si la participation baisse, au lieu de blâmer les individus “peu motivés”, j'observe si une norme implicite du groupe (“il ne faut pas se faire remarquer”) ou une dynamique de leadership (“seul X a le droit de parler”) n'est pas en cause.

## □ Dimensions

### □ Outils d'analyse et champs d'observation

Dimension	Lien vers carnet	Lien vers portfolio
—	—	—
□ <b>Observation des Interactions</b> (Verbal, Non-verbal, Réseaux)	<a href="#">□ Détail</a>	<a href="#">□ Preuve</a>
□ <b>Théorie du groupe restreint</b> (Système, Champ dynamique)	<a href="#">□ Détail</a>	<a href="#">□ Preuve</a>
□ <b>Les 5 phases de vie du groupe (Tuckman)</b>	<a href="#">□ Détail</a>	<a href="#">□ Preuve</a>
✂ <b>Forces, Tensions et Conflits</b> (Sources, gestion, résolution)	<a href="#">□ Détail</a>	<a href="#">□ Preuve</a>
□ <b>Émotions et Climat Affectif</b> (Ambiance, anxiété, plaisir)	<a href="#">□ Détail</a>	<a href="#">□ Preuve</a>

□ Chaque dimension offre une lentille différente pour décrypter la vie secrète du groupe.

### □ Mes 3 outils privilégiés

Outil	Utilité	Lien vers détail
—	—	—
□ <b>Journal d'observation descriptif</b>	Carnet de notes structuré pour noter des faits bruts (qui fait quoi, quand, comment) lors des sessions, afin d'analyser les dynamiques a posteriori, à froid.	<a href="#">□ Voir le modèle</a>
□ <b>Carte des interactions (sociogramme simplifié)</b>	Schéma réalisé en direct ou après coup pour visualiser les flux de parole, les alliances et les exclusions au sein du groupe. Très parlant pour identifier les leaders et les isolés.	<a href="#">□ Voir la méthode</a>
□ <b>Grille d'analyse des phases (Tuckman)</b>	Checklist des comportements typiques de chaque phase (Forming à Adjourning) pour aider à poser un diagnostic rapide sur l'état de maturation du groupe.	<a href="#">□ Voir la grille</a>

## □ Synthèse rapide

## Clés de réussite identifiées :

- **L'observation en retrait** : Prendre régulièrement 5 minutes en tant qu'animateur pour “sortir” mentalement du contenu et observer purement la dynamique du groupe.
- **La triangulation des observations** : Confronter ma perception avec celle d'un co-animateur ou, avec précaution, avec le feedback du groupe lui-même (“Comment vivez-vous le fonctionnement du groupe en ce moment ?”).
- **La patience** : Les groupes ont besoin de temps pour trouver leur équilibre. Intervenir trop tôt ou trop fort peut perturber un processus naturel d'auto-régulation.

## Points de vigilance :

- **La sur-interprétation** : Éviter de projeter mes propres schémas ou angoisses sur le groupe. Coller aux faits observables.
- **Le contre-transfert groupal** : Mes propres émotions (agacement, ennui, excitation) peuvent être le reflet de l'émotion collective. Les identifier comme des données, pas comme des guides d'action.
- **Neutralité bienveillante** : Observer sans juger les personnes, mais analyser les processus. Un “saboteur” est souvent un membre en souffrance exprimant un malaise collectif.

## □ Ce que j'ai appris :

- **Les silences et les non-dits sont aussi éloquents que les paroles.** Une réunion trop polie et consensuelle cache souvent des tensions non résolues.
- **La diversité est une source de richesse et de tension.** Gérer un groupe homogène est plus facile, mais un groupe diversifié produit des apprentissages plus profonds si on sait réguler ses dynamiques.
- **Je ne contrôle pas la dynamique, je l'influence.** Mon rôle est de créer un cadre et d'intervenir ponctuellement comme un régulateur, pas de diriger chaque interaction.

## △ Ce que je veux améliorer :

- **Intervenir plus tôt et plus légèrement** sur les micro-tensions avant qu'elles ne dégénèrent en conflits ouverts.
- **Développer des activités de régulation et de cohésion** plus variées et mieux intégrées au flux de la formation.
- **Mieux gérer mon propre stress** face aux dynamiques groupales chaotiques, pour garder une posture calme et centrée.

## □ Outils maîtrisés :

- Diagnostic des phases de Tuckman.
- Animation de temps de régulation et de feedback de groupe.
- Identification des rôles fonctionnels et dysfonctionnels.

## □ Outils à approfondir

- Techniques de médiation de groupe.
- Méthodes d'analyse systémique plus avancées (schémas de rétroaction).
- Utilisation de la vidéo pour l'analyse a posteriori des dynamiques (avec accord du groupe).

## Comment j'articule différentes théories d'apprentissage dans un même concept ?

Pour **comprendre**, j'utilise la **dynamique des groupes (Mucchielli)** comme cadre global. Pour **diagnostiquer** l'étape, je me réfère aux **phases de Tuckman**. Pour **interpréter les comportements individuels** dans le groupe, les notions de **rôles (Benne & Sheats)** et de **styles d'apprentissage** sont utiles.

### Quels principes didactiques j'utilise systématiquement ?

Le principe de **sécurité psychologique** : Un groupe anxiogène inhibe l'apprentissage. Et le principe **d'utilisation pédagogique des conflits** : Un conflit bien géré peut être un puissant levier d'apprentissage (sur la communication, la négociation, la pensée critique).

### Comment j'assure la cohérence entre vision et pratique ?

Je pratique la **supervision** sur des cas de dynamique de groupe difficiles. Je me filme aussi parfois (avec accord) pour analyser ma propre communication non-verbale et mes interventions pendant les temps de travail en groupe. Je vérifie : 1) Est-ce que j'observe assez ? 2) Mes interventions visent-elles à réguler le processus ou à imposer mon contenu ? 3) Suis-je capable de décrire la dynamique du groupe sans juger les personnes ?

### □ Réflexion personnelle

F1 a été une révélation. J'ai compris que **je n'animais pas des individus, mais un système vivant**. La citation de Mucchielli sur le "modèle mécanique" m'a profondément marqué : on ne peut pas considérer les problèmes humains comme des grains de sable dans une machine. La dynamique de groupe a ses propres lois, aussi réelles que les lois de la physique.

La plus grande difficulté a été d'apprendre à **différer mon intervention**. Avant, face à une tension, je voulais immédiatement "réparer". Maintenant, j'essaie d'abord d'observer, de comprendre la fonction de cette tension dans la vie du groupe. Parfois, le groupe a besoin de traverser cette zone turbulente pour grandir. Mon rôle est alors d'être un phare stable dans la tempête, pas de faire cesser la tempête.

\*« J'ai initialement sous-estimé la puissance de l'émotion collective. Un groupe peut être porté par une euphorie contagieuse ou plongé dans une mélancolie partagée. Apprendre à sentir et nommer cette ambiance est devenu central dans ma pratique. »\*

### □ Evolution et compréhension de mon rôle

Mon rôle a radicalement changé. Je suis passé d'un **chef d'orchestre** qui veut que chaque instrument joue sa partition à l'unisson, à un **jardinier-observateur** qui comprend l'écosystème, arrose certaines zones, taille d'autres, et laisse pousser la vie du groupe selon ses propres lois.

Je me perçois maintenant comme un **facilitateur des processus groupaux**. Mon expertise n'est pas seulement dans le contenu, mais dans ma capacité à lire la partition invisible des relations et à intervenir pour harmoniser l'ensemble. Je suis aussi un **traducteur** : j'aide le groupe à prendre conscience de sa propre dynamique, à mettre des mots sur ce qui se joue, pour qu'il puisse devenir plus autonome dans sa régulation.

---

### □ Bibliographie

- Mucchielli, R. (2004). \*La dynamique des groupes\* (20e éd.). ESF Éditeur.

- Tuckman, B. W. (1965). Developmental sequence in small groups. \*Psychological Bulletin, 63\*(6), 384-399.
- Anzieu, D., & Martin, J.-Y. (2012). \*La dynamique des groupes restreints\* (11e éd.). Presses Universitaires de France.
- Bodart, Y. (2013). Les phénomènes de groupe. \*Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale, 100\*, 98-112.
- Lewin, K. (1947). Frontiers in group dynamics: Concept, method and reality in social science; social equilibria and social change. \*Human Relations, 1\*(1), 5-41.

---

## Navigation

- ← Retour à la [Compétence F — Diriger](#)
- → Retour à la [Page du Module MDA](#)

---

[carnet](#), [F1](#), [dynamique groupe](#), [observation](#), [tuckman](#), [mucchielli](#), [conflit](#), [cohésion](#)

Page mise à jour le {{date | Auteur : [Eugénie Decré] | Version : 1.0}}

From:

<https://wiki.eugeniedecre.com/> - **Formation en Conscience**

Permanent link:

[https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=carnet:f1\\_dynamiques](https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=carnet:f1_dynamiques)

Last update: **2026/01/12 17:21**

