

Table des matières

□ F1 - Percevoir et comprendre les dynamiques de groupe	3
□ Descriptif	3
□ Objectifs de développement	3
□ Utilité	3
□ Détails pratiques :	4

□ F1 - Percevoir et comprendre les dynamiques de groupe

□ Informations rapides

- Page parente : [Carnet F1 — Dynamiques de groupe](#)
- Date de création : [date](#)

□ En 1 phrase

Je perçois et j'accompagne les dynamiques des petits groupes — en tenant compte de leur taille, de leurs relations, et de leur évolution — pour créer un espace d'apprentissage efficace, inclusif, et vivant.

□ Descriptif

« F1 — Percevoir les dynamiques de groupes » — Profil de qualification, p. 17

Cette dimension consiste à **observer, comprendre, et accompagner les dynamiques des petits groupes** — en tenant compte de leur **taille, de leurs relations, et de leur évolution**. Elle implique de :

- - **Identifier la taille idéale** pour chaque activité → 7 personnes comme nombre optimal.
- - **Cartographier les relations** → repérer les sous-groupes, les coalitions, les isolés.
- - **Adapter ma posture** → selon la taille du groupe (minigroupe, mésogroupe, maxigroupe).
- - **Utiliser la recherche-action** → tester des hypothèses pour améliorer l'animation.

Exemple : "F1 concerne la perception des dynamiques de groupes. J'applique cette dimension pour créer des espaces d'apprentissage efficaces — en adaptant ma posture, en cartographiant les relations, en testant des hypothèses."

□ Objectifs de développement

- Comprendre les caractéristiques des petits groupes — taille, relations, dynamiques
- Identifier les sous-groupes et les coalitions — pour les intégrer ou les réguler
- Adapter ma posture selon la taille du groupe — facilitateur, coordinateur, gestionnaire
- Utiliser la recherche-action — pour améliorer mes pratiques d'animation

□ Utilité

Cette dimension est essentielle car elle permet de **créer des espaces d'apprentissage efficaces, inclusifs, et vivants** — en tenant compte de la complexité relationnelle des groupes. Elle transforme ma pratique en faisant de moi un·e **architecte des dynamiques relationnelles**, plutôt qu'un·e simple animateur·ice.

"Maîtriser cette dimension permet de transformer les groupes en collectifs apprenants — en ancrant l'apprentissage dans les relations, et en accompagnant la mise en œuvre."

□ **Détails pratiques :**

Référence : De Visscher, A. (2013). *Petit groupe ou groupe restreint*. In *Science des petits groupes*. Éditions de l'Université de Liège.

□ **Définition du petit groupe / groupe restreint**

« Science des petits groupes » → étude des groupes de 3 à 12 personnes, avec 7 comme nombre idéal. (De Visscher, 2013, p. 100)

- **Limite inférieure :** 3 personnes → minimum pour une interaction sociale. - **Limite supérieure :** 12 personnes → au-delà, les dynamiques changent. - **Nombre idéal :** 7 → équilibre entre interaction, participation, et gestion.

□ **Selon Anzieu & Martin (1994) :** un petit groupe présente :

- Perception individualisée et réciproque → échanges interindividuels.
- Poursuite commune de buts → valorisation collective.
- Relations affectives intenses → sous-groupes d'affinités.
- Interdépendance morale → solidarité.
- Différenciation des rôles.
- Constitution de normes, rites, codes propres.

□ **Dynamiques relationnelles — La complexité croissante avec la taille**

« Tout groupe connaît des choix préférentiels, des coalitions, des sous-ensembles. » (De Visscher, 2013, p. 106)

- **Relations intra-groupales :** pas seulement individu-individu → mais aussi :

- - Individu-paire
- - Paire-paire
- - Individu-trio
- - Paire-trio
- - etc.

□ **Nombre de types de relations selon la taille du groupe :**

- Quatuor (4) : 4 types de relations.
- Quintette (5) : 6 types.
- Sextette (6) : 9 types.
- Sept (7) : 12 types.
- Huit (8) : 16 types.
- Neuf (9) : 20 types.
- Dix (10) : 23 types.
- Onze (11) : 28 types.
- Treize (13) : 33 types.

□ **Classification des groupes selon la complexité relationnelle :**

- **Minigroupes** : 3 à 6 personnes → relations simples, faciles à gérer.
- **Mésogroupes** : 7 à 9 personnes → relations plus complexes, mais encore gérables.
- **Maxigroupes** : 10 à 13 personnes → relations très complexes, nécessitent une animation experte.
- **Groupes étendus** : 14 à 24 personnes → nécessitent des sous-groupes.
- **Groupes larges** : 25 à 50 personnes → nécessitent une structure hiérarchique.
- **Assemblées** : > 50 personnes → nécessitent des mécanismes de participation indirecte.

□□ **Pour vous, formatrice : enjeux de l'animation**

« Quand un animateur se trouve au sein d'un groupe, il fait face au comportement spécifique et variable, voire aux idiosyncrasies de chacun des participants. » (De Visscher, 2013, p. 106)

- **Tenez compte des relations :**

- - Personne à personne.
- - Personne à paire, trio, quatuor.
- - Paire à paire, paire à trio.

- **La quantité de processus à percevoir et noter → augmente avec la taille → plus c'est grand, plus c'est complexe.**

□ **Niveaux de complexité d'animation :**

- **Minigroupes** → animation simple → focus sur les interactions individuelles.
- **Mésogroupes** → animation intermédiaire → gestion des sous-groupes, des coalitions.
- **Maxigroupes** → animation experte → nécessite des outils de structuration, de sous-groupes, de feedback.

□ **Outils pratiques pour vous, formatrice**

□ **Choisir la taille du groupe**

- - Pour une animation interactive : 5 à 7 personnes → idéal.
- - Pour une formation en groupe : 8 à 10 personnes → possible, mais nécessite des sous-groupes.

- - Au-delà de 10 : divisez en sous-groupes → évitez les maxigroupes sans structure.

□ Cartographier les relations

- - Utilisez un sociogramme → repérez les sous-groupes, les coalitions, les isolés.
- - Identifiez les paires, trios, quatuors → observez leurs interactions.

□ Gérer les sous-groupes

- - Ne les ignorez pas → ils sont naturels → peuvent être des leviers ou des freins.
- - Intégrez-les dans l'animation → donnez-leur des rôles, des tâches, des responsabilités.

□ Adapter votre posture

- - **Minigroupes** → posture de facilitateur → écoute, reformulation, soutien.
- - **Mésogroupes** → posture de coordinateur → gestion des sous-groupes, des rôles.
- - **Maxigroupes** → posture de gestionnaire → structure, règles, feedback.

□ Utiliser la recherche-action (Lewin)

- - *« Susciter des changements dans la conduite des individus, des groupes, des organisations. »* (De Visscher, 2013, p. 109)
- - Testez des hypothèses → modifiez systématiquement un élément → observez les effets.
- - Exemple : Changez la taille du groupe → observez l'impact sur la participation, les relations, la productivité.

—

□ Questions de réflexion personnelle — Pour vous, formatrice

« Pour animer un petit groupe, je me demande : »

- - Quelle est la taille idéale pour cette séance ?
- - Comment je gère les sous-groupes et les coalitions ?
- - Comment je repère les relations intra-groupales ?
- - Comment j'adapte ma posture selon la taille du groupe ?
- - Comment je teste des hypothèses pour améliorer l'animation ?
- - Comment je m'ajuste, me réfléchis, reste authentique — dans mon accompagnement ?

—

□ Ressources liées

Ressources clés : * [Bibliographie F1](#) * [Présentation MDA — Module d'Accompagnement](#)

□ Navigation

→ Retour à la [Carnet F1 — Dynamiques de groupe](#) → Retour à la [page du Module MDA](#)

[carnet](#), [F1](#), [dynamiques](#), [groupe](#), [petite taille](#), [animation](#)

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&rev=1763570305

Last update: **2025/11/19 17:38**

