

# Table des matières

<b>□ F2 - Percevoir le comportement relationnel d'un groupe (communication) et l'influencer activement .....</b>	3
□ Descriptif .....	3
□ Objectifs de développement .....	3
□ Utilité .....	3
□ Détails pratiques : .....	4
□ Questions à se poser .....	4
□ Synthèse rapide .....	5
□ Réflexion personnelle .....	5
□ Navigation .....	5



# ☐ F2 - Percevoir le comportement relationnel d'un groupe (communication) et l'influencer activement

## ☐ Informations rapides

- Page parente : [Carnet F - Diriger](#)



POURQUOI = CAUSALITÉ

POUR QUOI = CONSÉQUENCE

## ☐ Descriptif

Cette sous-compétence consiste à percevoir finement les comportements relationnels verbaux et non-verbaux d'un groupe pour y intervenir activement avec justesse. Elle implique d'analyser les dynamiques de communication, d'identifier les patterns relationnels et d'exercer une influence positive pour favoriser un climat d'apprentissage constructif et sécurisant.

"F2 = Capacité à observer, analyser et influencer activement les dynamiques de communication au sein d'un groupe, en s'appuyant sur des théories et en adaptant son intervention à la situation."

## ☐ Objectifs de développement

- Perçoit et analyse de manière différenciée le comportement en matière de communication dans le groupe et ses propres réactions.
- Développe et utilise des stratégies de manière proactive.
- Intervient de manière à soutenir la communication, en fonction de la situation.

## ☐ Utilité

- Cette compétence est essentielle car elle me permet de passer de l'observation passive à l'action transformative des dynamiques relationnelles.
- Elle impacte directement la qualité des échanges dans le groupe et donc l'efficacité des

apprentissages collectifs.

“Maîtriser cette compétence permet de désamorcer les tensions, de renforcer la cohésion groupale et de créer un environnement où chaque voix peut s'exprimer et être entendue.”

## □ Détails pratiques :

Dimension	Lien vers carnet	Lien vers portfolio
□ Détection Comportementale	<a href="#">Détail</a>	<a href="#">Preuve</a>
□ De Novice à Expert	<a href="#">Détail</a>	<a href="#">Preuve</a>
□ Communication Verbale	<a href="#">Détail</a>	<a href="#">Preuve</a>
□ Communication Non-Verbale	<a href="#">Détail</a>	<a href="#">Preuve</a>
□ Influence et Feedback	<a href="#">Détail</a>	<a href="#">Preuve</a>
□ Posture et Cadre	<a href="#">Détail</a>	<a href="#">Preuve</a>
↳ Contextes Complexes	<a href="#">Détail</a>	<a href="#">Preuve</a>

□ Chaque lien = une page détaillée avec ton carnet d'apprentissage + une preuve dans le portfolio.

## □ Questions à se poser



HAUTE ÉCOLE FÉDÉRALE  
EN FORMATION  
PROFESSIONNELLE

L'excellence suisse  
en formation professionnelle

BF- MDA

### QUESTIONS À SE POSER EN DYNAMIQUE DE GROUPE

1. Un **OBJECTIF COMMUN**? Comment est-il perçu ? Qui adhère ? Qui s'oppose ? Quelles en sont les raisons ? Que liaisonnons-nous ensemble ? Comment allons-nous y prendre ? Des participants sont-ils contraints de suivre la formation ?

2. Comment sont les **ÉCHANGES** entre les membres du groupe ? Sont-ils nombreux ? Comment communique-t-on ? Quel est le **CLIMAT** ? Les personnes se sentent-elles en sécurité ? Qu'est-ce qui les rassurent ? Comment les émotions sont-elles exprimées et générées ?

3. Quelles sont les **NORMES**, habitudes informelles prises par le groupe ? Qui en sont les gardiens ? Qui en sont les opposants ou les marginaux ? Quelle est la marge de tolérance du groupe ? Y a-t-il des exclus ? Quel est l'impact d'un changement / imprévu ? Quelles sont les habitudes au niveau des prises de décision, de la prise de parole, du degré d'implication ...

4. Quels sont les **RÔLES** influents ? Et les autres ? Qui fait quoi ? Qui sait faire quoi ? Qui ne sait pas faire quoi ? Est-ce que chacun a une place définie dans le groupe ? Y a-t-il des **ALLIANCES** ou

mésalliances ? Les comportements sont-ils complémentaires ? Les rôles sont-ils figés ? Y a-t-il un rôle manquant ? Qui est en retrait ?

5. Qui est le **LEADER** du groupe ? Par qui est-il reconnu ? Quelles sont ses compétences reconnues et appréciées ? Est-il contesté et par qui ?

6. Quelles sont les **VALEURS** qui fondent le groupe ? Qui en sont les défenseurs ? Qui s'en décale ? Qu'est-ce qui est important, perçu comme fondamental ? Y a-t-il une **CHARTE** du groupe ? Quels sont les droits des membres du groupe ? Y a-t-il une influence culturelle ?

7. Quelle est la **PHASE DE VIE** actuelle du groupe ? Par quels éléments cela se traduit-il ? Quelles phases a-t-il déjà vécu ? Y a-t-il eu des difficultés dans les phases précédentes ou la phase présente ? Comment le groupe a-t-il évolué ?

**DIVERS** : Quel est le **NOMBRE** de personnes dans le groupe ? Y a-t-il un **DÉSÉQUILIBRE** à un certain niveau (âge, provenance, rythme...) ? Y a-t-il présence d'une **HIERARCHIE** ou des **FONCTIONS** différentes dans le groupe ?



## □ Synthèse rapide

### □ Ce que j'ai appris :

- Détection fine des micro-signaux relationnels verbaux et non-verbaux
- Maîtrise des techniques de feedback constructif et régulateur
- Équilibre subtil entre influence éthique et risque de manipulation

### △ Ce que je veux améliorer :

- Gestion optimale de ma propre communication non-verbale sous pression
- Utiliser les lectures De Visscher pour développer la conscience relationnelle du groupe.
- Aisance dans la navigation des contextes relationnels complexes et hiérarchiques
- Phases de vie d'un groupe Tuckman

## □ Réflexion personnelle

J'ai découvert que l'influence relationnelle éthique repose sur une authentique bienveillance couplée à une technique précise. J'ai appris que ma propre congruence verbale/non-verbale est le fondement de mon crédit et de mon influence. Les situations les plus délicates m'ont enseigné l'importance du silence stratégique et du questionnement ouvert.

\*"J'ai initialement sous-estimé l'impact de la proxémie dans la relation d'influence. À l'avenir, je porterai une attention systématique à la disposition spatiale lors des interventions de régulation."\*

La puissance des rôles, des normes, des valeurs crée l'interaction les connaître favorise grandement la dynamique comme c'est assez nouveau pour moi et que la prise de conscience de l'importance de cette préparation me paraît maintenant crucial j'ai appuyer cette analyse principalement sur cette compétence. Pourquoi .. Prendre un temps précieux de l'analyse des rôles avant la session de formation si cela est possible ou à travers une enquête au préalable quand la session se fait que sur une fois offre le « respect » la bienveillance d'influencer chaque être durant la session dans leur axe optimal et de leur attribuer une ou plusieurs tâche dans laquelle il excel. Quoi de mieux qu'une influence bienveillante en respectant chacun ce qui aura peut-être le bénéfice de rendre la session exceptionnelle.

## □ Navigation

→ Retour à la [Compétence F - Diriger](#) → Retour à la [page à la page MDA](#)

[fsea](#), [bffa](#), [carnet](#), [portfolio](#), [F2](#)

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:f2\\_comportement&rev=1767524671](https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=carnet:f2_comportement&rev=1767524671)

Last update: **2026/01/04 12:04**