

Table des matières

□ Carnet : F3 — Phases de vie d'un groupe - Postures du formateur	3
□ Stratégie 1 : Forming — Poser le cadre avec clarté	5
□ Stratégie 2 : Storming — Gérer les conflits avec bienveillance	5
□ Stratégie 3 : Norming — Favoriser la cohésion et l'autonomie	5
□ Stratégie 4 : Performing — Libérer la performance collective	5

□ Carnet : F3 — Phases de vie d'un groupe - Postures du formateur

« Le formateur est un orchestrateur qui adapte sa posture à chaque phase du groupe — comme un chef d'orchestre ajuste son geste au mouvement de la musique. »

□ Informations rapides

* **Page parente** : [Carnet F3 — Intervention](#) * **Module concerné** : [Module MDA — Accompagnement](#) * **Dimension liée** : F3.2 — Phases de vie d'un groupe - Postures du formateur

[F3, phases, de, groupe, postures, Tuckman, Bucheton, ajustement](#)

□ Objectif de cette fiche

Développer la capacité à **identifier les phases de vie d'un groupe** (Forming, Storming, Norming, Performing) et à **adapter sa posture de formateur en conséquence** — en s'appuyant sur les modèles de **Bruce Tuckman** et de **Dominique Bucheton**. Apprendre à **circuler entre les postures** (contrôle, enseignement, accompagnement, lâcher-prise, étayage) pour **accompagner chaque phase avec justesse et efficacité**.

□ Résumé thématique

Un groupe ne se construit pas en un jour — il traverse des **phases naturelles** décrites par **Bruce Tuckman** : **Forming, Storming, Norming, Performing**. À chaque phase, le formateur doit **ajuster sa posture** pour répondre aux besoins du groupe — en passant du **cadre** (Forming) au **conflit géré** (Storming), puis à la **cohésion** (Norming) et enfin à la **performance collective** (Performing). Comme un chef d'orchestre, il **adapte son geste** à chaque mouvement — pour **guider, soutenir, libérer** — sans jamais imposer.

« Le formateur est un orchestrateur qui adapte sa posture à chaque phase du groupe — comme un chef d'orchestre ajuste son geste au mouvement de la musique. »

□ Situation problème

Un·e formateur·ice applique la même posture tout au long de la formation — ce qui génère de la frustration, du désengagement, ou un blocage dans la progression du groupe.

☐ **Référence théorique : Bruce Tuckman — Phases de développement du groupe**

« Les groupes traversent quatre phases : Forming, Storming, Norming, Performing. »

Les 4 phases :

Phase	Caractéristiques	Besoin du groupe	Posture du formateur (Bucheton)
----	-----	-----	-----
1. Forming	Découverte, politesse, recherche de repères	Cadre, sécurité, clarté	Contrôle + Enseignement
2. Storming	Conflits, résistances, rivalités	Écoute, régulation, espace de parole	Accompagnement + Contrôle
3. Norming	Cohésion, règles partagées, confiance	Soutien, valorisation, autonomie	Étayage + Lâcher-prise
4. Performing	Efficacité, collaboration, résultats	Autonomie, feedback, innovation	Lâcher-prise + Étayage

Tuckman, B. W. (1965). Developmental sequence in small groups. Psychological Bulletin, 63(6), 384-399.

=== ☐ Correspondance Phases / Postures — Tableau d'ajustement

Phase	Besoin du groupe	Posture(s) du formateur	Exemple d'intervention
----	-----	-----	-----
Forming	Cadre, sécurité, clarté	Contrôle + Enseignement	« Voici le programme, les règles, et les objectifs — nous allons commencer par une présentation »
Storming	Écoute, régulation, espace de parole	Accompagnement + Contrôle	« Je vois que vous avez des points de vue différents — prenons le temps de les écouter tous »
Norming	Cohésion, confiance, autonomie	Étayage + Lâcher-prise	« Vous avez bien travaillé ensemble — je vous laisse avancer en autonomie sur ce point »
Performing	Efficacité, collaboration, résultats	Lâcher-prise + Étayage	« Vous êtes en pleine dynamique — je suis là si besoin, mais je vous fais confiance »

☐ **Visualisation avec Mermaid (si plugin activé)**

graph LR A[Forming] --> B[Contrôle + Enseignement] A --> C[Cadre / Clarté] D[Storming] -->

E[Accompagnement + Contrôle] D --> F[Écoute / Régulation] G[Norming] --> H[Étayage + Lâcher-prise] G --> I[Cohésion / Autonomie] J[Performing] --> K[Lâcher-prise + Étayage] J --> L[Efficacité / Résultats] B --> M[Ajustement du formateur] E --> M H --> M K --> M M --> N[Apprentissage collectif réussi]

=== □□□ Stratégies d'ajustement selon la phase ===

□ **Stratégie 1 : Forming — Poser le cadre avec clarté**

« Bienvenue – voici les règles, le programme, et les objectifs. »

* - Annoncer clairement : Règles, temps, objectifs, rôles * - Utiliser la posture de contrôle : Cadrer, structurer, sécuriser * - Intégrer l'enseignement : Présenter les contenus, les méthodes

□ **Stratégie 2 : Storming — Gérer les conflits avec bienveillance**

« Je vois que vous avez des points de vue différents – prenons le temps de les écouter tous. »

* - Adopter la posture d'accompagnement : Écouter, relancer, reformuler * - Utiliser la posture de contrôle : Cadrer les échanges, éviter les dérives * - Créer un espace sécurisant : « Ici, on peut parler sans être jugé-e »

□ **Stratégie 3 : Norming — Favoriser la cohésion et l'autonomie**

« Vous avez bien travaillé ensemble – je vous laisse avancer en autonomie sur ce point. »

* - Passer en posture d'étayage : Soutenir juste ce qu'il faut * - Utiliser la posture de lâcher-prise : Faire confiance, se retirer * - Valoriser les interactions : « Votre collaboration a permis de progresser »

□ **Stratégie 4 : Performing — Libérer la performance collective**

« Vous êtes en pleine dynamique – je suis là si besoin, mais je vous fais confiance. »

* - Adopter la posture de lâcher-prise : Ne pas intervenir, laisser faire * - Utiliser la posture d'étayage : Aider ponctuellement, pointer l'essentiel * - Donner du feedback : « Ce que vous avez produit est excellent — bravo »

□ **Mes insights personnels**

« Pour ajuster mes postures selon les phases du groupe, je me demande : »

* - Comment je peux identifier la phase actuelle du groupe ? * - Comment je peux passer d'une posture à l'autre sans rupture ? * - Comment je peux créer un climat propice à chaque phase ? * - Comment je peux utiliser Tuckman et Bucheton pour guider mes choix ? * - Comment je m'ajuste, me réfléchis, reste authentique — dans mon accompagnement ?

▢ Pistes de développement

À expérimenter : * - [] Journal des phases du groupe (avec posture utilisée et résultat) * - [] Observation entre pairs avec grille des phases/postures * - [] Carte mentale des phases pour une formation

À approfondir : * - [] Théorie de Tuckman (Forming, Storming, Norming, Performing) * - [] Théorie du "Multi-Multi-Multi" (Bucheton) * - [] Psychologie des groupes (Bion, Yalom)

▢ Pages Connexes

* ← [Carnet F3 — Intervention](#) * → [Mes preuves sur les postures selon les phases](#)

▢ Navigation

* ← Retour à la [Page principale F3 — Intervention](#) * → Retour à la [Page du Module MDA](#)

▢ Références (APA 7e édition)

Bucheton, D. (2009). *L'agir enseignant : des gestes professionnels ajustés*. Octarès Éditions.

Tuckman, B. W. (1965). Developmental sequence in small groups. *Psychological Bulletin*, 63(6), 384–399. <https://doi.org/10.1002/9780470693592.ch10>

[carnet](#), [F3](#), [phases](#), [de](#), [groupe](#), [postures](#), [Tuckman](#), [Bucheton](#), [ajustement](#)

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:f3_intervention:f3_posture&rev=1765268687

Last update: **2025/12/09 09:24**

