

Table des matières

↙ Compétence F3 - Intervenir dans les processus de groupes de manière appropriée en regard de la situation	3
--	---

↙ Compétence F3 - Intervenir dans les processus de groupes de manière appropriée en regard de la situation

« Intervenir, ce n'est pas imposer sa solution ; c'est introduire dans le système groupal la variation minimale nécessaire pour qu'il retrouve son équilibre et sa capacité à apprendre. »

□ Informations rapides

- **Page parente** : Carnet F — Diriger
- **Module concerné** : Module MDA — Accompagnement

□ Objectif de cette fiche

Développer la capacité à **diagnostiquer avec justesse les états et besoins d'un groupe** et à **sélectionner, justifier et mettre en œuvre des interventions ciblées** (corrections, régulations, stimulations) pour **favoriser le développement positif de la situation du groupe** et maintenir des conditions optimales d'apprentissage.

□ Exemples de contenus

« Une intervention pertinente est celle qui répond à la demande cachée du groupe, pas seulement à son symptôme apparent. »

- Liens entre l'approche didactique (objectifs, méthodes) et les processus de groupe qu'elle génère.
- Conflits, troubles, oppositions : typologie, causes profondes et stratégies d'intervention différencierées.
- Répertoire d'interventions : du micro-recadrage non verbal à la médiation structurée.

□ Critères de performances

- Génère des hypothèses pertinentes sur la situation du groupe et formule des options d'interventions possibles en fonction de cette analyse.
- Justifie le choix de l'intervention ou des interventions effectuées par des arguments liés à la théorie des groupes, à la pédagogie ou au contexte.
- Vise, à travers ses interventions, le **développement de la situation du groupe** (autonomie, maturité, capacité à gérer ses propres processus) et pas seulement la résolution ponctuelle d'un problème.

□ Questions ouvertes

- Comment faites-vous le tri, dans le feu de l'action, entre plusieurs hypothèses possibles sur la cause d'un dysfonctionnement groupal pour choisir l'intervention la plus adaptée ?
- Pouvez-vous citer un exemple où vous avez choisi de **ne pas intervenir** directement sur un conflit, et quelles ont été les conséquences de ce non-agir délibéré sur le développement du

groupe ?

- Comment évaluez-vous, après coup, si votre intervention a réellement servi le développement à long terme du groupe, et pas seulement apaisé une tension immédiate ?



Penser au **principe de parcimonie** : l'intervention la plus efficace est souvent la plus légère et la moins intrusive. Commencez par un regard, une reformulation, avant une intervention verbale directe.

Le bon timing est aussi important que la bonne action. Intervenir trop tôt prive le groupe d'une chance d'apprendre ; intervenir trop tard laisse la situation pourrir.

```
graph TD
    S[Situation] --> D[Diagnostic & Hypothèses]
    D --> G[Génération d'Options d'Intervention]
    G --> E[Évaluation & Choix Justifié]
    E --> I[Implémentation de l'Intervention]
    I --> O[Observation des Effets Immédiats]
    O --> A[Analyse de l'Impact sur le Développement du Groupe]
    A -.> S
```

style S fill:#fff3e0 style E fill:#f3e5f5 style I fill:#e8f5e8

□ Définition des modèles théoriques

□ Les fondamentaux

- Avant d'intervenir, se poser la **question du timing** : Est-ce le bon moment ? Le groupe est-il prêt à recevoir cette intervention ?
- Formuler au moins **deux hypothèses** alternatives sur la cause d'un problème avant de choisir une intervention.
- Privilégier les **interventions qui responsabilisent le groupe** ("Comment pourriez-vous régler cela ?") plutôt que celles qui le prennent en charge ("Voici ce qu'il faut faire").
- Prévoir et justifier mentalement (ou dans un journal) **plusieurs options d'intervention** pour une même situation, avec leurs avantages et risques.

□ Le modèle de l'intervention systémique (selon l'École de Palo Alto)

Approche qui considère que les problèmes dans un groupe (conflits, blocages) sont maintenus par des tentatives de solutions inefficaces. L'intervention vise à briser ce cercle vicieux en introduisant un changement dans le *pattern* d'interaction, souvent par une action paradoxale ou inattendue.

- **À quoi sert-il ?** → Résoudre des problèmes relationnels récurrents et apparemment insolubles (ex: un membre toujours en opposition, un sous-groupe exclu). Il évite de blâmer les individus et cible le système.
- **Comment l'utiliser ?** → Identifier la séquence répétitive (ex: Provocation → Réprimande → Justification → Provocation...). Prescrire ou modéliser un comportement qui brise la séquence

(ex: au lieu de réprimander, valider partiellement l'opposition : "Tu as raison de souligner que cet exercice peut sembler inutile, c'est un risque. Comment pourrions-nous le rendre plus pertinent *ensemble* ?").

- **Exemple :** Face à un "bouffon" qui perturbe pour obtenir de l'attention, au lieu de le réprimander (ce qui alimente le jeu), lui confier un rôle sérieux et valorisant (distribuer des documents, synthétiser un point) peut briser le pattern.

□ Evolution et compréhension de mon rôle

Mon rôle a évolué du **réparateur** qui court après les problèmes, au **jardinier** qui cultive les conditions pour que le groupe grandisse sainement, et au **sage** qui sait quand il faut agir et quand il faut laisser faire.

Je me perçois maintenant comme un **régulateur au service du système**. Mon intervention n'est pas une démonstration de pouvoir, mais un ajustement que j'introduis dans le système pour l'aider à trouver un équilibre supérieur. Je suis aussi un **apprenti permanent** : chaque groupe, chaque situation m'enseigne de nouvelles nuances dans l'art délicat de l'intervention. La maîtrise de F3 n'est pas un état, c'est un cheminement.

□ Bibliographie

- Mucchielli, R. (2004). *La dynamique des groupes* (20e éd.). ESF Éditeur.
- Watzlawick, P., Weakland, J. H., & Fisch, R. (1975). *Changements : Paradoxes et psychothérapie*. Seuil. (Interventions paradoxales)
- Fisher, R., Ury, W., & Patton, B. (2011). *Getting to yes: Negotiating agreement without giving in* (3rd ed.). Penguin Books. (Gestion des conflits)
- Anzieu, D., & Martin, J.-Y. (2012). *La dynamique des groupes restreints* (11e éd.). Presses Universitaires de France.
- de Peretti, A. (1999). *Précis d'ingénierie pédagogique*. ESF Éditeur.

□ Navigation

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

[carnet](#), [F3](#), [intervention](#), [groupe](#), [régulation](#), [conflit](#), [systémique](#), [paradoxal](#), [médiation](#)

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_interventions&rev=1768235475

Last update: **2026/01/12 17:31**



