

# Table des matières

↳ <b>Compétence F3 - Intervenir dans les processus de groupes de manière appropriée en regard de la situation</b> .....	3
□ Dimensions .....	5



# ⚡ 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 différenciées.
- 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 Observée] --> 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.

### □ La gradation des interventions (de la légère à la forte)

Principe selon lequel l'intervenant dispose d'une palette d'outils, qu'il doit utiliser en commençant par les moins intrusifs et en escaladant seulement si nécessaire, pour préserver l'autonomie du groupe et éviter une réaction de rejet.

- **À quoi sert-elle ?** → Éviter la sur-réaction et l'escalade inutile des tensions. Donner au groupe une chance de s'auto-corriger avant une intervention lourde.
- **Comment l'utiliser ?** → Avoir en tête une échelle d'interventions : 1) **Non-verbale** (regard, changement de position), 2) **Paraverbale** (ton, silence), 3) **Verbal léger** (reformulation, question ouverte), 4) **Verbal directif** (recadrage, proposition de règle), 5) **Structuration** (changement d'activité, médiation formelle).
- **Exemple** : Pour un aparté bruyant : D'abord un regard appuyé vers les concernés (1). Si ça continue, se rapprocher physiquement (1). Puis, en s'adressant à tout le groupe : "Je sens que l'énergie baisse, est-ce qu'une pause de 2 minutes vous aiderait ?" (3). En dernier recours, s'adresser directement : "X et Y, je vois que vous échangez, pourriez-vous partager vos réflexes avec tout le groupe ?" (4).

## □ Dimensions

### □ Types d'interventions et leur champ d'application

Dimension	Lien vers carnet	Lien vers portfolio
—	—	—
□ <b>Interventions Correctives</b> (Recadrage, rappel des règles, gestion des écarts)	<a href="#">□ Détail</a>	<a href="#">□ Preuve</a>
□ <b>Interventions Relationnelles &amp; Émotionnelles</b> (Gestion des conflits, régulation des affects, restauration du climat)	<a href="#">□ Détail</a>	<a href="#">□ Preuve</a>
□ <b>Interventions Contextuelles &amp; Structurelles</b> (Changement d'activité, modification des sous-groupes, adaptation du cadre)	<a href="#">□ Détail</a>	<a href="#">□ Preuve</a>
□ <b>Interventions Non-Verbales &amp; Paraverbales</b> (Communication silencieuse, proxémie, ton de la voix)	<a href="#">□ Détail</a>	<a href="#">□ Preuve</a>
□ <b>Processus d'Intervention</b> (Diagnostic, choix, action, évaluation)	<a href="#">□ Détail</a>	<a href="#">□ Preuve</a>

□ Chaque dimension explore une famille d'interventions et ses règles d'utilisation optimale.

### □ Mes 3 outils privilégiés

Outil	Utilité	Lien vers détail

—	—	—
<b>☐ Journal de bord d'intervention (Avant-Pendant-Après)</b>	Grille pour préparer (hypothèses, options), noter pendant (intervention choisie, réactions) et analyser après (impact, ajustements) les interventions clés lors d'une session.	<a href="#">☐ Voir le modèle</a>
<b>☐ Matrice de décision d'intervention (Urgence/Impact)</b>	Outil visuel pour classer les situations problématiques selon leur urgence (nécessite une action immédiate ?) et leur impact sur l'apprentissage, et y associer le type d'intervention approprié.	<a href="#">☐ Voir la matrice</a>
<b>☐ Canevas de débriefing d'intervention (pour analyse a posteriori)</b>	Guide de questions pour analyser une intervention passée : Qu'ai-je vu ? Quelle hypothèse ai-je faite ? Pourquoi ce choix ? Quel a été l'effet ? Que ferais-je différemment ?	<a href="#">☐ Voir le canevas</a>

### [☐ Synthèse rapide](#)

#### Clés de réussite identifiées :

- **L'intervention la plus simple est souvent la meilleure.** Une question ouverte (“Comment pourriez-vous résoudre ce désaccord ?”) est souvent plus transformative qu'un long discours.
- **Justifier brièvement** son intervention (“Je vous propose de faire une pause parce que je sens la concentration baisser”) augmente l'acceptation et modélise une communication transparente.
- **Intervenir sur le processus, pas sur les personnes.** Dire “La règle du tour de parole n'est pas respectée” plutôt que “X, tu coupes toujours la parole”.

#### Points de vigilance :

- **L'intervention “coup de poing”** : Une intervention trop forte peut humilier, braquer ou créer une dépendance. Toujours privilégier l'escalade graduelle.
- **L'effet “pompier pyromane”** : Parfois, en voulant éteindre un feu (conflit), on l'alimente par une intervention maladroite. Mieux vaut parfois laisser le feu se consumer de lui-même si le groupe peut le gérer.
- **Négliger les interventions positives** : Renforcer les comportements positifs (“J'ai apprécié la façon dont vous vous êtes écoutés”) est une intervention puissante et trop rare.

#### ☐ Ce que j'ai appris :

- **Savoir ne pas intervenir est une compétence.** Laisser le groupe tâtonner, se confronter, trouver sa propre solution est souvent un apprentissage plus profond qu'une solution apportée.
- **Mon état intérieur est contagieux.** Si j'interviens avec calme et confiance, le groupe se calme. Si j'interviens avec stress ou agacement, le groupe s'énerve.
- **L'humour bienveillant est un outil de régulation magique.** Une pointe d'humour (jamais aux dépens de quelqu'un) peut désamorcer une tension et recadrer une situation avec légèreté.

#### ⚠ Ce que je veux améliorer :

- **Développer mon répertoire d'interventions “paradoxaux” ou systémiques** pour briser les cercles vicieux récurrents.

- **Mieux évaluer l'impact à moyen terme** de mes interventions. Une intervention qui semble réussie sur le moment a-t-elle réellement fait progresser la maturité du groupe ?
- **Anticiper et préparer des interventions** pour des scénarios problématiques récurrents (désintérêt, conflit de valeurs, fatigue collective) plutôt que d'improviser.

#### □ Outils maîtrisés :

- Recadrage bienveillant et rappel des règles.
- Gestion des conflits légers par médiation facilitative.
- Utilisation du non-verbal et de la proxémie pour réguler.

#### □ Outils à approfondir

- Techniques de médiation formelle en groupe.
- Interventions narratives (re-storying) pour aider un groupe à changer la perception d'un problème.
- Méthodes de régulation émotionnelle collective (pleine conscience, exercices de cohésion).

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

Pour **diagnostiquer**, j'utilise la **dynamique des groupes (Mucchielli)**. Pour **choisir le type d'intervention**, je me réfère aux **niveaux logiques de la communication (Bateson/Palo Alto)**. Pour **concevoir une intervention pédagogique**, les principes de **l'andragogie (Knowles)** et du **socio-constructivisme** guident mon action.

#### Quels principes didactiques j'utilise systématiquement ?

Le principe **d'économie et de parcimonie** : l'intervention minimale efficace. Et le principe de **finalité développementale** : toute intervention doit viser à rendre le groupe plus autonome, pas plus dépendant de moi.

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

Je pratique la **supervision par les pairs** sur des cas d'intervention complexes. Je m'enregistre aussi parfois (avec accord) pour revoir mes interventions : 1) Mon **diagnostic** initial était-il juste ? 2) Ma **justification** interne au moment du choix était-elle solide ? 3) La **forme** de mon intervention (ton, mots) était-elle congruente avec mon intention ? 4) Quel a été **l'effet réel** sur le groupe dans les minutes qui ont suivi ?

#### □ Réflexion personnelle

F3 m'a confronté au **dilemme permanent de l'action et du non-agir**. La plus grande leçon a été d'apprendre à **tolérer l'inconfort** – l'inconfort de voir un groupe en difficulté, et le mien de ne pas "faire" quelque chose immédiatement. J'ai compris que cette tolérance est la condition pour que des solutions émergent du groupe lui-même, bien plus riches que celles que j'aurais pu imposer.

J'ai aussi découvert que **chaque intervention laisse une trace** dans la mémoire relationnelle du groupe. Une intervention juste et respectueuse renforce la confiance. Une intervention maladroite ou autoritaire peut créer une méfiance durable. Cela m'a rendu plus humble et plus attentif à la qualité de ma présence, plus qu'à la quantité de mes actions.

\*« J'ai initialement surestimé l'importance d'intervenir rapidement. J'ai appris la valeur de la "patience stratégique". Parfois, le meilleur service à rendre au groupe est de lui faire confiance, de croire qu'il a en lui les ressources pour traverser l'épreuve, et de simplement être présent, stable

et attentif. »\*

## □ 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=1768405542](https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=carnet:f3_interventions&rev=1768405542)

Last update: **2026/01/14 16:45**

