

Table des matières

□ Niveau Interpersonnel : La Danse Relationnelle	3
--	---

□ Niveau Interpersonnel : La Danse Relationnelle

F7, interpersonnel, communication, feedback, confiance, autorité

“Entre le je et le nous, s'ouvre l'espace du lien - cet entre-deux où naît la confiance ou la méfiance, où se joue l'authenticité ou le masque.”

Concept clé : La construction des relations dyadiques au sein du groupe **Focus :** Communication, feedback, et les dynamiques de confiance/méfiance

□ La Communication : Art du Dialogue Authentique

□ Les Niveaux de Communication Du superficiel à l'authentique :

- - **Communication factuelle** : échange d'informations neutres
- - **Communication opinion** : partage de points de vue
- - **Communication émotionnelle** : expression des ressentis
- - **Communication authentique** : congruence entre ce qui est pensé, ressenti et exprimé

Les écueils fréquents :

- - **Quiproquos** et malentendus liés aux filtres personnels
- - **Communication paradoxale** (messages contradictoires)
- - **Surinterprétation** des intentions d'autrui

□ Le Feedback : Nourrir la Croissance Mutuelle Conditions d'un feedback constructif :

- - **Spécifique** plutôt que général
- - **Descriptif** plutôt qu'évaluatif
- - **Opportun** (au bon moment)
- - **Sollicité** plutôt qu'imposé

Le cercle vertueux du feedback :

□ Confiance vs Méfiance : Le Grand Équilibre

□ Les Piliers de la Confiance La confiance se construit grain par grain :

- - **Fiabilité** : faire ce qu'on dit, dire ce qu'on fait
- - **Compétence** : démontrer son expertise et son professionnalisme
- - **Bienveillance** : montrer de l'empathie et du souci pour l'autre
- - **Authenticité** : être congruent et transparent
- - **Réciprocité** : donner pour recevoir, partager pour créer

△ Les Déclencheurs de Méfiance Les failles qui fissurent la confiance :

- - **Incohérence** entre paroles et actions

- - **Manque de transparence** (cacher des informations)
- - **Jugement prématuré** sans comprendre le contexte
- - **Favoritisme** ou traitement inéquitable
- - **Trahison de confidentialité**

☐ **Les Peurs Sous-Jacentes Ce qui alimente la méfiance :**

- - **Peur du jugement** : “Que vont-ils penser de moi?”
- - **Peur du rejet** : “Vais-je être exclu du groupe?”
- - **Peur de l'exploitation** : “Va-t-on profiter de ma vulnérabilité?”
- - **Peur de l'incompétence** : “Vais-je paraître ridicule?”
- - **Peur de perdre le contrôle** : “Que va-t-il m'arriver?”

☐ **Le Rapport à l'Autorité : Jeux de Pouvoir et de Reconnaissance**

☐ **Les Postures Face à l'Autorité Héritages de notre histoire personnelle :**

- - **Soumission** : recherche d'approbation, évitement du conflit
- - **Rébellion** : contestation systématique, défiance
- - **Évitement** : stratégies de retrait, fuite de la relation
- - **Collaboration** : relation adulte-adulte, partenariat
- - **Dépendance** : attente de solutions externes

☐ **Les Transferts et Contre-Transferts Rejouer l'histoire inconsciente :**

- - **Projection parentale** : l'animateur perçu comme figure parentale
- - **Rivalité fraternelle** : compétition pour l'attention de l'“autorité”
- - **Réactivation de scénarios anciens** : reproduction de patterns relationnels

☞ **Vers une Autorité Légitime Caractéristiques d'une autorité saine :**

- - **Autorité experte** : fondée sur la compétence
- - **Autorité morale** : fondée sur l'exemplarité
- - **Autorité fonctionnelle** : fondée sur le rôle et le cadre
- - **Autorité partagée** : capacité à déléguer et à reconnaître l'expertise des autres

☐ **Interventions de l'Animateur**

☐ **Faciliter la Rencontre Authentique Stratégies pour nourrir le lien :**

- - **Activités de découverte mutuelle** au-delà des rôles professionnels
- - **Temps structurés d'échange en dyades** ou triades
- - **Rituels d'ouverture et de clôture** qui humanisent

☐ **Outils de Régulation Relationnelle Quand la communication se grippe :**

- - **Reformulation** pour vérifier la compréhension
- - **Mise en lumière des non-dits** avec bienveillance

- - **Médiation** en cas de conflits ouverts
- - **Cadrage des échanges** pour maintenir le respect

□ **Architecturer la Confiance Actions concrètes :**

- - **Clarifier explicitement** les règles du jeu relationnel
- - **Honorer ses engagements** (ponctualité, préparation, suivi)
- - **Reconnaître ses erreurs** et ajuster sa position
- - **Créer des espaces de parole protégés**

□ **Observations de Terrain**

□ **Patterns Relationnels Rencontrés**

Dynamique	Manifestations	Intervention
-----	-----	-----
Alliances silencieuses	Sous-groupes qui échangent des regards complices	Recadrage sur l'inclusion, mélange des sous-groupes
Rivalités latentes	Compétition subtile, remarques piquantes	Mise en lumière des complémentarités
Dépendance à l'animateur	Attente de validation constante	Renvoi au groupe, valorisation de l'expertise collective

□ **Mes Apprentissages Clés**

- - **La confiance se gagne en millimètres et se perd en kilomètres**
- - **Le rapport à l'autorité est souvent le miroir de l'histoire éducative**
- - **Les non-dits pèsent plus lourds que les mots prononcés**

□ **Pistes de Développement**

À expérimenter :

- - [] Protocoles de feedback structuré en début et fin de formation
- - [] Techniques de communication non-violente appliquée au groupe
- - [] Exercices de régulation des jeux de pouvoir

À approfondir :

- - Analyse transactionnelle
- - Théorie de l'attachement en contexte adulte
- - Dynamique des conflits relationnels

□ **Pages Connexes**

- - ← [Niveau Intrapersonnel](#)
- - → [Niveau Intragroupal](#)

- - [Mes outils pour l'interpersonnel](#)

==== **Navigation :** [← Retour au carnet F7](#)

[carnet](#), [F7](#), [interpersonnel](#), [communication](#), [confiance](#), [autorite](#), [relation](#)

From:
<https://wiki.eugeniedecre.com/> - **Formation en Conscience**

Permanent link:
https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=carnet:f7_interactions:interpersonnel&rev=1762262956

Last update: **2025/11/04 14:29**

