

# Table des matières

□ Niveau Intragroupal : L'Âme Collective .....	3
--	---



# □ Niveau Intragroupal : L'Âme Collective

F7, intragroupal, groupe, cohésion, normes, culture grroupe, dynamique

**“Le groupe n'est pas la somme des individus, mais une entité vivante qui naît, respire, grandit et développe sa propre personnalité.”**

**Concept clé :** Le groupe comme système vivant avec ses propres lois et dynamiques **Focus :** Cohésion, normes émergentes, culture de groupe et intelligence collective

## ## □ La Naissance du Groupe : Du Collectif à l'Entité

### ### □ Les Étapes du Développement Groupal (Tuckman) Le chemin vers la maturité collective :

- - □ **Forming (Création)** : Politesse, dépendance à l'animateur, recherche de règles
- - ✗ **Storming (Tension)** : Émergence des conflits, contestation, recherche de pouvoir
- - □ **Norming (Normalisation)** : Établissement des règles propres, développement de la cohésion
- - □ **Performing (Performance)** : Maturité, concentration sur la tâche, efficacité collective
- - □ **Adjourning (Clôture)** : Processus de séparation et intégration des apprentissages

### ### □ Les Fondations de l'Entité Groupale Ce qui transforme un collectif en groupe :

- - **Sentiment d'appartenance** : “Nous” vs “Eux”
- - **Objectif commun** partagé et incarné
- - **Histoire commune** en train de s'écrire
- - **Rituels collectifs** qui scellent l'identité

## ## □ La Cohésion : La Force Centripète du Groupe

### ### □ Les Facteurs de Cohésion Ce qui soude le groupe :

- - **Interdépendance** face à un défi commun
- - **Similarités perçues** (valeurs, compétences, objectifs)
- - **Contact fréquent** et qualité des interactions
- - **Success shared** (succès partagés) et célébrations communes
- - **Adversité externe** qui renforce la solidarité

### ### △ Les Dérives Possibles Quand la cohésion devient problématique :

- - **Pensée groupale** (Groupthink) : uniformisation au détriment de l'esprit critique
- - **Conformité excessive** : peur de déranger l'harmonie
- - **Exclusion des dissidents** : rejet de ceux qui pensent différemment
- - **Clôture sur soi** : repli du groupe sur lui-même

## ## □ Normes et Culture : L'ADN Invisible du Groupe

### ### ☐ **Les Normes Émergentes Règles non-écrites qui gouvernent le groupe :**

- - **Normes de participation** : qui parle, quand, comment ?
- - **Normes émotionnelles** : quelles émotions sont acceptables ?
- - **Normes de travail** : niveau d'exigence collectif
- - **Normes relationnelles** : niveau d'intimité autorisé

### ### ☐ **La Culture de Groupe Personnalité unique de chaque collectif :**

- - **Mythes fondateurs** : anecdotes qui deviennent légendes
- - **Rituels spécifiques** : habitudes qui se créent spontanément
- - **Langage commun** : mots, expressions, codes partagés
- - **Valeurs incarnées** : ce qui est vraiment important pour le groupe

—

### ## ☐ **Intelligence Collective vs Dynamiques de Groupe**

#### ### ☐ **Conditions de l'Intelligence Collective Quand 1+1 = 3 :**

- - **Diversité des profils** et des perspectives
- - **Égalité de parole** et écoute active
- - **Cadre sécurisant** pour l'expression des idées
- - **Méta-communication** sur le processus
- - **Leadership distribué** selon les compétences

#### ### ☐ **Dynamiques Dysfonctionnelles Ce qui entrave la sagesse collective :**

- - **Effet de polarisation** : amplification des positions initiales
- - **Paresse sociale** (Social loafing) : moindre effort individuel
- - **Domination des extravertis** : parole captée par quelques-uns
- - **Soumission à l'autorité** : inhibition face aux "experts"

—

### ## ☐ **Rôle de l'Animateur : Jardinier de l'Écosystème Groupal**

#### ### ☐ **Favoriser une Cohésion Saine Interventions proactives :**

- - **Créer des succès précoces** pour bâtir la confiance collective
- - **Mettre en lumière les complémentarités**
- - **Instaurer des rituels de reconnaissance mutuelle**
- - **Célébrer les différences** comme richesses

#### ### ☐ **Réguler les Normes Observation et intervention subtile :**

- - **Rendre visibles les normes implicites**
- - **Négocier les règles de vie collectivement**
- - **Intervenir sur les normes dysfonctionnelles**
- - **Valoriser les comportements souhaités**

#### ### ☐ **Accompagner les Crises Quand le groupe traverse des turbulences :**

- - **Légitimer le conflit** comme étape nécessaire
- - **Faciliter l'expression des tensions**
- - **Recadrer sur l'objectif commun**
- - **Proposer des processus de médiation**

## ## □ Indicateurs de Santé du Groupe

### ### □ Signes d'un Groupe Fonctionnel

- - **Participation équilibrée** : tous ont leur place
- - **Désaccords constructifs** : les conflits sont productifs
- - **Entraide spontanée** : solidarité naturelle
- - **Auto-régulation** : le groupe se gère seul
- - **Créativité collective** : innovation partagée

### ### □ Signes d'Alerte

- - **Sous-groupes fermés** : clivages durables
- - **Non-dits persistants** : tensions non résolues
- - **Dépendance à l'animateur** : immaturité collective
- - **Évitement du conflit** : harmonie artificielle
- - **Démotivation générale** : perte de sens

## ## □ Observations de Terrain

### ### □ Patterns Intragroupaux Rencontrés

Dynamique	Manifestations	Intervention
-----	-----	-----
<b>Leadership émergent</b>	Prise d'initiative naturelle d'un participant	Reconnaissance et canalisation de cette énergie
<b>Boucs émissaires</b>	Un membre cristallise les tensions du groupe	Protection et réintégration, travail sur les causes
<b>Effet miroir</b>	Le groupe reflète les tensions de l'institution	Mise en lumière et métacommunication

### ### □ Mes Apprentissages Clés

- - **Chaque groupe développe sa personnalité en 48h maximum**
- - **Les normes se cristallisent très tôt et sont difficiles à modifier**
- - **La crise (storming) est un passage obligé vers la maturité**
- - **L'animateur doit savoir se faire discret quand le groupe fonctionne**

## ## □ Pistes de Développement

### À expérimenter :

- - [ ] Techniques de co-développement pour renforcer l'intelligence collective
- - [ ] Outils de métacommunication sur la dynamique de groupe
- - [ ] Protocoles d'auto-évaluation collective

### À approfondir :

- - Sociocratie et gouvernance partagée
- - Psychologie des foules et dynamique des grands groupes
- - Résilience collective et gestion des crises

—

### ## ☐ Pages Connexes

- - ← Niveau Interpersonnel
- - → Démarrage de Groupe
- - Mes outils pour le niveau intragroupal

==== ☐ Navigation : ← Retour au carnet F7

[carnet](#), [F7](#), [intragroupal](#), [cohesion](#), [normes](#), [culture groupe](#), [dynamique](#)

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

Permanent link:  
[https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=carnet:f7\\_interactions:intragroupal&rev=1762263195](https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=carnet:f7_interactions:intragroupal&rev=1762263195)

Last update: 2025/11/04 14:33

