

Table des matières

□ F7 - Animer des processus d'interaction	3
□ Descriptif	3
□ Objectifs de développement	3
□ Utilité	4
□ Détails pratiques :	4
□ Synthèse rapide	4
□ Réflexion personnelle	4

☐ F7 - Animer des processus d'interaction

☐ Informations rapides

- Page parente : [Carnet F - Diriger](#)

☐ En 1 phrase

J'anime les processus d'interaction au sein des groupes pour transformer des individus en collectif apprenant, créant les conditions où l'intelligence collective peut s'exprimer et se développer pleinement.

```
graph TD subgraph A[Analyse de groupe] direction LR subgraph N1[Niveau Intrapersonnel]  
I1[Représentations mentales  
Émotions  
Motivations  
Cognitions] end subgraph N2[Niveau Interpersonnel] I2[Dyades  
Relations  
Communications  
Affinités/Conflits] end subgraph N3[Niveau Intragroupal] I3[Normes  
Rôles  
Cohésion  
Dynamique collective] end N1 --> N2 N2 --> N3 style N1 fill:#e1f5fe,stroke:#01579b,stroke-width:2px  
style N2 fill:#f3e5f5,stroke:#4a148c,stroke-width:2px style N3 fill:#e8f5e8,stroke:#1b5e20,stroke-  
width:2px end
```

☐ Descriptif

Cette sous-compétence consiste à animer les processus d'interaction au sein des groupes d'apprentissage, en accompagnant le développement des dynamiques relationnelles depuis la formation du groupe jusqu'à sa maturation. Elle implique de faciliter les échanges, de réguler les interactions et de créer un climat propice à l'émergence de l'intelligence collective.

**"F7 concerne l'animation des processus d'interaction groupale. J'applique cette compétence pour accompagner la transformation d'un ensemble d'individus en véritable collectif apprenant et collaboratif."*

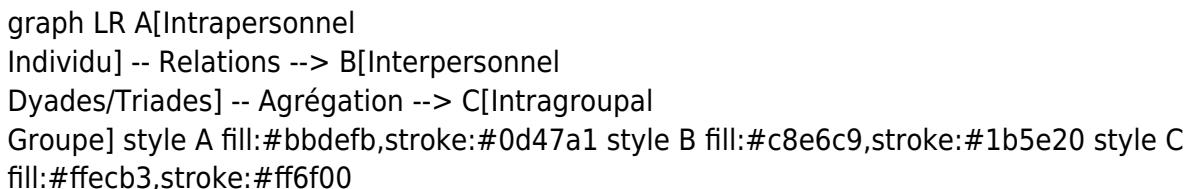
☐ Objectifs de développement

- Comprendre et accompagner les mécanismes de création et de développement d'un groupe
- Développer des compétences en animation des dynamiques groupales à différents niveaux
- Capitaliser sur les apprentissages issus des processus d'interaction observés

□ Utilité

- Cette compétence est essentielle car elle permet de créer les conditions relationnelles optimales pour que les apprentissages puissent émerger des interactions entre les participant·e·s.
- Elle transforme ma pratique en faisant de moi un architecte des relations plutôt qu'un simple transmetteur de contenu.

Maîtriser cette compétence permet de transformer les tensions relationnelles en opportunités d'apprentissage et de créer des groupes résilients et autonomes.



□ Détails pratiques :

Dimension	Lien vers carnet	Lien vers portfolio
□ Niveau Intrapersonnel	Détail	Preuve
□ Niveau Interpersonnel	Détail	Preuve
□ Niveau Intragroupal	Détail	Preuve
□ Phénomène de Groupe	Détail	Preuve
□ Animation des Interactions	Détail	Preuve
		Preuve
□ Régulation des Tensions	Détail	Preuve
□ Compétition vs Coopération	Détail	Preuve

□ *Chaque lien = une page détaillée avec ton carnet d'apprentissage + une preuve dans le portfolio.*

□ Synthèse rapide

□ **Ce que j'ai appris :** - Capacité à créer un climat de sécurité psychologique permettant l'expression authentique - Maîtrise des techniques d'inclusion et de facilitation des échanges équilibrés - Aptitude à observer et décoder les dynamiques groupales émergentes à différents niveaux

△ **Ce que je veux améliorer :** - Gestion fine des personnalités en retrait ou excessivement dominantes - Équilibre optimal entre cadre sécurisant et liberté d'expression créative - Adaptation des processus d'interaction aux spécificités culturelles de chaque groupe

□ Réflexion personnelle

J'ai découvert qu'animer des processus d'interaction, c'est comme être jardinier des relations humaines - on prépare le terrain, on sème les conditions favorables, mais c'est le groupe qui pousse par lui-même. J'ai appris à faire confiance aux capacités auto-organisatrices des groupes tout en restant vigilant aux dynamiques qui pourraient entraver les apprentissages. Les moments les plus

riches sont ceux où je me rends presque invisible, laissant émerger l'intelligence collective du groupe.

**"J'ai initialement surestimé l'importance de mon intervention directe. À l'avenir, je cultiverai davantage l'art de la présence discrète qui permet au groupe de trouver ses propres modes de fonctionnement."*

Outils A approfondir

* voir doc de cours Fred

- fenêtre de johari
- les règles du feedback
- les erreurs de perception
- estime de soi les 3 piliers
- la zone de Senninger
- Emotions et dynamique de groupe
- test des valeurs
- 5 axiomes de Watzlawick
- effet Pigmaillon — Le biais perceptif
- effet Halo vs Gole
- estime de soi — Les 3 piliers et le test de Rosenberg
- La thérapie sociale de Rojzman

□ Sources

- [la collection Formation Permanente](#)
- Yves Bodart (2018) Les phénomènes de groupe, Editions CDGAI, Collection Méthodologie, Belgique
- Charles Rojzman, Igor & Nicole Rothenbühler (2015) La thérapie sociale, Editions Chronique Sociale, Lyon
- Christophe Carré (1999) Savoir communiquer avec un groupe. Paris Retz Editions
- Pierre De Visscher (1996, 2ème éd.) Us, avatars et métamorphoses de la dynamique des groupes. Grenoble Presses Universitaires
- Roger Mucchielli (2019, 26ème éd.) La dynamique des groupes. Paris ESF Editions ARTICLES
- Luc Peeters (2018) Contribution de la dynamique des groupes à la gestion de situations difficiles dans le groupe-classe, Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale, N° 117-118, pages 147 à 179, Editions Presses Universitaires, Liège
- Pierre De Visscher (2013) Petit groupe ou groupe restreint ? Réduire ou décanter ? Un construct lewinien de la dynamique des groupes, Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale, N° 97, pages 95 à 110, Editions Presses Universitaires de Liège, Belgique

□ Navigation

→ Retour à la [Compétence F - Diriger](#) → Retour à la [page MDA](#)

[fsea](#), [bffs](#), [carnet](#), [portfolio](#), [F7](#)

Page mise à jour le {{date | Auteur : [Eugénie Decré] | Version : 1.0}}

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

Permanent link:
https://wiki.eugeniedeclare.com/doku.php?id=carnet:f7_interactions&rev=1765281621

Last update: **2025/12/09 13:00**

