

# Table des matières

<b>MTV - F3 : Intervenir dans les processus de groupes de manière appropriée (CF-AF) .....</b>	<b>3</b>
<b>□ Modèle Didactique : Le Cycle Réflexif TPARC .....</b>	<b>3</b>
1. Cadrage de la situation .....	3
2. Prise de conscience et analyse .....	3
3. Remodulation et transfert .....	4
4. Bilan et projection .....	4
<b>□ Checklist d'analyse de pratique .....</b>	<b>4</b>
□ Phase 1 : Description & comparaison .....	4
□ Phase 2 : Interprétation & prise de conscience .....	4
□ Phase 3 : Analyse outillée & théorisation .....	5
□ Phase 4 : Transfert & amélioration continue .....	5
□ Phase 5 : Rigueur narrative & authenticité .....	6
<b>□ Résumé du MTV - Modèle générique (appliqué à cette situation) .....</b>	<b>6</b>
<b>□ Piste d'action (modèle réutilisable) .....</b>	<b>7</b>
Exemple d'application avec un autre contexte .....	7
<b>□ Checklist pour chaque MTV .....</b>	<b>8</b>
<b>□ Prochaine étape .....</b>	<b>8</b>

Last  
update:  
2025/12/01 portfolio:f3\_intervention:f3\_intervention\_niveau https://wiki.eugeniedeclare.com/doku.php?id=portfolio:f3\_intervention:f3\_intervention\_niveau  
11:05

---

# MTV - F3 : Intervenir dans les processus de groupes de manière appropriée (CF-AF)

\*Compétence choisie car je suis régulièrement confronté à des participants "experts sachant" (masculin), ce qui nécessite une évolution de ma posture pour maintenir l'objectif de formation en situation complexe. Avant, je m'énervais ; aujourd'hui, je garde l'objectif de transfert en tête, avec un néocolor à la main pour m'apaiser.\*

## □ Modèle Didactique : Le Cycle Réflexif TPARC

### 1. Cadrage de la situation

**Lors d'une session de formation du [insérer date] avec un groupe hétérogène (novices / experts), j'ai été confronté à M. Z, participant expert sachant, dont le comportement a monopolisé oralement 3h de session, posant des questions provocatrices.**

→ Effet : déstabilisation de mon rôle, mise en recul des novices, dérive de l'objectif pédagogique vers un duel de savoirs.

**Cette situation m'a questionné :**

\*Comment gérer un conflit sociocognitif non productif sans perdre le contrôle, tout en garantissant l'apprentissage des novices ?\*

### 2. Prise de conscience et analyse

**Cette prise de conscience a enclenché :**

- Un retour à la théorie : Bourgeois, Buchs & Carré (2003) sur les conflits sociocognitifs.
- Une analyse de mes réactions émotionnelles (stress, colère, perte de contrôle).
- Une réflexion sur mon besoin de stabilité émotionnelle et sur l'objectif de transfert pour les autres.

**Je me suis lancé dans la recherche et en ai sorti 2-3 théories/concepts :**

- **Conflits sociocognitifs non productifs** (Bourgeois et al.) : bloquent l'apprentissage, déstabilisent l'animateur, dévient l'objectif.
- **Métacognition** : questionner collectivement \*« Comment pouvons-nous tous apprendre ensemble, même avec des niveaux différents ? »\*
- **Gestion émotionnelle** : utilisation d'un néocolor comme ancrage sensoriel (technique de régulation émotionnelle).

**Pourquoi ce choix ? Quels risques associés ? Quels effets inattendus ?**

- **Choix** : Rappel du cadre, frigo des questions, passage à la pratique guidée.
- **Risques** : M. Z pourrait se sentir rejeté, ou au contraire, plus stimulé à "jouer le jeu".
- **Effets inattendus** : Les novices ont commencé à participer activement après la pratique guidée  
→ preuve que la régulation a fonctionné.

### 3. Remodulation et transfert

#### Ce choix s'appuie sur :

- Le **cadre de formation** (défini en début de session) → légitimité à intervenir.
- La **théorie des conflits sociocognitifs** → transformer le conflit en opportunité pédagogique.
- La **méta-cognition** → inviter le groupe à réfléchir collectivement sur la dynamique d'apprentissage.

#### Depuis, j'ai observé :

- Une **diminution de mon stress** grâce au néocolor (ancre sensoriel).
- Une **meilleure participation des novices** après la régulation.
- Une **reconnaissance implicite de M. Z** (il n'a pas interrompu la pratique guidée).

---

### 4. Bilan et projection

#### Je continue à :

- Utiliser le néocolor comme outil de régulation émotionnelle.
- Rappeler le cadre en cas de monopolisation.
- Noter les questions hors sujet dans le "frigo" pour les traiter en fin de session.

#### Et je vais changer :

- Préparer un **script d'intervention** pour les situations de monopolisation :  
\*« Merci pour votre contribution. Pour que tout le monde puisse participer, je vais noter votre question et y revenir en fin de session. »\*
- Utiliser des **outils participatifs** (kChat, kDrive, ou simple feuille) pour recueillir les questions en amont.
- Faire un **retour d'expérience collectif** en fin de session :  
\*« Qu'est-ce qui vous a aidé à apprendre aujourd'hui ? »\*

---

## ☐ Checklist d'analyse de pratique

### ☐ Phase 1 : Description & comparaison

- - **Prévu** : Session structurée avec cadre clair, alternance théorie/pratique, participation équilibrée.
- - **Réel** : M. Z monopolise 3h, novices en retrait, objectif dévié vers un duel de savoirs.
- - **Indicateurs d'adaptation** : J'ai changé de posture (rappel du cadre, passage à la pratique), utilisé le néocolor, noté les questions dans le frigo.

### ☐ Phase 2 : Interprétation & prise de conscience

- - **Pourquoi cette façon de faire ?** → Habitude de réagir émotionnellement → j'ai appris à me

recentrer sur l'objectif.

- - **Ce qui n'a pas marché** : J'ai laissé la situation durer 3h avant d'intervenir → trop de temps perdu.
- - **Hésitations/vulnérabilités** : Peur de perdre le contrôle, peur de heurter M. Z.
- - **Biais cognitifs** : Biais de confirmation (je pensais que M. Z allait "se calmer"), biais d'attribution (je lui attribuais une intention de provocation).
- - **Risques/effets inattendus** : Risque de créer un climat de tension → mais en réalité, la pratique guidée a rééquilibré le groupe.

## □ Phase 3 : Analyse outillée & théorisation

### - Outils utilisés :

1. Rappel du cadre → avantages : légitimité, clarté ; inconvénients : peut être perçu comme autoritaire.
2. Frigo des questions → avantages : canalise les questions, évite les dérives ; inconvénients : risque de frustrer l'expert.
3. Pratique guidée → avantages : recentre sur l'apprentissage, active les novices ; inconvénients : peut sembler "échapper" au conflit.

### - Liens théoriques :

1. **Bourgeois, Buchs & Carré** : conflits sociocognitifs non productifs → transformer en opportunité pédagogique.
  2. **Métacognition** : questionner collectivement la dynamique d'apprentissage.
  3. **Gestion émotionnelle** : ancrage sensoriel (néocolor) → technique de régulation émotionnelle.
- - **Vision aigle** : La situation était un conflit sociocognitif non productif qui a dévié l'objectif.
  - - **Vision chouette** : Les gestes précis (rappel du cadre, frigo, pratique guidée) ont permis de rééquilibrer le groupe.

## □ Phase 4 : Transfert & amélioration continue

### - Transfert temporel :

Situation passée → Prise de conscience → Changement (script, outils participatifs) → Résultat (meilleure participation) → Réflexion future (retour d'expérience collectif).

### - Auto-évaluation :

1. **Ce que je garde** : Le néocolor, le frigo, le rappel du cadre.
2. **Ce que je change** : Intervenir plus tôt, préparer un script, utiliser des outils participatifs.
3. **Pourquoi** : Pour éviter la perte de temps, maintenir l'objectif, et favoriser l'apprentissage des novices.

### - Pistes d'amélioration concrètes :

1. Préparer un script d'intervention.
2. Utiliser kChat ou kDrive pour recueillir les questions en amont.

### 3. Faire un retour d'expérience collectif en fin de session.

- - **Explicitation de la compétence travaillée :**

- \*Intervenir dans les processus de groupes de manière appropriée en regard de la situation\*
- → j'ai adapté mon intervention pour maintenir l'objectif pédagogique, malgré un conflit sociocognitif.

#### - Analyse des effets :

1. Sur moi : diminution du stress, meilleure gestion émotionnelle.
2. Sur les autres : les novices ont participé, M. Z a été canalisé sans être rejeté.
3. Sur l'ambiance : retour à un climat d'apprentissage collectif.

#### - Sortie du concept :

- C'est comme un orchestre : si un musicien joue trop fort, le chef d'orchestre doit le recentrer sans le couper, pour que l'harmonie du groupe soit préservée.\*

## □ Phase 5 : Rigueur narrative & authenticité

- - Rédaction avec authenticité : j'ai admis mon stress, ma colère passée, et mon apprentissage.
- - Réflexion initiale et réaction/ajustement bien distingués : j'ai décrit la situation, puis mon analyse, puis mes actions.
- - Équilibre entre récit vécu et conceptualisation : j'ai utilisé des théories pour expliquer mes choix.
- - Ouverture sur la continuité : "Je continue à...", "Je vais maintenant...".

---

## □ Résumé du MTV - Modèle générique (appliqué à cette situation)

### 1. Contexte de la situation

\*Session de formation avec un groupe hétérogène, confronté à M. Z, expert sachant, dont le comportement a monopolisé 3h de session, déstabilisant mon rôle et les novices.\*

### 2. Compétence 1 : Analyse réflexive et métacognitive (vision micro → macro)

- - **Ce que je fais** : J'observe la dynamique de groupe, je décrypte les signes de déstabilisation (novices en retrait, M. Z monopolise), je reformule en utilisant les 5 positions du sage (observateur, acteur, spectateur, narrateur, sage).
- - **Ce que font les apprenants** : M. Z pose des questions provocatrices, les novices se taisent, le groupe est déstabilisé.
- - **Effets observés** : Perte de temps, dérive de l'objectif, stress émotionnel.
- - **Signes des participants** : Posture fermée des novices, parole dominante de M. Z, silence du groupe.

- - **Lien avec la théorie** : Conflits sociocognitifs non productifs (Bourgeois et al.), métacognition, gestion émotionnelle.
- - **Pourquoi je fais ça** : Pour recentrer le groupe sur l'objectif d'apprentissage, et pour préserver l'équilibre du groupe.
- - **Réflexion après coup** : J'aurais dû intervenir plus tôt, avec un script préparé.

### 3. Compétence 2 : Démonstration des compétences pédagogiques (au-delà du contexte)

- - **Méthode utilisée** : Rappel du cadre, frigo des questions, passage à la pratique guidée.
- - **Pourquoi cette méthode** : Elle correspond au profil des apprenants (hétérogène, besoin de structure, besoin de participation équilibrée).
- - **Si autre contexte** : Pour un groupe d'experts, j'utiliserais plus de débats et de confrontations de points de vue, car leur besoin est de challenger leurs savoirs.
- - **Justification théorique** : Conflits sociocognitifs (Bourgeois et al.), métacognition, gestion émotionnelle.
- - **Réflexion après coup** : J'aurais pu mieux structurer les consignes pour éviter les ambiguïtés.

### 4. Compétence 3 : Transfert et évolution de la posture professionnelle

- - **Transfert possible** : Cette compétence s'applique à tout contexte de formation avec des groupes hétérogènes (santé, éducation, entreprise).
- - **Évolution de ma posture** : Je suis passé(e) d'une posture réactive (colère, stress) à une posture proactive (rappel du cadre, script, outils participatifs).
- - **Alternative didactique** : J'aurais pu utiliser une méthode plus directive (ex. : conférence interactive) si le temps était limité ou si les apprenants étaient en situation de stress élevé.
- - **Auto-évaluation** : Ma force : la régulation émotionnelle. Ma piste de développement : mieux gérer les silences et les moments de blocage.
- - **Réflexion après coup** : J'ai appris à lâcher prise sur le contrôle du déroulé pour laisser émerger les apprentissages authentiques.

## □ Piste d'action (modèle réutilisable)

Pour chaque compétence, identifier :

1. **La situation** (contexte, public, objectif)
2. **La méthode choisie et pourquoi**
3. **Les effets observés** (signes, feedback, résultats)
4. **Le lien avec la théorie** (modèle, auteur, concept)
5. **L'alternative possible** (si contexte différent)
6. **La réflexion post-situation** (ce qui a fonctionné, ce qui aurait pu être amélioré)
7. **Le transfert** (comment cette compétence s'applique ailleurs)

### Exemple d'application avec un autre contexte

\*Situation : Formation à la gestion de conflits pour des infirmières en milieu hospitalier.\*  
 - Compétence 1 :

J'utilise les 5 positions du sage pour analyser les dynamiques de groupe → j'observe les tensions non dites.

- Compétence 2 :

Je choisis un jeu de rôle car les infirmières ont besoin de s'entraîner à des situations réelles → si c'était des managers, j'aurais utilisé des études de cas.

- Compétence 3 :

Je développe ma posture de facilitateur → je transfère cette compétence à des formations en entreprise sur la communication interculturelle.

## ☐ Checklist pour chaque MTV

- - ☐ J'ai explicité le cœur de ma pratique (micro → macro)
- - ☐ J'ai montré ce qui est visible ET démontré ce qui est invisible (intentions, émotions, impacts)
- - ☐ J'ai lié chaque action à une théorie ou un modèle
- - ☐ J'ai justifié mes choix pédagogiques (pourquoi, comment, avec qui)
- - ☐ J'ai proposé une alternative didactique pour un autre public/contexte
- - ☐ J'ai réfléchi à l'évolution de ma posture
- - ☐ J'ai pensé au transfert de la compétence
- - ☐ J'ai inclus une auto-évaluation et une piste de développement
- - ☐ J'ai utilisé la cybernétique pour expliquer mes choix (feedback, boucle, régulation)

## ☐ Prochaine étape

Appliquez ce modèle à **2 autres situations** (ex. : formation en entreprise, atelier en milieu scolaire) en utilisant le **cycle TPARC** pour chaque situation, et la **checklist** pour approfondir votre analyse.

☐ \*Ce modèle vous permet de structurer vos réflexions, de démontrer vos compétences de manière systématique, et de vous préparer à devenir expert en andragogie — capable de créer, adapter et animer des formations dans tous les domaines.\*

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



Permanent link:  
[https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=portfolio:f3\\_intervention:f3\\_intervention\\_niveau](https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=portfolio:f3_intervention:f3_intervention_niveau)

Last update: **2025/12/01 11:05**