

Table des matières

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

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 (ancrage 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.*

—

Souhaitez-vous que je vous aide à remplir ce modèle avec une autre situation (ex. : H5 - Adaptation de la posture) ?

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

Permanent link:
https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=portfolio:f3_intervention:f3_intervention_niveau&rev=1764583316

Last update: 2025/12/01 11:01

