

Table des matières

□ **Portfolio - Compétence F4 : Clarifier les rôles dans les groupes** 3

□ Portfolio - Compétence F4 : Clarifier les rôles dans les groupes

□ Contexte et choix de la situation

F4 - De l'analyse du passé à la conception du futur

J'ai choisi cette situation parce qu'elle m'a confrontée à un **défi récurrent** : après plusieurs sessions de formation sur les plateformes IBM Power et AIX au sein du service des Systèmes Distribués, je me retrouvais **épuisée**, à expérimenter différentes approches variées face à la domination d'un expert sachant.

L'analyse des rôles m'est apparue comme un nouvel **axe stratégique** pour comprendre, puis transformer la dynamique. J'ai mené une **analyse approfondie des rôles** durant 2 mois au sein du petit groupe que je forme en continu, fondée sur une **observation quotidienne factuelle** (voir Annexe 1).

C'est là que m'est apparue l'ingénierie sociale : **créer un cadre où chacun peut exceller sans écraser l'autre**, un véritable défi. Cette analyse, réalisée **avant la prochaine session**, m'a permis de **concevoir un futur plus serein**, tant pour les apprenants que pour moi.

□ Cadre théorique et analyse

F4 - Décrypter le passé pour construire le futur

J'ai choisi de m'appuyer sur trois cadres théoriques pour analyser la dynamique de groupe :

graph LR A[Observation du groupe] --> B[Belbin - Rôles structuraux]; A --> C[Schwartz - Rôles motivationnels]; A --> D[De Visscher - Conditions de groupe]; B --> E[Analyse complète]; C --> E; D --> E;

Apports des différents modèles :

✓ **Belbin (2010)** m'a aidée à identifier :

- Rôles émergents : Analyste Stratège, Soutien
- Rôles manquants : Coordinatrice, Organisatrice

✓ **Schwartz (2006)** m'a permis de comprendre les **motivations profondes** :

- Pourquoi Gargamel dominait
- Pourquoi Villagois se taisait
- Pourquoi Fort cherchait du défi
- → **I2 Préserver l'intégrité des participants**

✓ **De Visscher (2013)** m'a donné les clés pour comprendre :

- Conditions nécessaires à la constitution d'un groupe psychologique
- Adaptation de ma posture selon normes, rites et sous-groupes
- → **D2 Permettre l'interaction et la communication respectueuses**

J'ai aussi utilisé des **sociogrammes** pour croiser ancienneté, expérience et normes, ce qui m'a permis de mieux comprendre les clivages et les opportunités d'accompagnement.

Limites identifiées : Ces concepts peuvent conduire à des **présuppositions influencées par ma vision** et ne sont pas toujours **réalisables ni rentables** dans le cadre d'une session courte ou d'un public inconnu.

□ Mise en pratique et ajustements

F4 - Déroulement et ajustements

Durant les réunions hebdomadaires, j'ai **attribué implicitement les rôles** :

Participant	Rôle attribué
-----	-----
Gargamel	Garant des standards
Villagois	Soutien
Fort	Explorateur
Moi-même	Coordinatrice et Organisatrice

Apprentissage clé : Après observation et ajustement de ma posture, j'ai compris que **clarifier les rôles en amont est un levier puissant**, toutefois il ne suffit pas à tout résoudre. Il est nécessaire de :



- **Poser des limites**
- **Gérer les conflits** en cours de route
- **Accueillir le conflit** comme opportunité d'apprentissage

→ **H5 Développer et appliquer des stratégies pour la gestion des situations difficiles**

J'ai appris que mon rôle est de **créer les conditions pour favoriser l'apprentissage, même en situation difficile** → **H2 Réfléchir sur sa propre conception de l'enseignement et de l'apprentissage**

Grâce à cette analyse, j'ai pu **me libérer des émotions freinantes** pour les remplacer par une **auto-observation dans l'action**, en ajustant ma posture en cours de route comme le préconise **Schön (1983)** → **H3 Vérifier son propre comportement et l'adapter si nécessaire**

□ Réflexion et évolution professionnelle

F4 - De l'épuisement à la compréhension

Avant :

« Je me battais avec mes émotions et mes pensées négatives quand l'expert imposait sa façon de voir les choses, je perdais la face, je raccourcissais mon programme, je me retirais. »

Maintenant :

« Je propose les activités en fonction de ce qui me permet de coordonner le déroulement et ainsi d'être plus ferme. C'est une progression énorme dans mon rôle d'animatrice. »

Transformation professionnelle : Je n'aurais jamais pensé endosser délibérément un rôle manquant. Cela a été une vraie découverte qui me permet d'être beaucoup plus sereine dans la gestion de la dynamique de groupe. Cela m'a appris à **valoriser les différences** et à **transformer les tensions en opportunités d'apprentissage** → **I2 Préserver l'intégrité des participants**

Alternative envisagée : Le concept de **Bodard (2018)** - observer en temps réel (intrapersonnel, interpersonnel, intragroupal). J'ai choisi de ne pas l'intégrer ici, car il aurait pu me submerger en ajoutant une couche d'analyse supplémentaire. Ce modèle me semble **plus adapté à un public unique et inconnu**.

□ Bibliographie

- **Belbin, R. M.** (2010). *Management teams: Why they succeed or fail* (3rd ed.). Butterworth-Heinemann.
- **De Visscher, M.** (2013). *Les phénomènes de groupe*. De Boeck Supérieur.
- **Schwartz, S. H.** (2006). A theory of cultural value orientations: Explication and applications. *Comparative Sociology, 5(2-3), 137-182*. <https://doi.org/10.1163/156913306778691170>
- **Bodard, Y.** (2018). *Les phénomènes de groupe*. Éditions CDGAI, Collection Méthodologie.

[portfolio](#), [f4](#), [mda](#), [hefp](#), [belbin](#), [schwartz](#), [groupe](#), [roles](#)

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

From:

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

Permanent link:

https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=portfolio:f4_roles&rev=1767257366

Last update: **2026/01/01 09:49**

