

Table des matières

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------|---|
| □ Portfolio - Compétence F4 : Clarifier les rôles dans les groupes | 3 |
| □ Contexte et choix de la situation | 3 |
| □ Cadre théorique et analyse | 4 |

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

□ Informations rapides

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

□ 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.

Tableau d'analyse des participants selon les rôles de Belbin

| Participant | Fonction | Connaissance LVM/AIX | Rôle Belbin Principal | Forces (Belbin) | Points de vigilance (Belbin) | Attentes | Attitude préalable | Style & Influence | Comportement observé | Impact sur le groupe | Besoins identifiés | Stratégie d'accompagnement |
|----------------------|---------------------------|------------------------------------------|---------------------------------|------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Sergemel | Ingénieur expert RedHat | Excellente connaissance LVM sous Linux | Analyste Stratège (Réflexion) | Jugement objectif, discernement | Perçu comme trop critique, froid, provocateur | Comprendre le fonctionnement LVM sous AIX | Tendance à challenger, provoquer, pointer | Leadership informel, influence par le défi | Impose son point de vue, dévalorise les autres approches, challenge agressivement | Crée un climat d'insécurité psychologique, inhibe l'expression, déboume les objectifs | Valorisation, recherche de pouvoir, imposer ses idées | Cadrage proactif et reformulation. Canalisation via des rôles précis. Entretien individuel à la pouce |
| Schroumpf Villageois | Ingénieur expert RedHat | Excellente connaissance LVM sous Linux | Soutien (Relation) | Coopératif à l'écoute, favorise l'harmonie | Peut paraître indécis, influençable, en retrait | Monter en compétence AIX et Power | Demandeur, souhaite favoriser l'harmonie, coopératif | Influence informative, modérateur interne | Plus en retrait, observe et valide | Impact neutre à positif. Potentiel modérateur même sous-utilisé | Prendre du recul, stratégique | Le solliciter pour un avis synthétique. Le solliciter sur des points techniques précis. En faire un allié objectif et relationnel |
| Schroumpf Gourmand | Ingénieur AIX expérimenté | Très bonne connaissance LVM Linux et AIX | Expert (Réflexion) | Expertise technique pointue, concentré | Champ étroit, peut se désengager sur les responsabilités | Participer pour être en dehors des tâches | Altérence entre intérieur et s'ennuyer | Suiveur, influence technique passive | Techniquement compétent mais fuit le travail et les responsabilités | Altérence entre esprit absent et participant si impliqué. Pertes d'opportunités d'apprentissage | Sécurité et reconnaissance pour partager son savoir, mise en valeur sécurisée | Le positionner comme ressource officielle. Le solliciter comme intervenant à des moments clés. Le mettre en avant sur les démonstrations AIX |
| Schroumpf Fort | Ingénieur Système Junior | Connaissance de base LVM | Explorateur Réviseur (Relation) | Enthousiasme curieux, explore les opportunités | Optimiste, peut s'emballer sans ancrer, suivi limité | Curiosité et intérêt technique | Tendance à s'emballer sans ancrer la matière | Satellite producteur, influence par l'énergie | Joyeux, aime apprendre, pose des questions | Altérence entre un début, mais son apprentissage peut être superficiel si non structuré | Renforcement de la confiance, pratique guidée | Encouragements explicites. Questions fermées pour structurer ses découvertes. Lui confier des recherches précises |
| Schroumpf Artiste | Ingénieur Système Junior | Connaissance de base LVM | Soutien (Relation) | (Potentiel de coordinateur) Clair, diplomate | (En tant que soutien) Peut être écarté, ne pas oser participer | Découvrir l'environnement AIX | Tendance à ne pas enregistrer les informations, risque de se sentir écarté | Producteur potentiel, leader informel inhibé | Risque fort de se sentir écarté, da ne pas oser participer | Invisible dans le groupe. Apprentissage entravé | Encouragement à prendre sa place, renforcement de la confiance | Accompagnement rapproché et bienveillant. Vérifier sa compréhension par des questions directes. Lui confier de petits rôles clairs. |

Compléter les rôles manquants : En tant qu'animatrice, assumer explicitement les rôles de Coordinatrice (clarification des objectifs, tour de parole) et d'Organisatrice (structuration des étapes pratiques)

Dans le cadre de l'accompagnement des dynamiques de groupe, les rôles des participants ont été analysés à l'aide des Schroumpfs (Culbert, 1991), permettant de rendre les comportements visibles et manifestes.

Belbin, R. M. (2010). *Management Teams: Why They Succeed or Fail*. De W. J. Butterworth-Heinemann.

Culbert, P. (1991). *La AIX à sa démission* (Vol. 1). Grass.

□ Cadre théorique et analyse

F4 - Décrypter le passé pour construire le futur

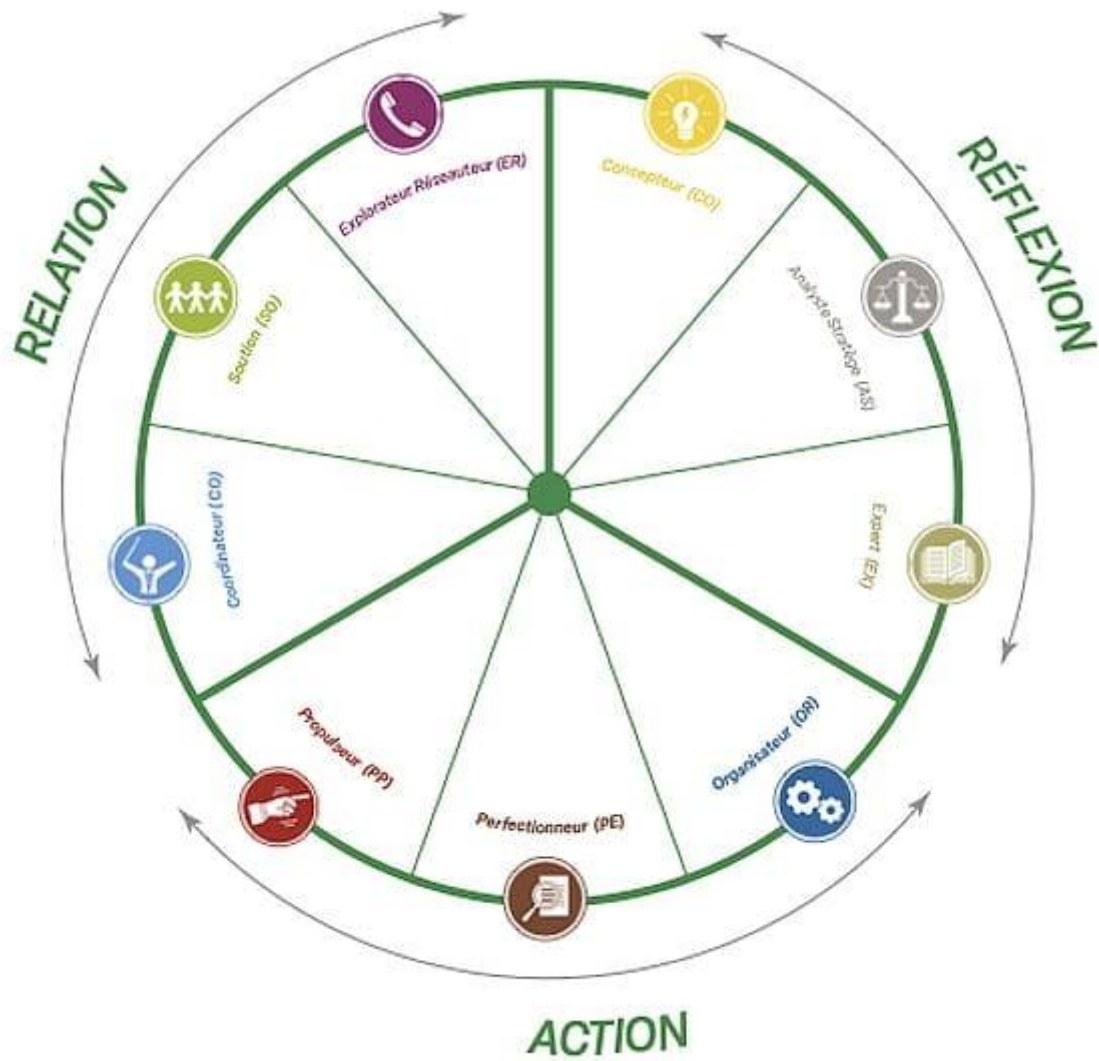
J'ai choisi de m'appuyer sur trois cadres théoriques pour analyser la dynamique de groupe :

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 :

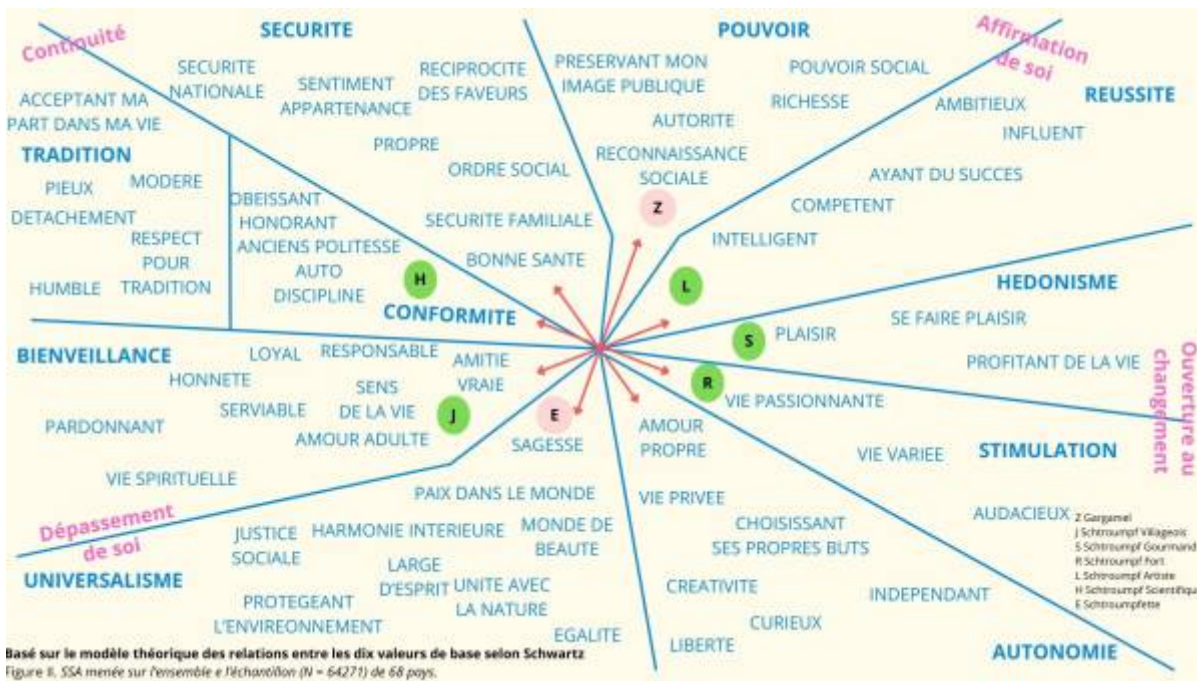
✓ **Belbin (2010)** m'a aidée à identifier :

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



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

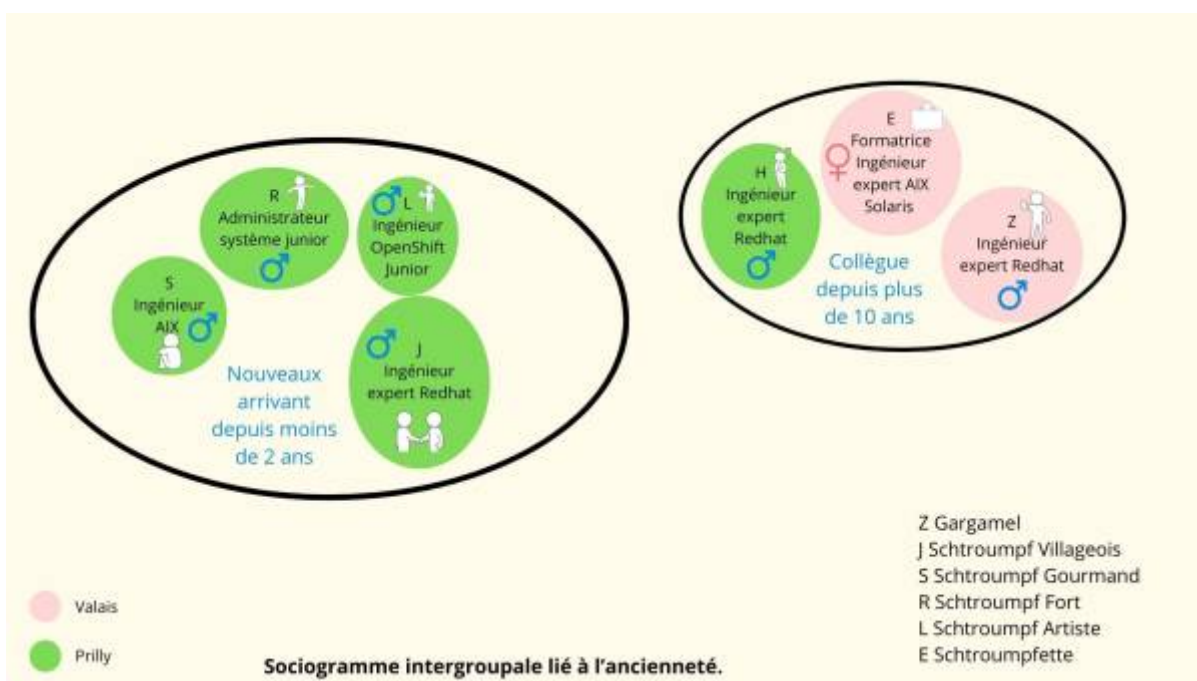
- Pourquoi Gargamel dominait
- Pourquoi Villagois se taisait
- Pourquoi Fort cherchait du défi
- → **I2 Préserver l'intégrité des participants**

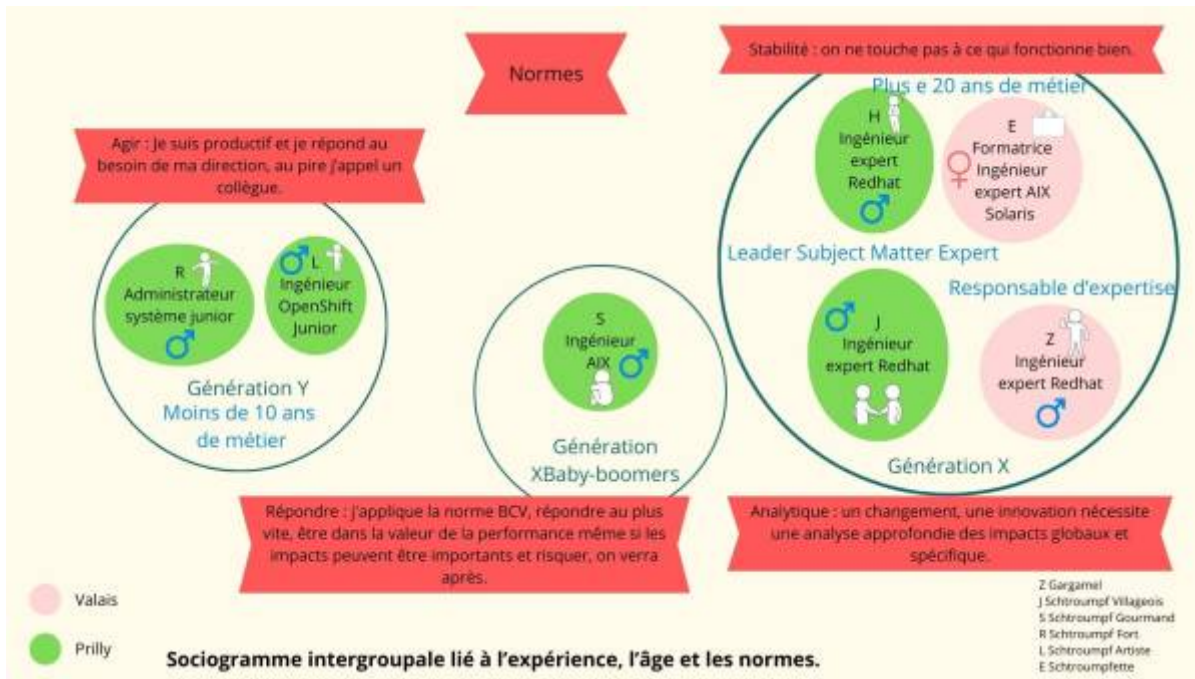


✓ De Visscher (2013) m'a donné les clés pour comprendre :

- Conditions nécessaires à la constitution d'un groupe psychologique
- La distinction entre petit groupe et groupe restreint avec une délimitation spatio-temporelle, les membres sont réunis en même temps au même lieu.
- Nous avons ici un **minigroupe** : **quintette** (5) soit 90 interactions possibles, à 5 les interactions intragroupales dépassent les interactions interpersonnelles
- Adaptation de ma posture selon normes, rites et sous-groupes
- → **D2 Permettre l'interaction et la communication respectueuses**

J'ai aussi utilisé des **sociogrammes** (interaction individu-invidu) 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.
-

□ Informations rapides

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

- Page module : [Module MDA](#)

[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=1767429311

Last update: **2026/01/03 09:35**

