

## Table des matières

□ <b>Portfolio - Compétence F7 : Animer des processus d'interaction</b> .....	3
□ Contexte et enjeux d'animation .....	3
□ Cadre théorique : L'apprentissage expérientiel .....	3
□ Outils pratiques : La métacommunication .....	4
□ Évolution professionnelle et réflexion .....	5



# □ Portfolio - Compétence F7 : Animer des processus d'interaction

## □ Informations rapides

- Page parente : [Carnet F4 — Rôles](#)
- Page compétence : [Carnet F - Diriger](#)
- Page module : [Module MDA](#)

---

Les noms des participants ont été **anonymisés** (Gargamel, Villagois, Fort, Gourmand) afin de préserver la **confidentialité** et respecter les principes éthiques de la profession.

---

## □ Contexte et enjeux d'animation

### F7 - Quand le laboratoire devient le terrain de l'animation

J'ai choisi cette situation car elle m'a confrontée à un **défi d'animation en temps réel**, dans un contexte où je m'épuisais à endosser une **multiplicité de rôles** : démonstratrice, animatrice, régulatrice, évaluatrice, guide, ce qui me laissait peu d'énergie pour gérer les dynamiques de groupe.

Face à un expert sachant qui me challengait en permanence, j'ai choisi de **réinventer le dispositif pédagogique** : \* Créer une **documentation pédagogique** déposée sur le wiki de l'entreprise \* Organiser une **méthode laboratoire** avec un environnement AIX de test

**Transformation de posture** : Ce changement m'a permis de **me recentrer sur mon rôle fondamental d'animatrice** : animer, réguler, coordonner et déléguer les rôles d'explication et de guidage à des apprenants eux-mêmes.

Ainsi, j'ai pu **concentrer mon énergie sur la dynamique de groupe**, gérer les écarts de styles d'apprentissage, et favoriser une **interaction humaine structurée**. J'ai intégré que **l'animation est un art** : celui de gérer les interactions humaines en temps réel, avec bienveillance, rigueur, et stratégie, un véritable **sport professionnel** dans le domaine de l'andragogie.

J'ai ajusté ma posture en cours de route, comme le préconise **Schön (1983)**, pour répondre aux besoins du groupe → **H3 Vérifier son propre comportement et l'adapter si nécessaire**

---

## □ Cadre théorique : L'apprentissage expérientiel

### F7 - Le cycle d'apprentissage expérientiel

J'ai choisi d'ancrer ma pratique dans **la théorie de l'apprentissage expérientiel de David A. Kolb (1984)**, car elle correspond à l'essence même de ce que je voulais vivre avec le groupe : **apprendre par l'expérience, dans un cadre structuré.**

graph TD  
A[Expérience concrète  
Pratique en live sur AIX] --> B[Observation réfléchie  
Analyse des actions/questions];  
B --> C[Conceptualisation abstraite  
Documentation wiki + explications];  
C --> D[Expérimentation active  
Répétition en autonomie];  
D --> A;

**Application concrète dans la formation :** 1. **Expérience concrète** : Pratique en live sur les systèmes AIX 2. **Observation réfléchie** : Observation des actions et des questions posées 3. **Conceptualisation abstraite** : Documentation pédagogique sur le wiki + explications théoriques 4. **Expérimentation active** : Répétition et application en autonomie



**Adéquation au public** : Cette approche est particulièrement appréciée par les ingénieurs systèmes, car l'apprentissage est **immédiatement transférable** à la pratique professionnelle, ce qui répond aux principes de **l'andragogie** (Knowles, 1980) : l'apprenant adulte apprend pour résoudre des problèmes concrets.

**Mise en garde théorique** : **Astolfi (2008)** met en garde : \*« L'expérimentation sans cadre théorique risque de devenir un bricolage pédagogique »\*. Mon rôle était donc de **créer les conditions pour que l'expérience devienne un apprentissage en animant les processus d'interaction** → **E6 Choisir avec justification les méthodes d'accompagnement de l'apprentissage**

**Limite identifiée** : La méthode laboratoire, bien qu'efficace dans ce contexte de formation continue avec un groupe stable et motivé, me paraît plus **difficilement applicable en situation de hiérarchie rigide**, où la délégation des rôles serait moins pertinente.

## □ Outils pratiques : La métacommunication

### F7 - La métacommunication comme outil central

J'ai utilisé la **métacommunication**, basée sur **les 5 axiomes de Watzlawick (1967)**, pour **rendre visibles les processus d'interaction en temps réel.**

#### Exemple concret d'intervention :

« Ce moment est un espace d'apprentissage. L'erreur est idéale pour intégrer le savoir-faire, d'ailleurs c'est typiquement le genre de situation qui peut vous arriver durant une intervention, le fait de l'avoir vécu maintenant vous permettra de vous en rappeler au moment opportun. »

**Stratégies de régulation mises en place :** 1. **Ponctuation des échanges** pour équilibrer la participation 2. **Rétablissement des rôles** face à l'expert dominateur 3. **Délégation du rôle de guide** à Gourmand 4. **Réajustement de position** pour Gargamel

**Bénéfices observés :** \* Favorisation de la collaboration et de l'autonomie du groupe \* Rendre les processus d'interaction **visibles et analysables** \* Me libérer du rôle de guide pour me concentrer sur l'observation et la régulation

**Adaptation au contexte :** Cette méthode est **adaptée à la formation en distanciel** car elle a permis de créer une atmosphère de partage. Elle me paraît **moins adaptée pour des groupes où la hiérarchie est très rigide.**

## □ Évolution professionnelle et réflexion

### F7 - Transformation de ma pratique d'animatrice

**Avant :** Multiplicité de rôles épuisante, difficulté à gérer l'expert sachant, dispersion énergétique.

**Maintenant :**

« Je suis devenue capable de **percevoir, réguler et faciliter les interactions** en temps réel. Le grand avantage est que cela a créé une belle énergie de partage où chacun a son rôle et où les apprenants sont beaucoup plus impliqués. »



**Évolution de posture :** Je suis passée d'une posture de **“facilitatrice”** à celle d'**“animatrice de processus”**. Je suis devenue plus sereine dans la gestion de la dynamique de groupe, en déléguant certains rôles ce qui me laisse plus de temps pour réagir en temps réel → **H7 Développer une conception de la profession dans son propre contexte**

**Apprentissages clés :** 1. La **délégation des rôles** libère l'énergie pour l'animation 2. La **métacommunication** rend les processus visibles 3. Le **cadre expérientiel** favorise l'engagement des apprenants 4. L'**ajustement en temps réel** est une compétence centrale

## □ Bibliographie

- **Astolfi, J.-P.** (2008). \*Les mots de la didactique\*. Retz.
- **Kolb, D. A.** (1984). \*Experiential learning: Experience as the source of learning and development\*. Prentice-Hall.
- **Schön, D. A.** (1983). \*The reflective practitioner: How professionals think in action\*. Basic Books.
- **Watzlawick, P., Beavin, J. H., & Jackson, D. D.** (1967). \*Pragmatics of human communication: A study of interactional patterns, pathologies, and paradoxes\*. W.W. Norton

& Company.

---

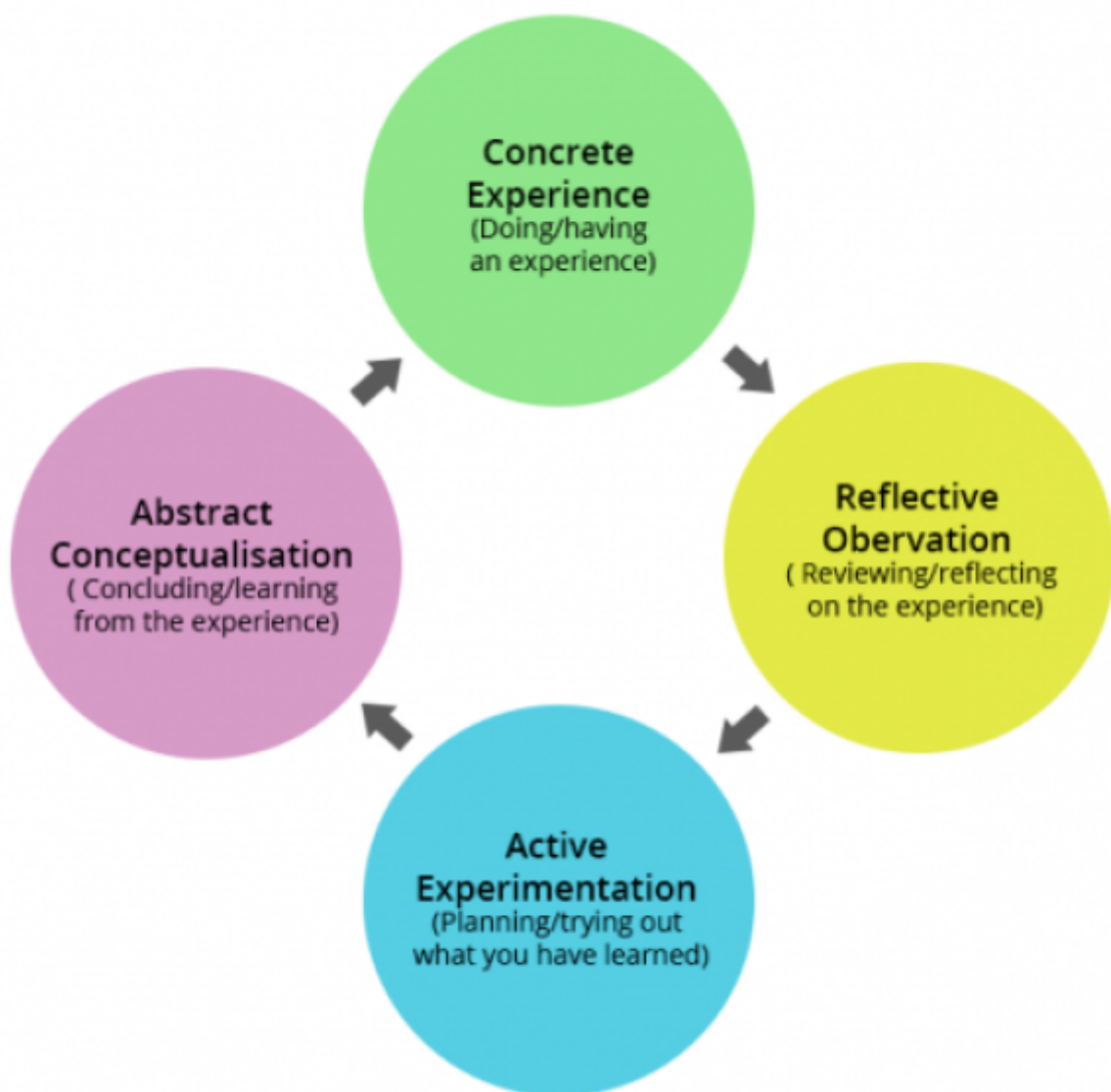
## Navigation et pages connexes

### Compétences liées :

- [Compétence F - Diriger](#)

### Théories et modèles :

- [Apprentissage expérientiel - Kolb](#)



- [Métacommunication - Watzlawick](#)



- [Praticien réflexif - Schön](#)
- [Didactique - Astolfi](#)

### Informations rapides

- Page parente : [Carnet F4 — Rôles](#)
- Page compétence : [Carnet F - Diriger](#)
- Page module : [Module MDA](#)

[portfolio](#), [f7](#), [mda](#), [hefp](#), [kolb](#), [watzlawick](#), [interaction](#), [animation](#), [groupe](#)

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:f7\\_interactions&rev=1767430531](https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=portfolio:f7_interactions&rev=1767430531)

Last update: **2026/01/03 09:55**

