



Outil T33.2

E3. Réguler les attitudes et comportements

auteur : J.J Binard
Organisation : GIP-FAR
date : 28/05/2019

Jeu de rôles pour réguler des comportements inappropriés

Le but de ce jeu est d'aider une personne à se libérer de rôles inscrits en elle et d'expérimenter de nouveaux rôles plus adaptés aux situations qui posent problème en formation ou en situation professionnelle.

Objectifs du jeu de rôle

Dans une situation de blocage, (conflit, désaccord, incompréhension...) l'individu est souvent prisonnier de rôles qu'il a l'habitude de prendre dans sa vie sociale ou professionnelle de manière plus ou moins consciente.

Le jeu de rôle permet à un individu par l'accès à ses émotions et ses sentiments, de se détacher de ces rôles fixes voire 'rigides' dans ses relations à autrui. La prise de conscience, dans le contexte du jeu de rôle, permet à l'individu d'envisager un autre chemin pour la pensée et l'action en dépassant les blocages.

Il permet de s'approprier de nouveaux rôles plus adaptés aux situations qui posent problème.

Les étapes de la méthode de jeu de rôle

1) La phase de lancement

L'animateur organise une réflexion sur une situation qui pose problème dans le groupe ou une situation professionnelle et amène les participants à s'accorder sur l'organisation de la séance de jeu de rôle.

Les éléments à définir pour l'organisation du jeu de rôle sont :

- **Le thème de l'histoire** qui pose problème, définie par consensus dans le groupe,
- **La description du scénario**, lié à un événement réel vécu en formation ou en situation professionnelle, qui décrit les différentes étapes de la situation,
- **Les protagonistes**, c'est-à-dire les personnes qui vont interpréter les différents acteurs de l'histoire. On distinguera le protagoniste principal (qui a posé le problème) des autres participants qui sont moins impliqués dans la situation.



2) La phase de déroulement du jeu de rôle

Pour ce processus, 3 techniques principales peuvent être utilisées :





1. L'inversion des rôles

C'est la technique la plus utilisée. Elle consiste à demander au protagoniste à un moment donné du jeu **d'échanger son rôle** avec l'un des autres participants. Par exemple, s'il joue le rôle du formateur, il pourra prendre le rôle d'un apprenant lié à la situation. Il pourra ainsi ressentir et prendre conscience de certains aspects ou enjeu relationnel entre les deux rôles.

Ce peut être par exemple, l'inversion des rôles entre un 'agresseur' et une 'victime', un manager et son employé, un client et un fournisseur...



2. Le double

Cette technique consiste à demander à un participant (qui peut être le formateur) de jouer le rôle d'un **double du protagoniste principal**.

Le double parle alors des sentiments, ressentis et pensées supposés attribués à celui dont il est le double dans l'objectif de provoquer ses réactions. Ce procédé permet au protagoniste d'accéder plus facilement à des sentiments non identifiés. Il est particulièrement utilisé en cas de blocage ou de résistance d'un participant.



3. Le soliloque

La technique consiste à permettre au protagoniste de **penser tout haut**, d'exprimer ses ressentis, sentiments et pensées en même temps qu'il agit. Le formateur intervient pour arrêter l'action et amener le protagoniste à revivre la situation et à exprimer les sentiments et les pensées qui surviennent pendant l'action. C'est une variante du double qui permet directement au protagoniste d'identifier ses pensées et sentiments dans l'action.



3) La phase de retour réflexif

Dans cette dernière phase, chacun reprend sa place et le formateur invite tous les participants (protagonistes et autres rôles) à exprimer ce que chacun a pensé et ressenti.

Le formateur intervient alors pour aider les participants à identifier les éléments de complexité de la situation, les dilemmes, les paradoxes, les liens avec les savoirs du métier, les valeurs en jeu...

Ses interventions visent :

- la **prise de conscience de réactions automatiques**, (préjugés, stéréotypes, modèles...) qui limite le champ d'action des protagonistes,
- **l'intégration de nouveaux éléments** dans les rôles attendus ou de nouveaux rôles moins rigides (que l'on soit formateurs, apprenants, gardien d'immeubles, infirmiers,...) qui permettent de nouveaux chemins d'action.

Le formateur peut enfin conclure la séance par une synthèse en invitant le ou les protagonistes à réfléchir à une palette de rôles ou chemin d'actions plus riches lors de futures situations similaires. Ce travail prépare l'esprit des protagonistes à s'engager dans des rôles plus riches et plus adaptés.

