



# TECHNIQUES DE JEUX DE RÔLES

Dans cette fiche-ressource, vous retrouverez différents « exercices » ainsi que les notes remises par Chantal Neve-Hanquet, Formatrice au Centre pour la Formation et l'Intervention Psychosociologiques lors de la formation que nous avons organisée pour nos partenaires. Elles vous donneront différentes pistes pour expérimenter la technique du jeu de rôles.

**Remarque préalable : cette fiche-ressource a été réalisée grâce aux notes prises par Virginie Desmet, Chef de projet chez Lire et Ecrire Hainaut occidental.**

### Comment animer un jeu de rôle ?

Pour animer, différentes qualités sont nécessaires :

- Être spontané ;
- Oser ;
- Être fluide ;
- Penser aux représentations mentales du public ;
- Être attentif à l'attitude corporelle ;
- Favoriser l'interaction ;
- Prendre rapidement des décisions ;
- Souffler des idées, des attitudes à la personne qui joue le rôle, si elle éprouve des difficultés à s'y projeter. Celle-ci a bien sûr le droit d'accepter ou pas.

L'animateur a toujours le droit et/ou la responsabilité de décider des consignes.

Pour en savoir plus :

*Jacob Levy Moreno*

*Jacob Levy Moreno, né le [18 mai 1889](#) et décédé le [14 mai 1974](#), était un médecin [psychiatre](#), psychosociologue, un théoricien et un [éducateur](#) américain d'origine [roumaine](#). Il a fondé le [psychodrame](#) (1930), la [sociométrie](#) et est l'un des pionniers de la [psychothérapie de groupe](#) (1932).*

*Le **Playback Théâtre** est une forme d'[improvisation théâtrale](#) venue des [États-Unis](#).*

*L'origine de cette forme date de 1975 avec Jonathan Fox, un new-yorkais formé à Harvard aux disciplines théâtrales, qui a cherché à inventer un théâtre résolument dynamique et contemporain sur les bases du rituel et de la tradition orale, théâtre d'improvisation et le travail de Paulo Freire.*

### Comment démarrer une séance de jeux de rôles ?

S'il s'agit d'un nouveau groupe et que les gens ne se connaissent pas vraiment, il est important de faire quelques exercices qui permettront de briser la glace.

Exemples d'exercices de présentation

#### [1. Se situer géographiquement](#)

Consigne :

« En silence, vous devez vous situer sur une diagonale qui se situe entre ces deux chaises. Une chaise représente la ville de Tournai (*exemple*). En fonction de votre lieu d'habitation, vous vous situez près ou loin de la chaise qui représente Tournai ».

On peut indiquer par le geste « Donc, ici, c'est Tournai, là-bas, ce serait Ath, .... Et de l'autre côté ... Pecq ... ».

Quand les personnes auront trouvé leur place sur cette diagonale (imaginaire), elles répondent à la question :

« A combien de km ou quel est le temps que tu mets de chez toi pour venir ici ? »

### 2. Se situer sur l'alphabet

Consigne :

« Vous devez vous situer dans l'espace par rapport à la première lettre de votre prénom et selon l'ordre alphabétique ».

On peut leur montrer où le « a » se situe.  
Ensuite, les personnes citent leurs prénoms.

Prolongement possible :

Les participants sont toujours debout. Ils recherchent un mot commençant par la première lettre de leur prénom et, ensuite, ils doivent représenter ce mot gestuellement. Cela peut se faire par deux ou trois.

Ces activités favorisent les échanges, créent une complicité et aident à mémoriser les prénoms. C'est aussi une manière de se mettre en action qui n'est pas encore trop impliquante.

### 3. Se présenter

Consigne :

« Vous vous levez, vous vous mettez derrière votre chaise et vous parlez de vous et de vos attentes en parlant de vous à la troisième personne ».

Cette activité peut être facilitateur pour prendre la parole devant un groupe.

**Petits exercices pour se mettre en forme (pour démarrer la journée ou pour recommencer après une pause)**

#### Le taping

Tout le monde se met debout et l'action réside dans le fait de se « taper », par de petits gestes rapides, les différents membres. L'animatrice dirige l'activité, les autres la suivent et font de même.

#### Chanter son prénom

Il s'agit de chanter son prénom ; les autres personnes du groupe le chantent, ensuite, avec la même intonation.

---

## **1. Prendre le rôle d'un tiers :**

### Exemple de jeu de rôle pour les demandeurs d'emploi :

Les personnes prennent le rôle du patron ; cela donne un peu de décalage et de mise en confiance pour un futur entretien. Les participants peuvent venir avec une offre d'emploi (description) et on leur demande de penser aux attentes de l'employeur tout en jouant la scène.

Le contexte du jeu de rôle favorise l'expérimentation de quelque chose que la personne pourra transposer dans d'autres situations.

Remarque : lorsqu'on propose un jeu de rôle, il faut créer un contexte, un lieu, des personnages (la mise en scène) et y mettre les personnes.

### Principes pour favoriser le travail de groupe :

- Fixation d'objectifs : le jeu de rôle doit s'inscrire dans une démarche poursuivant divers buts ;
- Sentiment de sécurité : développer ce sentiment afin de mettre les participants en confiance ;
- Confidentialité : tout ce qui est exprimé dans le groupe doit rester dans le groupe. Ce principe est essentiel pour ne pas freiner la liberté d'expression.
- Deux espaces : prévoir un espace où l'on travaille, où l'on parle, où l'on débriefe et un où l'on se met en scène. Cela permet une structure : un temps où l'on « représente » et un temps où l'on revient dans le groupe, où l'on a les « échos » du groupe. Les échos sont ceux des observateurs, des personnes qui ont joué la scène, ...
- Règle de la restitution : ramener dans le groupe les réflexions qui peuvent être partagées lors du repas, par exemple.

### Remarques :

Quand un participant n'ose pas participer au jeu de rôle, on peut lui proposer de prendre un rôle sans devoir bouger (cercle d'empathie). Toutefois, les participants sont toujours libres d'accepter ou non un rôle.

Certaines personnes intériorisent très fortement leur rôle ; il est donc important de leur dire qu'on quitte le rôle (et de demander de le faire de manière symbolique : par exemple, on fait semblant d'enlever un manteau ou on se dépoussière).

Lorsqu'on exprime la colère dans le jeu de rôle, il faut initier les gestes (ne pas donner de coups réels). On peut dire aux participants : « On fait comme si on est dans l'action ».

---

## **2. Prendre le rôle d'une personne de notre choix et qu'on connaît :**

### Objectif :

- donner l'occasion d'entrer de diverses manières dans le rôle de quelqu'un d'autre.

Prendre le rôle de quelqu'un d'autre peut être facilitateur de la prise de parole.

Lors de ce jeu de rôle, l'animatrice joue un rôle important.

*Consigne donnée dans l'espace de parole :*

« Vous allez prendre le rôle d'une personne que vous rencontrez tous les jours au travail ».

*Dans l'espace où l'on se met en scène :*

Une chaise pour la personne qui joue le rôle et, en face, une autre. Sur cette autre chaise inoccupée, la personne doit imaginer que c'est elle qui y est. L'animatrice participe à ce jeu de rôle et pose plusieurs questions ; cela permet le dialogue.

Après le jeu : *retour dans l'espace de parole*

Consigne : « Vous allez me dire comment vous vous êtes sentis, en une seule phrase ».

---

### **3. Parler de l'autre :**

Chaque participant note son nom sur un papier ; ensuite, on tire au sort le nom d'une personne.

Consigne :

« Vous vous installez sur la chaise et vous devez dire quelques phrases que cette personne pourrait dire ».

Si on travaille régulièrement comme formateur dans ce groupe, on peut ajouter lors de la consigne :

« Grâce à cet exercice, je vais constater si la formation a permis de mieux vous connaître ».

---

### **4. Représenter un moment qui a donné de l'émotion :**

« Pensez chacun à un film et, plus précisément, à un passage où vous avez ressenti de l'émotion ».

- Le participant explique, alors, ce passage « émotion » du film (dans l'espace de paroles).
- Le participant est, ensuite, invité à mettre ce passage en forme (dans l'espace de travail).
- Le participant choisit les personnes du groupe pour jouer les rôles des acteurs mais aussi pour illustrer un objet important de la scène (exemple : le soleil).
- Les participants jouent alors la scène.

Retour dans l'espace de paroles :

- Retour sur le ressenti des personnes qui jouaient la scène ;
- Retour sur le ressenti de la personne qui a exprimé « la scène émotion » (avec la consigne : « Qu'avez-vous découvert en l'expérimentant ? ») ;
- Retour sur le ressenti des autres participants qui observaient.

Autre façon de mettre en scène : la personne qui a exprimé la « scène émotion » prend alors un rôle.

## **5. Moments de confort et d'inconfort :**

Chaque participant écrit trois moments de la vie quotidienne où il se trouve embarrassé ou où il trouve du confort. On récolte, ensuite, tous ces moments.

Travail en sous-groupe selon la consigne : « Choisissez un moment de confort et un moment d'inconfort ».

Consigne suivante : « Créez un scénario que vous allez, ensuite, mettre en scène ».

*Remarque : laisser la possibilité du choix donne une indication sur ce que les participants privilégient.*

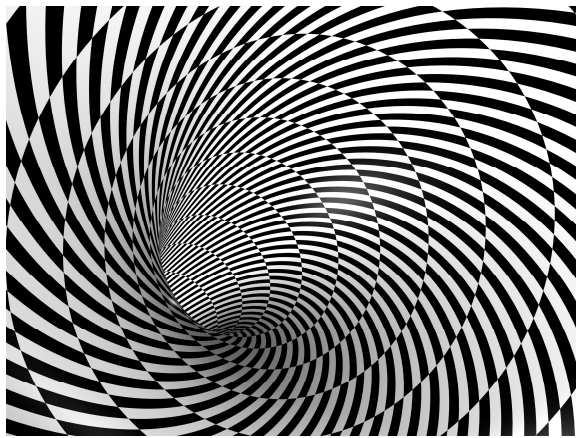
Après la scène, permettre au reste du groupe d'intervenir en disant : « Que pensez-vous de la situation, le feriez-vous autrement ? ».

Si une personne propose une autre manière, elle ira, alors, « rejouer la scène » avec des différences.



## Formation au jeu de rôle Chantal Nève-Hanquet, 2012

Répertoire de différents éclairages autour de  
l'approche du jeu de rôle humaniste.



CFIP - Avenue Louis Gribaumont, 153 - 1200 Bruxelles

Tel. : + 32 2 770 50 48 - Fax +32 2 772 67 84

Mail : [secretariat@cfip.be](mailto:secretariat@cfip.be)

---

## **TABLE DES MATIERES**

### **1- INTRODUCTION**

**2 - POUR GARANTIR UN CLIMAT FAVORABLE, COMMENT METTRE LE CADRE ?**

**3- QUELS REPERES SE DONNER POUR ASSURER UN CADRE DE SECURITE ?**

**4- COMMENT PRESENTER L'APPROCHE DU JEU DE ROLE ?**

**5- COMMENT L'ANIMATEUR PEUT AIDER LA PERSONNE A ENTRER DANS UN ROLE ?**

**6- QU'EST-CE QUE LE JEU DE ROLE EN CASCADE ?**

**7- COMMENT ECHAUFFER LE GROUPE ?**

**8- QUE FAIRE QUAND LE JEU DE ROLE RENFORCE LES POSITIONS DE DEPART DES PARTICIPANTS?**

**9- COMMENT DONNER AU MIEUX LES CONSIGNES ?**

**10- QUE FAIRE QUAND LES CONSIGNES NE SONT PAS RESPECTEES ?**

**11- QUE FAIRE QUAND IL Y A DES RETICENCES A PRENDRE UN ROLE ?**

**12- QUE FAIRE QUAND UN PARTICIPANT PREND TROP DE PLACE ?**

**13- QUE FAIRE S'IL Y A DES ABSENCES ?**

**14- QUELLE EST LA MEILLEURE DISPOSITION DE L'ESPACE ?**

**15- UN FORMATEUR PEUT-IL JOUER UN ROLE ?**

**16- LE FORMATEUR PEUT-IL FAIRE PART DE SON EXPERIENCE PERSONNELLE ?**

**17- QUE FAIRE QUAND UN PARTICIPANT A DU MAL A QUITTER LE ROLE ?**

**18- QUE FAIRE QUAND LE GROUPE A DU MAL A SORTIR DU JEU DE ROLE ?**

**19- DANS LE CAS D'UNE RIVALITE ENTRE DEUX PERSONNES, QUELLE AUTRE POSSIBILITE DE MISE EN SITUATION QUE LES DEUX CHAISES ?**

**20- QUE FAIRE QUAND LE GROUPE A DU MAL A VERBALISER CE QU'IL A VU JOUER ?**

**21- POURQUOI LE FORMATEUR INTERROGE-T-IL LES PARTICIPANTS AUX JEUX DE ROLES LORS DE LA MISE EN SITUATION OU APRES LA MISE EN SITUATION ?**

**22- COMMENT TRAVAILLER L'AMBIVALENCE ?**

**23- COMMENT ASSEOIR LE CONTEXTE**

**24- QUELLE EST LA DIFFÉRENCE ENTRE LE PSYCHODRAME ET LE JEU DE RÔLE ?**

**25- EN QUOI L'ÉMOTION EST IMPORTANTE DANS LE JEU DE RÔLE ?**

**26- EST-CE IMPORTANT QUE LES PERSONNES SE CHOISISSENT POUR JOUER DES RÔLES ?**

**27- QU'EST-CE QUE LE RENVERSEMENT DE RÔLE ?**

**28- QU'EST-CE QUE LA TECHNIQUE DU DOUBLAGE ?**

**29- EN QUOI LE JEU DE RÔLE PEUT AIDER À AVANCER ?**

**30- UNE APPROCHE PARTICULIÈRE DU JEU DE RÔLE : LE CERCLE D'EMPATHIE**



## 1- Introduction

Le jeu de rôle humaniste a été créé par Chantal Nève-Hanquet. Il s'inspire à la fois du psychodrame, de la psychanalyse, de la systémique et d'une approche pédagogique.

Il propose un « espace laboratoire » de recherche et invite les personnes à entrer dans la complexité des systèmes, à se laisser mobiliser par un travail intérieur et à identifier ainsi de nouvelles pistes et stratégies d'action sur leurs terrains respectifs.

Sous forme de questionnements, ces notes apportent des repères quant au jeu de rôle humaniste et le processus dans lequel il s'inscrit.

## 2- Pour garantir un climat favorable, comment mettre le cadre ?

- Mot de bienvenue et vérification du contenu de la formation.
- Explication de l'objectif : le cheminement=chercher ensemble.
- Explication du déroulement de(s) la journée(s).
- *« Nous allons passer à des jeux de rôles. C'est l'occasion d'expérimenter de nouveaux comportements, mais il n'y a pas de « bonnes attitudes » ou de « meilleures attitudes ». L'expérience dit quelque chose de la réalité tout en n'étant pas de la réalité.*

*Vous serez amenés à prendre des rôles, vous êtes libres d'accepter ou de refuser mais sachez que tout ce que vous pensez ou que tout ce que vous dites est très important. Tout ce que vous expérimentez est source d'information pour les autres. C'est comme si nous étions à construire quelque chose ; ce sera notre construction d'aujourd'hui. Le travail ne peut se faire sans votre participation.*

*Ce qui se passe ici appartient au groupe. Certains d'entre vous se connaissent, des situations vont être jouées, vous allez peut-être vous laisser surprendre et tout ce qui se vit appartient au groupe.*

*Dans chaque séance, il y aura un temps de mise en train, un temps d'expérimentation et un temps d'expression par rapport à ce qui a été expérimenté. »*

- Mettre le timing de la formation, indiquer la cafétéria, les toilettes, les questions administratives,... et respecter la ponctualité.
- « *Si après la formation, certains souhaitent dire quelque chose par rapport à la formation, il y a toujours la possibilité d'avoir un entretien individuel. Sachez, toutefois, que nous le restituerons au groupe car ce qu'il se passe pour vous peut être intéressant pour d'autres.* » (Être attentif aux discussions qu'il pourrait y avoir avec le formateur dans les temps de pauses).  
Tenez bien compte du contexte et de l'objectif de la formation pour fixer le cadre.

### **3- Quels repères se donner pour assurer un cadre de sécurité ?**

- Restitution : ramener dans le groupe ce qui appartient au groupe.
- Chacun est libre d'accepter ou de refuser de prendre un rôle.
- Discrétion : ce qui est personnel reste dans le groupe, les dimensions techniques concernant la mise en place des jeux de rôles et les réflexions pourront être transmises.
- La personne joue rarement son propre rôle (sinon il y a risque de glissement vers le psychodrame).  
Pour éviter ce glissement, il y a la possibilité de donner au protagoniste son propre rôle mais avec des consignes (lui donner une indication, contrainte sur la manière de prendre et jouer le rôle). Ainsi, la personne est bien en train de faire « comme si ».
- Faire attention à **la ponctualité** pour installer un cadre sécurisant et, ainsi, permettre l'expression.
- Disposer d'une **aire de travail** et d'une **aire de parole** ce qui aide au déroulement.  
Dans l'aire de travail : possibilité de mouvements et d'utilisation de l'espace.
- Respecter les objectifs de la formation.

- Le jeu de rôle permet de créer un décalage et, ce, grâce à l'expérience de vivre des rôles différents de soi. Si je prends le rôle d'un de mes interlocuteurs, la relation risque de s'établir différemment car j'ai approché son vécu en prenant son rôle. Si je change mon attitude, nécessairement quelque chose dans l'attitude de l'autre va changer.
- Pour qu'apparaisse le changement chez une personne, il faut qu'il y ait prise de conscience, lien entre le corps et le psychisme et, enfin, lien entre le corps, le psychisme et le cérébral.  
Quand le corps est en action, il porte la parole ; l'expérience de dramatisation amènera un plus au protagoniste et aux acteurs.

#### **4- Comment présenter l'approche du jeu de rôle ?**

- « Nous sommes dans un espace où on peut s'essayer à d'autres attitudes. »  
Vivre une expérience de spontanéité, de liberté.  
On peut essayer tout ce qu'on ne joue pas dans la vie de tous les jours.  
C'est un champ d'expérimentation pédagogique.
- En se levant et en accompagnant un participant vers une autre chaise afin de lui proposer de prendre un autre rôle.  
Si la personne se lève, mais qu'une fois assise dans l'autre siège, elle se tait, voir avec elle ce qui lui paraît difficile, voir pourquoi elle ne peut plus s'exprimer.  
Le silence n'est pas grave ; en changeant de place, la personne a déjà une autre vision de la situation.

#### **5- Comment l'animateur peut aider la personne à entrer dans un rôle ?**

- Quand il dit « Vous » : se place en tant qu'interlocuteur externe pour créer le contexte ou sent qu'il doit apprivoiser le participant.  
A ce moment, il se place à une certaine distance du participant devant son regard.
- Quand il dit « Je » : c'est pour aider le participant à entrer dans le rôle et se place derrière et proche du participant (technique du doublage).

On peut aussi demander l'aide du groupe pour aider à entrer dans le personnage. Vous allez aider X à prendre le rôle, le groupe pose des questions en termes de « Je » (Cfr. cercle d'empathie).

A ce moment, toujours vérifier avec le participant : êtes-vous d'accord quand je dis cela à votre place ? Ou ça pourrait être quelque chose comme ça ?

Si la personne répond : « Je ne sais pas », l'animateur peut lui demander : « Qu'est-ce que je pourrais dire ? ».

- Le doublage : j'induis dans le doublage ce que j'ai eu comme indice dans ce qui est dit ou dans ce que je perçois au niveau non-verbal. Si je veux mettre en évidence l'ambivalence du protagoniste, je touche alors légèrement une épaule en énonçant une pensée et, l'autre épaule, l'autre pensée ambivalente et, ensuite, je vérifie auprès du participant.  
« Est-ce quelque chose comme ça que vous pensez, que vous vivez, que vous ressentez ? ».

Si la personne dit non, la personne précise : soit l'hypothèse formulée est prématurée, soit l'empathie ne correspondait pas au vécu.

- Arrêt sur image : quand le participant a une attitude intéressante, on peut proposer un arrêt sur image et analyser cette attitude corporelle.

## **6- Qu'est- ce que le jeu de rôle en cascade ?**

- Le jeu de rôle en cascade : dans la même mise en situation, je fais intervenir successivement plusieurs protagonistes mais avec des consignes différentes pour voir « l'effet » sur l'autre personne.

A ce moment, le deuxième protagoniste ne peut pas être présent pendant que le premier joue le rôle, pour ne pas être influencé.

On peut aussi faire venir successivement plusieurs protagonistes avec les mêmes consignes pour voir les variantes possibles.

## **7- Comment échauffer le groupe ?**

- Représentation dans l'espace du lieu où l'on habite et où l'on travaille.
- Cfr. la carte géo affective (voir article qui paraîtra prochainement dans les Cahiers critiques de thérapie familiale).
- Le spectrogramme : ligne diagonale sur laquelle chaque participant va se placer en fonction de la distance géographique par rapport au lieu de formation, sans se donner aucune information.  
Toute autre consigne peut être formulée.
- Présentation de soi à la 3ème personne.

## **8- Que faire quand le jeu de rôle renforce les positions de départ des participants?**

- On peut dire : « Ici, vous avez représenté cette attitude et voilà ce que ça a provoqué chez cette personne. Peut-être que vous pensez que vous devez avoir ce type de comportement, mais ça peut vous intéresser d'entendre la réaction de l'autre. Mais ça ne dit pas que vous devez changer ».
- En s'adressant à l'autre : « Voilà ce que vous avez ressenti et, vous aussi, vous avez le droit de ressentir ce que vous avez ressenti et de ne pas changer. »
- En s'adressant au groupe : « Qu'est-ce qui pourrait amener du changement ? On peut l'expérimenter ? ».

## **9- Comment donner au mieux les consignes ?**

- En donnant les consignes, parler en termes de comportements plutôt qu'en étiquette comme « Tu es quelqu'un d'ouvert » et aider la personne à rentrer dans son personnage.
- Pour certains, il est peut-être même nécessaire de parler en « Je ».  
« Je suis une personne qui ne coupe pas la parole. Quand l'autre a exprimé sa pensée, j'essaye de lui redire ce qu'il vient de me dire ». Vous avez quelques points de repères sur votre rôle et à partir de là vous créez.

- Faire attention dans les consignes de ne pas utiliser des stéréotypes du style : parent surprotecteur mais, plutôt, en termes « parent qui est du côté de l'enfant » ou « parent qui est du côté du professeur » et, ce, afin d'éviter la disqualification.

### **10- Que faire quand les consignes ne sont pas respectées ?**

Le fait d'accompagner le jeu de rôle permet de recadrer la situation. On peut alors :

- Faire un arrêt sur image et poser la question « Est-ce que je suis bien un parent colérique en faisant cela ? ».
- Si les consignes ont été données à l'écart du groupe (l'effet de surprise peut être important dans un jeu de rôle et, donc, il peut être intéressant de les donner en dehors du groupe), on peut faire un aparté avec le protagoniste, tout en rassurant le groupe qu'on lui expliquera après ce qui s'est dit, et lui dire tout bas : « Est-ce que je montre bien que je suis pressé en restant bien installé sur mon siège ? Que fait quelqu'un qui est pressé ? ».

### **11- Que faire quand il y a des réticences à prendre un rôle ?**

- Tout d'abord, faire attention de ne pas plaquer les jeux de rôles n'importe quand, être attentif au vécu du groupe.
- Faire attention aux grands groupes ; quand il y a des réticences, on peut être confronté à des effets groupaux. Il y a moins de risque avec des petits groupes.
- On peut poser la question en ces termes : « Qui parmi vous est d'accord pour prendre quelques instants le rôle d'un papa qui est très fâché ? ».  
Personne ne bouge.

Le formateur prend deux chaises, l'une pour le père, l'autre pour l'enfant et poursuit : « Vous allez m'aider en disant une phrase que dirait un papa très fâché. »

Un participant dit une phrase et le formateur la répète avec les attitudes et l'intonation qui convient. Cela a chaque nouvelle phrase.

Il peut poursuivre en disant : « Et si vous êtes l'enfant, que pourriez-vous dire ? Qu'est-ce qu'il se passe dans la tête de l'enfant. Il y a la possibilité de plusieurs attitudes d'enfants face à cela. »

Ensuite, vous pouvez poser la question de savoir si certains participants se sont déjà retrouvés dans la même situation.

Si certains participants ne disent rien, ce n'est pas grave.

Les chaises aident beaucoup à la mise en scène.

## **12- Que faire quand un participant prend trop de place ?**

- « Comme je vous l'ai dit, le point de vue de tout le monde est intéressant, je vous invite donc à écouter les autres. »
- « Il se peut que, dans la vie de tous les jours, vous ayez un poste à responsabilité, mais ici c'est différent, je vous demande de faire comme si vous mettiez un autre vêtement. »
- « Si vous avez la possibilité ou l'inspiration, utilisez une métaphore pour commenter ce qui se passe dans le groupe. »

## **13- Que faire s'il y a des absences ?**

- Veiller à ce qu'il y ait toujours un nombre de chaises égal au nombre de participants, même si certains sont absents. La personne reste présente qu'elle soit là ou non.
- Après, on peut se poser la question de ce qui motive d'être présent ou absent. On peut, alors, poser la question à la personne « Qu'avez vous privilégié par rapport à votre présence ou à votre absence ? ». Si quelqu'un est dans l'impossibilité de venir, le dire au groupe préalablement.
- Si un participant abandonne, vous pouvez lui faire un écrit en lui indiquant que, sans doute, ça a du sens pour lui, mais que vous lui demandez de reprendre contact avec vous afin de pouvoir discuter de cette décision. Certains préfèrent téléphoner.
- Prendre en compte qu'il est important que le formateur trouve son propre confort et qu'il dise les choses suivant son projet pédagogique.

#### **14- Quelle est la meilleure disposition de l'espace ?**

- Expérimenter différentes dispositions et voir les répercussions dans le groupe.
- Si les personnes sont assises à des tables, au moment de passer aux jeux de rôles, on peut pousser les tables derrière et mettre les chaises devant. Ce moment constituera une transition avant de passer aux jeux de rôles. Quand ils organisent eux-mêmes l'espace, les participants vivent déjà eux-mêmes le changement de décor.
- Si vous n'avez pas suffisamment de place, vous pouvez même dire aux participants : « Nous allons passer aux jeux de rôles » et les inviter à se lever, faire le tour de leur chaise et se rasseoir.
- Il est important aussi d'expérimenter les effets de l'espace sur les participants pendant une mise en situation. Prenons l'exemple d'un enfant qui vient montrer son bulletin à sa mère quand elle est dans la cuisine, que fait-elle ? Reste-t-elle dans la cuisine ? Ou prend-elle le bulletin en allant s'asseoir à une table ?

#### **15- Un formateur peut-il jouer un rôle ?**

- Dans la co-animation, il n'y a pas de problème. Lors du retour au groupe, le formateur rapporte ce qu'il a vécu, ce qu'il a expérimenté dans le rôle.
- Cela peut convenir aussi pour des jeux de rôles davantage pédagogiques.

#### **16- Le formateur peut-il faire part de son expérience personnelle ?**

- On peut travailler par analogie mais il est peut-être préférable de ne pas dire qu'il s'agit d'une expérience personnelle.
- Par contre, le formateur peut utiliser ce qu'il ressent pour le renvoyer au groupe.



### **17- Que faire quand un participant a du mal à quitter le rôle ?**

- Quand la personne vient se rasseoir à sa place, passer près de lui en le touchant à l'épaule et lui dire : « Maintenant, tu es X » ou « Je te remercie d'avoir joué tel rôle ; maintenant, tu es X. »
- « Pour quitter le rôle, vous faites comme si vous enleviez votre vêtement et vous accompagnez le geste à la parole. »

### **18- Que faire quand le groupe a du mal à sortir du jeu de rôle ?**

- En s'adressant à un des protagonistes, lui dire qu'il a tellement bien joué le rôle que tous revivent ce qu'il vit sur le terrain et qu'il a eu la compétence de le donner à vivre aux antagonistes. On peut, alors, proposer de jouer le rôle d'une tierce personne qui pourrait débloquer la situation.
- On peut aussi demander à d'autres participants de venir prendre la place de nouveaux interlocuteurs.

### **19- Dans le cas d'une rivalité entre deux personnes, quelle autre possibilité de mise en situation que les deux chaises ?**

- La sculpture : c'est un membre du groupe qui installe chacune des deux personnes dans l'espace et lui donne les attitudes représentatives de leur position. Il peut utiliser des chaises, si nécessaire.  
Le groupe discute, alors, sur ce qui a été représenté ou propose de changer les attitudes en montrant comment elles devraient être.  
Vous pouvez aussi poser la question aux deux participants de ce qu'ils ont ressenti dans cette attitude.  
On peut aussi introduire une troisième personne en lui demandant ce qu'elle a envie de dire par rapport à deux personnes dans ces attitudes-là.

## **20- Que faire quand le groupe a du mal à verbaliser ce qu'il a vu jouer ?**

- Il convient de donner à chaque observateur quelque chose de bien déterminé à observer. Tel participant devra observer le non verbal d'un protagoniste, tel autre celui de l'autre protagoniste, le suivant ce qui est dit par l'un et le dernier ce qui est dit par l'autre.
- On peut aussi demander d'observer qui a pris le plus la parole et qui l'a pris le moins. Et voir, par après, si c'est en rapport avec la fonction occupée, par exemple.
- On peut aussi faire un tableau à double entrée et observer qui a parlé avec qui et compter le nombre d'interactions.
- Il est donc, parfois, nécessaire de distribuer une grille d'observation.

## **21- Pourquoi le formateur interroge-t-il les participants aux jeux de rôles lors de la mise en situation ou après la mise en situation ?**

- Si on interroge dans le jeu, ça peut relancer le jeu.
- Si on interroge après, il n'y a plus de possibilités d'intervenir dans le jeu ; et il s'agit davantage d'un débriefing.

## **22- Comment travailler l'ambivalence ?**

Dans un groupe de jeux de rôles, quand un des participants manifeste de l'émotion et de l'ambivalence, le formateur peut l'aider en se plaçant derrière et en se proposant de l'aider à formuler ses pensées et son ambivalence, en le doublant.

## **23- Comment asseoir le contexte**

*Vous, membre du groupe, vous prénommez Christiane*

1) Prendre un rôle

Vous allez prendre un rôle d'une personne avec qui vous travaillez, une personne que vous rencontrez et qui vient à vos formations, un bénéficiaire.

- Bonjour, vous êtes un Monsieur ? Une dame ?
- Votre prénom ? Votre âge ?
- Comment êtes-vous habillé ?
- Est-ce la première fois que vous rencontrez Christiane ?
- Qu'est ce que vous voudriez dire de vous pour vous présenter ?

Essayer de prendre l'attitude de cette personne, qu'est-ce qui vous amène à rencontrer Christiane ? Qu'est-ce que vous pensez Christiane ? Qu'est ce que vous voulez dire à propos de Christiane ? Vous dites à Christiane ce à quoi vous êtes confronté... qu'est-ce que vous avez apprécié dans ce que Christiane a dit ?

2) Dérôler : quitter le rôle par un petit rituel.

3) A quoi avez-vous été sensible dans votre prise de rôle ? Qu'est-ce que vous avez vécu chacun et chacune dans le rôle que vous avez pris ?

4) A quoi avez-vous été sensible dans les rôles que vous avez observés ? Est-ce que les rôles qui ont été pris par les autres ont fait écho chez vous ? Est-ce que vous avez été sensible à l'une ou l'autre chose qui ont été dites ?

5) A quoi avez-vous été sensible dans la manière dont l'animateur vous a invité à prendre un rôle ?

L'animateur va accompagner la prise de rôle par sa présence et sa position physique.

Le fait d'asseoir le contexte facilite la prise de rôle.

## **24- Quelle est la différence entre le psychodrame et le jeu de rôle ?**

Le **psychodrame** offre un travail sur soi, où la démarche consiste à représenter des éléments de sa propre histoire : soit des expériences vécues dans le passé, soit des expériences du présent, soit les rêves. Le **psychodrame individuel** peut être pratiqué avec la technique des chaises vides. En demandant, par exemple, à la personne de choisir un objet caractéristique de la personne représentée.

Le soutien visuel est un plus dans le travail. Il va mobiliser quelque chose de l'interaction. En reprenant ce qu'elle a vécu et senti, la personne se donne des réponses.

Le **jeu de rôle**, issu du psychodrame, peut être utilisé à des fins d'apprentissage, faire vivre une scène d'une histoire ou d'un conte... Il va pouvoir faire intervenir pour toutes les situations professionnelles où il est important d'avoir des attitudes particulières. Il va pouvoir être utilisé à des fins de formation, pour apprendre des attitudes visées, pour apprendre à gérer un conflit. Il va agir par la mise en action, la mise en mouvement dans un espace-temps. Les personnes ne jouent pas leur rôle, sauf si elles reçoivent une consigne ou contrainte qui les met en décalage par rapport à leur manière spontanée d'agir.

Il est préférable que les personnes ne jouent pas leur rôle pour ne pas être trop en proximité avec la frontière professionnelle et personnelle.

## **25- En quoi l'émotion est importante dans le jeu de rôle ?**

Dans ce type de démarche, le **corps est en action**. Il va remobiliser les **émotions**. Elles peuvent être considérées comme le moteur de l'être humain. Le vécu émotionnel peut intervenir autant lorsque l'on est dans son rôle que lorsque l'on joue le rôle de quelqu'un d'autre.

Lors d'un jeu de rôle, Il est préférable que les personnes ne jouent pas leur rôle. Jouer leur rôle amène trop de proximité entre la frontière professionnelle et personnelle.

## **26- Est -ce important que les personnes se choisissent pour jouer des rôles ?**

Par rapport au **choix** des personnes en psychodrame et dans le jeu de rôle, ce qui est intéressant, c'est qu'en choisissant une personne pour prendre un rôle, on lui donne sa confiance. L'important va être de dire aux personnes qu'une fois qu'elles sont choisies, elles jouent le rôle comme elles le souhaitent ou qu'elles tiennent compte des informations reçues. Le metteur en scène précisera l'option choisie.

## **27- Qu'est ce que le renversement de rôle ?**

Quelqu'un choisit une autre personne pour jouer un rôle. L'émotion peut, parfois, venir dans le rôle inverse. Le jeu de rôle va amener à révéler quelque chose de plus que ce qui était explicité. D'où l'importance d'être formé pour pouvoir accompagner les personnes dans cet **implicite**.

La communication **inconscient-inconscient** va être prise en considération. Nous parlerons également du phénomène de **résonance**. Qu'est-ce qui résonne en moi avec les rôles et les fonctions qui ont été mis en scène ? Quelque chose se construit dans l'ici et maintenant, quelles sont les règles implicites qui sont communes aux différents systèmes auxquels chaque personne appartient ?

## **28- Qu'est ce que la technique du doublage ?**

Je me mets derrière la personne et je dis quelque chose que la personne pense ou vit et ne dit pas. Comme une voix intérieure.

Autant en jeu de rôle qu'en psychodrame, lorsque je la double, la personne m'autorise à entrer dans son aire personnelle. Dans le jeu de rôle, je le fais davantage sous forme de questionnement. J'invite la personne à entrer dans le rôle de la personne dont elle veut parler. Après un doublage, il est toujours question de vérifier si ce qui est dit correspond au vécu de la personne.

## **29- En quoi le jeu de rôle peut aider à avancer ?**

Le jeu de rôle amène les personnes à trouver des **réponses** à leurs questions. Prenons l'exemple d'un chercheur d'emploi : le fait de construire son type d'employeur va amener à construire un rôle en lien avec ses peurs. Par cette expérience, le participant va se donner des réponses qui vont l'aider dans sa recherche d'emploi. Dans cette dimension, il est important de vérifier que le **jugement** n'apparaisse pas. Le processus d'apprentissage par le jeu de rôle est un processus **déductif**. La pédagogie s'inscrit dans l'expérience, la relation.

Finalement, pour favoriser le changement, la prise de conscience n'est souvent pas suffisante. Quelque chose se passe de l'intériorisation au travers du corps. Le changement se situe dans l'intégration **cerveau-cœur-corps**.

### **30- Une approche particulière du jeu de rôle : le cercle d'empathie**

*L'article ci-dessous est paru en novembre 2010 dans le « Contact », journal édité tous les deux mois par le CFIP. Il reprend une méthode de jeu de rôle créée par Chantal Nève-Hanquet et rappelle les grands principes du jeu de rôle.*

Les Méthodes d'Action<sup>1</sup> au service d'une croissance professionnelle :  
*Expérimenter, s'exercer, évaluer, évoluer*<sup>2</sup>

Chantal Nève-Hanquet  
Agathe Crespel

#### **1- « Zoom » sur les Méthodes d'Action**

De nombreuses approches contemporaines proposent aux professionnels de développer leurs compétences par une démarche globale qui tient compte à la fois de l'intelligence cognitive mais également des intelligences corporelles, intuitives, émotionnelles, etc. En effet, il devient de plus en plus évident que le changement passe par la mobilisation de ces différentes intelligences. Cet article met le « zoom » sur l'apport de Moreno (1914) dans la mise en place de ce que Norbert Apter appelle les « Méthodes d'Action ». Par « Méthode d'Action », Norbert Apter rassemble des démarches issues du travail de Moreno et basées sur la technique du « changement de rôle »<sup>3</sup>. Nous verrons comment ces Méthodes d'Action peuvent être utilisées dans un but d'élargissement des compétences, en offrant des espaces où les professionnels peuvent retrouver davantage de créativité et de spontanéité.

Cet article présente une illustration des Méthodes d'Action issues du travail de Moreno : le « cercle d'empathie<sup>4</sup> ». Le dispositif du « cercle d'empathie » a été créé par Chantal Nève-Hanquet, Psychodramatiste, Systémicienne, Psychanalyste jungienne et Formatrice au CFIP. Nous le présenterons à travers l'articulation que propose Norbert Apter<sup>5</sup> : expérimenter, s'exercer, évaluer, évoluer.

---

<sup>1</sup> Termes référencés par Norbert Apter, Pionnier de l'introduction du psychodrame en Suisse Romande

<sup>2</sup> Norbert Apter articule le processus de travail stimulé par les Méthodes d'Action par ces quatre repères

<sup>3</sup> Le psychodrame, la sociométrie, les jeux de rôles font partie des approches développées à partir du travail de Moreno sur le « changement de rôle »

<sup>4</sup> Terme référencé par Chantal Nève-Hanquet

<sup>5</sup> Nous faisons ici référence à l'article de Norbert Apter sur les Méthodes d'Action. Cet article est attaché au site de l'Ecole Française de Méthodes d'Action et de psychodrame humanistes <http://efimap.vpweb.fr/METHODES-et-DEFINITIONS.html>

## 2- « Zoom » sur le cercle d'empathie

### A- Bouger de l'intérieur sans trop bouger physiquement :

En travaillant le psychodrame, Chantal Nève-Hanquet se rend compte que certaines personnes ont de la difficulté à s'investir dans des jeux de rôles impliquant.

Elle crée, alors, un dispositif qui permet aux professionnels de vivre le changement de rôle avec peu de déplacements dans l'espace. Le cercle d'empathie, comme l'ensemble des Méthodes d'Action, permet de se rapprocher de la personne, du groupe ou de l'institution au centre de la préoccupation, afin de mieux la comprendre et de pouvoir mieux l'aborder. Par la « prise de rôle » que nous illustrerons ci-dessous, chacun a l'occasion d'affiner sa sensibilité relationnelle : être sensible à l'autre tout en restant bien ancré en soi.

### B- Concrètement, comment ça se passe ?

Dans un premier temps, l'**animateur** identifie avec le groupe quelles sont les **questions** qui se posent et quel est le **contexte** dans lequel ces questions se posent.

Il peut s'agir, par exemple, du « Comment faire face, en tant que soignant, à un patient raciste? », du « Pourquoi les interventions menées par ce client n'aboutissent pas au résultat escompté ? », du « Comment gérer une équipe difficile ? » etc...

Les professionnels se placent en demi-cercle, assis sur des chaises. Deux chaises supplémentaires seront prévues : une pour l'animateur et une chaise vide, placée à côté de celle de l'animateur.

#### **Expérimenter :**

*En mettant en action, en « étant » en action, les professionnels peuvent aborder activement des concepts, des dynamiques et des situations complexes. Ils peuvent vivre les sensations, les émotions, sentir, réfléchir, interagir.*

L'animateur demande, alors, à l'une des personnes si elle serait d'accord de faire une expérience. Il s'agira, avec l'aide de l'animateur et de toute l'équipe impliquée dans le cercle d'empathie, de prendre le rôle du patient raciste (dans le contexte de l'hôpital) ou du client (dans le contexte des négociations) ou d'un membre de l'équipe (dans le contexte du management), etc...

Si nous prenons l'exemple du soignant qui se plaint d'être victime de propos racistes, l'animateur peut proposer à ce soignant de venir s'asseoir à côté de lui pour prendre le rôle de ce « patient raciste ». Seul ce soignant va se déplacer et se mettre « dans la peau » du patient difficile. Les autres participants restent à leurs places. L'animateur et les membres du groupe, de leurs places, vont poser au soignant des questions en termes de « Je » : « Moi patient, comment est-ce que j'ai vécu mon opération ? », « De quoi ai-je besoin ? », etc...

Ces questions vont aider le soignant à entrer dans le rôle du patient, de manière progressive. Il répondra à chacune de ces questions, et s'il ne connaît pas la réponse, il peut l'improviser, laisser venir ce qui vient spontanément. Ce faisant, le soignant et l'équipe, impliquée dans le cercle d'empathie, travaillent ensemble pour « **rendre vivant** » le personnage du « patient raciste ».

### 3- Témoignages et questions de professionnels

#### **S'exercer :**

*Les professionnels peuvent tâtonner, chercher, se tester, mettre en action certaines ressources et difficultés, prendre conscience de leur manière de faire, d'être et de celle des autres.*

L'expérience de Raphaël, Assistant social dans une maison d'hébergement, illustre cette phase qui consiste à expérimenter et s'exercer à travers le changement de rôle:

**Raphaël :** *Nous avons eu l'occasion de travailler avec le cercle d'empathie lors d'une intervision. J'avais, lors de ce travail, amené une situation que je vivais avec François, un jeune de 12 ans, que je ne parvenais pas à « apprivoiser ». L'animateur m'a invité à formuler les questions que je me posais par rapport à François. Puis, dans un second temps, je suis venu m'asseoir à côté de l'animateur, sur la chaise vide, et tout le groupe, l'animateur y compris, m'a posé des questions, afin de m'aider à entrer dans le rôle de François. Parmi ces questions, je me souviens de celles-ci :*

- *Depuis quand suis-je à l'institution ?*
- *Quels sont mes rapports avec mes parents ?*
- *Comment ça se passe avec Raphaël ?*

*En entrant dans le rôle de François, à travers mes réponses aux questions qui m'étaient posées, j'ai pu sentir, toujours dans le rôle de François, quelque chose de la solitude. Mes collègues ont pu également exprimer ce à quoi ils avaient été sensibles pendant cette expérience. Notre réflexion s'est ensuite centrée, avec l'aide de l'animateur, sur des aspects plus pragmatiques : qu'est-ce qui est important dans la relation avec François ? A quoi allons-nous être attentifs lorsque nous abordons ce jeune ? Etc...*

*Depuis ce jour, quelque chose a changé dans ma relation à François. Hier, par exemple, je me suis surpris à soigner particulièrement le moment du coucher avec lui. Quelque chose dans la relation s'est détendue, sans que je puisse véritablement nommer ces changements. Ce qui est sûr, c'est que quelque chose a changé.*

Effectivement, une forme d'exploration du vécu de François prend alors « **corps** » et, lorsque les participants ont rendu suffisamment vivante la personne en question, ici François, nous constatons souvent que des prises de conscience se font et qu'une autre compréhension de la dynamique relationnelle peut apparaître.

**Evaluer :**

*Les professionnels peuvent percevoir la dynamique des interactions et ses conséquences. Ils peuvent se situer, mettre à jour et évaluer les différentes options personnelles, relationnelles, groupales et organisationnelles.*

Le questionnement de Claudine, Employée dans une petite ASBL, illustre la manière dont le cercle d'empathie peut permettre de se repositionner et de réévaluer les enjeux d'un contexte. En effet, le départ de l'ancienne directrice, en fonction depuis 25 ans, occasionne quelques tensions. L'équipe est anxieuse face à l'arrivée du nouveau directeur.

Au cours d'un cercle d'empathie, les professionnels de l'équipe de Claudine sont invités à se mettre dans le rôle du nouveau directeur : Paul. Une personne prend le rôle du nouveau directeur et tant l'équipe que l'animateur lui posent des questions en termes de « Je » :

- Moi Paul, qu'est-ce que je faisais comme travail avant d'arriver dans cette asbl ?
- Comment les professionnels vont-ils m'aider à prendre ma place, eux qui ont déjà travaillé pendant 25 ans avec cette autre directrice ?
- Qu'est-ce qui m'a plu et qui m'a amené à vouloir travailler ici ?
- Etc.

La personne qui prend le rôle, ici le rôle du directeur, en répondant aux questions qui lui sont posées par le reste du groupe, **va se trouver confrontée à découvrir des dimensions qu'elle avait peu approchées**. A travers les questions, elle va être surprise et va se surprendre elle-même des informations qu'elle va se donner.

Le fait que l'équipe de Claudine puisse s'identifier au nouveau directeur permet d'approcher ce qui est important dans les motivations, les attentes et les possibilités d'investissement de celui-ci. En cela, **la rencontre avec lui prendra en compte d'autres informations** et il se peut que l'équipe de Claudine puisse le rencontrer sur d'autres bases.



### **Evoluer :**

*Les dimensions cognitives, émotionnelles et comportementales mises en œuvre peuvent s'allier et permettre aux professionnels de trouver des réponses spécifiques à leurs questions. Les Méthodes d'Action peuvent, ainsi, promouvoir les moyens propres à la personnalité de chaque professionnel et à son changement.*

Ces deux exemples, tant celui de Raphaël que celui de Claudine, montrent comme l'expérience du changement de rôle permet aux professionnels de s'approprier de nouvelles représentations.

Des vendeurs prennent le rôle de leurs clients, des enseignants le rôle de leurs élèves, des directeurs celui de leurs employés, des chercheurs d'emploi vont prendre le rôle de l'employeur, etc. Et lorsque les personnes s'expriment pour elles-mêmes, après la prise de rôle, elles sont imprégnées de l'expérience et un processus de changement peut se mettre en place.

C'est ainsi que des micro-changements relationnels s'observent dans l'après-coup. De nouvelles hypothèses de travail peuvent s'envisager, de nouvelles stratégies d'action peuvent être décidées.

### **4- En savoir plus...**

Comme nous l'avons vu, le cercle d'empathie et, de manière plus large, l'ensemble des Méthodes d'Action invitent les professionnels à voyager à travers différentes phases de travail. Ce voyage nécessite de créer un contexte de sécurité et de confiance. Il importe pour l'animateur de respecter le rythme des équipes et/ou des professionnels et de leur permettre de se sentir accompagnés tout en restant proches de leurs contextes professionnels et de leurs dynamiques d'équipe. Certaines étapes méthodologiques ainsi que des principes de base vont permettre de mener à bien des processus de travail, dans toute sa finesse, avec précision et sensibilité, afin d'atteindre les objectifs souhaités. L'approche se prête, donc, à toute équipe pour qui la communication et la relation sont importantes. Elle peut s'intégrer aux pratiques d'Intervision. Elle a permis de rafraîchir les pratiques et invite les équipes à déployer leur créativité.

Si vous souhaitez nous faire part de vos questions, expériences ou d'un écho suite à la lecture de cet article... Si vous souhaitez vous former à la pratique du cercle d'empathie, à d'autres formes de Méthodes d'Action...

Si vous souhaitez une intervention de ce type dans vos équipes... Nous vous invitons à nous contacter !

[chantalhanquet@gmail.com](mailto:chantalhanquet@gmail.com)  
[agathe.crespel@cfip.be](mailto:agathe.crespel@cfip.be)