

Table des matières

☐ **Compétence F4 - Clarifier les rôles dans les groupes** 3

□ Compétence F4 - Clarifier les rôles dans les groupes

« Clarifier les rôles, ce n'est pas distribuer des étiquettes, c'est rendre visible la partition invisible que chacun joue dans l'orchestre du groupe, pour que la symphonie soit harmonieuse. »

□ Informations rapides

- **Page parente** : [Carnet F — Diriger](#)
- **Module concerné** : [Module MDA — Accompagnement](#)

□ Objectif de cette fiche

Développer la capacité à **percevoir, analyser et rendre explicites les rôles** (formels et informels) en jeu dans un groupe, à **identifier les conflits de rôles** qui en découlent, et à **intervenir de manière proactive pour clarifier et ajuster ces rôles**, afin de favoriser une collaboration efficace et un climat de travail sain.

□ Exemples de contenus

« Le rôle n'est pas la personne, mais un costume que la situation et le groupe lui font porter, parfois malgré elle. »

- Rôles de responsable de groupes d'apprentissage : fonctions, attentes, responsabilités.
- Concepts de rôles (formels/informels, attribués/acquis), conflits de rôles (intra-role, inter-role).
- Analyse des rôles émergents dans les groupes (leader, facilitateur, expert, bouffon, saboteur, etc.).
- Rôles, normes et valeurs comme piliers de la dynamique groupale.

□ Critères de performances

- Perçoit et analyse de manière différenciée la situation ainsi que son ou ses **propres rôles et réactions**.
- Reconnaît et identifie un **conflit de rôle** (entre attentes contradictoires, entre personnes, ou chez une même personne) dans une situation particulière.
- Aborde et clarifie un conflit de rôles lorsqu'il surgit, en intervenant de manière appropriée pour rétablir la clarté et la fonctionnalité.

□ Questions ouvertes

- Comment distinguez-vous un **rôle fonctionnel** (qui sert le groupe) d'un **rôle dysfonctionnel** (qui le freine) ? À quel moment un "bouffon" devient-il un "perturbateur" ?
- Lorsque vous êtes vous-même en **conflit de rôles** (ex: formateur-expert vs formateur-facilitateur), comment gérez-vous cette tension intérieure pour ne pas qu'elle nuise au groupe ?
- Quelles méthodes utilisez-vous pour **rendre les rôles explicites** sans étiqueter ni figer les personnes, et pour permettre une rotation ou un ajustement des rôles au sein du groupe ?



Penser à **dissocier la personne du rôle** : “C'est le rôle de secrétaire qui n'est pas assuré”, pas “C'est X qui ne fait pas son travail”. Cela dépersonnalise les problèmes et facilite les ajustements.

Un rôle clair est un rôle libérateur. Il donne un cadre à l'action et protège la personne de l'arbitraire des attentes implicites.

graph TD
 O[Observation des Comportements & Interactions] --> I[Identification des Rôles Émergents & Attribués];
 I --> A[Analyse de la Cohérence & des Conflits];
 A --> D[Décision d'Intervention Clarifier/Ajuster/Redéfinir];
 D --> C[Communication & Négociation des Rôles];
 C --> E[Évaluation de l'Impact sur la Dynamique];
 E --> S[Stabilisation ou Nouveau Cycle];
 style O fill:#e3f2fd
 style A fill:#f3e5f5
 style C fill:#e8f5e8

□ Définition des modèles théoriques

□ Les fondamentaux

- Observer et noter les **fonctions assurées** par chacun dans le groupe, au-delà des titres officiels.
- Analyser mes **propres rôles multiples** (expert, animateur, régulateur, évaluateur) et les conflits potentiels entre eux.
- Identifier les **signes d'un conflit de rôles** : frustration, désengagement, messages contradictoires, tensions entre membres.
- Intervenir pour **clarifier les attentes** liées à un rôle, soit en privé, soit en groupe, selon la nature du conflit.

□ Evolution et compréhension de mon rôle

Mon rôle a évolué de **distributeur de tâches** à **architecte des interactions et gardien du cadre relationnel**. Je ne me contente plus d'attribuer des fonctions ; je facilite l'émergence et la clarification des rôles, je veille à leur équilibre et à leur fluidité.

Je me perçois maintenant comme un **metteur en scène du groupe**. Je crée les conditions, je propose une distribution initiale, mais j'accueille aussi les improvisations des acteurs. Je suis un **médiateur des conflits de rôles**, aidant les personnes à sortir des costumes qui les étouffent ou les opposent pour en trouver de mieux ajustés. Mon objectif est que le groupe devienne capable de s'autoréguler, de redéfinir lui-même ses rôles au fil de ses besoins.

□ Bibliographie

- Bodart, Y. (2018). *Les phénomènes de groupe*. CDGAI.
- De Visscher, P. (2013). Petit groupe ou groupe restreint ? Réduire ou décanter ? Un construct lewinien de la dynamique des groupes. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale, 97*, 95-110.
- Leary, T. (1957). *Interpersonal diagnosis of personality: A functional theory and methodology for personality evaluation*. Ronald Press.
- Carré, C. (1999). *Savoir communiquer avec un groupe*. Éditions Retz.
- Peeters, L. (2018). Contribution de la dynamique des groupes à la gestion de situations difficiles dans le groupe-classe. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale, 117-118*, 147-179.

□ Navigation

- ← Retour à la [Compétence F — Diriger](#)
- → Retour à la [Page du Module MDA](#)

[carnet](#), [F4](#), [rôles](#), [conflit](#), [analyse systémique](#), [leary](#), [normes](#), [valeurs](#)

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=carnet:f4_roles&rev=1768235656

Last update: **2026/01/12 17:34**

