

Table des matières

| | |
|---|---|
| □ Compétence H1 - Clarifier son propre rôle et influencer en conséquence | 3 |
| □ Objectif de cette fiche | 3 |
| □ Définition des modèles théoriques | 4 |
| □ Stratégies d'intervention | 5 |

□ Compétence H1 - Clarifier son propre rôle et influencer en conséquence

Chaque formateur.trice a ses propres convictions, son propre style d'intervention.

□ Informations rapides

- **Page parente** : [Carnet H — Réfléchir](#)
- **Compétence liée** : [H1 — Clarifier son propre rôle et influencer en conséquence](#)
- **Module concerné** : [Module MDA — Accompagnement](#)

□ Objectif de cette fiche

Développer la capacité à **clarifier et assumer mon rôle d'accompagnante** en comprenant les mécanismes d'influence, pour **intervenir avec conscience et cohérence** dans mes relations pédagogiques et professionnelles.

□ Exemples de contenus

« Clarifier son rôle, c'est définir le cadre dans lequel s'exerce l'accompagnement, en distinguant clairement les responsabilités, les limites et les possibilités d'action. »

- Droits et devoirs du formateur
- Théories des rôles sociaux
- Conflits de rôles et ambiguïtés
- Perception et attentes réciproques
- Rôle comme construction sociale

□ Critères de performances

- Comprend le rôle comme une action réciproque entre personnes, fonction et attentes des autres
- Reconnaît son propre rôle en fonction de la situation et y réfléchit
- Se penche sur les différences de perception dans le rôle
- Reconnaît sa propre fonction de modèle et adapte ses actions éthiques, sociales et écologiques aux valeurs transmises
- Communique clairement son rôle et ses limites
- Gère les attentes de manière réaliste et constructive

□ Questions ouvertes

- Comment clarifier mon rôle auprès des apprenant·e·s et quelle influence cela a-t-il sur leur engagement et leur apprentissage ?
- De quelle manière les attentes implicites et explicites que je formule envers les apprenant·e·s modifient-elles leurs performances et leur motivation ?
- En référence à la théorie de la gestion des attentes de Rosenthal, identifier des moments où mes attentes ont eu un impact direct, positif ou négatif, sur le résultat des apprenant·e·s ?
- Quelles stratégies spécifiques j'ai mises en place pour communiquer clairement mon rôle aux

apprenant·e·s afin de minimiser les malentendus et maximiser l'efficacité pédagogique ?

- Comment je gère les situations où les perceptions des apprenant·e·s sur mon rôle diffèrent de mes intentions, et quelles techniques je trouve efficaces pour réaligner ces perceptions ?

graph LR A[Rôle défini] --> B[Attentes formées] B --> C[Comportements adaptés] C --> D[Performance apprenants] D --> E[Renforcement attentes] style A fill:#e3f2fd style D fill:#c8e6c9

□ Définition des modèles théoriques

La formation doit être définie comme le développement personnel de capacités, de compétences, en vue d'une qualification, en vue de tenir un rôle social ou professionnel. Il est question de s'insérer socialement, professionnellement et donc d'acquérir à la fois des connaissances mais aussi des savoir-faire, des aptitudes, des conduites qui doivent lui permettre de prendre sa place quelque part. Gilles Ferry (1994)

□ Implications pour mon rôle :

- Je suis une **facilitatrice d'insertion** sociale et professionnelle
- Mon rôle dépasse la transmission de connaissances
- J'accompagne la **construction identitaire** professionnelle
- Je prépare à la prise de rôle dans un collectif

□ Les fondamentaux

Théorie des rôles sociaux (Biddle, 1986) : Le rôle est défini comme un ensemble de comportements attendus d'une personne occupant une position sociale donnée. Il résulte de l'interaction entre :

- Les **attentes normatives** (ce que la société attend)
- Les **attentes personnelles** (ce que je m'attends à faire)
- Les **attentes des autres** (ce que les apprenants attendent de moi)

Effet Pygmalion / Gestion des attentes (Rosenthal & Jacobson, 1968) : Les attentes de l'enseignant influencent directement les performances des élèves. Un formateur qui croit en le potentiel de ses apprenants obtient de meilleurs résultats.

- Élaborer une charte de rôle personnalisée pour mes interventions
- Créer un journal d'observation de mes propres biais d'attentes
- Développer un protocole de clarification de rôle en début de formation
- Construire une grille d'analyse des conflits de rôle fréquents

△ Points de vigilance

Identifier et surveiller mes propres dérives pour ne pas devenir "le système", la juge, ou l'imposeur.

Devenir "le système"

- Risque : Évaluer, classer, noter au lieu d'accompagner.
- Opposé : Créer un espace d'apprentissage.
- Action : Me poser la question : Est-ce que je suis là pour évaluer, ou pour accompagner ?

Juger

- Risque : Comparer, classer, dévaloriser au lieu d'écouter.
- Opposé : Accueillir. Valoriser.
- Action : Me poser la question : Est-ce que je suis en train de juger, ou d'écouter ?

Imposer

- Risque : Imposer ma méthode, mon rythme, mon savoir
- Opposé : Adapter ma posture
- Action : Me poser la question : Est-ce que je suis en train d'imposer, ou d'adapter ?

M'oublier

- Risque : Me perdre dans le rôle au lieu de me questionner.
- Opposé : Être généreuse aussi avec moi-même
- Action : Me poser la question : Est-ce que je me suis questionnée aujourd'hui sur mon rôle et mon comportement ?

□

□ Stratégies d'intervention

□ Stratégie 1 : Identifier les rôles assumés avec lucidité

Quels rôles j'assume aujourd'hui ?
Et pourquoi ?

- **Lister les rôles** : Facilitateur, expert, mentor, gestionnaire, animateur, évaluateur, etc.
- **Cartographier les contextes** : Quel rôle est activé dans quelle situation ?
- **Demander du feedback** : « Comment vous me percevez dans ce rôle ? »

□ Stratégie 2 : Clarifier explicitement son rôle — avec le groupe

Je suis ici en tant que... pour vous aider à...

- **Annoncer son rôle en début de formation** : « Aujourd'hui, je serai principalement facilitateur. »
- **Négocier les attentes** : « Qu'est-ce que vous attendez de moi ? »
- **Adapter la communication** : Langage, posture, outils — en fonction du rôle choisi

<accordion-item title=" □ Stratégie 3 : Influencer par la posture — avec intentionnalité ">

Ma posture influence l'apprentissage.

- **Adapter sa posture physique** : Distance, regard, posture ouverte/fermée
- **Utiliser le langage non-verbal** : Gestes, ton, silence
- **Choisir ses mots avec précision** : « Je vous propose... » vs « Vous devez... »

☐ **Tableau des dimensions**

| Dimension | Lien vers carnet | Lien vers portfolio |
|---------------------------------------|--------------------------------------|--|
| ----- | ----- | ----- |
| ♥ Design Pédagogique Vision | ☐ Design Peda Vision | ☐ Preuves Design Peda Vision |
| ☐☐ Bucheton Multiagenda | ☐ Détail | ☐ Preuve |
| ☐ Mon rôle d'accompagnante | ☐ Détail rôle | ☐ Preuves rôle |
| ☐ Posture andragogique Knowles | ☐ Détail andragogie | ☐ Preuves andragogie |
| ♥ Empathie Rogers | ☐ Détail empathie | ☐ Preuves empathie |
| ☐ Gestion attentes (Rosenthal) | ☐ Détail attentes | ☐ Preuves attentes |

[☐ Synthèse rapide](#)

Clés de réussite identifiées :

- La transparence sur mes limites et compétences
- La régulation constante de mes attentes
- L'adaptation du rôle au contexte spécifique

Points de vigilance :

- Éviter la sur-implication (risque de burn-out)
- Rester consciente de l'effet Pygmalion
- Maintenir une distance professionnelle bienveillante

☐ **Ce que j'ai appris :**

- Mon rôle évolue avec l'expérience et les contextes
- La clarté du rôle réduit les malentendus et tensions
- Je suis un modèle, que je le veuille ou non

⚠ **Ce que je veux améliorer :**

- La gestion des situations de conflit de rôle
- La communication de mes limites en douceur
- L'articulation entre exigence et bienveillance

☐ **Outils maîtrisés :**

- Reformulation pour clarifier les attentes
- Feedback constructif aligné sur mon rôle
- Négociation du cadre pédagogique

☐ **Outils à approfondir**

- Pratiquer l'outil de Vision du Design pédagogique

[☐ Mes insights personnels](#)

Pour clarifier mon rôle et influencer en conséquence, je me demande :

- Quels rôles j'assume aujourd'hui — et pourquoi ?
- Comment je peux clarifier mon rôle avec le groupe sans me figer ?
- Comment je peux m'inspirer de la théorie du “Multi-Multi-Multi” pour penser ma complexité ?
- Comment je peux influencer par ma posture — sans imposer ?
- Comment je m'ajuste, me réfléchis, reste authentique — dans mon accompagnement ?

Comment j'articule théorie des rôles et pratique ?

J'ai appris à identifier les **signaux** qui indiquent un flou dans mon rôle (fatigue, frustration, malentendus) et à utiliser la **métacommunication** (“Là, je me demande si mon rôle est bien clair pour vous...”).

Quels principes guident ma clarification de rôle ?

La clé est de **distinguer** ce qui relève de ma responsabilité professionnelle, de ma personne privée, et des attentes projetées par les autres. Je clarifie avant, pendant et après les interventions.

Comment j'assure la cohérence entre vision et pratique ?

Je pratique l'**auto-observation régulière** et sollicite des feedbacks sur la perception de mon rôle. Je vérifie que mes actions sont alignées avec les valeurs que je prétends incarner.

□ Pistes de développement

À expérimenter :

- [] Carnet de réflexion sur les rôles assumés
- [] Ateliers de clarification des rôles avec le groupe
- [] Outils de métacommunication sur la posture

À approfondir :

- [] Théorie du formateur “Multi-Multi-Multi” (Dominique Bucheton)
- [] Psychologie des rôles (Goffman, role theory)
- [] Influence pédagogique (Hargreaves, Fullan)

□ Réflexion personnelle

J'ai longtemps pensé que “bien faire mon rôle” signifiait être parfaite, savoir répondre à tout, ne jamais montrer de doute. Une prise de conscience m'a marquée : lors d'une formation difficile, j'ai admis à un groupe “Là, je ne sais pas comment vous aider, mais je vais chercher”. Paradoxalement, cette vulnérabilité assumée a créé plus de confiance que toutes mes certitudes passées.

J'ai appris que clarifier mon rôle, ce n'est pas montrer que je maîtrise tout, mais préciser ce que je peux et ne peux pas faire. C'est définir un espace d'action réaliste plutôt que de promettre l'impossible. L'effet Rosenthal fonctionne dans les deux sens : quand je crois en la capacité du groupe à trouver ses solutions, il le fait vraiment.

La difficulté majeure reste la gestion des attentes contradictoires : être à la fois confidente et évaluatrice, souple sur la forme et exigeante sur le fond, proche et professionnelle. J'apprends à naviguer ces tensions sans me perdre, en revenant toujours à l'essentiel : permettre à l'autre de grandir.

Ce que je retiens : **mon rôle le plus important est de rendre mon rôle progressivement moins nécessaire**. Une bonne accompagnante travaille à sa propre inutilité.

□ Évolution et compréhension de mon rôle

Je suis passé d'une vision **fonctionnelle** du rôle ("je suis payée pour transmettre un savoir") à une vision **relationnelle et transformative**. Mon rôle n'est plus défini par ce que je fais, mais par la qualité de l'espace que je crée pour que les autres puissent apprendre et se transformer.

Évolution en trois phases : 1. **Débutante technique** : Rôle centré sur la maîtrise du contenu 2. **Pédagogue réflexive** : Rôle centré sur les méthodes d'apprentissage 3. **Accompagnante éthique** : Rôle centré sur la relation et le développement personnel

Aujourd'hui, je me définis comme une **passeuse** : je fais le pont entre des savoirs, des personnes, des mondes. Mon pouvoir n'est pas dans ce que je donne, mais dans ce que je permet de naître chez l'autre. Cette compréhension a profondément modifié ma façon d'être en formation : je parle moins, j'écoute plus, je pose des questions au lieu de donner des réponses.

La plus belle validation : quand un apprenant me dit "Grâce à vous, j'ai découvert que je pouvais..." plutôt que "Merci de m'avoir appris que...". C'est le signe que j'ai tenu mon vrai rôle.

□ Bibliographie

- **Biddle, B. J.** (1986). Recent Developments in Role Theory. *Annual Review of Sociology, 12*, 67-92.
- **Goffman, E.** (1959). *The presentation of self in everyday life*. Doubleday.
- **Ferry, G.** (1994). L'individualisation de la formation en questions. *La Documentation Française*.
- **Martin, J.-M., & Savary, C.** (2021). *Formateurs d'adultes : se professionnaliser*. Éditions ESF.
- **Noyé, D. & Piveteau, J.** (2021). *Le guide pratique du formateur*. Éditions Eyrolles.

□ Navigation

- ← Retour à la [compétence H — Réfléchir](#)
- → Retour à la [Page du Module MDA](#)
- ← [Carnet H1 — Rôle](#)
- → [Mes outils pour clarifier mon rôle](#)

[h1](#), [rôle](#), [accompagnement](#), [andragogie](#), [bienveillance](#), [empathie](#), [attentes](#), [pygmalion](#), [ferry](#), [rogers](#), [bucheton](#), [multi-multi-multi](#), [autonomie](#), [transformation](#)

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:h1_monrole&rev=1768747479

Last update: **2026/01/18 15:44**

