



Triangle de Karpman : êtes-vous plutôt Victime, Sauveur ou Persécuteur ?



## DE QUOI S'AGIT-IL ?

Voici un outil de gestion de conflit qui nous permet, en quelques secondes, de prendre conscience de nos comportements néfastes dans nos relations professionnelles ou privées.

Il s'agit du modèle dit "Triangle de Karpman", ou Triangle Dramatique, d'après Stephen Karpman qui a mis en évidence en 1968 3 types de comportements typiques dans nos relations avec les autres :

La rôle de la VICTIME

La rôle du SAUVEUR

La rôle du PERSÉCUTEUR

## COMMENT CA MARCHE ?

Tous les jours, dans notre vie privée et professionnelle, nous tombons dans l'un ou l'autre de ces rôles et générons ainsi un cercle vicieux, le fameux Triangle Dramatique :

Nous sommes VICTIME lorsque nous nous apitoyons sur notre sort en montrant bien à tout le monde que nous sommes dans une situation tellement difficile... Nous aimons tous ce rôle, car nous allons y puiser de la reconnaissance et du soutien chez les autres.

Nous sommes SAUVEUR quand, pleins de bonnes intentions, nous donnons plein de bons conseils à la victime (que nous suivons rarement nous-même...) souvent même sans sa permission. Inconsciemment, nous encourageons la "victime" à garder son rôle car nous nous sentons alors utile.

Nous sommes PERSÉCUTEUR lorsque nous abusons de notre autorité, de notre pouvoir ou de notre besoin de contrôle envers la personne "victime". Nous générons ainsi artificiellement (car nous l'imposons à l'autre) une certaine confiance en nous.

Le schéma ci-dessous reprend les principales caractéristiques liées au trois rôles dans le Triangle Dramatique:

## PERSÉCUTEUR

- Rabaissant
- Méprisant
- Humiliant
- Offensif
- Désire le contrôle, l'autorité, le respect



## SAUVEUR

- Infantilise
- Maintien dépendant
- Surprotège
- Risque de devenir persécuteur en prenant la défense de la victime



## VICTIME

- Se sens incapable
- Appelle les coups
- Impuissant
- Se voit mauvais



Lorsque ce schéma apparaît, il y a un risque de cercle vicieux dans lequel le sauveur viendra persécuter l'ancien persécuteur ("Pourquoi as-tu fais ça? C'est pas bien !"), qui lui même deviendra victime auprès d'une autre personne ("C'est toujours sur moi que ça tombe..."), etc...

Une fois le schéma identifié, il s'agira donc pour nous de transformer ce Triangle Dramatique en Triangle Vertueux, en adaptant nos comportements néfastes liés à notre rôle:

=> La victime deviendra alors RESPONSABLE

=> Le sauveur deviendra COACH

=> Le persécuteur deviendra CHALLENGER

Voici alors les caractéristiques des nouveaux rôles, constructifs pour tout le monde cette fois-ci :

## RESPONSABLE

- Je connais mes forces et faiblesses
- Je propose des solutions
- Je prends du recul sur ma situation
- Je demande un soutien concret si nécessaire



## CHALLENGER

- J'écoute
- Je comprends les difficultés
- Je propose des pistes de solution de manière bienveillante



## COACH

- J'écoute
- Je comprends les 2 parties
- J'encourage à la prise de responsabilités
- Je limite l'"aide" que j'apporte aux autres



Comment donc passer du triangle dramatique au triangle vertueux ?

Voici une piste en 3 étapes, pour passer vous même d'une situation de Triangle Dramatique à un Triangle Vertueux:

Nommez le schéma dès que vous l'observez : « Je remarque que je suis entrain de prendre le rôle de ... »

Réfléchissez individuellement en utilisant un outil de communication comme celui de la Communication Non Violente:

« Pourquoi je suis entrain de tomber dans le piège de la victime/du sauveur/du persécuteur ? », « Quels sont les faits ? Mes sentiments ? Mes besoins ? »

Partagez vos réflexions et ressentis avec les autres personnes impliquées ou bien ajustez simplement votre position individuelle pour passer en « Responsable », « Challenger » ou bien « Coach ».

Pour des situations de conflits persistants, il sera fortement conseiller de faire appel à une personne externe pour faciliter les discussions et aider l'équipe et ses membres à changer leurs comportements.

## UN EXEMPLE

La situation en Triangle de Karpman :

*La VICTIME - "[nouveau collègue] J'arrive pas à finir cette présentation pour lundi! Je suis vraiment bon à rien, même pas capable de faire un power-point..."*

*Le SAUVEUR - "[sa voisine de bureau] Je ne connais rien au sujet et tu ne m'as rien demandé, mais je vais t'aider!"*

*Le PERSÉCUTEUR - "[le boss] J'ai toujours pas reçu ta présentation, dépêche-toi de me l'envoyer, j'ai autre chose à faire que de te courir après !"*

La transformation en Triangle Vertueux :

*La victime devient RESPONSABLE - "[le nouveau collègue] Le contenu de ma présentation est bien mais je bloque sur la mise en page. Je vais voir qui peut m'aider sur cette partie."*

*Le sauveur devient COACH - "[la voisine de bureau] Si tu penses que c'est la*

*mise en page qui te bloque, je peux peut-être te présenter Catherine notre graphiste? Qu'en dis-tu?"*

*Le persécuteur devient CHALLENGER - "[le boss] Je n'ai pas encore reçu ta présentation, as-tu besoin d'une information de ma part pour avancer? C'est pas grave si ce n'est pas parfait, l'important c'est que le contenu soit pertinent."*

## QUELQUES POINTS D'ATTENTION

ATTENTION 1 : Cherchons à connaître notre rôle préféré ! Et posons-nous des questions selon la situation vécue.

Nous aimons aider les autres (rôle du sauveur) ? Très bien, mais dans une situation donnée, nous pourrions nous demander: "Ai-je reçu une mission particulière ? Cette personne est-elle venu me demander mon aide ? Ai-je demandé la permission de donner mon avis ?".

Nous aimons nous plaindre (victime) ? "Ai-je déjà testé des pistes de solutions ? Ai-je besoin d'aide extérieure ? Si oui, comment demander de l'aide sans tomber dans la position de victime et provoquer chez l'autre un sentiment de sauveur ?".

ATTENTION 2 : Si vous remarquez que des schémas similaires sont récurrents au sein de votre équipe de travail et que vous ne réussissez pas à en parler et à en sortir, faites rapidement appel à une personne externe (coach d'équipe ou médiateur notamment) pour éviter que la situation ne s'aggrave. Plus vous attendrez en espérant que cela s'améliore tout seul, plus il sera ensuite difficile de rétablir la confiance au sein de l'équipe.

**BONNE NOUVELLE !** Dans une équipe de projet, le conflit fait partie intégrante des phases de développement de l'équipe. Des situations de tensions permettront de clarifier le cadre de travail que vous vous êtes donné et si vous dépassez le conflit de manière constructive, vous aurez fait un grand pas vers la

phase de performance de votre équipe.

Pour aller plus loin => [découvrez les 4 phases de développement d'une équipe selon TUCKMAN](#)

---

## Cet outil vous a plu ?

1. Expérimentez-le avec votre équipe lors d'un atelier

[Demandez votre atelier d'équipe incluant cet outil](#)

2. Recevez chaque mois des outils similaires directement dans votre boîte mail.

C'est gratuit, vous pouvez vous désinscrire à tout moment et vous recevez en bonus lors de votre inscription le mini e-book [Facilitation et coaching d'équipe: 6 outils incontournables en 2019](#). Pas de spam et pas de partage de données !

**INSCRIVEZ-VOUS AU BULLETIN ET RECEVEZ VOTRE E-BOOK  
GRATUIT**