

Former par l'expérience

Méthodes d'action et Psychodrame par Norbert Apter

Harvard (M.Ed.) Formateur-Psychodramatiste



De nombreux formateurs ont inclus dans leur manière de travailler, les méthodes d'action et le psychodrame. Même si ils n'ont pas réellement été formés à leur utilisation.

Pour éviter d'en perdre la maîtrise (ce qui, en effet serait risqué) ils en sous-utilisent les potentiels. Pourtant les résultats sont déjà probants. A quoi est-ce dû ? Quelles sont les modalités proposées et leurs spécificités ?

Dans les années 1920's, le Dr J.L. Moreno, psychiatre viennois, a fondé la psychothérapie de groupe, la sociométrie¹ et le psychodrame. Littéralement «p s y c h é - e n - a c t i o n», le psychodrame est, à la base, une méthode de psychothérapie de groupe. Freud disait en séance individuelle «racontez-moi ce qui s'est passé et pourquoi», Moreno disait en séance de groupe: «montrez-moi ce qui s'est passé et comment cela s'est passé». Dès lors, avec la participation du groupe, Moreno accompagnait le ou la protagoniste à mettre en action, c'est-à-dire à constituer des scènes représentant des souvenirs de ce qui s'est produit dans le passé, des scènes de sensations non-terminées dans le présent, des scènes d'anticipation du futur...

Les «méthodes d'action» sont cet ensemble de méthodes mises en place pour maximaliser une session de psychodrame. Le psychodrame et les méthodes d'action peuvent être utilisées, soit dans leurs dimensions cliniques ou psychothérapeutiques, soit dans leurs dimensions pédagogiques. C'est cette seconde série d'applications que nous aborderons ici: l'utilisation, en formation, de la «pédagogie agie² agissant en interrétion» (Ancelin-Schützenberger, 1971) que sont les méthodes d'action et le psychodrame. Les termes «p s y c h o d r a m e» et «méthodes d'action» ne seront donc pas utilisés ici dans leur acception clinique ou psychothérapeutique, mais désigneront une méthode de pédagogie et de formation.

Moreno considérait que l'action, verbale et non-verbale, est la route royale menant au changement. Les mots ne suffisent pas. Le psychodrame encourage donc les participant(e)s à produire des scènes qui sont, soit très proches de la «réalité», soit des extériorisations de processus mentaux internes. La mise en action d'une situation n'est pas une simple reproduction. Elle contient déjà, de par son essence et sa forme, des potentiels de transformation (Schechner, 1988). En effet, lorsqu'elle est accompagnée par un(e) professionnel(le) qualifié(e), une situation mise en action devient vivante et productive; cette concrétisation de la narration permet une ventilation, une extériorisation –en soi déjà bénéfique– de ce que vit le ou la protagoniste³: les autres membres du groupe en sont les témoins soutenant et constructifs; le(la) protagoniste n'est plus seul(e).

En outre, la mise en action, même en séance individuelle, crée une possibilité d'alliance entre trois dimensions fondamentales de la situation et de l'apprentissage qui peut en découler: les dimensions émotionnelles, cognitives et comportementales. La personne peut même s'essayer à faire et dire ce qu'elle ne pouvait faire et dire lorsque c'était, pour elle, inimaginé, menaçant ou dangereux. Utiliser les méthodes d'action et le psychodrame en coaching individuel ou en groupe, et dans la formation en institutions, en entreprises, en organisation... permet aux professionnel(le)s de rechercher, de découvrir en profondeur, et de produire de nouvelles options facilitant le respect de soi, le respect des autres, et le développement.

J'ai en souvenir une séance de coaching en groupe: la mise en action de ce professionnel qui va dans le bureau de son chef; il s'assoit au bord de la chaise qui lui est attribuée, le haut du corps légèrement courbé; d'une voix peu audible, il demande si «malgré toutes les difficultés qu'[il] a rencontrées cette année, [il] pourrait avoir une promotion: devenir responsable de groupe». En racontant la situation, le protagoniste ne comprenait pas que le chef ait tant hésité, d'autant qu'il a toutes les compétences requises pour le poste et que le chef «en convient presque». En mettant la situation en scène, dans le ici-et-maintenant, et en utilisant notamment la technique du miroir⁴, la prise de conscience se produit quant à sa propre responsabilité dans l'interaction; le changement commence à s'opérer de l'intérieur. Le protagoniste identifie comment son attitude physique, sa voix et même ses mots reflètent son état interne et sont loin de montrer la confiance en lui qu'il désire que le chef lui témoigne.

Un travail sur l'estime de soi, par un «état des lieux vivant⁵», et d'affirmation, par un «working through»⁶, lui permet de ré-expérimenter la rencontre avec son chef depuis un tout autre positionnement interne. Tout au long de ce travail, étaient utilisés de nombreux «renversements de rôles». Ces «positions renversées», pierres angulaires du psychodrame dans lesquelles le protagoniste devient une partie de son monde intériorisé, ont un effet dialectique interne très important. En alternance avec son propre rôle, le protagoniste a joué le rôle de ses ressources, le rôle de «la fiabilité», celui de «la responsabilisation», ou de «la capacité d'écoute et de prise en compte de chacun» qui dialoguaient avec lui et lui expliquaient leur indéniable utilité et leur soutien. Il a pu aussi expérimenter

¹ Outil de mesure des relations sociales dans un groupe.

² Ne pas confondre «pédagogie agie» et «pédagogie active».

³ Protagoniste: personne à partir de laquelle est construit le psychodrame.

⁴ Le miroir: reproduction par quelqu'un du groupe de la scène telle que représentée par le protagoniste.

⁵ L'état des lieux vivant: les principales ressources et difficultés sont incarnées par des personnes du groupe et entrent en interaction.

⁶ Le working through, littéralement «travail à travers», est un processus de transformation d'équilibre interne.

les rôles de ses difficultés, le rôle de la «peur de l'autorité», celui de «l'imperfection» et celui du «d o u t e», et leur influence au sein de son système interne. Créant un dialogue entre toutes ces parties, il négocia un nouvel équilibre interne. C'est ce nouvel équilibre interne qui se manifesta dans la dernière scène avec son chef. Le partage qui s'en suivit avec les autres professionnel(le)s du groupe lui montra comment chacun(e) se reliait, par-delà les circonstances différentes et similaires, à ce qu'il venait de présenter. Son travail «é c h a u f f a» même un autre professionnel, membre du groupe, à travailler sur ses propres difficultés, de négociation, cette fois-ci. Cet autre membre du groupe osa d'autant plus s'exposer et se mettre en recherche active, que, là, le protagoniste avait atteint ce changement désiré, dans le respect de qui il est et sans «m o d é l i s a t i o n» aucune. Avec un protagoniste aussi compliant que lui, le risque d'utiliser la «m o d é l i s a t i o n» aurait été qu'il se soumette devant nous et se comporte, tel qu'il comprend qu' «il faut se comporter» , et que par contre, de retour devant son chef, non-soutenu par un début de changement en profondeur d'estime de soi, le protagoniste se minimise à nouveau. Ce qui ne fut pas le cas. Au contraire, il avait vécu une sensation de réel «e m p o w e r m e n t»: «J' a i l' impression d' avoir mis les bases d' une autre relation avec moi et avec les autres» affirma-t-il lors de la séance d'après. Ce qui en effet se produisit et se manifesta dans les semaines qui suivirent à divers moments de sa vie professionnelle.

Comme cet exemple le montre, la mise en action permet au protagoniste, non seulement de sentir, d'observer et de comprendre, mais aussi de réajuster ses propres ressources et difficultés en en faisant l'expérience agie. En d'autres termes, par l'expérience tridimensionnelle (cognitive, émotionnelle et comportementale) de la mise en action et du psychodrame, le protagoniste peut de facto explorer, d é c o u v r i r, sentir et comprendre, ce qui se passe en lui et, de là, éventuellement expérimenter des options, se positionner en profondeur, et choisir, le cas échéant, sa propre «r é - o r i e n t a t i o n». Les applications en coaching individuel ou de groupe et en formation sont bien évidemment extrêmement nombreuses. Elles vont de l'acquisition de nouvelles connaissances intellectuelles, au développement de nouvelles manières de faire, en passant par l'ancrage de manières d'être constructives. La théorie peut s' i n t é g r e r, la technique prendre corps et les relations se construire. Pour autant que les méthodes soient maîtrisées, utilisées à bon escient, et dans les limites de la sécurité. Il s'agit donc de connaître et d' i f f é r e n c i e r les nombreuses modalités possibles, telles que: le sociodrame, s'adressant à l'aspect social ou collectif des problèmes, l'ethnodrame, trai-

tant les problèmes culturels ou raciaux, le mimodrame, travaillant à partir du non-verbal ou les vignettes et les jeux de rôle qu'ils soient simulation de situation à visée d'exploration, de découverte d'apprentissage ou d'anticipation, etc... Il s'agit aussi de maîtriser les outils et techniques du psychodrame et des méthodes d'action: le renversement de rôle, le miroir, l'aparté, le soliloque etc... Anne-Ancelin S c h u t z e n b e r g e r, en 1970, en dénombrait déjà plus d'une centaine. Il est essentiel aussi d'identifier pleinement (intellectuellement, émotionnellement, et du point de vue des comportements) les limites à ne pas franchir, notamment celles qui enclenchent la profondeur émotionnelle. Un(e) formateur(trice) non-qualifié(e) en psychodrame peut faciliter par mégarde cette profondeur émotionnelle, et celle-ci peut avoir des effets risqués, non-désirés et non-désirables. Dans le coaching ou en institutions, en entreprises... franchir les limites de la pédagogie agie et passer à l'utilisation psychothérapeutique du psychodrame, même si nous en avons les compétences, serait une rupture de contrat. L'accord conclu de formation serait trahi. La confiance diminuerait. La sécurité offerte au(à la) professionnel(le) et à l'équipe volerait en éclat –ne serait-ce qu'inconsciemment. Mieux vaut, à n'en pas douter, sous-utiliser⁷ e f f i c a c e m e n t et constructivement le psychodrame et les méthodes d'action... ou se former de manière complète à cette pédagogie spécifique.

En résumé, si le psychodrame et les méthodes d'action, dans leurs dimensions pédagogiques, permettent de promouvoir, en séances individuelles ou en groupe, l'intégration des compétences intellectuelles, techniques, émotionnelles et relationnelles, ce sont des méthodes à manier avec expertise et précaution. Dès lors, les mises en action peuvent avoir toute leur e f f i c a c i t é: permettre de faciliter un début d'intégration de ces savoirs, ces savoir-faire et ces savoir-être élaborés, et de promouvoir, en p r o f o n d e u r, un changement.

⁷ De manière sécurisée et dans les limites de ses compétences.

BIBLIOGRAPHIE

Ancelin-Schutzenberger, A. (1970 (2^{ème} édition)). Précis de psychodrame. Paris (France): Editions universitaires.

Ancelin-Schützenberger, A. (1971). Vocabulaire des techniques de groupe. Formation, Psychothérapie dynamique des groupes et Psychodrame. Paris (France): Epi Editeur.

Schechner, R. (1988). Performance Theory. London: Routledge.

Norbert Apter, Institut ODeF, 65, rue de Lausanne
CH-1202 Genève

T é l . / f a x : 022 741 16 00

E m a i l : norbert.apter@bluewin.ch