

Directives à l'intention des étudiants en groupes de pairs centrés sur la personne

Barbara Temaner Brodley et Tony Merry

Traduction : Françoise Ducroux-Biass

Barbara Brodley, docteur en psychologie clinique, étudia à l'université de Chicago dans les années cinquante avec des collègues de Carl Rogers, notamment Nat Raskin, John Shlien et Fred Zimring. Par la suite, elle rencontra Rogers, avec lequel elle correspondit fréquemment. Formatrice infatigable, elle fut l'ardent défenseur du paradigme de la non-directivité. Elle écrivit de nombreux articles publiés dans diverses revues de langue anglaise. À sa mort à Chicago, en 2007, à l'âge de 75 ans, Barbara Brodley laissait un nombre important d'écrits dont les plus saillants ont été collectés par ses amis sous le titre *Practicing Client-Centered Therapy*, soit en français : *En pratiquant la thérapie centrée sur le client*.

Tonny Merry (1948-2004) fut docteur en psychologie à l'*University of East London*. Il y enseigna le counselling et la psychologie du counselling au niveau licence et troisième cycle. Il écrivit de nombreux livres et articles sur le counselling dont *Learning and Being in Person-Centred Counselling*. Il fut cofondateur de la *British Association for the Person-Centred Approach* (BAPCA) en 1989 et éditeur de *Person-Centred Practice*, la revue de BAPCA, jusqu'à sa mort prématurée en août 2004. Il participa à de

L'original de cet article a été publié dans Brodley, B. T. (2000). Guidelines for Student Participants in Person-Centred Peer Groups. *The BAPCA Reader*. PCCS Books, Ross-on-Wye, pp. 110-114.

nombreux workshops et autres événements centrés sur la personne en Europe, dont plusieurs avec Carl Rogers en Angleterre, en Irlande et en Hongrie dans les années 1980.

Résumé

Les groupes de pairs ont pour objectif de familiariser les participants avec la pratique de l'Approche centrée sur la personne. Tous les participants sont impliqués dans la création d'un climat psychologique interpersonnel optimal à l'intérieur du groupe, caractérisé par la liberté d'expression de chacun dans le respect de celle des autres. Quel que soit le soin pris par les participants, des blessures sont cependant inévitables. Toutefois, des processus correctifs peuvent combler la divergence entre sécurité absolue et situation imparfaite. C'est ainsi que le concept de *courtoisie* peut aider les participants à maintenir des attitudes de respect et de confiance. Bien qu'elles ne recouvrent pas toutes les situations de groupe, les *directives pour la représentation de soi et la poursuite de buts personnels* ainsi que les *directives relatives à l'aide dans le groupe* offrent un balayage de situations possibles. En formulant ces directives, qui ne sont pas des règles, Barbara Brodley et Tony Merry ont pour but de présenter des exemples de comportement en vue de la création d'une certaine liberté dans le fonctionnement des groupes.

Mots-clés: groupe de parole, psychothérapie non-directive, formation professionnelle, formation permanente, savoir-être, respect, sensibilité.

Les groupes de pairs centrés sur la personne sont des groupes structurés et dirigés. Ils fonctionnent sans facilitateur formel. Ils ont pour objectif de développer la compréhension de la psychologie centrée sur la personne et les capacités d'implémentation de la théorie centrée sur la personne chez l'individu, dans le couple, la famille et dans les situations de thérapies de groupe.

Les groupes de pairs d'étudiants ont d'abord été créés pour permettre aux étudiants de se familiariser avec l'Approche centrée sur la personne et sa pratique. Ils ont aussi pour objectif de favoriser le développement personnel des participants, de servir les groupes individuels ainsi que les groupes à buts déterminés et, parfois, de procurer des expériences thérapeutiques individuelles. L'objectif de tous les groupes centrés sur la personne est de créer dans le groupe le climat facilitateur des attitudes thérapeutiques de Rogers (1957). Le climat thérapeutique stimule les buts individuels et ceux du groupe en facilitant des relations constructives entre les participants et un libre partage d'expériences et d'idées, leur permettant ainsi d'apprendre les uns des autres.

Tous les participants (aux groupes de pairs centrés sur la personne) sont impliqués dans l'essai de création, à l'intérieur du groupe, d'un climat psychologique et interpersonnel optimal, basé sur les attitudes thérapeutiques de Rogers.

Dans un contexte de groupe, la liberté et la sécurité psychologique, conçues et induites au moyen des attitudes centrées sur la personne, sont nécessairement une liberté et une sécurité limitées et approximatives. Ceci, tout simplement parce que, du point de vue éthique, la recherche de la liberté individuelle ne peut comporter la motion «essayer de priver les autres de la leur» (Mill, 1859). Dans les groupes centrés sur la personne, la liberté est ensuite caractérisée par la recherche de la sécurité psychologique pour tous les participants. Pour que ce climat soit perçu par les participants du groupe et que ceux-ci puissent en faire l'expérience, la liberté de chaque participant doit être idéalement exprimée sans que cela ne provoque menace, blessure ou insulte dans l'expérience des autres. Quel que soit le soin pris par les participants, il est très improbable, sinon impossible, d'éviter des expériences de menaces, blessures ou insultes.

En conséquence, la liberté absolue et la sécurité ne peuvent être des attentes réalistes dans les groupes centrés sur la personne. Lorsqu'un participant parle (ou quel que soit son comportement dans le groupe), il a toute possibilité d'être vigilant quant aux sentiments des autres dans le groupe et de se comporter et s'exprimer dans les limites que lui dicte sa vigilance. Néanmoins, les erreurs, les jugements erronés, l'insuffisance d'informations concernant les autres, et l'insuffisance d'expertise dans l'art de manier l'autoreprésentation avec précaution et considération pour les sentiments des autres, ont parfois pour conséquence inévitable de provoquer des sentiments de peur, de blessure ou d'insulte parmi les personnes du groupe.

Les groupes centrés sur la personne sont nécessairement des *processus d'essais* dans la contribution à la liberté et à la sécurité pour tous les participants. En raison de l'imperfection naturelle de la situation de groupe, des processus correctifs (des excuses et une meilleure reformulation des déclarations, des signes d'attitude respectueuse et empreinte de considération) utilisés par les participants, peuvent combler la divergence entre sécurité absolue et situation imparfaite, et ainsi corriger les blessures et les malentendus; ceci, en montrant que les individus désirent se respecter mutuellement et prendre soin de chacun, même lorsqu'ils ne réussissent pas dans cette intention.

Le respect pour les personnes et la confiance en leurs capacités à s'autodiriger, s'autoréguler et être constructifs, sont les valeurs primaires de la centralité de la personne; elles sont maintenues et reflétées autant que possible dans les attitudes des participants. Ces valeurs primaires fonctionnent en tant qu'attitudes de guidage et profilage pour chaque participant du groupe. Les valeurs, transformées en *attitudes* de respect et de confiance, renseignent et concrétisent l'implémentation des attitudes centrées sur la personne de congruence, de regard positif inconditionnel et de compréhension empathique parmi les personnes du groupe, à la fois quand elles s'autoreprésentent et quand elles aident le groupe ou des individus dans le groupe.

Directives

Ces directives présentent le concept de «courtoisie» en tant qu'idée pratique et directrice qui peut aider les participants à maintenir les attitudes de respect et de confiance, en même temps que les attitudes thérapeutiques, tant qu'ils sont dans le groupe. La «courtoisie» est un concept familier dans notre culture et comprend habituellement des associations et implications comportementales. Dans les définitions et synonymes de «courtoisie» et de «courtois», il y a «prévenant avec les autres [...] attentionné [...] respectueux, politesse en lien avec gentillesse [...] civilité» (Webster, 1979)¹. En anglais, le concept de «courtoisie» est très proche des valeurs centrées sur la personne de confiance et de respect, mais courtoisie suggère aussi des formes habituelles de comportement qui expriment la considération et le respect. Généralement, associer le comportement à l'idée de courtoisie peut donner sur le champ quelque orientation

² N.d.t.: Webster, 1979, p. 420.

immédiate lors d'autoreprésentation ou d'assistance dans le groupe. Penser «j'essaye d'agir de manière courtoise» ou «je désire agir de manière courtoise» peut aider les individus à choisir leurs mots de façon à produire un semblant de perceptions et d'expériences de sécurité psychologique dans le groupe.

Les directives qui suivent ne recouvrent pas tous les types de comportements susceptibles d'apparaître dans les groupes de pairs, mais ont pour but de servir d'exemples de comportement pouvant promouvoir la liberté et la sécurité dans le groupe. Elles se présentent en trois catégories :

- A. directives générales ;
- B. directives pour la représentation de soi et la poursuite de buts généraux comprenant l'autorévélation, l'expression de désirs et d'envies personnels, le processus thérapeutique et de réflexion personnelle, les réactions à d'autres personnes dans le groupe et observations les concernant, l'expression d'idées, etc.
- C. directives relatives à l'aide dans le groupe, y compris les interactions pour faciliter l'exploration des conflits et les malentendus parmi les autres participants, les actes de reconnaissance ou d'invitation vis-à-vis des autres, l'aide dans le partage du temps pendant les sessions, le chronométrage, etc.

A. Directives générales

1. Permettez les silences et réfléchissez à l'intérieur de vous-même pendant ces silences.
2. Quand vous parlez, prenez le temps de vous centrer sur vous-même ; en parlant, prenez votre temps afin de rester centré.
3. Arrêtez-vous lorsque vous commencez à sentir que vos propos tendent à être trop longs ; si vous tenez particulièrement à avoir des réponses, demandez-les, dites clairement que vous voulez avoir la confirmation que vous êtes compris ou que vous désirez des réactions provenant du cadre de référence des autres participants.
4. Si vous commettez une erreur, si vous vous rendez compte que vous avez mal compris, si vous perdez le contrôle, vous pouvez, quand l'opportunité se présente, faire des corrections.

B. Directives pour la représentation de soi et la poursuite de buts personnels

1. Quand vous commencez, indiquez au groupe une idée de ce que vous allez dire (offrir une suggestion, demander quelque chose, exprimer

- une idée ou un point de vue, dire quelque chose de très personnel ou de nature émotionnelle, etc.).
2. Demandez au groupe s'il est intéressé par le genre de chose que vous voulez lui dire à ce moment-là.
 3. Si vous désirez exprimer des pensées ou des sentiments à une autre personne, demandez-lui la permission avant de commencer.
 4. Si vos remarques sont en réaction à ce qu'une autre personne a dit ou fait, avant d'exposer vos réactions, décrivez le comportement de cette personne ou résumez ce qui a été dit. Puis demandez si ce que vous avez observé ou compris est correct. Soyez ouvert aux corrections.
 5. Si vos remarques sont en réaction à ce qu'a dit une autre personne, veillez à faire la différence entre les sentiments et émotions en réaction à cette personne et vos observations et interprétations. Que vos observations et interprétations soient explicites quant au fait que ce sont vos *interprétations*. Évitez les discours accusatoires, responsabilisants. Si vos réactions sont complexes, allez lentement sur chacun des points et demandez si ce que vous dites est compris. Quand vous avez fini, indiquez le genre de réponse que vous désirez recevoir et de qui vous l'attendez.
 6. Lorsque vous parlez de vous ouvertement ou intimement, arrêtez-vous de temps en temps pour donner aux autres la possibilité de vérifier ce qu'ils ont compris. À la fin de vos interventions personnelles, indiquez au groupe quelle sorte de réponse vous désirez particulièrement et de qui.
 7. Quand vous n'êtes pas *très sûr* de vos compréhensions, faites des réponses empathiques pour vérifier si ce que vous avez compris d'autres personnes est juste.

C. Directives relatives à l'aide dans le groupe

1. Gardez à l'esprit les attitudes thérapeutiques lorsque vous écoutez d'autres participants et que vous leur répondez.
2. Essayez de clarifier lorsqu'une interaction entre des membres du groupe semble comporter un malentendu. Par exemple, vous pourriez dire que vous avez l'impression que quelque chose n'a pas été bien compris et demander une répétition de ce qui vient d'être dit, ou encore demander aux personnes qui sont intervenues si elles se sentent comprises l'une par l'autre, ou encore demander aux autres personnes du groupe si, selon elles, la communication a été comprise; vous pourriez encore résumer le malentendu tel que vous le percevez.

3. Essayez de vérifier si le motif de l'attention du groupe convient aux participants.
4. Essayez d'être attentifs aux participants qui désirent parler dans le groupe. Par exemple, demandez si quelqu'un dans le groupe n'a pas encore parlé depuis le début de la séance alors qu'il aurait aimé le faire ; demandez ou faites remarquer que telle personne qui avait commencé de parler a été interrompue mais qu'elle n'avait peut-être pas fini de parler. Quand cela est possible, demander à la personne qui est interrompue si elle a fini de parler.
5. Aidez au maintien de l'horaire et au partage du temps dans le groupe. Par exemple, demandez si quelqu'un désire parler d'un sujet et voudrait être certain de pouvoir en parler pendant la session ; rappeler au groupe qu'un participant avait émis le désir de parler d'un sujet particulier et qu'il ne l'a pas encore fait, ou rappeler au groupe le temps qu'il reste avant la fin de la session.
6. Essayez de répondre aux demandes des autres. Si une demande n'est pas claire pour vous, cherchez à la clarifier auprès de la personne qui fait la demande.
7. Essayer de donner votre point de vue lorsque quelqu'un cherche le consensus du groupe au sujet de ses objectifs ou des questions qui les structurent.
8. Essayez de prendre conscience que, dans le groupe, il y a des personnes d'une culture et d'un contexte différents des vôtres. Différentes personnes ont des expériences et attentes différentes des groupes, et manifestent dans le groupe différents comportements qui peuvent parfois créer des malentendus. Si vous pensez que c'est ce qui se passe, vous pouvez le vérifier et le clarifier avec les personnes concernées.

Ces directives ne recouvrent pas toutes les situations de groupe possibles ou les façons d'y participer. Toutefois, nous espérons qu'elles transmettent notre intention de procurer quelques indications, en particulier aux personnes nouvellement acquises à la philosophie et à la théorie centrées sur la personne, qui pourraient les aider à participer à des groupes de pairs en promouvant la sécurité et la confiance psychologiques dans le groupe. Ces directives ne doivent pas être considérées ni traitées comme des règles. Elles sont ouvertes au défi, aux modifications, aux additions. La *courtoisie* et la *qualité de réponse*, dans vos propres limites, sont suggérées comme des idées qui peuvent contribuer à votre participation dans le groupe de

telle manière qu'elles suscitent de bonnes conditions interpersonnelles et psychologiques pour vous-même et votre groupe. Ceci est une hypothèse à vérifier.

Références

- Baldwin, M. (1987). Interview with Carl Rogers on the use of the self in therapy. In M. Baldwin and V. Satir (Eds.) *The Use of the Self*. New York: Haworth Press, pp. 45-52.
- Mill, G. H. (1859). On Liberty. In M. Lerner (Ed.) (1961). *Essential Works of John Stuart Mill*. New York: Bantam Books.
- Rogers, C. R. (1957). The necessary and sufficient conditions of therapeutic personality change. *Journal of Consulting Psychology*, 21, (2), pp. 95-103.
- Rogers, C. R. (1959). A theory of therapy, personality and interpersonal relationships as developed in the client-centered framework. In S. Koch (Ed.) *Psychology: A Study of a Science, Vol. 3, Formulations of the Person and the Social Context*. New York: McGraw Hill, pp. 184-256.
- Rogers, C. R. (1980). The foundations of a person-centered approach. In C. R. Rogers. *A Way of Being*. Boston: Houghton Mifflin, pp. 113-136.
- Rogers, C. R. (1987). Client-centered? Person-centered? *Person Centered Review*, 2, (1), pp. 11-13.
- Webster, N. (1979). *Webster's New Universal Unabridged Dictionary*. New York: Simon and Schuster.