

“Montrez-moi !” : La méthode de Moreno

 journal.odef.ch/montrez-moi-la-methode-de-moreno/

par Norbert APTER.

Utiliser des techniques d'action dans sa pratique professionnelle est déjà sensiblement un plus.

Les utiliser avec méthode y ajoute une ampleur, une efficacité et une sécurité indubitables. Une telle méthode existe, créée par J.L. Moreno.

Dès 1921, il met petit à petit en place une méthode complète (la théorie et la pratique) avec laquelle chacun peut se développer (personnellement ou professionnellement) par la mise en action¹.

Cette méthode se fonde sur trois principes :

- montrer plutôt que parler
- parler à plutôt que parler de
- investiguer le comment, plutôt que le quoi ou le pourquoi

Telle qu'élaborée, elle permet de tout représenter « sur scène », d'en faire l'expérience, de s'exercer si besoin est, de créer de nouvelles perspectives et de les évaluer². Elle sollicite ainsi plusieurs modalités d'expression et d'approfondissement. En effet, par-delà les mots, l'action facilite l'expérience vécue ; et la méthode qu'il a développée permet de mettre en mouvement cette expérience, de mettre en scène directement ou indirectement

- les comportements, les manières de faire...
- les pensées, les cognitions...
- les émotions, les sentiments...
- les images, les imaginaires...
- les croyances, les valeurs...
- les attitudes, les manières d'être...
- les relations avec les autres, les dynamiques relationnelles, les systèmes d'interactions,...
- les manières dont nous nous traitons, les systèmes de relations avec soi, ...

La mise en scène que propose Moreno vise dans un premier temps à déployer la réalité. L'accompagnement de l'action et de l'interaction, peut ainsi faciliter des prises de conscience, issues d'une ou de plusieurs des modalités de l'expérience. Cette mise en mouvement va solliciter peu à peu, chez chacun-e, une pluralité de points de vue, d'angles de perception. Le processus de changement est en route et ce qui émerge dans le « jeu »

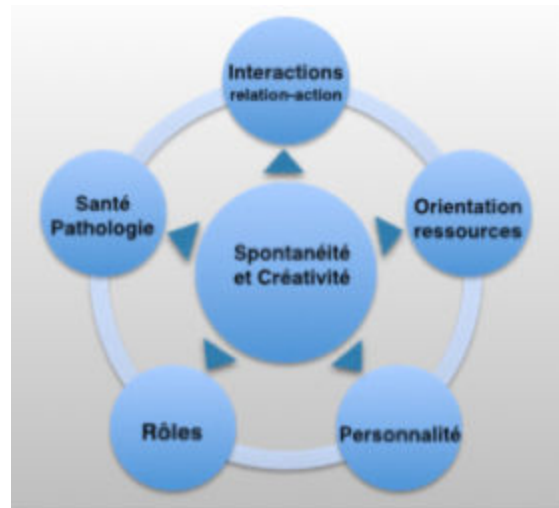
scénique est mis à profit pour explorer la réalité intérieure, résoudre les problèmes, activer l'évolution interne, et adapter les attitudes et les comportements sociaux aux situations réelles.

Soucieux de fonder sa méthode sur une synergie entre la théorie et la pratique, Moreno les approfondit toutes deux en les reliant constamment.

La théorie qu'il développe amplement est basée sur sa vision de l'être humain. Conçu comme étant une personne-en-relation, l'être humain a besoin de sa spontanéité et de sa créativité pour ajuster à son présent ses interactions et les rôles qu'il joue dans sa vie³.

Il met en place une théorie des interactions (relations-actions), une théorie des rôles, du développement de la personnalité et de son orientation-ressources ; il souligne l'importance et l'influence des groupes et des systèmes, élabore une théorie de la santé et de la pathologie, et relie tout ceci à sa vision du changement par la mise en action.

Cette mise en place théorique est non seulement le fondement, mais aussi et surtout le soutien et la sécurité constante de la méthodologie qu'il a construite au fil des années.



Les fondements théoriques de la méthode

La pratique qu'il élabore relève d'une méthodologie qui pose les bases d'une immersion-en-recul et organise un espace de tous les possibles.

Il prend grand soin de sécuriser cet espace de jeu de rôles (afin d'éviter les dérapages potentiels) en appliquant la théorie à chacun des éléments principaux de la mise en pratique : les instruments disponibles dans le jeu scénique, les phases proposées dans la mise en action, l'accent posé en permanence sur le ici-et-maintenant, sur le « comme si » et sur l'espace « défini », l'utilisation multi-forme des rôles... La dizaine de techniques d'action-clefs, utilisables dans chaque mise en action, ainsi que plus d'une centaine d'autres⁴, utilisables selon les besoins du moment spécifique, ont une raison d'être et des fonctions spécifiques porteuses de croissance. Les éléments de la pratique sont étudiés, observés, mis en relation avec les principes qui la fondent pour ajuster, affiner sa méthodologie.

La méthode ainsi créée est « intimement reliée à ses autres innovations (la psychothérapie de groupe, la sociométrie, la sociatrie et la recherche-action) ». Lire aussi « Moreno, ce créateur »

Elle se décline de deux manières :

- l'une psychothérapeutique, clinique, le psychodrame ;
- l'autre, pédagogique et sociale, les Méthodes d'Action .



Déclinaisons principales de la méthode Moreno

Ces deux déclinaisons sont présentées ci-dessous.

Le Psychodrame

Littéralement « psyché en action », le psychodrame est une méthode de psychothérapie, qui, par la mise en scène de l'univers de la personne visée à permettre le changement en profondeur. Moreno considère que l'interaction (verbale et non-verbale), est « la route royale » menant à l'activation du changement⁵. C'est pourquoi il crée une exploration et une mise en mouvement scientifique de la psyché à travers le psychodrame, qui permet de diagnostiquer, d'évaluer et de mener à bien les traitements dans divers cadres thérapeutiques. Des situations réelles, fictives ou semi-fictives sont mises en scène. Ces situations peuvent être issues du passé, actuelles ou même à venir. Chacun peut jouer les diverses personnes (présentes ou absentes) d'une situation. Chacun peut incarner une émotion, une pensée ou une valeur etc. Sur l'espace « scène » que Moreno suggère de bien définir, les participants peuvent aussi donner corps et voix aux animaux, aux objets, aux abstractions etc. Parfois même, « Dieu » est joué.

Par le jeu scénique, le processus thérapeutique est d'autant plus activé que la méthode offre à la personne, dans les interactions représentées, diverses opportunités de croissance. En effet, le processus élaboré lui permet (1) d'explorer et d'approfondir les dynamiques en jeu et par un « travail à travers » (working through), (2) de les défiger, de les dénouer et (3) d'avancer vers son accomplissement.

Exemple : Donna, âgée de 32 ans, participe régulièrement à des séances individuelles de psychothérapie par le psychodrame. Il y a quelques temps, son copain l'a quittée.

Donna : Nous étions assis sur une terrasse, et là il me largue, comme une vieille chaussette. J'en suis restée bouche bée !

Le psychodramatiste : Il vous a laissée sans voix !

Donna : J'ai pleuré ... je me suis contentée de pleurer ... et de lui dire « va-t'en alors ! » et il est parti.

Plutôt que de continuer le processus thérapeutique de manière verbale, le psychodramatiste lui propose de mettre cet épisode en scène : la terrasse du café avec ses tables, ses chaises, les clients, elle, lui ... et d'explorer ce qui s'est passé, ce qu'elle a vécu, ce qui a manqué...

Donna y découvre notamment des similarités avec sa grand-mère (le mari de celle-ci est parti à la guerre et n'est jamais revenu ; elle ne s'en est jamais remise). S'ensuivent l'approfondissement et le « travail à travers » les dimensions généalogiques et actuelles, pendant près d'une heure.

Donna (en fin de séance) : « J'ai l'impression que quelque chose s'est dénoué en moi... comme si la blessure était moins grande... comme si j'avais plus ou moins repris pied et que je pouvais à nouveau faire appel à des ressources ».

La séance suivante, Donna confirme cette sensation de « diminution du nœud », déclare sentir « une plus grande prise sur la réalité », et continue son processus de séparation, de deuil.

Dans le psychodrame individuel, la patiente joue tous les rôles.

Il va sans dire que s'il s'était agi d'une séance de groupe, divers membres du groupe auraient représenté, joué les rôles utiles, nécessaires pour la patiente. Soulignons ici que, même en groupe, les techniques de psychodrame permettent -ce qui est essentiel- de s'assurer de rester au plus proche du vécu de la patiente. En fin de séance de groupe, la phase de « partage » permet en outre à la protagoniste de recevoir des participants, un lien entre ce qu'elle a montré d'elle et l'histoire de chacun d'entre eux. Elle n'est pas seule dans ses dynamiques. Les autres aussi ont vécu quelque chose qui s'y apparente, même si les circonstances sont différentes. En ce sens, le « partage » est un facteur-clé de la clôture d'une séance de psychodrame en groupe.

Notons que ce qui est appelé psychodrame analytique est essentiellement fondé sur la théorie psychanalytique (différente de celle de Moreno) et reprend partiellement les aspects techniques du psychodrame. Une autre spécificité du psychodrame analytique est qu'une

séance individuelle a comme cadre un groupe, constitué d'un patient et de plusieurs psychanalystes ou soignants ; dans le psychodrame classique de Moreno, la séance individuelle s'effectue avec un psychodramatiste et un patient.

Actuellement, le psychodrame est utilisé dans le monde entier par de nombreux professionnels, en séances individuelles et en séances de groupe, que ce soit en cabinet, en hôpital ou encore en institution.

Les Méthodes d'Action

Les *Méthodes d'Action* est l'appellation donnée, le plus fréquemment, à la méthode de J.L. Moreno lorsqu'elle est utilisée à des fins non-thérapeutiques et qu'elle est centrée sur la dimension pédagogique et sociale. Elle porte d'une part sur le développement de compétences professionnelles, sociales ou académiques, d'autre part sur les dynamiques d'un groupe ou d'une équipe, et sur son dynamisme.

Les *Méthodes d'Action*, grâce à leur cohérence méthodologique, permettent en effet de relier expériences, connaissances et compétences. L'apprentissage effectué par la mise en action s'intègre plus facilement et devient peu à peu directement applicable dans le quotidien personnel et professionnel. Par ailleurs, elles peuvent être utilisées pour activer les relations internes et/ou externes présentées par les membres d'un groupe afin d'améliorer les relations et accroître le dynamisme de chacun ainsi que du groupe⁶.

Par les *Méthodes d'Action*, la personne, le groupe et/ou l'équipe, peuvent, de manière proactive, renouveler leurs compétences et ouvrir de nouveaux horizons dans leur activité.

Exemple : une équipe de 6 top managers (C.E.O) cherche à évaluer la transversalité de ses actions.

Par sous-groupe de 3, ils déterminent les principaux critères d'évaluation (5 maximum par sous-groupe) et les écrivent sur des cartons. Puis, tous ensemble, regroupent les items en 10 maximum. Pendant ce temps, 10 lignes au sol sont représentées par du scotch.

Dans son rôle de facilitateur et producteur d'action, le formateur place un carton par ligne et suggère ensuite à chacun d'évaluer le degré d'efficacité de la transversalité sur chaque axe à partir de post-it numérotés de 1 à 10.

Les CEO posent leur post-it d'évaluation sur chaque ligne au sol (chaque axe). Puis, afin d'approfondir l'évaluation, un axe est choisi pour débiter. Le formateur demande à chacun de se tenir debout sur le post-it d'évaluation qu'il a mis sur cette ligne.

Le dialogue commence, avec ses dynamiques. Différences et similarités émergent.

L'interaction est facilitée par le formateur. Celui-ci est bien entendu soutenu par ses connaissances théoriques de la méthode et ses compétences dans sa mise en pratique. Elle donne lieu à l'utilisation de diverses techniques (double, aparté, renversements de rôles etc.) permettant des approfondissements, des clarifications et l'émergence d'options créatives. La co-construction désirée sur l'axe choisi est enclenchée. L'axe suivant est ensuite exploré, approfondi...éclairci.

En fin de séance (3h), les top managers relèvent combien cette manière « très professionnelle de faciliter le dialogue » actif les a « soutenus », leur a permis de « débloquer la situation entre eux » et de « créer de nouvelles perspectives communes ».

L'implication active de chacun-e promue par les *Méthodes d'Action* favorise l'émergence de l'intelligence collective et de l'innovation, en ce qui concerne la résolution de problèmes et le développement de nouvelles compétences. C'est-là un aspect-clé de l'efficacité de la méthode.

De nos jours, les *Méthodes d'Action* sont de plus en plus utilisées dans la formation, le coaching et l'enseignement. Les professionnels et les équipes d'associations, d'institutions, d'entreprises, d'organisations internationales, de centres de formations, d'écoles et d'universités sont redynamisés par la sécurité du cadre, la cohérence de la méthodologie et la co-construction créative produites par les *Méthodes d'Action*.

Conclusion

Dans une période où de nombreux psychothérapeutes, formateurs, coachs ou managers utilisent des techniques comportementales, ou des jeux... des techniques d'action, il est fondamental de rappeler à quel point l'action n'est pas anodine. Les exercices utilisés mettent en mouvement le système de la personne et du groupe, et le déstabilise – ce qui est normal. À charge du psychothérapeute, du formateur, coach ou manager de restabiliser le système, en s'appuyant sur ses compétences théoriques, pratiques, parfois uniquement intuitives. Il est par conséquent urgent de professionnaliser l'utilisation des techniques d'action.

En effet, utilisées hors méthode, elles risquent de produire divers désagréments, voire dommages, qui vont de l'inutilité de l'action, le non-sens et la frustration qui s'ensuit, à l'expression émotionnelle inattendue, l'ancrage ou l'émergence de problèmes, de conflits sous-jacents ; elles peuvent même parfois susciter des explosions ou des implosions émotionnelles préjudiciables. Et ce, d'autant plus que les techniques d'action (r)éveillent fréquemment des éléments émotionnels et relationnels profonds, visibles ou invisibles, qui sont en jeu.

Utiliser l'action – et qui plus est l'interaction – ne s'improvise donc pas sans risque, que ce soit en psychothérapie, ou à l'occasion d'un *teambuilding* ou encore d'un cours ou d'une formation.

D'où l'actualité et l'importance de la méthode de Moreno qui, développant une ample synergie entre théorie et pratique, non seulement sécurise les processus mis en œuvre, mais aussi et surtout les rend constructifs et efficaces.

Notes

¹Moreno, J. L. (1934). *Who Shall Survive? A New Approach to the Problem of Human Interrelations*. Washington, D.C.: Nervous and Mental Disease Publishing Co.

²Apter, N. (2011). Using Action Methods for training in Institutions, Companies and Organizations. *Mercurius*.

³Apter, N. (2003). The human being: J.L. Moreno's vision in psychodrama. *International Journal of Psychotherapy (European Association for Psychotherapy)*, n° 8(1), pp. 31-36.

⁴Ancelin-Schutzenberger, A. (2003 (original en 1966)). *Le psychodrame*. Paris: Payot & Rivages.

⁵Karp, M., Holmes, P., & Bradshaw Tavon, K. (1998). *The Handbook of Psychodrama*. London and New York: Routledge publ.

⁶Apter, N. (2011). Using Action Methods for training in Institutions, Companies and Organizations. *Mercurius*.