

FORMATION: Qu'est-ce que le sociodrame ?

«Le vrai sujet du sociodrame est le groupe». Moreno, J. L. (1964). Le sociodrame est une des Méthodes d'Action selon J.L. Moreno, centrée sur le groupe/sur l'équipe par laquelle les questions collectives sont choisies, représentées et, pas à pas, traitées, à travers un jeu mettant en scène des rôles collectifs et des rôles individuels afin d'améliorer le fonctionnement du groupe, de l'équipe. Il favorise la spontanéité et la créativité de tout un chacun.



Le sociodrame permet aux participants d'incarner et de faire interagir une palette de rôles quasi illimitée : une personne (professionnel, manager, RH, ...), un collectif (un service, un département, un partenaire externe, l'État, ...) ou encore un objet (le téléphone, la boîte mail, la pile de dossiers, ...), un concept (le leadership, la transversalité, la mobilité, ...), une attitude (la confiance, l'implication, la solidarité, ...), une valeur d'entreprise (le respect, l'agilité, l'orientation-client, ...) ou même une émotion (la frustration, la fierté du travail accompli, ...).

Le sociodrame permet de représenter les forces à l'œuvre au sein de l'équipe pour clarifier les rôles, élaborer un processus, lancer un projet, travailler sur les valeurs et la culture, faire une analyse systémique. Tout ceci de manière ludique et intense à la fois.

Si le jeu de rôle sociodramatique révèle la complexité de la question collective, la méthode de Moreno très souple et structurée qui le sous-tend donne les moyens au groupe ou à l'équipe de coconstruire le(s) changement(s) désiré(s). Pour cela, la mé-

thode nécessite que le metteur en action ait développé un profond lien avec le plaisir (d'être là, de découvrir, de coconstruire, de cocréer, etc.) - car le plaisir est contagieux.

5 méta-compétences des Méthodes d'Action humanistes sont nécessaires :

- Établir un climat relationnel constructif, tel que décrit par Carl Rogers, basé sur l'acceptation et l'écoute empathique de chacun et sur l'expression congruente. Ce climat favorise l'ouverture et la confiance ; il facilite ainsi une proactivité consciente et paisible de chacun et de tous.
- Être garant de la structure en systématisant la clarification du cadre et des objectifs, ainsi que l'utilisation des 4 phases de la méthode de J-L. Moreno (l'Échauffement, l'Action, la Mise en commun et la Mise en perspectives)
- Faciliter la mise en actes sécurisée en créant un espace de tous les possibles qui, d'une part ouvre la voie à une créativité de plus en plus grande et, d'autre part, encadre le processus pour prévenir tout dérapage. Cette double fonction

est remplie par l'utilisation ciblée et spécifique des espaces et des temps différenciés ainsi que des nombreuses techniques d'action, centrées sur des rôles individuels et collectifs (p. ex. sociométrie, atome culturel, double, renversement de rôles, tagging...)

- Diversifier l'utilisation des intelligences présentes, c'est-à-dire solliciter l'Intelligence Multiple de chacun ainsi que l'Intelligence Collective, ce qui permet de mettre en commun les richesses de l'équipe et ainsi de stimuler chacun et tous.
- Conjuguer les 6 voies d'intégration, exprimer, expérimenter, élaborer, exercer, évaluer et (faire) évoluer ; ce qui implique de faciliter le processus d'échauffement et d'improvisation, de jeu spontané de telle manière que le groupe puisse alternativement emprunter chacune des voies, pour faciliter la cocréation.

Avec tout ceci, l'ampleur et la profondeur qu'un sociodrame prend, ainsi que le plaisir de la créativité renouvelée qu'il facilite, le différencient très nettement du jeu de rôles

que les groupes ou les équipes connaissent habituellement.

La méthode sociodramatique favorise l'émergence de l'inattendu pendant le processus et donne lieu à des résultats créatifs probants, parfois même inespérés !

Bonne lecture et bon été !



Norbert Apter

Formateur (dipl.) de formateurs
norbert.apter@odef.ch