

À la base du Système d'Interaction Centrée sur le Thème*

(Chapitre 9 du livre de Ruth C. Cohn : « Von der Psychoanalyse zur themenzentrierten Interaktion. Von der Behandlung einzelner zu einer Pädagogik für alle » (= De la psychanalyse à l'interaction centrée sur le thème. Du traitement individuel à une pédagogie pour tous »), Klett-Cotta, Stuttgart. pp. 120-128.

Traduit par Wilhelm Koester, Hanovre/Allemagne.)

Axiomes, Postulats, Règles

Les axiomes suivants sont fondamentaux pour le système d'Interaction Centrée sur le Thème (ICT) :

1. L'homme est une unité psychobiologique. Il fait aussi partie de l'univers. *Il est de ce fait à la fois autonome et interdépendant. L'autonomie se développe avec la conscience de l'interdépendance (joint).*
L'expérience humaine, le comportement et la communication sont soumis à des lois interactionnelles et universelles. Les événements ne sont pas des isolés, ils se conditionnent en passé, présent et futur.
2. Tout être vivant a droit au respect, et de même sa croissance. Le respect de la croissance suppose des décisions valorisantes. L'humain est précieux, l'inhumain met en danger le système de valeur.
3. Une décision autonome se réalise entre les limites intérieures et extérieures qui se conditionnent. On peut élargir ces limites.
Notre degré de liberté est plus grand lorsque nous sommes en bonne santé, intelligents, assurés matériellement et intellectuellement mûri plutôt que malades, bornés ou pauvres et opprimés et lorsque nous souffrons de la maturité déficiente. *La conscience de notre interdépendance universelle est la base de la responsabilité humaine.*

Les postulats dérivent des axiomes ; ce sont des exigences sur le fondement du paradoxe de la liberté dans le conditionnement. Nous devons les observer ; le manque de conscience et le manque de disposition à agir sont des caractéristiques d'une maladie personnelle et sociale.

Les postulats sont :

1. Sois ton propre **chairman**, le **chairman** de toi-même.

Le terme « chairman » – président, directeur – n'est pas traduisible dans ce contexte à cause de son double sens : chairman of myself = chef de moi-même ; et chairman of a group = représentant des intérêts de tous dans un groupe (pas seulement président ou modérateur). C'est pourquoi j'ai introduit le mot « chairman » comme étant immanent au système dans la langue allemande.

* Dans les écrits précédents, le système apparaît comme une « Méthode - WILL » (Workshop Institute for Living Learning, New-York, NY ; Atlanta, Ga ; Pittsburg, Pa ; USA. – Bâle, Suisse), comme une « Méthode d'Interaction centrée sur le Thème » ou encore « MIT ». J'évite ici le mot méthode parce qu'il peut malheureusement amener à ne pas tenir compte de l'aspect « point de vue et attitude » qui est immanent au système.

Ce qui signifie :

- a) Sois conscient de tes réalités intérieurs et de ton environnement.
- b) Prends chaque situation comme aubaine pour tes décisions. Prends et donnes selon ton sens de responsabilité vis-à-vis de toi-même et des autres.

2. Fais attention aux obstacles sur ton chemin, à tes propres obstacles et à ceux des autres. Des troubles (perturbations) sont prioritaires (s'ils ne sont pas résolus, la croissance est compliquée ou empêchée).

Les postulats et le système d'interaction centrée sur le thème (ICT)

1. Sois ton propre chairman

Comme chairman, je suis le « directeur de mon monde intérieur », de mes différents besoins et de mes aspirations. Je m'efforce de prendre conscience d'eux, même dans la séance de groupe : les sensations corporelles, les sentiments changeants, les humeurs principales et profondes, la perception dans les événements de groupe, les inspirations, l'imagination, les intuitions, les jugements, les évaluations, les intentions. Je m'accepte comme je suis, cela inclut aussi mes désirs de changer moi-même. Je me rends conscient de mes sentiments et pèse mon « je dois » contre mon « je veux » ; et j'essaie de rendre mes décisions tributaires aussi de mes capacités et de mes limitations physiques auxquelles je suis soumis au même titre que les autres faits naturels et sociaux : les hommes, la nature, la réalité sociale.

L'énoncé : « sois ton propre chairman » dans les groupes d'interaction signifie : exerce-toi à te percevoir toi-même et à percevoir les autres, témoigne à toi-même et aux autres le même respect dû à l'être humain, respecte tous les faits de manière à élargir l'espace de liberté de ta prise de décisions. Prends toi-même, ton entourage et ta tâche au sérieux. Etre mon propre chairman signifie que je me reconnais comme étant un être psychobiologique autonome unique, limité dans le corps et en esprit, dans l'espace et dans le temps et vivant dans le processus d'apprentissage et de création. Je suis responsable de ma participation et de mes actes, mais pas des actes posés par un autre. Je peux offrir, et j'offre même à la mesure de mes possibilités.

Etre mon propre chairman signifierait alors connaître mes possibilités et mes limites en tant qu'être humain et les poursuivre : je ne suis pas tout-puissant et je ne suis pas non plus impuissant. Mon pouvoir est limité.

Je ne suis toujours que mon propre chairman et jamais celui de l'autre, exception où l'autre perd sa conscience ou quand il ne l'a pas encore atteinte.

Exemples : 1. Mon voisin est dans le coma. Je décide par action ou par non-action si un médecin doit voler à son secours. 2. Un enfant ne développe ses capacités à apprendre la réalité dans sa globalité que très lentement (reconnaissance des dangers sur la grande route, la prévoyance du pain quotidien, la perspective du temps). L'adulte décide à la lumière de sa perspective de la réalité s'il doit prendre des décisions à la place de l'enfant ou s'il doit décider de commun accord avec lui.

L'autonomie et l'interdépendance existent déjà bien avant la naissance. L'enfant se développe de manière autonome dans le sein maternel. Sa mère peut certes lui offrir à manger après la naissance, mais il revient à l'enfant lui-même d'accepter ou de refuser de manger (Même lorsqu'il est nourri mécaniquement, son organisme peut accepter ou rejeter les aliments).

2. Les troubles ont la priorité*

Les troubles ont de facto la priorité, que des directives soient données ou pas. Les troubles ne demandent pas de permission, ils sont là : sous forme de douleur, de joie, de peur, de distraction ; la question est seulement, comment leur faire face. *Des antipathies et des troubles peuvent pétrifier l'individu et saper le groupe ; inexprimés et réprimés, ils déterminent des processus dans des classes scolaires, dans des comités directeurs, dans des gouvernements.* Des négociations ou le cours tournent mal ou en rond. Assis sur le pupitre et au tapis vert, les gens sont physiquement présents, mais dans une absence intérieure. *Alors les décisions ne sont pas le produit des réflexions réelles, mais succombent à la dictature des troubles* – des antipathies entre les participants, des intérêts inexprimés, des états d'âme personnels dépressifs et pleins d'angoisse. En conséquence les résultats sont stupides, n'ont pas de sens et sont souvent destructifs. Les classes scolaires, les salles de cours, les espaces de fabrique, les pièces de conférence reconnus comme étant impersonnels et « sans troubles » sont alors remplis des hommes apathiques, soumis ou désespérés et rebelles dont les frustrations conduisent à leur propre destruction ou à celle de leurs institutions.

Le Postulat que les troubles et les sentiments passionnés sont prioritaires signifie que nous reconnaissons la réalité de l'homme et cette réalité contient le fait, que nos corps et âmes, vivants et remués de sentiments, sont les porteurs de nos idées et de nos actes. Si ces porteurs vacillent, nos actes et nos idées deviennent aussi incertains que leurs fondements.

Il y a cependant des participants aux troubles persistants qui ne peuvent pas être calmés avec de courtes interactions. Si un homme est très profondément plein des peurs ou chargé de problèmes chroniques, il arrive très souvent qu'il ne puisse pas s'appliquer à d'autres tâches qu'à sa propre misère existentielle. Eh bien, dans ce cas, il est mieux de proposer un traitement thérapeutique, ou de trouver un groupe avec son thème spécial, comme par exemple : « moi et toi dans notre ménage, comment vivre ensemble ? » ou « comment me débarrasser de mes troubles au travail ? »

La perturbation du Nous dans des groupes non thérapeutiques a parfois la priorité devant des insolubles problèmes du Moi. Ceci est également valable quand un groupe doit vite prendre une décision – par exemple : en cas de dangers concrets ou de pression de date. La maxime : « la réalité a la priorité » aide à décider sur ce qui est prioritaire ; il faut bien s'exercer pour ne pas abuser de cette « règle du danger ».

*Remarque du traducteur : le titre allemand est : « Störungen haben Vorrang ». Il y a deux mots en français pour « Störungen » : « perturbations » ou « troubles ».

Je crois que la surprenante efficacité des instructions méthodiques de l'ICT a sa racine dans le fait *que ses postulats sont un éclaircissement des phénomènes existentiels et non des règles de jeu échangeables. Les postulats sont explicites sur leur exigence de reconnaître la réalité et non les dogmes comme autorité.* Inconscience de la propre position de chairman suborne à l'adoration de l'autorité et conduit au refus de l'autorité véritable. (Je suis autorité tant que je représente la réalité – par exemple la réalité du savoir que le feu brûle et je dois protéger la main du nourrisson, mais aussi que les enfants peuvent et doivent apprendre à utiliser les allumettes. L'autorité des adultes accompagne et aide les enfants à grandir : « qui donne moins qu'il ne faut est un voleur, et celui qui donne plus est un assassin »).

L'interaction centrée sur le thème est soutenue par des règles auxiliaires

Il est très important de considérer la grosseur et la composition du groupe, le temps disponible, les espaces qui peuvent être utilisés, la combinaison anticipée et réelle des participants (leurs motivations, professions, leur couche sociale, leur âge etc.), trouver et formuler les thèmes adéquatement etc.

Mieux le groupe maîtrise l'art de l'ICT, plus régulièrement se répartissent les fonctions de direction structurales et organisatrices. *La discussion interactionnelle a besoin d'un chef de groupe* qui est en même temps participant et prend en charge la responsabilité de la fonction de l'équilibre dynamique ; *il dirige en tant que personne, en tant que Moi, avec l'engagement de ses pensées et sentiments qu'il a comme tout autre participant – c'est-à-dire comme son propre chairman. Il est en même temps le chairman du groupe, celui qui se charge de la fonction de la direction d'équilibre.*

Si personne ne porte la responsabilité pour cette fonction, tous les membres du groupe assurent la direction, ce qui complique la tâche de tout un chacun vis-à-vis du thème et des autres membres et réduit la concentration ; ou, si le groupe ne s'occupe pas de la fonction de la direction, l'équilibre dynamique va se perdre. Si le chef dirige « en toute neutralité » en sa qualité d'observateur et de dirigeant et pas comme participant, cela augmentera les situations de transfert et de domination. *Diriger les groupes est une fonction importante qu'on peut apprendre et pas un symbole de statut hiérarchique.*

Il y a des règles auxiliaires de l'ICT qui sont presque toujours utiles, d'autres sont spécifiques à certaines situations. Il est important que les règles auxiliaires soient appliquées avec beaucoup de tact et sans dictature. Chaque règle peut être mise en pratique ad absurdum. Les règles suivantes sont en principe universellement applicables par la plupart des différents groupes :

1. Te représente toi-même dans tes déclarations. Parle par « moi » ou « je » et non par « nous » ou par « on ».

Exposé des motifs: Les locutions généralisantes telles que « nous » comme par exemple dans « nous croyons », « on fait », « tout le monde pense », « personne ne devrait », sont presque toujours des cache-cache personnels. Celui qui parle ne prend pas l'entière responsabilité de ses propos. Il se cache soit derrière l'opinion publique, soit derrière une décision de la majorité non examinée de façon critique pour se convaincre lui-même et pour convaincre ceux qui l'écoutent. Quand je crois personnellement ce que je dis, je n'ai pas besoin ni d'un soutien fictif ni quantitatif de l'autre. Si j'ai cependant besoin ou alors si je souhaite une confirmation, je dois vérifier si les autres sont d'accord avec moi. Les déclarations individuelles des membres de groupes telles que « le groupe pense », « nous nous ennuyons tous », « tous sont de l'autre opinion que toi », « nous voulons tous une pause café », ne sont pas souvent vrais. La règle de parler par « je » et rien que par « je » sert à faire des déclarations responsables, à éviter des projections et ni à ne cacher la propre créativité ni les erreurs. Le « nous » comme porteur de déclarations est seulement authentique lorsque les facteurs de la communauté des « je » ont été examinés. « On » signifie une déclaration sur tous les hommes ou sur un groupe définitivement déterminé des dimensions plus grandes.

2. Quand tu poses une question, précise le pourquoi et l'importance de ta question pour toi-même. Expose ta pensée et évite l'interview. Die befragten Personen, die solche Tendenzen mehr oder minder klar empfinden, nehmen sie nicht ernster, als sie gemeint sind.

Exposé des motifs: Les vraies questions exigent des informations qui sont nécessaires soit pour comprendre quelque chose soit pour continuer des processus. Des questions d'information authentiques deviennent plus personnelles et plus claires lorsqu'on expose les raisons pour lesquelles on souhaiterait avoir des informations. Les questions qui n'expriment pas la demande d'information sont inauthentiques. Elles peuvent être des astuces pour taire ses propres expériences, ou alors elles servent comme l'outil pour des luttes d'influence inquisitoriales. Les personnes interrogées qui éprouvent de telles tendances plus ou moins clairement, ne les prennent pas plus sérieusement qu'ils sont supposés. Aux questions inauthentiques suivent des réponses et des questions inauthentiques. L'interview remplace le dialogue.

Si des participants font par contre des déclarations – au lieu des questions –, ils suscitent d'autres interactions, car lorsqu'on exprime ses propres expériences et pensées, la probabilité de voir les autres communiquer leurs expériences et leurs idées à leur tour est très grande. La vraie communication est aussi contagieuse que la défense (*Cave* : des règles sont seulement utiles s'ils encouragent l'authenticité).

3. Sois authentique et sélectif dans tes communications. Sois conscient de ce que tu penses et de ce que tu sens, et sélectionne ce que tu dis et fais.

Exposé des motifs : Si je ne dis et ne fais une chose parce que je le dois, il manque à cet acte mon propre contrôle à toute épreuve, et je n'agis pas dans ma propre

responsabilité. Dans ce cas, soit je parle sur la base d'une norme irréfléchie du groupe, soit j'obéis à un devoir (parental) intériorisé ; ou je prends des décisions sans véritablement décider, « parce que ça me plaît justement », sans tenir compte de mon propre système de valeurs ou de mon jugement sur la réalité et je me soustrais ainsi également au choix autonome.

Quand je dis tout sans rien filtrer, je ne tiens compte ni de ma propre disposition de confiance et de ma capacité de compréhension, ni de celles de l'autre. Si je mens ou si je manipule, j'empêche le rapprochement et la coopération. Si je suis sélectif et authentique (« selective authenticity »), je rends la confiance et la compréhension possible. Lorsque le climat de confiance est installé, le filtrage entre mon expérience et ma déclaration devient en grande partie superflue. Moins un tel filtrage devient nécessaire, plus la coopération entre les participants est facile, productive et heureuse. Une telle confiance ne se réalise pas sous la pression de conformité et dans la précipitation.

4. Contiens-toi des interprétations des autres si longtemps que possible. Exprime plutôt tes réactions personnelles.

Exposé des motifs : Les interprétations peuvent être correctes et temporairement convenables. Dans le cas le plus favorable, elles ne nuisent pas. Si elles sont justes et en adéquation avec le temps, elles cimentent ce que l'interprété sait; si elles sont justes sans être en adéquation avec le temps, elles excitent la défense et ralentissent le processus. Souvent, elles ne sont rien d'autre que des jeux d'auto-admiration. Les réactions personnelles directes et non interprétatives au comportement des autres conduisent à une interaction spontanée. (« Tu parles parce que tu veux être toujours le centre. » versus « S'il te plaît, tais-toi maintenant, j'aimerais réfléchir. » ou bien « j'aimerais parler moi-même. »)

5. Méfie-toi des généralisations.

Exposé des motifs : Des généralisations ont la particularité d'interrompre le processus du groupe. Elles sont à leur place lorsqu'un sous-thème a suffisamment été discuté et le changement de l'objet a été annoncé (par exemple comme aide pour établir l'équilibre dynamique ou pour passer à un autre sous-thème).

6. Quand tu te prononces sur le comportement ou sur la caractéristique d'un autre participant, dis aussi ce que cela signifie pour toi qu'il soit ainsi comme il est (c'est-à-dire comme tu le vois).

Exposé des motifs : Cette règle, ensemble avec la « règle sur la question » (« ne pose jamais une question sans ajouter ta motivation »), empêche le phénomène de souffre-douleur. « L'interview » et le « feedback » peuvent devenir des armes secrètes pour des diversions et pour des attaques. La déclaration comment je vois un autre est toujours l'expression de mon point de vue sur l'autre. Je peux exprimer seulement mon opinion sur l'autre, mais pas avec l'exigence à une validité générale.

Lorsque le locuteur ajoute l'importance de ses questions et son feedback pour lui-même, de vrais dialogues sont favorisés.

7. Les conversations de côté (dans le groupe) sont prioritaires. Elles perturbent, mais elles sont très souvent importantes. Elles n'auraient pas lieu, si elles n'étaient pas importantes (Peut-être, vous voulez nous raconter que vous parlez l'un avec l'autre?).

Exposé des motifs : Lorsqu'un membre du groupe dit quelque chose à son voisin, il participe avec grande probabilité très activement. Peut être il veut dire ce qui est important pour lui, mais il craigne de le faire ; ou alors Il ne se relève pas contre les porte-paroles plus rapides et il a besoin d'aide pour pouvoir s'imposer dans le groupe. Il est possible qu'il est momentanément déconnecté du processus groupal et qu'il est à présent à la recherche de sa reconnexion par une voie privée. (Il est important que cette règle soit perçue comme une invitation et non comme une contrainte. Les concernés sont demandés et ne sont pas extorqués.)

8. Seulement une personne à la fois s'il vous plaît.

Exposé des motifs : Personne ne peut écouter plus qu'une remarque en même temps. Pour pouvoir se concentrer sur des interactions verbales, il faut qu'elles se réalisent l'une après l'autre. La cohésion du groupe résulte d'un intérêt concentré des uns pour les autres et pour les déclarations et les actes de chaque participant. Cette règle s'applique principalement aux déclarations verbales. Les communications non verbales comme les gestes, les formations des paires etc., peuvent parfois, donc, distraire comme les déclarations verbales ; elles sont pour cette raison le mieux saisies et apportées dans le flux total. (Il y a beaucoup de situations dans lesquelles cette règle ne vaut pas. Les interactions simultanées sont nécessaires lorsque le groupe est divisé en paires ou en plus petits groupes de travail ou alors dans le cas des jeux de rôles ou des exercices de rencontre, lesquels nécessitent des règles de jeu différentes).

Durch ergänzende Aussagen.

9. Si plus d'une personne veut parler en même temps, vous concertez-vous en mots-clés sur ce dont vous envisagez parler.

Exposé des motifs : Toutes les préoccupations de ceux qui aimeraient prendre la parole sont débattues de cette façon avant que l'action complète du groupe ne continue. Une courte communication réduit les besoins explosifs de se communiquer et rend le groupe apte à choisir. Par ce procédé, la décision sur la personne qui doit parler n'est pas prise non seulement du chef de groupe, elle est le fait des décisions autonomes de tous les participants. L'ordre de la prise de parole peut alors être déterminé de manières différentes, par exemple:

a) par le besoin apparemment fort de l'un des participants,

- b) par l'intérêt plus grand des membres du groupe pour l'une ou l'autre déclaration,
- c) par l'identité de deux déclarations,
- d) par des déclarations complémentaires.

La communication rapide en mots-clés entre ceux qui ont la parole procure à tout le groupe un aperçu sur la diversité des fils de conversation, qui peuvent être repris aussi plus tard. Ainsi, personne ne se sent ignoré. On empêche en grande partie de rivaliser pour l'amour de rivaliser.

Si cette règle n'est pas mise, se montre souvent un comportement du rôle renforcé : Le timide se montre encore moins, le dominant domine encore plus et il domine le champ de la parole. Ou alors le chef du groupe et des membres plein de tempérament décident sur d'autres sans nécessité (c'est-à-dire, ils exercent l'autorité là où elle n'est pas nécessaire et c'est pourquoi elle est infantilisante).

Des règles sont des aides qui servent à la réalisation des postulats et par expérience, elles sont utiles aux groupes d'interaction. Elles ne sont cependant pas des forces absolues. Leur absolutisation est un abus, elle sert l'esprit qu'elles se proposent de combattre.

Références

- Cohn R. C. (1971): Living-Learning Encounters. In: G. u. M. Gottsegen und L. Blank, Confrontations. New York, (MacMillan).
- (1973): Stil und Geist der Thema-orientierten Interaktionellen Methode. In: Handbuch der Ehe-, Familien- und Gruppentherapie, Bd. 3. München (Kindler).
- Gordon, M., Libermann, N. (1972): Theme-Centered-Interaction in Counseling. Baltimore.
- Heigl-Evers, A.; Heigl, F. (1973): Die Themenzentrierte Interaktionelle Methode. Erfahrungen, Überlegungen, Modifikationen. *Neue Sammlung*. Göttingen (Vandenhoeck & Ruprecht).
- Kröger, M. (1973): Themenzentrierte Seelsorge (nach Carl Rogers und Ruth Cohn). Urbanreihe 605. Stuttgart (Kohlhammer).
- Schramm, T.; Vopel, K. W. (1973): Ruth C. Cohns Methode der Gruppenarbeit. In: O. Betz (Hg.): Die Gruppe als Weg. München (Pfeiffer).
- Vopel, K. W. (1972): Zur Theorie der themenzentrierten interaktionellen Methode. In: Genser, Vopel u.a.: Lernen in der Gruppe. *Blickpunkt Hochschuldidaktikdidaktik*, 25.