

égalité et réciprocité: conditions nécessaires mais non suffisantes à la rencontre de personne à personne. Qu'en est-il en Eleu?

« Vous n'êtes pas sur un plan d'égalité et vous ne pouvez l'être » déclara Martin Buber à la fin de l'entretien qu'il eut en 1959 avec Carl Rogers. Buber n'était manifestement pas convaincu que Rogers pouvait se trouver dans une position de réciprocité par rapport à ses clients. Dès lors, aucune rencontre de personne à personne n'était possible au sein du processus thérapeutique créé par Rogers.

Buber ajouta d'ailleurs, qu'il était lui-même contre les individus et pour les personnes. L'individu, expliqua-t-il, « peut devenir de plus en plus individu sans que cela le rende plus humain. Je connais de nombreux exemples où quelqu'un est devenu de plus en plus individuel, vraiment distinct de tout autre, particulièrement développé dans tel ou tel domaine, sans devenir du tout ce que j'appellerai un homme... »

Par ces quelques mots, Martin Buber jetait le discrédit sur une grande partie de l'œuvre de Rogers, pour qui c'était précisément la qualité de la relation interpersonnelle nouée avec le client qui était la clé de la réussite d'une thérapie.

Et qu'en est-il en Eleu où nous avons la prétention de favoriser la rencontre de personne à personne ? Ces conditions d'égalité et de réciprocité sont-elles présentes et, si elles le sont, dans quelle mesure ?

Pour répondre à cette question, je passerai en revue trois de nos activités : la formation théorique, les entretiens et les ECE afin de vérifier si les conditions d'égalité et de réciprocité sont réellement remplies. Sans oublier évidemment, la position du formateur/trice par rapport à son groupe.

J'ajouterais encore que ces conditions d'égalité et de réciprocité ne font que rendre possible la rencontre de personne à personne, encore faut-il accepter de s'y engager, c'est à dire accepter de se transformer dans l'instant du dialogue avec l'autre.

1. La formation théorique

Chaque réunion est l'occasion, pour les participants, d'une formation à l'un ou l'autre des aspects de la théorie. J'estime cela indispensable à la pratique de l'Eleuthéropédie.

En effet, que ce soit lors des entretiens ou lors des ECE, ou dans les étapes de libération, chaque participant est amené à prendre aussi bien le rôle d'aïdant que d'aïdé : écoutant dans les entretiens, facilitateur dans les ECE et les étapes.

Il me paraît donc essentiel que nous partagions chacun, chacune le même cadre théorique. Celui-ci sert, en effet, à comprendre et à orienter nos interventions : quel sens mettons-nous à inviter à reprendre un récit, à adresser un message désagréable plutôt qu'agréable, à résumer une intervention, pour ne citer que quelques exemples.

De plus, si probablement dans tous les systèmes d'aide, l'écoute est présente, celle recommandée en Eleu n'est pas celle de la psychanalyse, qui n'est pas celle de la thérapie centrée sur le client, qui, elle, n'est pas celle du comportementalisme. Chaque type d'écoute a sa cohérence par rapport à l'ensemble du système proposé et chaque intervention prend son sens à l'intérieur de ce système.

L'avantage de cette formation théorique pour tous me paraît certain : d'une part cela favorise la prise en charge de chaque participant qui peut facilement saisir le sens d'une intervention qui lui est faite et se l'approprier. Ainsi, lorsqu'on propose de reprendre un moment du récit, on l'accepte, non parce qu'un expert - plus compétent - le dit, mais parce qu'on en saisit l'intérêt pour soi. De même, lorsque un facilitateur/ trice invite un participant à résumer son discours ou à revenir à ce qui vient d'être vécu ici et maintenant dans la relation avec l'autre, celui-ci peut facilement comprendre qu'il est encouragé à moins dramatiser.

D'autre part, chaque participant, au fur et à mesure de sa formation, peut devenir partie prenante de la construction de ce cadre théorique. En effet, nous élaborons ensemble la théorie qui est ensuite ratifiée par l'assemblée générale composée de tous les formateurs/trices.

Une des tâches du formateur/trice est donc de partager avec les participants de son groupe les connaissances théoriques qu'il/elle possède par rapport à l' Eleu.

2. Les entretiens

La réciprocité et l'égalité sont facilement repérables dans les entretiens où les rôles d'écoutant et de narrateur alternent d'un partenaire à l'autre, et où le temps qu'ils vont passer ensemble est divisé en deux entre les partenaires.

Cette alternance équilibrée des rôles crée des conditions d'égalité qui neutralisent au maximum le renforcement mutuel des mauvaises habitudes. Je pense, par exemple, à celui qui, ayant tellement besoin d'aider, offrirait tout son temps à l'autre qui, lui, serait renforcé dans son besoin d'attention exclusive, de jouer la victime, le petit malheureux qu'on ne peut qu'aider.

Et surtout, cela permet que chacun soit témoin des difficultés vécues (des succès aussi, d'ailleurs) au quotidien par son partenaire. Les projections de même que l'idéalisat ion de l'un par rapport à l'autre sont dès lors rendues beaucoup plus difficiles.

Plus difficiles, mais pas complètement absentes ! Nous avons en Eleu prévu l'égalité dans nos dispositifs, mais cela ne suffit pas pour que tous les participants se considèrent égaux entre eux. En d'autres termes, **l'égalité au plan psychologique ne se décrète pas, elle se conquiert**. Car les obstacles peuvent être nombreux, liés à l'histoire de chacun: dévalorisation de soi-même, sentiment de rivalité, de concurrence, désir de pouvoir, pour en citer seulement quelques-uns.

Ainsi, il n'est pas rare d'entendre, lors de rapports d'entretien, des propos du style : « je voulais intervenir mais je n'ai pas osé, elle fait de l'Eleu depuis tellement plus longtemps que moi », ou « lui, c'est un intello, il est plus compétent », ou encore, « intervenir quand c'est la formatrice, oh la la » !

Et toutes sortes d'autres propos par lesquels on s'intimide pour ne pas oser agir comme on estime judicieux de le faire. Je suis en effet persuadée que c'est rarement le manque de compétence qui nous bloque dans nos interventions mais, plus souvent, les détresses que nous introduisons dans la relation avec notre partenaire.

J'ajouterai que les obstacles peuvent aussi venir du côté du narrateur qui accepte difficilement la suggestion de son écouteur : « pour qui se prend-il, c'est quand même moi qui sais », « si j'accepte, j'ai alors l'impression d'obéir » etc.

Heureusement, notamment avec l'aide des rapports d'entretien, nous pouvons cheminer, pas à pas, vers plus d'égalité avec notre partenaire et construire une véritable relation de **coopération**, où les progrès de l'un et de l'autre se réalisent ensemble.

Pour clore ce point, je voudrais préciser que, si les conditions formelles d'égalité entre les partenaires sont remplies au sein des entretiens, la relation qui s'y noue ne peut jamais être

celle d'une relation de personne à personne. En effet, l'entretien n'est pas un dialogue au sens où l'entend Martin Buber et ne peut l'être.

3. Les Exercices de communication et d'expression

Comme nous venons de le voir, l'égalité formelle entre les partenaires de l'entretien est facilement repérable. Celle entre les membres d'un même groupe l'est tout autant : chacun pouvant être amené à remplir le rôle de facilitateur pour n'importe quel autre membre du groupe. Encore faut-il que chacun connaisse les procédures. Elles sont si simples qu'il ne faut guère de temps pour les apprendre et ne les avoir vues appliquées que deux ou trois fois pour se les approprier. Pour ma part, je vois la maîtrise des procédures comme condition minimale pour accepter de prendre le rôle de facilitateur.

Toutefois, comme pour les entretiens, la réelle égalité entre les membres d'un groupe se conquiert: la participation régulière aux réunions où ECE et exposés théoriques sont organisés, de même que la régularité de la pratique des entretiens favorisent évidemment le processus, et surtout le développement de la présence à soi de chacun des membres. Chaque membre du groupe devient ainsi de plus en plus partie prenante de l'avancement de tous les autres. En effet, j'ai pu observer maintes et maintes fois que les progrès de l'un en présence à soi entraînaient le développement de celle-ci chez tous les autres.

De plus, pour se renforcer comme facilitateur, je ne vois pas d'autre moyen que le développement de sa propre présence à soi. En effet, plus grande est la présence à soi, meilleure est l'écoute. Ni truc, ni technique, ni expertise particulière – seule une écoute vibrante de la parole de l'autre !

Et qu'en est-il maintenant de la position du formateur ?

La question me paraît plus délicate ! Je me réjouis évidemment du rôle supplétif donné au formateur/trice qui est là pour assumer ce que le groupe ne prend pas en charge lui-même. Mais je ne crois pas que cela constitue une condition suffisante pour que l'égalité entre le formateur/trice et les membres de son groupe se réalise. Formatrice depuis de longues années, il me semble avoir dû traverser de nombreux obstacles pour créer plus d'égalité entre les membres de mon groupe et moi : et celle-ci ne me paraît jamais parfaite et jamais définitivement acquise.

Ces obstacles à l'égalité, je les ai vus tant du côté des participants que de mon côté de formatrice – surtout de mon côté ! Laissez-moi vous raconter.

J'ai parfois eu l'impression que certains membres – surtout lorsqu'ils commençaient leur formation – projetaient sur moi des rôles qu'il m'était difficile – voire impossible – à supporter: la chef qu'on vénère ou qu'on haït, celle dont on veut absolument être admiré ou qu'on veut casser et mettre au tapis, celle dont on ne peut supporter l'autorité ou les compétences, qu'on remet alors sans cesse en cause... Dur, dur ! Ou encore, celle dont on a tellement besoin qu'elle manifeste ses émotions : tu es enfin humaine me disait-on alors, ce qui me rendait parfaitement incapable de manifester ma vulnérabilité. Il m'est arrivé de me dépêtrer difficilement de ce genre de situation : sans doute lorsque mes détresses entraient trop en résonance avec celle du participant. Le rôle de l'assistant se révélait alors bien utile pour nous soutenir tous les deux.

Presqu'à chaque fois, c'est dans la mesure où j'ai réussi à répondre le plus sincèrement, le plus humblement possible, et surtout avec un maximum de présence à soi à ce type d'agression, que nous avons réussi, le participant et moi, à créer entre nous une relation plus vraie ou plus authentique. J'ai dû me renforcer pour accepter d'être critiquée, pour permettre qu'on témoigne de la déception à mon égard – voire de la colère et de l'agressivité ou pire de la rancœur. Pour oser avouer aussi que là j'avais eu mal. Pas toujours facile, quand on est chef !

Pourtant, je n'étais pas au bout de mes peines car une fois un peu plus à l'aise avec toutes ces projections, il me semble aussi avoir vu un obstacle plus insidieux dans la relation entre les membres de mon groupe et moi-même : l'idéalisat^{ion} dont je pouvais parfois être l'objet. Plus facile à vivre et narcissiquement flatteur, il m'a fallu du temps pour arrêter de m'en nourrir et réaliser combien cela pervertissait la relation et me maintenait dans un isolement qui me rendait difficile l'expression de ma présence à soi et de mes fragilités ! Et donc d'une réelle possibilité de relation de personne à personne.

Et puis j'ai lu les critiques qu'on a faites à Rogers. Certains ont dénoncé son attitude d'acceptation inconditionnelle et d'empathie qui, disaient-ils, le faisait apparaître inaccessible à ses clients et créait, dès lors, un déséquilibre dans la relation et un manque de réciprocité dans les échanges. D'autres pensaient même que l'effet de cette attitude était de concentrer tout le pouvoir dans les mains du thérapeute, quelle que soit l'intention sincère de celui-ci. Comment rester insensible à cette critique ? N'est-ce pas agréable pour le formateur/trice de se sentir admiré, d'être mis sur un piédestal ? Et pour le groupe, sécurisant d'imaginer un chef parfait ?

Mais quel piège ! Il y va de la bonne santé mentale du formateur/trice et surtout de l'authenticité des relations entre le formateur/trice et son groupe – et donc de l'authenticité entre tous les membres du groupe. Comment les relations entre les membres d'un groupe pourraient-elles devenir authentiques si celles qui lient le formateur/trice aux membres du groupe ne le sont pas ?

Heureusement, je voyais que les progrès en présence à soi des membres de mon groupe leur permettaient de plus en plus souvent et de mieux en mieux d'accueillir ma vulnérabilité sans se sentir insécurisés – mon incompétence à certains moments, ma mauvaise humeur ou mon impatience... De m'en faire un message désagréable ou agréable sans que cela ne devienne un drame. Bref, de prendre soin de moi.

Rapidement, je me suis aussi aperçue que ce travail, les participants ne pouvaient le faire que dans la mesure où je le permettais, ou je l'acceptais. Il m'a fallu abandonner les schémas traditionnels de la position d'aidant, renoncer à l'autorité de l'expert et accepter de ne pas savoir, d'être remise en cause.

Je vois là une sorte de cercle vertueux. N'est-ce pas dans la mesure où j'ai pu développer une solidité interne suffisante pour ne pas me sentir menacée par les interpellations et les remises en cause des participants de mon groupe que ceux-ci ont peu à peu abandonné leurs attentes, leurs espoirs d'une formatrice idéale et m'ont offert une sécurité de plus en plus grande pour que je puisse m'avancer sans masque ?

Lorsqu'un message m'était adressé, je suis alors devenue de plus en plus souvent capable de me demander, non pas qu'est-ce que je dois répondre dans le rôle qui est le mien, mais qu'est-ce que j'ai fait pendant qu'elle/il me parlait ? A quoi ai-je vibré ? Qu'est-ce que je désire qu'elle/il sache de moi et qui soit bon pour nous deux et pour le groupe ?

Conclusion

1. La formation en Eleutheropédie est aussi bien théorique que pratique (les entretiens, les ECE et les étapes de libération). A tous ces niveaux, l'égalité a été prévue dans les dispositifs. Toutefois, l'égalité psychologique entre les membres, elle, se construit, voire se conquiert au fur et à mesure de la formation des membres.

2. Dans cette formation, tout se tient : une meilleure maîtrise d'un concept, par exemple, facilite la compréhension d'une suggestion qui nous est faite et donc son appropriation. Laquelle renforce notre degré de présence à soi qui nous améliore comme écoutant...

3. La question de l'égalité du formateur par rapport à son groupe subsiste. Si l'égalité est présente à certains moments, elle réclame, à la fois une certaine maturité du groupe qui

accepte de rencontrer son formateur/trice dans ses fragilités et ses limites, et surtout de celui-ci, de les dévoiler sans s'abriter derrière le rôle de l'aidant-expert.

4. A ce sujet, je me suis souvent demandé si la relative méfiance de certains professionnels de l'aide vis-à-vis de l'Eleu ne trouvait pas sa source dans cette remise en cause fondamentale du rôle de l'aidant qui, dépouillé de ses attributs d'expert, vit mal la perte de son pouvoir. Mais c'est une autre histoire !

Cécile de Ryckel, Bruxelles (2010)