

SCIENCE-ACTION : QUESTIONS / RÉPONSES

TOUR DE TABLE OU INTERVIEWS RÉCIPROQUES RESTITUÉES ?

Pierre De Visscher

Centre de Dynamique des Groupes et d'Analyse Institutionnelle, Liège, Belgique
Professeur Émérite psychologie sociale et dynamique des groupes, Université de Liège

Lors des sessions de formation organisées au Centre liégeois de Dynamique des Groupes et d'Analyse Institutionnelle, certaines questions sont posées par des participants, sans que le formateur ait le temps ou l'opportunité d'y répondre autrement qu'à doses homéopathiques ; à certaines d'entre elles, liées aux pratiques de la dynamique et de l'animation groupales, nous envisageons de fournir une réponse motivée. Le présent texte constitue la première manifestation d'une **rubrique spécifique**, susceptible de devenir **récurrente**. Nous aborderons ci-dessous une première question posée.

QUESTION 01.

Pourquoi, en début de session, substituez-vous à la pratique simple et rapide du « tour de table » (où chacun se présente à tour de rôle), une procédure d'interview réciproque restituée, plus compliquée et plus longue ?

Réponse est faite en quatre temps :

- A. L' « urgence identificatoire » pour toute session de groupe ;
- B. Les premiers moments d'un groupe ;
- C. L'inadéquation du « tour de table » ;
- D. L'opportunité de la procédure d'interviews réciproques restituées.

A. L'urgence d'être identifiés

« Les premiers moments sont critiques (...) le début d'un groupe inaugure des relations, espérées ou redoutées, qui ne peuvent encore être qu'imaginées ; est bien réelle, est certaine, la rupture provisoire avec l'entourage habituel - social, professionnel, amical, familial, conjugal. Les appuis familiers sont perdus ; les nouveaux étayages - sur l'animateur, sur les autres, sur le groupe - sont encore à trouver. Ainsi, comme l'exprime André Missenard (1982), se crée « sinon un vide, du moins un état qu'on peut qualifier d' « urgence identificatoire ». Moment de passage, difficile pour tous. Tel est l'arrière-plan à ne pas perdre de vue : tous les procédés du début d'activité visent en leur fond à faciliter cette transition...

À bas bruit, tout commence à se mettre en place : en peu de mots, en quelques signes s’esquissent les rôles et les premières normes communes. L’animateur ne saurait y être trop attentif, comme à ce qui se trame en lui-même, par réaction ou par anticipation. (...)

Hors le cas des groupes de diagnostic ou de psychodrame où toute initiative en la matière est laissée aux participants, il est d’usage d’inviter ceux-ci à énoncer au moins leur prénom.

Contrairement à ce qu’on pourrait croire, ce n’est pas « simple comme bonjour ». Au sein de notre famille, notre prénom seul nous distingue ; choisi dès avant notre naissance, compromis entre les désirs maternel et paternel, il nous colle à la peau, nous fait parfois porteur de l’héritage, faste ou néfaste, d’un ascendant prénommé de même . (...)

Donner son prénom, c’est sortir de la pénombre indistincte et dire en pleine lumière : « Me voilà, je suis moi ! » alors que, justement, la consistance de ce moi paraît menacée par le groupe. Aussi, laissés à eux-mêmes, les participants marmottent-ils leur prénom de façon si précipitée que, le tour achevé, presque personne n’a rien compris, encore moins retenu. (...)

Cette énonciation des prénoms, permet à chaque participant d’entendre résonner sa voix une première fois dans l’enceinte du groupe, ce qui lui facilitera les prises de parole ultérieures. » (Delhez, 1999, pp. 79-81)

L’utilité pratique de cette énonciation des prénoms, pour la suite des activités, est cependant limitée, si elle n’est pas accompagnée d’un carton de présentation indiquant prénoms et/ou noms. En effet, dans certains groupes sociaux, l’utilisation du seul prénom, comme l’usage du tutoiement d’ailleurs, peuvent paraître trop familiers ou, à tout le moins, inappropriés.

Notons que la connaissance réciproque des prénoms et leur mémorisation facilitent l’interpellation d’une personne par une autre, dès le commencement de l’activité.

L’animateur se doit d’être particulièrement attentif à l’identité de la personne : dans notre société, chacun signe sa singularité au départ de son nom et/ou de son prénom. Il y a lieu d’éviter ces moments pénibles où l’on interpelle un participant par « rappelle-moi ton nom ? » ou à propos d’un tiers : « ‘chose’ ne disait-il pas que... » ?

B. Le lever de rideau

Pour qui se pointe comme participant, comment entrer, se présenter (ou être présenté ?) dans un groupe de formation (éventuellement d’inconnus) ?

En lever de rideau d’une session, la salle est ouverte, les participants arrivent peu à peu : salutations, timides sourires, hochements de tête, échanges de regard francs ou à la dérobée. Un silence relatif prédomine majoritairement, meublé de menus bruits : d’ici de-là, un chuchotement en aparté, mais surtout bruits de gorge, reniflements, toussotements, soupirs, craquements, grincements, crayons qui griffonnent, verres de lunettes qu’on polit, siège qu’on avance ou qu’on recule...

« Les corps et leurs accessoires signent densément leur présence et marquent une tension dont l’excès doit être canalisé, fixé ou déchargé par tout cet éventail de comportements banals, plus ou moins discrets, généralement tolérés.

Parfois quelqu'un s'adresse à tous, narre quelque incident de voyage ; un autre demande si l'on ne pourrait pas augmenter ou diminuer le chauffage, ouvrir ou fermer une fenêtre ou la porte ; un troisième se précipite soudain aux toilettes ou au distributeur de boissons quand l'animateur fait signe de commencer. Indices d'une tension encore, mais aussi davantage : difficulté de supporter le silence ou l'attente, souci de briser la glace, première tentative de s'assurer une place et de l'influence, ou de marquer un retrait, une différence. » (Delhez, *op. cit.*, p. 79)

L'animateur pose alors quelque acte initiateur de l'activité. La présentation des présents fera partie de ces premiers moments.

Sans doute, des cartons de présentation indiquent-ils noms et prénoms ; il se peut que plusieurs des personnes présentes aient déjà eu des contacts superficiels, voire des expériences communes ; vraisemblablement, chacun fera rapidement connaissance des autres au travers des exercices mais aussi des pauses. Nonobstant, sur bien des points en tout cas, quand on entre dans un groupe, celui-ci est souvent composé d'inconnus qui parfois le restent longtemps. La tentation est alors grande de donner l'illusion de dissiper à peu de frais cette ignorance mutuelle.

C. L'éventualité d'un « tour de table » de présentation

La procédure «classique» du « tour de table », où chacun se nomme et livre des informations de son choix (âge, état-civil, profession ...), a un atout : son déroulement rapide. La méthodologie en est simplissime : l'animateur demande à l'ensemble des membres du groupe de se présenter chacun à tour de rôle.

Chacun pourrait faire une brève entrée, étant susceptible d'en choisir les termes et le contenu. Sans doute « *le monde est une scène. Tous, hommes et femmes, n'y sont que des simples acteurs. Ils font leurs entrées, leurs sorties. Et chacun sa vie durant, y joue plusieurs rôles* » (Shakespeare).

Et pourtant, bien des dynamiciens de groupes expérimentés se refusent à adopter ce bref et superficiel rituel, pourtant fréquemment utilisé par ailleurs. Parmi les raisons de la **non adoption** par le formateur **de ce rituel**, deux paraissent se dégager particulièrement :

(1) La proposition initiale « si on se présentait » induit bien souvent un **malaise**, un sentiment possible de menace, voire des **peurs** jusqu'à un climat diffus d'anxiété, et ce dans les situations les plus anodines. Ceci se produit même chez des personnes expérimentées en ce qui concerne les contacts collectifs.

Ainsi, il y a quelques années, un séminaire de dynamique et d'animatique des groupes, était ouvert à des professionnels de l'animation. Ce séminaire, de type Balint, s'étendait sur plusieurs matinées et avait récolté une collaboration active des participants, lesquels se connaissaient tous. Il fut alors décidé d'inviter un formateur extérieur ayant une compétence spécifique. Sa première parole à l'assemblée fut « si on se présentait », initiant d'autorité un tour de table.

A posteriori, une de nos participantes, nous a décrit l'extrême malaise qu'elle avait alors ressenti et combien la simple apostrophe « si on se présentait », par un inconnu, l'avait perturbée. Or, présidente internationale d'une ligue centrée sur les soins de santé, elle avait participé à maints débats et colloques télévisés sans gêne apparente. Cet incident, parmi d'autres, illustre les aléas d'une méthodologie apparemment anodine et comment une injonction peut apparaître menaçante alors même qu'on est entouré de participants connus et bienveillants.

A *fortiori*, la situation d'entrée dans un groupe inconnu augmentera-t-elle le malaise ressenti. Lipiansky (1992, p. 68) a décrit le sentiment de menace au début d'un groupe de diagnostic :

« La situation engendre un climat diffus d'anxiété et suscite chez les participants un ensemble de craintes : craintes d'être noyés dans la masse, de s'exprimer devant plusieurs personnes, d'avoir à se livrer, peur du jugement d'autrui, de l'image que l'on va donner, de la contrainte que représente la présence des autres. Ce sont ces craintes qui leur donnent l'impression que leur individualité est menacée et leur identité remise en cause. »

Max Pagès (1974) étend le problème et met l'accent sur la notion même de groupe, fantasme ou mythe central :

« La représentation des groupes qui hante souvent les groupes est celle d'une entité distincte de ses membres, supérieure à eux et qui les domine. Ce groupe est à la fois protecteur et menaçant... il reprend les fonctions d'une imago paternelle protectrice et castratrice à la fois. Cette représentation de groupe et ce vécu affectif... s'accompagnent d'une idéologie de dévouement et de sacrifice... Les membres du groupe parlent à d'autres membres 'au nom du groupe', leur rappellent leurs devoirs envers le groupe... »

L'étude des fantasmes de groupe a été réalisée par Kaës (1984) dans le cadre de groupes de formation : selon lui, toute activité formative est sous-tendue par une fantasmatique inconsciente. Et notamment Didier Anzieu :

« A déchiffré dans les métaphores courantes concernant le groupe (le groupe représenté comme un « corps » dont les individus sont les « membres »), une défense contre l'angoisse de morcellement. Il a également constaté que tant qu'un groupe n'est pas constitué selon un ordre symbolique, il fonctionne comme une sorte de foule où chacun représente pour chacun une menace de dévoration... Il a proposé l'analogie du groupe et du rêve. Les individus demandent au groupe une réalisation imaginaire de leurs désirs refoulés... Il a dénommé « illusion groupale » la recherche, dans les groupes, d'un état fusionnel collectif. A ce contenu manifeste correspond le contenu latent suivant : participation de tous à l'idéal de toute-puissance narcissique projeté par le groupe-mère, défense ... contre la crainte archaïque de destruction des enfants-rivaux dans la matrice maternelle... » (repris, *passim*, de *L'Imaginaire groupal*, par P. De Visscher, 1991, p. 210-211)

Certains même ressentent de façon intense, et pas uniquement dans des groupes de diagnostic, la crainte d'être noyé, dévoré, dévalué, jusqu'à adopter des routines défensives. Toute incertitude accroissant la peur, des participants peuvent tenter de les éliminer, de sécuriser le groupe.

Jack et Lorraine Gibb, connus pour avoir développé la méthode et le mouvement TORI (*Trust, Openness, Realization, Interdependance*) et pour leur collaboration avec Bradford et Benn au classique « *T-group Theory and Laboratory Method* », ont à plusieurs reprises abordé la dynamique de la **peur** naissant de la méfiance. Cette peur peut se prolonger dans les phases ultérieures du travail groupal. Dès lors, toute incertitude accroissant la peur, les participants peuvent tenter d'éliminer les incertitudes, de sécuriser le groupe par des catégorisations externes :

« Le groupe s'acharne à créer une stabilité structurelle (...), et cela pour réduire la peur. Ces structures, apparemment solides, s'avèrent n'être que des forteresses de sable (...)

- Certains groupes choisissent un chronométrateur, de façon à ce que personne ne puisse monopoliser le groupe (...) ou bien on voudra que chacun parle à son tour.

- Pour d'autres, c'est l'action à tout prix qui pourra atténuer la peur en réduisant les tensions. (...) : 'Il faut passer aux actes'. 'Nous perdons notre temps'. Un travail forcené dans des tâches de routine sert parfois d'alibi pour éviter les confrontations périlleuses.
- La courtoisie et les formules de politesse sont elles aussi des signes avantcoureurs ... En étant courtois, on maintient l'interlocuteur à distance et on évite de l'affronter (...)
- L'humour, suffisamment ambigu pour camoufler un feed-back négatif, évite que les échanges deviennent trop intimes. » (Gibb J. et L., 1973, p. 215)

D'une façon générale, les animateurs éviteront autant que possible de contrôler les mécanismes de la vie en groupe, avant que le groupe ait affronté les peurs qui le travaillent.

(2) Sans aucun doute, beaucoup craignent de donner d'eux- même, en public, une **image** insatisfaisante.

Perls a ainsi distingué :

- la scène intime (scénario ou programme de vie) : où chacun « se raconte seul l'avenir » ;
- la scène **publique** où la représentation est exposée aux regards : « quel air vais-je avoir quand je parle ? »

Mais surtout, quelque image qu'il puisse donner, chacun a besoin d'être reconnu positivement. Axel Honneth a montré combien le **besoin de reconnaissance** agit *comme condition de développement de rapports positifs à soi* : chacun attend, même d'inconnus, confiance, respect, estime.

Si, contrairement à son attente, une reconnaissance que le sujet estime méritée n'a pas lieu, il a le sentiment de subir une injustice et se sent méprisé. Ce sentiment s'accompagne d'émotions telles que la honte, la colère, la tristesse ou l'indignation. Grâce à l'expérience de la reconnaissance sociale, partant de l'approbation des autres, c'est-à-dire de ses partenaires dans l'interaction (et cela vaut notamment au sein d'un groupe restreint), il se reconnaît :

- premièrement, en sécurité émotionnelle et acquiert dès lors de la confiance en soi ;
- deuxièmement, responsable moralement au même titre que les autres membres de la société (ou du groupe) et il acquiert respect de soi ;
- troisièmement, posséder des qualités et capacités positives, et donc il acquiert estime de soi.

A *contrario* l'expérience du mépris (ou du déni) est révélatrice de la non- reconnaissance ainsi que l'humiliation d'être re-décrit indûment. Ils sont peu nombreux ceux qui osent dépasser la peur du jugement d'autrui, et moins nombreux encore ceux qui sont en mesure d'utiliser bêtises, gaffes, erreurs, mises en lumière par les autres, comme d'utiles éléments d'apprentissage. En général les trois modèles de reconnaissance - la bienveillance, le respect mutuel, l'estime sociale -, sont les conditions intersubjectives élémentaires pour que les membres d'une société puissent mener une vie « bonne ».

Il existe bien sûr une pluralité de modalités du rapport à soi. Aussi le sentiment de solidarité tient-il aux similitudes : la solidarité se crée par une augmentation de l'attention portée aux détails spécifiques de la douleur et de l'humiliation des personnes qui nous sont peu familières, qui ne font pas partie du champ de notre « nous ».

D. La méthodologie choisie : l'interview réciproque

Initialement dénommée interview A B A', et parfois AB BA, ou encore « interview réciproque », cette technique figurait comme telle parmi les exercices structurés des volumes initiaux de Pfeiffer et Jones ; elle fut traduite et adaptée pour le C.D.G.A.I. par J. Swennen selon la méthodologie développée par J. Baiwir et R. Delhez (1979).

L'animateur y invite les participants à une répartition en duos au sein desquels chacun recueille des informations auprès de et sur son partenaire, en un temps donné (généralement 15 minutes chacun). Ce temps écoulé, chacun prépare une restitution du contenu de cet échange, pendant un laps de temps défini mais court. Puis, les paires s'assemblent, reconstituant ainsi le groupe ; chaque membre présente alors à l'ensemble, les informations glanées auprès de son partenaire.

Chacun est censé y dire l'autre. Cependant il est parfois recommandé aux participants, alors qu'aucune balise du contenu n'est mentionnée, de ne dire de soi et de l'autre que ce qui est significatif et approprié aux objectifs de la session.

Nonobstant, l'élucidation de l'ensemble des interviews peut être riche d'informations : elle peut aborder le « qui est-on et pourquoi est-on là ? (à cause de quoi et en vue de quoi ?) », l'emploi de jugements « de valeur » et de jugements « de fait », ou encore les modalités de négociation tacite interpersonnelle, voire les processus de faire-valoir et de reconnaissance de soi et d'autrui, ou même la mise entre parenthèses de situations conflictuelles et des reformulations difficiles, etc.

Cette élucidation peut être longue. C'est là son inconvénient. D'autres alternatives sont possibles bien sûr, susceptibles elles aussi de favoriser détente et quiétude.

Par contre, les avantages de cette méthodologie sont multiples.

En invitant les participants à **se présenter** :

« Cette façon de procéder possède l'avantage, en ce début d'activité, par la division momentanée du groupe en petites cellules :

- de circonscrire le premier échange à la relation avec une seule personne au lieu de mettre le participant en situation de faire face d'emblée au groupe dès sa première prise de parole ;
- de créer une relation privilégiée (positive ou non) avec une personne du groupe et de réduire déjà quelque peu l'incertitude de départ ;
- de parler de l'autre et non de soi (directement en tout cas, car bien sûr, le tri fait dans les informations recueillies et la façon dont ces dernières sont formulées livrent des caractéristiques propres à la personne qui parle) ;
- de diminuer les tensions individuelles initiales puisque :
 - (a) la prise de parole face au groupe est différée ;
 - (b) les participants se déplacent physiquement dans l'espace (notamment lors de la division en duos) et mobilisent sans doute leur corps durant l'interview (se pencher pour appuyer son propos, lever la main pour ponctuer une réticence, hocher la tête pour approuver ou manifester son écoute et son intérêt, ...) : autant de libérations du stress par le corps en mouvement !

- d'évacuer par le rire, l'étonnement, l'enthousiasme, la curiosité, la concentration sur l'autre et ses réactions, ... des émotions et préoccupations mentales de tous ordres par l'expression de soi que, face au groupe, dans les premiers moments de son existence, chacun met prudemment sous le boisseau et se garde bien de révéler ;
- de permettre peut-être à l'animateur d'amorcer, sur la base des restitutions, la distinction entre fait observé lié à la perception et jugement de valeur. »

(Baiwir, 2012, pp 46-47)

Références

- ANZIEU D. (1981). *Le groupe et l'inconscient. L'imaginaire groupal*, 2^e édition, Paris, Dunod.
- BAIWIR J. (2012). Carnet de l'animateur de groupes. Quelques considérations, pp. 42-53, in B AIWIR J., LEMABLE A., MUYSHONDT : *S.R.A.M. Réunion-discussion sur les stéréotypes liés aux secteurs associatif et marchand*, Liège, C.D.G.A.I.
- BAIWIR J. ET DELHEZ R. (1979). Des exercices structurés en dynamique des groupes : comment ? *Les Cahiers de Psychologie Sociale*, n°2, pp. 4-8.
- BONNEAU M. *Le répertoire de l'animateur de groupe* (1982 et 1991 : deux coffrets de six volumes chacun), traduction des exercices édités par Pfeiffer et Jones depuis 1972, Montréal, Actualisation.
- BRADFORD L., GIBB J., BENNE K. (1964). *T-group Theory and Laboratory Method. Innovation in Re-education*, New York, Wiley.
- DELHEZ R. (1999). Réflexions sur une pratique de l'animation de groupes, *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, N° 43-44, pp. 35-184.
- DE VISSCHER P. (1991). *Us, avatars et métamorphoses de la dynamique des groupes*, Grenoble, Presses Universitaires.
- GIBB J. et L. (1973). Une théorie humaniste de la croissance des groupes, ch. 17, in BUGENTAL J. : *Psychologie et libération de l'homme*, Verviers, Marabout, traduit de l'anglais 1967.
- HONNETH A. (2000, traduit de l'allemand 1992). *La lutte pour la reconnaissance*, Paris, Cerf.
- HONNETH A. (2006). *La Société du mépris*, Paris, La Découverte.
- KAES R. (1984) *Fantasme et formation*, Paris, Dunod.
- LIPIANSKY E. (1992). *Identité et communication*, Paris, P.U.F.
- MISSENARD A. (1982). Du narcissisme dans les groupes, in KAES et autres : *Le travail psychanalytique dans les groupes*, Paris, Dunod.
- PAGES M. (1974). Inconscient collectif et changement social, in *Bulletin de Psychologie*, XXVII, 310.
- PFEIFFER J. and JONES J. (ed.) (1972) ; *A handbook of structured experiences for human relations training*, Iowa city, Univ. Associates Press.