

LES GROUPES DE PERFECTIONNEMENT SYSTEMIQUE

Pour mieux s'orienter dans un monde complexe

Les interventions systémiques coopératives

Second principe : les « résistances » sont créées par les actions de l'intervenant

Lors d'un accompagnement, le non changement des personnes en difficulté est d'ordinaire vécu comme une opposition à toute modification de la situation. Les systémiciens se réfèrent classiquement au concept d'homéostasie, qui représente l'inertie d'un système qui maintient ou revient à son équilibre face à toute tentative de changer quoi que ce soit. Ceci est le plus souvent compris comme un refus d'aller mieux, un attachement (du système !) à son problème, ce dernier serait ainsi le centre organisateur de la résistance au changement : ce ne sont pas les systèmes qui produisent les problèmes, dit-on parfois, ce sont les problèmes qui structurent les systèmes.

Cette représentation rejoint à sa manière la vision héritée de la psychanalyse. Les résistances ne sont plus intrapsychiques mais systémiques. Elles n'ont plus leur origine dans l'Inconscient, ou dans l'attachement à de supposés « bénéfiques secondaires », mais elles sont l'expression de la difficulté du système à se remettre en question, à évoluer, à accepter le changement.

La vision proposée ici est proche de celle soutenue par l'Approche Centrée par les Solutions de l'Ecole du Milwaukee (Steve de SHAZER & Coll.) qui affirme que les résistances sont toujours le fait des intervenants, et que je résume par cet aphorisme :

Il n'y a de résistance que là où il y a de l'insistance

En effet, la « résistance » se présente comme une force qui s'oppose à une autre force. On ne résiste... qu'à quelque chose qui tente de s'imposer (l'occupant, la tentation... etc.)

Si les accompagnants considèrent que leur tâche est de produire le changement demandé, qu'il est de leur responsabilité de faire atteindre les objectifs fixés, il devient évident, qu'en fonction du temps dont ils disposent, ils se mettront une pression de résultat importante, et qu'ils transmettront cette pression aux personnes qu'ils accompagnent.

Ce désir de faire changer les gens est à l'opposé d'une posture d'accompagnement du changement. Loin de « pousser » (ce qui suppose un manque d'énergie ou de compétences des accompagnés), il s'agira plutôt de repérer, de rendre visible ou de contourner les obstacles qui empêchent d'avancer.

L'insistance des accompagnants doit donc porter sur la compréhension des obstacles rencontrés, qui « résisteront » à cette saine et protectrice curiosité, et qui se dévoileront par cette résistance même, devenue utile au travail et non opposition.

S'il n'est pas possible d'éviter de rencontrer ces « résistances »,

à partir du moment où elles sont considérées comme contenant des informations importantes sur ce qui explique le non changement, elles deviennent des ressources.

Elles sont même alors des aides pour construire le « camp de base » que constitue la situation telle qu'elle est, c'est-à-dire là où l'on en est.