

L'intervenant de groupe, un instrument de pouvoir ou Chut! Ne réveillez pas James Dean

The group worker, a tool of power or Shh! Don't wake James Dean

Danièle Simpson and Jacques Tremblay

Volume 9, Number 1, June 1984

Pratique analytique et psychose

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/030215ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/030215ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Revue Santé mentale au Québec

ISSN

0383-6320 (print)

1708-3923 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Simpson, D. & Tremblay, J. (1984). L'intervenant de groupe, un instrument de pouvoir ou Chut! Ne réveillez pas James Dean. *Santé mentale au Québec*, 9(1), 118–125. <https://doi.org/10.7202/030215ar>

Article abstract

To aid an individual or a group to express aggressivity and to re-channel it «constructively» runs the risk of being a repressive and de-mobilizing intervention. All behaviour has political and social causes which those in power have an interest in evading. To say that one is apolitical and non-directive when one has a role of authority, is to protect the social status quo. To refuse to integrate the notion of power into one's intervention, is to work to the profit of those in power and to the detriment of the dominated. We, as intervention agents, have the power to define the rules of individual or social change. To hide this renders this power unchallengeable. In the face of the potential for repression inherent in all values of the dominant, I propose tolerance of confusion, the destabilization of leadership, and the learning of power mobility.

L'intervenant de groupe, un instrument de pouvoir ou Chut! Ne réveillez pas James Dean*

*Danièle Simpson**
Jacques Tremblay*

Aider une personne ou un groupe à exprimer son agressivité et à la re canaliser «constructivement» risque d'être une intervention répressive et démobilisatrice. Tout comportement a des causes sociales et politiques que les dominants ont intérêt à éluder. Quand on a un rôle d'autorité, se dire apolitique et non directif est protéger le statu quo social. Refuser d'intégrer dans son intervention la dimension du pouvoir, c'est travailler au profit des dominants et au détriment des dominés. Nous avons nous, les intervenants, le pouvoir de définir les règles du changement individuel ou social. Le cacher rend ce pouvoir inattaquable. Devant le potentiel de répression qui est inhérent à toute valeur dominante, nous proposons la tolérance à la confusion, la déstabilisation des leaderships, et l'apprentissage à la mobilité du pouvoir.

Jadis mes héros portaient les noms d'Elvis Presley, de James Dean. Puis après «polissage» par des amis plus raffinés, les noms de Bob Dylan et des Beatles. Ils étaient tous des partisans du non-conformisme, de la marginalité, du désordre, de la création. mais leurs adeptes venaient de mondes bien distincts et ils avaient sur moi une influence différente : les Beatles réveillaient mon romantisme ou mes rêves de réussite de James Dean, ma passion et mon goût du changement.

Bob Dylan et les Beatles étaient les héros des petits bourgeois à cheveux longs qui, tout en fredonnant avec coeur des chansons contestataires, n'en prenaient pas moins le chemin du pouvoir. Elvis Presley et James Dean étaient eux, les idoles de fils d'ouvriers, de chômeurs, de machos aux cheveux brillants qui, malgré leurs éclats de violence, n'en prenaient pas moins le chemin de l'usine.

Apparemment chacun s'est rendu là où il allait puisque de nos jours ce sont les Bob Dylan, pas les James Dean, qui sont au pouvoir. Et avec eux une nouvelle gamme (sic) de valeurs qui ont pris une petite tournure de sine qua non en accédant au pouvoir.

Issus de la génération qui découvrait la communication et les valeurs dites humanistes, les nouveaux venus au pouvoir valorisent le dialogue, la prise en charge individuelle, les personnalités intégrées, suffisamment ouvertes à tout pour répugner aux positions extrêmes.

De contestataires qu'elles étaient, ces valeurs sont donc devenues des valeurs dominantes. On a oublié qu'elles étaient d'abord nées d'un désir d'égalité, qu'elles avaient été le produit d'un esprit de lutte. Avec le temps, elles ont perdu leur allure d'opposition et se sont transformées en masques du nouveau pouvoir. Ceux qui ne portent pas ces masques sont considérés avec méfiance. Non pas parce qu'ils sont des ennemis de classe qui ont des comportements agressifs, mais parce que ce sont des personnes «à problèmes». Pour calmer cette méfiance, on essaie de les aider. Les aider à communiquer, à avoir des personnalités intégrées, à vivre dans l'harmonie. Les aider à exprimer leur agressivité, à contrôler leur violence. (James Dean en thérapie).

L'INTROSPECTION : UNE VOIE D'ÉVITEMENT (?)

Voilà où j'entre en scène. Je suis un aidant. Je peux aider qui le désire à progresser dans la conscientisation humaniste. Je peux lui apprendre à valoriser l'être humain, en lui et chez les autres. Je peux

* Ce texte a été écrit en collaboration avec les membres du groupe «Le barda».

** Danièle Simpson est journaliste et Jacques Tremblay est consultant auprès de groupes.

l'aider à exprimer ses besoins, sa colère, ses rêves. Avec certaines réserves, disons.

Par exemple, si son besoin est d'allumer des incendies et si son rêve est de faire brûler l'Oratoire St-Joseph (c'est-à-dire de poser un geste anti-social) je vais certainement lui faire part des désavantages, pour lui, de poser un tel geste. Disons que dans ces cas-là, que je le veuille ou non, je travaille en étroite collaboration avec les autorités, celles du Service des Incendies et du corps policier. Je n'ai même pas besoin de donner un coup de fil. J'ai juste à orienter le bonhomme vers la recherche intrapsychique des causes de son agressivité (plutôt que vers les plus récentes méthodes d'ignition), tout en l'aidant à recanaliser son agressivité de façon constructive, c'est-à-dire sanctionnée par la société (entendre le pouvoir puisque c'est le pouvoir qui fait les lois). Tant qu'il sera occupé à sa recanalisation, l'Oratoire restera intact.

À force d'introspection, il est bien possible, remarquez, que le bonhomme se trouve une nouvelle importance et que cette découverte soit positive pour lui.

Mais il est aussi possible que cette même introspection absorbe une partie de l'énergie du bonhomme qui mettra trop d'efforts à endiguer le flot de sa colère.

Et ça, ça me dérange parce que je ne suis pas sûr que c'est ce qu'il a de mieux à faire avec son énergie. Il n'y a pas que l'intrapsychique dans la vie, et ce n'est pas vrai que je suis apolitique quand je ne touche pas à la dimension sociale des problèmes des individus.

Si la politique influe (et elle influe toujours de façon positive ou négative) sur le comportement du bonhomme et que je n'en parle pas, je sers nécessairement le pouvoir qui lui, a intérêt à rester invisible. En évacuant la politique, je détourne l'allumeur d'incendies de l'action politique et j'empêche du même coup une tentative de changement social. En résumé, je me trouve à travailler pour le statu quo. Ce qui me dérange également, puisque je crois qu'il y a des gens qui ont de bonnes raisons d'être en colère.

Nous avons tous remarqué, je crois, que le progrès social apporté par l'ouverture des esprits à l'humanisme n'avait pas empêché que certaines conditions d'existence continuent d'être moins réjouissantes que d'autres. Les bonnes intentions ne suffi-

sent pas. Ce qu'un aidant fait et lui semble positif par rapport à son objectif d'aide, peut avoir des conséquences, aux niveaux social et politique par exemple, néfastes (si ce n'est que par l'effet de cumulation).

QUAND JE MANGE MES CROISSANTS, JAMES DEAN ME TIRE LES OREILLES

On dit couramment, quand quelqu'un est en thérapie, qu'il fait son ménage. Grands dieux, serait-ce la vérité? Le thérapeute serait-il un agent nettoyant plutôt qu'un agent de changement?

La question a l'air d'une blague, mais ce n'est que pour divertir le lecteur. De fait, je crois sérieusement qu'une personne en colère, qui s'attaque seulement au désordre que crée en elle cette colère, ne fera jamais que du nettoyage et pas de changement. Et le ménage risque de s'éterniser si les conditions de vie de cette personne ne changent pas. Par conditions de vie, je n'entends pas seulement les conditions de vie personnelles. J'entends aussi les conditions de vie économiques et sociales.

Il est évident que cet aspect de la vie de l'aidé échappe à l'aidant. En réduisant le problème à l'aspect vie personnelle ou vie intrapsychique, l'aidant exerce une domination intellectuelle qui devient automatiquement un pouvoir de classe puisqu'il est payé pour exercer cette domination, et qu'il fait partie d'une classe qui se maintient dans l'aisance matérielle par l'exercice de ce pouvoir intellectuel.

LA PRISE EN CHARGE DE SOI COMME MOYEN D'ISOLEMENT

L'intervenant de groupe peut avoir la même influence sur un groupe que le thérapeute sur un individu, et cela malgré le potentiel d'énergie politique inhérent à n'importe quel regroupement d'individus.

Vous voulez sans doute des exemples. Imaginons des alcooliques, des femmes, des personnes âgées. Je les réunis en groupe, je les aide à se donner du support entre eux. Ça leur manque, dit-on. Je les aide aussi à parler de leur «problème» pour qu'ils communiquent entre eux et trouvent des remèdes à leur situation (Bob Dylan serait fier de moi).

On fait ensemble une planification des objectifs à atteindre, on parle de moyens d'action concrets et réalistes. (Le tout doit être «évaluable», sur-

tout si je suis payé par le ministère des Affaires sociales.)

Je leur donne toutes sortes d'outils : des grilles d'analyse rationnelles aux techniques d'intervention les plus raffinées. On pourrait même rédiger un texte qui servirait d'outil à un autre groupe du même genre qui se formerait ultérieurement.

Au bout du compte, j'aurai fait ce qu'on (entendre mes employeurs et non les membres du groupe) attendait de moi : tâcher d'outiller mes clients pour qu'ils puissent se prendre eux-mêmes en charge et atteindre, dans la mesure du possible, une situation d'autonomie (et si c'était d'être dépendants dont ils avaient besoin? Leur a-t-on demandé? Et quels sont les moyens à leur disposition pour qu'on leur donne comme objectif l'autonomie?)

Bref, j'aurai pris sur moi de définir pour eux l'orientation de leur énergie (la prise en charge de soi); j'aurai instauré comme valeur de base l'expression de l'agressivité et sa recanalisation vers... (voir l'allumeur d'incendies); j'aurai considéré, donc, l'agressivité comme étant une pause, une parenthèse, une émotion à ventiler pour la dépasser le plus vite possible de façon à arriver à l'harmonie, à la paix. (Pourquoi? Parce que dans la vraie vie, l'agressivité des dominés est mal tolérée!).

J'aurai aussi défini ce qu'est une prise en charge de soi adéquate : une prise en charge de soi est civilisée ou elle ne l'est pas. Quelqu'un qui exprime son agressivité directement à la personne concernée avec des moyens «inappropriés» (coups, absentéisme, passivité, désordre) n'a pas réussi à se prendre en charge adéquatement et continue d'avoir des «problèmes».

Ce que je leur aurai dit, somme toute, c'est ceci : le choix des armes doit rester celui du dominant (et c'est moi, dominant intellectuel qui le dis). L'agressivité respectable est celle qui se remet elle-même dans le droit chemin et ensuite négocie. Plus le dominé a des comportements qu'il méprise, une agressivité exprimée «inadéquatement» par exemple, plus le dominant domine. CQFD. Le dominant peut se permettre de négocier poliment, c'est lui qui détient le pouvoir. Il permet donc l'usure (à la longue une négociation finit toujours par obtenir un petit quelque chose). Cela lui donne le temps de retomber sur ses pattes et de se tailler un fief à côté de celui qui s'effrite.

C'est la manifestation du pouvoir qu'il est permis d'attaquer et non la monopolisation du pouvoir.

Non, je ne préconise pas que toutes les personnes en colère en viennent aux coups, même si leur colère est justifiée. Mais je dis que si elles le faisaient, regroupées, pas de façon isolée, il y a toute une hiérarchie sociale bâtie sur l'injustice qui risquerait de s'effondrer.

Une Britannique, née en Inde de parents anglais, me racontait que sa maison et son jardin étaient entourés d'une clôture de bois. Derrière cette clôture poussaient des légumes et entrait de quoi nourrir toute la famille. De l'autre côté de la clôture, du côté hindou, les gens mouraient littéralement de faim. Et jamais les Hindous ne songèrent, ou en tout cas ne tentèrent, de jeter par terre la clôture.

Une domination efficace est une domination perçue comme allant de soi, naturelle. Si la victime de cette domination apprend à être polie avant d'apprendre à se défendre, que lui reste-t-il?

L'AGRESSIVITÉ : MÊME DE NOS JOURS, UN BON MOYEN POUR SE DÉFENDRE

J'en arrive donc à dire que l'harmonie, la communication, l'autonomie sont des valeurs idéales surtout pour ceux qui mangent trois fois par jour, vivent confortablement, subissent des frustrations supportables. Elles peuvent être des valeurs qui inspirent le respect des gens, mais servies à la sauce pouvoir, elles jouent un rôle de répression, elles étouffent l'agressivité, l'égarant dans le labyrinthe des culpabilisations.

De quel droit peut-on considérer l'agressivité d'un travailleur en chômage, d'une femme qui se sent dévalorisée et utilisée, d'un vieillard mis au rancart, de la même façon que l'on considère l'agressivité d'un homme furieux de perdre ses privilèges vis-à-vis des femmes, d'un patron en colère contre ses employés qui veulent se syndiquer, d'un riche hostile aux revendications des plus démunis?

Je ne crois pas que toutes les colères soient égales (une tache sur les draps blancs de notre société). Il m'importe de savoir qui dort entre ces draps et qui je privilégie. Quant à la fameuse prise en charge de soi, je lui reconnais bien sûr un potentiel de dignité, mais je m'en méfie aussi. La prise en charge de soi me semble aussi un reflet de notre système

économique fondé sur la spécialisation des tâches (chacun pour soi et Dieu pour tous. Dieu?) et le cloisonnement, ce cloisonnement qui est le contraire du communautaire et une merveilleuse façon de désamorcer la puissance politique et sociale des gens.

On demande aux dominés de s'occuper de leurs problèmes et de développer de façon sage et civilisée les moyens d'y remédier. Pourtant, en général, dans notre société, ce ne sont pas les gens sages qu'on remarque le plus vite et qui ont le plus de chance d'obtenir satisfaction.

Pourtant l'espérance de vie est la même pour tout le monde, à peu près 70 ans. Encore que chez certains, économiquement «défavorisés» (qui distribue ces «faveurs»?), on remarque une certaine défaveur également par rapport à la longévité. L'agressivité est souvent tout ce qui reste au dominé, s'il n'est pas attaché à des visions de progrès continu étalé sur plusieurs générations.

C'est gênant, je trouve, d'avoir à étiqueter d'intraitable, d'irrépérable, de délinquant, de contre-dépendant ceux et celles qui optent pour les actes antisociaux. Il me semble que je devrais me fonder sur une morale qui ne serait pas la même pour tout le monde. Au sommet de la hiérarchie du pouvoir, y a-t-il un aidant chargé d'évaluer ou d'étiqueter ceux et celles qui se permettent des actes antisociaux dans l'exercice de leur pouvoir? Qui paierait son salaire?

La morale est bien obligée de baisser la tête devant le pouvoir. Qui pourrait forcer le pouvoir à baisser la tête devant la morale? Si la morale parle si fort aux dominés c'est parce qu'elle est soutenue par le pouvoir.

La plupart des gens, d'ailleurs, tolèrent sans trop de difficultés que leurs dirigeants acceptent et distribuent des pots-de-vin, s'enrichissent, fraudent. Bof! c'est le pouvoir qui corrompt, disent-ils (sous-entendu : je ferais la même chose à leur place). Ils traiteront de voyous, par contre, les jeunes de milieux défavorisés qui font du vol à l'étalage. Les dominants ont droit aux privilèges, même au détriment du reste de la société.

L'odieux pèse toujours du même côté. Il y a deux poids, deux mesures : Nixon s'est enrichi à publier un livre sur Watergate.

L'homme qui devient plus doux, plus tendre est plus sympathique que la femme qui devient plus «agressive» ou plus «égoïste». Le favorisé qui par-

ticipe à un mouvement écologique est plus applaudi que le défavorisé qui fait du vandalisme.

Les aidants et les intervenants sociaux ont cet immense pouvoir, aux yeux des gens, de définir les règles de l'opposition et du changement individuel et social. Ils ont donc, du même coup, le pouvoir d'orienter vers tel ou tel processus de changement plutôt que vers tel autre.

Se le cacher constitue la meilleure façon de rendre ce pouvoir inattaquable.

ALORS? JAMES DEAN ME TIRE TOUJOURS LES OREILLES

Je lui ai expliqué qu'on ne peut pas tous mourir à 20 ans et qu'il faut bien gagner sa vie. Il ne répond pas. Il sait bien que je suis sur la défensive. Il critique, il critique, ce cher James, mais quand on en vient aux solutions, il n'est pas bavard.

Ne faudrait-il pas, pour commencer, que les aidants se présentent comme des êtres politiques, situés quelque part dans l'échelle sociale et représentant une forme de pouvoir, l'autorité intellectuelle?

Mais ce n'est pas assez. Donner prise à notre pouvoir ne suffit pas. Il faut aussi apprendre (pour soi et aux autres) des moyens de céder le pouvoir et de le prendre, c'est-à-dire de le faire circuler.

Depuis la révolution de 1789, tous ceux qui ne détiennent pas le pouvoir savent qu'ils pourraient le renverser si... si... et si... Le renverser pour le remplacer et remarquer au bout d'un certain temps qu'il ressemble étrangement au précédent (si ce n'est en mieux. Quand même!) Mais finalement, on n'arrive jamais à lui régler son cas.

«La lutte des classes, a dit Marx, est le moteur de l'Histoire.» Mais à force de remplacer un pouvoir unique par un autre pouvoir unique, on finit par se répéter inlassablement.

L'humanisme a contesté le monothéisme et a fini par le remplacer. Mais l'humanisme a gardé la couleur du monothéisme : au lieu de croire aujourd'hui en l'existence d'un seul dieu, nous ne reconnaissons l'existence que d'un seul pouvoir. Nous ne pouvons avoir, en même temps, qu'un seul chef. En bons monothéistes nous aimons l'unique : un seul chef, un seul amour, un seul axe à notre vie. Quand nous avons deux amours, le premier se vit au grand jour et le second en cachette.

Et si les déviants, les alcooliques, les passifs, les déprimés étaient des insatisfaits du dieu du grand jour? Et s'ils préféraient adorer d'autres dieux que celui au menu de l'époque? Et si l'alcool, la passivité, la déviance et la dépression étaient leur cachette à eux?

L'aboutissement radical de l'humanisme devrait être la mobilité du pouvoir et conséquemment des valeurs. L'humanisme ne peut être au pouvoir sans se renier.

Je commence à pouvoir répondre à mon ami James. Sa position à lui nécessite une mort précoce. Ce qui n'attire pas tout le monde.

Je ne crois pas que le pouvoir soit négatif en soi. Ou alors il y a beaucoup de gens qui sont attirés par le négatif. Le pouvoir est négatif quand il sert à exclure : les uns, du cercle de pouvoir et les autres, du réseau social.

Exercer du pouvoir est un moment fort dans l'existence. Même le contestataire James Dean sait ça, lui qui exerçait un pouvoir d'opposition et une influence très forte sur toute sa génération.

LA CONFUSION : INDISPENSABLE AU CHANGEMENT

Voyons maintenant comment tout cela se rapporte à l'intervention de groupe.

Dans un groupe, Dieu ce peut être l'intervenant (j'exagère mais c'est pour les joies de l'analogie). Ce peut être aussi un ou une participant(e) qui incarne la valeur dominante du groupe. Si l'on s'en tient à cette perception, le pouvoir ainsi distribué ne changera pas. Le seul changement possible sera le remplacement d'un coq par un autre coq.

À moins que l'intervenant apprenne à reconnaître les moments de transition qui précèdent l'émergence de nouveaux leaderships, émergence qui n'aura lieu que si la confusion est tolérée, celle du groupe et celle de l'intervenant lui-même. Pourquoi la confusion? Parce que lorsqu'il y a une confusion dans un groupe, les gens courent vers une lumière. Dans un groupe en désordre, une des lumières possibles est l'intervenant. Si l'intervenant n'essaie pas de remettre de l'ordre et tolère sa propre confusion, les participants seront amenés à remettre en question les leaders et les valeurs dominantes qui n'arrivent plus à les satisfaire.

Pendant cette remise en question, le groupe pourra découvrir la multiplicité de ses visages (de ses leaders, de ses besoins, de ses valeurs) et faire, en vase clos, l'apprentissage de la mobilité du pouvoir et de ses avantages.

Cette expérience pourrait être une façon de démontrer concrètement la possibilité d'un changement social, non seulement au niveau politique (changement de leaders) mais aussi au niveau du rapport entre les gens qui forment un groupe (mobilité des rôles à l'intérieur du groupe, mobilité du leadership circulant selon les besoins des gens, avec possibilité d'être double ou triple si deux ou plusieurs besoins s'expriment dans le groupe au même moment).

Les groupes formés dans le but d'effectuer un changement social reproduisent souvent à l'intérieur d'eux la forme pyramidale du pouvoir à laquelle ils s'attaquent à l'extérieur. Ils ont aussi souvent tendance à refuser d'étudier les problèmes relationnels qu'entraîne ce type de rapports entre les gens par crainte de «psychologiser» leur lutte politique. Cela me semble l'envers de l'attitude des psychologues qui ne veulent pas «politiser» leurs interventions et reflète leur vision commune d'un être humain scindé en deux : le psychologue et le politique.

LE MALAISE PRÉCÈDE L'ÉMERGENCE DE NOUVELLES VALEURS

J'en arrive donc au côté pratique. Comment peut-on repérer les moments de transition précédant l'émergence de nouveaux leaders?

Par le malaise que ces moments suscitent, tant chez les participants que chez l'intervenant.

Quand on s'aperçoit que certaines personnes dans le groupe sont mal à l'aise d'intervenir, de parler, qu'elles ont peur de déranger, d'être hors d'ordre, c'est que l'ordre établi dans le groupe est sur le point d'être mis en cause. Ce qu'on n'ose pas laisser émerger c'est justement une nouvelle valeur : la fantaisie, le désintérêt, l'insolence, l'hostilité sans gants blancs, etc. La personne qui est aux prises avec ce malaise hésite entre obéir aux normes du groupe et satisfaire son désir de voir émerger une facette d'elle-même qui n'a pas encore cours dans le groupe.

La plupart des grandes théories de groupe reflètent l'attitude de la société vis-à-vis des déviants : ils doivent être remis dans le droit chemin. Il faut

les tolérer, bien sûr, mais l'objectif est finalement de les réintégrer au groupe.

Je dis au contraire que les déviants sont ceux qui amènent une nouvelle valeur, un nouveau pouvoir. Il ne faut pas essayer de les récupérer. Il faut laisser la déviance s'exprimer en sachant qu'elle est l'expression des valeurs et des leaders dominés (dans la distribution première du pouvoir dans le groupe).

La manifestation de la déviance dans le groupe va nécessairement provoquer un rapport de forces, une lutte de pouvoir. Il est important que l'émergence de la déviance ne soit pas écrasée par le pouvoir dominant.

Pour cela il faut que l'intervenant :

- identifie le (ou les) type/s de leadership existant/s et qu'il exploite une situation où ce type de leadership ne peut pas répondre aux besoins du groupe (une situation où les leaders n'ont pas d'habiletés particulières);
- donne du support aux participants/es perçus/es comme supposément inadéquats/es de sorte que d'autres types de leadership puissent apparaître;
- donne la parole aux nouveaux leaders pour que les changements ou orientations qu'ils/elles peuvent amener puissent devenir de plus en plus clairs pour eux comme pour les autres membres du groupe;
- reprenne stade par stade le processus du changement (de la monopolisation du pouvoir à la mobilité du pouvoir) pour voir comment il peut s'appliquer à la situation de vie des participants (par exemple : le problème pour lequel ils ont consulté un intervenant de groupe), en insistant sur l'importance de la déviance en tant qu'occasion et possibilité de changement dans les rapports avec le pouvoir.

Qu'est-ce que cela peut apporter à nos groupes du début, (femmes, alcooliques et personnes âgées)?

D'abord entre eux, à ne pas reproduire de schémas de pouvoir qui les oppriment, ce qui leur fera faire des économies d'énergie en réduisant les occasions de conflits internes. La cohésion du groupe sera d'autant plus forte et la richesse de son support d'autant plus grande.

Le groupe sera également plus fort dans ses rapports avec le pouvoir dominant à l'extérieur. Les participants auront vu comment un pouvoir dominant peut devenir vulnérable. Ils sauront à quel moment une valeur déviante a le plus de chance de

pouvoir émerger et dans quelles conditions. Ils auront reçu du support lorsqu'ils étaient eux-mêmes déviants dans leur groupe et sauront donc mieux composer avec le malaise qui vient de la contestation des valeurs dominantes. Ils pourront plus facilement se permettre d'être libres vis-à-vis des normes de ce groupe qui ne les satisfont pas, ou plus.

Ces réflexions sur la mobilité du pouvoir ne sont pas fondées sur la théorie. Elles me viennent au contraire d'expériences bien concrètes. Et pour illustrer mon propos, j'aimerais en relater une. Voici d'abord une brève description des protagonistes par eux-mêmes. Il s'agit d'un groupe de 6 hommes.

1. C'est le chef du département. Il est plus âgé que les autres. Il a du mal à accepter le plaisir qu'il éprouve à faire de l'administration. Il louvoie avec son leadership.
2. Il se perçoit comme un gars «flyé». Il est doux, il a de l'humour. Il a besoin d'apprendre à conserver son énergie, à la canaliser, à ne pas lâcher tout de suite.
3. C'est un nouveau venu dans le groupe. Il est timide, un peu soumis. Il veut s'intégrer et qu'on apprécie son «œil neuf».
4. C'est un intellectuel, très rationnel et très doux. Quand il parle, il fait des discours. Il aime bien observer aussi. Il a de la difficulté à être en relation.
5. Il est très articulé, il est un bon communicateur. Il est impliqué dans le syndicat. En apparence, il veut plus que les autres que le groupe produise. Il est aussi fatigué de tout traîner.
6. C'est un ours. Il est renfermé. Il donne l'impression d'être dur, égoïste. Il est perçu comme individualiste. Dans le groupe, ces deux derniers participants (5 et 6) sont en conflit ouvert.

Voici les étapes que j'ai suivies.

Je leur ai d'abord demandé de faire un dessin illustrant leur place dans le groupe. Le dessin est un médium qu'ils ne connaissent pas tellement mais qu'ils valorisent : la créativité c'est très important. C'est aussi un mode d'expression qui ne fait pas appel à leurs habiletés rationnelles.

La valeur dominante qui apparaît clairement pour eux est celle de la solidarité «aiguë», du style «en groupe, on doit tout régler ensemble». Le leader est le cinquième participant et le délinquant, le sixième. Ce dernier désire souvent travailler seul et agit impulsivement.

Le groupe croit que le sixième l'empêche de produire. Il y a, en effet, des difficultés de production dans ce groupe. Le problème est défini en ces termes : il y a conflit de personnalité entre le cinquième et le sixième. Il faut donc changer le comportement de ce dernier. Durant toute l'intervention, je donne du support aux participants. Durant la présentation des dessins, je dis au troisième (en gros) : «Même si tu es nouveau, tu peux aussi aider le groupe.» et au deuxième : «Même si tu es «flyé» on sait tous que tu es aussi sensible et capable d'exprimer la tendresse que tous les membres du groupe ressentent mais ont de la difficulté à montrer». J'essaie aussi d'aider le sixième membre à dire ce dont il a envie et à décrire ce qui lui fait plaisir dans le groupe : le plaisir a pour effet de réunir les gens.

Le cinquième présente son dessin dans lequel il prend soin de tous. Il dit qu'il aimerait bien cesser quelques fois de se préoccuper des autres et faire ce dont il aurait envie.

La question est sur le tapis.

Je mentionne à celui-ci que ça ferait peut-être du bien de laisser les autres faire ce qu'ils désirent, tout en se permettant d'agir sans attendre l'appui de tout le monde.

Après la présentation des dessins, les cinquième et sixième participants prennent de plus en plus conscience du prix qu'ils paient à incarner l'un, le gagnant, l'autre, le perdant.

Une nouvelle norme prend forme : faire ce qu'on veut à partir de ce qu'on est. L'existence de la première rend la seconde plus relative. Il est possible de revenir à la solidarité quand le travail individuel rend le groupe improductif ou anarchique.

Le résultat final (tel qu'exprimé par les participants) est le suivant : le cinquième s'est assoupli. Il s'est aperçu qu'il pouvait relâcher son leadership sans le perdre totalement, alors que le sixième s'est enfin senti respecté. Le deuxième est devenu très bon animateur et le troisième a pris des initiatives. Le premier a finalement fait le partage entre ses responsabilités de leader administratif et son goût de participer comme tout le monde, et le quatrième a réussi à s'exprimer (en phrases courtes...).

Le groupe dans son ensemble s'est aperçu qu'il pouvait changer de valeur dominante et de leader sans éclater. L'intervention s'est étalée sur 10 mois au cours desquels il y a eu 6 rencontres d'une journée chacune. Les changements ne se sont pas tous

opérés pendant ces rencontres. Les expériences de la vie quotidienne ont aussi été déterminantes. Pendant l'intervention, le groupe a été capable de faire face à un important changement dans la répartition de ses tâches et a réussi à atteindre un objectif commun d'envergure.

LE PARI

Je parie sur ceci : cette expérience en vase clos aura un impact social, justement parce qu'elle met en lumière la dimension sociale et politique des valeurs que nous véhiculons, et qu'elle démontre que le leadership est fondé sur des valeurs qui doivent continuer de satisfaire pour que se maintienne le leadership. Que ces valeurs tombent en désuétude et les leaders changeront!

Je parie aussi sur le fait que des gens ayant vécu une expérience semblable seront mieux «outillés» pour réviser leurs rapports avec toutes les formes d'autorité qui influencent, sinon régissent leur vie. Ils auront connu le processus de changement des valeurs, l'émergence de nouveaux leaders. Peut-être seront-ils moins effrayés par la confusion et par la prise du leadership, moins culpabilisés lorsqu'ils confronteront ou rejeteront des valeurs dominantes. Ils seront peut-être plus conscients de ce qu'ils perdent et gagnent, personnellement et différemment selon les individus, dans leur soumission ou leur dépendance vis-à-vis de l'autorité.

Je ne crie pas au miracle. Je cherche et je propose.

L'avantage d'une expérience sur la mobilité du pouvoir est qu'elle ébranle la croyance qui veut que la forme pyramidale d'une société formée de supérieurs et d'inférieurs soit naturelle et inéluctable. Elle met en lumière la façon dont le pouvoir est maintenu artificiellement aux mains de certains et au détriment des autres. De plus, elle renforce ceux qui veulent faire émerger de nouvelles valeurs en leur faisant prendre conscience de la façon dont ils jouent leur rôle social, laquelle a des dimensions politiques. Enfin, elle permet aux gens d'être moins influencés par le seul message dominant et les rend plus critiques par rapport aux discours implicites que toute décision et intervention charrient.

Le mot de la fin. Une dernière blague.

N'oublions pas, lorsque nous serons tentés par la simplicité du nettoyage bien fait, que d'autres experts, plus efficaces que nous, fabriquent en

douce un agent nettoyant de grande classe, le grand promoteur du propre, propre, propre, celui qui enlève toute tache de vie sans toucher aux bâtiments, la bombe à neutrons, le récurant le plus puissant qui soit. Il vaudrait mieux que la façon dont on tue les gens ne ressemble pas trop à la façon dont on les aide.

SUMMARY

To aid an individual or a group to express aggressivity and to re-channel it «constructively» runs the risk of being a repressive and de-mobilizing intervention. All behaviour has political and social causes which those in power have an interest in evading. To say that one is apolitical and non-directive when one has a role of authority, is to protect the social status quo. To refuse to integrate the notion of power into one's intervention, is to work to the profit of those in power and to the detriment of the dominated. We, as intervention agents, have the power to define the rules of individual or social change. To hide this renders this power unchallengeable. In the face of the potential for repression inherent in all values of the dominant, I propose tolerance of confusion, the destabilization of leadership, and the learning of power mobility.

PARAÎTRA AUX ÉDITIONS QUÉBEC-AMÉRIQUE DANS LA COLLECTION "NOEUD"
DIRIGÉE PAR LE G.I.F.R.I.C. :

"LES ALTERNATIVES EN SANTÉ MENTALE S'INTERROGENT..."

Actes du colloque franco-québécois tenu à Québec les 7-8-9 octobre 1982 : "Le présent et l'avenir des alternatives à la prise en charge institutionnelle en santé mentale".

SOMMAIRE :

Danielle Bergeron, Lucie Cantin, *Avant-propos*
Raymond Lemieux, *Introduction*

PREMIÈRE PARTIE : Sortir de l'asile?

Marie Plante, *Position du ministère des Affaires sociales face aux alternatives en santé mentale*
Yves Lecomte, Charles Tourigny, Denis Vincent, *Réflexions sur une intervention mixte en institution et en ressource alternative*

Georges Schopp, *Du grand renfermement au renfermement*

Carlo Sterlin, *Le corps alternatif*

Raymond Rochette, *La ferme Rochette : un projet d'intégration sociale en milieu rural*

André Beaudoin, *ASO : Un programme d'adaptation sociale optimale*

Léo-Paul Beausoleil, *Rapport entre les alternatives en santé mentale et l'institution*

DEUXIÈME PARTIE : S'inscrire dans la communauté

Jacques Beausoleil, Claude Larivière, *Réflexions sur la prise en charge par le milieu*

Hélène Séguin, *AUCH : Lieu d'accueil pour enfants à la campagne*

Jean-Marc Antoine, *Alternatives, travailleurs sociaux et institutions*

Michel Guay, *La réinsertion sociale*

Jean-Yves Rheault, *La maison Wilson : une ressource résidentielle communautaire*

Jean-Benoît Balle, Maurice Goulette, *Réinsertion professionnelle d'ex-psychiatisés en milieu de travail*

Francine Ouellette, *Groupes d'entraide : structures et modèles*

Réjean Langlois, *Alternatives et institutions en santé mentale, prisonnières du même paradoxe*

Louiselle Alexandre, *Une expérience de réinsertion sociale de personnes inadaptées*

TROISIÈME PARTIE : Et puis... créer de nouveaux repères

Reine-Marie Bergeron, Dominique Scambatto, *Effet de l'ouverture d'un champ analytique dans une coopérative de santé*

Danielle Bergeron, *Approche psychanalytique et réinsertion sociale*

Guy Rousseau, *À propos de psychanalyse institutionnelle*

Willy Apollon, *Parole et rupture institutionnelle dans les alternatives*

Ce livre paraîtra aux ÉDITIONS QUÉBEC-AMÉRIQUE au printemps 1984