

## **L'utilisation des chaises en psychodrame : Mettre en évidence les caractéristiques d'un système et ses règles implicites dans l'apparition de la crise**

Chantal Nève Hanquet

Psychologue, Psychodramatiste, Psychanalyste jungienne, Formatrice en thérapie familiale systémique.

Membre du CFIP [www.cfip.be](http://www.cfip.be)

Membre d'EFTA. [www.europeanfamilytherapy.eu](http://www.europeanfamilytherapy.eu)

Trésorière de FEPTO. [www.fepto.eu](http://www.fepto.eu)

Rue du Rivage, 20 - 5100 Dave, Belgique

[hanquetchantal@gmail.com](mailto:hanquetchantal@gmail.com)

### **Résumé**

*Le dispositif des «chaises révélantes© » permet par l'utilisation des chaises, de mettre en évidence des repères systémiques tel les règles ou les fonctions à l'œuvre dans le système. Ce dispositif peut être utilisé de manière autonome dans les réunions de travail en équipe.*

*Par une mobilisation globale des individus du système dont ils font partie, il invite à la spontanéité, à la prise de recul et à l'émergence de pistes nouvelles.*

**Mots clés:** «chaises révélantes© », règle systémique, représentation, pistes de changement.

### **Summary**

*«Revealing chairs©» is a setting allowing, through the use of chairs, to highlight systemic markers such as the rules or functions at work in a system. This setting can be used independently during team work meetings.*

*Through an overall mobilization by the individuals of the system to which they belong, it encourages spontaneity, stepping back and the emergence of new leads.*

**Keywords:** « Revealing chairs© », systemic rule, representation, leads for change.

### **1- Le dispositif des « chaises révélantes© »**

De nombreuses approches contemporaines proposent aux professionnels de développer leurs compétences par une démarche globale, qui tient compte à la fois de l'intelligence cognitive mais également des intelligences corporelles, intuitives, émotionnelles, etc. En effet, il devient de plus en plus évident que le changement passe par la mobilisation de ces différentes intelligences. Cet article met le « zoom » sur le dispositif des «chaises révélantes© » créé par Chantal Nève Hanquet, psychodramatiste, systémicienne, psychanalyste jungienne et formatrice au CFIP. Le dispositif des « chaises révélantes© » permet, par l'utilisation de chaises, une mobilisation des représentations des personnes en travail et une mise en évidence de repères systémiques, tel les règles ou les fonctions à l'œuvre dans le système.

Nous verrons aussi en quoi cette approche peut être utilisée dans différents contextes pour mettre en mouvement les représentations, et créer des espaces de changement. Comment d'autres dispositifs issus du psychodrame offrent des espaces où les personnes peuvent retrouver davantage de créativité et de spontanéité.

## 2- « Zoom » sur la méthodologie des chaises révélantes©

La méthodologie des « chaises révélantes© » s'articule autour de plusieurs étapes. Nous passerons en revue chacune de ces étapes. Dans un premier temps, il s'agit d'identifier avec le groupe quelles sont les questions qui se posent et quel est le contexte dans lequel ces questions se posent. Il peut s'agir par exemple, du « comment rebondir après la fusion de notre établissement avec un autre établissement? », « que font apparaître les interventions menées par ce client en lien avec le résultat escompté », du « comment comprendre les disqualifications souvent réciproques des travailleurs d'une PME ? » etc. Une fois que la question a été nommée, et que les personnes et entités à considérer dans le système ont été identifiées, le travail se poursuit de la manière suivante :

- A- Demander à l'une des personnes si elle serait d'accord de faire une expérience. Il s'agira, avec l'aide de toute l'équipe impliquée dans les « chaises révélantes© », de situer dans l'espace un certain nombre de chaises représentant tant les personnes impliquées que des éléments ou entités qui méritent d'être pris en considération.
- B- Proposer au groupe que ceux qui le souhaitent viennent parler à la place de l'une de ces personnes ou entités, et ce en se levant et en se positionnant derrière la chaise de leur choix. Chaque personne, après sa prise de parole, se rassoit et peut venir autant de fois qu'il est nécessaire s'exprimer à la place d'une des personnes et/ou entités représentées. Elle peut s'exprimer tantôt à l'une des places, tantôt à l'autre. Elle a ainsi la possibilité d'expérimenter le changement de rôle.
- C- Terminer la séquence en demandant aux personnes qui ont pris des rôles de dire ce à quoi elles ont été sensibles dans les rôles qu'elles ont été amenées à prendre
- D- Demander aux personnes qui n'ont pas pris un rôle de dire ce à quoi elles ont été sensibles en tant que « observateur-participant ».
- E- Avec le groupe distinguer et identifier dans les interventions des uns et des autres ce qui ressort plus du programme officiel ou des règles implicites du système en s'interrogeant sur la fonction que peut ou pouvait avoir telles ou telles interventions.
- F- Demander à la personne qui a amené la situation de départ ce avec quoi elle repart suite à cette expérience.

Les personnes qui ont pris un rôle peuvent se surprendre à découvrir des dimensions qu'elles avaient peu approchées, et ainsi se donner des informations nouvelles à propos de ce qui se passe dans le système.

Par exemple, lors d'un changement organisationnel (fusion de deux hôpitaux), l'équipe, à travers les « chaises révélantes© », va être invitée à prendre des rôles en se déplaçant derrière les chaises. Les personnes qui choisissent de se lever vont représenter « ce dans quoi se trouve » :

- Les patients de l'hôpital,
- La direction

- Leur coordinatrice
- Leur hôpital
- La structure avec laquelle la fusion aura lieu
- etc....

Et lorsque les personnes s'expriment pour elles-mêmes, après la prise de rôle, elles sont imprégnées de l'expérience. C'est ainsi que des micro-changements relationnels s'observent dans l'après-coup. De nouvelles hypothèses de travail peuvent s'envisager, de nouvelles stratégies d'action peuvent être décidées. Le fait d'avoir pris différents rôles permet d'approcher ce qui est important dans les motivations, les peurs, et les attentes de chacun par rapport à la fusion.

Certaines règles implicites deviennent évidentes : la culture dominante de cet hôpital est une culture « familiale », où les décisions se prennent « à l'intérieur de la famille ». Ici la fusion vient bousculer les équipes qui ont le sentiment de ne pas avoir été impliquées dans la prise de décision, comme si elle avait été imposée de l'extérieur. La règle de prise de décision en famille avait permis à l'hôpital de vivre selon l'adage : « l'union fait la force ». Aujourd'hui les équipes sont affaiblies et ont l'impression que tout s'écroule.

En cela, la manière d'aborder la fusion prendra en compte d'autres informations, et il se peut que l'équipe puisse la vivre sur d'autres bases.

En mettant en action, en « étant en action », les participants peuvent, comme l'évoque Norbert Apter<sup>1</sup>, vivre les sensations, les émotions, sentir et réfléchir. Leurs représentations sont mobilisées. Un certain nombre d'entre-elles pourront être nommées. Les professionnels peuvent tâtonner, chercher, se tester, expérimenter certaines ressources. Une forme d'exploration du vécu prend alors « corps », et lorsque les participants ont rendu suffisamment vivant le système en question, nous constatons souvent qu'une autre compréhension de la dynamique du système peut apparaître. Certaines options personnelles, relationnelles, groupales ou organisationnelles peuvent émerger.

### **3- En quoi ce dispositif peut venir enrichir le questionnement des équipes ?**

Comme nous l'avons vu, les « chaises révélatrices<sup>©</sup> », et de manière plus large les démarches psychodramatiques, invitent les professionnels, dans un contexte de sécurité, à se mobiliser et à rendre visible des caractéristiques d'un système, et à montrer en quoi les règles implicites connotent la crise et son évolution. La mise en action ouvre des espaces qui mobilisent les représentations, permet l'émergence de nouvelles stratégies face à la crise. Le changement de rôle offre ainsi un autre regard sur le système, il va permettre d'aller contacter d'autres croyances et représentations, il va créer un espace pour que du changement apparaisse.

L'approche se prête aux professionnels souhaitant rendre vivantes les questions qui les traversent. Elle peut s'intégrer, en interne, aux pratiques autonomes d'intervision et de réunion d'équipe. Elle peut également se pratiquer avec un groupe de personnes issues d'équipe différentes. Elle invite les personnes à déployer leur créativité dans la traversée de la crise.

---

<sup>1</sup> Nous faisons ici référence à l'article de Norbert Apter sur les Méthodes d'Action. Cet article est attaché au site de l'Ecole Française de Méthodes d'Action et de psychodrame humanistes <http://efmap.vpweb.fr/METHODES-et-DEFINITIONS.html>