

Le Psy : « plus ma volonté de changer l'autre est importante, plus j'augmente sa résistance au changement »

Saugrenu de s'inspirer des conseils d'un psychothérapeute pour faire évoluer nos pratiques pédagogiques ou de sensibilisation. Va-t-on étendre nos élèves ou nos animés sur un divan ? Non, mais lorsque l'on se penche sur la question des changements de comportements, l'expérience de ce professionnel de nous-mêmes s'avère particulièrement éclairante. D'autant que, tout en travaillant au quotidien sur le changement individuel plutôt que collectif, le psychothérapeute Jean-Jacques Wittezaele est aussi Directeur de l'Institut Grégory Bateson, représentant en Europe de la célèbre école californienne de Palo Alto. Lorsque l'on sait que cette dernière est le berceau de nombreuses théories systémiques de la communication et de la psychologie, considérant comme centrale l'interaction du patient avec son environnement, les liens entre individuel et collectif, entre curatif et préventif, entre patient et apprenant, se tissent déjà...

Lorsqu'on lui pose la question « comment faire pour mettre au point des outils de changements qui amèneront une personne à évoluer dans le sens qu'elle souhaite, loin de la contrainte ou du contrôle ? », Jean-Jacques Wittezaele nous répond par cinq autres questions - guides de sa pratique thérapeutique : Qui demande le changement ? Quel est le problème et quelles ont été les tentatives de solutions ? Quel est l'objectif minimal ? Quelle est la vision du monde de la personne ?

Qui demande le changement ?

Je distingue trois types de personnes qui viennent me voir : le « client », le « visiteur » et le « plaignant ». Le « client » vient parce qu'il souffre et veut changer son comportement ou celui de son conjoint, de son fils, etc. C'est lui qui demande le changement. Le « visiteur », lui, est celui qui vient pour d'autres raisons que pour demander un changement, par exemple le jeune que les parents envoient chez le psy mais qui ne demande rien. Même si ces parents pensent que c'est leur fils qui doit changer, les efforts pour changer l'autre viennent des parents. Ce sont donc eux, en réalité les demandeurs de changement. Enfin, il y a le « plaignant », venant parler de ses problèmes, genre « mon mari regarde le foot à longueur de temps et n'est plus attentionné », mais n'attendant pas de changement de comportement. Ce n'est pas parce que l'on se plaint que l'on attend de l'autre un conseil. Ce que l'on attend souvent, c'est juste une oreille attentive. Il est très important de repérer le type de personne que l'on a en face de soi. Si vous traitez un « visiteur » ou un « plaignant » comme un « client », vous n'obtenez rien sinon une augmentation de sa résistance au changement. Lorsque l'on a affaire à des personnes qui elles-mêmes ne sont pas demandeuses de changement - ce qui est généralement le cas dans vos pratiques éducatives visant un monde plus solidaire et responsable - il y a un long travail à faire pour éventuellement augmenter la motivation de la personne à entrer dans un processus de changement. Mais surtout ne pas mettre en place immédiatement des stratégies de changement.

Quel est le problème et quelles ont été les tentatives de solutions ?

Dans ma mission curative - en terme préventif et éducatif vous parlerez plutôt d'évaluation - il est très important d'identifier le problème et de voir ce qui a déjà été mis en place. Car un problème, c'est une difficulté qui revient sans cesse. Si c'est devenu un problème, c'est parce que ce qui a été mis en place a été inefficace et a donc augmenté les difficultés. On pense tout essayer pour solutionner le problème, mais le problème c'est justement les moyens mis en

œuvre. Le problème, c'est la solution. Exemple : des parents souhaitent voir leur enfant réussir à l'école « parce que c'est important pour son avenir même si lui ne s'en rend pas encore compte ». Pour l'y aider, ils entrent dans un contrôle de plus en plus serré : « as-tu fait tes devoirs, arrête de regarder la télé, va dans ta chambre... ». Les enfants, face à cette pression vécue de manière intrusive, se révoltent et sacrifient leur scolarité. D'autres parents diront « attends, je vais t'aider » envoyant dans le même temps un message implicite qui pourrait être ressenti comme « tu es incapable de le faire tout seul ». Il faut donc amener le parent à envisager d'autres moyens, et cela en élargissant sa vision du monde. L'enfer est pavé de bonnes intentions.

Quel est l'objectif minimal ?

Pour éviter que les gens soient en échec permanent face à un objectif utopique, il faut ne pas viser trop haut, préférer un premier pas dont la réalisation augmente leur confiance et leur motivation à d'autres changements.

Quelle est la vision du monde ?

Posons-nous la question de comment l'autre voit les choses. Tout le monde pense que ça irait mieux si tout le monde pensait comme soi. Le hic, c'est que plus nous allons vouloir convaincre quelqu'un de changer sa vision du monde, plus nous allons argumenter, plus il va résister. Notre vision du monde, notre liberté de penser, on pense que c'est nous, on y tient au plus profond, même si c'est une construction. Il faut donc penser la stratégie de changement en partant de la vision de l'autre, de manière indirecte, quitte à dire le contraire de ce que l'on pense. Bien souvent la prise de conscience suit le changement, et non le précède.

Une petite histoire chinoise pour illustrer cela : un jardinier avait planté des petites pousses. Pour qu'elles grandissent le plus vite possible, dès qu'elles sortaient, il tirait dessus pour les aider. Et le lendemain, ses pousses étaient mortes. Pour faire pousser une plante, il ne faut pas tirer dessus et avoir une approche frontale mais l'arroser, biner la terre, et laisser le processus naturel suivre son cours. Je pense que nous aussi, il est important de nous demander qui veut le changement. Nous évidemment. Et évidemment nous sommes sûrs de notre coup puisque nous savons que les changements que nous préconisons sont bons pour tous. Mais tous pensent que les changements qu'ils préconisent sont bons pour tous. Même Bush.

Conseils pour lutter contre la résistance au changement :

- Partir de la vision du monde de l'autre
- Fixer un petit objectif réaliste et accessible
- Ne pas essayer de convaincre ou d'utiliser des moyens comme la moralisation, le reproche, etc. car ils augmentent la résistance
- Si les changements entraînent des inconvénients : anticiper les résistances et si les changements entraînent des inconvénients, ne pas les minimiser mais les annoncer ou les laisser s'exprimer. Afficher les inconvénients est un bon moyen de les dépasser.