

## Une différence fait-elle la différence?

### Le Reflecting team comme partie intégrante d'un processus psychothérapeutique.

#### Présentation des auteurs

Fabienne Kuenzli-Monard et André Kuenzli sont tous deux Psychologues et Psychothérapeutes. Après leurs études de Psychologie à l'Université de Lausanne où ils obtiennent licence et diplôme en psychologie, ils partent se former en Californie. Ils obtiennent un Masters of Art in Marriage, Family and Child Therapy. Parallèlement, ils se forment à la psychothérapie. Ils développent un intérêt tout particulier pour les approches postmodernes. Leur expérience du *reflecting team* en Californie s'étend sur trois ans, à raison d'une dizaine de *reflecting team* par semaine. Ils sont mariés depuis 1995. Ils ont écrits en collaboration le présent article.

#### Résumé

Dans cet article, nous présentons et mettons en discussion le *reflecting team*. Nous décrivons la nature et le processus du *reflecting team*. Nous suggérons, pour ceux qui s'y intéressent, un guide d'utilisation du *reflecting team*. Nous présentons les présupposés théoriques qui sous-tendent le *reflecting team* (les développements socio-constructivistes dans le champ de la psychothérapie d'orientation systémique). Nous pensons que le *reflecting team* ne peut pas être utilisé comme une simple technique. Il se réfère à un contexte postmoderne. Nous présentons brièvement un groupe qui travaille en Suisse avec le *reflecting team* depuis 1996.

#### Summary

In this article, we shall present and discuss the reflecting team. We outline the foundation of the reflecting team, its nature and its process. To those who think the reflecting team might be of some interest, we shall suggest a guideline for using it. We present the theoretical assumptions behind the reflecting team (socio-constructivist developments within family system work). We believe reflecting team cannot be use as a simple technique, it belongs to a postmodern context.

Briefly, we present an innovative group that works with the reflecting team in Switzerland since 1996.

**Mots-clés:** Thérapie familiale systémique, *reflecting team*, guide d'utilisation, cybernétique de deuxième ordre, postmodernisme, socio-constructivisme.

**Key words:** Systemic Family Therapy, reflecting team, guideline, second order cybernetic, postmodernism, socio-constructivism.

### Qu'est-ce que le *reflecting team*?

Le concept du *reflecting team*<sup>1</sup> a été inventé en 1987 par Tom Andersen, un psychiatre d'orientation psychosociale de l'Université de Tromsø (Norvège). L'idée originale est née d'un concours de circonstances. Au lieu d'utiliser constamment le téléphone (situé derrière le miroir sans tain) pour superviser la séance en interrompant le processus thérapeutique, Tom Andersen eut l'idée (simple et géniale) d'échanger le sens des microphones. Ce mouvement permit à la famille d'assister à une discussion à propos de la séance en présence du psychothérapeute. Ce geste eut des implications importantes. Nous pourrions citer par exemple:

- Le passage d'une conversation secrète, (i.e. à propos du client) à un discours devant le client et les implications nécessaires de cette transition.

- L'incitation à une position réflexive, non seulement pour le client, mais pour tous les participants au processus (psychothérapeute et membres du *reflecting team*). L'intention de la position réflexive est d'influencer le client de manière indirecte. La position réflexive incite le client à réfléchir sur la façon dont ses idées ou ses actions influencent les autres membres du système et vice et versa. Elle incite les membres de la famille (ou d'un système donné) à considérer d'autres options.

- L'exposition à un discours de type *méta*: une conversation à propos de la psychothérapie.

Le *reflecting team* est formé d'une équipe de psychothérapeutes (de trois à cinq idéalement). Ils observent la séance derrière un miroir sans tain<sup>2</sup>. Les clients sont bien évidemment avertis du processus, ils peuvent s'ils le désirent rencontrer auparavant l'équipe de réflecteurs<sup>3</sup>. Ensuite, les réflecteurs échangent devant le psychothérapeute et les clients leurs impressions sur la séance. Contrairement aux membres du *reflecting team* qui peuvent changer au gré des séances, le psychothérapeute<sup>4</sup> qui mène la séance reste le même.

Dans cet article, nous parlons indifféremment d'un(e) ou de plusieurs client(e)s. La suite de l'exposé sur les présupposés théoriques permettra de comprendre notre préférence pour l'appellation de client, plutôt que le terme de patient, même si l'aspect mercantile peut déranger. Il est possible d'utiliser le *reflecting team* avec un client

---

<sup>1</sup> Nous choisissons délibérément de garder la terminologie anglaise plutôt que de la traduire par "équipe réfléchissante".

<sup>2</sup> S'il n'y a pas de miroir sans tain à disposition, on pourra utiliser une caméra vidéo et une télévision, on peut aussi choisir de faire le *reflecting team* dans la même salle à l'écart. Notre préférence, après différents essais, reste marquée pour le miroir sans tain.

<sup>3</sup> Nous osons ce néologisme pour simplifier le texte.

<sup>4</sup> Il s'agit du psychothérapeute de référence. En anglais on l'appelle *lead therapist*. A notre connaissance, il n'y a pas d'équivalence française à ce terme.

individuel, de même qu'avec un couple, une famille ou dans un groupe. Cette pratique peut même être utilisée dans de plus grandes organisations<sup>5</sup>.

L'intention sous-jacente à la pratique du *reflecting team* est d'aider le client à générer différents points de vue sur la réalité du client. Ce processus, par sa nature, encourage à changer de points de vue. Le *reflecting team*, par sa forme et son contenu, ouvre de nouvelles possibilités, d'autres espaces de réflexion. Les réflecteurs présentent différents discours sur une même réalité. Ils montrent aussi que, chez les professionnels, les positions, les idées ou les opinions peuvent être différentes (voire contradictoires). Ce processus encourage le client à mettre en question, à l'image des réflecteurs, les idées reçues. Il encourage le client à filtrer ce qui lui convient et à rejeter les idées qui ne lui sont pas utiles.

Le *reflecting team* est présenté sous forme d'une conversation entre les participants. Par conversation, nous entendons que le style utilisé entre les psychothérapeutes aura une forme conversationnelle. Par opposition à un discours où chacun exposerait un point de vue, il est attendu ici, qu'il y ait échange de perspectives, que les réflecteurs interagissent, qu'ils se questionnent sur leurs idées respectives, (qu'ils soient d'accord ou pas). Dans un *reflecting team*, le consensus n'est pas une finalité à atteindre.

La nature des réflexions offertes dans un *reflecting team* peut être de trois sortes (Lax, 1989):

- des questions; la préférence est donnée largement aux questions ouvertes<sup>6</sup> invitant l'autre à générer d'autres discours sur lui-même ou sur sa situation.
- des réflexions qui réutilisent les mots des clients, qui mettent en évidence leurs discours, isolent et soulignent leurs ressources.
- des spéculations et des métaphores, qui s'inscrivent dans un discours soulignant que ces réflexions ne sont ni des absolus ni ne reflètent "la" réalité.

Young relève la difficultés pour certains des changements épistémologiques et du "saut" à effectuer lorsqu'ils participent au *reflecting team*:

*"les membres du reflecting team qui ont une approche psychopathologique de l'humain et qui ont l'habitude de travailler en individuel, trouvent parfois difficile d'apporter des connotations positives aux comportements et aux idées de leurs clients. Ils ont de la peine à exprimer leurs idées de manière spéculative". (Young et all 1989, p.70.)<sup>7</sup>*

---

<sup>5</sup> L' application du reflecting team à un groupe de psychothérapie ou à des organisations diverses n'est pas le propos de notre article.

<sup>6</sup> Par questions ouvertes, nous entendons des questions qui ne sous-entendent pas une réponse donnée et qui suggèrent une réponse plus large que "oui" ou "non". Cela ne signifie pourtant pas qu'il n'y ait pas d'intentionnalité derrière la question. Nous croyons que toute question transporte une intention. Par exemple, nous proposons comme question ouverte:

"Comment se fait-il que, lors de cette réunion de famille, vous ne vous soyez pas querellés? Qu'avez-vous fait de différent? Comment expliquez-vous cela?"

<sup>7</sup> Toutes les citations présentées dans cet article ont été traduites de l'anglais par les auteurs.

### Comment fonctionne un *reflecting team*?

La séance avec un *reflecting team* est structurée en trois parties.

La séance entre le psychothérapeute et le(s) client(e)s prend généralement place en premier. Le *reflecting team* est derrière le miroir sans tain (35 minutes). Dans un deuxième temps, le *reflecting team* intervient: les clients et le psychothérapeute de référence vont derrière le miroir sans tain et écoutent le *reflecting team* qui "réflecte" (10 minutes).

Pour la troisième et dernière partie, le psychothérapeute écoute et questionne les clients sur leurs impressions, leurs questions par rapport aux réflexions du *reflecting team*. Le psychothérapeute et les clients reviennent dans la salle de psychothérapie (10 minutes).

Cette structure n'est pas rigide mais indicative. Il nous est arrivé de proposer l'intervention du *reflecting team* plus tôt dans la séance. Nous nous souvenons, par exemple, d'un couple dans une position extrêmement conflictuelle, cet "intermède" a permis au couple de revenir à un certain calme et d'éviter d'entrer dans des positions symétriques.

Une dernière partie peut être ajoutée. Il est à noter que cette quatrième étape ne fait pas partie de l'idée de base de Tom Andersen. Elle a été ajoutée *a posteriori* par Michael White (White, 1992). Seuls, les clients se trouvent derrière le miroir sans tain. Les réflecteurs posent des questions au psychothérapeute. Dans cette partie, les questions posées concernent exclusivement le travail du psychothérapeute, son choix de questions, les hypothèses qu'il aurait pu poser, ses interventions (10 minutes). Il s'agit d'un processus déconstructif en présence du client.

Il nous semble important de nous arrêter brièvement sur la notion de déconstruction, en effet son impact est fondamental dans l'approche présentée. Déconstructif renvoie à déconstruction. Ce terme, créé par Jaques Derrida (1978), fait référence au mouvement littéraire du post-structuralisme. Le Structuralisme (mouvement créé par l'anthropologiste Claude Lévy-Strauss) véhicule l'idée que cultures et langages sont déterminés par des invariants: des structures. La déconstruction est le mouvement littéraire du postmodernisme. Ce mouvement aussi connu sous l'appellation "école de Yale" rejette toute tentative de démontrer l'existence d'une réalité absolue sous-jacente au langage ou à la culture. L'intention de la déconstruction d'un texte ou d'un discours (dans le cas qui nous occupe d'une séance de psychothérapie) n'est pas d'adopter une position critique ou destructive, mais plutôt de questionner, décortiquer les croyances et les dogmes, hérités du siècle des Lumières, qui les sous-tendent.

*"La déconstruction n'est pas un parasite mais un parricide. Elle est un fils indigne démolissant l'espoir de réparer la machine de la métaphysique occidentale".*

(Miller, 1995, p.25.)

Par exemple, pour entrer dans un processus déconstructif on pourrait poser au psychothérapeute la question suivante lors de la phase 4 du *reflecting team*: "J'avoue avoir été très surprise de votre intervention, quant à moi j'aurai plutôt posé cette question(...), pourriez-vous nous expliquer quelle était votre intention, la direction que

vous avez choisi de suivre? Qu'elle différence, pensez-vous, aurait provoqué le fait de poser cette question(...) au lieu de celle que vous avez choisi de poser? "

Plusieurs éléments se sont avérés positifs et utiles en utilisant le *reflecting team* dans le cadre d'une psychothérapie (ou plus largement une prise en charge à effet thérapeutiques, soutien,...):

- Le client aime l'idée de se regarder "comme dans un film" à travers les yeux des autres, en l'occurrence les yeux de professionnels. Ce changement de point de vue lui permet d'acquérir différents points de vue sur lui-même.

- La forme du *reflecting team* met l'accent sur les questions ouvertes. Elles provoquent chez le client un sentiment d'ébullition.. Il est fréquent que les clients ne réagissent pas à chaud, surtout s'ils assistent au *reflecting team* pour la première fois. Il n'est pas rare de voir des clients réutiliser les idées du *reflecting team* bien plus tard au cours du processus thérapeutique. Plusieurs mois après un *reflecting team*, il est arrivé qu'un client aborde, en séance, combien une intervention d'un réflecteur lui a été utile. Personne ne s'était douté de l'influence de cette intervention avant qu'il ne la mentionne.

- Aux questions linéaires qui impliquent et sous-tendent l'idée d'une causalité linéaire sont préférées les questions circulaires<sup>8</sup>. Le client quitte la séance la tête pleine de questions, d'idées, de différents points de vue. Ces questions permettent souvent aux clients de faire du chemin entre les séances.

En ce qui concerne le psychothérapeute, le caractère "publique"<sup>9</sup> du *reflecting team* incite les psychothérapeutes à générer des questions de nature respectueuse, par voie de conséquence, ce processus invite le psychothérapeute à penser aux clients en termes respectueux, en terme de possibles plutôt qu'en termes "saturés".

Le concept de pensée ou langage saturé est, comme la déconstruction, une idée chère aux approches postmodernes. Le psychothérapeute se construit toujours une idée ou impression sur le client. Qu'il le veuille ou non, qu'elle soit définitive ou pas. Une compréhension saturée de la réalité ou de l'autre signifie qu'elle laisse peu d'espace au changement, à la souplesse ou à la flexibilité. Une idée saturée pourrait être verbalisée sous la forme suivante: "Ce client est résistant, il n'est pas prêt à changer". "Il a *toujours* la même attitude (négative)"

Nous nous souvenons de plusieurs exemples, où la tentation de nous en référer à une discours saturé était grande. Nous pensons ici à une cliente, que nous avons observée

---

<sup>8</sup> Inventées par l'école de Milan, les questions circulaires sous-tendent des présupposés hollistiques et systémiques. Par leur nature, ils invitent le client à une description circulaire de la réalité et de leur manière d'envisager les problèmes. Pour exemple de questions circulaires on pourrait proposer: "Qui d'autre dans la famille s'inquiète? Que faites-vous quand votre femme montre qu'elle s'inquiète pour vous? Qui s'inquiète le plus de cette situation qui s'inquiète le moins? Si le problème soudain s'envolait, qui serait le premier à le remarquer ? Quel serait le premier signe que le problème ne dirige plus votre vie et que vous reprenez le contrôle de votre vie?"

<sup>9</sup> Il va évidemment sans dire que cela n'entache en rien la confidentialité à laquelle tout client a droit.

durant un *reflecting team*. Notre première expérience fut celle d'une totale confusion. Nous ne comprenions pas son discours. Au lieu de la diagnostiquer d'emblée, nous avons choisi de questionner notre construction narrative: "Cette personne parle beaucoup et très vite, elle *est* incompréhensible". Nous avons préféré penser, serait-elle aussi "sous l'influence de la confusion" ou au contraire arrive-t-elle à se comprendre? Si elle est aussi "sous l'influence de la confusion" que pourrions nous faire ensemble pour mieux nous comprendre? Est-ce que la confusion envahit aussi les autres participants du *reflecting team*? Que faudrait-il faire de différent pour construire un espace de compréhension? Ces tournures de phrases (sous l'influence de) sont largement inspirée des psychothérapies narratives de l'approche postmoderne (White 1988b, 1989,1992, 1990).

Le psychothérapeute qui assiste au *reflecting team* de ses collègues, reporte souvent qu'il se sent stimulé par les questions générées par le *reflecting team*. Cette méta-conversation permet au psychothérapeute de changer de point de vue, d'ouvrir de possibilités avec le client.

Quand les clients ont une expérience positive du "*reflecting team*" les commentaires suivants ont été notés<sup>10</sup>:

- "Je me sens validée. Sans jugement aucun. Je sais maintenant que je peux me montrer vulnérable et être aimée!"
- "C'est fascinant, fascinant, fascinant!"
- "C'est toujours une expérience vraiment positive, ça me fait vraiment me sentir bien. Ils soulignent toujours ce que je fais de bien dans ma vie. Moi, j'ai toujours tendance à voir ce qui ne va pas, ce que je fais faux. Les écouter parler de leurs propres expériences ou de leurs expériences avec d'autres clients me fait du bien, ça me fait me sentir normal! C'est vraiment intéressant!"
- "Je me suis rendu très vite compte qu'ils ne sont pas seulement entrain de m'entendre, ils m'écoutent vraiment!"
- "Comment ont-ils deviné?"

Quand les clients rejettent les réflexions et ont une expérience négative du "*reflecting team*" les commentaires suivants ont été notés:

- "Ils ne m'ont pas entendus, ils ne m'ont pas écoutés."
- "Ils ne disaient que des choses que j'avais envie d'entendre. Ils n'étaient pas authentiques."
- "Ce commentaire m'a blessé".

Pour conclure cette présentation du *reflecting team* et avant de présenter les présupposés théoriques qui le sous-tendent, nous proposons, pour ceux qui s'intéressent à cette expérience, un guide pratique d'utilisation du *reflecting team*. (pour une compréhension plus globale, nous vous en référons à la bibliographie). Sous forme

---

<sup>10</sup> Nous vous proposons quelques commentaires de clients issus d'une recherche qualitative que nous avons faites en Californie sur l'impact du *reflecting team* en psychothérapie (Kuenzli-Monard & Kuenzli, 1995).

d'un exercice, ce guide peut être utilisé, dans un premier temps, sous forme de jeux de rôles, sans clients réels.

### Guide d'utilisation du reflecting team.

Les membres du reflecting team se présentent brièvement avant de commencer leurs réflexions. Ceci permet aux clients de situer les commentaires et de poser indirectement des questions aux réflecteurs.

Garder les questions (remarques) courtes. Si une phrase est trop longue, souvent le client ne l'écouterait pas jusqu'au bout.

Présentez le reflecting team au(x) client(es) comme une invitation, jamais comme une imposition<sup>11</sup>.

Essayez de souligner **aussi** ce qui fonctionne, ce que la personne a déjà accompli, soulignez ses compétences, son courage. Exercez-vous à trouver des validations, des encouragements, des compliments.

**La conversation est centrée autour de ce que le client "veut"**, de ce qui a de l'importance et qui est central pour lui et non pas autour de ce qui nous paraît central pour lui.

Utilisez le langage du client, reprenez ses métaphores. Les gens ont l'impression d'être écouté lorsque l'on utilise leurs mots. Evitez tout langage "d'expert". Le langage scientifique ou le jargon psychologique est à éviter.

**Comment distinguer une "bonne" d'une "mauvaise" question?** Utilisez le test suivant: "Cette question est-elle utile pour le client, est-elle constructive ou destructive pour le client? Ouvre-t-elle la possibilité à un dialogue ou au contraire la referme-t-elle?"

Présentez vos idées de façon tentatives. Evitez les phrases définitives. Les conseils, les jugements, les diagnostics ou les critiques sont peut propices à générer du changement. Ne pas donner de connotations négatives. Le blâme ou la honte n'aident pas une personne à se dépasser. **La position réflexive est bien connue pour mettre en exergue n'importe quoi, même la douleur.** Cette règle s'étend aux discussions en dehors de la séance de thérapie. S'il devient très difficile de la respecter on pourra proposer, au lieu d'un échange à bâton rompu, une fois que les clients sont partis entre les psychothérapeutes de réutiliser un *reflecting team* pour faire part de ses impressions.

Utilisez des questions ouvertes.

---

<sup>11</sup> Par exemple, on pourra dire: "Durant l'intervention de mes collègues, sentez-vous libres d'écouter et même de prendre des notes si vous le désirez. Si les commentaires vous déplaisent, vous pouvez aussi ne pas écouter ou même interrompre le *reflecting team*."

Évitez de répondre à vos questions.

Les questions préférées sont de nature circulaires ou réflexives.

Parlez des clients plutôt que de parler aux clients (pour éviter de les pousser à répondre et pour rester dans un processus réflexif).

Maintenez un contact visuel avec les membres du reflecting team, comme dans une conversation.

Réfléchissez sur le contenu qui appartient au contexte de la séance, que vous venez de suivre. Ne vous en référez pas à des connaissances préalables sur le client, sauf s'il le mentionne.

### **Les présupposés théoriques.**

Le *reflecting team* n'est pas une technique que l'on peut "greffer" sur n'importe quelle séance, dans n'importe quel paradigme. Le *reflecting team* tire son origine de l'épistémologie postmoderne.

*"Où la modernité tente une réunion: une science, un monde, un système; la postmodernité voit la réalité comme fragmentée.(...) Il n'y a pas une approche ou une façon de saisir la réalité. La réalité explose ou implose en une multiplicité de "réalités" qui ne sont pas objectifiables. Quand la modernité recherche des règles des régularités, le postmodernisme encourage les perspectives multiples, les différences. Quand le modernisme encourage les dualismes, les polarisations, les simplifications du monde, le postmodernisme questionne et déplace les dualismes: rationnel-irrationnel, sujet-objet, forme-contenu, subjectif-objectif, normal-pathologique, évaluation-intervention, masculin-féminin. Le postmodernisme met en discours les vues dualistes du monde, critique le dogmatisme et la polarité(...).*

*La critique postmoderne suggère que ces dualismes sont socialement construits plutôt que réels et qu'ils privilégient un côté de la dichotomie sur l'autre.*

*Dans le champ de la psychothérapie, nous avons appris à différencier. Dans les psychothérapies systémiques, nous avons appris à reconnaître des niveaux concentriques, comme l'individu, le couple, la société. La position postmoderne encourage une position délibérée de dédifférenciation de niveaux et de champs. Elle met en doute la légitimité d'une telle forme de différenciation(...)*

*La tendance postmoderne est de favoriser les modèles esthétiques. Les réalités changent, bougent, se dissolvent, évoluent..."*

(Kuenzli-Monard & Kuenzli, 1996a, pp. 37-39)<sup>12</sup>.

Le *reflecting team* se réfère à un certain nombre d'*a priori* tirés de l'épistémologie postmoderne, dont voici les principaux:

- La réalité est socialement construite: la réalité est fragmentée ou "multiverse" comme le définit Gergen (1985a). Quoique l'on choisisse et quoique l'on fasse, les discours

<sup>12</sup> Cette citation n'a nullement la prétention d'être explicative et d'englober le champ de la pensée postmoderne.



délimitent continuellement notre monde. L'orientation de notre discours dépend de multiples facteurs (sexe, race, contexte culturel et social, expériences vécues,...). L'idée de la relativité d'une réflexion est centrale à l'herméneutique socio-constructiviste<sup>13</sup>. Pour les constructivistes comme Paul Watzlawick (1984), la réalité est une construction sociale. Les "faits" n'existent pas indépendamment de la perception humaine.

*"Les postmodernistes abhorrent les théories universelles,(...) car aucune théorie sociale ne peut revendiquer une validité hors d'un contexte historique donné ou hors d'un système de valeur spécifique."*

(Doherty, 1991, p. 40)

Plus loin le même auteur ajoute:

*"Le psychologue postmoderne ne croit pas en l'existence d'une signification sous-jacente ou en une seule et valide interprétation. La guérison intervient durant le processus de la recherche de sens. Elle ne réside pas dans la réponse."*

(1991, p. 42)

- Les mots ne représentent pas une "vraie" réalité. Ils sont des métaphores qui prennent du sens dans un échange social. Nous communiquons par la voie de métaphores. Nous ne pouvons pas connaître leurs métaphores (celles des clients et des collègues). Les seules qui nous sont accessibles sont celles que nous construisons. Nous ne pouvons qu'approcher les métaphores d'autrui dans une relation dialogique.

*" Les limites du langage... sont les limites de mon monde"*

(Wittgenstein in Gergen, 1991a, p.5.)

- Le langage est d'une importance capitale dans la pensée postmoderne. Il est questionné dans ce qu'il transmet et transporte. Nous assumions que notre communication était claire. Nous pensions le langage neutre et transparent. Nous pensions qu'il ne transportait que les informations que nous voulions qu'il transporte. Nous pensions transmettre des images, au lieu de quoi nous transmettons des interprétations et des représentations. Le langage reflète la culture dans laquelle nous sommes.

*"Les mots sont comme des mains, ils peuvent toucher, caresser, émouvoir, soulager, soigner. Ils peuvent aussi heurter, frapper, violer, pousser ou faire tomber l'autre".*

(Andersen, 1996)<sup>14</sup>

- Nos idées et commentaires sont issus d'une variété de discours locaux. Dans le *reflecting team* il est important et approprié d'offrir ces discours au processus de

<sup>13</sup> Dans cet article, nous utilisons indifféremment les termes postmoderne ou socio-constructivisme.

<sup>14</sup> Nous citons Tom Andersen lors d'une conférence au Phillips Graduate Institute: Dialogues and Dialogues about Dialogues", 1996, Los Angeles, Californie.

déconstruction. Les significations ne peuvent être connues que dans l'échange. Les sens (ou significations) donnés à un événement devraient être offerts à une continuelle déconstruction.

Comprendre n'est pas un mouvement réductionniste qui tend à l'aboutissement d'une réalité<sup>15</sup>.

- La psychothérapie est vue comme un processus d'invitation continue à une conversation. L'intention est de faciliter et de co-crée une histoire nouvelle avec le client (une histoire moins saturée de problèmes). Le point de départ est toujours l'histoire du client. Harry Goolishian, membre fondateur du Houston Galveston Institute, avait défini son rôle de psychothérapeute comme celui d'un "artiste de la conversation".

- Les dialogues sont préférés aux monologues. La conversation prend la forme d'une compilation d'idées, d'une coopération plutôt que d'une compétition, d'une multiplicité d'idées plutôt que d'un réductionnisme.

- Le choix de la psychothérapie postmoderne est de considérer les ressources d'un client: ce qui fonctionne, ses capacités, plutôt que ses manques. Les gens changent rarement lorsqu'on les affuble de connotations déplaisantes. Au contraire, les gens qui se sentent supportés, aidés, écoutés, aimés (risquons-le) ont tendance à s'ouvrir et à nous surprendre au-delà de toute attente.

Notre expérience du *reflecting team* nous a constamment questionnée. Au fur et à mesure de notre pratique, d'autres questions émergent, nous permettant sans cesse de redéfinir notre position. Les questions les plus fréquentes que nous nous posons:

Quel est l'effet du *reflecting team*?

Quel effet le *reflecting team* a-t-il sur les clients?

Quels sont les ingrédients d'un "bon" *reflecting team*?

Pourquoi le *reflecting team* favorise-t-il le changement?

Pourrait-on obtenir des effets similaires avec d'autres pratiques?

Nous vous présentons ici un certains nombres d'effets que le *reflecting team* pourrait avoir sur le processus thérapeutique et sur les clients.

Les clients décrivent souvent le *reflecting team* comme stimulant et rassurant. Le fait que d'autres personnes (souvent inconnues) écoutent et commentent leurs narrations

---

<sup>15</sup>Nous définissons comprendre comme une relation dialogique entre les mots utilisés par le client et notre reformulation de ces mots en d'autres mots.

semble avoir un effet de normalisation. Le *reflecting team* devient une audience pour les clients. Les réflecteurs assistent à la transformation d'une histoire saturée de problèmes à une histoire plus supportable, moins douloureuse. Ils assistent aussi parfois à la dissolution des problèmes. Dans le langage, les problèmes ne sont plus forcément résolus, mais simplement dissous. Cet effet d'audience peut générer des effets positifs.

Le fait que les clients aient le choix d'écouter (ou d'ignorer) le *reflecting team* nous amène à croire un autre phénomène que nous avons qualifié d'effet télévision (1996b). Les clients décrivent cette expérience comme s'ils se regardent à la télévision. Comme devant le poste, ils peuvent changer de programme, n'écouter que partiellement, s'émouvoir d'une histoire, se regarder à travers les yeux des autres. A la différence de la télévision, l'histoire observée est la leur. Ils peuvent apprécier l'impact qu'ils ont sur les autres. Cette histoire projetée est mise en dialogue par d'autres. Elle est confrontée à l'histoire intériorisée du client (dialogue intérieur). Cette position ouvre un espace dialogique entre l'histoire que le client se raconte et l'histoire racontée derrière le miroir. Cette conversation ouvre des possibilités pour de nouvelles narrations, de nouvelles constructions de leurs réalités.

Le psychothérapeute profite aussi du *reflecting team*. Il est invité à réfléchir à ses questions et interventions. Avec le client, il assiste à une discussion sur la séance, l'invitant à adopter une position de curiosité (Cecchin, 1987). Le *reflecting team* peut être, pour le psychothérapeute de référence, un moment de "co-vision"<sup>16</sup>. Cette méta-conversation ouvre des espaces de réflexion pour le psychothérapeute.

Quand le psychothérapeute demande quels commentaires les clients ont relevés, il peut arriver qu'ils ne puissent répondre "à chaud". Ce processus est souvent vécu comme un bouillonnement d'idées. Il faut du recul pour y réfléchir. Ce délai de réflexion contribue, à notre avis, à la brièveté de ce type de psychothérapie. Le client repart d'une séance avec de nombreuses interrogations, questions et opinions. La psychothérapie se prolonge ainsi entre les séances. Ce qui nous amène à penser que souvent le *reflecting team* a comme effet d'accélérer le processus thérapeutique.

Nous vous proposons, en conclusion de ce chapitre, un tableau comparatif des épistémologies moderne et postmoderne. Ce tableau, bien que schématique, voire caricatural, permet de mieux cerner les différences entre ces deux épistémologies.

---

<sup>16</sup>Nous opposons ce terme à celui de supervision puisque ce dernier sous-tend l'idée d'une relation hiérarchique. Nous préférons ce terme à celui d'intervision. Il met l'accent sur l'importance de l'aspect collaboratif cher aux approches postmodernes.

Une comparaison entre deux épistémologies: le constructivisme et l'objectivisme.

Constructivisme

Objectivisme

La nature du savoir:

Le savoir est vu comme la construction du sujet à partir de son expérience.

Le savoir est vu comme une représentation directe ou une copie du monde réel.

Le savoir est vu comme l'invention de nouveaux schémas d'interprétation.

Le savoir est vu comme la découverte de faits existants.

Le savoir est vu comme évolutif. Cette évolution se fait par des interprétations successives de plus en plus compréhensives.

Le savoir est vu comme constitué à partir d'approximations successives qui tendent vers une vérité absolue. Le progrès est une accumulation de faits.

Les critères de validation du savoir:

La validation du savoir se fait par une cohérence interne. Cette cohérence se module avec les savoirs existants et un consensus social entre les observateurs (ou scientifiques).

La validation du savoir est pourvue par le monde réel et ce, par l'intermédiaire de notre perception (de nos sens).

Viabilité et adéquation (i.e. bonne prédictabilité par rapport au schéma d'interprétation choisi).

Appariement quasi parfait avec la réalité, correspond à la représentation de la réalité.

Diversité des sens possibles et interprétations alternatives.

Un seul et unique sens: la vérité.

Structure et statut du savoir:

Le savoir est vu comme la capacité à saisir les différences.

Le savoir est vu comme la création de concepts, par abstraction des qualités inhérentes à l'objet (i.e. le monde réel ou objectif).

Les humains:

Les êtres humains sont vus comme des êtres proactifs, orientés vers un but. Ces organismes portent en eux une intention.

Les êtres humains sont vus comme des organismes réactifs.

### Les interactions humaines:

Les interactions humaines sont vues comme un "attelage structural" (i.e. la mise ensemble de structures compatibles, la coordination de comportements entre différents organismes auto-régulés.

Les interactions humaines sont vues comme instructives. Elles permettent la transmission d'informations d'un organisme à un autre.

Extraits de: (Neimeyer & Feixas, 1990, p. 35).

### Le reflecting team: une pratique possible?

Une critique souvent faite au *reflecting team* est celle de la variable financière. Il paraît impossible de mobiliser autant de psychothérapeutes pour un seul client (famille ou couple). Pourtant, à y regarder de plus près, nous pourrions avancer les arguments suivants:

Dans un contexte de formation, le *reflecting team* peut être utilisé pour les jeunes psychothérapeutes<sup>17</sup>. Pour ce qui est de la pratique privée, il est difficile d'imaginer un *reflecting team* pour chaque séance. Pourtant, les avantages tirés de cette pratique sont tels que plusieurs praticiens ont choisi de la tester. Pour le psychothérapeute installé en cabinet privé, travailler en équipe signifie rencontrer d'autres points de vue, d'autres perspectives. Cela signifie aussi retrouver de liens avec d'autres professionnels, être moins isolé, permettre aux collègues d'avoir un regard sur son travail, échanger des idées nouvelles, questionner son propre travail, faire de la co-vision. Pour certains, l'investissement en temps vaut la peine.

De retour des Etats-Unis, nous avons co-organisé (dès le mois de septembre 1996), grâce au soutien d'un collègue et ami Psychologue-Psychothérapeute un groupe de travail sur la pratique du *reflecting team*. Ce groupe a lieu dans le canton de Vaud (Suisse) avec des psychiatres et des psychologues. Tous sont psychothérapeutes. Les séances ont lieu de une à trois fois par mois. Au début, nous avons formé le groupe au processus du *reflecting team*. Après quelques mois, nous avons travaillé avec des clients. Nous menions la séance comme thérapeute de référence en co-thérapie. Nos collègues participaient au *reflecting team*. Le choix des psychothérapeutes de référence (lead therapist) s'est effectué ainsi, car nous étions les seuls psychothérapeutes formés aux approches postmodernes.

Ce groupe a été pour nous source pour d'intérêt et d'enthousiasme. Une chance de pouvoir transmettre à nos collègues un échantillon de la richesse que nous avons reçue de notre "expérience californienne". Le saut épistémologique était tel qu'il a fallu du temps. Le temps de s'adapter. Le temps aussi qu'il faut à chacun pour tester de nouvelles saveurs.

Goûter avant de décider si l'on va à nouveau manger de ce plat ou le rejeter.

La participation à ce groupe nous a parfois angoissés. Très vite, il ne s'agissait plus de dissenter, d'introduire le paradigme. Il fallait faire le saut dans le vide.

Sans filet.

Montrer notre travail devant les collègues. Eux aussi ils se sont lancés à l'eau.

On n'est jamais si vulnérable qu'en se montrant face à l'autre.

Ces angoisses de performance, bien qu'existantes n'en sont pas moins encombrantes. La pression du "faire juste" ou du "faire mieux" peut inhiber les capacités du psychothérapeute. Plus grave, le psychothérapeute qui sent devoir faire une performance peut, par inadvertance, se mettre ainsi à l'avant du tableau, favorisant des composantes personnelles au privilège d'une rencontre avec l'autre.

---

<sup>17</sup> Nous parlons indirectement de notre propre expérience. Quotidiennement confrontés à plusieurs *reflecting team*, nous avons eu la chance de voir différents thérapeutes "fonctionner", chacun avec leur personnalité, leur style. Cet apprentissage a été extraordinairement enrichissant.

C'est ici que le risque est grand: manquer le contact, la rencontre en oubliant d'écouter sa voix et celle de l'autre.

Nous n'avons pas de recette miracle contre ce "stress". Il semblerait tautologique d'asséner le sens commun suivant: plus on se lance à l'eau, moins il devient difficile de le faire. Pourtant, il nous semble important de souligner combien l'ambiance entre les réflecteurs, le niveau de confiance et le soutien positif entre les membres est important. Il ne va pas de soi. Il se construit, jour après jour. Difficilement, parfois. Ce niveau de confiance a des retombées nécessaires sur le système thérapeutiques et sur le système client.

Oser le grand saut. Celui de simplement être devant l'autre.

Le fait de montrer son travail en tant que psychothérapeute devant ses collègues est une pratique encore peu courante dans notre pays.

On parle de ce que l'on fait, on le montre rarement.

Le pas vaut la peine d'être franchi.

On a tout à y gagner.

©1998, Article co-créé par Fabienne Kuenzli-Monard & André Kuenzli. Pour la rédaction: Fabienne Kuenzli-Monard.

Pour les lecteurs qui ne connaissent pas la pratique du reflecting team et qui s'y intéressent, nous vous proposons un guide (pour une compréhension plus globale, nous vous en référons à la bibliographie).

#### Guide d'utilisation du reflecting team.

Les membres du reflecting team se présentent brièvement avant de commencer leurs réflexions.

Garder les questions (remarques) courtes. Si une phrase est trop longue, souvent le client ne l'écouterait pas jusqu'au bout.

Présentez le reflecting team au client comme une invitation, jamais comme une imposition.

Essayez de souligner aussi ce qui fonctionne, ce que la personne a déjà accompli, soulignez ses compétences, son courage. Exercez-vous à trouver des validations, des encouragements, des compliments.

**La conversation est centrée autour de ce que le client "veut", de ce qui a de l'importance et qui est central pour lui et non pas autour de ce qui nous paraît central pour lui.**

Utilisez le langage du client, reprenez ses métaphores. Les gens ont l'impression d'être écoutés lorsque l'on utilise leurs mots. Evitez tout langage "d'expert". Le langage scientifique ou le jargon psychologique est à éviter.

**Comment distinguer une "bonne" d'une "mauvaise" question?** Utilisez le test suivant: est-ce que cette question est-elle utile pour le client, est-elle constructive ou destructive pour le client?

Présentez vos idées de façon tentatives. Evitez les phrases définitives. Les conseils, les jugements, les diagnostics ou les critiques sont peut propices à générer du changement. Ne pas donner de connotations négatives. Le blâme ou la honte n'aident pas une personne à se dépasser. **La position réflexive est bien connue pour mettre en exergue n'importe quoi, même la douleur.** (Cette règle s'étend aux discussions en dehors de la séance de thérapie.)

Utilisez des questions ouvertes. Evitez de répondre à vos questions. La forme de questions préférées sont des questions circulaires ou réflexives.

Parlez des clients plutôt que de parler aux clients (pour éviter de les pousser à répondre et pour rester dans un processus réflexif).

Maintenez un contact visuel avec les membres du reflecting team comme dans une conversation.

Réfléchissez sur le contenu qui appartient au contexte de la séance, que vous venez de suivre. Ne vous en référez pas à des connaissances préalables sur le client, sauf s'il le client y fait référence sua sponte.

### Bibliographie

Andersen, T. (1987). The reflecting team: Dialogue and metadialogue in clinical work. Family Process. Vol. 26, pp. 415-428.

Andersen, T. (1991). The reflecting team: Dialogues and dialogues about the dialogues. New York: W.W. Norton.

Andersen, T. (1995). Reflecting processes acts if informing and forming: You can borrow my eyes, but you must not take them away from me! In Friedman, S. (Ed). The reflecting team in action. New York: Guilford.

Anderson, H. (1993b). On a roller coaster: A collaborative language system approach to therapy. In S. Friedman (Ed.). The new language of change. New York: Guilford Press.

Cecchin, G. (1987). Hypothesizing, circularity, and neutrality revisited: An invitation to curiosity. Family Process, Vol. 26, pp.405- 413.

Cecchin, G. (1993). From strategizing to nonintervention: Toward irreverence in systemic practice. Journal of Marital and Family Therapy. pp.125-136.

Derrida, J. (1978). Writing and difference. Chicago: University of Chicago Press.

Doan, R. Bullard, C. (1994). Reflecting team: Exploring possibilities. Dulwich Centre Newsletter. 1994, no 4.

Doherty, W. J. (1991). Family Therapy goes postmodern. Networker, September, pp. 37-42.

Epston, D. (1989). Collected papers. Adelaide: Dulwich Centre Publications.

Gergen, K. J. (1985a). Theory of self: Impasses and evolution. In L. Berkowitz (Ed.). *Advances in experimental social psychology*. New York: Academic Press.

Gergen, K. J. (1985b). The social constructionist movement in modern psychology. American Psychologist, Vol. 40, pp.266-275.

Gergen, K. J. (1991a). The Saturated Self. New York: Basic Books.

Gergen, K. J. (1991b). The Saturated Family. Networker, September, pp. 26-45.

Gergen, K. J. (1994). Realities and Relationships, soundings in social construction. Cambridge, Massachussets: Harward University Press.

Goolishian, H & Anderson, H. (1992). Strategy and intervention versus nonintervention: A matter of theory. Journal of Marital and Family Therapy. Vol 18. pp.5-16.

Hoffman, L. (1990). Constructing realities: An art of lenses. Family Process, Vol. 29 , pp. 1-12.

Kuenzli-Monard, F. & Kuenzli, A. (1995). Qualitative research on the reflecting team at the California Family Counseling Center. Los Angeles, California. (Unpublished paper).

Kuenzli-Monard, F. & Kuenzli, A. (1996 a). Postmodernism and psychotherapy. (Professional paper for the Master of Arts's Degree in the field of Marriage, Family and Child Therapy). California, Los Angeles.

Kuenzli, A. (1996 b). Nothing stands still... Une introduction aux psychothérapies postmodernes. Mémoire de 3ème cycle, UNIL.

Lax, W.D. (1996). Offering reflections: Some theoretical and practical considerations. In S.Friedman (Ed.). *The reflecting process in action*. New York: Guilford.

Lax, W.D. (1989). Systemic Family therapy with young children and their families: Use of the reflecting team. Journal of Psychotherapy and the Family. Vol 5 (3-4), pp. 55-74.

Miller, S. & Hubble, M. & Duncan, B. (1995). Therapy under the glass: No more bells and whistles. Networker, march-april, pp. 53-63.

Moran, A., Brownlee, K., Gallant, P., Meyers, L., Farmer, F., Taylor, S. (1995). The effectiveness of reflecting team supervision: A client experience of receiving feed-back from a distance. Journal of Marital and Family Therapy. Vol 22 (1), pp. 31-47.

Neimeyer, R. A. & Feixas, G. (1990). Constructivist Contributions to Psychotherapy Integration. Journal of Integrative and Eclectic Psychotherapy. Vol. 9 (1), pp. 4-20.

Prest, L.A., Darden, E.C., Keller, J.F. (1990). "The Fly on the Wall": reflecting team supervision. Journal of Marital and Family Therapy. Vol 16, pp. 265-273.



Sells, S.P., Smith, T.E. Coe, M.J. Yoshika, M., Robbins, J. (1994). An ethnography of couple and therapist experiences in reflecting team practice. Journal of Marital and Family Therapy. Vol 20, pp. 247-266.

Smith, T. E., Sells, S.P., Clevenger, T. (1994). Ethnographic content analysis of couple and therapist perceptions in a reflecting team setting. Journal of Marital and Family Therapy. Vol 20, pp. 267-286.

Tomm, K. (1988). Interventive interviewing: Intending to ask linear, circular, strategic or reflexive questioning? Family Process. Vol 27 (1), pp. 1-15.

Wangberg, F. (1991). Self reflection: Turning the mirror inward. Journal of Strategic and Systemic Therapies. Vol 10 (3-4), pp. 18-29.

Watzlawick, P. (1984). The invented reality. New York: W.W.Norton.

White, M. (1988b). The process of questioning: A therapy of literary merit? Dulwich Centre Newsletter, pp. 8-14.

White, M. (1989). Selected papers. Adelaide: Dulwich Centre Publications.

White, M. (1992). Note on the structure of the reflecting team process. AAMFT Conference, Miami 1992. (Unpublished paper).

White, M. & Epston, D. (1990). Narrative means to therapeutic ends. New York: W.W. Norton.

Young, J., Perlesz, A., Patterson, R. O'Hanlon, B., Newbold, A., Chaplin, R., Bridge, S. (1989). The reflecting team process in training. Australian and New Zealand Journal of Family Therapy. Vol 10 (2), pp. 69-74.