

L'Approche centrée sur la personne et la communication interculturelle

Charles M. Devonshire

Traduction : Nicole Stora et Nadine Suhner

Chuck (Charles) Devonshire fut un collègue de Rogers durant de longues années. Dès le début des années 1970, il s'est particulièrement intéressé à la communication interculturelle et à la facilitation de groupes de rencontre. Il fut directeur du *Psychological Service Center* du Collège de San Matteo, en Californie, puis fondateur du *Center for Cross-Cultural Communication*. À ce titre, il fit partie du groupe de facilitateurs de nombreux ateliers de communication interculturelle, de 1972 à 1994. Il fut également, dès 1980, très impliqué dans les programmes de formation à l'Approche centrée sur la personne en Europe, étant l'un des trois fondateurs du *Person-Centered Institute International*, aux côtés de Carl Rogers et d'Alberto Zucconi. Chuck Devonshire est décédé à Austin, Texas, le 13 août 1999.

Résumé

L'Approche centrée sur la personne, qui a tout d'abord été élaborée dans le domaine de la psychothérapie, présente des caractéristiques qui permettent de l'appliquer à d'autres domaines des relations humaines. Elle a ainsi, entre autres, été utilisée dans le cadre complexe de la communication interculturelle, par le biais

de groupes centrés sur la personne, appelés souvent «groupes de rencontre». Dans de nombreuses régions du globe et pour des raisons variées, de tels groupes ont été expérimentés, parfois à large échelle. Ils ont toujours eu pour résultat le développement d'une communication plus authentique et d'un rapport plus respectueux entre les personnes qui y ont participé. Cet article présente cette forme de travail, situant ses bases théoriques et donnant de nombreux exemples de ses applications pratiques, sans omettre d'en relever les difficultés. Il montre que l'Approche centrée sur la personne appliquée aux communautés interculturelles est un véritable outil de résolution de conflit et de promotion de la paix.

Mots-clés: communication interculturelle, résolution de conflit, groupe de rencontre, facilitation.

Déclaration de Carl Rogers à l'intention des ateliers interculturels en Europe

Je suis toujours étonné de voir qu'une manière de pratiquer le counselling¹ et la psychothérapie, développée il y a de nombreuses années, ait évolué en une approche qui se soit étendue à la psychothérapie, à l'éducation, à la formation des enseignants, au travail social, à l'administration, à la communication interculturelle, à la résolution des heurts et désaccords interculturels et intergroupes pour ne mentionner que quelques-unes des aires majeures dans lesquelles elle a eu une influence. Il est difficile de croire que cette approche ait pu avoir un impact sur des domaines de la vie aussi divers. Non seulement elle s'est développée au sein de secteurs variés mais elle s'est aussi étendue géographiquement. Les principes et pratiques qui la caractérisent ont fait l'objet de démonstrations et d'expériences lors d'ateliers et autres situations d'apprentissage tant au Japon qu'en Australie, en Hongrie, en France, en Italie, aux Pays-Bas, en Grèce, en Allemagne, en Irlande, en Suède, en Espagne, en Suisse, en Grande-Bretagne, en Afrique du Sud,

¹ N.d.t. : counselling (orthographe anglaise) est «un terme général qui couvre un certain nombre d'activités de relation d'aide, de psychothérapies et d'approches de différentes écoles de pensée». In K. Tudor & T. Merry (2002). *Dictionary of Person-Centred Psychology*. PCCs Book. Ross-on-Wye (trad. F. Ducroux-Biass). En Approche centrée sur la personne, les termes counselling et psychothérapie sont interchangeables.

en Union Soviétique, au Mexique, au Brésil et dans beaucoup d'autres pays d'Amérique du Sud. L'automne dernier, un collègue et moi-même avons facilité un atelier de quatre-vingt-dix personnes en Pologne. J'ai été très étonné de l'intérêt profond suscité par l'Approche centrée sur la personne dans ce pays socialiste. Cependant c'est en Europe qu'ont eu lieu les plus grandes manifestations et les plus grands développements. Je pense qu'on peut dire que l'Approche centrée sur la personne a atteint presque tous les pays d'Europe ou est sur le point de les atteindre. Il existe maintenant des Instituts pour le développement de facilitateurs en Grande-Bretagne, en France et en Allemagne; il y a aussi le Centre pour la communication interculturelle de Dublin, en Irlande, et l'Institut international pour l'Approche centrée sur la personne de Lugano, en Suisse. Ces organisations offrent des ateliers et des programmes d'apprentissage et de formation à travers l'Europe et les États-Unis.

J'aimerais parler un peu de la signification que revêt pour moi cette éclosion d'une approche centrée sur la personne à travers le monde, non seulement aux États-Unis mais aussi dans tant d'autres pays.

Je pense que cela fait partie de la profonde transformation qui a certainement lieu dans la culture occidentale mais aussi peut-être dans les cultures du monde entier. Je suis de ceux qui voient le culte de la science et de la technologie comme étant sur le déclin. La science et la technologie vont continuer à se développer mais, à mon avis, elles ne seront pas les dieux de notre société. Nous les avons vues faire trop de mal, ruiner trop de vies, présenter trop de dangers pour notre survie même; elles sont maintenant reléguées à leur place propre, en tant qu'outils au service de l'humanité et non comme les dieux et les leaders de l'humanité. Toujours plus d'individus, déçus par les apports de notre culture technologique, trouvent qu'une vie enrichissante et satisfaisante ne dépend pas de possessions matérielles ou du dernier gadget produit par l'industrie. Ils découvrent qu'une vie satisfaisante germe à partir d'un sens profond de la valeur de soi, du partage de soi dans des relations proches, de la vie au grand jour, sans se cacher derrière un masque ou un rôle. Ils veulent être membres d'une communauté. Ils veulent participer aux décisions qui affectent leur vie. Ils veulent résoudre les problèmes par la communication des sentiments autant que par celle des idées. Ils reconnaissent que la plupart des institutions d'aujourd'hui les empêchent de vivre ce genre de vie. Nos écoles, nos industries, nos familles, nos églises même diminuent le sens de la valeur personnelle, découragent le partage des émotions, insistent sur les rôles, rendent la vie bureaucratique, matérialiste, impersonnelle. Ainsi sont engagées dans une

révolution tranquille ces personnes de plus en plus nombreuses qui s'opposent à l'impersonnalité de notre culture. Elles vivent d'une manière nouvelle et trouvent en l'Approche centrée sur la personne une manière de vivre qui leur convient bien. Aussi se rassemblent-elles pour créer un groupe de soutien, un sens de communauté afin d'oser vivre sur ces nouvelles voies. Je pense qu'en agissant ainsi elles font un pas important vers l'inévitable transformation de notre société.

Carl Rogers, avril 1986

La théorie centrée sur la personne

Introduction

Ce qui débuta il y a plus de cinquante ans et qui est maintenant connu sous le nom d'Approche centrée sur la personne trouve son origine dans cette question très simple que s'est posée Carl Rogers : « En observant et en évaluant soigneusement *mes* expériences avec mes clients, puis-je de manière plus efficace apprendre à leur venir en aide dans la résolution de leurs problèmes de détresse personnelle, de conduite d'échec et de relations interpersonnelles autodestructrices ? » (Rogers, 1974.)

Petit à petit Rogers et ses collègues développèrent des hypothèses vérifiables et des formulations théoriques plus élaborées tout en ayant la conviction sous-jacente que les individus possèdent à l'intérieur d'eux-mêmes des ressources considérables pour se comprendre, modifier leur concept de soi, leurs attitudes, leur comportement autodirigé, et qu'ils peuvent avoir accès à ces ressources si un climat approprié d'attitudes facilitatrices leur est offert.

De nombreux livres, articles, comptes rendus de séminaires ou de symposiums, ainsi que de rigoureuses publications de recherche fournissent une bonne documentation sur les applications historiques de cette approche. On peut trouver des comptes rendus et des écrits concernant cette approche en dix-neuf langues différentes. La théorie centrée sur la personne a fortement influencé le counselling individuel et la psychothérapie, l'étude scientifique de la psychothérapie, les méthodes d'éducation à tous les niveaux, le domaine de la science et du travail social (Rogers & Coulson, 1968), les soins infirmiers, la pastorale religieuse et encore les efforts pour humaniser la formation médicale. La théorie influence maintenant la

communication et la compréhension interculturelles en Europe, en Asie, en Afrique du Sud, en Union Soviétique, en Amérique Latine et aux États-Unis.

L'historique de l'Approche centrée sur la personne

La théorie centrée sur la personne, conçue à l'origine par Carl Rogers, s'est développée de 1938 à 1950 et, en premier lieu, de 1940 à 1945 à l'université de l'état de l'Ohio. Durant les cinq années suivantes, entre 1945 et 1950, la thérapie centrée sur la personne continua à se développer au *Counseling Center* de l'université de Chicago. En Ohio comme à l'université de Chicago, les collègues de Rogers étaient principalement des étudiants diplômés qui avaient été étudiants en même temps que lui. Un certain nombre d'entre eux sont eux-mêmes devenus des leaders. Pendant toute la période de 1940 à nos jours, ils ont profondément enrichi la base conceptuelle de la thérapie, ont mené le gros de la recherche et ont incontestablement élargi le champ d'application de la théorie centrée sur la personne.

Au début, l'approche de Rogers était considérée comme un mode de counselling et de psychothérapie; elle était appelée «non-directive». L'enthousiasme soulevé par l'utilisation des entretiens enregistrés dans la recherche et la formation d'une part et la découverte que différentes réponses au client provoquaient des niveaux de mouvement thérapeutique très différents d'autre part, mirent lourdement l'accent sur les techniques. Pendant cette période, «le reflet des sentiments» et «les techniques non-directives» furent les identifiants principaux de la thérapie centrée sur la personne.

Le terme «client» à la place de «patient» fut adopté pour indiquer que cette thérapie n'était ni manipulatrice ni un modèle de prescription médicale. L'individu qui demandait de l'aide était perçu et reconnu en tant que client responsable de lui-même et non en tant qu'objet de diagnostic, de prescription ou de traitement. Les séances de psychothérapie étaient *les séances du client*. Celui-ci était considéré comme capable de faire ses propres découvertes et de prendre ses propres décisions quant à la manière d'utiliser le temps dans le climat facilitateur offert par le thérapeute. Alors que l'expérience, l'élaboration de la théorie et la recherche s'élargissaient, l'expression «thérapie centrée sur le client» (Rogers, 1951²) souligna l'importance portée au monde intérieur phénoménologique du client et non à *la technique*.

² N.d.t.: *La thérapie centrée sur le client*, ouvrage non paru en français.

Dans les années 1950, alors que la recherche était en pleine éclosion, Rogers (1959) développa une théorie rigoureuse de la thérapie et de la personnalité³. La thérapie centrée sur le client fut reconnue non seulement comme un mode de thérapie, mais potentiellement comme une approche pour toutes les relations humaines. Par exemple, le livre de Rogers *On Becoming a Person* (Rogers, 1961⁴), destiné à l'origine aux professionnels, fut reçu avec enthousiasme par les profanes de nombreux pays.

Au cours des années 1960 et 1970 l'approche s'élargit encore. La thérapie fut proposée à des schizophrènes chroniques dans le cadre d'un vaste programme de recherche (Rogers, Gendlin, Kiesler & Truax, 1967). Des groupes intensifs furent organisés à l'intention de professionnels, de cadres d'entreprise, d'éducateurs et de tous ceux qui voulaient simplement améliorer leur croissance personnelle.

Plus que nulle part ailleurs, c'est peut-être en éducation que cette influence a été le plus fortement ressentie. C'est dans ce domaine, en effet, que foisonnèrent de nombreux efforts novateurs ainsi qu'une importante recherche sur les changements d'attitude et de comportement (Rogers, 1969⁵). Ce point de vue eut une influence considérable dans l'attrait des expériences en petits groupes intensifs comme source de croissance personnelle (Rogers, 1970⁶).

Plus récemment, des efforts considérables ont été consacrés au processus de formation d'une communauté au travers de grands ateliers pouvant parfois durer jusqu'à 17 jours. De tels ateliers centrés sur la personne ont eu lieu aux États-Unis, au Mexique et au Brésil; d'autres sont encore organisés en Europe de l'Ouest et en Europe de l'Est. Lors d'un atelier, Carl Rogers fit le commentaire suivant sur l'approche :

J'ai pensé à une chose qui dans ma propre expérience se rapporte à tout cela: j'ai joué un rôle dans l'introduction de l'attitude, de la philosophie de l'approche qui semble prévaloir ici. Je n'avais pas la moindre idée que cela irait au-delà de la thérapie individuelle. Mais j'avais une conviction qui était très significative, je m'en rends compte maintenant. Je pensais en effet que si nous pouvions découvrir ne serait-ce qu'une seule vérité significative concernant les relations entre *deux* personnes, il se pourrait qu'elle puisse avoir

³ N.d.t.: voir *L'Approche centrée sur la personne*, Lausanne, Randin, 2001, pp. 270-292 pour une version abrégée de ce texte.

⁴ N.d.t.: *Le développement de la personne*. Paris, Dunod-InterEditions, 2005.

⁵ N.d.t.: *Liberté pour apprendre*. Paris, Dunod, 1972 (épuisé).

⁶ N.d.t.: *Les groupes de rencontre*. Paris, Dunod, 1973.

une applicabilité plus large. Bien sûr je ne voulais pas dire la vérité avec un grand V, mais juste une approximation de la vérité concernant ce qui se passe entre une personne qui a des problèmes et une personne qui essaie de l'aider. Si nous pouvions découvrir cette vérité, cet ordre d'idée, cette validité, cela pourrait avoir beaucoup d'implications. Et c'est, à mon avis, ce qui s'est avéré. Ce que nous avons découvert a eu de très larges applications.

J'aime me rappeler que lorsque les premiers astronomes commencèrent à découvrir que la Terre n'était pas le centre de l'univers, mais qu'elle tournait autour du soleil, leurs découvertes comportaient de nombreuses erreurs; elles eurent néanmoins de profonds effets; elles eurent une influence absolument révolutionnaire sur tous les aspects de la vie, la religion, la philosophie, l'art et la culture. Et peut-être bien que nous sommes en train de faire ce même genre de découvertes. Alors que je participe au processus douloureux, éprouvant, difficile, pénible des débuts de ce qui va devenir notre communauté, j'ai deux réactions. L'une est que je suis parfois si frustré que je me demande si cela en vaut la peine. Mais l'autre est beaucoup plus forte. Je considère avec respect les affres de l'enfantement de quelque chose de nouveau dans le monde, et ma conviction première revient. Si nous arrivons à découvrir ne serait-ce qu'une vérité partielle du processus par lequel 135 personnes peuvent vivre ensemble sans se détruire les unes les autres, peuvent vivre ensemble en se souciant du plein développement de chacun, peuvent vivre ensemble dans la richesse de la diversité au lieu de la stérilité de la conformité, alors nous aurons peut-être trouvé une vérité qui a beaucoup, beaucoup d'implications. Je ne sais pas comment résoudre le problème de l'exploitation du pauvre par le riche ni l'horreur de l'ombre nucléaire ni même les incroyables injustices sociales dans le monde. J'aimerais bien le savoir. Mais si nous pouvons découvrir une seule vérité concernant le processus qui consiste à construire une communauté, je ne vais pas désespérer. La découverte de *n'importe quoi* tant soit peu *vrai* possède le pouvoir révolutionnaire d'un tremblement de terre. Et je pense que nous sommes en train de faire une découverte de cette nature, bien que je ne puisse pas l'imaginer mais seulement observer certaines de ses caractéristiques. Alors – d'une manière dont je ne peux encore rêver – j'ai espoir que quelques-uns des problèmes écrasants du monde puissent être touchés par ce que nous sommes en train de faire (Rogers, 1978).

La théorie centrée sur la personne (bien que nourrie par différents courants de pensée) s'est développée principalement à partir de l'examen continu et répété par Rogers et ses collègues de l'expérience grandissante et changeante avec leurs clients. Ce fut la personne-en-processus qui constitua les données de base du développement de l'Approche centrée sur la personne.

Quant à faire des parallèles plus éloignés avec l'Approche centrée sur la personne – car ce sont des parallèles plutôt que des racines – on peut nommer la ligne de pensée phénoménologique en Europe, la philosophie existentielle de Kierkegaard et de Buber et peut-être le développement de la psychologie de la Gestalt, en particulier telle qu'exprimée par Kurt Lewin.

Il y a vraiment un parfum oriental dans la philosophie plus profonde de l'Approche centrée sur la personne. Rogers a raconté combien il trouvait séduisants certains aspects de la pensée zen, particulièrement l'accent mis sur l'expérience comme voie principale d'apprentissage. Il a aussi cité quelques-unes des paroles de Lao-Tseu, en particulier celles qui dénoncent la manipulation et l'intrusion et reconnaissent que «si je m'abstiens d'influencer les autres ils deviennent eux-mêmes» (Rogers, 1973).

Les caractéristiques de l'Approche centrée sur la personne

Ce qui définit le mieux cette approche c'est qu'elle est une attitude envers les personnes; *ce n'est pas une technique*, «non-directive», «de reflet», ou autre. La condition essentielle et la plus importante pour s'engager dans n'importe laquelle des nombreuses «relations d'aide» centrées sur la personne n'est pas un dogme, mais une manière d'être avec les personnes qui est perçue comme facilitante. Le facilitateur (*l'aidant*) doit être capable de communiquer certaines attitudes qui ont été intégrées dans sa personnalité.

Pour Rogers, les conditions de la relation thérapeutique ne sont pas nécessairement générées par les *seuls* individus qui ont une formation professionnelle. Ainsi écrit-il:

La croissance et le changement de personnalité se produisent seulement si le client perçoit un certain climat psychologique et en fait l'expérience dans la relation. Les conditions qui constituent ce climat ne consistent pas en connaissance, formation intellectuelle, orientation dans une quelconque école de pensée ou dans certaines techniques. Ce sont des sentiments ou des attitudes dont le conseiller⁷ doit faire l'expérience et qui, pour être efficaces, doivent être perçues par le

⁷ N.d.t. : praticien du counselling.

client. Celles que je considère comme étant essentielles sont la «compréhension empathique» et sensible des sentiments du client et de leurs significations personnelles pour lui, l'estime chaleureuse et acceptante du client et l'inconditionnalité du regard positif (Rogers, 1974).

En 1975, Rogers présenta de nouveau sa thèse en ces termes :

Nous devrions réexaminer et réévaluer cette manière vraiment spéciale d'être avec une autre personne qui a été appelée *empathique*. Je crois que nous avons tendance à donner trop peu de considération à un élément qui est extrêmement important à la fois pour la compréhension de la dynamique de la personnalité et pour produire des changements dans la personnalité et le comportement. C'est une des manières les plus puissantes et les plus délicates que nous ayons de nous utiliser nous-mêmes. Malgré tout ce qui a été dit et écrit sur ce sujet c'est une manière d'être rarement constatée en plein épanouissement dans une relation.

Les caractéristiques suivantes tendent à distinguer l'Approche centrée sur la personne d'autres points de vue (Rogers & Wood, 1974).

1. La croyance constante en la responsabilité de la personne et en sa capacité de concevoir les étapes qui la conduiront à une rencontre plus puissante avec sa réalité. Dans une relation d'aide, les partenaires (qu'ils soient clients, étudiants ou membres d'un groupe) sont les seuls à avoir la possibilité de connaître pleinement les dynamiques de leur comportement et leur perception de la réalité, et donc de découvrir pour eux-mêmes un comportement plus approprié.
2. Une focalisation continue sur le monde phénoménologique de la personne qui recherche de l'aide; le facilitateur essaie de voir la valeur de chaque personne *comme elle-même la voit*.
3. Une vision de la psychothérapie comme l'exemple spécialisé de toutes les relations interpersonnelles constructives, utilisant les mêmes attitudes (compréhension empathique, acceptation de la valeur d'autrui, regard positif inconditionnel sur l'autre et authenticité) qui se sont avérées aidantes et qui s'appliquent à toutes les relations interpersonnelles. C'est une relation vivante dans laquelle une personne en aide une autre à faire ce qu'elle ne peut faire seule. Ces mêmes principes s'appliquent à toutes les personnes, qu'elles soient étiquetées «normales», «névrosées» ou «psychotiques».

4. L'esquisse d'une hypothèse selon laquelle certaines attitudes de la personne désignée comme «facilitateur» constituent les conditions nécessaires et suffisantes de l'efficacité thérapeutique et du changement chez l'autre personne.

5. La formation du concept suivant lequel la fonction du facilitateur est d'être immédiatement présent et accessible à la personne en recherche d'aide et de s'appuyer sur l'*experiencing*⁸ de chaque moment dans la relation pour faciliter le mouvement thérapeutique ou la croissance personnelle.

6. Une théorie qui considère la croissance personnelle comme un processus de changement continu. Une approche qui encourage la capacité de la personne à vivre plus pleinement dans le moment, établissant une congruence entre son expérience et son concept de soi.

7. Une préoccupation du «comment» du processus de changement de personnalité plutôt que du «pourquoi» de la structure de la personnalité.

8. Une insistance sur la nécessité de la recherche continue en psychothérapie, counselling, apprentissage, applications et utilisations de l'expérience de groupe intensif. Une détermination à construire toutes les formulations théoriques en partant de leurs racines dans l'expérience, plutôt que de comprimer l'expérience afin de se conformer à un construct⁹ théorique préétabli.

Les caractéristiques des groupes centrés sur la personne

Alors que grandissait l'intérêt pour la psychologie humaniste américaine et pour l'œuvre de Carl Rogers, se développait également un intérêt pour les applications de l'expérience de groupe intensif parmi les éducateurs professionnels, les travailleurs de santé mentale, les consultants industriels, les travailleurs sociaux, les psychiatres et autres personnes travaillant avec des groupes ou se préparant à le faire. Le groupe de rencontre (connu

⁸ N.d.t. : *experiencing* : «Lorsque, dans une relation thérapeutique, un individu fait l'expérience complète et sans réticence de la prise de conscience d'un sentiment jusqu'ici refoulé, non seulement il perçoit un changement psychologique mais, un nouvel état de compréhension (*insight*) s'étant formé, il ressent également un changement physiologique concomitant». Rogers, 1980. *A Way of Being*, Constable, p. 132. In Tudor, K & Merry, T. 2006. *Dictionary of P-C Psychology*, Ross-on-Wye, PCCS Books. (Trad. : F. Ducroux-Biass.)

⁹ N.d.t. : un construct est «une idée fixe, la base sur laquelle est faite une prédiction concernant le monde. Rogers a emprunté ce terme à George Kelly (Kelly, 1955) et l'a utilisé dans les sept stades du Processus de la psychothérapie. Il y considère les constructs comme les «cartes cognitives de l'expérience» (Rogers, 1961). In K. Tudor & T. Merry (2006). *Dictionnaire of Person-Centered Psychology*. Ross on Wye. PCCS Books.

aussi comme expérience de groupe intensif, formation à la sensibilité, T-groupes¹⁰ et atelier de communication) a prospéré dans des cadres institutionnels très variés et a été utilisé dans des buts non moins variés.

Les fondements théoriques applicables aux conditions du groupe intensif sont nombreux et très divers; ils vont de l'Approche centrée sur la personne de Carl Rogers et de ses collègues à la Gestalt, aux différents courants de la psychanalyse, aux théories de Rank et de Jung, ainsi qu'aux différents mélanges de ces courants avec pour résultat des approches très éclectiques dont beaucoup sont souvent de grandes portes ouvertes à l'expérimentation et l'exploration. La Task Force¹¹ de l'association américaine de psychiatrie sur les développements récents dans les petits groupes a été créée pour étudier le processus du groupe, sa croissance récente et rapide, sa pertinence aux domaines de la psychiatrie, de la psychologie et de l'éducation. Voici ce que le compte rendu de la Task Force (1972) dit des groupes de rencontre:

Malgré leurs formats variés, la plupart des groupes partagent des traits communs: ils essaient d'offrir une expérience de groupe intensif; ils sont généralement assez petits (de 6 à 20 membres) pour permettre d'importantes interactions face à face; ils sont centrés sur le ici-et-maintenant (comportement des membres tel qu'il se développe dans le groupe); ils encouragent l'ouverture, l'honnêteté, les confrontations interpersonnelles et les révélations personnelles; ils encouragent une forte expression des émotions; les participants ne portent pas l'étiquette de «patients»; l'expérience ne porte pas l'étiquette de «thérapie», mais néanmoins les participants cherchent à accroître leur prise de conscience intérieure et à changer leur comportement. Les buts des groupes varient; parfois il s'agit explicitement de divertissement: faire l'expérience de la joie, «se défouler», etc. Mais en général les buts impliquent un certain type de changement, un changement de comportement, un changement de valeurs, un changement de la façon d'être dans le monde.

Il y a certaines tendances de comportement qui surviennent dans les groupes centrés sur la personne. Ces caractéristiques ne se produisent pas dans un ordre séquentiel défini (Rogers, 1970¹²).

1) *Flou artistique*: le facilitateur stipule d'entrée de jeu qu'il s'agit d'un groupe avec une liberté inhabituelle et qu'il ne prendra pas la

¹⁰ N.d.t.: T pour «training», qui signifie «formation» en français.

¹¹ N.d.t.: forme d'organisation temporaire créée pour exécuter une tâche ou activité donnée.

¹² N.d.t.: *Les groupes de rencontre*. Paris, Dunod, 1973.

responsabilité de la direction. Tend alors à se développer une période de confusion initiale, de silence gêné, d'interaction de surface polie, de bavardage de cocktail, de frustration et de grand manque de continuité.

2) *Résistance à l'expression personnelle et à l'exploration*: pendant la phase précédente certaines personnes auront probablement révélé des attitudes assez personnelles, ce qui semble générer une réaction très ambivalente parmi les autres membres du groupe.

«Il y a un self¹³ que je présente au monde et un autre que je suis seul à connaître de façon plus intime. Avec les autres j'essaie d'apparaître apte, compétent, calme et sans problème. Pour corroborer cette image j'agirai d'une façon qui, sur le moment ou plus tard, semblera fausse ou artificielle, pas «le vrai moi». Ou bien je garderai pour moi des pensées qui, si je les exprimais, révéleraient un moi imparfait.»

«Mon self intérieur, par contraste avec l'image que je présente au monde, se caractérise par de nombreux doutes. La valeur que j'attache à ce self intérieur est sujette à de nombreuses fluctuations et dépend beaucoup de la façon dont les autres réagissent envers moi. Par moments ce self intime peut avoir l'impression de n'avoir aucune valeur.»

C'est le self public que les membres ont tendance à se révéler les uns aux autres et ce n'est que petit à petit, avec crainte et ambivalence, qu'ils se préparent à révéler quelque chose de leur monde intérieur.

3) *Description de sentiments passés*: malgré une certaine ambivalence à faire confiance au groupe et le risque de s'exposer, l'expression des sentiments commence vraiment à prendre plus de place dans la discussion.

4) *Expression de sentiments négatifs*: de façon assez curieuse la première expression de sentiments «ici-et-maintenant» particulièrement significative peut se manifester sous forme d'attitudes négatives envers d'autres membres du groupe ou envers le facilitateur du groupe.

5) *Expression et exploration de matériau personnellement significatif*: à la suite d'expériences aussi négatives que la confusion initiale, la résistance à l'expression personnelle, la focalisation sur des événements extérieurs et l'expression de sentiments critiques ou de colère, il peut sembler déroutant que des individus finissent par se révéler au groupe de manière significative. Il est évident, en effet, que chacun des

¹³ N.d.t.: en français : soi. Pour des raisons d'euphonie, il est souvent préférable d'utiliser le mot anglais.

membres est parvenu à se rendre compte que ce groupe est en partie *son* groupe. Il peut contribuer à en faire ce qu'il désire. Il a aussi fait l'expérience que des sentiments négatifs ont été exprimés et ont généralement été acceptés ou assimilés sans que catastrophe s'en-suive. Il s'est aussi rendu compte que la liberté existe ici, même si cette liberté comporte des risques. Un climat de confiance commence à se développer. C'est alors que des membres du groupe s'aventurent à prendre le risque de permettre aux autres de voir des facettes d'eux-mêmes plus profondes.

6) *Expression de sentiments interpersonnels immédiats dans le groupe*: parfois au début, parfois plus tard dans le processus, apparaît alors le mouvement explicite d'un membre du groupe qui exprime des sentiments dont il fait l'expérience, au moment même, envers un autre membre du groupe; ces sentiments sont parfois positifs, parfois négatifs.

7) *Développement d'une capacité de guérison dans le groupe*: un des aspects les plus fascinants de n'importe quelle expérience de groupe intensif est la manière avec laquelle un certain nombre de membres du groupe montrent une capacité naturelle et spontanée à gérer de façon aidante, facilitatrice et thérapeutique la douleur et la souffrance des autres.

8) *Acceptation de soi et début de changement*: certaines personnes pensent que l'acceptation de soi est une entrave au changement. Cependant, dans ces expériences de groupe centré sur la personne (comme en psychothérapie), il est évident que l'acceptation de soi est le *début du changement*.

Dans les phases ultérieures du processus de groupe il est encore plus difficile de classer les caractéristiques dans quelque ordre que ce soit. On remarque que :

- a) des façades se fissurent (certains membres du groupe trouvent insupportable que quelqu'un parle à travers une façade).
- b) des feed-back s'envoient ou se reçoivent.
- c) des relations aidantes se développent en dehors des séances de groupe.
- d) des sentiments positifs et intimes s'expriment.

Le rôle du facilitateur de groupe

Il est certain que le facilitateur d'un groupe intensif contribue au potentiel de vie et à l'efficacité du processus de n'importe quel groupe. Les implications

pratiques et politiques du facilitateur qui participe en tant que personne centrée sur la personne plutôt que dans le rôle traditionnel du leader ou de l'expert sont d'une portée considérable. Comparée à d'autres styles de leadership de groupe *qui utilisent une variété apparemment infinie de techniques, d'exercices structurés, dirigés et manipulateurs*, l'Approche centrée sur la personne semble au début chaotique, désorganisée, voire non professionnelle et étrange à certains membres du groupe comme à certains observateurs.

Il est bien trop facile de considérer le facilitateur comme un expert qui fait le diagnostic d'un groupe, ou des membres d'un groupe, comme s'il s'agissait de machines humaines, qui découvre *ce qui ne va pas* et ensuite applique un certain nombre de techniques ou trucs correcteurs pour remettre en bon état de marche la machine défectueuse. Il est bien plus difficile de considérer le facilitateur comme une personne qui s'engage dans le processus de groupe avec des personnes qui ont souvent construit une résistance solide contre les expériences dont ils ont le plus besoin.

Lorsque le facilitateur peut entrer dans l'expérience avec les autres comme un *apprenant* plutôt que comme un enseignant ou technicien de la psychologie et qu'il peut mettre de côté ses convictions sur ce que les personnes ou le groupe *devraient faire, devraient être, ou devraient ressentir*, il est alors probable qu'une expérience unique se produira pour tous ceux qui sont impliqués. Quand un facilitateur avec ces attitudes et ces valeurs *est avec* le groupe, une meilleure communication et compréhension interpersonnelles émergent presque toujours; la croissance semble être le résultat de l'interaction libre entre les membres du groupe, elle n'est pas le simple résultat du savoir-faire et des techniques de «l'expert».

Pour le facilitateur centré sur la personne les défis sont profonds et variés: ils impliquent souvent de *ne pas* faire quelque chose au lieu d'utiliser un tas de «trucs» bien ficelés. Il est important que le facilitateur soit capable d'écouter de manière empathique, capable d'être «réel» – non pas capable d'utiliser un ensemble de techniques ou d'assumer différents rôles – mais capable de devenir membre du groupe. Il est également important que le facilitateur, tout en devenant membre du groupe, reste conscient des besoins du groupe dans son ensemble (cf. Devonshire, 1974, 1975).

Quelques difficultés rencontrées dans l'application de l'Approche centrée sur la personne aux groupes

Les implications de l'intérêt grandissant pour les groupes ainsi que le nombre incroyable d'approches théoriques et pratiques ont provoqué une

grande confusion parmi les professionnels comme parmi les profanes. Les professionnels qui pratiquent dans les divers domaines de l'industrie, de la santé mentale et de l'éducation sont souvent impressionnés par la puissance et l'efficacité de l'expérience du petit groupe. Cependant même les professionnels manquent souvent de formation, de savoir-faire et d'expérience dans la facilitation de petits groupes. La plupart des universités en Europe et aux États-Unis n'offrent pas de formation en facilitation de petit groupe; pas plus qu'elles n'encouragent chez les étudiants le nécessaire développement personnel des attitudes facilitatrices centrées sur la personne. Il est largement reconnu que des qualités *personnelles* considérables, de l'expérience et une croissance personnelle sont requises avant de pouvoir assumer de façon efficace les responsabilités de la facilitation d'une expérience de groupe intensif.

Malheureusement, et en partie à cause de la carence des institutions éducatives en une telle formation, beaucoup de prétendus «facilitateurs» ont fait surface et offrent des services dont la solidité et la valeur sont contestables. Avoir simplement eu une expérience significative sur le plan personnel dans un groupe n'est pas, j'en suis certain, une condition préalable adéquate pour faciliter des groupes avec efficacité. Cependant, pour nombre de prétendus facilitateurs, cela semble suffire, même lorsqu'il s'agit du défi plus profond des groupes de communication interrassiale et interculturelle. L'opinion est aussi largement répandue qu'une formation professionnelle n'est pas nécessaire pour faciliter efficacement de petits groupes. Même si cela peut en partie être vrai, il est également évident que certaines qualités personnelles, clarté théorique et maîtrise de savoir-faire sont *nécessaires* pour qu'un facilitateur ait sur le groupe le genre d'impact qui permettra un climat de compréhension, de changement et de croissance personnelle pour les membres du groupe. Il semble que ces qualités personnelles soient la chaleur, l'attention, l'empathie sensible envers les membres du groupe, la congruence personnelle et une façon de faire non manipulatrice propre au facilitateur. D'après les résultats de la recherche, par exemple, les facilitateurs qui ont personnellement un grand besoin *d'apparaître compétents* sont, semble-t-il, ceux qui ont le plus tendance à utiliser des «trucs» et des astuces pour stimuler l'interaction de groupe (Liebermann, Yalom & Miles, 1973). Je doute que ce genre de manipulation mécanique contribue beaucoup à l'amélioration de la compréhension personnelle dans le groupe, ou à la réduction des patterns d'échec en dehors de l'expérience de groupe. Etre manipulé enseigne probablement à l'individu comment mieux manipuler les autres.

Les « professionnels » ont été le plus souvent formés à des insights¹⁴ cognitifs et théoriques de même qu'à certaines stratégies de la facilitation de groupes. L'apprentissage cognitif tend à être surévalué dans les programmes de formation professionnelle. Le développement des qualités plus personnelles semble souvent être de moindre importance.

Les ateliers de communication interculturelle

Application de la théorie centrée sur la personne à la communication interculturelle

Une grande partie des barrières apparentes à la communication interculturelle est due à l'ignorance des différences culturelles plutôt qu'à un rejet de ces différences. Cette ignorance, combinée à la probabilité que de nombreuses personnes n'ont jamais fait l'expérience d'une relation personnelle proche avec qui que ce soit en dehors de leur propre culture, tend à élargir le fossé de la communication interculturelle. Je pense que des groupes internationaux de personnes qui se rencontrent pendant un certain temps avec un facilitateur sensible, empathique, centré sur la personne peuvent développer la capacité à rencontrer des personnes de cultures autres que la leur dans une communication authentique; il leur est possible de découvrir les autres en tant que personnes et d'être en empathie avec eux, de comprendre et d'accepter les différences de croyances culturelles et les points de vue politiques des autres.

Les participants aux ateliers interculturels à travers l'Europe ont affirmé qu'ils avaient rencontré les autres participants de leurs groupes en *tant que personnes* et non en tant que représentants d'une certaine culture; ils expriment l'idée que les différences raciales, nationales et culturelles deviennent sans importance lorsqu'ils rencontrent l'autre en tant que *personne*. Ceci corrobore notre expérience que les groupes de communication interculturelle ressemblent tout à fait à n'importe quel groupe de communication. Les différences culturelles ne sont qu'un ingrédient dans le spectre de toutes les différences: différences professionnelles, religieuses, d'âge, d'intérêt ou de style de vie. Lorsque des personnes de cultures différentes sont entendues et acceptées, lorsqu'elles ressentent les efforts des autres pour entrer de façon empathique dans leur monde individuel,

¹⁴ N.d.t.: insight: « Compréhension (souvent soudaine) d'une condition ou d'une situation psychologique ou émotionnelle dont on n'avait pas pris conscience précédemment ». In K. Tudor & T. Merry (2006). *Dictionnaire of Person-Centered Psychology*. Ross on Wye. PCCS Books.

lorsqu'elles se rencontrent dans une atmosphère qui permet et encourage l'autodirection, elles se rencontrent et se découvrent à un niveau profond en tant que personnes.

Applications aux États-Unis d'Amérique (Devonshire, 1974, 1976.)

L'ATELIER DE COMMUNICATION INTERCULTURELLE DE GREENWOOD, USA

Des ateliers de communication ont été organisés dans des cadres institutionnels et sociétaux très variés, avec des buts non moins variés. Au sens le plus large, les processus de la plupart de ces groupes impliquaient ce qui est habituellement appelé processus de socialisation, soit apprendre les coutumes et les valeurs des autres, apprendre à reconnaître ses propres émotions, apprendre à répondre aux autres à leur juste niveau de conscience et de leurs désirs, apprendre à communiquer aux autres ses propres désirs, sentiments et besoins de façon exacte, en évitant les signes ambigus. Il y a, aux États-Unis, plus de 350 000¹⁵ étudiants étrangers dans les institutions éducatives et un grand nombre d'entre eux se retrouvent dans un environnement où la communication est difficile; non seulement ils font l'expérience de problèmes pour communiquer personnellement avec des étudiants américains, mais ils rencontrent aussi des problèmes pour communiquer avec des étudiants étrangers d'autres pays. Un étudiant étranger a ainsi décrit la situation très clairement :

Les étudiants étrangers ont un très grand besoin de communiquer. Nous sommes surtout en interaction avec le petit nombre de nos pairs issus de la même culture que nous [...], avec très peu d'étudiants américains, avec nos boss et nos familles. Le niveau de communication est seulement fonctionnel. Je ressens que notre self réel s'est en quelque sorte mis en veilleuse.

Le problème de communication est partagé par des conseillers d'étudiants étrangers et d'autres personnes qui travaillent avec eux et s'efforcent de les aider dans leurs besoins personnels et universitaires. Ces personnes ont aussi souvent à faire face à de nombreux problèmes administratifs et à des demandes excessives en temps et en énergie; elles sont habituellement incapables d'investiguer les alternatives de communication avec les étudiants étrangers.

¹⁵ «Newsletter» publiée par l'association nationale pour les étudiants étrangers, Washington, D.C., vol. 39, n° 6, avril/mai 1988.

En 1972, un projet pilote, connu sous le nom d'Atelier de Greenwood, fut conçu pour promouvoir une meilleure communication interpersonnelle entre les étudiants étrangers, leurs camarades américains, les enseignants, les conseillers et les communautés. Cent personnes de vingt-sept pays différents participèrent à cet atelier interculturel de quatre jours. Les participants furent divisés en petits groupes formés de mélanges les plus variés de cultures, d'âges, de sexes et d'affiliations aux quinze institutions éducatives qui participaient au projet. L'Atelier de Greenwood était basé sur le genre d'expérience de groupe intensif centré sur la personne ainsi décrit par Carl Rogers :

[Le groupe] est habituellement composé de dix à quinze personnes et d'un facilitateur ou d'un leader. Il est relativement non structuré, offrant un climat de liberté maximum pour l'expression personnelle, l'exploration des sentiments et la communication interpersonnelle. L'accent est mis sur l'interaction parmi les membres du groupe, dans une atmosphère qui encourage chacun à laisser tomber ses défenses et façades. Ceci permet à chaque personne de reconnaître ses attitudes autodestructrices et de les changer, de faire l'essai de comportements plus innovants et constructifs et de les adopter et, par conséquent, d'être en relation de façon plus appropriée et efficace avec les autres dans leur vie quotidienne (Rogers, 1970¹⁶).

Chaque petit groupe dans l'Atelier de Greenwood avait deux facilitateurs qui étaient choisis pour leurs qualifications particulières. Dans chaque groupe, un des facilitateurs avait de l'expérience dans la facilitation d'ateliers interculturels ; l'autre avait de l'expérience dans la facilitation de différentes sortes d'interactions de groupe d'étudiants, mais son expérience avec des étudiants étrangers était limitée ; les styles d'interaction de ces deux types de facilitateurs variaient aussi : ceux qui avaient une expérience de communication interculturelle avaient tendance à être davantage structurés dans leur approche des groupes et à suivre un modèle plus classique dans leurs discussions. L'approche de l'autre facilitateur était basée sur la théorie de la facilitation de groupe centrée sur la personne.

Les évaluations initiales ainsi que des suivis de l'Atelier Greenwood par les étudiants participants furent extrêmement positives.

Quatre-vingt-sept pour cent des étudiants participants affirmèrent qu'ils étaient satisfaits de leur expérience. Les raisons de ce sentiment positif sont

¹⁶ N.d.t. : *Les groupes de rencontre*. Paris, Dunod, 1973.

cependant très complexes. Il est significatif que, tout en répondant au questionnaire qui leur avait été envoyé, un grand nombre de participants aient choisi d'écrire des lettres et d'enregistrer des cassettes pour expliquer leurs réactions de façon plus complète et plus personnelle.

En général les participants bénéficièrent de l'atelier des différentes façons suivantes :

- 1) sentiment d'être compris : 79 %
- 2) plus grande aisance à communiquer : 67 %
- 3) découverte de l'amitié et expérience de proximité avec les personnes : 61 %
- 4) abandon de la peur de communiquer : 43 %
- 5) sentiment d'unité avec les personnes de cultures différentes : 37 %

Les participants ont indiqué que, à la suite des expériences qu'ils avaient faites dans l'atelier, ils désiraient en particulier :

- 1) être plus désireux d'essayer d'écouter les autres : 75 %
- 2) être plus attentifs aux différences culturelles lors d'interactions avec les autres : 65 %
- 3) essayer de mettre en place un programme de meilleure communication interculturelle sur le campus : 60 %
- 4) apprécier la beauté des différences culturelles : 53 %

Les sessions en communauté (rencontres de tous les participants) avec Carl Rogers furent décrites comme très importantes par la plupart des participants. À la fois étudiants et formateurs exprimèrent l'idée que leur interaction avec Rogers les encourageait à considérer leur manière de penser et leurs expériences sous un nouvel angle. Le fait d'être en accord ou en désaccord avec les opinions de Rogers aida beaucoup d'entre eux à définir et évaluer leurs propres attitudes et leur comportement envers les personnes culturellement différentes.

De nombreux étudiants étrangers dirent que les interactions personnelles dans les petits groupes les aidèrent à prendre davantage conscience d'un certain amour pour leur terre natale qu'ils n'avaient pas auparavant. Il y eut naturellement quelques réactions négatives à cette expérience. Pour huit pour cent des participants, discuter n'était peut-être pas la meilleure façon de résoudre les problèmes. Seize participants pensèrent que le week-end fut une réunion agréable mais, en ce qui concerne, non-productive en termes de meilleure communication. D'après un commentaire, qui représente six autres personnes, cet effort ne fut qu'une « goutte d'eau dans l'océan ». Quelques-uns dirent qu'ils auraient préféré un genre de week-end

comportant plus de distraction et moins d'attention *consciemment* centrée sur l'amélioration de la communication interpersonnelle.

D'autres réactions négatives ne sont que suggérées dans les réponses. Par exemple il semble qu'il y ait eu un léger mécontentement provenant d'une sorte d'agressivité de la part de certains participants américains. Un certain regret concernant le manque d'opportunité d'échanges culturels autres tels que musiques, danses et expressions artistiques traditionnelles de différents pays, a également été noté. De façon encourageante il y eut très peu de réactions négatives concernant les facilitateurs des groupes ou la question du renouvellement de ce type d'atelier. Presque toutes les critiques semblaient viser à l'amélioration de l'atelier plutôt qu'à l'interruption de tels efforts.

La plupart des réponses des facilitateurs de l'atelier au questionnaire qui leur avait été envoyé furent également favorables, qu'il s'agisse de l'expérience en elle-même ou du concept de l'atelier.

Lorsqu'on leur demanda leur opinion concernant la différence entre le processus de groupe avec des participants étrangers et le processus avec des Américains d'origine, la plupart des facilitateurs répondirent qu'ils firent l'expérience du processus de groupe comme étant *essentiellement le même* dans les deux cas. Toutefois ils signalèrent que le processus était beaucoup plus lent avec les étudiants étrangers et demandait une sensibilité aux nuances, expressions et sentiments plus délicatement affinée ainsi que plus de patience avec soi-même et les autres.

Les facilitateurs dirent également qu'ils travaillèrent bien ensemble et que leurs différences de style de facilitation ne semblaient pas avoir eu beaucoup d'importance, surtout après leur implication personnelle avec des individus dans leur groupe.

Presque sans exception, les facilitateurs répondirent que l'expérience leur avait permis de prendre davantage conscience des différences culturelles et offert une plus grande sensibilité à ces différences. Tous constatèrent que, vers la fin de l'atelier, il y eut un net désintérêt pour les discussions relatives aux différences culturelles en faveur de la découverte du fait que nous sommes tous semblables en tant que personnes.

Les facilitateurs furent unanimes pour dire qu'ils ressentirent un manque d'occasion d'interaction entre eux. En général cependant, il semble qu'il y ait eu plus de coopération mutuelle que de compétition entre eux.

Parmi les quinze écoles et universités qui participèrent à l'Atelier de Greenwood, douze d'entre elles ont indiqué que, parmi les programmes

complémentaires, elles ont dès lors intégré des programmes de communication interculturelle, souvent hors campus et dans des lieux de retraite. Je doute qu'une communication interculturelle ainsi qu'une compréhension significative eussent pu voir le jour si l'Atelier de Greenwood avait duré moins que les quatre jours prévus. Depuis ce projet pilote initial, des ateliers de communication interculturelle, dont la durée pouvait atteindre deux semaines, ont eu lieu aux États-Unis et en Europe et produisirent chez les participants encore plus de changements significatifs au niveau des attitudes, sentiments et comportements.

Applications en Europe

TENSIONS INTERCULTURELLES EN IRLANDE DU NORD

Un groupe de neuf personnes de Belfast (cinq protestants, dont un colonel de l'armée britannique à la retraite, et quatre catholiques) se réunirent pour un atelier de week-end dans un endroit neutre; les facilitateurs en étaient Carl Rogers et Patrick Rice. Les seize heures de séances de groupe furent filmées et montées en un film d'une heure: *The Steel Shutter*¹⁷ (Rogers, 1972). Le film met en évidence ce qui se passe dans un groupe où l'amertume et la colère des membres ont été nourries par des siècles de différends économiques, culturels et religieux.

Le processus du groupe de Belfast peut être divisé en deux phases: tout d'abord l'exploration de l'horreur et du désespoir de la vie de tous les jours à Belfast et ensuite l'apparition de quelques changements, une compréhension de plus en plus grande entre les participants protestants et catholiques (Rogers, 1976).

Les premières séances de cet atelier retracent nettement l'horreur et le désespoir, la brutalité et le quotidien sans espoir. Les participants parlent de la brutalité de l'armée britannique, de la tragédie des adolescents qui grandissaient dans une telle situation, de la peur des mères craignant que leurs enfants ne finissent par rejoindre une des factions radicales, de la peur profonde pour leurs proches, de l'horreur de la confrontation avec les corps déchiquetés après les explosions, de leur haine et de leur violence potentielle envers les autres groupes religieux. Un des participants raconte comment il a été forcé d'ériger un «rideau d'acier» entre son self qui agissait et son self qui bouillonnait au dedans, sa bête sauvage à l'intérieur, sinon il serait devenu «cinglé»; c'est seulement pendant de longues marches qu'il

¹⁷ N.d.t.: *Le rideau d'acier*.

laissait parler son self intérieur. D'autres disent comment leurs sentiments se transformaient en pierres, comment ils s'habituèrent aux bombes et aux enterrements, comment leurs réactions s'émoussaient.

Bien que la haine et la violence, la peur et le désespoir aient été très intenses, des changements se produisirent vraiment, même dans le court espace d'un week-end. Les participants en vinrent à comprendre l'autre côté du conflit, à voir de nouveaux aspects de la situation; ils cessèrent de se mettre mutuellement dans des cases étiquetées et furent capables d'être en empathie avec le désespoir et la peur des membres de l'autre communauté.

Certaines phrases qui exprimaient proximité et compréhension entre les participants durent être effacées du film parce que de telles expressions auraient mis en danger la vie des participants dans le cas où le film aurait été projeté à Belfast. Vers la fin du film, les participants réalisèrent combien il serait dangereux de continuer les relations interreligieuses qui avaient débuté dans le groupe, combien il serait difficile d'agir selon leurs sentiments.

Après l'atelier la plupart des membres du groupe de Belfast continuèrent de se rencontrer chez un des participants qui habitait dans un quartier relativement neutre. Ils décidèrent de montrer le film à des groupes d'église et à d'autres groupes et formèrent des équipes composées d'un protestant et d'un catholique pour répondre aux questions. Le film fut projeté de nombreuses fois, provoquant discussion et réflexion. Malheureusement, aux yeux de la télévision irlandaise, il était trop sujet à controverse pour être diffusé dans tout le pays. Par ailleurs, il a été prouvé que l'armée britannique empêcha sa diffusion en Grande-Bretagne parce qu'il était critique envers ses activités en Irlande du Nord. Après la projection du film en Irlande du Nord de nombreux facilitateurs irlandais demandèrent à suivre une formation similaire en facilitation d'ateliers de communication dans cette partie du pays.

Pour résumer l'expérience de Belfast, on peut dire que durant seize heures d'interaction de groupe dans une atmosphère où l'expression franche et l'authenticité étaient encouragées, des haines séculaires ont pu s'estomper; de profonds changements individuels ont aussi pu avoir lieu; une expression directe des sentiments permit une meilleure communication et une compréhension capable de démolir de vieilles barrières.

Ainsi l'expérience de Belfast montre que même dans des situations d'hostilité historique, mortelle et profonde, l'Approche centrée sur la personne a quelque chose à offrir.

UN GROUPE INTERNATIONAL EN SUÈDE

Dans un compte rendu publié dans le *Immigrant-Institute Report*, Binnie Kristal Anderson, participante à un groupe international centré sur la personne qui eut lieu à Stockholm en 1975, raconte que le programme de dix jours, parrainé par le «Center for Cross-Cultural Communication¹⁸», fut intensif et profond dès le début. Elle dit notamment :

J'avais déjà fait l'expérience d'un atelier interculturel de trois jours à Stockholm, en 1974. Ce fut là que je rencontrai Chuck Devonshire lorsqu'il y vint pour son premier atelier pilote en Suède. J'ai ressenti que ces trois jours furent pour moi une des expériences les plus significatives de ma vie : rencontrer et arriver à connaître un groupe de personnes totalement différentes, de nationalités différentes, et à parler de tout, de la peur de mourir à la peur de vivre comme de tout le reste. Nous avons partagé larmes, rires, colère, pensées, craintes et insécurité ; nous avons appris l'ouverture aux valeurs et aux coutumes de chacun, même si elles étaient complètement différentes des nôtres. Nous avons appris à exprimer certains sentiments à des personnes auxquelles nous ne nous serions pas ouverts normalement, à écouter, à exprimer nos besoins intérieurs sans signes ambigus ou déroutants. Nous avons fait l'expérience les uns des autres en prenant toujours davantage conscience que nous sommes plus semblables que différents.

Cet atelier de dix jours à Furudal pourrait-il être une nouvelle expérience aussi riche ? J'avais juste terminé un groupe d'orientation psychodynamique de deux années (une heure et demie une fois par semaine). Au fond de moi, j'avais le sentiment que j'avais appris davantage sur moi et les autres lors de l'atelier centré sur la personne de trois jours que je n'avais appris lors de cette expérience de groupe de deux ans. Je voulais voir si, de nouveau, je pourrais ressentir la même chose.

Ce fut devant un feu de cheminée que le groupe se réunit le premier soir. Il comprenait seize personnes très différentes : des cadres, des psychologues, un professeur noir américain qui travaillait en Allemagne, une Allemande qui travaillait avec des enfants retardés mentaux à Hambourg, une étudiante américaine de 19 ans, des journalistes de la radio suédoise, deux femmes américaines au foyer

¹⁸ N.d.t. : *Centre pour la communication interculturelle.*

qui avaient fait des études supérieures, un travailleur social et un psychologue hollandais. Nous étions âgés de 19 à 52 ans. Nos intérêts allaient de la pratique du tennis à l'écriture de poèmes. Nous étions de races différentes, de nationalités différentes, néerlandaise, allemande, américaine, blanche et noire, suédoise, malaise. Nous avions des croyances religieuses totalement différentes, de la femme au foyer américaine profondément religieuse jusqu'aux protestants suédois plus réservés et aux athées radicaux; des couleurs politiques différentes, des intérêts politiques différents, et autant de styles de vie qu'il y avait de participants. Un des participants s'exclama: «Lorsque j'ai entendu les origines différentes du groupe, j'ai pensé que cela allait être l'enfer, que cela ne pourrait pas marcher! Pourtant nous avons apparemment tous des motifs très différents pour venir.»

Binnie raconte ensuite quelques expériences survenues dans le groupe.

Des sentiments difficiles ont émergé au début, dès les premiers jours: agressivité, clichés, fausses impressions de la personne, de sa race ou de sa nationalité. Mais ceci s'estompa petit à petit après discussion, ou bien perdit de son importance alors que derrière sa nationalité, son accent, sa race ou sa couleur apparaissait la personne. [...] Lorsqu'une femme se décrivit comme une extension de son mari, une autre femme, en colère, lui demanda si elle entendait les mots qu'elle prononçait et ce qu'ils signifiaient. La première femme devint triste puis commença à parler de sa colère envers son mari et parfois envers ses enfants, parce qu'elle leur avait sacrifié sa vie.

Une jeune fille d'éducation chinoise demandait timidement la permission de parler chaque fois qu'elle voulait dire quelque chose dans le groupe. «Puis-je?» «Pourrais-je?» Une autre fille lui demanda à son tour pourquoi elle devait s'excuser chaque fois qu'elle avait quelque chose à dire, pourquoi elle devait demander la permission de dire quelque chose. Ce commentaire la troubla beaucoup; elle demeura un moment silencieuse puis se mit en colère et pleura. L'autre fille lui dit alors qu'elle n'avait pas eu l'intention de lui faire de la peine, mais qu'elle lui rappelait vraiment toutes les petites filles timides, bien élevées qui doivent s'excuser de vouloir parler, qui se sentent coupables d'avoir quelque chose à dire, d'être quelque chose d'autre qu'un tableau d'elle que quelqu'un aurait peint. La jeune Malaise commença alors à parler de son éducation dans une famille chinoise bourgeoise; on lui avait appris dès sa petite enfance à se

taire, à être polie, à finalement consacrer sa vie à un homme, à apprendre, à aller à l'école et même à l'université en attendant le mariage. À la fin de cette séance de groupe ces deux femmes se serrèrent dans les bras et partirent main dans la main. [...]

Charles Devonshire, le facilitateur du groupe, fut pris à partie de temps en temps par plusieurs membres du groupe parce qu'il ne dirigeait pas le groupe, qu'il ne l'aidait pas ou qu'il n'intervenait pas lorsqu'il y avait un désaccord, ou encore parce qu'il ne donnait pas d'explications, ou n'essayait pas d'apaiser la colère; il se contentait de répéter calmement, encore et encore, qu'il ne pouvait pas prendre la responsabilité pour le groupe, que c'était à eux de le faire, qu'il ne voulait pas devenir leur leader; non, c'étaient eux qui pouvaient trouver les réponses. Certains pensaient que c'était un jeu ou qu'il faisait juste semblant ou encore qu'il attendait le bon moment pour prendre les rênes. Et même lorsqu'il dit avoir un jour eu peur et se sentir en insécurité, quelqu'un lui rit au nez et ne le crut pas.

Le grand groupe se divisait souvent en groupes plus petits, où se poursuivait, dans une atmosphère souvent plus intense et plus profonde, la conversation qui avait commencé dans le grand groupe et ce, parfois jusqu'au petit jour. On ne dort pas beaucoup ces dix jours-là. La constante sincérité de ce que nous nous disions de façon directe donnait de l'intensité à chaque situation, même lorsqu'elle était sans parole comme courir, nager, faire du bateau, danser, écouter un air de violon dans un «fabod¹⁹» perché dans la montagne. Nous ne pouvions plus éviter la confrontation, la tension, la proximité, à la fois positive et négative, où que nous allions. [...]

Il est difficile de décrire en mots la manière dont on se révélait, l'abandon des masques et de certains sentiments comme l'obligation d'être gentils, de faire quelque chose. Difficile de décrire la sensation de plénitude procurée par la capacité de se dire du matin au soir ce qu'on pensait ou ressentait. [...]

Les derniers jours, j'ai interrogé les participants. Tous sont repartis avec une plus grande compréhension d'eux-mêmes, de leur vie, de la culture où ils vivent, de leurs différents rôles dans la société, de la façon dont les autres les voient en tant que personnes et en tant que parties d'une culture. [...]

¹⁹ N.d.t.: vieille bâtisse en suédois.

Les réactions des participants semblent entièrement positives. Voici d'abord ce que Binnie a appris du groupe :

Lorsque je suis entrée dans le groupe j'avais peur de ne pas être acceptée. Je cherchais un espace que je ressentais ne pas pouvoir trouver dans le groupe (ou dans le monde). J'avais peur de ne pas être acceptée. Or j'ai trouvé de l'acceptation et de l'espace et je me suis rendue compte que je *ne voulais pas* être acceptée, que je n'avais pas besoin d'être acceptée par tout le monde dans le groupe. J'ai appris à accepter le rejet comme l'acceptation de ne pas avoir peur de ma force en tant que femme et en tant que personne. Je pouvais montrer tant de côtés différents de moi, les tester, et voir que certains étaient acceptés et certains rejetés. Lorsque, un jour, j'ai été rejetée par quelqu'un que j'aimais beaucoup, j'ai pu revenir en arrière après avoir fui ; avant jamais je ne revenais.

D'autres participants ont fait les commentaires suivants :

Je suis arrivé dans le groupe mécontent de moi et de ma vie. J'ai trouvé à nouveau ma famille, je peux accepter ma vie et une façon de vivre plus constructive.

Je vois maintenant que la vie que je mène depuis de nombreuses années n'est pas la bonne. Je n'étais pas honnête avec moi-même. Je n'ai plus confiance en la façon dont je vis ; je dois rentrer et essayer de faire face au changement, essayer de changer, être plus responsable de mes sentiments.

Je peux pleurer, montrer mes sentiments au lieu de plaisanter sans arrêt. Je peux accepter les conséquences d'une décision que j'ai prise avant de venir ici. Je n'ai plus peur de ces conséquences, car c'est moi et seulement moi qui peux en prendre la responsabilité.

Je n'ai plus aussi peur de ressentir mes problèmes, au lieu de me sentir bien en les dissimulant.

Les gens sont beaucoup plus forts, peuvent accepter plus de sincérité que je ne le pensais avant cette expérience de groupe. Mais ils ont beaucoup plus peur, ils ont beaucoup plus de problèmes, plus d'angoisses que je ne le croyais. On aurait dit qu'il y avait une peur réprimée en la plupart d'entre nous et que nous ne savions pas d'où elle venait. Je suis plus convaincu qu'avant qu'il est important de comprendre la société dans laquelle nous vivons et comment elle nous façonne, de savoir comment elle a affecté nos sentiments personnels, notre confiance en nous, notre manière de vivre.

Il m'est plus facile de comprendre les gens qui ont des ennuis personnels et d'y répondre de manière plus adéquate.

J'ai appris, je crois, que lorsque quelqu'un vous dit qu'il ne veut pas jouer comme vous, cela ne signifie pas qu'il ne vous aime pas.

Maintenant je sens que j'ai la possibilité de changer. Si je vais changer, si je peux changer ou si j'ose changer? Je ne sais pas encore. Mais je suis plus sûr de moi qu'auparavant et aussi de mes certitudes. Je vois maintenant que même dans mon travail il y a beaucoup de choix à faire que je n'avais pas vus avant, et je crois que je peux commencer à les faire.

J'ai plus confiance en moi maintenant. Je me suis autorisé à explorer une plus grande palette de sentiments que d'habitude.

J'ai appris à faire plus confiance à mes sentiments. Je ne dois pas mettre de masque ou me glisser dans une autre peau pour plaire au monde.

Tous ces commentaires l'indiquent, malgré les différences culturelles, nationales et raciales, il s'est développé une compréhension et une proximité entre les participants de cet atelier interculturel. Ceci n'est en aucun cas différent de ce qui se passe dans d'autres groupes centrés sur la personne car il ne s'agit pas de différences culturelles dont parlent les participants, mais de problématiques humaines que nous avons tous à gérer. Il est impossible de dire laquelle des affirmations ci-dessus fut prononcée par un Américain, un Allemand, un noir, un blanc, un homme, une femme. Ce sont des affirmations *humaines*, et c'est le fait d'être humain qui brise les barrières et facilite la compréhension et la proximité.

Il est important de mentionner ici qu'au cours des dix dernières années, en Europe seulement, plus de trois mille personnes de trente-cinq pays différents ont participé à des ateliers de communication interculturelle. Des ateliers ont été organisés et facilités par le Centre pour la communication interculturelle tant en Italie qu'en Allemagne, en Suisse, aux Pays-Bas, en Suède, en Angleterre, en Irlande, à Curaçao (Antilles Néerlandaises), en Ecosse, en Espagne, en Hongrie, et plus récemment en Grèce (1987). D'autres ateliers sont prévus dans le futur.

ÉVALUATION DES ATELIERS INTERCULTURELS EN ALLEMAGNE DE L'OUEST

Pendant de nombreuses années des ateliers centrés sur la personne, comme celui qui eut lieu en Suède, ont été organisés en Allemagne de l'Ouest et ont offert aux participants une occasion unique de développement personnel,

de croissance professionnelle, de communication interpersonnelle et interculturelle.

D'après les évaluations, ces ateliers ont permis la réalisation de fortes expériences d'apprentissage avec pour résultat des changements constructifs dans la vie aussi bien personnelle que professionnelle des participants. Quatre-vingt-dix-huit pour cent des participants ont indiqué que l'atelier les avait aidés dans divers domaines, comme: la prise de conscience de leurs propres sentiments et de ceux des autres; une interaction plus efficace avec les autres; la liberté d'explorer certaines idées avec d'autres; la conscientisation de sentiments positifs vis-à-vis d'eux-mêmes; la prise de conscience de la manière dont ils apparaissent aux autres; une plus grande ouverture et acceptation des sentiments d'autrui à leur rencontre; la liberté de s'exprimer eux-mêmes; la capacité à être plus présents aux autres; une plus grande sensibilité vis-à-vis de ceux pour et avec qui ils travaillent, enseignent ou font du counselling.

Un participant à qui il était demandé de s'exprimer sur ce qu'il avait retiré du dernier atelier écrivit:

Interaction avec quelques personnes merveilleuses. Cette interaction m'a aidé à apprendre certaines choses très importantes à mon sujet. J'ai aussi beaucoup appris sur la facilitation des groupes et ma capacité à faciliter. J'ai appris que j'avais des problèmes à m'ouvrir aux autres quand ça bouillonne trop en moi. Expérience interculturelle *fantastique*.

Un autre écrivit:

Une sensation de partage, une sensation de confiance, le sentiment que vous voir dans votre complétude est un face à face qui relève d'un profond challenge et qui, quand il advient, transforme un être humain.

Autres commentaires récoltés:

Une prise de conscience que je suis un être humain avec toutes les forces et les faiblesses d'un être humain. Une prise de conscience également de notre solitude à tous. Il semble que nous ayons tous certains problèmes du même genre.

La capacité d'être plus objectif vis-à-vis de moi-même quant à mes responsabilités professionnelles. [...] Ce fut une bonne théraputique pour moi de partager ces expériences avec d'autres dans mon champ professionnel. Cela m'a permis de réaliser une fois de plus que je ne

peux pas changer le monde. Je ne peux que me changer moi-même et ensuite faire ce que je sens important sans attendre de changement.

Voici encore d'autres commentaires qui sont encourageants :

De la confiance en ma capacité de communiquer avec les autres. Une prise de conscience du fait que les hommes sont sensibles et qu'ils ont les mêmes besoins que les femmes quand ils ont des problèmes. J'ai toujours pensé aux hommes comme étant insensibles et sans émotion.

J'ai commencé de m'autoriser à exprimer mes sentiments envers les autres et à prendre le risque d'être rejeté, tout en me sentant bien parce que j'avais essayé.

Une reconnaissance de mon fort besoin de manipuler. La découverte que je deviens un peu plus capable d'attendre paisiblement avec les gens plutôt que de les attendre impatientement. Une appréciation renouvelée de la beauté des gens et savoir que, d'une certaine manière, moi aussi je dois faire partie de cette beauté. [...] J'aime sentir que je vais être capable de me rapprocher de quelques-unes de ces personnes que j'avais auparavant écartées comme étant inapprochables. Avec les personnes dont je me sens déjà proches, j'espère que je vais arrêter de conduire mon tank à travers leur jardin fleuri.

«LA COMMUNICATION INTERCULTURELLE: APPROCHES HUMANISTES» –
EL ESCORIAL, ESPAGNE

Une des plus importantes applications de l'Approche centrée sur la personne à la communication interculturelle eut lieu à l'Escorial, en Espagne. Elle fut parrainée par le Center for Cross-Cultural Communication²⁰ et le Center for Studies of the Person²¹. Cet atelier résidentiel, ayant pour titre *Humanistic Approaches to Intercultural Communication*²², impliqua 170 personnes de 20 pays d'Europe, d'Afrique, d'Amérique du Nord et du Sud. L'atelier dura 11 jours.

Le but principal de ce projet était de créer une communauté provisoire de formation interculturelle, le maximum de liberté étant laissée à chaque personne de prendre la responsabilité de son propre engagement dans l'atelier. Chacun était encouragé à contribuer comme il l'entendait au processus de construction de la communauté.

²⁰ N.d.t.: *Centre pour la communication interculturelle.*

²¹ N.d.t.: *Centre pour les études de la personne.*

²² N.d.t.: *La communication interculturelle: approches humanistes.*

Il y avait une équipe internationale de facilitateurs dite «staff». Les facilitateurs venaient d'Angleterre, d'Écosse, de France, d'Italie, d'Allemagne de l'Ouest, de Suède, d'Espagne, du Danemark, du Venezuela, des Pays-Bas et des États-Unis. Le staff se rencontra pendant trois jours complets avant le début de l'atelier et ensuite une fois par jour sans la communauté. Pour les membres du staff ces réunions étaient particulièrement importantes car nous devions être capables d'avoir une relation ouverte et bonne les uns avec les autres afin d'être capables de faciliter la communication de personnes dans un groupe international beaucoup plus grand.

Toute la communauté de l'atelier (170 participants plus le staff) se rencontrait tous les jours et passait beaucoup de temps à affronter les défis de la communication interculturelle. Carl Rogers, membre du staff, dit en parlant des grandes réunions de communauté :

Lorsqu'un grand groupe se bat pour faire un choix, lorsque tel besoin et telle demande, telle proposition et telle autre qui la contredit, ont été exprimés, toutes les données deviennent peu à peu disponibles et la décision à laquelle le groupe arrive est une composition harmonieuse réalisée, non sans peine, de toutes les idées, de tous les besoins et de tous les désirs de chacun et de tous. En outre, comme il s'agit de leur propre choix, les membres sont continuellement ouverts aux *feed-back* et peuvent corriger le tir si des faits nouveaux interviennent. C'est probablement, à notre connaissance, la manière de prendre des décisions la moins sujette aux erreurs.

Les participants à l'atelier étaient également divisés en petits groupes internationaux ; l'accent était mis sur la diversité (nationalité, sexe, âge) au sein de chaque groupe. Tout au long de l'atelier, divers séminaires et d'autres options émergèrent suivant les intérêts et les besoins des participants et du staff. Par exemple, Carl Rogers proposa des séminaires sur le développement philosophique, théorique et historique de son travail. D'autres proposèrent des séminaires sur les implications politiques et sociales de la croissance personnelle, sur la religion et sur l'humanisme. Des discussions eurent lieu sur des sujets comme la construction de l'empathie, la communication dans les couples, la créativité, l'innovation dans l'éducation, la recherche sur la communication interculturelle, le développement de facilitateurs, le développement de programmes, et la communication non verbale.

Au septième jour de l'atelier, après avoir bataillé à travers ce qui, à un moment donné, nous avait semblé des difficultés sans fin, nous étions dans le processus de création d'un climat véritablement chaleureux, ouvert et

empathique, où les différences et similitudes, interculturelles ou interpersonnelles, étaient davantage comprises, respectées et acceptées.

Un aspect important de ces programmes fut la fondation du *Centre pour la communication interculturelle*, de plusieurs instituts de développement de facilitateurs en Europe et de l'*Institut International pour l'Approche Centrée sur la Personne*, au sein desquels plusieurs centaines de personnes de professions diverses ont pu développer leurs capacités de futurs facilitateurs de groupes de communication centrés sur la personne, tant dans le domaine culturel, national, racial que religieux.

Carl Rogers, cofondateur du *Centre pour la communication interculturelle* et d'autres instituts en Europe, s'exprima ainsi :

Pour moi et pour les facilitateurs de tels groupes, ce qui frappe le plus est leur grande ressemblance avec tous les autres groupes centrés sur la personne. Au fur et à mesure que la *personne* se découvre, les différences nationales, raciales et culturelles finissent peu à peu par sembler sans importance. Cela signifie qu'en dépit de toutes les différences il existe un énorme potentiel pour la compréhension et la proximité dans les problèmes humains auxquels nous essayons tous de faire face. Les participants de ces ateliers ne parlent pas beaucoup de problèmes culturels. À l'inverse, ils parlent de choses comme : «J'ai retrouvé ma famille»; «Je n'ai pas été honnête avec moi-même»; «Je peux pleurer, montrer des sentiments, au lieu de plaisanter constamment»; «Je ne sais pas encore si je vais changer, je peux changer, ou si j'ai le courage de changer, je ne sais pas encore mais je suis plus sûr de moi»; «J'ai plus d'assurance»; «J'ai appris à mieux faire confiance à mes sentiments». Pensez à ces affirmations. Laquelle fut faite par un noir, par un Allemand, par un homme, par un Suédois? Il est impossible même de le deviner. Ce sont des affirmations *humaines*, et elles semblent être un résultat typique de tels groupes centrés sur la personne. C'est être humain qui dissout les barrières et permet la proximité.

C'est là le résultat qui émerge lorsque des personnes de cultures extrêmement divergentes sont «empowered»²³ par le fait d'être entendues, acceptées et autorisées à se diriger elles-mêmes. C'est là la politique interpersonnelle d'une application interculturelle de l'Approche centrée sur la personne.

²³ N.d.t. : empowerment n'a pas d'équivalent sémantique en français. Le terme anglais est très utilisé de nos jours en français dans divers contextes psychosociaux et économiques. Il signifie «prise de pouvoir personnel». «Empowered» signifie la prise de pouvoir personnelle par la personne.

À travers cet article, j'ai essayé de montrer qu'il y a plusieurs moyens d'approcher de manière constructive la communication et les tensions interculturelles. L'évaluation des expériences suggère nettement qu'une application des groupes centrés sur la personne à plus grande échelle dans des aires particulièrement sensibles pourrait être une contribution efficace à la résolution de conflits. J'ai présenté des exemples de différents types de groupes interculturels ; ce n'est qu'un début, qui illustre le potentiel de l'Approche centrée sur la personne quand elle est appliquée à la communication interculturelle.

Je pense que ces ateliers interculturels ne sont pas quelque chose de superficiel, ils ne sont pas quelque chose d'habituel, ils ne sont pas quelque chose de professionnel. Je pense à eux comme à quelque chose ayant un sens international profond. Si nous trouvons que dans ces groupes internationaux il est vraiment impossible de nous comprendre les uns les autres, de rencontrer l'autre en tant que personne, de saisir la signification et le sens de ce que nous croyons les uns et les autres, alors je suppose qu'il n'y a pas beaucoup d'espoir pour notre monde.

Je pense qu'il s'agit d'une aventure profondément sérieuse tournée vers le futur. Parce que, si au lieu d'être un échec, elle prouve qu'il est possible de se rencontrer les uns les autres de manière authentique, de se découvrir les uns les autres en tant que personnes de manière authentique, d'arriver vraiment à être empathique avec l'autre et à comprendre profondément ses convictions culturelles ainsi que ses points de vue politiques, alors je pense qu'il existe une possibilité réaliste que le futur du monde puisse avoir quelques rayons de lumière pénétrante et que nous puissions espérer dans un monde meilleur.

Carl Rogers, 1902-1987

Références

- (1972). *Encounter Groups and Psychiatry: Reports of the American Psychiatric Association Task Force on Recent Developments in the Use of Small Groups.*
- Devonshire, C. (1974). A Cross Cultural Communication Workshop. *Media Asia*, vol.I. Asian Mass Communication Research and Information Centre, Singapour.
- Devonshire, C. (1975). Applications of person-centered philosophy to intercultural communication. In P. Jankowsky, D. Tscheulin, H. J. Fietkau & F. Mann (eds.), *Klientenzentrierte Psychotherapie heute. Bericht über den I. Europ. Kongress für Gesprächspsychotherapie*, Würzburg, 1974. Stuttgart: Klett-Cotta.

- Devonshire, C. (1976). *Encounter groups: a way toward improved intercultural communication*. Intercultural Communication Seminar, Centro Internacional de Psico-Sociologia Aplicada a las Relaciones Humanas, Madrid, Espagne.
- Kristal-Anderson, B. (1975). Intercultural communication encounter groups. *Immigrant Report / Invandrar Rapport*, vol. 3, n° 7, Stockholm Immigrant Institute.
- Lieberman, M. A., Yalom, I. D. & Miles, M. B. (1973). The leader makes the difference. *Psychology Today*, March.
- Moore, A. T. (1976). Manuscrit non publié.
- Rogers, C. R. (1942). *Counseling and Psychotherapy*. Boston: Houghton Mifflin.
- Rogers, C. R. (1951). *Client-Centered Therapy*. Boston: Houghton Mifflin.
- Rogers, C. R. (1959). A Theory of Therapy, Personality and Interpersonal Relationships as developed in the Client-Centered Framework. In S. Koch (ed.), *Psychology: A Study of Science*, Vol. III, *Formulations of the Person and the Social Context*. New York: McGraw Hill.
- Rogers, C. R. (1961). *On Becoming a Person*. Boston: Houghton Mifflin.
- Rogers, C. R., Gendlin, E. T., Kiesler, D. J. & Truax, C. (1967). *The Therapeutic Relationship and its Impact: A Study of Psychotherapy with Schizophrenics*. University of Wiconsin Press.
- Rogers, C. R. & Coulson, W.R. (1968). *Man and the Science of Man*. Columbus, Ohio: Charles Merrill.
- Rogers, C. R. (1969). *Freedom to Learn: A View of What Education Might Become*. Ohio: Charles Merrill.
- Rogers, C. R. (1970). *Carl Rogers on Encounter Groups*. New York: Harper and Row.
- Rogers, C. R. (1971). Client-centered Psychotherapy. In Freedom et al., *Comprehensive Textbook of Psychiatry*. Baltimore.
- Rogers, C. R. (1972). *The Steel Shutter*. 58 minutes, film available through Center for Studies of the Person, 1125 Torrey Pines Road, La Jolla, California 92037.
- Rogers, C. R. (1973). My philosophy of interpersonal relationships and how it grew. *Journal of Humanistic Psychology*.
- Rogers, C. R. & Wood, J. K. (1974). The changing theory of client-centered therapy. In A. Burton (ed.), *Operational Theories of Personality*. New York: Brunner/Mazel.
- Rogers, C. R. (1974). In retrospect; forty-six years. *American Psychologist*, vol. 29, n° 2.
- Rogers, C. R. (1975). Empathic: An unappreciated way of being. *The Counseling Psychologist*, vol. 5, n° 2.
- Rogers, C. R. (1976). Manuscrit non publié.
- Rogers, C. R. (1977). *Carl Rogers on Personal Power*. New York: Delacorte Press.
- Rogers, C. R. et al. (1978). Evolving aspects of a person-centered approach. *Self and Society*, vol. 6, n° 2.