

Métamorphose

décembre 2018

**L'intimité vue par les quatre champs en
analyse transactionnelle**

- ◆ Féliciter, se réjouir, fêter, partager
- ◆ Médaille de bronze
- ◆ Prix Raymond Hostie
- ◆ La honte, fléau de la supervision
- ◆ Quatre regards sur l'intimité

Impressum

Editrice

ASAT-SR, Case postale 91, 1001 Lausanne

Clôture de rédaction

15 mai

15 octobre

Merci d'envoyer vos articles au format WORD et les images en fichiers séparés dans une résolution prévue pour l'impression (300 dpi)

Dates de parution

Métamorphose n° 77 juillet 2019

Métamorphose n° 78 décembre 2019

Tirage

200

Rédaction

Nadia Baumann

7, ch. Galatry, 1802 Corseaux

nadiabaumann@sunrise.ch

Graphisme

Gilbert Perret

1, ch. de la Source, 1407 Donneloye

Imprimerie

Imprimerie Carrara Sàrl

6, rue de l'Avenir

1110 Morges

www.imprimerie-morges.com

Articles et inserts

Word (Windows ou Mac)

Images et portraits (JPG, PDF, TIFF, EPS),

300/150 dpi

Prix des annonces

Information dans le tableau des cours 101 sur le site internet - gratuit

Annonces cours 101 sur Métamorphose (¼ page) - Frs. 30.-

Pour les auteurs d'un article publié, une réduction de 30.- CHF est accordée sur une publicité dans le même numéro. Merci de préciser le format désiré

Annonces des centres de formation : 1/4 de page (soit A6) + site internet : 75.-

Annonces groupes d'intérêt faisant de la promotion sans gain : gratuit

Pleine page (A4) + site internet : Frs. 120.-

Demi page (A5) + site internet : Frs 60.-

Quart de page (A6) + site internet : Frs 30.-

Métamorphose

N° 76 - décembre 2018

Editorial

Valérie Cionca 2

Articles

Sylvie Monin, médaille de bronze EATA 3

Prix Raymond Hostie 4

La honte, fléau de la supervision 5

L'intimité vue comme un diamant 17

Intimité: un élément enrichissant pour apprendre en autonomie 21

L'intimité dans les entreprises 24

L'intimité dans une perspective yogique 28

Divers

Rapport sur le Conseil EATA 31

Appel aux membres 34

Info eins 18 - Inhaltsverzeichnis 35

Des nouvelles de la bibliothèque 36

Agenda 38

Centres de formation en Analyse Transactionnelle en Suisse romande 40

Formation 41

Who's who 42

Liste des Praticiens de l'ASAT-SR 43



Chères et chers membres,

Le deuxième semestre 2018 de notre association a été marqué par de grands succès et d'importantes réussites !

Ainsi, j'ai le plaisir de mettre en lumière et de féliciter chaleureusement :

- Valérie Perret qui a reçu le prestigieux Prix Raymond Hostie pour son article « La honte, fléau de la supervision », à découvrir en nos pages ou relire in « Actualités en Analyse Transactionnelle » no 158, 2017
- Sylvie Monin qui, d'une part, a été honorée pour son dévouement assidu et engagé au sein de l'EATA par la remise de la médaille de bronze EATA et qui, d'autre part, est la toute première Conseillère à romande à avoir obtenu le titre de TSTA-C
- Arnaud Saint Girons qui succède à Sylvie Monin en qualité de délégué ASAT-SR auprès du conseil EATA depuis le mois de juillet.

Mon coup de projecteur éclaire aussi :

- Les échanges réguliers et constructifs que nous menons avec l'ASAT, notre association faitière
- Notre participation à l'organisation du premier congrès francophone à Lyon
- La journée ASAT-SR qui portait sur l'intimité du point de vue des 4 champs.

Ces événements se retrouvent au fil des pages de ce numéro, aux côtés des articles que les intervenants de la Journée du 17 novembre, réunis autour de la thématique de l'intimité, ont rédigé. Que conférenciers et auteurs soient vivement remerciés pour leur joyeuse et efficace dynamique de coopération.

Autre bonne nouvelle que je me réjouis de partager : l'intimité et la joie d'être et de réfléchir ensemble, tant à Lyon qu'à Renens, a donné des ailes à certains de nos membres qui sont prêts à s'engager dans de nouveaux projets, tels que le prochain congrès francophone en 2020 ou, encore plus ambitieux, un congrès suisse réunissant les différentes associations de notre pays en 2021.

Chères et chers membres, je tiens à vous remercier pour votre engagement envers notre association ; je remercie aussi notre comité pour son soutien efficace dans la réalisation des tâches organisationnelles essentielles à l'évolution de l'ASAT-SR.

Au nom du comité, je vous souhaite d'heureuses Fêtes de fin d'année ! Que 2019 soit abondante en signes de reconnaissance, projets passionnants, échanges entre pairs et bonheur avec vos proches !

*Valérie Cionca,
Présidente ASAT-SR*

Sylvie Monin, médaille de bronze EATA



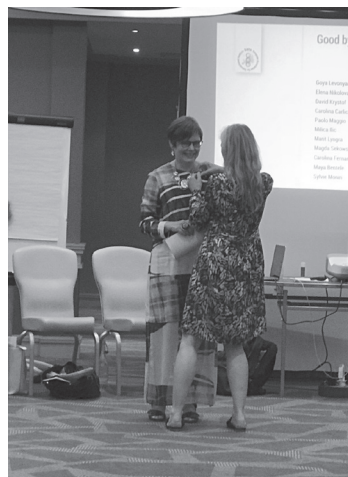
« L'EATA a récompensé Sylvie Monin, TSTA-C, pour sa contribution exceptionnelle à l'EATA au cours des huit dernières années. Sylvie a rejoint le Conseil en tant que déléguée pour la Suisse et a occupé les six dernières années un poste de vice-présidente du comité exécutif. Son travail était empreint de son dynamisme, de sa responsabilité et de son implication sincère dans les projets sur lesquels elle travaillait. Nous avons appris à connaître de Sylvie, son attachement au principe OK-OK du fonctionnement de l'EATA, son approche approfondie des aspects éthiques et son souci de l'idée d'égalité entre tous les champs et toutes les personnes.

En regardant son travail, Sylvie dit dans ses propres termes : « Je me suis engagée, entre autres, dans trois projets importants qui me sont très chers et qui sont tous centrés sur la construction de ponts. La première a été l'organisation de la conférence EATA 2016 sur le thème *Identité, intégration, limites*, afin de proposer un espace permettant de réfléchir à la manière dont les analystes transactionnels contribuent à créer des ponts entre les cultures et les communautés, conférence qui a reçu des critiques exceptionnelles de notre communauté d'AT. Deuxièmement, il

fallait encourager l'engagement financier de l'EATA à soutenir la publication du Transactional Analysis Journal. Le TAJ est un outil formidable pour la diffusion de l'AT dans le monde entier et pour la construction de ponts entre les différentes communautés d'AT et le monde extérieur. La troisième était la vision d'une association mondiale de l'AT que je partageais avec le président de l'EATA, Krispijn Plettenberg. J'ai utilisé la métaphore d'un orchestre symphonique lors de l'examen TSTA que j'ai passé à Kochi, en Inde, l'été dernier. Dans un orchestre symphonique, nous avons de nombreux instruments, avec une riche variété de sons, de formes et de matériaux, chacun étant unique tout en étant complémentaire. À la manière d'un orchestre symphonique, j'espère qu'une association mondiale d'AT pourra tirer parti de ses nombreuses cultures, toutes uniques et complémentaires, qui allient forces, compétences et expériences ».

A notre tour d'exprimer notre gratitude à Sylvie pour l'énorme travail effectué avec diligence et constance au service de notre association tout au long de ses années d'engagement ! Bravo Sylvie et surtout : MERCI !

Texte repris de la newsletter 123 de l'EATA, novembre 2018



Prix Raymond Hostie

Nous avons le plaisir de publier ci-dessous « La honte, fléau de la supervision », (AAT no 158, 2017), un article pour lequel Valérie Perret a eu l'honneur de se voir attribuer le prix Raymond Hostie, le samedi 3 novembre 2018, à l'occasion du premier congrès francophone d'Analyse transactionnelle, à Valpré-Lyon.

Pour mémoire, la direction éditoriale des Actualités en Analyse Transactionnelle (AAT) administre le Prix Raymond Hostie pour stimuler la publication d'articles de recherche fondamentale et appliquée en Analyse Transactionnelle.



Le lauréat de ce prix est élu par l'ensemble des abonnés de la revue. Tous les deux ans, chaque membre du corps électoral désigne - parmi 12 articles déjà publiés dans les AAT et sélectionnés pour leur grande valeur conceptuelle, formative et/ou pratique - celui des articles qui a sa préférence. L'article susceptible d'être primé doit réunir au moins 26% du total des points. Le dépouillement est effectué par le Comité de Rédaction.

Le prix Raymond Hostie, met en lumière une contribution originale, intéressant la théorie et les applications pratiques de l'AT, quel que soit le champ de réflexion ou d'intervention (espace social, organisationnel, psychothérapeutique et éducation).

Nous FELICITONS chaleureusement Valérie pour avoir rejoint le cercle de prestigieux lauréats, renommés pour l'excellence de leurs contributions !

La honte, fléau de la supervision

Valérie Perret

Actualités en analyse transactionnelle 2017/2 (n° 158), p. 58-75.

DOI 10.3917/aatc.158.0058

*Comment se construit la honte ?
Quels sont les impacts dans la supervision ?
Comment la traiter en tant que superviseur ?*



Ma motivation à écrire cet article est née de mon expérience personnelle avec la honte. Elle inhibait ma pensée, ma spontanéité, ma créativité, et par conséquent, limitait mon épanouissement personnel et professionnel. M'en libérer m'a permis de retrouver liberté, énergie et légitimité. J'ai gagné en compétence professionnelle et en assertivité dans ma pratique de superviseuse.

Mon objectif en écrivant cet article est que nous, superviseurs, réfléchissions ensemble à la manière dont nous tenons compte des processus de honte dans nos séances de supervision. Qu'elles soient individuelles ou en groupe, pédagogiques ou professionnelles, que nos supervisés soient débutants ou expérimentés, la honte peut à tout moment s'y inviter. Elle se fait si discrète que souvent personne ne la remarque, excepté celui qui la subit. **Tout se passe à l'intérieur du supervisé, dans le plus grand secret.** La honte est indicible et se vit de manière solitaire. La personne elle-même, souvent incapable d'identifier son ressenti, ne comprend pas ce qui lui arrive. La honte ne se met pas en mots. Rares sont les parents ou les enseignants qui expliquent aux enfants le sentiment de honte, le valident et le normalisent. La honte est inavouable. Le supervisé qui la vit prend rarement le risque de la partager à son superviseur, ceci par crainte que cet événement traumatique soit nié, non reconnu comme tel, à travers des réflexions du superviseur telles que « Je ne voulais pas te faire honte ! » ou « Ce n'est pas ce que je voulais dire, tu m'as mal compris ! ». Cette réaction du superviseur amplifierait la honte. Elle deviendrait insupportable. Une personne envahie par la honte se vit comme exclue du groupe auquel elle appartient (Tisseron, 1998). La conséquence en est un comportement de retrait. Elle se retrouve seule et isolée. Elle a alors besoin que le superviseur se centre sur elle pour lui donner de l'attention, comprendre son vécu interne et en rechercher la cause. Par cette attitude, il lui permet de réintégrer le groupe, d'appartenir à nouveau. Au contraire, s'il se justifie ou détourne l'attention sur lui-même et sa bonne intention, il renforce la honte et le sentiment d'exclusion.

La honte est un profond inhibiteur. Elle empêche celui qui la ressent d'avoir accès à son pouvoir personnel. Dans cet article, je décris la construction de la honte chez l'enfant, ainsi que ses conséquences sur la vie adulte. Puis j'explique une approche possible pour la traiter en tant que superviseur : être attentif aux besoins relationnels du supervisé. Afin d'étayer cet article, je vous présente des exemples tirés de mon expérience en tant que supervisée et en tant que superviseuse, où j'ai été confrontée à la honte.

Durant les années de ma formation de base, j'ai rencontré plusieurs superviseurs avec lesquels je me suis sentie plus ou moins à l'aise. Certains, au travers de leurs attitudes ou de leurs paroles, ont généré en moi un sentiment de honte. En confrontant de manière critique une décision que j'avais prise, en étant arrogant, en prenant une posture de « celui qui sait », en m'humiliant directement (un superviseur m'a dit « Je me fous de ta colère ! »), en réagissant fortement à certaines de mes décisions en fonction de leurs propres limites, hontes et peurs... Face à un

superviseur en particulier, je me retrouvais toujours « la tête vide », incapable de penser. J'ai compris par la suite que ce superviseur prenait tout l'espace pour nous montrer son génie (et il en avait vraiment !). La première place était pour lui. Du coup, je me sentais honteuse d'être si incompetente. Pour éviter l'humiliation de donner une idée moins bonne que la sienne, ma tête se vidait et je me taisais. A de nombreuses reprises, j'ai ressenti de la honte suite à l'attitude d'un superviseur. Jamais je n'ai osé verbaliser mon mal-être. Je suis toujours restée seule avec ma honte et mon envie de disparaître. Je luttai pour la cacher. Ma manière de me protéger était de critiquer le superviseur dans ma tête, d'avoir en secret une attitude interne arrogante. Cela me soulageait, mais le mal était là, et ma douleur ne s'atténuait pas pour autant.

D'autres superviseurs ne m'ont pas directement humiliée, mais je n'osais pas aborder les situations dont j'aurais vraiment eu besoin de parler. J'apportais toujours des sujets « politiquement corrects ». Les sujets dangereux, les situations où je doutais vraiment de ce que j'avais fait, où mon superviseur aurait pu voir mes erreurs et mes failles, je ne les abordais pas, tant la peur de la critique et du jugement était forte. A ce moment-là, je n'avais pas conscience que j'évitais le sentiment de honte. Je m'en protégeais en me suradaptant, en étant arrogante, ainsi qu'en omettant les sujets délicats qui auraient pu m'y plonger à nouveau. A aucun moment, durant ces premières années de formation et supervision, un superviseur a abordé le sentiment de honte avec moi.

Puis j'ai commencé un nouveau cursus de formation. Pour la première fois, j'y ai vu un superviseur parler directement et franchement de la honte avec une supervisée. Il a pris une heure pour traiter sa honte avant d'entrer dans le contenu de la supervision. Nous étions en supervision de groupe durant trois jours. Il avait une telle présence, une telle compréhension de la personne et de son vécu, une telle sensibilité que j'ai été profondément touchée. Il la voyait vraiment, au-delà de son masque social, et lui offrait un accueil inconditionnel. Il a décidé de faire passer l'être avant le sujet de la supervision, avant la tâche à accomplir. Cela a été extrêmement bénéfique pour la supervisée. En effet, sous l'emprise de la honte, sa supervision aurait été inutile. Elle n'aurait que très peu appris, son processus de pensée étant contaminé par cet affect. Par la suite, elle a pu aborder son sujet de supervision en étant libérée. Cette expérience m'a permis de commencer à conscientiser mon propre ressenti de honte, et recouvrer ma capacité de penser.

Par la suite, j'ai rencontré une superviseure avec laquelle je me suis sentie en profonde sécurité. Avec elle, j'ai commencé à penser librement, car j'avais la certitude que ses attitudes ne seraient pas une source de honte pour moi. J'éprouve beaucoup de gratitude pour cette superviseure avec laquelle je pouvais penser dans la légèreté, sans vigilance. Elle me faisait confiance et je le sentais. A aucun moment je n'ai perçu la peur, le jugement ou la critique dans ses attitudes. Jamais je ne l'ai vue adopter une position défensive, quelle qu'elle soit. Je la sentais dépourvue de dogmes, ce qui me permettait de développer ma propre pensée. Sa tranquillité me sécurisait. Je voyais qu'elle me considérait plus compétente que je ne me considérais moi-même, ce qui renforçait ma confiance et mon estime de moi. Elle se centrait sur mes forces, non sur mes faiblesses. Je percevais sa joie de travailler et de penser avec moi. Oui, nous pensions ensemble. Elle ne pensait pas à ma place, ni ne me faisait penser, nous pensions ensemble. Cette relation de supervision a été

et est encore thérapeutique¹ pour moi. Elle me permet d'apprendre et de penser avec plaisir et spontanéité. J'y développe mon intuition et ma créativité. Cette superviseure m'a donné un modèle de supervision sur lequel j'ai pu m'appuyer pour développer mon propre style.

Selon une étude américaine, pendant leurs années de formation à la psychothérapie, plus de 51,5% des psychothérapeutes rapportent des expériences de supervision invalidantes et destructives pour eux et leurs clients. Quand ils sont interrogés sur leur expérience portant sur l'ensemble de leur carrière professionnelle, ce chiffre grimpe à 75 %. Plus de 50 % des supervisés en psychologie clinique en milieu universitaire rapportent avoir vécu des expériences de relation nuisibles et invalidantes (Lecomte 2012).

RAPPEL THEORIQUE : QUAND ET COMMENT LA HONTE SE CONSTRUIT-ELLE ?

Selon Erikson, un enfant commence à ressentir de la honte à partir de deux ans, dans la période développementale qu'il appelle « petite enfance » (2–5 ans). Durant cette étape de vie, l'enfant lutte pour acquérir son autonomie (Erikson, 1982). Si son environnement familial ne le lui permet pas suffisamment, il ressent de la honte, il doute de lui. Afin de résoudre cette crise développementale, il doit atteindre un équilibre entre ces deux forces qui s'opposent : d'un côté **l'autonomie**, de l'autre **la honte / le doute de soi**. Il lutte pour se définir, faire respecter ses frontières, se différencier afin d'acquérir ses premières compétences. C'est une période où il est vulnérable à la confusion des frontières, à l'envahissement et au sentiment d'échec. Selon la réaction des figures parentales, il développe soit son autonomie, soit la honte / le doute de soi, soit, ce qui est le plus probable, un état qui se situe quelque part entre les deux. Le résultat d'un équilibre satisfaisant entre ces deux forces qui s'opposent permet à l'enfant de développer **volonté** et **sens cohérent d'autodéfinition**. Un équilibre insatisfaisant marque le début des obsessions et des compulsions chez l'enfant. Dans les familles structurées dans la honte on trouve habituellement la croyance erronée suivante : « pour être proche et comprendre l'autre il faut être identique ».

La honte, s'enracinant très tôt dans l'enfance, avant même le langage², la pensée logique ou les concepts, il est normal que l'on ait de la difficulté à trouver les mots pour la décrire. C'est un affect viscéral, ressenti dans sa chair. Si personne n'aide l'enfant à le décoder, il n'y parviendra pas seul. Ce qui explique l'incapacité de nombreux adultes à l'identifier.

C'était mon cas dans l'exemple que j'ai décrit précédemment.

Si l'enfant est particulièrement vulnérable à la honte lors de cette étape développementale, il va le rester tout au long de sa vie, car **la honte touche l'intégrité physique et psychique**. Elle concerne l'être, l'existence, le soi profond, la dignité (contrairement à la culpabilité qui concerne l'agir, le comportement, et qui prend sa racine plus tard, dans la période qu'Erikson appelle « période d'initiative »).

¹ La supervision a un effet thérapeutique, même si ce n'est pas son objectif premier. Elle participe au développement personnel du supervisé. Elle est complémentaire à la thérapie et permet de traiter d'autres domaines de difficultés. Principalement les blessures en lien avec la scolarité et l'apprentissage.

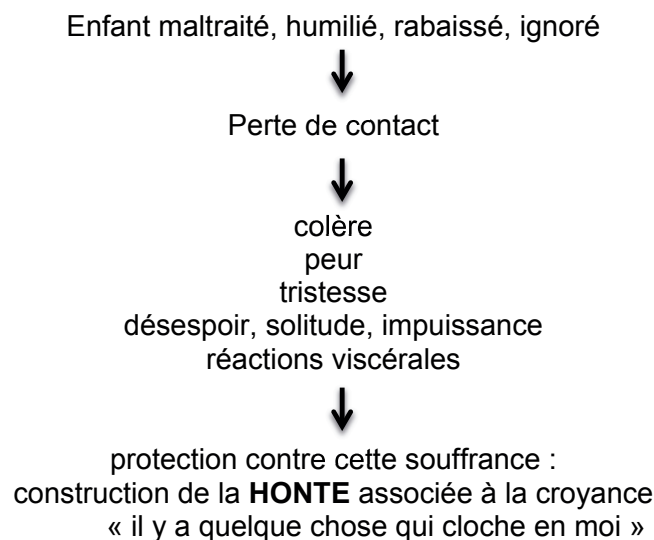
² Selon R. Erskine, la honte peut apparaître déjà dès l'âge de 9 mois.

A n'importe quel stade de la vie, une personne peut être submergée et brisée par des circonstances traumatiques. La perte de contrôle et le sentiment que « quelque chose cloche chez soi » se trouvent intériorisés, et la personne devient littéralement honteuse d'elle-même (exemples : personnes abusées ou battues, victimes de la guerre, de la pauvreté ou du chômage). Derrière la honte, il y a un profond **besoin d'appartenance**. « Et si je n'appartiens plus, qu'est-ce que je vais devenir ? » : cette question concerne la survie de l'individu.

Lorsqu'une personne est critiquée ou humiliée en tant qu'adulte, sa douleur est accrue par la présence d'une honte archaïque non résolue. Elle reste sa vie durant vulnérable à une régression profonde, bien que temporaire, à chaque fois qu'elle revit le traumatisme provoqué par la honte. La personne honteuse ne vit pas seulement un sentiment d'échec personnel dans le présent, elle sent aussi peser sur elle tous les jugements et les hontes qu'elle a subis dans son enfance. *Dans mon exemple, le poids des hontes du passé m'empêchait de réagir de manière adaptée. Je ne pouvais à aucun moment contester face aux superviseurs, en leur exprimant ma colère ou mon désaccord. Je plongeais silencieusement dans la douleur éprouvée par le passé.*

La honte n'est pas seulement générée par les humiliations. Un enfant maltraité, rabaissé, ignoré à répétition ressent aussi de la honte. Un enfant qui n'est pas regardé avec intérêt, qui manque de contact visuel ou qui n'a d'importance que pour satisfaire le désir narcissique de son parent (enfant objet) ressent aussi de la honte et en déduit qu'il n'est pas quelqu'un de bien, d'aimable, à la hauteur.

CONSTRUCTION DE LA HONTE ARCHAÏQUE :



Ce processus d'adaptation a une fonction psychologique : apporter à l'enfant de la prévisibilité et de la stabilité dans son environnement.

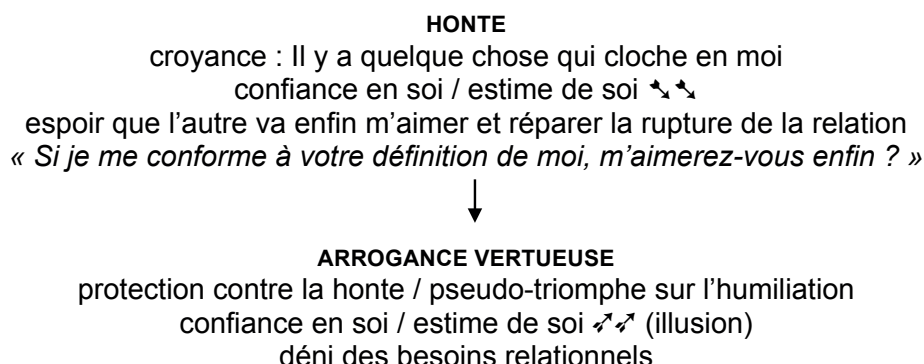
Une fois que la honte a été fixée, elle représente un conflit intrapsychique à l'intérieur de la personne : « être soi et risquer la perte du lien » ou « se conformer à la

définition que l'autre fait de soi pour s'assurer le lien (Erskine, AAT 76, 1995) ». Avec le temps, à défaut de sentir la colère contre les figures parentales, les critiques, les dévalorisations et les humiliations sont amplifiées et retournées contre soi. Elles se transforment en autocritiques et en dévalorisations. La fonction de l'introjection est de réduire le conflit externe entre l'enfant et la personne dont il dépend pour la satisfaction de ses besoins. L'autre est bon, lui est mauvais. C'est ainsi que se construit le clivage. La fonction de ce cycle défensif de la honte est de maintenir une illusion d'attachement et de fidélité à la personne dont l'enfant souhaitait tant jadis obtenir une relation empreinte de contact.

Pour se soulager de l'introjection, une personne peut se mettre à critiquer les autres de la même manière que ses figures parentales le faisaient avec lui. La fonction d'une telle transaction est de faire taire momentanément ses critiques internes et s'auto-stabiliser. **Une personne très critique vis-à-vis des autres s'inflige un traitement bien pire encore à l'intérieur d'elle-même !**

L'ARROGANCE VERTUEUSE : UNE DOUBLE DEFENSE

Le fantasme de supériorité constitue une défense contre des souvenirs humiliants et met vers l'extérieur le sentiment de honte. Derrière l'arrogance vertueuse, il y a un déni des besoins relationnels (Erskine, AAT 76, 1995). Voici comment elle se construit :



POUR QUELLES RAISONS LA HONTE PEUT-ELLE ETRE REACTIVEE DANS UNE SUPERVISION ?

Chacun de nous a en soi, gravés dans ses cellules, des souvenirs émotionnels de honte. Même inconscients, ils sont prêts à ressurgir à n'importe quelle occasion. Que les événements se soient passés à l'âge de 2 ans, 5 ans, 10 ans ou 18 ans, notre corps en porte l'empreinte et ils peuvent être réveillés chez les adultes que nous sommes. Les situations d'apprentissage, dont fait partie la supervision, sont des lieux propices au réveil de la honte. Cela s'explique par le fait que beaucoup de souvenirs émotionnels d'humiliations ont pris racine en milieu scolaire, et/ou à la maison dans des situations d'apprentissage. Parfois les personnes vécues comme agresseurs étaient les enseignants, parfois les autres élèves, parfois les parents. *Dans mon précédent exemple, j'ai décrit les différentes manières dont la honte a été réactivée en moi lors des supervisions. Je pense que les superviseurs n'étaient pas conscients de ce qu'ils induisaient. S'ils l'étaient, ils ont fait le choix de ne pas en parler.*

Qui d'entre nous ne se souvient pas de s'être senti humilié durant sa scolarité ?

En supervision de groupe, le risque de revivre la honte est encore plus élevé car nous retrouvons la configuration du « groupe classe ». Même si à un niveau cognitif nous parvenons à minimiser voire oublier nos blessures, nos cellules, notre corps, eux s'en souviennent. La personne adulte, remise dans une situation d'apprentissage, agit inconsciemment de sorte à éviter de réveiller la honte ressentie par le passé. Elle se retient dans sa spontanéité, évite les comportements à risque et utilise ses stratégies connues pour s'en protéger.

COMMENT TRAITER LA HONTE EN TANT QUE SUPERVISEUR ?

Le traitement de la honte est profondément relationnel. Sous la honte, il y a la peur du rejet et de l'abandon³. C'est pourquoi **la posture du superviseur est le meilleur remède au sentiment de honte**. Etre conscient des **besoins relationnels**⁴ du supervisé, les faire émerger dans la relation et accorder de l'importance à leur signification est un bon antidote à la honte. Cette attitude permet le développement sain de la personne.

Voici les huit besoins relationnels principaux: (Erskine, Moursund, Trautmann, 1999)

- Besoin de sécurité
- Besoin de validation, de signification dans la relation
- Besoin d'acceptation par une personne stable, fiable, protectrice
- Besoin de définition de soi
- Besoin de mutualité, d'expériences partagées, de confirmation du vécu personnel
- Besoin d'avoir un impact sur l'autre
- Besoin que l'autre prenne l'initiative
- Besoin d'exprimer l'amour

Besoin de sécurité

Le supervisé a besoin de sentir de la **sécurité** pour oser parler de sa honte. Une sécurité physique et affective dans laquelle sa vulnérabilité est honorée et préservée. Un espace libre de jugement, libre du ridicule. Pour aborder ce sujet délicat, il doit percevoir une attitude positive inconditionnelle de la part du superviseur.

« Je peux être qui je suis, je peux être comme je suis dans la relation. »

« Je suis avec vous et vous n'allez pas me faire mal, vous allez m'enrichir. »

Souvent, le supervisé n'a pas cette sécurité intérieure. Il pense qu'on va le juger, le critiquer, le laisser tomber. Il a besoin d'un respect constant de notre part. Quand le besoin de sécurité est satisfait, le supervisé se relaxe et un autre besoin se manifeste.

Besoin de validation

La honte n'est pas seulement générée par les mots, elle l'est par l'attitude globale. Le superviseur se doit d'être impliqué et engagé dans un contact relationnel authentique. Il est attentif à s'harmoniser au rythme du supervisé, souvent différent du sien, à son affect, ainsi qu'à sa manière de penser. Son questionnement

³ Sous la culpabilité, il y a la peur de la punition.

⁴ Je parle ici des besoins relationnels actuels du supervisé, et en aucun cas des besoins archaïques non satisfaits.

respectueux ainsi que sa présence permettent de répondre au besoin de sécurité du supervisé, ainsi qu'à son besoin de **validation**. C'est le besoin que l'autre le valide et l'accepte dans toutes ses attitudes, même celles qui paraissent inappropriées. Toutes les réactions défensives ont du sens et une utilité : elles permettent le maintien de l'intégrité. La honte a besoin d'être validée, c'est-à-dire être reconnue comme une réaction de survie utilisée pour se protéger des émotions profondes liées à la perte du lien. Elle a son origine dans le passé du supervisé, et il est habituel qu'elle soit réveillée en situation d'apprentissage.

Besoin d'acceptation par une personne stable, fiable, protectrice

Le processus de la supervision est aussi important que son contenu. Le vécu intersubjectif a autant d'influence sur la croissance du supervisé que les mots échangés. L'apprentissage ne se passe pas seulement à un niveau cognitif, mais aussi aux niveaux émotionnel, corporel, relationnel et comportemental. Pour accéder à ces différents niveaux, le supervisé a besoin de se sentir dans un lien intersubjectif sécurisé (Stern, 1989). Il a besoin de pouvoir **compter sur une personne stable, fiable et protectrice**. La présence d'un superviseur soutenant et contenant lui permet d'accéder à sa vulnérabilité, de sentir les différents « goûts de soi » sans en avoir peur. Il se sent accepté et protégé, et peut se regarder avec honnêteté. Il s'autorise alors à ressentir sa honte, en s'accrochant au regard bienveillant du superviseur, comme un enfant s'accroche au regard de sa mère lorsqu'il vit des émotions douloureuses. Ce lien sécurisé lui permet d'intégrer son vécu émotionnel. Dans le cas où le superviseur n'a pas la capacité d'offrir cette présence protectrice, pour quelque raison que ce soit, le supervisé le perçoit au travers de son intuition. Il ressent alors un inconfort, une insécurité qui perturbe sa croissance et son apprentissage.

Besoin que l'autre prenne l'initiative

Le supervisé a besoin que le superviseur **prenne l'initiative** d'aborder le sujet de la honte s'il la perçoit. Seul, il ne le fera pas. Rappelez-vous, la honte est solitaire et silencieuse. Sachant que la supervision réveille des souvenirs émotionnels scolaires, le superviseur peut poser les questions suivantes :

« Comment cette supervision est-elle semblable ou différente de votre vécu scolaire ? A l'école, que ressentiez-vous quand l'enseignant vous posait une question ? Et ici, comment avez-vous vécu mes questions ? »

« Quelles sont les attitudes de ma part qui vous aident à penser, et quelles sont celles qui vous dérangent ? »

« Y a-t-il eu un moment où j'ai dit quelque chose qui a été désagréable pour vous ? »

« Pendant cette séance, ai-je dit ou fait quelque chose qui a généré chez vous de la honte, de la culpabilité ou de l'inconfort ? »

« Vous êtes-vous senti incompetent à un moment donné ? »

« Avez-vous vécu une de mes interventions comme une critique ? »

Ce **questionnement relationnel** permet au supervisé de conscientiser, en la verbalisant, la honte qu'il a vécue en milieu scolaire, ainsi que celle qui a été réactivée dans la supervision. Le superviseur lui donne la permission d'en parler afin de ne pas l'éprouver de manière silencieuse et solitaire. Il est important qu'il l'aide aussi à voir comment il s'organise inconsciemment pour rejouer et revivre ces moments connus de honte. Et ainsi confirmer sa croyance « il y a quelque chose qui

cloche en moi ». Ce dialogue ouvert et respectueux permet au supervisé d'élargir sa conscience et de se libérer de sa honte.

Afin de travailler efficacement avec la honte, le superviseur a besoin d'être conscient de ses propres hontes archaïques et de les avoir traitées de manière à s'en être suffisamment libéré. Il développe ainsi une sensibilité particulière à cet affect, il le connaît de l'intérieur. Il est capable, au travers de son intuition, de deviner la honte « sous le masque ». Il est capable de la nommer, de questionner avec délicatesse le supervisé au sujet de ce vécu interne douloureux. Il est capable de valider ce ressenti, de le normaliser et l'expliquer. Ceci dans le but d'atténuer son emprise, de désencombrer le supervisé et de libérer de l'espace pour sa pensée. Un superviseur non conscient de sa propre honte l'agit, souvent d'une manière involontaire, au travers de comportements qui génèrent de la honte chez le supervisé. Il risque d'activer son contre-transfert dans la relation, en exigeant un niveau trop élevé de perfection, en critiquant ou en étant arrogant. En étant fermé aux reproches ou à la colère que le supervisé pourrait lui exprimer. En se positionnant comme celui qui sait, qui évalue « c'est juste » ou « c'est faux », ou encore en privant le supervisé d'avoir accès à sa propre pensée et de la développer. Toutes ces attitudes se produisent de manière très subtile, sans que le superviseur n'en soit vraiment conscient. Développer sa conscience émotionnelle permet de protéger le supervisé en favorisant l'interactivité ainsi que l'intersubjectivité.

Besoin de définition de soi / besoin d'avoir un impact sur l'autre

Durant son processus de croissance professionnelle, le supervisé traverse les différentes étapes développementales décrites par Erikson. Lorsqu'il atteint l'étape de la « petite enfance » citée en début d'article, il ressent le besoin de **se définir** et de se différencier. Afin de lui permettre d'accéder à son autonomie et d'éviter un renforcement de sa honte archaïque, il est important que le superviseur le valide et le soutienne dans ce processus. Qu'il l'encourage à exprimer ses idées, ses préférences, ses valeurs, sans humiliation ni rejet, et qu'il les valide même si elles sont différentes des siennes. Qu'il l'encourage à lui dire ses désaccords ou ses mécontentements et qu'il l'accueille avec respect et tranquillité. Le supervisé qui exprime sa colère à son superviseur a besoin que celui-ci reconnaisse son erreur, qu'il mesure l'impact de son comportement ainsi que ses conséquences. Par cette action, le superviseur lui montre qu'il le prend au sérieux, qu'il se laisse impacter. Ainsi, il peut y avoir réparation. Le besoin **d'avoir un impact** sur l'autre est un besoin relationnel important. Ne pas le satisfaire peut être source de honte chez le supervisé.

Besoin de mutualité

Le groupe de supervision est un endroit idéal pour traiter les problèmes relatifs à la honte. Le simple fait d'être membre d'un groupe et de s'y exprimer librement représente à lui seul une violation de la règle fondamentale des familles et des groupes axés sur la honte. Le supervisé y observe comment le superviseur reconnaît chaque participant comme une personne, ce qui est en contradiction avec la famille dans laquelle il a grandi, et/ou avec son milieu scolaire. Indépendamment du contenu abordé, être écouté par des pairs est une expérience réparatrice. Le groupe est utile pour conscientiser le vécu de honte, car elle y est forcément réveillée. Si le superviseur y est attentif et travaille sur cet affect dans le groupe, c'est un excellent endroit pour s'en libérer et restaurer l'estime de soi. Partager sa honte avec des pairs

et découvrir qu'ils ont eux aussi des vécus similaires répond au besoin de **mutualité**. Ce partage d'expérience a valeur de **confirmation de l'expérience personnelle**. Le superviseur s'harmonise au besoin de mutualité du supervisé en lui faisant part de sa propre expérience de façon adaptée, attentive et cohérente, c'est à dire centrée sur le supervisé.

Afin que notre action soit thérapeutique, il est important d'aborder la honte sous toutes ses facettes. De ne pas axer la supervision uniquement sur la dimension cognitive, mais d'investiguer les pôles relationnel, émotionnel, corporel, comportemental ainsi que le pôle du fantasme. Car la honte a imprégné chaque pôle. Elle touche l'être humain dans son entier. Si nous ne permettons pas au supervisé de conscientiser sa honte dans toutes ses dimensions, nous le privons d'une partie importante de son humanité. Le modèle du « Soi-en-Relation » explicite les différents pôles qui constituent l'être humain (Erskine, Moursund, Trautmann, 1999 : Perret, 2016). En développant sa capacité de contact dans chacun des pôles, le supervisé diminue son sentiment de honte, récupère son intégrité et gagne ainsi en pouvoir personnel et en liberté.

Besoin d'exprimer l'amour

Pendant son cursus de supervision, le supervisé aura peut-être besoin d'**exprimer de l'amour** à son superviseur. Je veux dire par là d'exprimer sa gratitude, sa reconnaissance ou son affection. Ce besoin est naturel et important dans la construction de soi. Quand l'expression de l'amour est dans une impasse, l'expression de soi-même en relation se trouve abimée, contrariée. Il est important d'être conscient de ce besoin relationnel et de l'accueillir comme signifiant de la qualité de la relation. La non acceptation de ce besoin, de ce cadeau, peut être vécue par le supervisé comme une blessure, un rejet, et peut générer de la honte.

ATTENTION A LA JUXTAPOSITION !⁵

En étant attentif aux besoins relationnels dans le processus d'apprentissage, en étant respectueux de la personne et de son rythme, le superviseur peut provoquer chez le supervisé l'émergence de souvenirs émotionnels douloureux. Le contraste peut être indigeste pour lui, principalement si ses besoins relationnels n'ont pas été pris en compte par le passé. Indigeste de la même manière que le serait un steak-frites pour un enfant souffrant de malnutrition depuis longtemps. Indigeste corporellement, physiquement. Si tel est le cas, le supervisé va « recracher » la nourriture pour éviter d'être malade. Justement parce qu'elle est trop bonne, il ne peut pas l'intégrer. Par conséquent, il est important de ne pas donner de nourriture relationnelle trop riche trop rapidement. Il est nécessaire de la donner au compte-gouttes, progressivement, de sorte que la personne parvienne à la digérer. Et surtout, de pratiquer régulièrement le questionnement relationnel, au moyen de questions comme « En quoi mon attitude est-elle différente de ce professeur dont tu m'as parlé ? » ou « Quelles émotions ressens-tu quand je m'adresse à toi de cette manière ? ». Le supervisé a alors la possibilité de mettre en mots ce contraste qu'il vit intérieurement ainsi que les émotions qui en découlent, et de gagner en conscience.

⁵ La juxtaposition intervient lorsque le client vit un contraste entre ce qui est apporté dans la relation (thérapeutique ou de supervision) et ce dont il avait besoin et qu'il n'a pas reçu dans le passé. (Erskine, Moursund & Trautmann, 1999)

Pour terminer cet article, voici une expérience que j'ai vécue avec un groupe de six professionnels que je supervise régulièrement. Les supervisions durent une journée. Lors d'une séance, je leur ai proposé de travailler en sous-groupes, deux groupes de trois. Un participant apportait un sujet, les deux autres le questionnaient afin de lui permettre d'avancer dans sa réflexion. Je leur ai laissé vingt minutes pour cet exercice. A leur retour en grand groupe, j'ai découvert deux participantes effondrées émotionnellement. Toutes les deux étaient remplies de honte. La sécurité dans le groupe leur a permis de l'exprimer plutôt que de la ravalier silencieusement. L'une d'entre elles, Micheline⁶, nous a expliqué que les questions insistantes de Nathalie avaient provoqué de la honte en elle, la sensation d'être nulle, de ne pas être à la hauteur dans son travail avec sa cliente. Ces mots étaient insupportables pour Nathalie, ils augmentaient son propre sentiment de honte. Honte d'avoir provoqué la honte chez Micheline au travers de son questionnement. Honte au point de ne plus supporter le regard des membres du groupe. « Je me sens tellement mauvaise », nous a-t-elle dit. Elle s'est levée pour quitter la salle. Je l'en ai empêchée, j'ai refusé qu'elle sorte seule, je me suis mise devant elle physiquement. Sortir seule n'aurait fait qu'augmenter sa honte. Elle pleurait, refusant de rester. Elle m'a proposé alors de sortir avec quelqu'un. J'ai accepté. Elle a choisi une participante pour l'accompagner. Je les ai laissées quitter la pièce. Micheline étant restée dans le groupe, je lui ai proposé de partager son vécu avec nous. Partager la honte permet de diminuer son impact. J'ai pris le temps nécessaire à l'apaisement de Micheline, puis je leur ai proposé une pause café. Je suis sortie voir Nathalie. Le partage avec sa collègue lui avait permis de se calmer. Je lui ai proposé de rejoindre le groupe. Elle a accepté avec difficulté. En grand groupe, nous avons parlé de leur vécu respectif. J'ai cherché avec elles la cause de ce qui s'était passé. Elles avaient déjà travaillé ensemble en sous-groupe, et jamais cela ne s'était produit. Alors pourquoi particulièrement aujourd'hui ? Nous avons découvert que le sujet de la supervision de Micheline portait sur le travail avec une cliente, elle-même remplie d'une forte honte archaïque. Cette honte était hors de la conscience de la cliente, et n'avait jamais été abordée dans les séances d'accompagnement. Elle a donc jailli dans le sous-groupe, dans le contre-transfert de Micheline et de Nathalie. Ce ressenti a réveillé leur propre honte archaïque, et le cumul a été explosif. Mettre à jour ces éléments a permis de donner du sens à l'événement, et toutes les deux se sont apaisées, contenues par un groupe bienveillant et sûr. Micheline est repartie avec un élément essentiel pour poursuivre l'accompagnement de sa cliente.

CONCLUSION

La honte peut être comparée à de la moisissure. Si on la laisse dans un endroit sombre, elle grandit et prolifère. La moisissure augmente à l'obscurité. Si au contraire on y est attentif et on l'expose à la lumière, elle sèche et arrête de croître.

La honte revêt de nombreuses formes et de nombreux visages, toujours dans le but de passer inaperçue. Le plus souvent elle y parvient, malheureusement. En se cachant et en restant secrète, elle ne peut pas être libérée et résolue.

⁶ Les prénoms de cet exemple sont fictifs. Ils ont été modifiés pour garantir l'anonymat des personnes

La protection du supervisé fait partie du code éthique de notre profession.

Pour cette raison, il est de la responsabilité du superviseur de bien connaître ce sentiment et de le traiter, en thérapie, ou en supervision de sa propre pratique.

Il est de la responsabilité du superviseur de savoir comment la honte est active en lui, comment elle a pris place dans son histoire, comment elle a impacté son développement, et quelles sont les protections qu'il a mises en place pour y faire face.

Il est de la responsabilité du superviseur d'avoir conscience de ses émotions refoulées derrière la honte, afin de ne pas les projeter sur le supervisé.

Il est de la responsabilité du superviseur de créer les conditions pour que la honte du supervisé puisse émerger et être nommée. Parfois, le superviseur doit « déterrer » la honte enfouie à l'intérieur du supervisé. Il est aussi de sa responsabilité de savoir comment la traiter afin d'aider le supervisé à s'en libérer.

En s'engageant vis-à-vis de lui-même, de sa profession, ainsi qu'en s'impliquant avec le supervisé, le superviseur répond aux principes fondamentaux de l'éthique :

- **Développer ses compétences personnelles (savoir être)**
- **Développer ses compétences métier (savoir faire)**
- **Développer ses compétences sociales (savoir être en relation)**

*Je vous remercie de l'intérêt que vous avez porté à mes réflexions. J'espère, au travers de celui-ci, avoir réussi à vous transmettre la complexité et la profondeur de **LA HONTE**. J'espère aussi avoir stimulé en vous l'envie de l'approfondir pour vous-mêmes ainsi que dans vos pratiques.*

Valérie Perret

BIBLIOGRAPHIE

Cornell W.F., Shame : Binding affect, ego state contaminations, and relation repair, in Transactional Analysis Journal 24, 2, avril 1994, pp. 139-145

Cyrulnick B., Mourir de dire la honte, Odile Jacob, 2010

Erikson E., Enfance et société, Broché, août 1982

Erskine R.G., La honte et l'attitude sans reproche : perspectives transactionnelles et interventions cliniques, in Actualités en Analyse Transactionnelle no 76, octobre 1995

Erskine R.G., Moursund J.P., Trautmann R.L., Beyond empathy, New York, Taylor & Francis Group, 1999

Erskine R.G. et Trautmann R.L., Les méthodes d'une psychothérapie intégrative, in Actualités en Analyse Transactionnelle no 90, avril 1999.

Lecomte C., La supervision efficace : la primauté du savoir-être, in Psychologie Québec, dossier, volume 29, numéro 3, mai 2012

Nagel N., La relation, clé de l'apprentissage, in Actualités en Analyse Transactionnelle no 141, janvier 2012

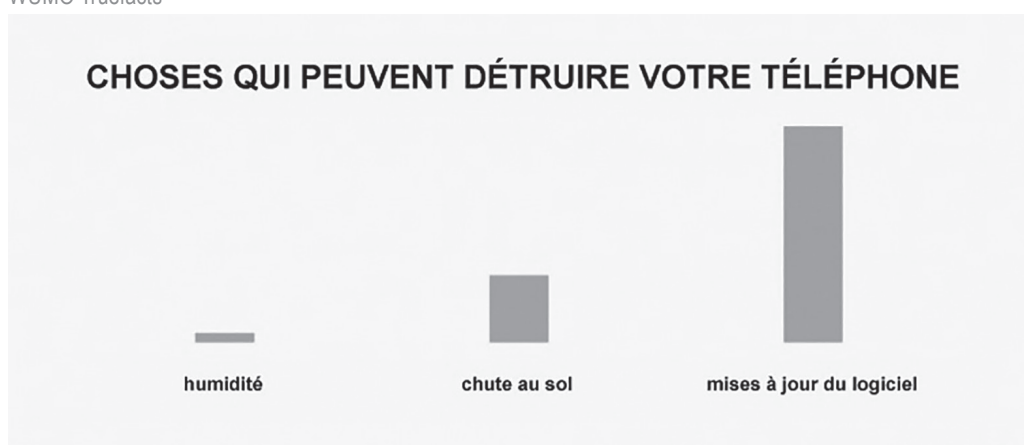
Perret V., L'apprivoisement de Julie sous l'angle de son style d'attachement, in Actualités en Analyse Transactionnelle no 155, juillet 2016

Stern D.N., Le monde interpersonnel du nourrisson, Paris, Presses Universitaires de France, 1989

Stern D.N., Journal d'un bébé, Odile Jacob, janvier 2012

Tisseron S., Du bon usage de la honte, Paris, Ramsay, 1998

WUMO Truefacts



L'intimité vue comme un diamant

Article tiré de la conférence donnée le 17 novembre 2018 lors de la journée ASAT-SR



Valérie Perret

Dans cet article, je présente ma compréhension d'un modèle de Richard Erskine, le **modèle du Soi-en-Relation**, appelé aussi **diamant**, et je fais le lien entre ce modèle et l'intimité.

Richard Erskine est ostéopathe de formation de base. Il n'a jamais passé son examen final d'ostéopathie pour éviter d'être mobilisé à la guerre et a recommencé des études de psychologie. Il est Dr en Psychologie clinique, TSTA en psychothérapie et certifié en gestalt thérapie. Il a reçu trois fois le prix Eric Berne, la dernière fois en 2018, pour ses recherches sur le scénario et l'attachement. Il a développé son propre courant psychologique qu'il a nommé psychothérapie intégrative.

Le modèle du Soi-en-Relation s'appuie sur la notion de **contact**, concept emprunté à Fritz Perls, fondateur de la gestalt thérapie. L'être humain a fondamentalement besoin de relation et le contact est le moyen par lequel ce besoin est satisfait.

DEVELOPPEMENT DE L'ENFANT

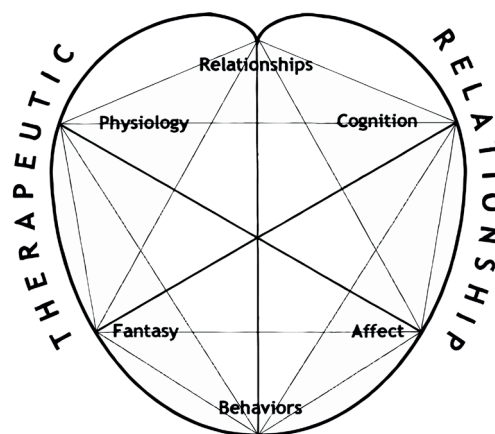
Lorsque le contact manque entre la personne qui élève un enfant et celui-ci, soit par un maternage insuffisant ou excessif, soit par un défaut d'appréciation pleine et entière du caractère unique de l'enfant, soit parce que cette personne n'est pas en contact avec elle-même, les besoins physiques, émotionnels et sociaux de l'enfant, cruciaux pour son développement sain, ne sont pas satisfaits. Des mécanismes de défense appelés **interruptions de contact** sont alors créés, à titre de

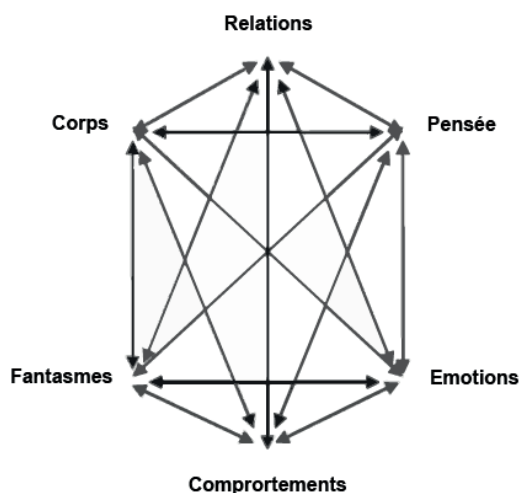
protection contre l'inconfort lié aux besoins non satisfaits. Ces défenses datant de l'enfance, une fois fixées, limitent dans la vie d'aujourd'hui le contact interne, c'est-à-dire la conscience de soi de la personne, ainsi que le contact externe, la conscience de soi avec l'environnement. Selon l'âge où les interruptions de contact ont eu lieu, et selon le type d'interruptions de contact, les défenses se situeront à un niveau corporel, émotionnel ou cognitif. *L'INTERRUPTION DE CONTACT EST LA MEILLEURE SOLUTION POUR L'ENFANT A CE MOMENT-LA. ELLE EST POUR LUI UNE PROTECTION VITALE.*

DESCRIPTION DU MODELE DU SOI-EN-RELATION

Commencez par imaginer que vous achetiez un ordinateur extrêmement performant, le tout dernier Macintosh, par exemple, et que vous utilisiez Word relativement bien, Excel un petit peu et que lorsque vous utilisez Powerpoint, c'est tellement laborieux que vous perdez plus d'énergie que vous n'avez d'efficacité ; d'autres programmes, vous ne les utilisez pas. Et d'autres encore, vous ne savez même pas qu'ils existent.

L'être humain a quelque chose de similaire. Il a d'énormes ressources et souvent, sous l'influence de son scénario, il ne les utilise que partiellement ou inefficacement, voire pas du tout.





Ce diamant représente l'être humain dans ses différentes dimensions. Il montre les pôles qu'il a à sa disposition d'un point de vue psychologique : le pôle de la pensée, le pôle des émotions, le pôle des sensations corporelles, le pôle du comportement, le pôle relationnel et le pôle du fantasme. Au centre de ce diamant se trouve le Soi, la vraie personne que nous sommes. Les pôles sont les différentes facettes, les différentes manifestations du Soi.

Ce modèle image à la fois le **contact interne**, la relation avec soi-même, et le **contact externe**, la relation avec l'extérieur. Le contact interne représente ce que nous percevons en nous, la conscience de nous. Chaque individu a tous les pôles à sa disposition, mais il ne les perçoit pas tous ; chacun de ses pôles est plus ou moins ouvert au contact. Parfois, chez certaines personnes, un ou plusieurs pôles sont fermés au contact. Vous trouverez des exemples de ces propos plus bas dans l'article.

En regardant ce schéma, je vous propose de vous poser les questions suivantes :

- Quel est le pôle qui pour moi fonctionne vraiment bien ?
- Quel est le pôle dont j'ai bien conscience ?
- Quel est le pôle que je néglige ou que j'ignore régulièrement ?
- Quel est le pôle plutôt inconnu ?

Par mes questions, je vous invite au contact interne, au contact avec vous-même.

Le contact externe signifie la conscience de ce qui se trouve dans l'environnement, la conscience de l'autre. En vous posant les questions ci-dessus, je vous ai apporté du contact externe.

Pensez maintenant à une personne que vous connaissez bien, votre mari, votre femme, une collègue, un ami, ou autre... Dans votre observation de cette personne, quels pôles, chez elle, sont ouverts et quels pôles sont fermés au contact ?

Par cette réflexion, vous vous ouvrez au contact externe.

Les traits entre les différents pôles montrent qu'ils sont en lien. Dans le meilleur des cas, quand tous les pôles sont ouverts au contact, ceux-ci peuvent se relier les uns aux autres. La personne peut alors penser, ressentir, sentir son corps, être connectée à ses fantasmes et agir en conséquence.

LORSQUE TOUS LES POLES SONT RELIES, LA PERSONNE A ACCES A TOUTES SES DIMENSIONS ET EST EN CONTACT AVEC SON VERITABLE SOI, SON SOI AUTHENTIQUE.

Les pôles peuvent être ouverts au contact **de manière authentique**, c'est-à-dire en réponse adaptée à la situation. Ils peuvent aussi être fermés au contact ou encore ouverts **de manière scénarique**.

Si une personne vit une difficulté et qu'elle la rumine telle une obsession, son pôle de la pensée est ouvert de manière scénarique. C'est aussi le cas si elle est en prise avec une croyance, comme par exemple « c'est toujours à moi que ça arrive, c'est pas possible ! ». Si elle met de côté cette difficulté et évite d'y penser, son pôle de la pensée est fermé. Si elle y réfléchit de sorte à résoudre le problème de manière adéquate, son pôle est ouvert authentiquement.

Lors d'angoisses, d'hyperémotivité, de phobie, de violence, le pôle émotionnel est ouvert de manière scénarique. En cas d'anesthésie, le pôle émotionnel est fermé. Ce pôle n'est pas forcément ouvert pour toutes les émotions. Il peut être par exemple ouvert authentiquement pour la tristesse, fermé pour la colère et ouvert de manière scénarique pour la peur.

Le pôle corporel peut être fermé au contact, lors de la dissociation par exemple. Il peut être ouvert scénariquement lors de tensions, de somatisations, de maladies et ouvert authentiquement lorsque les sensations corporelles sont accessibles et écoutées.

Le pôle du fantasme est le pôle le plus intime de tous. Les personnes le gardent secrètement en eux et acceptent de le dévoiler uniquement lorsque la confiance relationnelle est installée depuis longtemps. Et ce pour se protéger du sentiment de honte.

L'intimité avec soi-même existe lorsque tous nos pôles sont ouverts de manière authentique et reliés entre eux. Penser sur ce que nous ressentons, ressentir ce que nous pensons, être en contact avec nos sensations corporelles, agir en cohérence avec notre vécu interne.

L'intimité entre deux personnes se passe lorsque des pôles communs sont ouverts au contact. Ainsi, la relation est facilitée. La situation devient difficile lorsqu'il n'y a pas de pôles communs ouverts au contact.

Je vous donne l'exemple d'un couple. Dans ce couple, la femme a un pôle émotionnel très ouvert au contact. Elle a donc envie de partager son enthousiasme et sa joie avec son mari sur un sujet qui lui tient à cœur. Malheureusement pour elle, ce dernier a un diamant avec un pôle émotionnel assez fermé. Il ne parvient donc pas à accueillir les émotions de sa femme avec l'intensité qu'elle souhaite, ni partager les siennes avec elle. Par conséquent, du côté de la femme, cela fait « flop » ou « glurp ». Son enthousiasme, ainsi que son

désir de relation sont coupés. Elle ressent à l'intérieur d'elle une ***interruption de contact***. Elle ne se sent pas accueillie dans ce pôle. Son enthousiasme et sa joie se transforment en une intense déception. Pour éviter de ressentir ce sentiment authentique douloureux, celle-ci peut utiliser ses stratégies scénariques connues, et ainsi renforcer son scénario : au niveau du pôle de la pensée, elle peut se dire des phrases comme « Il s'en fout de moi ! » ou « A quoi bon, il ne me comprendra jamais ! ». Elle peut investir scénariquement le pôle émotionnel en ressentant de l'angoisse, de la résignation ou de l'agressivité. Elle peut investir le pôle du comportement en s'activant, en faisant le ménage par exemple, en allant courir ou en s'agitant. Couper sa déception authentique et investir les pôles du diamant de manière scénarique l'empêchent de partager sa réelle déception avec son conjoint et ensuite de lui faire une demande. Cela l'empêche aussi de questionner son conjoint sur son vécu dans cette situation et de comprendre ainsi le diamant de ce dernier, différent du sien.

L'INTIMITE AVEC SOI-MEME EST UNE CONDITION ESSENTIELLE POUR AVOIR UNE REELLE INTIMITE RELATIONNELLE. Il faut avoir la capacité d'ouvrir tous ses pôles au contact et de les mettre dans la relation pour être intime avec l'autre.

LE DIAMANT DANS L'ACCOMPAGNEMENT

Le processus thérapeutique permet d'apprendre au client à ouvrir authentiquement ses pôles fermés au contact ou ouverts de manière scénarique. Dans les moments de stress, le client retombe dans son scénario. Il y retrouve alors son diamant tel qu'il l'avait construit au départ, avec les interruptions de contact, comme par exemple se couper de son corps, ne plus ressentir ses émotions, s'agiter, crier, s'évader dans le fantasme, devenir passif... Avec le thérapeute, il explore l'état de ses différents pôles afin de les ouvrir davantage.

Le thérapeute intégratif est attentif aux différentes notions décrites ci-dessus. Il a en tête le schéma du diamant comme grille de lecture et son objectif est d'aider son client à rallumer les pôles éteints.

LES POLES DE L'ENFANT SE SONT ETEINTS DANS DES RELATIONS, ILS SONT RALLUMES DANS LA RELATION THERAPEUTIQUE.

Toutefois, le thérapeute a lui aussi son propre diamant...

Il influence ainsi le travail thérapeutique, positivement ou négativement. Avec un pôle fermé identique à celui de son client, il peut empêcher ce dernier d'ouvrir ce pôle au contact. Il peut contaminer le client avec ses pôles ouverts de manière scénarique, ou empêcher le travail de décontamination. Les clients qui ont des pôles ouverts et fermés au contact très différents de ceux du thérapeute sont souvent des clients difficiles pour lui. C'est le signe qu'il a besoin d'ouvrir davantage certains de ses pôles. *LES CLIENTS AVEC DES POLES DIFFERENTS SONT POUR LE THERAPEUTE LA PLUS GRANDE SOURCE DE CROISSANCE ET D'EVOLUTION.*

CONCLUSION

Quelqu'un qui est très différent de soi, c'est-à-dire qui a construit un diamant différent, est souvent dérangent. Encore plus si nous avons beaucoup d'espoir relationnel avec cette personne, si nous espérons vivre l'intimité avec cette personne.

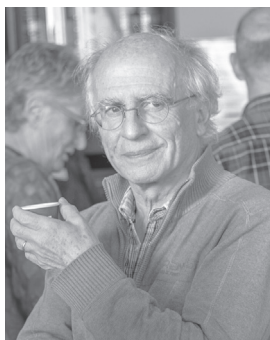
Rappelez-vous, l'intimité commence avant tout avec soi-même. Ouvrir davantage ses propres pôles à un contact authentique permet de vivre les relations aux autres de manière moins scénarique, par conséquent avec plus de curiosité, d'intérêt et de tranquillité. Avec plus d'intimité.

Et la différence peut ainsi devenir passionnante !

*Valérie Perret
PTSTA-C
Formatrice et superviseur
en Conseil Intégratif
sous tutorat (Institut de
Psychothérapie Intégrative,
R. Erskine)*

Intimité : un élément enrichissant pour apprendre en autonomie

Article tiré de la conférence donnée le 17 novembre 2018 lors de la journée ASAT-SR



Franz Liechti-Genge

Intimité

Eric Berne parle de l'intimité dans deux contextes : d'une part, il décrit l'intimité comme une manière de passer du temps ensemble et, d'autre part, comme une capacité qu'il convient de développer si l'on veut devenir autonome. A noter qu'il n'associe pas en premier lieu intimité et sexualité. L'intimité peut ou peut ne pas se produire dans la sexualité. Mais l'intimité peut tout aussi bien se vivre dans de nombreux autres domaines où les personnes se rapprochent les unes des autres comme, par exemple, dans un processus commun d'enseignement-apprentissage.

Par rapport aux cinq autres formes de structuration du temps, Gysa Jaoui perçoit dans l'intimité une qualité qu'elle décrit comme suit : « Le retrait, le rituel, le passe-temps, l'activité et les jeux se caractérisent par la peur des autres, la soumission à un code, le besoin de jouer un rôle, la non-implication, la réalisation d'un objectif, la manipulation de l'autre. L'intimité, quant à elle, est fondée sur la confiance réciproque, l'absence de projet, la reconnaissance de l'autre et l'acceptation de se montrer tel que l'on est, sans déguisement ni artifices ».¹

L'intimité se développe entre les personnes et se vit dans la relation. Ce phénomène se produit lorsque des personnes osent aller à la rencontre les unes des autres.

¹ Jaoui, Gysa: Le triple moi; Paris, 1979, 2015, p. 148

Cette rencontre est possible lorsque des personnes se regardent, autant que possible, sans réserve ni masque, laissent de côté leurs peurs et leurs préjugés, se font mutuellement confiance et créent ainsi un espace pour laisser place à la nouveauté. C'est dans cet espace de rencontre qu'un apprentissage sain peut avoir lieu, dans une approche réaliste et ciblée, « sans déguisement ni artifices ».

Apprendre

Ces dernières années, nous avons assisté à un profond changement de perspective, en particulier dans le domaine de la formation pour adultes, mais aussi, de plus en plus, dans la pédagogie. Le principe « de l'enseignement à l'apprentissage » résume cette évolution. Le processus enseignement-apprentissage n'est plus considéré comme un processus à sens unique, dans lequel l'enseignant transmet son savoir à l'apprenant, mais comme un processus constructif, dans lequel l'enseignant et l'apprenant s'assurent tous deux que ce qui doit être acquis peut réellement l'être. Il s'agit d'un processus de réciprocité : l'enseignant enseigne à l'apprenant à apprendre et l'accompagne dans son apprentissage et l'apprenant enseigne à l'enseignant à lui apprendre comment enseigner pour qu'il apprenne². Ce principe fonctionne uniquement si l'apprenant et l'enseignant se rencontrent réellement et d'égal à égal. Dans ce contexte, la base indispensable est la position de vie « Je suis OK - tu es OK », dont parle l'analyse transactionnelle. Le processus d'enseignement-apprentissage exige également un certain degré d'autonomie, aussi bien de la part de l'enseignant que de l'apprenant.

Autonomie

Selon l'analyse transactionnelle, l'autonomie est un objectif clé vers lequel tendent les interventions

² J'ai repris ces principes de l'œuvre de Paulo Freire, notamment de l'ouvrage intitulé « Pädagogik der Unterdrückten. Bildung als Praxis der Freiheit » (*Pédagogie des opprimés. L'éducation: pratique de la liberté*), rororo, TB 6830

individuelles lors des rencontres. Lorsque nous « appliquons » un modèle d'analyse transactionnelle, nous devons toujours nous assurer qu'il stimule la capacité de notre interlocuteur à devenir autonome. Pour moi, l'autonomie consiste à nous libérer de la « petite voix intérieure » qui restreint notre pensée, nos ressentis et nos champs d'action possibles. Être autonome, c'est être ouvert à ce qui est et à ce qui est à venir. L'autonomie est toujours ambiguë, paradoxale et jamais univoque³. Par conséquent, devenir autonome consiste non seulement à s'affranchir autant que possible de ses restrictions, mais aussi à prendre conscience de celles qui subsistent et à les reconnaître, tout le reste étant illusoire⁴. Cette vision décontaminée de l'autonomie est particulièrement nécessaire pour le processus d'enseignement-apprentissage. Une approche constructiviste de la didactique doit se libérer des illusions et des préjugés. Cette démarche permet à l'enseignant et à l'apprenant de réfléchir ensemble à ce qui doit être appris et à la manière dont ils souhaitent et peuvent y parvenir.

Apprendre en autonomie

Un apprentissage nécessite une certaine autonomie décontaminée et clairvoyante pour être efficace. Pour être autonome, il est important, selon Éric Berne, de redécouvrir ou de développer⁵ trois compétences. Pour Berne, la conscience (*awareness*) est la capacité à voir et à appréhender le monde tel qu'il est. Dans le contexte de l'apprentissage, cela signifie regarder l'apprenant, l'enseignant et les contenus à transmettre ouvertement et sans réserve, tels qu'ils sont réellement, y compris au plan de leurs exigences et de leurs enjeux. Cette prise de conscience permet de créer un dispositif d'apprentissage adéquat et stimulant. L'enseignant et l'apprenant peuvent ainsi organiser de manière fructueuse le processus commun d'enseignement-apprentissage.

³ Lenhardt, Vincent: «Au cœur de la relation d'aide»; Paris, 2008, p. 76

⁴ L'illusion de l'autonomie selon Berne, Eric: «What Do You Say After You Say Hello?»; New York, 1972, p 155

⁵ Berne, Eric: «Des jeux et des hommes»; Paris, 1967, p. 193 ss

Éric Berne mentionne la spontanéité (*spontaneity*) comme deuxième compétence à développer. Il ne s'agit pas d'agir le plus « spontanément » possible et de suivre sa première impulsion, (ce qui correspondrait plutôt au scénario de vie) mais de concevoir la spontanéité comme la faculté de faire ce qui est adapté à la situation, sans aucune contrainte. Il parle de la possibilité de choisir parmi un éventail d'options. Dans le domaine de la pédagogie et de l'andragogie, cette approche constitue un aspect essentiel et propice à la réussite du processus d'enseignement-apprentissage. Disposer de ces options et être libre de choisir l'une ou l'autre est une compétence clé en matière de formation.

La troisième compétence, qui selon Éric Berne conduit à l'autonomie, est la capacité d'intimité. Éric Berne écrit : « L'intimité, c'est la sincérité spontanée, débarrassée du jeu, d'un être conscient, la libération de l'enfant perceptif eidétiquement, non corrompu, lequel, en toute naïveté, vit dans l'ici et le maintenant. L'on peut démontrer de manière expérimentale que la perception eidétique implique l'affection, et que la sincérité mobilise des sentiments positifs »⁶. Pour le processus d'enseignement-apprentissage, il s'agit d'une pensée stimulante qu'une « perception eidétique » déclenche « l'affection ». Un fait qu'Éric Berne cherche à démontrer par l'expérience dite d'intimité. Dans le contexte pédagogique, cela signifie qu'il est important de considérer l'interlocuteur-apprenant comme la personne qu'il est et peut devenir. Cette attitude assouvit également la soif de reconnaissance existentielle, la soif d'« être vu ».

Intimité formative

Cette réflexion m'amène à considérer l'intimité comme une faculté centrale, indispensable à la réussite du processus d'enseignement-apprentissage. Il me paraît cependant fondamental que l'intimité soit vécue en adéquation avec la relation enseignant-apprenant. D'un point de vue structurel, il existe toujours entre

⁶ Berne, Eric: «Des jeux et des hommes»; Paris, 1967, p. 196

les deux parties un rapport de dépendance qu'il ne faut pas négliger. En d'autres termes, il s'agit d'une relation enseignant-élève et non d'une relation personnelle et amicale. Cet aspect a également une incidence sur la conception de l'intimité. Il ne s'agit pas en ce cas de l'intimité d'un couple d'amoureux ou d'une relation parent-enfant. Dans le processus d'enseignement-apprentissage, il est nécessaire de créer une « intimité formative ». C'est une sorte de proximité professionnelle que l'on retrouve également dans les professions de soin à la personne. Cette intimité est fondée sur un arrangement et un contrat clairement définis et limités dans le temps. La relation enseignant-apprenant n'est pas une relation amicale ou amoureuse. Et malgré cela, c'est un espace où les personnes entrent mutuellement en relation avec leurs besoins et leurs peurs, mais aussi avec leurs potentiels et leurs compétences. Le processus d'enseignement-apprentissage touche à la personnalité et pose la question de l'identité. L'intimité fait partie de ce processus dans la mesure où elle sert à instaurer le climat de confiance indispensable à la rencontre pédagogique. Cela implique, d'une part, que l'apprenant prenne conscience de ses besoins et apprenne à les formuler, et, d'autre part, que l'enseignant défende, de manière à la fois bienveillante et déterminée, les objectifs didactiques fixés. Les « déguisements » et les « artifices » peuvent certes être divertissants (et générer des signes de reconnaissance appelés « *strokes* »), mais ils freinent le processus constructif d'enseignement-apprentissage.

Former et aimer

Pédagogue émérite de renommée mondiale, Paulo Freire déclare dans sa dernière publication qu'il est « impossible d'enseigner sans la capacité d'aimer l'apprenant »⁷. Voici une formule qui, selon moi, illustre parfaitement la notion d'« intimité formative ». Aimer l'apprenant signifie le regarder tel qu'il est,

avec ses limites mais aussi avec son potentiel de développement. Si l'enseignant « aime » son apprenant, l'apprenant « aime » en retour l'enseignant, là aussi avec ses limites et son potentiel de développement. Intégrer ce niveau d'« intimité formative » dans le processus d'enseignement-apprentissage facilite l'apprentissage et sa réussite. Cette forme d'« amour » a une dimension existentielle. Elle est étroitement liée à ce que l'analyse transactionnelle entend par « intimité ». A la fin du chapitre sur l'intimité évoqué plus haut, Éric Berne écrit : « ...à moins et jusqu'à ce qu'ils soient corrompus, la plupart des jeunes enfants semblent aimants, caractère constituant la nature essentielle de l'intimité »⁸.

Un « regard aimant » est la clé de l'être humain dans le processus d'enseignement-apprentissage – et naturellement dans tous les autres domaines. Pour tous ceux qui œuvrent dans le domaine de l'éducation, s'exercer à poser un regard aimant sur le sujet apprenant deviendra une expérience inspirante et enrichissante.

Franz Liechti-Genge
TSTA-C/E

⁷ Freire, Paulo: «Pädagogik der Autonomie – notwendiges Wissen für die Bildungspraxis: (Pédagogie de l'autonomie – Savoirs nécessaires à la pratique éducative); Münster 2013, original 1996

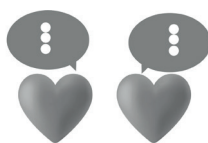
⁸ Berne, Eric: «Des jeux et des hommes»; Paris, 1967, p. 196

L'intimité dans les entreprises ? Est-ce possible ? Est-ce judicieux ?

Article tiré de la conférence donnée le 17 novembre 2018 lors de la journée ASAT-SR



Valérie Cionca



Selon Eric Berne, l'intimité est un échange d'expression émotionnelle sans jeux psychologiques ou encore une relation sincère dénuée de jeu ou de manipulation.

L'objectif de cet article est d'illustrer comment j'utilise les concepts ou outils développés par des auteurs et intervenants spécialisés dans le champ des organisations dans ma pratique de l'accompagnement de managers et d'équipes et le lien que j'ai fait avec l'échelle de l'intimité développée par Stephen Karpman² dans son dernier ouvrage.

Consultation de Recentrage opérationnel (CRO)

Il y a deux ans, j'ai commencé l'accompagnement d'une équipe dont les managers subissaient de grandes pressions de leur environnement (siège social, autorité de surveillance, Conseil d'administration) et cette pression entachait les relations au sein de la Direction. Lors de la première séance, j'ai fait connaissance de ces personnes, je leur ai présenté un diagramme de structure puis un diagramme des dynamiques pour illustrer les pressions qu'ils vivaient et ils se sont tout de suite sentis concernés. Cela m'a permis de leur proposer une première démarche personnalisée sous forme d'accompagnement personnel selon la méthode de Gilles Pellerin dénommée Consultation de Recentrage

Opérationnel (CRO). Mon objectif était que chaque membre de l'équipe retrouve son autonomie et que le niveau de pression diminue pour que les personnes aient à nouveau accès à leur pleine conscience et à leurs capacités. La méthode se déroule en 3 séances de 2-3 heures dont les axes sont les suivants :

1. Exploration des valeurs de la personne sur la base d'un texte. Celles-ci sont résumées par le client et partagées avec la coach puis avec une personne de confiance. Un lien entre les valeurs personnelles et le contexte professionnel est ensuite recherché pour déterminer ce qui est essentiel pour la personne. Cette première étape permet d'installer l'alliance, ainsi que le contrat et un premier niveau de proximité relationnelle (mot utilisé par Daniel Chernet, dans les organisations, à la place de l'intimité). En se reliant à ses valeurs, la personne peut ainsi reprendre lien avec elle-même et choisir ce qui fait sens dans son contexte actuel.
2. Tableau des méconnaissances. Dans la deuxième séance, la personne se déplace sur le sol dans les cases représentées par le tableau des méconnaissances³ et ainsi vivre dans l'ici et maintenant les stimuli qu'elle ressent à l'évocation de la difficulté actuelle, puis le passage par signification, possibilité de changement et capacité personnelle à changer tant au niveau des stimuli que du problème. Puis des options sont listées et filtrées pour que la personne établisse un plan d'action lié à ses valeurs, ce qui allie sens et cohérence.
3. Projection dans l'avenir : dans la dernière séance, deux interviews ainsi qu'une méditation sont effectués pour que la personne puisse ancrer ses prochaines étapes et valeurs afin de maximiser les chances de succès.

Dans ces 3 séances, j'ai développé une proximité relationnelle avec chaque responsable en l'accueillant de manière inconditionnelle, en faisant circuler les

¹ J'ai utilisé la forme masculine pour neutraliser le propos et il est bien clair que la forme féminine est également sous-entendue.

² Stephen Karpman, «Le Triangle Dramatique, comment passer de la manipulation à la compassion et au bien-être relationnel», InterEditions

³ Ken Mellor et Eric Schiff, Les Méconnaissances », A.A.T. 3, 1977, p.133-139, C.A.T. 2, p.152-157+ BENOIT, Michèle, "Eureka" : le tableau des prises de conscience. ?A.T., 73, 1995, pp. 27-31.

signes de reconnaissances et en lui permettant de recontacter ses valeurs, ses besoins, ainsi que ses compétences, faisant ainsi circuler l'énergie dans les 3 Etats du Moi.

Après ces 3 séances, les personnes étaient plus apaisées, voyaient comment être en lien entre elles et avec leur Conseil d'administration (CA). Elles étaient également soulagées qu'un accompagnement avec des outils similaires seraient proposé tant au CA qu'au personnel. Il restait encore quelques tensions internes et grâce à la proximité relationnelle explorée ainsi qu'à un suivi régulier, des départs à la retraite ont pu être gérés de manière sereine plutôt que comme une sanction.

Dans cet exemple, je vois que l'intimité proposée aux clients dans les séances de CRO correspond aux définitions de l'intimité proposées par François Vergonjeanne⁴, à savoir :

- Expérience de rencontre pleine et directe avec soi-même et autrui
- Etape du groupe où les membres sont prêts à renoncer à des inclinations personnelles en faveur de la cohésion d'équipe

Ainsi que celle de Corinne Laurier⁵:

- Echange authentique et sincère.
- Les personnes expriment leurs pensées, sentiments, demandes, besoins sans les censurer, ni les manipuler
- Le contenu de la discussion peut être positif ou négatif, car les personnes se parlent de manière sincère, s'écoulent, respectent la parole de l'autre
- Risqué
- Profit mutuel de partager une énergie positive dans la réciprocité
- Importance du processus et la sensibilité au processus pour oser.

Les participants ont pu vivre le profit mutuel que permet le partage, ainsi que la sensibilité au processus pour oser de nouveaux comportements, de nouvelles pensées et de nouveaux ressentis, dans un premier temps avec moi, puis avec leurs collègues ainsi qu'avec le CA. Cela a demandé du temps (1 an) et le départ d'une personne qui n'a pas pu sortir des jeux. Pour encourager les managers qui sont restés à préparer la relève, j'ai régulièrement fait référence au travail de la CRO qui a créé une solidarité entre deux personnes et je leur ai présenté les règles de la coopération de Claude Steiner⁶ qui permettent également de développer l'intimité essentiellement au travers des échanges sincères de signes de reconnaissance (conditionnels positifs ou négatifs) et du partage des besoins. Ces deux éléments permettent ainsi d'éviter les jeux de pouvoir, le sauvetage et a encouragé mes deux clients à assumer leurs responsabilités de manière plus affirmée et consciente.

Afin d'accompagner les managers et le CA, j'ai mis en place un contrat de coopération avec un collègue qui suivait cette équipe en tant que coach interne et nous avons ainsi pu modéliser l'intimité et la coopération pour préparer ces deux équipes au départ et à l'arrivée de nouveaux membres.

Rituels du Changement Emergent

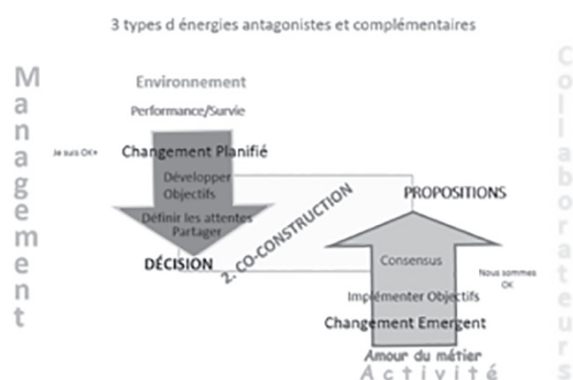
A cet effet, nous nous sommes inspirés de la méthode du Changement Emergent développée par Madeleine Laugeri⁷. Dans sa méthode, Madeleine a développé le schéma ci-dessous dont vous trouverez les détails dans l'ouvrage mentionné ; j'aborde ici le point essentiel de la co-construction qui se vit dans les équipes à travers des rituels qui vont se répéter. Nous verrons plus loin, que le niveau d'intimité augmente comme sur l'échelle de l'intimité de Karpman.

4 François Vergonjeanne, « Coacher groupes et organisations », InterEditions, p.166 + 171

5 Corinne Laurier, « Manager avec l'analyse transactionnelle », Ed. Dunod, p.94-95

6 Claude Steiner, « Des scénarios et des hommes, Analyse Transactionnelle des scénarios de vie » p. 398-406

7 Madeleine Laugeri, « Les clés du dialogue hiérarchique », InterEditions



Dans l'exemple d'accompagnement cité, une fois les managers plus sereins, nous avons co-animé des séances avec le CA pour leur apprendre également à faire circuler les signes de reconnaissance et surtout nous les avons guidés dans leurs réflexions sur la vision, la mission et la coopération. A cet effet, nous avons travaillé par moment séparément, mon collègue avec le Leader et moi avec l'équipe, sur ces trois espaces de dialogue que sont la vision, les missions A et B et la coopération. Nous avons utilisé les règles suivantes : parler en «je», pas de jugement, ni de conseil, remerciements, partage de signe de reconnaissance et questions uniquement de compréhension.

Après un travail en sous-groupes, le rituel est de partager la vision du Leader par rapport à l'environnement pour anticiper les évolutions (du marché, de la législation, des besoins de la clientèle, des technologies, ...). Puis, il transmet sa manière de voir sa collaboration avec l'équipe (Mission A). Dans cette étape, il transmet :

- Ce qu'il apprécie de l'équipe
- Ce qui l'interpelle
- Ce qu'il demande concrètement à l'équipe

Ainsi, il s'adresse à l'équipe en tant qu'entité avec laquelle il a un partenariat et en laquelle il a confiance pour gérer les éléments de vision et ses demandes.

L'équipe aura au préalable discuté des points ci-dessous et les aura communiqués au Leader (Mission

B) de manière concertée. L'équipe parle d'une voix et les points cités ci-dessous sont exprimés au leader en tant qu'éléments provenant de l'équipe et non pas du rapporteur.

- Ce que nous apprécions du Leader
 - Ce qui nous interpelle
 - Ce que nous demandons concrètement au Leader
- Pour atteindre un niveau efficace de ces rituels, une étape essentielle est le travail de l'équipe seule au niveau de la coopération. A cet effet, M. Laugeri a développé des rituels comme la chaise chaude et la chaise miroir qui sont décrits ci-dessous :

Chaise chaude : Une personne reçoit de chaque collègue les éléments ci-dessous, puis on passe au prochain membre de l'équipe.

- Ce que j'apprécie chez toi et dont je te remercie
- Ce qui m'interpelle ou me dérange et comment je me sens par rapport à cela
- Ce que je te demande ou te souhaite

Chaise miroir : une personne parle au sujet de la vie en équipe selon les points ci-dessous et on tourne.

- Ce qui va bien dans mon activité, ce que j'aime, ce qui me nourrit, ce que j'apprécie dans l'équipe
- Ce qui ne va pas ce que je n'aime pas faire, mes difficultés, ce qui me manque pour réussir, les tensions qui me posent problème
- Ce qui est capital pour mener à bien ma mission, ce dont j'aurais besoin et que je demande à l'équipe

Dans ces rituels d'équipe, un partage des besoins et des signes de reconnaissance est vécu de manière de plus en plus naturelle et l'intimité selon Corinne Laurier est pleinement vécue.

Dans mon exemple d'accompagnement, je me suis rendu compte que les séances de rituels avaient besoin d'être régulièrement répétées pour atteindre un niveau d'intimité authentique plutôt que de rester à un niveau

social. Et j'ai remarqué que si les rituels n'étaient pas répétés, surtout s'il s'agit d'une équipe non-permanente comme un CA, les retours au masque social revenaient très vite et en particulier lorsqu'arrivaient de nouveaux membres. Cela m'a fait prendre conscience du besoin qu'ont les équipes de passer par les différents niveaux d'ajustement d'imgo⁸. Or, l'intimité est possible dans l'imgo secondaire après avoir passé des étapes comme l'imgo provisoire, l'imgo adaptatif et l'imgo opératif⁹. Toutefois, les rituels proposés dans la méthode du Changement Emergent, permettent d'atteindre rapidement l'imgo secondaire.

Echelle d'intimité

Pour revenir au dernier ouvrage de Stephen Karpman et de sa définition de l'intimité, il affirme que cette dernière permet les trois points suivants :

- Amélioration des relations
- Clarification des stratégies permettant de résoudre les difficultés lors des discussions
- Comprendre les mécanismes de défenses sociales bloquant l'intimité

Il propose également l'échelle de l'intimité suivante :

S	CEL	PI	M/T	Nous
0-20%	20-40%	40-60%	60-80%	80-100%

S = Silence -> isolement ou choix
 CEL = Choses et Lieux -> passe-temps, neutre
 PI = Personnes et Idées -> discussions plus intéressantes, partage
 M/T = Moi et Toi -> découverte mutuelle des centres d'intérêt
 Nous = Parler de la relation

A travers la CRO et le suivi des clients avec les rituels du Changement Emergent, je me suis rendu compte combien le « Nous » est difficile et combien Madeleine Laugeri a eu l'intuition de modéliser ces rituels qui permettent de parler de la relation en équipe et avec le Leader pour développer l'autonomie en accompagnant les clients dans leur chemin vers la pleine conscience, la spontanéité et l'intimité. C'est une dimension puissante d'oser parler en tant qu'équipe au Leader et de gérer comme pairs les demandes de ce dernier. Ainsi chacun prend sa juste place sans manipulation ni jeu psychologique.

Valérie Cionca
 CTA-O

⁸ Petruska Clarkson, « L'imgo du groupe et les étapes de son évolution », A.A.T., 73, 1995, pp. 5-20

⁹ Gilles Pellerin, « Diagnostic rapide des dysfonctionnements d'une organisation » A.A.T. 71, p. 111-117

L'Intimité dans une perspective yogique

Article tiré de la conférence donnée le 17 novembre 2018 lors de la journée ASAT-SR



Sian Grand

En tant que psychologue et enseignante de yoga, la pratique du yoga me paraît être un puissant outil au service de l'intimité. Dans la structuration du temps selon Eric Berne, l'intimité est perçue comme une relation sincère et profonde avec soi comme avec l'autre où un maximum de signes de reconnaissance positifs sont échangés. Comme l'écrit Eric Berne, dans l'intimité, chaque personne a la permission de ressentir et vivre ses émotions de manière authentique et appropriée à la situation. Nos états du moi sont nourris par cette relation.

Dans la pratique du yoga, le but est de vivre l'intimité avec soi en prenant conscience des différentes dimensions qui habitent l'être humain. En se référant à la structuration du temps, le pratiquant ne recherche plus une relation avec l'autre, mais avec soi et son expérience intérieure. Dans le **retrait**, il initie le processus d'intériorisation. Il fait une pause par rapport à son quotidien pour se retrouver. C'est un geste conscient qui est délimité dans le temps. Cette pause peut durer de quelques minutes à une heure, voire plus. Comme décrit dans la tradition indienne, le pratiquant ferme les portes de la *Citadelle* en intériorisant son regard, en écoutant les sons intérieurs et en prenant conscience des expériences sensorielles. Il peut également instaurer des **rituels** personnels pour se préparer à cette contemplation intérieure, comme par exemple, éteindre son téléphone, dérouler son tapis, s'asseoir sur une chaise ou allumer une bougie. Le rituel favorise la concentration sur le corps, la respiration et le mental. Il cherche également à lâcher les **passe-temps**,

les messages intériorisés qui le distraient. Chacun est empli de messages qui nous éloignent de notre action d'intériorisation, comme les multiples contraintes de la vie quotidienne qui nous happent sans cesse. Les **jeux** nous éloignent aussi de notre action, car le mental est plein d'excuses pour ne pas entrer dans l'action. Déjouer tous ces obstacles favorise **l'Intimité**.

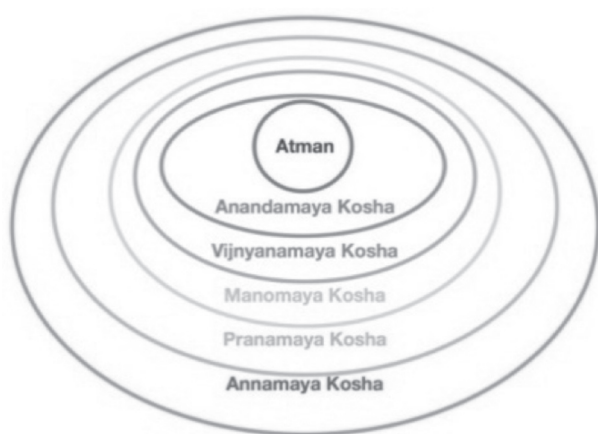
Déjouer les pièges de notre mental nécessite, comme l'écrit le Yoga Sutra de Patanjali, un des livres de référence du yoga, un entraînement et une persévérance, une ardeur pour modifier ses habitudes. Selon les neurosciences, les habitudes sont profondément logées dans notre système limbique, centre de la mémoire et des émotions et il est nécessaire d'entraîner le « programmeur » situé dans la zone frontale (néocortex) pour modifier les comportements, ce qui nécessite du temps et une ouverture envers soi. Le pratiquant développe la patience envers lui-même dans cette recherche d'intimité, alternant entre une conscience de ce qui peut être modifié et le lâcher-prise par rapport à ce qui est et ne peut pas être changé.

Étymologiquement, en sanskrit, le mot *yoga* provient de « yuj » ce qui se rapporte à l'action d'atteler, de relier les animaux à la charrue par un joug. Le joug est un outil qui permet aux animaux de tirer ensemble, dans une même direction. La pratique du yoga est un ensemble de moyens qui favorise l'intégration des différentes dimensions de l'être afin de trouver son équilibre intérieur, un état d'unité avec soi qui est une autre définition de yoga, car *yoga* signifie aussi l'état d'intimité avec les mystères de la vie.

Environ 1000 ans av. JC, de nombreux chercheurs indiens, déçus par une ritualisation religieuse excessive et extérieure de leur quotidien, recherchèrent en eux-mêmes les réponses liées au sens de la vie. Ces chercheurs ont composé leurs propres textes, qu'on appelle les Upanishad. Ces textes définissent de mille et une manières ce qu'est l'Intimité, ce qu'ils nommèrent *Atman* : le Souffle de Vie. En allemand, *atmen* signifie respirer. La respiration est la base de la vie. C'est

aussi l'énergie vitale qui circule en chacun de nous et représente la part intime et mystérieuse qui insuffle à l'être humain son élan de vie, son sens et ses valeurs. Ces chercheurs proclamèrent ainsi que nous pouvons toucher à l'intimité, si nous apprenons à déjouer les pièges du corps et du mental et que nous acceptons la vie comme elle se présente.

Dans la Taïttiriya Upanishad, écrite vers 600 av. JC, nous trouvons le modèle des « *pancha - maya - kosha* » qui définit en sanskrit l'être humain comme composé de cinq (*pancha*) enveloppes (*kosha*), *maya* signifiant ce qui fait le lien entre les deux. L'être humain est ainsi composé d'un ensemble de parties intimement reliées entre elles et indissociables. Ces parties n'ont pas de limite définie et s'interpénètrent. Elles sont perméables et communiquent entre elles. Si une des couches fonctionne mal, les autres sont également affectées et vice versa. Le yoga propose des outils pour travailler sur ces 5 dimensions afin de redonner une cohérence à l'ensemble. Ces 5 enveloppes vont du plus grossier au plus subtile ou intime, du corps physique à notre Souffle.



A l'extérieur, se trouve le corps physique, *anna-maya-kosha*. Par la pratique de postures et de mouvements, le pratiquant développe sa conscience du corps squelettique, musculaire, organique et viscéral. Il entre en contact avec des expériences sensorielles et émotionnelles et repère des schémas conditionnés

de comportements. En prenant conscience des habitudes qui l'habitent, grâce à l'attention logée dans le néocortex (zone frontale du cerveau), le pratiquant peut favoriser la mise en place de comportements plus adaptés. Par ailleurs, au travers des pratiques respiratoires qui sollicitent le corps d'énergie, *prana-maya-kosha*, le pratiquant déjoue les tensions physique, émotionnelle et psychique et agit directement sur le système cardiaque, nerveux et digestif. La respiration est aussi un moyen privilégié pour détendre le mental, *mano-maya-kosha*, source de ruminations, de pensées négatives et conditionnées. La pratique « méditative » qui développe l'attention à soi dans le moment présent peut contribuer à transformer ces pensées négatives. En pacifiant les couches physique, respiratoire et mentale, le pratiquant découvre de nouveaux pans de plus en plus intimes qui sont à la fois son intuition, *vijnana-maya-kosha* et sa joie profonde, *ananda-maya-kosha*. Cette joie profonde nous fait goûter à un état de sérénité et de paix profondes, sources de *signes de reconnaissance* infinies.

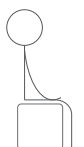
Pratiquement, en cabinet ou en séance, nous pouvons aider le client à s'arrêter, afin qu'il puisse prendre du temps pour se dénouer physiquement, entraîner sa respiration et se concentrer sur l'instant présent. La pratique commence lorsque la personne se retire un moment, ce qui ne nécessite ni tapis, ni habit particulier. La personne mobilise la conscience, l'attention à ce qui est en train de se vivre ici et maintenant. Tout ceci est une des portes d'entrée à l'intimité, le contact avec soi-même, la relation ouverte à soi et la permission de ressentir ses émotions comme le définit Eric Berne. Cet entraînement fluidifie les états du moi : l'*Adulte*, redonne la place à l'*Enfant* et déconditionne ce qui est trop rigide chez le *Parent*. Je suis convaincue que cette intériorisation est complémentaire à une démarche thérapeutique ou de conseil en individuel ou collectif. Les blocages vécus sur les différents niveaux (physique, émotionnel ou psychique) peuvent constituer des portes d'entrée aux processus de conscience qui peuvent être travaillées avec le thérapeute-conseiller.

L'entraînement régulier (minimum 1x par jour) de cette concentration sur soi favorise le recul par rapport à son quotidien et aide à mieux s'y ajuster en adoptant les actions adéquates. Le client se connecte à la *conscience de soi* et à sa *spontanéité*, qualités de l'*autonomie* selon Eric Bern. Le yoga favorise l'autonomie et l'entièreté de chaque être. C'est au travers de cette entièreté que la relation avec l'autre est facilitée.

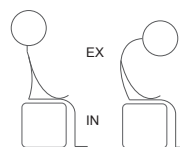
Afin d'illustrer ces propos, une pratique simple de yoga est proposée ci-dessous. Cette pratique allie à la fois le travail sur le corps, sur la respiration et la concentration. Cette pratique peut s'effectuer le matin, le soir ou dans la journée afin de prendre une pause ou avant une situation à régler. La régularité de la pratique favorise un certain automatisme qui peut être mobilisé par la suite dans des situations plus complexes. L'apprentissage d'un nouveau comportement nécessite du temps. En yogathérapie, j'ai par exemple une cliente de plus de 70 ans qui présente un rougissement excessif au visage qui s'avère être lié à un important sentiment d'insécurité remontant à son enfance. Au travers de sa pratique régulière et adaptée, elle a réussi à développer une meilleure confiance en elle-même et à mettre des limites dans sa vie. Aujourd'hui, elle doit faire face à la grave maladie de son mari qui va devoir être placé. Son insécurité est à nouveau exacerbée mais elle sait aussi qu'elle peut revenir à sa part d'intimité pour mieux surmonter le processus de deuil qu'elle est en train de vivre. Elle s'aménage des espaces pour elle-même afin de mieux faire face à son quotidien.

Proposition de séance

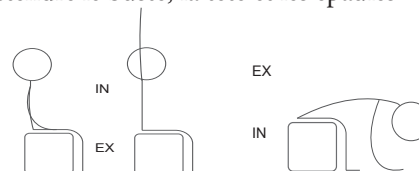
1. Assis sur une chaise, prendre conscience du corps : des points d'appui des fesses sur la chaise, des pieds au sol, la verticalité du dos - Se connecter au mouvement de la respiration (nez-gorge-poitrine-ventre)



2. A l'inspiration creuser le dos, à l'expiration arrondir le dos, lâcher la tête vers l'avant (6x)



3. A l'inspiration, lever les bras au-dessus de la tête et à l'expiration se relâcher vers l'avant, revenir à l'inspiration, expiration (4x) - Détendre le buste, la tête et les épaules



4. Reprendre la posture (1) et poser les mains ouvertes vers le haut, signe d'ouverture et de relâchement : inspirer la joie et expirer la détente (6 respirations)
5. Observer les mouvements de la respiration, les sensations dans le corps, les résidus émotionnels, les pensées

Sian Grand

psychologue spécialiste FSP en psychologie de la circulation et enseignante de Yoga diplômée Yoga Suisse, www.svapada.ch, sian.grand@bluewin.ch

ANNONCE

Avec Eveline Waas Bidaux, nous organisons une journée le **6 avril 2019** à Renens – Lausanne : « **svadhyâya et kosha : connaissance de soi au travers des différentes dimensions de l'être** » qui approfondira cette thématique.

Ouvert à tous. Information auprès de Sian Grand : www.svapada.ch, sian.grand@bluewin.ch

Rapport sur le Conseil EATA de juillet 2018 à Londres

Sylvie Monin et Arnaud Saint Girons/ ASG, nouveau délégué de l'ASAT-SR, en succession de Sylvie Monin

Le rapport qui suit porte sur plusieurs informations liées à l'EATA en général et deux décisions financières liées en particulier à l'ASAT et au Journal d'Analyse Transactionnelle (TAJ). Les décisions qui concernent plus particulièrement la DSGTA sont rédigées séparément par Andreas Becker, son nouveau délégué.

Entretiens de sortie

A l'ouverture du Conseil européen, Krispijn Plettenberg, Président, observe que plusieurs pays ne sont pas représentés au Conseil cette année car certaines associations n'ont pas trouvé de personne volontaire et d'autres ont rencontré des problèmes de visa. Il relève aussi qu'un nombre inhabituel de délégués ont quitté le Conseil avant la fin de leur mandat ; par conséquent, le Comité Exécutif a décidé de conduire des entretiens de sortie avec les personnes qui quittent pour apprendre de leur expérience et relever quelles améliorations pourraient être faites. Le Président et la personne de liaison pour le pays conduiront ces entretiens.

Kyrgystan

Pour la première fois de son histoire, l'EATA – qui regroupe actuellement 34 associations dans 24 pays, toutes situées en Europe – accueille l'APTAK, une nouvelle association sise au Kyrgystan, en raison des liens culturels établis lors des développements pratiques de l'AT dans ce pays.

L'affiliation du Kyrgystan a soulevé plusieurs questions qui ont été discutées en détail durant le Conseil ; parmi ces dernières, le fait que le Kyrgystan n'est pas en Europe, l'éloignement géographique, les problèmes de langue et de communication, la différence culturelle, l'affiliation à l'ITAA plutôt qu'à l'EATA. En définitive, l'objectif de l'EATA étant de ne pas isoler l'Europe et de promouvoir l'AT, le Conseil a voté en faveur de cette nouvelle affiliation.

Rapport de la trésorière

La trésorière rapporte qu'il y a un surplus de EUR 53'173.73 en 2017, principalement en raison du profit dégagé par la conférence mondiale de Berlin et les revenus plus élevés que prévu du COC. Les charges sont en ligne avec le budget.

Un audit interne a été conduit par Jan Hennig et un comptable externe suisse qui a préparé le bilan pour les autorités fiscales. La comptabilité est en règle avec la loi. Au 31.12.2017 les avoirs de l'EATA s'élèvent à EUR 409'187,13. La proposition de la trésorière est de réduire les réserves d'environ EUR 59.000,00.

Groupe de travail « Développement »

Ce groupe de travail présente ses conclusions et propositions :

1. **Vice-président député** : en mesure de prendre le relais du président (pour le cas où ce dernier devait interrompre son engagement avant l'échéance) et ce jusqu'au Conseil suivant et aux nouvelles élections. Cette proposition est approuvée.
2. **Éligibilité du président** (Article 10 des statuts) :
 - Le Conseil élit le futur président parmi les membres du Conseil ou parmi les membres qui ont fait partie du Conseil antérieurement, ont servi au moins 3 ans et ont quitté l'EATA dans les 4 dernières années
 - Les trois vice-présidents, la secrétaire générale et le trésorier sont élus parmi les membres du Conseil en activité. Ces propositions sont approuvées par le Conseil.
3. **Facilitateur de processus** : il est proposé que chaque membre du Conseil puisse agir en tant que facilitateur du processus en cas de tension, sur la base de critères rédigés par le Comité Exécutif. Le Conseil approuve cette proposition.
4. **Prérequis à la présidence** : le groupe de travail propose trois options :
 - Le président doit être TSTA ou PTSTA
 - Tout délégué peut être président
 - Deux présidents travaillent en tandem (celui qui est en charge des standards de formation doit être TSTA ; l'autre président s'occupe de l'administration).

Le Conseil propose une 4^{ème} option : le président doit être CTA, CTAT, TSTA. Le Conseil vote pour la première option : le Président doit être PTSTA ou TSTA.

International Journal of Transactional Analysis Research & Practice (IJTAR-P)

Le Comité Exécutif s'est concentré sur la demande qui lui avait été adressée lors du Conseil 2017, à savoir : clarifier le processus de décision concernant le changement de nom de IJTAR en IJTAR-P.

Il y a eu un manque d'information concernant une décision prise en mars 2012 par le Comité Exécutif précédent, qui avait approuvé le changement de nom. Cette décision n'avait pas été communiquée au Conseil en juillet 2012 pour décision. Le Comité Exécutif actuel n'avait pas connaissance de cette information lors du Conseil de Berlin. Par conséquent l'information communiquée au Conseil a pu laisser l'impression que Julie Hay avait pris cette décision seule, ce qui n'était pas le cas. Le Comité Exécutif lui présente ses excuses pour ce malentendu. Pour l'heure le Comité Exécutif a accepté la décision de Julie Hay de démissionner. L IJTAR-P est désormais publié à travers une autre entité.

Liens renforcés entre l'EATA et l'ITAA

Krispijn Plettenberg présente l'idée d'une association mondiale d'AT, une idée de rapprochement développée avec Sylvie Monin. Ce processus prendra du temps et chaque étape devra être considéré avec attention.

Le Conseil vote en faveur de la création d'un groupe de travail qui réfléchira aux possibilités d'une collaboration plus proche. Une rencontre aura lieu à Kochi en Inde (août 2018) avec les représentants de l'ITAA pour discuter de la mise en place de ce groupe de travail.

Décision financière pour le TAJ

L'ITAA recherche des soutiens financiers pour poursuivre la publication du TAJ, un journal important dans le monde de l'AT. L'EATA bénéficie déjà de la possibilité de faire traduire des articles du TAJ et de les publier dans des journaux nationaux sans frais, ce dont profitent notamment les associations allemandes, italiennes et francophones.

La proposition du Comité exécutif, approuvée par le Conseil, est d'investir EUR 5'000.--/an pour les prochaines cinq années pour la publication du TAJ.

Décision financière pour l'ASAT

L'ASAT avait fait une demande de contribution financière pour l'accréditation de l'AT psychothérapie. Le Conseil vote en faveur d'un soutien financier de EUR 3'000.--.

Rencontre des Présidents

Krispijn Plettenberg présente le rapport de la rencontre des présidents qui s'est tenue à Zagreb en mai 2018. Ces derniers ont proposé d'établir un « comité consultatif des présidents » au sein de l'EATA. Après débat, le Conseil vote contre cette proposition.

Elections

Président : Peter Rudolf, TSTA-C (Allemagne). En succession de Krispijn Plettenberg (Pays-Bas), M. Rudolf prendra ses fonctions de Président après l'AG de juillet 2019.

Vice-présidente : Eleonore Lind (Suède), réélue pour un nouveau terme, dès l'AG 2018

Vice-présidente : Sylvia Schachner (Autriche), en succession de Sylvie Monin, dès l'AG 2018

Vice-présidente : Joanna Januszewska (Pologne), en succession de Peter Rudolf, dès l'AG 2018

Secrétaire générale : Annamaria Cser (Hongrie), en succession de Oana Panescu, dès l'AG 2019

Ethics Advisor : Robin Hobbes, réélu pour un terme de trois ans.

Nouveaux horizons

Comme requis par les statuts, Arnaud Saint Girons, délégué de l'ASAT-SR auprès du Conseil de l'EATA, est devenu membre de l'un des comités, soit du comité ECC (*European Connection Committee*). Présidé par Harry Gerth (NL), ce comité facilite la connection entre les pays membres et soutient le développement de l'AT et les associations qui débutent.

Plusieurs délégués arrivant au bout de leur terme ont été chaleureusement remerciés parmi lesquels nos deux déléguées suisses : Sylvie Monin, pour l'ASAT-SR et Maya Bentele, pour la DSGTA

Sylvie Monin passe le flambeau à ASG avec émotion, après 8 ans d'engagement en tant que déléguée de l'ASAT-SR auprès du Conseil Européen, expérience passionnante et enrichissante, malgré les exigences et difficultés.

Elle remercie l'ASAT-SR pour sa confiance tout au long de ces années et ses collègues pour les collaborations réalisées.

Nyon, le 21.10.2018

WUMO Truefacts



APPEL AUX MEMBRES DE L'ASAT-SR

LE COMITÉ RECHERCHE DE NOUVELLES FORCES pour le mois de mars 2019.

Le travail en équipe au sein du comité de l'ASAT-SR est utile, stimulant et enrichissant.

Notre association a en effet pour objectifs, notamment, de :

- défendre vos intérêts
- veiller au respect du cadre déontologique et légal
- favoriser les échanges entre membres
- maintenir et développer des liens avec les faitières suisse et européennes
- contribuer à la visibilité, à la reconnaissance de l'AT et au développement des pratiques professionnelles par le biais de la publication d'articles en son journal ou sur son site, de la préparation de l'AG, de conférences, de sessions d'examens et/ ou de sa contribution à l'organisation de congrès réunissant des membres de tous les continents.

Toutes les personnes intéressées à prendre part à ces projets peuvent se renseigner et prendre contact avec notre présidente Valerie Cionca, ou tout autre membre du comité, dont vous trouverez les coordonnées à la dernière page de notre journal.

Nous nous réjouissons de vous accueillir !



Envie de *nouvelles perspectives* cet automne ?

Vous souhaitez

- ✓ comprendre les comportements sources de tensions familiales ou professionnelles ?
- ✓ mieux vous connaître et voir la réalité d'une nouvelle manière ?
- ✓ découvrir les notions essentielles de l'Analyse Transactionnelle ?

5, 12, 19, 26 septembre de 18:30 à 22:00 à Nyon

Introduction à l'Analyse Transactionnelle par Valérie Cionca, CTA-O, formatrice, consultante

 INSTITUT DU CHANGEMENT ÉMERGENT

Détails et inscription : www.changementemergent.ch/101

Info zwei 2018 - Inhaltsverzeichnis

INHALT

SCHWERPUNKTTHEMA

**Auf der Spur der
frühen Skript-
entscheidungen**

(Dr. Klaus Sejkora)

04

**Stammesgeschichtlich
gesehen ist die Intuition
mindestens so alt, wie die
Menschheit selbst**

(Jacqueline Dossenbach-
Schuler)

10

**Gedicht in Elfchenform
mit Strophen**

aus 11 Wörtern

(Cornelia Willi)

13

**Mit der TA können wir
unsere Intuition verbessern**

(Markus Betschart)

14

**Intuition: Erfahrungswissen
und psychotherapeutische
Kompetenz**

(Dr. Maya Mäder)

22

AUS DEN KOMMISSIONEN

Einblick ins

Lehrendentreffen 2018

18

Bericht der EATA-

Delegiertenversammlung

London: 30. Juni – 2. Juli 2018

20

Bericht von der Fachtagung

der Fachgruppe Beratung vom

21.4.2018 in Bern

32

Who's who August 2018

33

AUS DEM VORSTAND

Erinnerungen zum 10. Todestag
von Leonhard Schlegel

26

Infos zum DGTA-Kongress

«Halt und Haltung»

28

Wichtige Termine

für die TA-Agenda

31

Neumitglieder

31

REDAKTIONELLES

Sonja Andjelkovic –

Verhandlungen intuitiv und

ergebnisorientiert gestalten

34

Transaktionsanalyse der

Intuition: Ein Beitrag zur

Ich-Psychologie

35

VORSTAND

36

Des nouvelles de la bibliothèque

Laurence Ravy, notre fée des écrits, nous signale qu'elle a chouchouté et enregistré les ouvrages suivants qui sont désormais à votre disposition :

ANGELINO I. et MEYER C. : La prévention des difficultés éducatives et sociales
 CHAPSAL Madeleine : La jalousie
 MAZET Philippe : Penser - Apprendre
 MINUCHIN Salvador : La guérison familiale. Mémoires d'un thérapeute
 PASINI Willy : Acquisitions récentes en sexologie
 ROJZMAN Charles : Savoir vivre ensemble. Agir autrement contre le racisme et la violence.
 WARNER Holly : Le livre dont le héros se tient debout

Ces textes nous sont généreusement offerts par Madame Léa Kasly, que nous remercions pour sa grande et discrète générosité !

Par ailleurs, nous remercions également Madame Chantale Mérat, TSTA-P, thérapeute en cabinet et au sein des organisations, superviseur et formatrice en France et Belgique avec Isabelle Crespelle, Jacques Dekonynck ou Raymond Hostie, pour son don de 25 livres à l'ASAT-SR, ainsi que pour les nombreux autres essais qu'elle a offerts de bon cœur aux participants de la Journée du 17 novembre à laquelle nous l'avons invitée.

Chantale propose à la vente (à des prix dérisoires) 150 ouvrages sur différentes méthodes de psychothérapie dont vous trouverez les titres dans l'annonce ci-dessous.

CHANTALE MERAT TSTA C

20 ans de pratique thérapeutique et de partage au sein du CFIP à Bruxelles. Des collègues ouverts à des disciplines comme la psychanalyse, l'analyse transactionnelle, la PNL, ...

L'approche systémique ? Le travail de groupe...

Ma bibliothèque s'est enrichie et je dispose d'environ 150 livres que je désire vendre.

Ils sont en très bon état, voir neufs.

Liste sur le site internet asat-sr.ch

Téléphone 079 132 30 27

chantalmerat@gmail.com

Avenue des Cadolles 10C - 2000 Neuchâtel

Pour les consulter, prendre rendez-vous ou venir les samedis 23 février et 23 mars de 10 A 17 heures



Enfin, un grand MERCI à Laurence pour son dévouement souriant et sans faille alors que prendre soin de la riche bibliothèque ASAT « donne à faire » ! (Je cite ! Une allusion-clin d'œil aux diamants différenciés... que reconnaîtront les participants de la journée ASAT-sr 2018 !)



NOUVEAU ! AOÛT 2019
FORMATION EN
ANALYSE TRANSACTIONNELLE
OUVERTE À TOUS
Privés et professionnels

Formation de base (août 2019 - juin 2021)

21 journées par années (vendredi et dimanche 8h30-17h00), réparties entre:
- 18 journées formation
- 3 journées supervision

Cette formation permet d'acquérir une connaissance approfondie des concepts de l'Analyse Transactionnelle ainsi que de sa philosophie. Elle peut vous amener au titre d'Analyste Transactionnel Certifié.

Formatrices

Maryline Authier (*champ Education*)
Valérie Perret (*champ Conseil*)

SEANCE D'INFORMATION

LE MARDI 2 AVRIL 2019
À 20H00

chemin de la Source 5, 1407 Donneloye

Pour tous renseignements, visitez les sites
www.atconseil.ch - www.consult-options.ch



A vos agendas!



-
- Huitième journée d'étude SOCRAT 3 février 2019 à Paris, France
 - Assemblée Générale de l'ASAT-SR 22 mars 2019 à Lausanne
 - 9ème Congrès de Psychothérapie Intégrative 21,22 et 23 mars 2019 à Montpellier, France
-

COC Calendar 2019

TEW	March 23th-25th	France	TBA
CTA/TSTA	May 8th-9th	Birmingham (UK)	Exam Supervisors CTA: Frances Townsend – francesetownsend@mac.com - TSTA: Cathy McQuaid – admin@cathymcquaid.co.uk
CTA/TSTA	July 2nd-3rd	Cherkassy (Ukraine)	TBA
TEW	July	Cherkassy (Ukraine)	TBA
CTA/TSTA	November 7th-8th	Köln-Rösrath	TBA
CTATSTA	November 9th-10th	Belgium	Exam Supervisors CTA: Véronique Siche – v.sichem@gmail.com - TSTA: Dominique Gérard – dominique@dgcounselling.be
TEW	December 1st-3rd	Italy	TBA

See more at: <http://www.eatanews.org/examinations/#s>

Le Post-It

Savage Chickens



Centres de formation en Analyse Transactionnelle en Suisse Romande

ICE-ML

Route de l'Etraz 50,
CH 260 Nyon
Tél./fax: 022 362 07 77



INSTITUT DU
CHANGEMENT ÉMERGENT

www.changementemergent.ch/fr

L'Institut du Changement Émergent - Madeleine Laugeri SA accompagne et forme dirigeants et équipes dans la mise en place de relations de travail épanouissantes.

L'Institut valorise et prolonge la théorie de l'organisation développée par Eric Berne, avec un accent original et particulier sur la constitution et l'accompagnement d'équipes de travail en partenariat avec leur leader.

ATConseil

Formation en Analyse
Transactionnelle

Préparation à l'examen professionnel
supérieur de conseil psychosocial

Soutien dans la pratique
professionnelle

Supervision

Formatrice:

Valérie Perret (PTSTA-C)

Certifiée en Conseil Intégratif (Institut de Psychothérapie
Intégrative R. Erskine)

Conseillère dans le domaine psychosocial avec Diplôme Fédéral

Chemin de la Source 1
1407 Donneloye (Yverdon)

www.atconseil.ch



Centre AT – Genève

Le Centre AT-Genève propose différents niveaux de formations, du «101 » cours d'introduction à l'Analyse Transactionnelle accessible à tous à la Certification Internationale dans les trois champs : Psychothérapie, Conseil/Guidance et Education.

Intervenantes :

Mireille Binet, psychologue FSP,
psychothérapeute ASP (TSTA-P)

centre AT Genève
Centre d'Analyse Transactionnelle

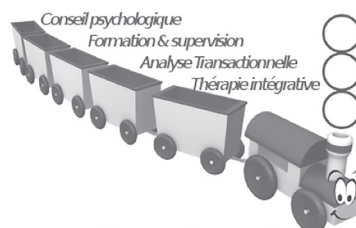
Jocelyne Lugin (PTSTA-P),
psychothérapeute FSP, ASP, EAP

Ch. Pont-de-Ville 11
CH 1224 Chêne-Bougeries

Sylvie Monin (PTSTA-C)

Tél: +41 79 822 80 32
Tél: +41 79 406 42 13

www.centreatgeneve.com



Conseil-psychosocial.ch

*"Ne craignez pas d'être lent, craignez seulement
d'être à l'arrêt." (Proverbe chinois)*

Christiane FROIDEVAUX
Covatannaz 7
1032 Romanel
079 359 30 05



CAFAT

CENTRE ALPIN DE FORMATION A L'ANALYSE TRANSACTIONNELLE ET AUX
PRATIQUES PSYCHOSOCIO EDUCATIVES

- OÙ ? → A AIGLE DANS LE CHABLAIS VAUDOIS
- QUOI ? → UNE FORMATION CONTINUE TOUT PUBLIC
- COMMENT ? → 3 MODULES, UN SYSTEME DE CREDITS
- POUR QUI ? → CEUX QUI VEULENT APPROCHER L'ANALYSE
TRANSACTIONNELLE ET
LES PRATIQUES SOCIALES.

Janine Progin Mantanus TSTA/E
Brevet Fédéral FSEA
Ch. du château 28
1860 Aigle
www-cafat.ch

Cours 101

Lieu	Intervenant	Informations pratiques
Marly/FR	Liliana Debrot CTA-E et Instructeur 101 Combetta 10 1723 Marly liliana.debrot@sunrise.ch ou 076 594 22 30	Horaire : 9h-17h Frs. 400.- (14h)
Yverdon	Maryse Dewarrat Pêcheurs 8A 1400 Yverdon Clos de l'Hotau 30 1489 Murist 079 332 18 89 www.dewarrat-conseil.ch dewarratmurist@bluewin.ch	Crédit de formation 16h
Nyon (week-end) Nyon (soirée)	ICE-ML Madeleine Laugeri TSTA-O 50 Etraz 1260 Nyon www.emergingchange.net laugeri@ltco.ch Valérie Cionca, CTA-O Arnaud Saint Girons PTSTA-E asg@helvemail.net	Frs.n 400.- (individuel), Frs. 600 (entreprise)
Centre AT-Genève	Mireille Binet TSTA-P Ch. Pont-de-Ville 11 CH 1224 Chêne-Bougeries 079 406 42 13 www.centreatgeneve.com	
Conseil Psychosocial	Christiane Froidevaux Covatannaz 7 1032 Romanel 079 359 30 05 chfroidevaux@infomaniak.ch www.conseil-psychosocial.ch	Lieu: Le Landeron – Rue du Jura 25 Prix 400.- (étudiant/ AVS/ AI : 300.-) couple 600.-
ATConseil	Valérie Perret Chemin de la Source 1 1407 Donneloye 079 405 30 21 pv@bizzini.ch www.atconseil.ch	14 heures, 400.-

Organes de l'ASAT

Association Suisse d'Analyse Transactionnelle



Franz LIECHTI-GENGE
Président ASAT



Valérie CIONCA
Présidente ASAT-SR



Cornelia ZIMMERMANN
Présidente DSGTA

Adresses des président(e)s

Franz LIECHTI-GENGE	Président ASAT	E	Rue du Quartier 12	2882 Saint-Ursanne	f.liechti-genge@ebi-zuerich.ch	032 461 33 48
Valérie CIONCA	Présidente ASAT-SR	O	Route de l'Abbaye 30	1168 Villars	valeriecionca@yahoo.fr	078 726 59 49
Cornelia ZIMMERMANN	Présidente DSGTA	C	Bergstrasse 50a	8712 Stäfa	corneliaz@bluewin.ch	079 515 35 00
Cornelia WILLI	Présidente CommDe	E	Türmlihausstrasse 16	4500 Solothurn	co@cornelia-willi.ch	032 623 55 18
Bruno DE RAEMY	Président GP-P	P	La Place 2	1274 Grens	psychotherapie@asat-sr.ch	022 990 22 33
Daniela SONDEREGGER	Présidente CFE/APK	C	Pilatusstrasse 38	8330 Pfäffikon	praxis-unterdemdach@bluewin.ch	043 355 82 81

Commissions

Comité ASAT			Représentant(e)s aux membres			Commission de déontologie		
Franz LIECHTI-GENGE	E	Président SGTA	Madeleine LAUGERI	O	ASAT-SR	Cornelia WILLI	E	Présidente
Valérie CIONCA	O	Présidente ASAT-SR	Daniel GERBER	-	DSGTA	Madeleine LAUGERI	O	Membre
Cornelia ZIMMERMANN	C	Présidente DSGTA				Catherine JAEGER BOTH	P	Membre
						Dorothea SCHÜTT SCHLATTER	C	Membre
Comité ASAT-SR			Bibliothèque / INFO / Métamorphose					
Valérie CIONCA	O	Présidente ASAT-SR	Laurence RAVY	E	Bibliothèque	Groupement professionnel Psychothérapie		
Ariane LECUIT PEREZ GARCIA	P	Administration	Barbara HEIMGARTNER	C	Rédaction info	Bruno DE RAEMY	P	Président
Myriam EGLI	C	Site Web	Nadia BAUMANN	E	Métamorphose	Anne HOWALD BALZ	P	Administration
Christian PROGIN	C	Secrétaire aux membres						
Marie-Paule BODER	C	Relation ext. / Promo AT	Administration / Traductions/ Trésorerie			IP-SGTA/IP-ASAT		
Fabio BALLI	O	Vice-président	Tanya DIETHELM	-	Trésorière ASAT/DSGTA	Maya MÄDER	P	Co-Présidente
			Brigitte COTTENS	-	Traductions	Mireille BINET	P	Co-Présidente
			Nicole CAVIN	-	Trésorière ASAT-SR			
Comité DSGTA						Charte		
Cornelia ZIMMERMANN	C	Présidente	Délégués EATA			Maya MÄDER	P	Co-Présidente
Andreas BECKER	E	Délégué EATA+C24	Arnaud SAINT GIRONS	C	Délégué EATA	Mireille BINET	P	Co-Présidente
Hanna EYER	C	Actuaire	Andreas BECKER	E	Délégué EATA			
Barbara HEIMGARTNER	C	Secrétaire aux membres et rédaction info				Groupement professionnel Conseil		
Isabelle THORESEN	O		CFE			Roland Koch	C	Délégué
Roberto GIACOMIN	E		Daniela SONDEREGGER	C	Présidente	Irène KAUFMANN	C	Déléguée SGfB
Michael KERCHER	O	Finances	Patricia ROBERTS	P	Membre	Kathrin HODEL	C	Membre
Tanja KERNLAND	O		Irene KAUFMANN	C	Membre	Katharina WIDMER	C	Membre
Tanya DIETHELM	-	Trésorière/Administration	Arnaud SAINT GIRONS	E	Membre			

Merci d'annoncer les modifications à: dshta@dmf.ch

Liste des praticiens en activité de l'ASAT-SR

Champ Clinique / Psychothérapie

Analystes transactionnels Didacticiens (TSTA)

NOM Prénom	Adresse prof	Courriel	Tel.
BINET Mireille	Chêne-Bougeries	mbinet@bluewin.ch	079 406 42 13
NADAS Paola	Lausanne	paola.nadas@ieee.org	021 311 11 67

Analystes transactionnels Didacticiens en formation (PTSTA)

DE RAEMY Bruno	Eysins / Nyon	deraemy@bluewin.ch	022 990 22 33
LUGRIN Jocelyne	Lausanne	jocelyne.lugrin@bluewin.ch	021 652 00 65

Analystes transactionnels certifiés (CTA)

AUBRY Annie	Cormondrèche	aaubry.psy@gmail.com	032 841 46 86
BOILLAT Hugues	Neuchâtel	hugues.boillat@net2000.ch	079 335 09 82
BONSTEIN Ariane	Genève	a.bonstein@bluewin.ch	022 752 17 74
BORONAT Raquel	Fribourg	raquel.boronat@bluewin.ch	026 466 80 58
BUHLMANN Isabelle	Lausanne	buehlmannj@bluewin.ch	021 311 62 12
DUBOIS Martine	La Chaux-de-Fonds	dubois.martine@bluewin.ch	032 968 70 45
GIELEN Ans	Amersfoort	ansgielen@zielhorst.nl	0031334562526
GOLLIARD Danièle	Neuchâtel	daniele.helle-golliard@net2000.ch	079 239 24 10
HOYLES Judith	Genève	judith.hoyles@bluewin.ch	079 678 18 93
HOWALD BALZ Anne	Bienne	annehb@bluewin.ch	078 705 65 53
HUMBERT Jenny	Morges 3	humbert.j@bluewin.ch	021 801 10 67
JAEGER BOTH Catherine	Lausanne	appel@c-jaeger.ch	079 235 45 77
LECUIT GARCIA PEREZ Ariane	Lausanne	arianelecuit@hotmail.com	021 311 66 01
LOEHLÉ Christian	Lausanne	christianloehle@hotmail.com	076 401 28 74
MAEDER Isabelle	Delémont	isabelle_maeder@hotmail.com	032 422 86 37
MEYER Catherine	Neuchâtel	catherine.meyer@psychologie.ch	032 861 23 54
NEU Frédéric	Lausanne	neufred@citycable.ch	021 312 16 16
PAGES CARRIL Sophie	La Chaux-de-Fonds	sophie.pagescarril@gmail.com	079 699 41 30
OPPLIGUER Huguette	Boudevilliers	huguette.oppliger@net2000.ch	032 857 21 39
POLETTI Rosette	Yverdon-les-Bains	rosette_poletti@bluewin.ch	079 431 66 28
PRAHIN Jean-Jacques	Paudex	simopra@bluewin.ch	021 792 19 07
ROBERT Francois	Lausanne	frobert@planet.ch	021 646 91 83
ROBERTS Patricia	Pully	patricia.roberts@psychologie.ch	021 711 20 57
ROBINSON Margareta	Chêne-Bougeries	mar.robinson@bluewin.ch	022 348 99 55
SCHWARZ Valérie	Carouge	v.schwarz@cmige.ch	078 886 60 48
STALDER KUNETKA Catherine	Fribourg	Stalder.catherine@gmail.com	078 705 66 36
TUNESI Thérèse	Couvet & Neuchâtel	therese.tunesi@bluewin.ch	079 698 78 35

Analystes transactionnels en formation

VAUDAN VUTSKITS Geneviève	Genève/GE	Genevieve.vaudan@orange
------------------------------	-----------	-------------------------

Champ Conseil

Analystes transactionnels Didacticiens (CTA-Trainer)

FROIDEVAUX Christiane	Romanel	chfroidevaux@infomaniak.ch	021 647 33 39
-----------------------	---------	----------------------------	---------------

Analystes transactionnels Didacticiens en formation (PTSTA)

DEWARRAT Maryse	Yverdon-les-Bains	dewarratmurist@bluewin.ch	079 332 18 89
MIGLIETTI Yves	Chêne-Bougeries	yves.miglietti@psychoconseil.ch	079 756 24 26
MONIN Sylvie	Genève	sylvie.monin@bluewin.ch	022 738 06 22
PERRET Valérie	Donneloye	pv@bizzini.ch	079 405 30 21

Analystes transactionnels certifiés (CTA)

BRIDE Fabienne	Epalinges	fbride@sunrise.ch	021 784 06 19
BODER Marie-Paule	La Chaux-de-Fonds	mpboder@gmail.com	032 968 72 53
ROSSIER Christian	Lausanne	chrossier@sunrise.ch	076 615 21 78
SPRING Geneviève	Savigny VD	genevieve@spring-family.ch	079 599 83 63

Analystes transactionnels en formation

BIGLIARDI SIDLER Marc	Bienne	Marc.bigliardi-sidler@outlook.com	076 386 98 99
EGLI Myriam	Grandevent	myriamegli@hotmail.com	079 299 87 74
GOLDSTEIN Joël	Chêne-Bourg	goldstein.joel45@gmail.com	079 469 18 18
MONTANDON THORENS Katia	La Tour-de-Peilz	Kate.mt71@gmail.com	021 971 18 42
PORRET Silvia	Le Landeron	famiporret@bluewin.ch	078 647 30 59
PROGIN Christian	Satigny	cprogin@bluewin.ch	076 554 61 53
SUGNAUX Sylviane	Marsens	info@sugnaux.ch	079 820 96 50

Champ Education

Analystes transactionnels Didacticiens (TSTA)

DEKONINCK Jacques	Bruxelles	jac.dekoninck@gmail.com	0032 2 67 23 906
KOLLY-PAUCHARD Marie-Claire	Bulle	marieclaire.kolly@bluewin.ch	026 928 10 85
PAPAUX Evelyne	Ecublens	evelynepapaux@bluewin.ch	021 634 93 08
PROGIN MANTANUS Janine	Aigle	jproginmantanus@cafat.ch	024 466 29 51

Analystes transactionnels Didacticiens en formation (PTSTA)

AUTHIER-BURNET Maryline	Corcelles-Le-Jorat	mary_authier@bluewin.ch	079 840 42 70
SAINT GIRONS Arnaud	Nyon	asg@helvemail.net	079 637 70 28

Analystes transactionnels certifiés (CTA)

BAUMANN Nadia	Corseaux	nadia8baumann@gmail.com	076 334 03 45
BONVIN Anne	Agiez	anne.bonvin3@bluewin.ch	024 441 62 92
BORONAT Raquel	Fribourg	raquel.boronat@bluewin.ch	026 466 80 58
BRECHBÜHL Anne	Fribourg	annebrechbuehl@bluewin.ch	026 481 52 74
CORNAZ Jacqueline	Brig	jacqueline.cornaz@bluewin.ch	027 473 29 15
CUÉNIN Sally	Bussigny	sally.cuenin@gmail.com	021 701 07 06
DEBROT Liliana	Marly	liliana.debrot@sunrise.ch	076 594 22 30
DIND Nubia	Vevey	nubelibro@yahoo.fr	021 921 32 09
FUMEAUX Valérie	Cugy/ Montheron	valeriefumeaux@hotmail.com	021 732 24 84
GUINAND Marie	La Chaux-de-Fonds	marie.guinand@rpn.ch	032 968 48 93
JACQUEMETTAZ Lucien	Courroux	ljacquemettaaz@bluewin.ch	032 422 30 01
JEANNET Anne-Lise	La Chaux-de-Fond	plaisance06@bluewin.ch	032 913 39 68
KÄHR Naïcha	Cheseaux-sur-Lausanne	naicha@romandie.com	078 732 74 74
LAURENT Jeanne	Vevey	jeannelaurent@bluewin.ch	021 922 03 26
MORARD Dominique	Ayent	morard.dominique@bluewin.ch	027 398 52 61
NORTON Anne-Lise	Collombey	norton@kibare.org	024 471 04 53
OPPLIGUER Huguette	Boudevilliers	huguette.oppliger@net2000.ch	032 857 21 39
POCHON CHARRIÈRE Véronique	Bulle	veroniquecharriere@bluewin.ch	026 927 21 20
RAVY Laurence	Lausanne	l.yvar@bluewin.ch	021 646 60 84
REYNARD Nathalie	Savièse	reynard.nathalie@gmail.com	027 395 29 03
TSCHANZ-GODIO Coralie	La Chaux-de-Fonds	coralie.godio@ne.ch	
TUNESI Thérèse	Couvet & Neuchâtel	therese.tunesi@bluewin.ch	032 863 30 13
WICK DEBETAZ Myriam	Savigny	mwick_clerc@yahoo.fr	021 781 15 58
ZASLAWSKI Vincent	Lausanne	zaslawski@vtx.ch	021 647 57 47

Analystes transactionnels en formation

BERGUNDTHAL Christel	Leysin	chris83berg@gmail.com	079 483 50 20
BILLOD Malina	Fiauges	malinadr@gmail.com	079 967 83 40

Champ Organisation

Analystes transactionnels Didacticiens (TSTA)

LAUGERI Madeleine	Nyon	laugeri@ltco.ch	078 617 70 06
-------------------	------	-----------------	---------------

Analystes transactionnels Didacticiens en formation (PTSTA)

CIONCA Valérie	Villars-sous-Yens	valeriecionca@yahoo.fr	078 726 59 49
----------------	-------------------	------------------------	---------------

Analystes transactionnels certifiés (CTA)

DEKONINCK Jacques	Bruxelles	jac.dekoninck@gmail.com	0032 2 67 23 906
-------------------	-----------	-------------------------	------------------

Analystes transactionnels en formation

BALLI Fabio	Echallens	info@fabioballi.net	079 786 46 85
BONJOUR Michel	Echallens	michel.bonjour@scopos.ch	079 352 05 16
TAVAZZI Paolo	Marly	Paolo.tavazzi@bluewin.ch	079 229 60 57

Instructeurs 101 ASAT-SR

(cf. coordonnées dans les listes ci-dessus)

BINET Mireille - BODER Marie-Paule - CIONCA Valérie - CUENIN Sally - DEBROT Liliana - DE RAEMY Bruno - DEKONINCK Jacques - DEWARRAT Maryse - FROIDEVAUX Christiane - GRAND Pierre - KOLLY Marie-Claire - LAUGERI Madeleine - LUGRIN Jocelyne - MONIN Sylvie - PAPAUX Evelyne - PERRET Valérie - PROGIN Janine - SAINT GIRONS Arnaud

Praticiens AT avec Diplôme fédéral de Conseiller/ Conseillère psychosocial/e

AUTHIER-BURNET Maryline - BIGLIARDI SIDLER Marc - CORNAZ Jacqueline - DEBROT Liliana - DEWARRAT Maryse - EGLI Myriam - FUMEAUX Valérie - MIGLIETTI Yves - MONIN Sylvie - PERRET Valérie - PROGIN Christian - SAINT GIRONS Arnaud

Praticiens AT avec Brevet fédéral de Formateur d'adultes

(cf. coordonnées dans les listes ci-dessus)

AUTHIER Maryline - BALLI Fabio - BAUMANN Nadia - BIGLIARDI SIDLER Marc - BINET Mireille - CIONCA Valérie - CORNAZ Jacqueline - FROIDEVAUX Christiane - JACQUEMETTAZ Lucien - KOLLY Marie-Claire - LAUGERI Madeleine - MONTANDON THORENS Katia - NORTON Anne-Lise - PERRET Valérie - PROGIN Janine - REYNARD Nathalie

Praticiens AT avec Certificat FSEA 1 (Animer des sessions de formation pour adultes)

(cf. coordonnées dans les listes ci-dessus)

BRIDE Fabienne - DE RAEMY Bruno - EGLI Myriam - DEWARRAT Maryse - DIND Nubia - PORRET Silvia - SAINT GIRONS Arnaud

Pour toute modification (titre AT ou autre ; adresse mail ; no de tél), **pour figurer (ou ne plus figurer)** sur ces listes :
merci d'envoyer une copie ou un scan de votre contrat EATA ou de votre certificat au secrétaire aux membres de

l'ASAT-SR : **Christian Progin, cprogin@bluewin.ch**

Valérie Perret

Formatrice et superviseur en Analyse Transactionnelle sous contrat, champ Conseil (PTSTA-C)
Formatrice et superviseur en Conseil Intégratif sous tutorat (Ecole de Psychothérapie Intégrative, R. Erskine)



Formation continue en Analyse Transactionnelle 2019 Approche Intégrative (R. Erskine)

Samedi 19 janvier :

Elaborer un diagnostic et un plan de traitement efficace

Définir les différentes étapes de l'accompagnement afin de construire un suivi efficace.

Samedi 16 mars et dimanche 17 mars :

Le processus schizoïde : « dissoudre le mur du silence et rejoindre l'enfant qui attend »

Samedi 16 mars : L'adaptation schizoïde résulte d'expériences douloureuses, de ruptures de contact et de relation infligées par la négligence, l'absence, l'intrusion, le contrôle. La personne part se cacher, se replier en elle-même, s'exiler du monde pour se mettre à l'abri et retrouver sa sécurité. Comment se construit ce processus d'isolement pour éviter la souffrance ? Que vivent les personnes dans ce conflit permanent entre besoin de contact proche et besoin de retrait ?

Dimanche 17 mars : démonstration et travail pratique avec le processus schizoïde

Samedi 11 mai :

Le corps dans l'accompagnement

Le corps : comment y être sensible en tant qu'accompagnant, comment permettre aux clients d'énergiser leur pôle corporel ? Découvrir et expérimenter différentes manières de travailler avec le corps.

Samedi 21 septembre :

Confusion affective précoce ou trouble de la personnalité borderline : « entre rage et désespoir »

L'adaptation borderline résulte de traumatismes précoces majeurs et de carences de soins répétés. D'où vient cette souffrance ? Comment construire un lien thérapeutique permanent, fiable et stable avec ces personnes ? Quelles indications de traitement sont adaptées pour leur permettre de remplir leur vide ? Comment répondre en tant qu'accompagnant à leurs besoins relationnels ?

Samedi 23 novembre :

Les 4 I : Inéluctabilité de la mort, Injustice de la vie, Inadéquation de l'être humain, Imprévisibilité du futur

Accepter ces 4 réalités Incontournables de l'être humain est une condition nécessaire à une bonne énergisation de l'état du moi Adulte et à l'apaisement de la personne. Comment accompagner nos clients sur cette voie ?

Vendredi 21 juin, samedi 22 juin, vendredi 13 décembre et samedi 14 décembre :

La pratique de l'analyse transactionnelle

Objectifs de ces 4 journées : développer ses compétences professionnelles, apprendre de nouvelles techniques, s'exercer à la pratique de l'accompagnement dans un environnement sécurisé. Inscription aux 4 journées.

Horaires : Week-end : 9h30 – 17h
Semaine : 9h – 16h30

Prix : 200.- (6h de formation)

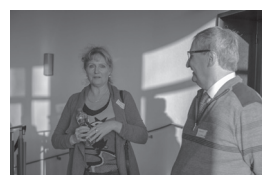
Lieu : Donneloye (près d'Yverdon) Suisse

Nombre de participants : 6 - 12

Inscriptions auprès de Valérie Perret : pv@bizzini.ch ou au 079 405 30 21

Vous pouvez vous inscrire à une ou plusieurs journées, selon votre intérêt

L'intimité



17 novembre 2018

Le Comité

ASAT-SR, Case postale 91, 1001 Lausanne, www.asat-sr.ch



Valérie Cionca

PRÉSIDENTE & DÉLÉGUÉE MÉTAMORPHOSE
AUPRÈS DE L'ASAT

Rte de l'Abbaye 30
1168 Villars-sous-Yens
078 726 59 49
presidente@asat-sr.ch



Fabio Balli

VICE-PRÉSIDENTE
Université Concordia
Montréal - Canada

info@fabioballi.net



Ariane Lecuit Garcia Perez

SECRÉTARIAT ASAT-SR

Cabinet du Dr Bertrand Piccard
Av. de Florimont 20
1006 Lausanne
078 648 94 19
secretaire@asat-sr.ch



Marie-Paule Boder

RELATIONS EXTÉRIEURES ET
PROMOTION DE L'AT (WEBSITE)

Rue de Bel-Air 22
2300 La Chaux-de-Fonds
079648 36 92
marie-paule.boder@rpn.ch



Christian Progin

SECRÉTAIRE DES MEMBRES

Rte du Mandement 249
1242 Satigny
076 349 89 54
cprogin@bluewin.ch



Myriam Egli

MEMBRE

1421 Grandevent
079 299 87 74
myriamegli@hotmail.com

MEMBRES D'HONNEUR DE L'ASAT-SR:

Mireille De Meuron
Jacques Dekoninck
Jenni Hine
Eveline Pizer
Rosette Poletti
Eléonore Fawaz †
Ted Novey †
Léonard Schlegel †

BIBLIOTHÈQUE ASAT:

Laurence Ravy
021 646 60 84
<http://www.asat-sr.ch/biblio>
biblio@asat-sr.ch

