



Le Grand Livre de la Supervision

« *Mener en parallèle
Supervision
et Thérapie* »

Dominique BAUMGARTNER

-Février 2010-

Table des matières

Supervision et Thérapie, une complémentarité pour accompagner la réalité psychique et sociale des acteurs de l'entreprise.....	3
Le Coaching est une thérapie appliquée à l'entreprise et nécessite une supervision qui lui correspond	5
L'orientation spécifique d'un travail conjoint de supervision et de thérapie est celle de la Présence Thérapeutique que le supervisé offre à son client.....	7
L'exploration des éléments transférentiels entre le coach, son client, le superviseur et la lecture symbolique font la singularité de cette supervision....	8
Les fondements de la supervision telle qu'elle est proposée sont l'aboutissement d'un parcours personnel de formation, de thérapie et de supervision.	11

Mener en parallèle supervision et thérapie

Résumé : Le titre « Mener en parallèle coaching et thérapie » mérite d'être précisé. L'expression « en parallèle » peut induire un même temps et dans des lieux séparés. Or il s'agit bien d'aborder dans ces pages un travail conjoint de supervision et de thérapie sous l'égide d'un superviseur. Cette proposition s'appuie sur une volonté délibérée d'emprunter les fondamentaux du Savoir-faire et du Savoir Etre du thérapeute. Elle sensibilise les coachs supervisés quant à la pertinence de leur application pour accompagner la réalité psychique et sociale des acteurs de l'entreprise, à savoir leurs clients. Le métier de coach, fait partie des nouveaux métiers et pourtant tel que je le conçois il s'inscrit dans une tradition très ancienne qui consiste à prendre soin d'un autre que soi : le coach est thérapeute. Sa spécificité est d'intervenir dans le champ du social dont l'entreprise est le partenaire incontournable. Le champ social n'est-il pas le lieu d'expression privilégié des névroses collectives et individuelles ?

Le coach est amené à rencontrer dans son activité la psyché de son client comme la sienne. Matériau encombrant que la psyché ? Faut-il l'ignorer ? Qu'est-ce qu'il est nécessaire de connaître pour l'accompagner ? .La supervision est un espace dédié au développement, à la sensibilisation et à l'acquisition de cette connaissance pour les coachs confrontés aux éruptions de la psyché dans le champ de la relation avec leurs clients. Il s'agit d'une supervision didactique et intégrative d'une Posture Thérapeutique à partir des résonances psychiques, conscientes et inconscientes, du coach avec son client.

Supervision et Thérapie, une complémentarité pour accompagner la réalité psychique et sociale des acteurs de l'entreprise

A ce stade de mon propos je précise que la supervision telle que je la pratique ne se substitue pas à une psychothérapie mais elle n'en demeure pas moins thérapeutique ; et qu'il en est de même pour le coaching tel que je le conçois. Pour saisir la compatibilité entre ces deux termes supervision et thérapie il m'apparaît indispensable de dissiper tout malentendu par des réponses claires aux questions qui se posent à ce sujet à partir de la définition du terme thérapeutique retenue dans cette démarche.

Un coaching peut-t-il remplacer une psychothérapie ? Non

Y a-t-il matière à distinguer la thérapie et le coaching ? Non

Y a-t-il matière à distinguer une psychothérapie d'une supervision ? oui

Y a-t-il matière à distinguer la supervision et la thérapie ? Non

Est-il possible d'envisager le Coaching comme une thérapie appliquée à l'entreprise ? Oui

Quelle est la signification du mot thérapeutique qui est retenue dans cette démarche ?

Associer la maladie à la thérapie est un lieu commun qui restreint l'acte thérapeutique à la guérison, au rétablissement d'une situation antérieure à la pathologie déclarée, considéré comme l'état de la normalité. Je lui préfère et de loin la définition gréco latine : " *qui remet en harmonie* ". C'est le sens semble-t-il que L'OMS a privilégié dans sa définition de la santé " *la santé n'est pas l'absence de maladie ou d'infirmité mais un état de complet bien-être physique, mental, et social* ". Le coach est un passeur des temps modernes, ni guérisseur, ni médecin, il fait le pont entre des mondes différents dont il a l'audace de considérer qu'ils sont indissociables. Il participe dans ses interventions à rétablir l'harmonie entre les trois dimensions dont fait état l'OMS et ce, à partir de l'actualité sociale que son client expose.

Il s'agit en tout premier lieu de mettre en phase le corps (*le physique*) et ce qui l'anime, avec l'événement social du moment, en repérant les ingérences et les interférences d'un Moi despote dont les partenaires nous sont connus : jugement, projection, résistances, rigidités, introjections (*le mental*). L'harmonisation des deux suppose de distinguer quand le client pense la situation et quand il la vit.

Le superviseur fera de même avec les coachs qu'il supervise. Le thérapeute qu'il soit en situation de superviser ou de coacher réoriente le désir de son client ; lui propose de se centrer exclusivement sur son vécu expérientiel (*comment il vit la situation*), de s'abstenir d'interpréter (*il pense la situation*) celui de son interlocuteur pour se rendre disponible au champ de la relation.

Exemple : **La distinction entre « Vivre » ou « Penser » la situation**

Un coach amène en supervision le cas suivant : il est confronté à une cliente qui redéfinit chacune de ses propositions, et lui laisse très peu d'espace pour s'exprimer. Il dit se sentir impuissant à établir le contact avec elle au point de vouloir la fuir.

Coach : j'ai envie qu'elle se taise, qu'elle respire et qu'elle m'écoute...Elle m'épuise, à la fin de la séance je suis fatigué et mécontent de moi.

Superviseur : en somme tu attends d'elle qu'elle chose qui te permettrait de prendre de la place...

Coach : non je n'ai pas cette attente là.

Dominique : Quand j'entends « je n'ai pas cette attente là » je n'ai pas accès à ce qui est, seulement à ce qui n'est pas ; et comment connaître ce qui n'est pas ?

Coach : je ne comprends pas

Superviseur : Si tu me dis comment tu vis la situation, j'ai accès à ce qui est pour toi. Quand tu t'exprimes par ce qui n'est pas il est probable que tu penses la situation.

Coach : c'est toujours aussi hermétique pour moi

Superviseur : Quand tu évoques cette cliente avec nous ici, qu'est-ce que tu ressens ? Qu'es-tu en train de vivre ? Je te propose d'être attentif aux sensations de ton corps.

Coach : je suis oppressé et j'ai une tension dans la nuque.

Superviseur : là tu es en train de vivre la situation. Lorsque tu exprimes ton envie qu'elle se taise et qu'elle respire, tu es en train de penser la relation avec elle. Et le projet que tu as sur elle est à l'origine même de ton impuissance. Si tu l'as mets à l'origine de cela tu te condamnes à le rester.

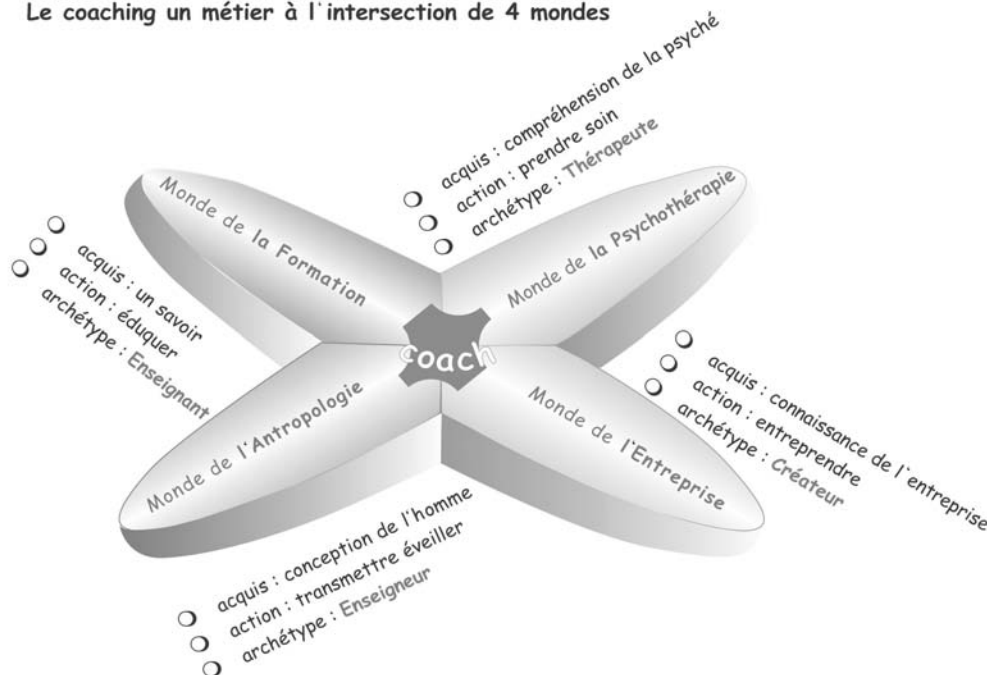
Le Coaching est une thérapie appliquée à l'entreprise et nécessite une supervision qui lui correspond

Le Coaching est un métier à l'intersection de plusieurs mondes et il est nécessaire que la supervision intègre cette spécificité métier et l'explore en séance. Les mondes à l'intersection desquels le coaching se situe sont au nombre de quatre :

- L'entreprise
- La formation
- La thérapie
- L'anthropologie

Coach et « Méta coach » allias le superviseur, agissent sur ce territoire délimité par chacune de ces disciplines. La spécificité du coach comme de son superviseur est de naviguer dans ces mondes et de rester centré sur la personne.

Le coaching un métier à l'intersection de 4 mondes



- L'entreprise est le monde des clients du coach supervisé. Quel est le constat ? Leurs clients sont stressés par les impératifs de résultat propices au maintien et au développement de leurs névroses d'échec. La rapidité, l'accumulation et la diversité des changements génèrent des tensions, des résistances, du stress et des conflits, tant au niveau des salariés que de leur ligne managériale. La nature même de ces résistances (la peur, l'inquiétude, la colère, l'angoisse, ...) échappe au seul traitement classique de mise en main d'outils pour mobiliser et motiver les

acteurs. Il est en effet difficile de dissoudre ces résistances aux moyens de décisions rationnelles et de techniques de résolution de problèmes. Force est de constater que seules des personnes en sécurité au sein de leur organisation, sont productives, créatives et réalisent des prestations de qualité. Or une organisation, qu'elle produise du service ou des biens est insécurisante dans sa dynamique même. En effet elle est un lieu de contradictions où s'affrontent des logiques antagonistes. Les couples de contraires sont multiples : satisfaire les revendications salariales et horaires du personnel et les exigences tarifaires et horaires du client ; motiver le personnel et fermer un service ; augmenter la production et réduire les effectifs ; améliorer la qualité et augmenter la productivité.

- Le monde de la formation : le coach a suivi un cursus de formation au coaching dans la majorité des cas, mais pas seulement. Il a suivi des stages de sensibilisation ou de formation certifiante dans plusieurs approches : la Communication non Violente, la PNL, L'Analyse Transactionnelle, Process Com Management etc....Il est donc porteur de références didactiques diversifiées qui enrichissent sa pratique et parfois se perd dans leurs contradictions. Parfois boulimique il s'éparpille en quête de légitimité, soucieux du « bien faire », il cherche une sécurité intrinsèque à l'extérieur, processus fatale qu'il en éloigne. Il participe à des colloques, des universités d'été, souscrits à des fédérations. Il a besoin d'appartenir, de « prendre appui sur ». A l'identique de ses clients il entame toutes ces démarches pour trouver son « Bien être » là où le « Bien faire » ne suffit plus. Il souscrit à des chartes éthiques et déontologiques qu'il considère comme un gage de sérieux et de professionnalisme auprès de ses clients.
- Le monde de la thérapie et de la psychothérapie. La psychothérapie n'a pas l'exclusivité du « prendre soin de l'autre », elle diffère du coaching par sa durée, son prix et ses objectifs. Elle a longtemps été exclue de l'entreprise et fait une entrée marquée avec la psychologie sa sœur siamoise : les cellules de crise, la souffrance au travail, le harcèlement moral, la victimologie autant de situations qui nécessitent un accompagnement spécifique. Supervision, coaching, psychothérapie diffère au niveau du contrat d'affaire et se rejoignent pour ce qui est du contrat relationnel avec le client et de la Posture de l'accompagnant. La Posture thérapeutique s'impose de mon point de vue dans les trois cas. L'engagement dans la durée est limité pour les deux premiers et illimité pour la troisième. C'est le client « qui prend le temps d'avoir le temps ». Les tarifs sont à la discrétion des thérapeutes alors qu'ils sont négociés par la direction des achats de l'entreprise concernée et encadrés par une procédure de facturation et de contractualisation des objectifs. Nous sommes dans une dynamique d'obligation de résultats propre à l'entreprise qui échappe au domaine de la thérapie à ma

connaissance. Un psychothérapeute peut accueillir une demande de transformation et / ou de soutien, un coach compte-tenu de la durée de l'accompagnement accueille une demande de soutien seulement et s'il s'avère qu'un travail plus conséquent s'impose, il oriente son client vers un psychothérapeute.

- Le monde de l'anthropologie. L'anthropologie se définit comme une manière de concevoir l'homme et sa vie. Il me paraît indispensable que le coach dispose d'un ou plusieurs modèles de référence qu'il soit scientifique, spirituel, théologique, philosophique, économique... Pourquoi ? Accompagner les personnes fussent-elles acteurs dans une entreprise supposent une disponibilité aux questions existentielles auxquelles leur humanité les expose. (*Sens, solitude, responsabilité, finitude, pulsions, sexualité etc...*). Et disponibilité ne veut pas dire avoir les réponses, être présent à ce qui se dit suffit.

L'orientation spécifique d'un travail conjoint de supervision et de thérapie est celle de la Présence Thérapeutique que le supervisé offre à son client

La spécificité de cette supervision est d'explorer la qualité de la Présence du coach à son client. Ce qui est thérapeutique dans l'accompagnement c'est la disponibilité du Coach à ce qui se manifeste dans le champ. Il est question fondamentalement d'un rapport au vivant et non d'un savoir. Cette disponibilité suppose de sa part : l'absence d'intentionnalité, une ouverture inconditionnelle à ce qui se montre, l'absence de jugement, cessé de vouloir expliquer, au profit du comment cela se vit pour le client comme pour lui. L'exemple qui suit illustre cette proposition qui rend l'état de Présence accessible à chacun d'entre-nous. L'exemple qui suit, illustre cette proposition.

Etre présent à ce qui est

À la suite d'un coaching d'équipe, le coach apprend par le commanditaire de l'action, que l'un de ses collaborateurs a vivement critiqué son intervention alors même qu'il n'a rien exprimé de cet ordre lors du bilan des 2 journées.

Superviseur : « qu'est-ce que ce retour te fait vivre ? »

Coach : « ce qui m'a le plus blessé, c'est que cela se dise sans moi »

Superviseur : « qu'est-ce que ça touche chez toi ? »

Coach : « je me sens trahi. »

Superviseur : « le sentiment de trahison est-il familier pour toi ? »

Coach : « non, c'est nouveau »

Superviseur : « as-tu déjà fait l'expérience de te sentir nier ? »

Coach : « non. »

Superviseur : « il a fait sans toi, est-ce que ça te rappelle quelque chose ? »

Coach : « Non. Cette personne est lâche »

Superviseur : « ce que j'observe dans la séquence, c'est que tu te préoccupes de ce qui se passe chez l'autre , que tu désertes ton campement et que tu le juges. Qu'est-ce que cette lâcheté de l'autre te fait vivre ?

Coach : « mon ressenti est celui de l'injustice et de la lâcheté. »

Superviseur : « s'agit-il d'un ressenti ? Il s'agit d'un jugement, d'une conclusion, portée sur une situation et une personne : l'autre est lâche avec moi donc je souffre d'injustice .Cette déduction témoigne de ce que tu as déplacé ton centre chez elle et de fait tu deviens sa victime et elle le bourreau. Quand tu évoques cette situation qu'est-ce que dit ton corps ? »

Coach : « je suis tendu, et j'ai froid... mes mâchoires sont crispées... »

Superviseur : « en présence de qui, autrefois, as-tu éprouvé ces sensations et le sentiment associé d'être nié ? Devant qui tu t'es « écrasé » au point de te sentir nié ? »

Coach : « j'ai battu en retraite devant mon père pour ne pas lui rentrer dedans. »

Superviseur : « en as-tu conclu que tu étais lâche, là où l'enfant était impuissant ? »

Coach : « oui, j'étais impuissant à lui tenir tête. Je me vivais insignifiant devant lui. »

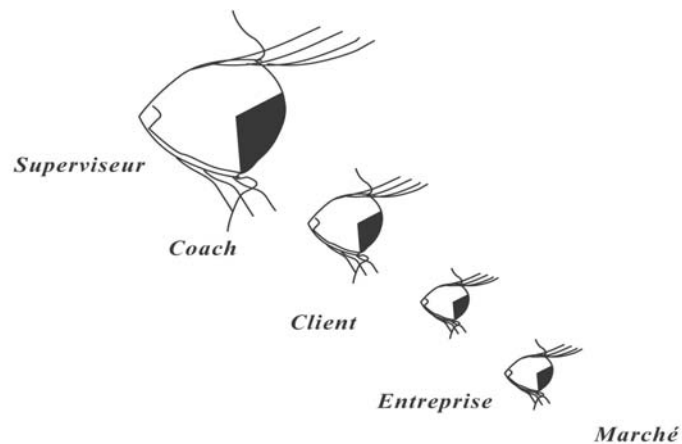
Apport didactique : le défaut de présence à Soi se manifeste par la disproportion entre l'événement « quelqu'un a dit que au sujet de...» et l'appropriation psychologique du coach aboutissant à un vécu de trahison. Cette appropriation va légitimer le jugement « l'autre est un lâche » ; la plainte « voyez ce qu'il me fait vivre » ; la confusion entre la sensation et l'histoire que le coach se raconte « parce que l'autre dit des choses sur moi dans mon dos, je ressens de l'injustice et de la lâcheté ». Ces indices d'absence à Soi mettent un autre à l'origine d'un vécu qui n'appartient justement qu'à soi. Sa propre lâcheté est projetée sur l'autre. Et tant qu'il en est ainsi la personne agit sur l'environnement à partir de ce qu'elle pense de la situation (répétition névrotique, mécanisme de défense) et non à partir de ce qu'elle vit dans la situation (sensation physique) qui lui donne accès à une autre réalité intrapsychique pour peu qu'elle en permette l'accès.

L'exploration des éléments transférentiels entre le coach, son client, le superviseur et la lecture symbolique font la singularité de cette supervision.

Le superviseur est présent aux différents champs que la situation supervisée implique. Avant de détailler chacun d'entre eux un rappel sur la particularité d'une supervision de coach est nécessaire. C'est la prise en

compte « systémique » de l'entreprise et du contrat d'affaires conclu entre elle et lui. En conséquence de quoi elle privilégie l'analyse d'une pratique professionnelle, intègre ces données dans les réflexions menées pour ensuite questionner la dynamique intra psychique du coach, et la souffrance psychique du client si tel est le cas. La supervision est très précisément centrée sur le développement d'une pratique professionnelle : le coach "supervisé" pose un ou des cas-clients, explore la dynamique de la situation apportée et identifie sa contribution à cette dynamique (projections, contre-transfert, interprétations, identification, confluence etc...). Le coach est à l'identique de son client : un être social dont l'activité professionnelle est le réceptacle de sa vie psychique, de son intériorité et des archétypes qui l'animent. En conséquence la situation professionnelle considérée est la porte d'accès à la vie intrapsychique de l'un comme de l'autre. Sans compter celle du superviseur qui elle aussi est mise en travail.

Le superviseur voit le coach qui voit le client qui voit l'entreprise, qui voit le marché



Le superviseur est un méta coach : « *Il a des yeux pour entendre et des oreilles pour voir* ». Son regard est multidirectionnel et holistique. Ses investigations portent sur cinq points dont le dernier est la synthèse, le substantifique de la séance.

La situation professionnelle et personnelle du client

Son positionnement dans l'organisation, son évolution, son parcours, son ancienneté, ses diplômes Son niveau de stress, les traits dominants de sa personnalité, son rapport à l'environnement et les perturbations du lien observés, ses angoisses, son rapport au corps.

L'entreprise dans laquelle évolue le client

Le superviseur va s'intéresser à la raison sociale, l'organisation, la dimension, l'actualité sociale de l'entreprise, sa notoriété et le contexte économique dans lequel elle se situe.

Qui est le commanditaire du coaching, qui est le payeur ?

Qu'est-ce qui a été contractualisé ?

Le superviseur prend connaissance du contrat d'affaire (*durée, tarifs, objectifs de moyens ou de résultats.*)

Y a-t-il un contrat triangulaire avec ou non rencontre préalable et finale du coach, du client et du hiérarchique ?

Quelle est la culture managériale privilégiée par l'entreprise (mécaniste, paternaliste, organique, humaniste....) ?

Le Coach

Le superviseur écoute la présentation du cas-client, observe les manifestations dans le champ lors de la restitution, est attentif à la personne du coach dans toutes ses dimensions :

- physique (*respiration, élocution, tension*)
- psychique (*angoisses, appropriations psychologiques du champ, charges émotionnelles*)
- spirituelle (*disponibilité et ouverture à ce qui est ou projet sur l'autre et la situation*)
- archétypique (*oui aux énergies qui le fondent ou déni des forces qui l'anime*)

La relation-système Coach / Client ou le transfert.

Le superviseur observe les éléments constitutifs de l'Alliance, du Nous entre le coach qu'il supervise et son client. C'est l'axe transférentiel de la supervision ou l'analyse des perceptions conscientes et inconscientes de soi et de l'autre. La relation actuelle et son historique sont envisagés. Etre présent à ce qui est, suppose que le coach sache gérer son contre-transfert (*les charges émotionnelles et affectives activées*) faut-il encore qu'il y est accès. La supervision est un espace dédiée à l'analyse de ce contre-transfert, son contenu, ses incidences sur le coaching en cours et son utilisation pour dynamiser le travail.

La relation – système Superviseur / Coach ou le processus parallèle

Le superviseur observe comment s'actualise dans le champ de la supervision la problématique abordée par le coach avec son client. Il est présent aux éléments transférentiels qui appartiennent à la relation entre le supervisé et lui. Il est conscient de l'intrication des différents champs, client, coach et superviseur, et de la complexité qui en découle. Sa sensibilité au processus parallèle en cours lui permet de naviguer autant que faire se peut dans cette complexité.

La lecture symbolique de la situation

Quelque soit la situation présentée par le coach elle est analysée comme la meilleure mise en scène que le client ait trouvée pour témoigner de son drame personnel, de ses encombrements psychiques, conditionnements et interdits. Cette lecture interroge les archétypes en jeu dans la situation. Cette supervision privilégie le groupe car les éléments transférentiels opèrent sur la personne du superviseur et sur les autres membres du groupe. Le collectif a pour intérêt de représenter une situation sociale qui renvoie aux expériences archaïques de la socialisation de l'enfant (*école, famille, colonie de vacances...*) dont chaque supervisé est porteur. Dans l'imaginaire de celui qui travaille chaque participant occupe une place symbolique à l'identique de ce qu'il a vécu. Partant du principe que la qualité de la Présence du coach à son client est fonction de son degré d'autonomie quand au regard que ce

dernier porte sur lui, il est vital qu'il puisse mesurer au sein de groupe où il en est de sa dépendance au regard de l'autre.

Les fondements de la supervision telle qu'elle est proposée sont l'aboutissement d'un parcours personnel de formation, de thérapie et de supervision.

- *Le coaching est une thérapie ajustée aux spécificités de l'entreprise*

Cette orientation répond non à la question de savoir s'il est nécessaire de maintenir la séparation entre coaching, thérapie et développement personnel compte tenu de l'actualité sociale des entreprises et de la maturité de ses acteurs ? Ce clivage outre le fait qu'il peut maintenir les clients dans la confusion des genres rend floue la définition du métier de coach.

Mener en parallèle le coaching et la thérapie suppose d'étudier leur complémentarité plutôt que de les opposer. La distinction opérée entre Coaching, thérapie et développement personnel étaient sans doute utile il y a trente ans, alors que le coaching faisait son entrée dans le monde des affaires. Il était nécessaire alors d'appivoiser ce milieu à la dimension « humaine » de ses acteurs là où auparavant elle gérait des effectifs. Lorsque la Direction des Ressources Humaines a remplacé la direction en charge de la gestion du personnel, le principe de l'accompagnement de la personne trouvait sa place : les catalogues de formation complétèrent leur offre « métier » par des séminaires de développement personnel et le coaching faisait son entrée dans l'entreprise. Tout naturellement la formation des coachs relayait la distinction entre coaching, thérapie et développement personnel se faisant l'écho des précautions prises par les DRH pour éviter d'éventuels dérapages. Lorsque je me suis formée au coaching il y a 17 ans, le mélange des genres n'était toujours pas permis et cependant je pressentais qu'il manquait une dimension à mon cursus. D'autant plus que je trouvais les interventions du « coach enseignant » puissantes et affutées. Leur impact sur la personne avec laquelle il travaillait, m'impressionnée. Au cours de la formation j'avais acquis la conviction que le parcours d'éminent thérapeute qu'on lui prêtait en était à l'origine. Il découlait de ce constat que la thérapie pouvait bien être la dimension manquante à la formation d'un coach.

- Le coaching thérapeutique est une psychologie de l'éveil pour les acteurs de l'entreprise

Le métier de coach a émergé lorsque l'entreprise a réalisé que les hommes qui la composent étaient sa principale ressource. En ce sens il véhicule une certaine conception de l'Homme dans son rapport à l'environnement. Est-il Objet ou Sujet des situations et des événements ? Est-il un Objet de production soucieux de sa performance ou un Sujet en croissance en quête d'accomplissement ? Les changements de paradigmes actuels nécessitent pour tous les acteurs une aptitude à vivre l'impermanence, l'incertitude et la présence à l'Autre. Or les valeurs dominantes de permanence, de certitude et d'indépendance sur la base desquelles nos systèmes ont construit leur sécurité et leur rapport à l'environnement, ne les ont pas préparés à un tel retournement. L'intitulé de ce paragraphe indique clairement que la posture

de coach et de superviseur que j'adopte, s'inscrit dans la filiation des thérapeutes qui considèrent que les plaies de l'âme ou les traumatismes psychiques trouvent leur espace de guérison dans une connaissance métaphysique de l'Homme. Il découle de ce postulat qu'un coaching thérapeutique propose d'aller au-delà d'une consolidation du Moi pour ouvrir aux autres dimensions de l'Être. Le coach est un thérapeute qui coopère avec l'énergie de ce qui est Vivant dans le champ.

- La finalité du coaching thérapeutique est d'établir des relations conscientes dans l'entreprise

Est-il possible de faire l'impasse sur ce que le l'Autre réveille chez moi et que je considère comme un problème chez lui ? .La relation consciente est un pré requis incontournable pour « vivre ensemble ». Quand elle fait défaut il s'ensuit des tensions, des procès d'intention et des erreurs d'appréciation préjudiciable à la dynamique des individus et des équipes. Elle s'acquière pour le coach, par l'obligation qui lui est faite de nettoyer ses lunettes par le biais d'une thérapie personnelle afin de limiter les projections sur ses clients. En effet tant que nous sommes dans l'ignorance complète de ce que notre psyché recèle de trésors de guerres, nous projetons sur notre environnement les charges émotionnelles et les conflits non résolus. Derrière le moi social, celui du coach et du client, somme toute bien élevés, se dissimulent d'autres petits « *Moi* » moins policés. A la lumière de ces découvertes il est possible de revisiter les situations professionnelles en souffrance et d'identifier que ce qui est mis sur le compte d'autrui correspond à ce qui est ignoré et non assumée de nos névroses respectives. Les clients sont aussi les objets de processus psychiques inconscients dont leur environnement professionnel et personnel fait les frais.

- Une supervision, une thérapie, un coaching vise l'unité du Soi

S'il est possible intellectuellement de séparer ces trois modalités, il en est autrement de la psyché qui se conçoit comme une totalité. Se livrer à cette partition c'est relayer un propos éculé dans l'entreprise, qui consiste à remiser au vestiaire ce qui relève de la sphère psychique : les « états d'âmes » ne sont pas les bienvenus et pour ce qui est des charges émotionnelles chacun est prié de s'abstenir et de les contrôler. La conséquence de cette conception mécaniste de l'homme est un appauvrissement de sa contribution à l'intelligence collective : suradapté à son environnement, il perd sa créativité, sa disponibilité et sa singularité de penser et d'être .La suradaptation est une violence psychique faite à soi, qui consiste à renoncer à son désir pour se couler dans celui d'un autre qui se verra tôt ou tard reprocher ce sacrifice. Les violences souterraines et avérées dans les systèmes trouvent leurs origines dans ce mécanisme inconscient qui consiste à renoncer à soi pour obtenir la reconnaissance de l'autre. Tout dispositif qui entretient une personne dans une partition personnelle / professionnelle encourage plusieurs sous-personnalités et leurs rigidités, alors-même que le travail devait profiter à l'unité du Soi.

Pour clore la présentation de cette démarche qui conjugue thérapie et supervision voici en résumé les questions autour desquelles s'organisent la session :

A quoi me suis-engageé avec mon client ? (contrat explicite et contrat tacite)

Qu'est-ce que je vis avec mon client ? Et comment je le vis ?

A qui ai-je à faire ? (structure de personnalité, pathologie)

Quel est le sens ontologique de ce qui se joue entre le client et moi ? (interrogations existentielles)

Sans mes histoires à propos de moi, du client, de l'entreprise... *Qu'est-ce que je m'autoriserai à vivre et à proposer au client ?*

Il s'agit d'interroger la situation à partir des fondamentaux de la Posture Thérapeutique et d'en assurer la transmission du superviseur via le coach supervisé, du superviseur via son client.

Le nombre limité de participants (6 sur deux jours ou 4 sur 1 jour) permet de respecter un temps de travail personnalisé pour chacun et d'intégrer un temps didactique en rapport avec les « *cas clients* » apportés.

Bibliographie :

Mener en parallèle Supervision et Thérapie **Dominique Baumgartner**

« *Le Symbolisme du corps humain* »- Annick de Souzenelle- aux éditions dangles

Un livre incontournable pour saisir la nature ontologique de l'Homme. L'auteur prend appui sur les textes sacrés judéo-chrétiens pour éclairer l'expérience humaine et donner une définition singulière de l'acte et de la fonction thérapeutique.

« *Prendre soin de l'Être* », *Philon et les thérapeutes d'Alexandrie* -Jean-Yves Leloup

- aux éditions Albin Michel

Cet ouvrage met en lumière que les psychologies contemporaines s'inscrivent dans une tradition et une filiation qui prennent en compte toutes les dimensions de l'être, à savoir, le corps, l'âme et l'esprit.

« *La Gestalt- une thérapie de contact* » - Serge Ginger - aux éditions H&G

Une présentation complète de la Gestalt-thérapie : une synthèse des différents courants qui ont structurée cette approche, les concepts fondamentaux illustrés par des cas cliniques, l'ensemble corroboré par les apports de la neuropsychologie. Un livre de référence pour les praticiens qui considèrent que la relation avec leurs clients est l'espace de la guérison.

Sources et copyright de l'article : Dominique BAUMGARTNER