

Il était une fois le cadre, le hors-cadre et le positionnement...

Questionnement informel autour du cadre et de ses aléas



Florence Madec

En formation de Conseillère Conjugale et Familiale au Planning Familial 13, Session 2020/2021

**« Il y a de la lumière dans l'obscurité : ne voyez pas seulement l'obscurité. Il y a de l'obscurité dans la lumière : ne voyez pas seulement la lumière. Lumière et obscurité s'opposent et dépendent l'une de l'autre comme la jambe droite de la jambe gauche quand on marche. »
SHIH-T'OU HSI-CHI'EN (700-790)**

Sommaire

Introduction : On ne choisit pas un sujet par hasard ! **Pages 4 et 5**

Exploration théorique

A l'origine il y a : **Pages 6 et 7**

Etymologie, naissance du cadre relationnel

Interrogation 1: De quoi est fait le cadre ? **Pages 8 à 17**

Deux propositions :

Un cadre avec quatre montants

- La loi, le code déontologique de la profession, le règlement intérieur de la structure, l'éthique personnelle

Un cadre « poupées russes »

- Le cadre professionnel, le cadre conceptuel, le cadre pratique, le cadre interne

Interrogation 2: A quoi ça sert le cadre ? **Pages 18 à 20**

Interrogation 3: On le pose comment, ce cadre ? **Pages 21 à 23**

Interrogation 4: Une sortie de cadre, c'est quoi ? **Pages 24 à 26**

Exploration pratique

Interrogation 5: Concrètement, elles font comment, les Ccfs ? **Pages 27 à 31**

Interrogation 6: Pourquoi certaines Ccfs ne sortent pas du cadre ? **Pages 32 à 33**

Interrogation 7: Pourquoi certaines Ccfs sortent du cadre ? **Pages 34 à 39**

Interrogation 8: Quels sont les risques? Nommer les peurs ! Repérer les gains. **Pages 40 à 42**

Interrogation 9 : Quelle est la différence entre le cadre et la posture ? **Pages 43 à 45**

Une proposition : la spirale des cadres référentiels

Conclusion **Page 46 à 48**

Annexes et Sitographie **Page 49**

Introduction : On ne choisit pas un sujet par hasard !

Je déteste les cadres. Même ceux qu'on accroche aux murs pour mettre en valeur un tableau. Pour moi le cadre est une prison de laquelle il faut fuir si on veut respirer. Le hors-cadre m'a toujours paru plus attrayant, plus inventif, plus joyeux, même si, parfois, un peu périlleux.

Cela me vient sans doute d'une enfance trop contrôlée, extrêmement cadrée, avec des limites claires, des frontières immuables, des interdits comme des couperets et qui ne se discutaient pas.

Etonnamment, mon frère n'évoluait pas tout à fait dans le même cadre que moi, le sien était moins rigide, avait un périmètre plus vaste et semblait pouvoir se négocier...

Du temps a passé.

Ma route a croisé celle du Planning Familial de Douarnenez. Depuis décembre 2012, je suis une militante bénévole du Planning. Je me suis inscrite à de nombreuses formations, colloques, rencontres afin de forger des outils pour accueillir, aider, orienter les personnes qui viennent nous solliciter. Les questions du cadre et du hors-cadre sont récurrentes. Faute de moyens ou de disponibilité, nous nous débrouillons avec ce que nous avons et nous surfons parfois sur les limites. Lors de nos analyses de la pratique, nous soulevons souvent cette question de ce qu'il est possible de faire et de ce qui nous semble... bord cadre voire hors-cadre. Jusqu'où on aide ? Jusqu'où on s'implique ? C'est quoi la limite juste ? Parfois on la franchit en conscience, parfois c'est après coup qu'on réalise que là, on a été trop loin.

En 2019, le Planning Familial du Finistère a décidé d'investir dans la formation de deux conseillères conjugales et familiales.

Me voici immergée depuis un an et demi dans cette formation qui se déroule au Planning Familial de Marseille. La pose du cadre est un sujet incontournable que ce soit en contexte d'accueil aux permanences ou en intervention scolaire ou en animation de groupes de paroles... bref, partout où une Ccf intervient, elle est censée poser le cadre de son intervention. Le dire, l'expliquer, le transmettre.

Cette notion du cadre m'a tout de suite interpellée. Je sentais qu'il me fallait la creuser pour pouvoir être au clair avec tout ce qu'elle induisait, pour mieux cerner les dérives d'un cadre qui aurait été mal posé, ou pas posé du tout, ou transgressé aveuglément.

J'ai choisi de questionner ici cette notion de cadre mais en me limitant au contexte des accueils lors des permanences au planning familial. Dans le Finistère, l'accueil des personnes concerne systématiquement deux écoutantes et souvent une parfois deux personnes accueillies. Les écoutantes sont des femmes, par choix réfléchi de non mixité. Nous recevons souvent des femmes victimes de violences et nous pensons qu'il est plus simple de se confier à deux femmes plutôt qu'à un homme et une femme ou deux hommes... les auteurs de violence étant majoritairement des hommes. Cet élément du cadre, le genre féminin, pourra bouger, lorsque l'humanité aura elle-même modifié sa structure patriarcale. Alors, cet immense cadre qu'est le patriarcat, bougeant ses lignes, tombant en désuétude, grâce à nos luttes, permettra à de multiples autres cadres de se poser différemment.

A Marseille, le cadre n'est pas tout à fait le même car la rencontre se fait avec une seule Ccf et il n'y avait pas jusque récemment de Ccf genré homme.

Conseillère conjugale et familiale est un métier très genré, du coup je n'emploierai ce terme qu'au féminin puisque dans la pratique, le masculin y est rarissime. J'utiliserai l'acronyme Ccf.

EXPLORATION THÉORIQUE

A L'ORIGINE IL Y A

Cette terminologie du « cadre » regroupe plusieurs acceptions allant du cadre de la bicyclette au cadre en tant que catégorie socio-professionnelle... Le dictionnaire Larousse nous propose 19 cadres de sens différents.

Voici les 7 premiers :

cadre : nom masculin (italien *quadro*, carré)

- 1. Bordure rigide limitant une surface dans laquelle on place un tableau, un objet d'art, etc. :
Le cadre d'un miroir. Synonyme : encadrement
- 2. En Algérie, tableau, gravure accrochés au mur.
- 3. Limites d'un espace ; l'espace ainsi cerné : Une maison avec son cadre de verdure.
Synonyme : décor
- 4. Entourage, milieu, contexte : Habiter dans un cadre agréable. Synonymes : cercle-compagnie
- 5. Ce qui borne, limite l'action de quelqu'un, de quelque chose ; ce qui circonscrit un sujet :
Sortir du cadre de ses fonctions. Synonymes : domaine-orbite-sphère
- 6. Disposition des parties d'un ouvrage : Le cadre d'une tragédie. Synonymes : canevas-charpente-ossature-schéma
- 7. En apposition (avec ou sans trait d'union) à des termes institutionnels, indique leur caractère général, à partir duquel les détails d'application seront définis : Loi-cadre. Plan-cadre. Réforme cadre.

Celui qui nous concerne semble être le numéro 5.

Ce concept de la pose du cadre fait son apparition au moment de la découverte de la psychanalyse et de la mise en place du dispositif de la cure par la parole. Le/la patient.e est allongé.e sur un divan, l'analyste est assis.e sur un fauteuil, en retrait du divan, afin que les regards ne se croisent pas et que le/la patient.e puisse librement associer tout ce qui lui passe par la tête.

Sur le site ifsidijon.info, Notion de cadre thérapeutique en psychiatrie, (05/05/2020)

Patrick Kimberg explique :

« Des critères précis sont fondamentaux du cadre de l'entretien thérapeutique :

- la fréquence,
- la durée,
- la localisation de l'intervention,
- la position des personnes,
- le rapport contractuel
- la confidentialité. »

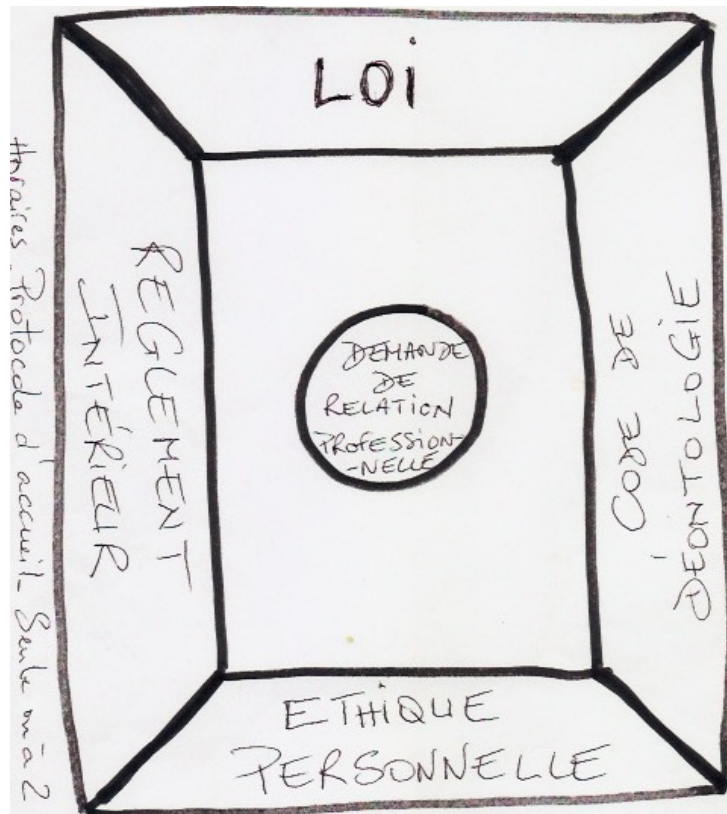
Il ajoute : « • Un de ses effets importants est de rendre possible la confiance en assurant la sécurité psychologique des participants.

- Début d'une alliance thérapeutique.
- Il est intériorisé comme une instance psychique et ne redevient explicite que dans les moments de rupture ou de crise du processus. »

Nous aborderons ces ruptures, ces sorties de cadre en seconde partie de cet écrit.

Interrogation 1 : De quoi est fait le cadre ?

Voici d'abord un joli dessin, réalisé lors de notre formation et qui résume fort bien ce dont nous allons parler. Chacun des montants du cadre va être explicité avant que n'émergent les questions soulevées.



Ce qu'il s'agit d'encadrer, c'est donc la relation entre la Ccf et la personne venue demander de l'aide ; un.e usagè.e du planning familial.

Cette relation, elle va être bornée par quatre montants délimitant le champ de la relation.

LA LOI

Nul ne s'est censé ignorer la loi mais il est parfois bon de la rappeler. Et c'est souvent que nous allons y faire référence, dans le champ des violences, des viols, des agressions, du harcèlement, des droits des femmes en général, des personnes vulnérables : personnes mineur.e.s, en situation de handicap, enceintes, sous tutelle...

Lorsque nous énonçons la confidentialité des entretiens, nous sommes tenues de préciser que nous rompons cette donnée si ce qui nous est confié nous alerte et qu'il s'agit d'une personne vulnérable. Nous serons alors obligées d'en référer à la justice pour protéger la personne du danger qui la menace et dont elle nous a fait part.

Cette loi énonce :

Article 434-3 Version en vigueur depuis le 06 août 2018

Modifié par LOI n°2018-703 du 3 août 2018 - art. 1

Modifié par LOI n°2018-703 du 3 août 2018 - art. 5

Le fait, pour quiconque ayant connaissance de privations, de mauvais traitements ou d'agressions ou atteintes sexuelles infligés à un mineur ou à une personne qui n'est pas en mesure de se protéger en raison de son âge, d'une maladie, d'une infirmité, d'une déficience physique ou psychique ou d'un état de grossesse, de ne pas en informer les autorités judiciaires ou administratives ou de continuer à ne pas informer ces autorités tant que ces infractions n'ont pas cessé est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

Lorsque le défaut d'information concerne une infraction mentionnée au premier alinéa commise sur un mineur de quinze ans, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende.

Dans le cadre d'un entretien avec une personne « vulnérable » faut-il privilégier le cadre de la loi ou la relation de confiance avec la personne reçue et élaborer avec elle la juste attitude en fonction de sa capacité à se protéger ou pas ?

Nous en reparlerons.

LE CODE DE DÉONTOLOGIE DE LA PROFESSION

Elaboré par l'ANCCEF, et repris par les organismes de formation, il représente le 2ème montant de notre cadre d'écoute : (il est amusant, voire affligeant, de constater que tout est au masculin dans cette charte, quand on sait que la profession est essentiellement prise en charge par des femmes, comme déjà énoncé plus haut)

Charte de déontologie du Conseiller Conjugal et Familial

Cette charte a été élaborée par l'A.N.C.C.E.F. avec l'aide et l'approbation des membres du Collectif. Elle représente la base commune, qui ne peut être en contradiction avec les chartes en vigueur dans les associations qui comportent des C.C.E.F.

Objet

Cette charte a pour objet de définir les règles de bonne conduite que doivent respecter les C.C.E.F. dans l'exercice de leur profession. Elle participe à la garantie du sérieux de leurs interventions.

Rappel du rôle des C.C.E.F.

Le domaine de compétence des C.C.E.F. est l'ensemble des questions et problèmes liés à la sexualité, à la contraception, à l'IVG (entretiens pré et post IVG), aux maladies sexuellement transmissibles, notamment à l'infection par le VIH et, de façon générale, aux relations conjugales, familiales, parentales et à leurs dysfonctionnements.

Les C.C.E.F. exercent des activités d'information, de prévention et d'éducation concernant la vie relationnelle, affective, sexuelle et familiale, individuellement ou par l'animation de groupes de réflexion de jeunes ou d'adultes.

Les C.C.E.F. "tiennent conseil". Ils aident les personnes à exprimer leurs difficultés et les accompagnent dans leurs recherches de solutions.

Les C.C.E.F. accueillent des personnes seules, des parents, des couples et des familles. Dans leur domaine de compétences, ils aident la ou les personnes à faire face aux questions posées, afin qu'elles deviennent plus responsables et plus autonomes.

Par un regard extérieur et neutre, une écoute attentive active, une compétence actualisée, les C.C.E.F. permettent aux personnes qui consultent de mieux comprendre leurs situations et de poursuivre un cheminement constructif.

Les activités de Conseil Conjugal et Familial doivent être effectuées par des personnes ayant suivi la formation de C.C.E.F. telle qu'elle est réglementée.

Charte

- 1. Le C.C.E.F. a pour objectif d'offrir un lieu de parole et d'écoute active aux personnes qui le demandent en vue de clarifier leur situation et de leur permettre d'évoluer.**
- 2. Le C.C.E.F. est centré sur le projet de la personne en demande et non sur son propre projet.**
- 3. Le C.C.E.F. est tenu au secret, à la confidentialité, dans le cadre des lois en vigueur. Il veille à ce que tous les éléments en sa possession (notes, fiches, rapports...) préservent le secret de l'identité des consultants.**
- 4. Le C.C.E.F. dans l'exercice de sa fonction, ne doit pas utiliser ce qu'il connaît de la personne en demande à des fins personnelles, économiques, sexuelles...**
- 5. Le C.C.E.F. écoute dans le respect des différences culturelles, philosophiques, idéologiques, religieuses, politiques, sociales de la personne reçue, en référence à la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948 et à la Convention Internationale des Droits de l'Enfant de 1989.**
- 6. Le C.C.E.F. s'astreint à une supervision régulière et/ou à une analyse des pratiques ainsi qu'à une formation continue en ce qui concerne l'actualisation de ses connaissances et de ses pratiques.**
- 7. Le C.C.E.F. accepte de justifier sa fonction, ses méthodes, les tarifs appliqués.**
- 8. Le C.C.E.F. est conscient de ses limites personnelles et professionnelles.**

Collectif des Etablissements d'information, de consultation ou de conseil familial et des Conseillers Conjugaux et Familiaux (AFCCC, ANCCF, ANCIC, CLER, CNIDFF, Couples et Familles, FNEPE, Vie et Liberté)

mai 2002

Le point numéro 8 de cette charte est sans doute celui où la pratique vient régulièrement se frotter. Peut-être qu'on est conscient.e d'une limite seulement lorsqu'elle est franchie..., nous verrons, lors des diverses interrogations qui suivent et à travers plusieurs témoignages de Ccfs en exercice, comment une prise de conscience de ces limites peut avoir lieu.

Parfois le point numéro 5 peut aussi nous mettre en tension, selon que nous sommes de la même religion ou pas, du même bord politique ou pas, et dans une conscience plus ou moins aigüe des privilèges « classe, race, genre » mis à l'oeuvre dans la relation accueillant.e/accueilli.e. La mise en oeuvre du non-jugement est plus simple à énoncer qu'à appliquer. Mais repérer, à l'intérieur de soi, que l'on est en train de juger, est déjà un grand pas.

Hors contexte professionnel, les idéologies peuvent se débattre, voire s'affronter. Dans le cadre d'un accueil, on les laisse de côté, afin de rejoindre la colline de l'autre dans la bienveillance et la neutralité. Le mouvement « planning familial » est politique, notre engagement en son sein est politique, nos corps sont politiques, mais nos entretiens se doivent de trouver la bonne distance entre la militance, l'idéologie de la structure, la nôtre et l'accueil inconditionnel...

LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR (DE LA STRUCTURE DANS LAQUELLE NOUS TRAVAILLONS.)

Voir en annexe : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/le-reglement-interieur-et-le-pouvoir-de-direction/article/le-reglement-interieur>

En gros, le règlement intérieur est obligatoire pour toutes les structures employant plus de 50 salarié.e.s et il fixe les règles de comportement des salarié.e.s, les horaires, le protocole d'accueil des personnes accueillies..., si on peut fumer ou pas, si on peut consommer de l'alcool, comment on peut sortir du matériel, l'interdiction du harcèlement et les sanctions encourues etc..

Puisque nous sommes dans le cadre d'un accueil Ccf, celui du planning 13 a été mis en annexe.

Si la loi ne se discute pas, le règlement intérieur peut faire l'objet de discussions, négociations entre salarié.e.s et membres du conseil d'administration de la structure.

L'ÉTHIQUE PERSONNELLE

Le dictionnaire Larousse nous dit :

« éthique : nom féminin (bas latin *ethica*, morale, du grec *êthikon*)

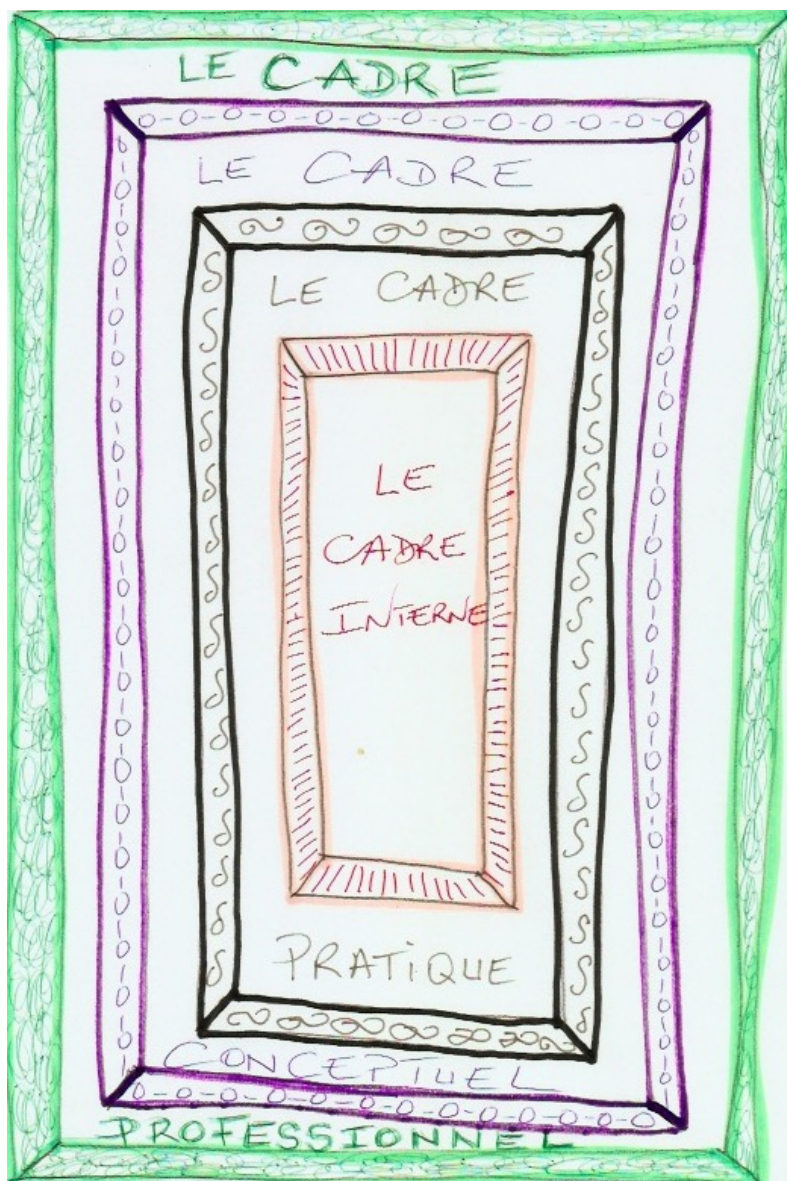
- 1. Partie de la philosophie qui envisage les fondements de la morale.
- 2. Ensemble des principes moraux qui sont à la base de la conduite de quelqu'un.

Synonyme : morale

Il s'agit donc de notre sens moral individuel, lié à notre histoire et pétri de nos parcours de vie, de nos convictions de ce qui se fait et de ce qui ne se fait pas, de notre notion du bien et du mal, du permis et de l'interdit, du juste et du stupide, du vrai et du faux. On évolue ici en pleine subjectivité, mais c'est précisément ce qui fait de nous des humain.e.s passionnant.e.s et passionné.e.s. Cette éthique personnelle est le socle de notre cadre. Cela voudrait-il dire que c'est ce qui doit être le plus solide, le plus stable, le moins mouvant ? Dans la réalité des pratiques, c'est vraisemblablement notre éthique personnelle qui va nous inciter à de possibles sorties de cadre, effectives ou pas, ou bien à des rigidités non-questionnées, problématiques ou pas...

Nous le verrons plus loin, dans plusieurs témoignages.

Voici maintenant une autre possibilité de penser le cadre, qui serait plutôt du côté « poupée russe », un cadre qui en contient un autre qui en contient un autre...



J'ai cherché des écrits sur le cadre, j'en ai trouvé très peu, et essentiellement dans le domaine thérapeutique.

En 2003, Jean Pierre Mendiburu* intervient dans un colloque de la Société Française de Gestalt sur la fonction du cadre et en introduction il dit : « Quand j'ai voulu me pencher dans l'ensemble des écrits de psychothérapie sur ce qui était publié sur ce sujet du cadre, j'ai été surpris par l'amplitude du peu. » et plus loin « ... (On est) plus préoccupé par ce qui pousse dans le champ que par ce qui le clôture. »

* Depuis 20 ans, Jean Pierre Mendiburu partage son activité entre la recherche scientifique en tant que Directeur de recherche en physique nucléaire et la psychothérapie clinique. Titulaire d'un troisième cycle du Centre d'Intervention Gestaltiste de Montréal (CIG).

Lui aussi distingue quatre « composantes en interactions mutuelles permanentes » :

Le cadre professionnel

« (constitué de la formation qu'on a reçue, de la déontologie de la profession, d'un travail sur soi, d'une supervision et d'un réseau de liens amicaux) dont la fonction est de garantir au client/patient une sorte de qualité minimale de la personne qui s'en revendique. »

Ainsi, au moment de l'entretien, cette « image » du ou de la professionnel.le va opérer dans le champ des interactions entre accueillant.e et accueilli.e. Au centre du cadre il y a notre image de professionnel.le dans l'exercice de ses fonctions.

Si je m'apprête à rencontrer une Ccf, j'ai déjà une représentation, une image mentale de ce qu'est une Ccf. Et la rencontrant, je confronte mon attendu avec la réalité et ça peut me couper l'envie de lui parler ou au contraire la favoriser.

Et l'inverse est sans doute vrai, si je m'apprête en tant que Ccf à accueillir un.e usager.e, je peux avoir une représentation de la personne « en demande de relation d'aide »

Le cadre professionnel produit des images et des attendus avec lequel.le.s il va falloir composer. Une relation professionnelle, c'est avant tout une relation, une rencontre. Elle peut avoir lieu, ou pas. Il y a des personnes à qui on n'a pas envie de parler, même si leur professionnalisme n'est pas remis en cause. Ce cadre garantit, a minima, leurs compétences.

Et c'est surtout le cadre de ces compétences, réelles ou supposées, qu'il nous faudra actualiser, enrichir, approfondir, remettre en question tout au long de l'exercice de notre profession.

Cette formation que nous suivons est là pour ça, pour faire de nous des professionnelles compétentes et garantir une qualité d'accueil aux personnes en demande de relation d'aide .

Le cadre conceptuel

« C'est la théorie dont le thérapeute s'est imprégné, qu'il a cuisinée, assimilée, métabolisée jusqu'à la faire sienne et qui lui permet de structurer son intuition. »

En terme Ccf, notre référence c'est Carl Rogers et son approche centrée sur la personne :

Carl Rogers et les conditions nécessaires et suffisantes

Né en 1902 aux Etats Unis, Carl Rogers est un des pionniers de la psychologie humaniste, apparue dès 1940 avec Abraham Maslow. Ce courant de la psychologie, qui succède à la psychanalyse et au comportementalisme (behaviorisme), est centré sur la personne, l'humain, et son potentiel de développement. C'est une approche résolument positive dans le regard qu'elle pose sur l'individu : il est en évolution, en devenir.

En 1957, Rogers pose dans son article précédemment cité les six conditions qu'il annonce nécessaires et suffisantes à tout changement thérapeutique :

– Première condition : **il faut une relation entre deux personnes** ; chacune des deux personnes (le thérapeute et le « client », qui est le patient selon Rogers) doit sentir l'établissement d'un contact psychologique avec l'autre.

– Deuxième condition : **le client n'est pas en état de congruence**. La congruence correspond pour Rogers à l'authenticité, une sorte de cohésion interne, l'harmonie entre la vie intérieure et son expression.

– Troisième condition : **le thérapeute se trouve en état de congruence**. Il s'agit ici d'être capable d'identifier et d'accepter ses qualités, carences, sentiments, préjugés... et de pouvoir les communiquer adéquatement.

– Quatrième condition : **le thérapeute doit maintenir une considération positive inconditionnelle** (ou CPI) du client. Cela implique de ne pas porter de jugement de valeur sur le client, d'accepter chacun des aspects de sa personnalité, mais aussi de respecter son rythme, sa motivation, son ambivalence, et ce de manière inconditionnelle.

– Cinquième condition : **le thérapeute doit ressentir de l'empathie envers son client**, c'est à dire percevoir comme si il était à sa place, avec son cadre de référence.

– Sixième et dernière condition : **le client perçoit l'empathie et l'acceptation positive inconditionnelle du thérapeute**.

Sources :

Zech, E. (2008). Que reste-t-il des conditions nécessaires et suffisantes au changement thérapeutique : Une synthèse des évaluations critiques réalisées 50 ans après l'article de Carl Rogers publié en 1957. *Approche Centrée sur la Personne. Pratique et recherche*, 8,(2), 31-49. doi:10.3917/acp.008.0031.

Nous ne sommes pas des thérapeutes, nous ne sommes pas des soignant.e.s, nous ne sommes mêmes pas des conseillères (il ne s'agit pas de donner des conseils mais d'accompagner la personne à trouver ses propres solutions) mais nous prenons soin de ceux qui viennent nous voir, nous

prenons soin de la relation, nous prenons également soin de nous dans cette relation, afin de ne pas y perdre toute notre énergie (de la nécessité d'avoir posé un cadre) alors nous ne sommes ni ça, ni ça mais peut-être bien tout ça à la fois... et l'approche centrée sur la personne nous offre ce cadre conceptuel qui alimente en permanence notre pratique.

Le cadre pratique

« C'est le plan qui définit les frontières du possible et celles de l'interdit » ... « la confiance dans la solidité de cette frontière est indispensable à la sécurité » « du côté du thérapeute cette même sécurité va cerner son implication personnelle et préserver sa vie privée »

Plusieurs montants sont imbriqués :

- * l'espace de rencontre : le choix des objets, des meubles, la disposition des fauteuils, l'intensité de la lumière,
- * la distance entre les personnes,
- * l'espace symbolique représenté par le choix du tutoiement ou du vouvoiement, le choix de dire son nom ou son prénom...
- * le rythme des rencontres
- * la sécurité : « La confidentialité, la sécurisation de l'investissement (qui consiste aussi à connaître et à ne pas aller au-delà de nos limites de compétences), la confiance absolue dans l'abstention des passages à l'acte, le respect du légal et de la déontologie, la prudence du toucher, l'authenticité de ce qui est dit ou fait, le respect des appartenances culturelles et religieuses etc... »
- * l'annonce anticipatrice de la fin de la thérapie et son protocole
- * les incartades
- * la gestion du téléphone pendant les séances, y répondre ou pas

Nous sommes ici dans la concrétude de l'accueil. Pour une Ccf, certaines données ne sont pas opérantes, il n'y a pas forcément de rythme puisqu'il n'y a pas forcément de suivi des personnes, et il n'y a donc pas de « fin de thérapie » mais tous les autres points ont besoin d'être ou d'avoir été pensés.

Le cadre interne du thérapeute

« Le cadre interne du thérapeute, c'est l'encadrement intersubjectif interactif que le thérapeute met en œuvre, c'est le produit d'une existence riche et consistante, imprégnée d'une sécurité intérieure et d'une formation métabolisée en profondeur. »

En nous, il y a donc aussi un cadre, un cadre éthique, subjectif, tissé de qui nous sommes, de ce qui nous a formé, de ce que nous avons expérimenté, d'où semblerait découler une posture, une façon de se tenir, de se présenter à l'autre, et d'induire une qualité d'écoute et de relation.

En résumé, le cadre est une forme proposée qui permet à un fond de s'exprimer, de se déployer et à deux personnes (ou plus) d'interagir via du langage verbal et non-verbal.

Le cadre encadre la relation, mais pourquoi ?

Interrogation 2 : A quoi ça sert, le cadre ?

A l'origine de la pose du cadre, il y a une demande de relation. Pour que cette relation puisse s'établir, il faut pouvoir en délimiter le champ. Plein de champs sont induits de par le cadre dans lequel ils fleurissent. Il ne se passe pas la même chose du côté des interactions humaines dans un bar ou dans un poste de police. Le type de relations qui vont s'y déployer sont de l'ordre de l'implicite. Et comme le cadre n'est pas forcément dit ou rappelé, des confusions peuvent surgir, du tuoiement non consenti, un geste déplacé...

Le cadre est l'un des éléments fondateurs de la relation qui va s'y établir.

Du côté d'un accueil lors d'une permanence au planning familial, le cadre va être posé pour délimiter l'espace-temps de cette relation et nommer ce qu'il est possible de faire ou de dire et ce qui ne l'est pas. Le cadre affirme un dedans où les choses se déroulent d'une certaine manière et un dehors qu'on laisse de côté. Dans ce moment d'échange, il est nécessaire qu'une confiance s'établisse et que chacune des personnes en présence se sente en sécurité. Cette notion de sécurité est bien entendu subjective et peut varier d'un individu à l'autre mais il existe tout de même des conditions communes à tous les êtres humains qui permettent d'asseoir cette sécurité qui établira la confiance.

Le cadre permet de structurer la rencontre. La personne accueillante est la garante de cette structure, elle amorce la rencontre, explicite les règles et clôt la séance.

(Pour une Ccf, clôturer un entretien c'est souvent poser une question du type: « Y a -t-il autre chose dont vous vouliez parler ? » si la réponse est oui, en fonction du temps déjà écoulé, elle peut choisir d'y répondre ou proposer un nouveau rendez-vous. Si la réponse est non, on se dit au revoir !)

Le rituel de cette pose du cadre, l'énonciation des règles et des principes, installe ce climat de confiance nécessaire à la parole libre, pour chacun.e des protagonistes de l'entretien. Un pacte est scellé.

Les bordures du cadre empêchent les débordements, et permettent de les repérer lorsqu'ils ont lieu :

« Un cadre correctement réfléchi, positionné, accepté par les deux parties (ici l'animateur et le groupe) et fermement maintenu (sans rigidité) permet, dans un processus d'accompagnement ou de formation, d'éviter les dérapages et les débordements ». Clavier, D. et Di Domizio A. (2007). *Accompagner sur le chemin du travail : De l'insertion professionnelle à la gestion de carrière*. Quebec / Paris : Septembre Editions/Qui plus est.

Le cadre n'est pas une prison mais un terrain aménagé de manière optimale pour que la rencontre soit simple, chaleureuse, bienveillante.

« Comme le dit Marielle Billy, il ne s'agit pas de surveiller mais de veiller sur. » Billy, M.. Des règles de fonctionnement comme mise en perspective d'un mode de présence aux autres: bienveillance et neutralité. In Robo, P. & Thiébaud, M. (dir.). (In)novatio : revue de l'innovation pédagogique à Paris. (2005).

Un autre aspect de la fonction du cadre et de son maintien nous amène du côté de l'éducation populaire. C'est une valeur qu'il me semble important de défendre parce qu'elle s'oppose à une position d'expert.e. Et n'accueillant pas en expert.e de la relation d'aide, avec quelqu'un.e qui poserait un cadre et quelqu'un.e qui s'y soumettrait (on pense peut-être aux structures hospitalières...), nous nous situons toujours dans l'axe du partage et de la co-construction. Nous proposons ce cadre et l'autre peut consentir ou pas, modifier ou pas...

Les bordures du cadre empêchent les débordements mais quels sont-ils, de quoi a-t-on peur ?

Quelques citations qui posent la question :

« Il faut se méfier des règles posées dans certains cadres par les professionnels qui tentent d'éviter de se retrouver confrontés à quelque chose de dérangeant pour eux dans leur contre-transfert. Nous constatons chez beaucoup de professionnels des parts d'immaturité, des zones d'ombre, des peurs et des fantasmes limitants qui persistent. Contre quoi se protègent-ils ? »

« Le cadre n'est pas là pour protéger le professionnel mais pour aider la personne à se découvrir. Un cadre mis en place au profit du professionnel aurait donc une tendance à enfermer la personne dans ses mécanismes défensifs et ainsi de refouler et/ou névrotiser encore plus »

« Ainsi, le cadre c'est l'objet avec ses bords, qui va servir à l'Autre à travailler en sécurité dans des limites. Si ce cadre est débordé, le professionnel l'est aussi et l'Autre ne peut plus être dans la sécurité de son travail. Les limites d'une prise en charge sont celles du professionnel et ces limites influencent les aménagements du cadre. »

par Erick Dietrich (Médecin, Sexologue, écrivain, Psychosomatoanalyste, Victimologue) en collaboration avec Angélique Veillard (Sexologue, écrivain, Psychosomatoanalyste).

Il est ici fait allusion au cadre thérapeutique mais ces assertions sont intéressantes pour nous, Ccf qui craignons parfois d'être débordées. Un cadre ne peut pas juste faire office de bouclier pour nous protéger contre une possible agression (plutôt psychique que physique), il est là pour permettre à la

personne de nous confier quelque chose. Sommes nous prêtes à tout entendre ? Y a-t-il des choses que nous redoutons ? Comment empêcher ce qui nous fait peur d'arriver quand même ? Comment cadrer la relation sans que ce cadre n'empêche les paroles de s'écouler ?

Connaître ses limites en tant que professionnel.le est du coup nécessaire et même indispensable. Nos limites vont influencer les bordures de nos cadres, et en être conscient.e est tout à fait précieux.

Le cadre limite, contient, rassure, sécurise, instaure un climat de confiance, enclôt un champ relationnel mais ouvre un champ des possibles. Il est proposé par une des personnes en présence, celle qu'on peut nommer le/la professionnel.le mais il est validé implicitement ou explicitement par le/la personne en demande de relation d'aide.

Lorsqu'on annonce ce dont on a besoin pour qu'une relation s'établisse de manière confiante, égalitaire, il semblerait logique que la ou les personnes qui s'engagent dans la relation puissent elles aussi exprimer leurs besoins, suggérer autre chose dont leur confort dépend... Cela ne nécessiterait pas forcément un long débat. Il peut suffire de juste demander : « Est-ce que ce cadre vous va ou y a-t-il quelque chose qui vous gêne ? »

Dans un rapport de pouvoir, il est institué qu'une personne possède le savoir et la marche à suivre et que l'autre va s'y plier, bon gré, mal gré. C'est tellement courant, implicite, banalisé que parfois, on ne réalise qu'à posteriori que la situation était très inconfortable pour nous.

Juste une anecdote pour illustrer ces rapports de pouvoir sachant/ignorant :

- Déshabillez-vous !
- Je viens pour une prescription de pilule.
- Je vais d'abord faire un examen de routine pour voir si tout va bien.

Si j'ignore tout de ce que nécessite ou pas un choix de contraception, je vais obéir à celle/celui qui sait. Si je suis au courant que l'examen n'est pas nécessaire, j'ai une chance de pouvoir dire « mais je croyais que... » et encore, il n'est franchement pas sûr que j'ose.

Si le/la sachant.e m'explique ce qu'elle va faire comme examen et me demande si ça me va, il me sera plus simple d'accepter ou de refuser.

La pose du cadre doit pouvoir laisser à l'autre la possibilité de dire non, la possibilité de le modifier si l'une des données est malaisante.

Bien sûr, la personne qui pose le cadre l'a anticipé, réfléchi pour le meilleur, mais on ne peut pas maîtriser à ce point ce qui pourrait éventuellement froisser l'autre. En toute circonstance, lui laisser son libre arbitre. N'oublions pas qu'un des slogans du Planning Familial affirme : « Mon corps, mon choix ! »

Interrogation 3 : On le pose comment, ce cadre ?

Concrètement ça commence par un lieu, un espace sécurisé, confortable, clos. Ce qui va se passer dans ce lieu ne sera vu et entendu que par les protagonistes, aucune oreille indiscreète, aucun regard extérieur ne viendra troubler l'échange. Le monde extérieur reste à l'extérieur et même les téléphones ne sont pas censés sonner, ni pour l'accueilli.e ni pour l'accueillant.e.

Les corps aussi ont besoin d'être rassurés, la bulle intime est créée et le corps doit pouvoir s'y poser en toute sécurité. Face à face, dans des fauteuils un minimum confortables, à une distance respectable.

« Etude de la proxémie selon Edouard Hall

« Le respect de la personne passe par le respect de son corps, de sa pudeur et de son intimité (...). Il faut chercher la bonne distance, le bon geste » (Dr Jupilet, 1998).

La question de l'intime peut être reliée aux travaux de Palo Alto, et plus spécifiquement à l'ouvrage de E. Hall « La dimension cachée » (1971), qui traite de **la perception humaine de l'espace social et personnel**.

Selon l'auteur, les sentiments réciproques éprouvés par deux interlocuteurs constituent un déterminant majeur dans l'élaboration des distances.

Il distingue en effet quatre types de distance :

- La distance intime (de 0 à 40 cm) : relation d'engagement proche, voire envahissant, avec un autre corps. La présence de l'autre est alors imposée dans notre **sphère intime** et notre système perceptif s'en trouve modifié (vision déformée, odeur et chaleur du corps de l'autre ressenties). Cette distance se caractérise par un contact physique très présent et par le peu de paroles prononcées.
- La distance personnelle (de 45 à 125 cm) : sphère ou **bulle protectrice** permettant de s'isoler des autres. C'est une distance fixe séparant les individus, dans laquelle peu de surface corporelle est mise en contact. La relation passe essentiellement par le verbal.
- La distance sociale (de 1,20 à 3,30 m) : **instance plutôt impersonnelle**, dans laquelle les détails visuels intimes du visage ne sont plus perçus et les contacts corporels sont éphémères (ex : tapotement d'épaule) et ritualisés. Le corps devient essentiellement un soutien conversationnel.
- La distance publique (de 3,60 à plus) : le contact corporel n'intervient plus et il n'y a pas

forcément d'interaction recherchée. »

Dans notre petit salon d'accueil cosy, souvent, une table nous sépare, le contact physique est impossible et n'est à priori pas souhaité ni souhaitable, on n'est pas là pour ça, on est là pour parler et regarder l'autre dans les yeux est possible mais pas obligatoire. Selon Hall, nous serions du côté d'une distance sociale, avec respect de la bulle protectrice. Parfois, cette distance peut varier au cours de l'entretien, on peut changer de place, se rapprocher de l'autre pour expliquer le fonctionnement d'une contraception par exemple, ou d'un test de grossesse... mais ce franchissement de la distance sociale peut être perçu comme malvenu. Le corps de l'autre va nous le signifier par un recul, une mise en tension, ce qui nous permettra de rétablir la distance qui le/la sécurise.

La porte du salon est close, les corps sont installés dans les fauteuils, ce sont désormais les mots qui vont jouer leur rôle de sécurisation. Et l'on commence par la reconnaissance de l'autre en la/le nommant puis en se présentant. Dans le cadre des accueils au planning, l'usage est du côté des prénoms, mais il est des contextes plus institutionnels où l'on utilise le « Madame X » et le « Monsieur Y ». Ça ne produit pas la même chose, ça ne recouvre pas la même notion d'intimité. L'usage du prénom rapproche, induit de l'horizontalité, nous ne sommes pas dans des rôles sociaux avec rapports hiérarchiques. Il est même des contextes où l'on s'adresse au professionnel en le nommant par sa fonction, bonjour Docteur ou au revoir Maître... et ceci accentue encore l'écart entre soi et l'autre. L'usage du prénom peut être facilitateur pour induire une parole plus fluide, moins soucieuse d'un certain niveau de langage.

Il est d'ailleurs possible, au moment de la pose du cadre, de spécifier qu'on peut utiliser son langage habituel pour parler du corps, qu'on n'est pas censé connaître le vocabulaire technique et qu'on peut dire « bite » plutôt que « pénis » et « chatte » plutôt que « vulve ». Tous les mots sont les bienvenus, ça rentre dans le cadre du non-jugement et de la bienveillance.

Ceci nous place du côté de l'abolition de la distance sociale pour faciliter une parole « libre ».

Par contre, une certaine distance sociale est maintenue par le vouvoiement. Dans la majorité des accueils l'usage du « vous » reste de mise. Nous en reparlerons lors des expériences pratiques. Pour certaines Ccfs, le passage au « tu » a été tenté et s'est avéré problématique. Pour d'autres, le tutoiement participe de la facilitation de la parole et n'induit pas un franchissement de limite entre professionnel et privé.

Après les présentations de soi, il peut y avoir présentation de la structure, si c'est la première fois que la personne y vient.

Puis énonciation de la confidentialité (hormis en cas de personne vulnérable en danger) de

l'anonymat (hormis le prénom mais qui peut être faux) de la gratuité, et de tout ce dont on peut parler dans ce lieu. La liste est longue mais elle vaut le coup d'être dite car lorsque les sujets sont tabous et qu'on ne dit pas qu'ici, ils ne le sont pas, on ignore pouvoir en parler.

Contraception, avortement, vie affective, vie sexuelle, vie familiale, violences physiques et morales, viol, harcèlement, inceste, identité de genre, orientation sexuelle, IST, deuil, anatomie, virginité, hymen... relations amoureuses, amicales... plaisir, BDSM, travail du sexe... transition... hormones, poils... frigidité...

Du côté du cadre thérapeutique la durée et la fréquence sont évoquées d'emblée, en accueil Ccf, elles semblent souvent surgir à la fin de l'entretien.

Poser des mots sur une possibilité de suivi est assez simple « Si vous avez besoin de revenir parler c'est possible, avec moi si vous le souhaitez, ou avec une autre conseillère. »

Poser des mots sur la durée est un problème récurrent chez beaucoup de Ccf, il est des entretiens qui n'en finissent pas, la personne est en boucle et on ne sait pas comment l'arrêter, comment clôturer. Rajouter une durée dans la pose du cadre serait pour certaines, souhaitable « Nous avons une demi-heure devant nous pour échanger, mais en fonction de votre demande, ça peut être plus court, parfois un peu plus long mais pas trop car d'autres personnes attendent. »

Comme développé plus haut, pour que le cadre soit partagé, réaffirmons la pertinence de demander à l'accueilli.e si ce cadre lui convient ou si il/elle a des choses à spécifier, à ajouter, ou à supprimer...

« Ainsi le professionnel et toute personne qui s'intéresse à l'être humain et aux relations humaines, s'il n'a pas travaillé ses propres carences affectives surtout archaïques, (...), s'il n'a pas une formation conséquente, ne peut apporter une réponse correcte, à la demande d'aide et de compréhension de l'individu souffrant. » « Un professionnel doit pouvoir savoir se remettre vite en question, c'est la raison pour laquelle nous insistons sur les Supervisions et les Intervisions des professionnels. » nous disent Erick Dietrich et Angélique Veillard.

Du côté des Ccf, la régularité des supervisions et des analyses de la pratique ne saurait être négligée. Là où ça manque, les dérives arrivent... Notre vigilance doit être mobilisée en permanence.

Interrogation 4 : Une sortie de cadre, c'est quoi ?

Je commence par un propos un peu polémique :

« Ce cadre, imposé et érigé en système, nuit à l'intervention ; il limite et opprime l'expérience humaine. L'enjeu est universaliste et invite à s'émanciper d'un dispositif moral et psychologique aliénant, là où la technique remplace le jugement clinique et où les protocoles remplacent la créativité et le travail bien fait. Il y a ainsi de la beauté à sortir d'un cadre oppressant afin de retrouver l'éthique et le sens de nos pratiques. Face au désœuvrement, il y a du beau à être des hommes et femmes « révoltés », comme l'entendait Camus, à dire non au cadre. »

In De la beauté de « sortir du cadre » Gilles Simard et Étienne Boudou-Laforce (M. Simard est pair-aidant en santé mentale, journaliste et auteur. M. Boudou-Laforce est étudiant en travail social à l'UQAR)

« Le cadre se maintient et a tendance à être maintenu (activement de la part du psychanalyste) comme invariable ; et aussi longtemps qu'il existe en tant que tel il semble ne pas exister ou il n'entre pas en ligne de compte, de la même manière que nous ne devenons conscients des institutions ou des relations humaines, que lorsqu'elles font défaut, lorsqu'elles se bloquent ou ont cessé d'exister (je ne me rappelle plus qui a dit de l'amour et des enfants qu'on ne reconnaît leur existence que lorsqu'ils pleurent). Mais précisément quelle est la signification du cadre lorsqu'il est maintenu, lorsqu'il « ne pleure pas » ? »

José Bleger in Psychanalyse du cadre psychanalytique (Dans *Crise, Rupture et dépassement*, Dunod, 1979, pp. 255-285.

Ce serait donc lorsqu'il pleure que l'on prendrait conscience du cadre et de sa rupture.

Pour le gestaltiste Jean Pierre Mendiburu, cité plus haut, la sortie de cadre fait partie du cadre. Il la nomme « incartade » : « C'est l'incartade qui permet de se cogner au réel du cadre ; le traitement de l'incartade est un moment essentiel du processus, celui d'un ajustement (conservateur ou créateur) entre l'affect et la loi, une mise à l'épreuve, un test de réalité pour le lien thérapeutique.

L'incartade la plus fréquente, c'est la séance manquée, plus ou moins (ou pas du tout) annoncée. »

Pour Erick Dietrich et Angélique Veillard, « les professionnels devraient comprendre que ce n'est pas seulement le fait de dominer, de maîtriser et de se former (à outrance) pour se rassurer avec des « résultats » maîtrisables qui sera bénéfique pour l'Autre, mais c'est aussi savoir être dans des

interrogations et entrer dans un dialogue permanent avec la personne qui chemine.

La loi, ce ne sont pas que des règles qui peuvent être mises dans le cadre en fonction des outils utilisés (coaching, thérapies...). À l'intérieur de ce cadre, on peut installer d'autres cadres. Cela va permettre à la personne de faire des liens et de trouver comment faire du nouveau avec son histoire grâce à une confrontation au cadre. »

Il s'agit donc aussi d'interroger régulièrement le cadre, de se frotter à ses limites pour en ressentir la pertinence ou l'obsolescence. Le cadre enrobe, enveloppe, rassure, sécurise, contient mais parfois aussi le cadre oppresse, empêche, met en place une stratégie d'évitement dont il faut comprendre à qui elle sert, qui cherche à éviter quoi.

Le hors-cadre raconte toujours quelque chose, et ce quelque chose est toujours précieux dans le chemin de la connaissance de soi, du côté des deux personnes en présence, accueillant.e et accueilli.e. Dans le champ de la relation d'aide, pour que la personne aidante soit en capacité d'aider, Carl Rogers préconise de se poser ces dix questions :

- 1 - Suis-je authentique ?
- 2 - Ai-je bien conscience de moi ?
- 3 - Suis-je capable de relations positives ?
- 4 - Ai-je la force d'être distinct ?
- 5 - Ai-je assez de sécurité intérieure pour laisser l'autre libre ?
- 6 - Ma compréhension empathique : jusqu'où peut-elle aller ?
- 7 - Puis-je accepter l'autre tel qu'il/elle est ?
- 8 - Puis-je lui apporter la sécurité dans notre relation ?
- 9 - Sans jugement ni évaluation ?
- 10 - Puis-je le/la voir "en développement" ?

Il conclut : « ...Si en moi-même je pouvais répondre par l'affirmative à toutes les questions que j'ai soulevées, alors je crois que toutes les relations dans lesquelles j'ai été impliqué auront été des relations d'aide, auront entraîné le développement.

Mais, je ne peux pas donner une réponse positive à la plupart de ces questions.

Je peux seulement travailler dans la direction de la réponse positive... »

(voir l'intégralité de ces 10 interrogations développée en annexe)

La perfection n'est pas de ce monde. Je crois que si l'on explore régulièrement ce positionnement, alors on arrive à jongler avec des cadres mouvants.

Il y a aussi cette assertion de Marie Laure Besançon (Comment réduire les entorses du je-nous thérapeutique) « La règle d'or du cadre fait obstacle au désir inconscient de toute puissance du petit enfant. » Cette volonté de toute puissance de l'enfant est un concept commun en psychanalyse. Grandir, s'émanciper, c'est accepter la frustration et donc renoncer à la toute puissance. Et ça n'est pas chose simple. Nombre d'adultes n'ont pas renoncé à ce désir là et leur inconscient s'évertue à bousculer tous les cadres pour accéder à leur désir impérieux. Faire du cadre une règle d'or érige un bouclier entre soi et l'autre, parfois salutaire si l'on craint les entorses. Mais l'entorse est un message qui mérite d'être écouté, analysé. Ça signifie forcément quelque chose. Celui/celle qui rompt la règle dit quelque chose de lui/d'elle qui avait besoin d'être entendu. Écoutons ça aussi. Que la rupture vienne de l'accueillant.e ou de l'accueilli.e !

EXPLORATION PRATIQUE

Interrogation 5 : Concrètement, elles font comment, les Ccf ?

J'ai réalisé six interviews de Conseillères conjugales et familiales en exercice au Planning Familial 13. Ma première question était : C'est quoi pour toi le cadre ?

Pour C, le premier mot qui lui vient c'est « confidentialité », puis elle parle du « Cadre interne, celui que l'on se donne à soi, de la qualité d'écoute que l'on propose à l'autre. Le cadre c'est comment je me mets en lien avec la personne que je reçois. Et ça pose très vite la question des limites. Jusqu'où on va ? Où on s'arrête ? Est-ce que là, je vais plus loin que mes compétences ? Par exemple, est-ce que je vais jusqu'à remplir les papiers pour cette personne ? »

Un peu plus tard dans l'entretien C revient sur une problématique qui la taraude : « Depuis qu'il y a des suivis pour les personnes victimes de violence, il y a une absence de cadre, combien de fois la personne peut-elle revenir ? Combien de temps peut durer l'entretien ? Comment ne pas tourner en rond dans ces entretiens ? Comment clôturer une séance ? Quand caser ces entretiens ? Pour l'instant on les place à 13h, avant la reprise de 14h mais parfois ils durent, alors on occupe un salon dont quelqu'un.e d'autre a besoin. Qu'est-ce que je permets ? Si j'ouvre trop, les gens s'engouffrent ! Qu'est-ce que je suscite malgré moi ? Pourquoi moi on me demande tout le temps du suivi et pourquoi certaines collègues n'en ont jamais ? Comment réorienter quand le transfert a déjà eu lieu et que c'est à TOI que la personne peut/veut parler ? Cette absence de cadre est hyper difficile. Il faudrait un cadre, même si c'est pour le bouger parce qu'on se rend compte qu'il n'est pas adapté. On n'est pas dans un cadre thérapeutique, nous on est là pour permettre aux gens d'élaborer en fonction de leurs situations. Donc parfois, le temps d'élaboration est long. Mais quand j'ai écouté une femme me raconter les viols, les violences subies et qu'ensuite j'accueille une autre femme, j'ai du mal à tenir la posture. Et ces personnes, je les vois, je les revois, je les re-revois... Quel cadre poser ? Je ne sais pas ! »

Pour L, « Il y a différents types d'action donc différents types de cadre. Le cadre permet de placer des bornes, poser des repères pour la personne afin qu'elle sache ce qui va se passer dans le temps imparti entre cette personne et la Ccf, ce qui permet à la parole de s'ouvrir. Le cadre borde, délimite, contient, entoure. D'abord je me présente, qui je suis, mon prénom, ma fonction, pourquoi je suis là,

puis je demande à l'autre de se présenter. Après j'énonce nos règles à nous, Ccfs : suspension du jugement, écoute centrée sur la personne, on n'est pas là pour apporter des solutions mais pour cheminer aux côtés de la personne dans une approche bienveillante. On peut parler de tout ce qui concerne la vie relationnelle affective et sexuelle. Confidentialité sauf pour les personnes vulnérables, gratuité. Présentation du Planning, de ce qu'on y fait et de ce qu'on n'y fait pas. (par exemple pas de thérapie) »

Pour K, le cadre sert « à garantir un espace sécurisant pour la personne qu'on reçoit. Je pose la confidentialité, l'anonymat, le non-jugement. Mais pour moi aussi le cadre a un côté contenant, rassurant, sécurisant. La question du temps peut me mettre en tension si c'est trop long. Je ne sais pas comment arrêter. C'est mieux de le poser d'emblée « On a 15/ 20 minutes pour discuter, un peu plus si besoin... » Si ce n'est pas posé, c'est compliqué d'interrompre la personne. Du côté de la confidentialité, si c'est une mineure en danger, ça saute. Je ne le dis pas d'emblée. Car ça peut bloquer et faire peur à la personne, l'empêcher de parler. Le cadre je ne le pose pas tout le temps, parfois la personne parle directement.

Pour moi, la distance est importante, ne pas tenir la main, ne pas prendre dans les bras, vouvoyer, ne pas pleurer, ne pas laisser mes émotions m'envahir. La distance physique et la distance psychique me protègent, me sécurisent. »

Pour F, le fait de poser le cadre recouvre deux objectifs. « Pour la personne reçue, c'est un cadre d'informations, notamment à propos de la confidentialité, que je peux être amenée à changer si il y a une personne vulnérable en danger. Et pour moi, en le posant je me mets dans ma position de Ccf, je le nomme et ça me sécurise. Mais il faut laisser de la souplesse au cadre. Et pouvoir échanger avec les autres Ccf, en analyse de la pratique et en supervision. »

Pour V, « Le cadre dans l'exercice professionnel du métier de Ccf, c'est ce qui délimite le terrain de jeu, c'est ce qui donne le périmètre de ce dans quoi va s'inscrire la relation professionnelle. C'est un repère pour la professionnelle mais aussi pour l'accueilli.e même si ce n'est pas toujours explicite. On ne parle pas de la durée, de la régularité, ici on explicite la confidentialité, l'anonymat et ce dont on va parler. Le cadre il y a ce que je vais en dire à l'autre, ce que je me dis à moi, le cadre intérieur : moi, comment je porte ma fonction, mon positionnement professionnel. Ce qu'on en dit à l'autre c'est le champ des compétences de l'association. Mais hormis la confidentialité et ses limites, je ne dis pas grand chose du type d'écoute que je vais mobiliser. Sauf en cours d'entretien, si la personne attend de moi une expertise, je vais lui expliquer comment je fonctionne, et surtout pas en

experte. Le systématisme c'est surtout le champ de compétences avec les thématiques abordables, dont surtout les violences. Quand les personnes poussent la porte du planning, ça suppose un implicite sur les thèmes santé sexuelle avortement test de grossesse contraception mais pas forcément violences. Alors je nomme, je précise. Le cadre c'est ça, c'est nommer, ça sert à clarifier ! »

Pour LC, le cadre est un espace symbolique. « Pour moi, le cadre c'est créer un espace circonscrit à l'intérieur duquel je vais offrir à la personne une sécurité, c'est à dire que je nomme la confidentialité, la durée. J'informe de ce qui va se passer pendant l'entretien. Le cadre sert à sécuriser l'autre mais moi aussi il me sécurise, si je l'énonce pour l'autre, obligatoirement, je vais le tenir. Je me mets un cadre à moi aussi, surtout dans les situations qui pourraient m'amener à en sortir, quand par exemple je sens une situation de vulnérabilité ou de danger. Maintenant, le cadre a-t-il besoin d'être posé dans un endroit spécial ou est-il posé où qu'on soit ? Je crois qu'il y a une entente tacite, où qu'on soit, il est présent ! Je le dis une fois et quand je revois les personnes, je ne le répète pas, on sait ce qui est permis et ce qui ne l'est pas.

Moi je reçois toujours la personne seule, qu'elle soit mineure ou majeure, sauf si elle insiste pour être à deux. Ça, ça fait partie de mon cadre et je l'annonce tout de suite. »

Qu'est-ce que ces témoignages de pratiques nous permettent de déduire ?

- En fonction des personnes, la pose du cadre peut donc varier. Mais il y a unanimité sur l'énonciation de la confidentialité et sur le fait qu'un cadre se doit d'être sécurisant, rassurant, contenant, protecteur pour les deux personnes en présence. On relève aussi les notions de non-jugement, d'approche bienveillante, de qualité d'écoute, de non-expertise. Et les notions de limites, bornes, repères, règles quant à la durée, la régularité, le champ des compétences, la possibilité de réorienter. Sont aussi nommées les missions d'information et de clarification.

Bref, toutes ces manières de poser le cadre avec leurs constantes et leurs variations, si elles n'appartenaient qu'à une seule personne, feraient sans doute d'elle une Ccf « top-classe »!

- On constate également, à travers ces pratiques, que le cadre dépend de la teneur de la demande. Si c'est une écoute à propos des violences, on entre dans un cadre différent où les notions de durée et de rythme ont leur importance, la nature des propos tenus est potentiellement très impactante pour l'écouter. Il y aurait donc nécessité de repenser, réajuster le cadre pour ce type d'accueils.

- Lors de la pose du cadre, il est aussi possible de dire ce qui ne peut pas exister dans le cadre, notamment une thérapie. Une Ccf n'est pas une thérapeute ! Et pourtant, l'écoute active, l'approche centrée sur la personne sont bien des outils de lien thérapeutique. Et pourtant, une Ccf libérale rencontrée au cours de la formation parle de thérapie de couple et se définit elle même comme telle. Et pourtant, cet espace de parole proposé au planning, investi par une population souvent très éloignée des pratiques psy, est souvent le seul espace où il leur sera possible de déposer leur parcours de vie, leurs souffrances, leurs peurs, leur lassitude...

Je renouvelle le constat fait plus haut : une conseillère n'est ni une thérapeute, ni une éducatrice, ni une assistante sociale mais ponctuellement tout ça à la fois...

- Dans ce genre d'accueil, on ne dit jamais qu'on ne peut pas se toucher. Le non-contact physique est implicite. Même la poignée de main pour dire bonjour n'existe pas. Pour en avoir parlé avec une amie infirmière en maison médicale à Bruxelles, pour tous les corps de métier présents, docteur.e généraliste, kinesithérapeute, infirmier.e... quand elles accueillent, elles serrent la main. Mais toutes ces professions impliquent du toucher à venir. Les Ccf ne créent pas de contact physique.

- La durée des entretiens est une source de stress pour beaucoup de Ccf, lorsqu'ils deviennent interminables et qu'il y a du monde dans la salle d'attente, ou lorsque la personne est en boucle à répéter les mêmes choses ou à sauter d'un fait à un autre sans qu'il n'y ait de cohérence apparente...Comment clôturer ? Comment on arrête une personne atteinte de logorrhée ? Doit-on annoncer une durée dans le cadre ?

Ne pas fixer de durée ouvre la possibilité d'un temps non compté, indéfini, qui est sans doute une donnée précieuse pour la personne accueillie, qui va pouvoir déposer un récit de vie sans contrainte d'efficacité, de rapidité ou d'obligation de synthétiser. Mais pour l'écouter, c'est parfois source de tension. Ecouter c'est le cœur de notre métier, il est dur de dire : « Je ne peux /veux plus vous écouter. » Existe-t-il des outils « stop au ressassement », « clôture d'entretien sans fin » « anti coq à l'âne »? Sans doute du côté de la reformulation synthétique et de la congruence.

-On voit aussi ici que le cadre de la confidentialité, potentiellement brisée en cas de danger pour une personne vulnérable, ne se pose pas de la même manière pour toutes. Certaines annoncent cette éventualité de rupture, d'autres pas.

Prévenir la personne c'est lui donner le choix de parler ou pas.

Ne pas la prévenir, c'est lui permettre de déposer des choses très lourdes mais agir ensuite en adulte responsable face à une personne que la loi juge « vulnérable ».

C'est sans doute une évaluation du seuil de vulnérabilité de la personne qui nous permet de trancher, que la rupture possible de confidentialité ait été annoncée avant ou pendant l'entretien.

- Dans la mesure où le champ des demandes peut-être vaste, il est nécessaire de bien savoir ce qui entre dans le champ de nos compétences et ce qui est « hors-cadre », afin de pouvoir très vite réorienter quand on se sent embarquée ailleurs, dès qu'on repère le « hors champ ».

- « Le cadre c'est nommer, ça sert à clarifier. »

Cette jolie formule nous apporte une nouvelle fonction du cadre : la clarification.

Ce qui est implicite pour soi ne l'est pas forcément pour l'autre. Dire c'est partager du sens et vérifier qu'on est d'accord sur le sens.

Petite question subsidiaire : l'habillement fait-il partie du cadre ?

Lors d'une discussion avec une autre Ccf que celles impliquées ci-dessus, l'histoire d'une Ccf venue en louboutin* au Planning Familial pour y mener des accueils m'a été contée. Est-il possible d'arborer un signe extérieur de richesse quand parfois on accueille des personnes qui vivent dans la rue ? Nos vêtements, nos chaussures, nos bijoux nous racontent. On ne s'habille pas pour aller travailler de la même manière que pour aller danser ou nager ; ceci dépend du cadre. Alors quel est notre costume de Ccf ? Que veut-on dire de soi pour faciliter et sa posture et la posture de la personne en face ? Est-ce que porter des Louboutin est facilitateur ? C'est sans doute assumable mais la Ccf aux louboutins ne les a jamais remis dans le cadre de son travail...

On peut remplacer « Louboutin » par « mini-jupe » ou « voile » ou « croc-top », et selon les contextes, on arrive vite du côté du jugement et du côté du hors-cadre... ce sujet est tellement clivant que je ne vais pas m'y attarder, mais se poser la question est judicieux.



Escarpin « *Altadama* » à talon de 140 mm avec semelle en cuir rouge.

* Christian Louboutin, né le 7 janvier 1941 à Paris, est un créateur français de chaussures et de sacs à main de luxe. Inspiré par le *pop art*, il a basé sa spécificité sur la semelle en cuir rouge visant à devenir le signe distinctif de sa griffe. Tout le monde le sait, les Louboutin ne sont pas données. 415€ pour les premiers prix

Interrogation 6 : Pourquoi certaines Ccf ne sortent pas du cadre ?

Voici le témoignage de L, qui n'est pas sortie du cadre.

L a reçu en entretien une jeune femme qui vivait dans la rue. Elle l'a reçue une première fois pour un test de grossesse. La jeune femme était enceinte et c'était une bonne nouvelle. La jeune femme a parlé de sa vie, de son parcours parsemé de violences, du fait qu'elle dormait dehors. L lui a donné, entre autres, des informations sur l'hébergement d'urgence (appelez le 115). Lors de la quatrième rencontre, la jeune femme était vraiment affaiblie, elle portait toujours les mêmes vêtements, L voyait bien que l'hygiène était problématique. L a failli lui proposer de venir dormir chez elle, elle était vraiment sensible à l'épuisement de cette personne, mais plusieurs idées l'ont retenue. Elle dit qu'elle n'est pas fière d'avoir pensé ça, que ce ne sont que « des préjugés débiles » mais qui l'ont retenue de passer à l'acte, du genre « elle n'a pas de fric, elle pourrait me voler des trucs et je ne pourrai pas lui en vouloir » « j'ai eu peur d'être envahie, de ne pas pouvoir dire stop, je l'accueille une nuit, deux nuits et puis après... » « ici c'est mon travail, si ça bascule chez moi, ça vient toucher à de l'intime » « si tu bascules dans ce truc, comment faire pour dire stop, arrêter... »

Voici le témoignage de K, qui n'est pas sortie du cadre.

« Récemment, une jeune fille victime de violences sexuelles m'a beaucoup touchée, j'avais envie d'aller plus loin pour l'accompagner, d'en faire plus, de la serrer dans mes bras, de lui dire « je suis là » de lui tenir la main. Mais je me suis dit « non » « je ne veux pas sortir du cadre ». Si je l'avais fait, j'aurais été encore plus bouleversée. Moi ça ne m'aurait pas aidée, j'aurais été trop dans l'affect, je me protège de ça, je n'ai jamais franchi cette limite. Si j'avais pris cette jeune fille dans mes bras, j'aurais pu moi me mettre à pleurer et ça ne lui aurait pas forcément fait du bien. »

Voici le témoignage de V, qui n'est pas sortie du cadre.

« C'était une jeune femme kényane de 19 ans, échappée d'un réseau de traite des êtres humains, incestée dans sa petite enfance, sa mère était morte jeune, et elle, on l'avait mariée de force à un type de 70 ans. Elle avait réussi à s'enfuir. On l'avait rattrapée, on lui avait arraché une dent et tiré une balle dans le pied pour la punir. Elle avait réussi de nouveau à fuir mais pour tomber dans la prostitution forcée. A nouveau, elle s'enfuit, quelqu'un lui paye un billet de train pour Marseille. Elle vient nous voir pour vérifier qu'elle n'a pas d'IST. Elle nous dit cette phrase très forte : « I'm a dead walking body. » Elle m'a touchée par sa fatigue. Elle disait qu'elle n'irait pas plus loin, que si on la retrouvait ici, elle mourrait ici. Elle était à bout de force. C'est ce qui m'a touchée. J'étais moi-

même dans une période d'épuisement. Je crois que quand les choses nous touchent tellement, c'est parce qu'elles font écho. J'ai eu une connexion à son épuisement et c'est ce qui m'a donné envie de lui proposer un lieu où se poser, se reposer. Elle était hébergée dans un lieu collectif où il était difficile de se reposer. Un foyer qui fermait le matin et rouvrait le soir. Elle restait à la porte toute la journée, devant les grilles. La tentation de sortir du cadre, dans cette situation, il était clair qu'elle parlait de mon besoin. Je pensais à cette chambre chez moi, où elle aurait pu se reposer vraiment. Mais elle n'a pas formulé de demande de ce genre. Moi j'avais cette pensée, en écho à ma propre fatigue, mais pas elle. Ça arrive que des femmes nous demandent. Cette jeune femme, à la fin de l'entretien, elle a dit : « Marseille sera ma famille » Les larmes me sont montées, je pensais « Serons-nous à la hauteur ? En tant que ville, en tant que citoyennes ? »

Voici donc les idées que ces Ccf ont mobilisé pour garder le cadre :

séparer le professionnel du privé,

identifier et reconnaître ses peurs, les assumer,

repérer qu'il s'agit de son émotion à soi et constater qu'elle ne servira pas la relation, qu'elle ne sera d'aucune utilité à l'autre, au contraire,

réaliser que l'autre n'a pas formulé de demande,

admettre que la tentation de sortir du cadre ne vient que de nous, nous parle de nous, et sans doute pas de l'autre.

Interrogation 7 : Pourquoi certaines Ccf sortent du cadre ?

F venait de commencer à travailler comme Ccf, elle a reçu une jeune fille qui venait juste d'avoir 18 ans et que ses parents avaient promise à un homme moyennant une grosse somme d'argent. « Elle voulait échapper à ce mariage forcé. Elle était très volontaire mais elle était en plein conflit de loyauté. Elle a été mise à l'abri dans un hôtel, j'allais la voir le week-end car elle était très seule. J'ai trouvé une nouvelle ville pour l'accueillir, je suis allée très loin pour l'aider. J'étais séduite par sa force. Je lui ai même amené des culottes... Je suis allée au delà de ce à quoi elle était prête. Je lui ai trouvé un lycée, la possibilité de finir son BAFA. J'étais en position maternante, elle avait l'âge de mes enfants, elle n'avait plus rien. Ses frères étaient très très violents. Le lien a continué après qu'elle a quitté Marseille. Puis je n'ai plus eu de nouvelles. Elle était retournée dans sa famille, de son plein gré. Elle était coupée de tout, de sa famille, de ses amies. Je n'avais pas envisagé l'isolement. Elle était déjà objectifiée par sa famille, et là, à nouveau, on l'a remise dans un truc où on faisait pour elle. On n'a pas vu à quel point la solitude allait être insupportable. Le conflit de loyauté était énorme. Son mariage allait rapporter 20 000 €. Elle mettait sa mère en difficulté. On en a fait trop, ou alors pas assez. Il lui aurait fallu un soutien psychologique. On a été dans le faire. Elle n'a pas osé me dire qu'elle rentrait. Dans un premier temps j'ai eu peur pour elle, je n'ai pas compris son choix. Puis je me suis dit « Tout ça pour ça ! ». Ensuite je me suis demandé où j'avais merdé. Et j'en ai conclu que j'avais eu un « Projet Pour la Personne ». Depuis je vais moins sur le PPP, je vais sur ce que la personne amène et ce qu'elle est en état de prendre en charge elle-même. Au début, néophyte, tu veux sauver le monde. Aujourd'hui, pour me protéger émotionnellement, j'ai d'autant plus besoin de poser le cadre, d'être professionnelle, dans le non-jugement. Carl Rogers fait partie du cadre. »

C travaillait depuis deux ans au Planning Familial 13. Elle reçoit un jeune couple qui vivait dans sa voiture. « La jeune femme venait d'échapper à un mariage forcé, elle s'était enfuie avec son petit copain. C'était l'été. C'était compliqué de trouver un logement, les foyers ce n'est pas simple pour les couples. Je connaissais un réseau d'accueil que je mobilise. Il et Elle viennent tous les jours se doucher au Planning, ielles peuvent y laisser des affaires, je les accompagne régulièrement et j'entre avec eux dans une relation plus personnelle, dont je parle avec mes collègues. Je continue à les accompagner sur le problème du logement via mon réseau mais je ne fais plus d'écoute. Ce sont mes collègues qui s'en chargent. Je pars en vacances. Mon appartement est donc libre pour une semaine. Je leur file les clés. Le jour où je rentre, on avait rendez-vous pour qu'ils me remettent les

clés. Je les attends toute la journée. Elles ne viennent pas. Elles ne répondent pas au téléphone. Elles finissent par répondre, en fin de journée. Elles sont partis dans une autre ville. Ça m'a laissé un goût amer, j'étais en colère, je ne trouvais pas ça correct. En même temps c'est quoi une journée d'attente dans une vie, ce n'est rien, je ne leur en veux pas, je comprends. Mais elles étaient venus manger chez moi. Je ne savais plus comment me situer. Est-ce qu'elles auraient pu devenir des ami.e.s ? Je ne le referai plus. Ça mélange le privé et le travail. Tu ne sais plus les limites. Tu ne sais plus pourquoi tu fais les choses. Tout est trouble. Du coup, maintenant ça c'est non. En fait, c'est problématique quand tu veux faire « pour » et pas « avec ».

K a un témoignage sur le vouvoiement. « J'ai fait un accueil avec une personne que j'avais déjà croisée avant, dans un autre cadre, cadre où l'on s'était tutoyées. Elle vient pour un entretien au Planning. Je lui pose la question de savoir si elle veut garder le tutoiement ou si elle préfère passer au vous. Elle veut garder le « tu ». Pendant tout l'entretien j'ai été déstabilisée. J'étais sortie du cadre que je m'étais fixé. Ça a créé un rapprochement qui a fait du brouillon dans ma tête. La distance physique et la distance psychique me sécurisent. Une autre fois j'ai reçu une jeune fille de 17 qui m'a demandé directement le tutoiement. J'ai accepté. Mais l'entretien était étrange, j'avais l'impression d'être manipulée par une perverse narcissique qui dirigeait l'entretien, je sentais qu'elle voulait m'amener à prononcer certains mots. J'étais très mal. Dans la vie je tutoie facilement, mais au travail c'est le vouvoiement. Ce n'est pas une marque de respect, c'est du cadre professionnel, un petit bouclier sympa, qui me protège des émotions que je peux ressentir, difficiles à supporter. Si je suis prise dans l'émotion, je vais être parasitée. J'accueille les émotions de l'autre mais je n'envoie pas les miennes. »

Voici ce qu'en dit **Alain Delourme**, in **La souplesse du cadre**, revue **Gestalt 2003/2 (n°25)**, pages 29 à 47.

« *Vouvoiement ou tutoiement ?* Ordinairement, c'est le vouvoiement qui est utilisé. Le vous sert d'indicateur d'un respect distancié et de rappel du caractère professionnel du lien. Toutefois, et notamment dans les démarches psycho-corporelles intégrant une dimension groupale, le tutoiement entre les patients et le thérapeute peut faire partie du mode communicationnel. Ceci est dû au fait que les contacts corporels, les jeux de rôle et les échanges émotionnels sont rendus plus aisés et apparaissent également plus cohérents quand les protagonistes se tutoient. Rappelons toutefois le cadre relationnel de ce tutoiement : il ne s'agit pas de l'expression d'un maladroite copinage ou d'un dérapage trivial. Dans ce cas, il s'agirait d'une erreur de la part d'un praticien qui peinerait à assumer son cadre professionnel. Le tutoiement est plutôt à situer dans un cadre éthique que le

philosophe Martin Buber a partiellement décrit. Dans son ouvrage « Je et Tu » (1923), il indique comment le tutoiement situe l'échange au niveau d'une rencontre authentique et égalitaire, sans masque ni parade. Bien entendu, les psychothérapeutes savent par expérience que le tutoiement n'empêche pas la communication d'être défensive mais le projet reste néanmoins de viser la simplicité et l'honnêteté des échanges. Certains praticiens utilisent d'ailleurs le tutoiement dans les sessions groupales et le vouvoiement lors des séances individuelles afin de marquer différenciellement les situations et de chercher le mode communicationnel le plus adapté à chacun des cadres et à chacune des personnes. »

Certaines Ccfs proposent le tutoiement assez rapidement mais ne l'emploient que s'il y a réciprocité. Et le consentement est évidemment de mise.

Tous les récits confiés ci-dessus ont une issue désagréable pour les Ccfs qui ont franchi soit la frontière qu'elles s'étaient fixée, soit une frontière qu'elles n'avaient pas anticipée, le projet pour la personne en incarne sans doute la plus commune et la plus aveuglante. Mais au fur et à mesure de la pratique, il nous est sans doute de plus en plus aisé de le conscientiser, et de réajuster le lien en le mettant hors circuit.

Voici maintenant le récit de LC, qui diffère un peu des récits précédents :

LC est Ccf dans une petite commune. Il est fréquent qu'elle revoie les personnes. Elle assure donc un suivi, plus ou moins régulier. Il y a cinq ans, une femme arrive avec son enfant de 15 ans. Elle-même l'a eu à 15 ans. Le père aussi avait 15 ans. Ils sont toujours en couple. Il y a des violences sur l'enfant. La mère vient avec une demande précise : « Soigner l'homosexualité de son fils ». LC demande à parler avec le garçon seul. Tout au long de ces cinq années, l'ado vient régulièrement au planning pour parler avec LC. Il et elle se tutoient, mais il lui arrive à lui de repasser au vous.

Au bout de deux ans, lors d'un entretien, LC écoute la déception du jeune homme. C'est son anniversaire, ses parents lui avaient promis un repas au Mac Do et ça n'a pas eu lieu. LC propose alors que leur prochaine rencontre se passe au Mac Do. Elle change de cadre, elle sort du cadre de la permanence. Elle lui offre le resto.

Elle lui donne aussi son numéro de téléphone privé en spécifiant bien que c'est seulement en cas d'extrême urgence, s'il se sent en danger. Il n'en abusera jamais. Une seule fois il a envoyé un sms juste pour parler et LC n'a pas répondu.

Depuis lors, le jeune homme fait aussi un petit cadeau à LC pour son anniversaire à elle.

Pour ses 18 ans, elle lui a offert une montre.

Et pour ses 20 ans, tout récemment, avec la secrétaire de la MRS (maison régionale de santé), elles lui ont fait un gâteau, ont organisé un repas d'anniversaire chez l'une d'entre elles, et ont joyeusement fêté ses vingt ans. C'était la première fois qu'ils se faisaient la bise et lui l'a remarqué, ça lui faisait bizarre. Jusqu'ici, elles se serraient la main.

La seule fois où LC a pris le jeune homme (appelons le A) dans ses bras, c'était un mercredi de février, il neigeait. A était assis devant la porte du local, il ne voulait plus rentrer chez lui. LC l'a pris dans ses bras pour le réconforter. Elle était à deux doigts de l'accueillir chez elle, mais elle a senti le hors-cadre intenable. Il était mineur. Alors elles ont réfléchi ensemble. Elle a appelé la MDS, (maison départementale de la solidarité) qui ne pouvait rien faire. Elle avait déjà fait des signalements qui n'avaient abouti à rien. En concertation avec A, elle a alors appelé ses parents, a menacé de refaire un signalement et après discussion, A a pu rentrer chez lui en confiance. En cas de violence, il avait son numéro de portable.

LC dit d'elle-même qu'elle est une main de fer dans un gant de velours. Elle est plus âgée que les parents de A. Elle sait qu'elle représente pour lui une figure maternante. Elle repère fort bien les moments où il cherche à franchir les limites, alors elle le recadre. Par exemple quand il veut lui montrer les photos de ses conquêtes sur les réseaux sociaux. « Non, je ne veux pas voir le pénis de celui qui te l'a envoyée » Ou quand il lui demande s'il est son préféré. « Non, on ne va pas dire ça comme ça. » Elle ne rentre pas dans son jeu. « Il y a un équilibre à trouver entre ce qui est permis ou pas. Ils vont du côté du hors-cadre pour que moi je reste dedans, pour que je le remette en place. Ils testent ma solidité. Je ne suis pas leur copine. » « Pour m'envoyer des photos, ils me demandent la permission. » « Le cadre est présent tout le temps. Ce sont eux qui prennent les décisions qui les concernent. Bien sûr ils me demandent des conseils, mais je ne fais pas ça, je les accompagne, je les encourage et je leur dis de regarder le chemin parcouru, ce sont eux qui ont fait tout ce chemin, pas moi ! » « Il faut être au clair avec soi-même, je veux juste qu'ils grandissent. J'arrête à la fin de l'année, je les ai prévenu.e.s. Mais tant qu'ils viennent c'est qu'ils ont besoin de venir. Il n'y a pas de dépendance, il y a eu deux mois d'été. Je n'ai reçu ni texto, ni appel. » (LC parle au pluriel car il y a trois personnes qu'elle suit depuis longtemps.)

LC a apporté l'histoire avec A en supervision. Elle avait peur de n'être pas dans les clous et ça brouillait sa relation. La psy l'a rassurée, les collègues aussi. Les limites étaient claires pour elle. Elle ne l'avait pas amené chez elle, elle faisait à chaque fois ce qu'elle avait dit qu'elle ferait. Avec les ados, ce ne sont pas tant les mots que les actes qui comptent, les promesses tenues. Et en toute circonstance elle gardait son ancrage. Sa cohérence avec le cadre initialement posé. Sa posture de Ccf !

Mais ce qui ressort de l'écoute de LC participe de la sortie de cadre assumée, et réussie. Une sortie de cadre qui permet une créativité dans l'instauration d'une relation professionnelle atypique. Que ce soit au MacDo, dans la rue, dans un espace privé, dans une recherche de logement avec visite des lieux ensemble... LC et A tissent un lien dont ils savent qu'il n'est ni amical, ni familial, ni médical mais bien professionnel, chaleureux, bienveillant, inventif et respectant les critères de Rogers dans la relation d'aide.

Voici maintenant deux attitudes vis à vis du cadre de la confidentialité et de la loi.

Arrêtons nous un instant. Et observons deux pratiques.

Revenons sur K, qui n'annonce pas aux mineures l'obligation de sortir de la confidentialité si elle considère que la mineure est en danger. La raison évoquée est qu'elle craint que du coup, les jeunes s'interdisent de raconter leur histoire. Elle ne parle de cette obligation de protection qu'une fois la chose dite. Cadre mouvant donc ; celui qu'on a mis en place au départ, la confidentialité, se trouve brisé et un autre cadre intervient, celui de la loi. Comment ne pas se sentir trahie, à la place de la personne qui s'est livrée ?

Une accueillante du planning 29 m'a confié cette expérience : Une jeune fille vient à la permanence du planning familial, dans une maison familiale et rurale. Elle a 17 ans, elle raconte un viol qu'elle vient de subir lors d'une soirée un peu trop arrosée. Elle n'en a pas parlé à sa famille. Elle veut vérifier qu'elle n'est pas enceinte et qu'elle n'a pas attrapé d'IST. Elle ne veut pas porter plainte. Elle affirme qu'elle ne croisera plus jamais son agresseur. Elle veut oublier cette histoire et qu'aucun membre de sa famille, jamais, ne soit au courant. On lui parle de cette obligation de protection des mineures. On lui explique qu'on est tenu d'en référer au procureur de la république. Elle se ferme, affirme que si sa famille est au courant ça va être très compliqué pour elle, elle demande de ne rien dire, de garder son secret. Les deux accueillantes finissent pas conclure : « Ok, tu es mineure mais presque majeure, tu n'es pas en danger, tu sembles persuadée que ta vie sera plus simple si ce viol reste un secret, pour l'instant en tout cas. On ne va pas saisir la justice. On t'a entendue. On va simplement écrire le compte rendu de tout ce que tu nous a dit, et si un jour tu veux porter plainte, il y aura cette trace là. »

Les 2 accueillantes se sont ensuite affrontées, l'une pensait que cette jeune fille était encore en danger, à la merci d'un autre violeur, ou du même, et l'autre privilégiait le lien de confiance et considérait que garder le secret permettrait à la jeune fille de revenir parler si besoin, alors qu'une dénonciation des faits provoquerait sans doute sa colère et un sentiment de trahison.

La personne qui voulait appliquer la loi était-elle trop rigide ?

La personne qui voulait la confiance avait-elle un besoin personnel d'être aimée, valorisée par cette jeune fille ? Dans cette relation, qui projetait quoi ? Qui agissait pour qui ?

Rien n'est neutre. Il est clair que le degré de vulnérabilité est à estimer, qu'il se discute avec la personne, que ce n'est pas la même chose si elle a treize ans ou dix sept ans, que parfois trahir la confiance c'est protéger une enfant... qu'il y a des signalements évidents et d'autres désespérants car on sait d'avance qu'ils ne seront pas suivis d'effet, que parfois le remède peut être pire que le mal. L'essentiel de ce qui se joue dans ce cadre compliqué, où la loi vient contredire l'éthique personnelle, c'est à nouveau mobiliser sa congruence. Dire ce que ça me fait, entendre ce que ça fait à l'autre, et trouver ensemble la marche à suivre.

Voici un dernier récit de sortie de cadre qui concerne le contact physique :

F a reçu une jeune fille qui avait beaucoup pleuré pendant l'entretien. « Au moment de partir, la jeune fille se retourne vers moi et me demande : « Vous pouvez me prendre dans vos bras ? » Bien sûr je la prends dans mes bras, ça a duré longtemps, on s'est fait ce câlin. Après je me suis dit « Je n'aurais pas dû, merde, merde... » mais j'ai fait avec. J'ai une image maternante. Avec les jeunes filles je suis rassurante. J'en ai parlé en supervision, je me sentais en sortie de cadre. »

Lorsque F me raconte cette histoire, je m'interroge vraiment sur ce tabou du contact en entretien Ccf, cet impensé du cadre intérieur, de l'éthique personnelle. Ici, cette étreinte a fait du bien aux deux personnes en présence. Une demande a été formulée. Il y a eu consentement. Ce partage n'a rien enlevé à personne. Les corps aussi peuvent faire partie de la relation d'aide. Même une simple poignée de main. Une amie me parlait de la poignée de main de son psy, parfois vide, parfois chaleureuse, parfois mécanique, parfois tonique... De l'importance de cette poignée à l'arrivée dans le cabinet mais aussi au départ. Il y avait des poignées d'au revoir qui lui donnaient de l'énergie pour la suite, à travers l'attention mise dans ce simple contact, elle sentait quand il avait vraiment été avec elle et ça lui faisait chaud au cœur.

En discutant avec F, nous étiquetons ce récit « changement de posture » plutôt que « sortie de cadre », elle est passée du corps professionnel au corps maternant, positionnement différent mais au service de la relation, donc ayant juste assoupli le cadre interne qu'elle s'était construit.

Interrogation 8 : Quels sont les risques ? Nommer les peurs ! Repérer les gains.

Pourrait-on envisager le cadre comme une stratégie de réduction des risques ? Et la sortie de cadre aussi, parfois ?

Si on borde un territoire de barrières de natures diverses ; une rivière d'un côté, une haie de bambous de l'autre, un haut mur hérissé de tessons de verre, un grillage et un portail blindé, c'est avant tout pour en garantir la sécurité. C'est également pour en revendiquer la propriété. Et ne peuvent rentrer que ceux qui y sont invité.e.s et qui, à priori, ne représentent pas des menaces. Des personnes de confiance. « Même race, même classe, même genre » C'est une provocation de ma part mais l'être humain a tout de même tendance à se regrouper par « même », ce qui est un fait, pas un jugement.

Dans le cadre d'un accueil par une Ccf, on ne connaît évidemment pas les personnes qui viennent mais la pose du cadre, au service de la relation, permet d'établir ce climat de confiance, grâce notamment au non-jugement. Néanmoins, des craintes peuvent subsister.

Quelles sont-elles ?

Dans les peurs présentes chez les Ccf questionnées, il y a la peur de l'envahissement, physique et psychique.

Que leurs histoires douloureuses prennent trop de temps à se dire. Empiètement sur notre temps.

Que leurs histoires soient un récit chaotique dans lequel elles sont enfermées et qu'elles racontent en boucle. Empiètement sur notre patience.

Que leurs histoires fassent écho à notre propre histoire et nous bouleversent trop, voire nous hantent. Empiètement sur notre histoire intime, sur notre charge émotionnelle.

Que leurs histoires passent de notre domaine professionnel à notre domaine privé, et pas juste leurs histoires mais aussi leurs corps.

Que nos maisons soient envahies, nos biens volés, notre tranquillité mise en danger...

Empiètement territorial et trahison, spoliation.

Le cadre pose la question de la frontière.

La frontière pose la question du territoire.

On peut politiquement revendiquer la suppression des frontières à cause de politiques migratoires violemment excluantes. NO BORDERS !

On veut aussi revendiquer l'abolition des frontières normatives en luttant contre le racisme, le sexisme, la grossophobie, l'âgisme, le classisme...

Ce qui ne veut pas dire que l'être humain ne doit pas poser de limites.

Rencontrer un autre c'est un processus à l'oeuvre, avec des étapes.

Et on n'est pas forcément hospitalier de la même façon avec tout le monde. Et on n'attend pas forcément les mêmes choses lors d'une rencontre.

Nous n'avons pas encore parlé des attentes et pourtant, c'est fondamental. Quand on entre en relation, on a une attente.

La personne qui vient sur mon territoire professionnel attend quelque chose de moi, une écoute, des infos, un test de grossesse... Mais quelle que soit la chose attendue par elle, moi aussi j'attends un truc, j'attends qu'elle accepte mon cadre et qu'elle respecte la professionnelle que je suis.

Et si je bouge ce cadre, si je l'adapte à sa demande, j'attends qu'elle le reconnaisse et qu'elle me reconnaisse comme une bonne professionnelle, ou même une bonne personne généreuse.

Ceci s'interroge.

Notre besoin de reconnaissance est impossible à rassasier.

Souvent, à partir du moment où on sort du cadre, on en attend quelque chose de précis, quelque chose qui va nourrir notre ego. Est-il possible de sortir du cadre sans rien attendre en retour?

Ceci s'interroge.

L'une des Ccf interviewée parle de « bascule ». Quand on sort du cadre, on sent une bascule dans un autre registre relationnel. Certaines connaissent cette bascule, pour l'avoir vécu soit ailleurs dans leur vie privée, soit dans un autre contexte professionnel, soit dans l'exercice même de leur métier de Ccf. Et cette bascule n'a pas toujours été positive. Elle a mis du trouble dans la psyché de la Ccf. Dans la psyché de ou des usager.e.s je ne sais pas, mais je suppose que oui, même si ce n'est pas forcément conscientisé. Il serait d'ailleurs intéressant, au moment où la Ccf perçoit cette bascule, si elle la perçoit, qu'elle puisse en parler avec l'accueilli.e. Ce qui équivaldrait à mettre en place un nouveau cadre. Nous quittons le cadre professionnel pour un cadre « maternel » ou « amical » ou « féministe-solidaire »... C'est bien si elles en sont tou.te.s les deux conscient.e.s.

Mais au final, pour qui fait-on cette sortie, pour soi ou pour l'autre ?

D'après V, la vraie sortie de cadre elle est là.

« Le montant du cadre qu'on appelle « éthique personnelle », pour moi c'est le plus important. Ce montant du cadre questionne, quand il est activé. Est-ce qu'on sort du cadre ou justement, est-ce qu'on reste dans son cadre à soi ? Mais ça peut être grave, une sortie de cadre, quand tu instrumentalises à des fins personnelles, quand tu profites des gens pour régler des problèmes

persos. Ça interroge. Pourquoi est-ce que là, on s'est engagée davantage, on s'est plus impliquée ? Tant que ça ne porte pas préjudice à l'autre, ça va ! On ne prend pas quelque chose à l'autre mais c'est bien de conscientiser que là, on a fait la chose pour l'autre mais surtout pour soi ! Dans la relation d'aide, dans ce choix qu'on a fait de ce métier là, ça nourrit quoi chez nous ? Pourquoi ce choix ? Avoir conscience que c'est pour soi avant tout ! »

Parfois, une sortie de cadre peut réduire les risques pour l'autre, une personne ne dormira plus dehors, mangera à sa faim un soir, recevra de la tendresse (j'ai l'impression d'être dans la chanson de Brassens « L'auvergnat ») mais pour que le positionnement soit juste, il faut que la personne ressource s'y retrouve. LC disait cela : « Le piège, c'est que parfois, même quand je n'ai pas le temps, je le fais quand même. J'ai peur pour eux. Je suis trop dans l'affectif. Le risque, c'est la position du sauveur ! »

Elle s'oublie, sa priorité à elle passe après. Si elle ne fait pas ça pour lui, pour elle, comment vont-elles s'en sortir ?

C'est sans doute là qu'il faut mobiliser le regard positif inconditionnel et savoir qu'elles ont des ressources propres, la capacité intrinsèque de se sauver soi-même.

Pour un approfondissement de cette position de « sauveur.sauveuse » voir l'annexe « sauveur bourreau victime » et le site « <https://doctonat.com/triangle-dramatique-karpman/> »

Interrogation 9 : Quelle est la différence entre le cadre et la posture ?

Des Ccfs affirment : « Le cadre, je ne le pose pas toujours, il est en moi c'est ma posture ! »

« Quand tu as la posture, le cadre va de soi ! » « La posture, c'est le portage du cadre ! » « Ma posture fait cadre, elle induit le cadre ! »

Ces deux concepts semblent être intimement liés mais ne représentent pas forcément la même chose. Il semblerait que ce soit le cadre interne, encore appelé éthique personnelle, qui induise la posture.

Un petit détour par le Larousse :

posture

nom féminin

(italien *postura*)

- 1. Position du corps ou d'une de ses parties dans l'espace : Posture naturelle.
Synonymes : attitude - contenance - pose
- 2. Technique de kinésithérapie utilisée pour prévenir ou corriger une mauvaise position.
- 3. Figuré. Attitude adoptée pour donner une certaine image de soi ; positionnement tactique :
Une posture de rebelle.

Dans notre contexte d'investigation, nous incarnons le sens figuré ; une posture de Ccf.

L'une des Ccfs interviewée me disait d'ailleurs : « Quand j'ouvre la porte du petit salon, j'endosse ma posture de Ccf. », ça m'a fait penser au théâtre et aux rôles que composent les comédien.ne.s.

Une autre Ccf a parlé du cadre comme d'un terrain de jeu et peut-être que tout le monde fait ça, jouer au docteur, jouer à l'institutrice, jouer à la présidente de la république... jusqu'à ce qu'un jour on se prenne à son propre jeu, alors on garde le masque comme une seconde peau indissociable de soi. Ce que l'on fait devient ce que l'on est... Et c'est souvent sous forme de reproche que ce glissement inconscient nous revient : « Arrête de faire ta Ccf ! »

F: « Hors boulot, avec mes ami.e.s, je peux être apostrophée et je me dis intérieurement « Ah, je vais faire la Ccf là » mais je n'ai pas le cadre... et c'est foireux. C'est le cadre qui me permet de tenir la posture ! »

La réciproque est vraie, la posture peut nous faire assumer la variabilité des cadres.

C et K : « Que ce soit en intervention scolaire, en accueil, en cercle PRODAS*, dans un couloir, en

numéro vert, en centre IVG, le cadre est différent mais la posture est la même. »

L: « Le cadre, je le verbalise, je le propose à l'autre, on en est garant.e.s tou.te.s les deux. La posture ne regarde que moi, repose sur moi. C'est la mienne, c'est mon travail, j'en suis seule garante, c'est mon truc qui me guide, mon cadre à moi. »

LC : « Ma posture reflète le cadre que j'ai posé au départ, ça amène le respect, c'est mon ancrage. »

V: « Le cadre implique des éléments règlementaires, la posture est un élément du cadre. C'est sans doute celui que je n'explique pas ; comment tu te positionnes dans la relation, indépendamment des éléments du contexte légal règlementaire lié au lieu et aux missions du lieu et à ton éthique personnelle. La posture c'est l'approche centrée sur la personne, c'est intervenir en collectif dans une démarche d'éducation populaire. Le cadre bouge, la posture je l'amène avec moi. Mais le mot « posture » me convient de moins en moins, ce costume dans lequel on rentre... Depuis quelques années, je préfère « positionnement » ! »

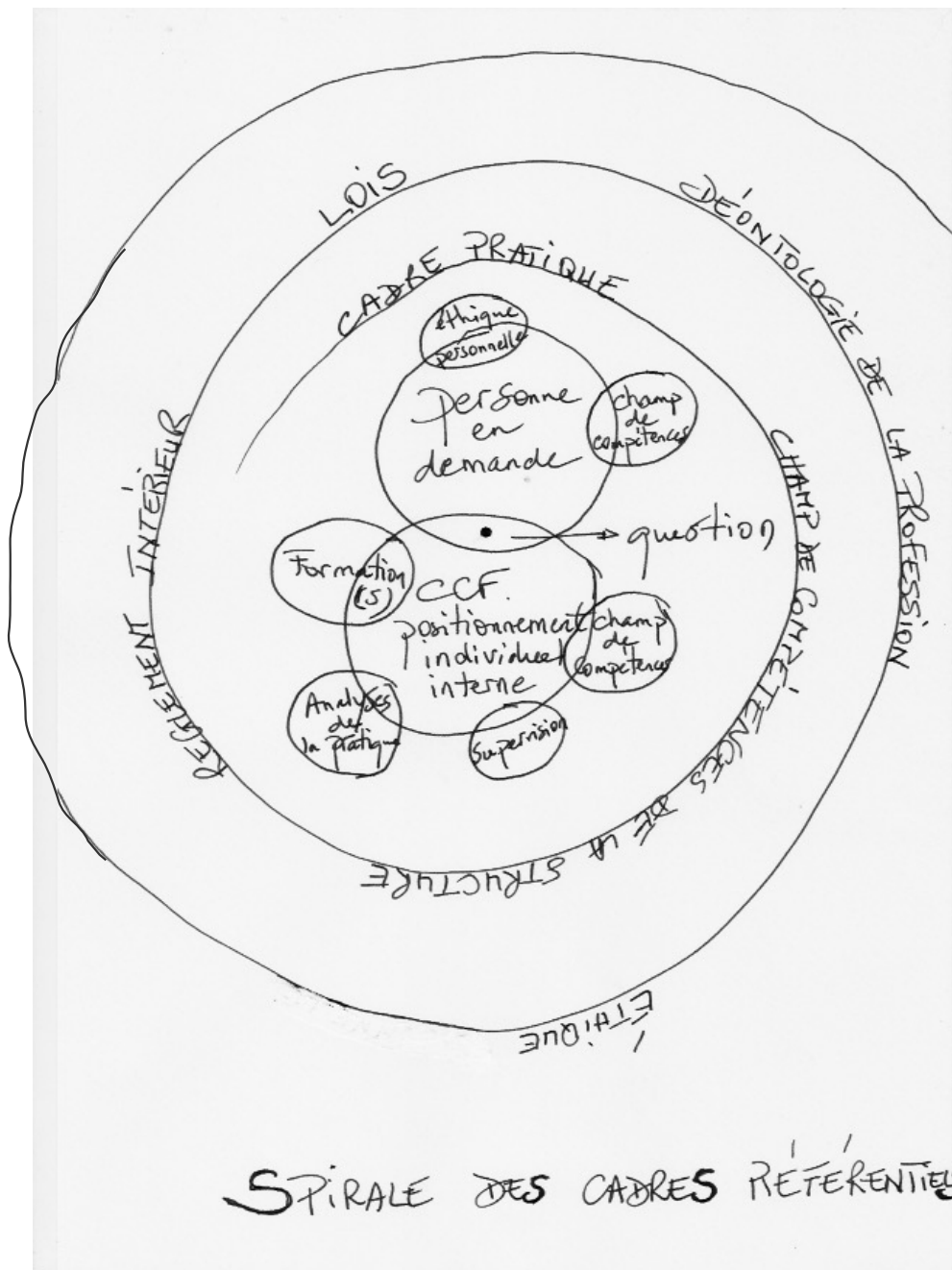
Depuis le début, ce terme de posture me met mal à l'aise. Dans un premier temps, je me suis dit que je ne comprenais pas ce que ça recouvrait. Pour moi, prendre une posture avait quelque chose d'une imposture. Jouer à, faire semblant que, faire comme si... Je prends ma posture de Ccf mais ça n'est pas vraiment moi, j'endosse une attitude, et je la quitte dès que j'ai fini mon travail, comme on enlève sa blouse. C'est une position possible, et honorable, justifiable mais qui pour moi, venait froter avec ma congruence. Quand j'accueille, je ne suis que moi, avec mes qualités, mes compétences, mes imperfections, ma fatigue du jour, ou ma joie... et je suis prête pour une rencontre, avec quelqu'un.e qui est comme moi, qui a des qualités, des compétences, des imperfections, de la fatigue ou de la joie... et une question à laquelle on va chercher des réponses ensemble. Du coup, le terme de positionnement me parle beaucoup plus, je ne me positionne pas en experte mais j'ai quelques compétences, et quelques références, ma formation et ma pratique (sans cesse interrogée) me donnent des outils. Je suis là pour les partager et c'est à la personne accueillie de choisir ce qui lui correspond, ici et maintenant.

Alors oui, il y aurait un positionnement global externe requis pour exercer ce métier, et un positionnement individuel interne pour en assurer l'exercice quotidien.

Et ce positionnement individuel interne pourrait varier sans quitter le cadre du positionnement global externe...

Ce positionnement individuel interne serait composite : un mélange d'éthique personnelle, des différentes formations suivies au cours de notre vie, de travail sur soi passé et en cours, de savoir être et de savoir faire...

Nous même et notre ou nos accueilli.e.s en demande de relation d'aide, nous serions au cœur d'une spirale de cadres, dans lesquels il serait possible de puiser pour sécuriser, déplacer, ouvrir, fermer cette relation.



Conclusion :

Il n'y a pas un cadre, mais des cadres.

Quand on parle de « poser le cadre », on le fait en s'inspirant de la multiplicité des cadres à notre disposition et on va piocher dans ce qui nous semble structurant pour cette relation là, ici et maintenant.

Tout au long de ce questionnement, j'ai pris conscience de la valeur potentielle de la pose d'un cadre, quel que soit le contexte, adapté au contexte.

Le cadre est nécessaire car il est synonyme de stabilité, de sécurité, de clarté, de confiance en soi et en l'autre, il demande une pose claire, puis une validation par l'autre (je ne parlerais pas de co-construction car nous en sommes l'instigatrice) et de la vigilance de part et d'autre pour le maintenir.

Nous sommes sans doute plus à même d'exercer cette vigilance puisque ça rentre dans le domaine de nos compétences acquises en formation et réinterrogées lors des analyses de la pratique et des supervisions.

Le hors-cadre est possible, il réclame une vigilance accrue pour le repérer et le gérer, l'expérimenter ou décider de recadrer. On peut choisir des chemins de traverse lorsqu'on imagine que ça va aider la relation et que ça peut ouvrir une porte dont on vérifie avec l'autre qu'il/elle en a envie ou besoin.

C'est parce qu'il y a du cadre qu'il y a du hors-cadre. Ils sont interdépendants. Le cadre permet de repérer le hors-cadre, de s'en saisir et d'en parler, de l'assumer ou de le rejeter.

Le cadre et le hors-cadre nous permettent de jouer des partitions différentes. Le tout est d'en être conscient.e.s. Que tout ceci ne se déroule pas en zone aveugle.

Le positionnement est fondamental, il nous appartient, nous ressemble, nous ancre et nous permet de bouger les cadres, de nous en saisir ou pas, en conscience.

Asseoir notre positionnement, comme on s'assied dans un fauteuil confortable, rassurant, familial.

Pouvoir l'expliquer à l'autre, si besoin, en toute clarté.

A l'issue de cette immersion dans l'univers du cadre, j'ai l'impression d'avoir accompli une promenade dans une forêt touffue, avec des zones inquiétantes, des clairières, des chemins de traverse et d'en ressortir rassurée. Cette forêt reste une forêt, mais j'y ai repéré des arbres-piliers et des sources... ressourçantes.

J'ai compris que ma tentation du hors-cadre était une stratégie de « survie » mise en place très tôt dans l'enfance et qu'elle continuait d'être inconsciemment opérante alors qu'il n'y avait plus forcément nécessité d'échapper à quoi que ce soit. Choisir son cadre plutôt que le subir. Proposer à l'autre de nous y rejoindre et lui dire qu'il/elle a la possibilité de le modifier ou de l'inventer différemment. Tant qu'il y a énonciation et consentement, le cadre est peut être un territoire accueillant, aux frontières à la fois solides et souples.

J'ai réalisé que dans tous ces métiers du « Care », un des biais fabriquant du porte à faux, c'est l'attitude attendue de « prendre soin de l'autre ». Nous ne sommes pas là pour prendre soin de l'autre. C'est une attitude descendante, avec positionnement de quelqu'un qui serait en haut, fort.e, sachant.e et l'autre en bas, perdu.e, fragile... Cela ramène aux relations parents/enfants et infantilise les adultes en demande de relation d'aide. Nous sommes là pour établir une relation qui prenne soin des deux, de soi comme de l'autre, ce qui induit un positionnement horizontal où les parties en présence sont garantes l'une et l'autre de la qualité de la relation. Et le cadre est cet outil précieux qui permet d'établir une relation sécurisée.

J'ai volontairement réduit mon champ d'exploration à l'accueil des personnes aux permanences. Il va de soi que cette problématique du cadre se pose ailleurs, lors des interventions scolaires, des groupes de parole, des cercles magiques « Prodas », en centre IVG, dans les missions locales, les maisons familiales et rurales... mais la souplesse du cadre et la confiance en un positionnement ajustable devraient nous permettre de jongler avec toutes ces variantes contextuelles et humaines.

Il me semble que seul le contexte scolaire « Prodas » (Programme de développement affectif et social, voir le site qui l'explique dans la sitographie) requiert un usage très strict du cadre, où la solidité du cadre prime sur la souplesse, car dans le cercle de parole institué, **le cadre, c'est l'outil !**

Je n'ai pas questionné ici le paradigme salarié.e versus bénévole. Est-ce que le statut bénévole questionne autrement le cadre ? Je fais partie du Planning Familial 29, qui n'emploie que des militant.e.s bénévoles formées au minimum à l'éducation à la vie affective et sexuelle (180 heures). Qu'est ce que ce cadre très particulier qu'est le bénévolat vient modifier, ou pas ? Est-ce que mon tout nouveau positionnement de Ccf va induire un changement dans mon engagement bénévole ? Voilà qui jette un trouble dans ma psyché.

Je vais me pencher sérieusement sur la question.

Remerciements

Un grand merci du fond du cœur à Sandra, Mélanie, Claire et Isabelle pour leur relecture et leur soutien, à Domi mon amie de Bruxelles qui m'a encouragée, questionnée, soutenue et recadrée, à Viviane dont le talent de formatrice et d'être humaine est inestimable, aux 6 belles personnes interviewées : C, L, K, F, V et LC, à toutes mes camarades de formation si puissantes et fragiles à la fois, aux formatrices engagées et chaleureuses qui ont accompagné notre parcours rendu chaotique par ce foutu coronavirus. Merci, merci, merci. Avec votre consentement je vous embrasse dans et hors-cadre.

La photo de couverture s'intitule « Le gambit de la reine. »

Il s'agit de Max Ernst et de Dorothea Tanning, à leur domicile à Sedona, Arizona, 1948.

ANNEXES

Le règlement intérieur selon le site gouvernemental	pages 50 à 53
Le règlement intérieur du Planning Familial 13	pages 54 à 58
Comment puis-je établir une relation d'aide, texte de Carl Rogers traduit par Olga Kauffmann	pages 59 à 64
Le cadre et les règles dans les processus thérapeutiques et de coaching par Erick Dietrich en collaboration avec Angélique Veillard.	pages 65 à 69
Le sauveur et son triangle infernal : sauveur-bourreau-victime, par Marie Portelance	pages 70 à 72
Sitographie	pages 73 à 78
Résumé	page 79

Le règlement intérieur

publié le 21.09.15 mise à jour 29.06.21

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/le-reglement-interieur-et-le-pouvoir-de-direction/article/le-reglement-interieur>

Obligatoirement établi dans les entreprises ou établissements employant au moins 50 salariés, le règlement intérieur fixe des règles dans deux domaines :

- ▶ l'hygiène et la sécurité ;
- ▶ la discipline.

En matière disciplinaire, il contient nécessairement un certain nombre de clauses, lesquelles ne peuvent avoir un caractère discriminatoire ou porter atteinte aux libertés.

En cas d'illégalité, l'inspecteur du travail peut intervenir.

À savoir !

Le seuil d'effectif à partir duquel l'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire a été porté de 20 à 50 salariés depuis le 1^{er} janvier 2020.

Dans quel cas faut-il établir un règlement intérieur ?

Depuis le 1^{er} janvier 2020, l'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises ou établissements employant au moins 50 salariés pendant douze mois consécutifs (seuil fixé à 20 salariés jusqu'au 31 décembre 2019).

Cette obligation s'applique au terme d'un second délai de douze mois consécutifs à compter de la date à laquelle le seuil de 50 salariés a été atteint, conformément à l'article [L. 2312-2 du code du travail](#).

Ainsi, par exemple, si l'effectif d'une entreprise atteint le seuil de 50 salariés le 1^{er} mars 2020 et ne repasse pas sous ce seuil pendant les 12 mois qui suivent, l'employeur aura l'obligation d'établir un règlement intérieur pour le 1^{er} mars 2022 au plus tard, en respectant la procédure décrite ci-dessous.

- ▶ Les modalités de calcul des effectifs sont celles prévues aux articles [L. 1111-1 à L. 1111-3 du code du travail](#).
- ▶ L'établissement d'un règlement intérieur répondant à l'ensemble des prescriptions légales est toujours possible dans les entreprises de moins de 50 salariés. Les entreprises d'au moins 20 salariés soumises à l'obligation d'établir un règlement intérieur dans le cadre des dispositions en vigueur jusqu'au 31 décembre 2019 peuvent continuer d'appliquer ce règlement.

Comment est établi le règlement intérieur ?

Les entreprises ou établissements employant au moins 50 salariés doivent mettre en place un règlement intérieur. Les étapes :

- rédiger le projet de règlement (avec si nécessaire des dispositions spéciales pour une catégorie de personnel ou une division de l'entreprise ou de l'établissement) ;
- soumettre le projet pour avis au [comité social et économique](#) ;
- déposer le document au greffe du conseil de prud'hommes du ressort de l'entreprise ou de l'établissement (à noter que, depuis le 1^{er} janvier 2020, lorsqu'un conseil de prud'hommes a son siège dans la même commune que le siège d'un tribunal judiciaire - tribunal issu de la fusion des tribunaux d'instance et de grande instance - ou de l'une de ses chambres de proximité, le greffe du tribunal judiciaire comprend, d'une part, les services de greffe de cette juridiction et, d'autre part, le service de greffe du conseil des prud'hommes).

- ▶ Au titre de la formalité dite de « publicité », le règlement intérieur est porté, par tout moyen (par exemple, l'affichage ou la publication sur l'intranet de l'entreprise sous réserve que les salariés en soient informés), à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche.
 - ▶ Le règlement intérieur est rédigé en français. Il peut être accompagné de traductions en une ou plusieurs langues étrangères. Il en va de même pour tout document comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire pour l'exécution de son travail.
- Pour plus de précisions, on peut se reporter au document d'information élaboré par les pouvoirs publics sur l'usage du français [dans le monde du travail](#).

En même temps qu'il fait l'objet des mesures de publicité, le règlement intérieur, accompagné de l'avis du comité social et économique, est communiqué à l'inspecteur du travail en deux exemplaires.

Les mêmes formalités doivent être accomplies en cas de modification ou de retrait des clauses du règlement intérieur. Toutefois, lorsque les modifications apportées au règlement intérieur initial, soumis en son temps à la consultation des institutions représentatives du personnel, résultent uniquement des injonctions de l'inspection du travail auxquelles l'employeur ne peut que se conformer, il n'y a pas lieu à nouvelle consultation des représentants du personnel ([arrêt de la Cour de cassation du 23 juin 2021](#)).

Le règlement entre en vigueur à la date qu'il fixe, date qui se situe au moins un mois après l'accomplissement de la dernière des formalités de publicité et de dépôt (voir ci-dessus).

- ▶ Selon la Cour de cassation (arrêt de la [Chambre sociale du 9 mai 2012](#), le règlement intérieur et les notes de service qui le complètent ne peuvent produire effet que si l'employeur a accompli les diligences prévues par l'article L 1321-4 du code du travail ; dès lors, l'employeur qui ne peut justifier avoir préalablement consulté les représentants du personnel et communiqué le règlement à l'inspecteur du travail, ne peut reprocher à un salarié un manquement aux obligations édictées par ce règlement et par une note de service.
- ▶ Les « notes de service » ou tout autre document comportant des obligations générales et permanentes dans les matières relevant du règlement intérieur sont considérés comme des adjonctions au règlement intérieur et soumis aux mêmes dispositions que celui-ci. Toutefois en cas d'urgence les prescriptions en matière de santé et de sécurité peuvent être mise en œuvre immédiatement, et communiquées concomitamment au CSE et à l'inspecteur du travail. (article [L. 1321-5 du code du travail](#)). En outre, comme le précise la Cour de cassation dans l'arrêt du 23 juin 2021 précité, le document interne par lequel l'employeur se borne à rappeler les dispositions législatives et réglementaires applicables dans l'entreprise en matière de sécurité ne crée pas de nouvelles obligations générales et permanentes s'imposant aux salariés et ne constitue donc pas une adjonction au règlement intérieur requérant les formalités de consultation et de publicité prévues par le Code du travail.

Quelles sont les clauses obligatoires ?

Le règlement intérieur, obligatoirement écrit, fixe exclusivement :

- les règles générales et permanentes relatives à la discipline (conditions de circulation dans ou en dehors de l'établissement, respect de l'horaire de travail...) et notamment, la nature et l'échelle des sanctions (avertissement, mise à pied, ...). Une sanction ne peut alors être prononcée à l'encontre d'un salarié que si elle est prévue par le règlement intérieur ; s'il s'agit d'une mise à pied disciplinaire, celle-ci ne sera licite que si le règlement fixe sa durée maximale (Cass. soc., 26 oct. 2010) ;
- les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement, notamment les instructions prévues à [l'article L. 4122-1 du code du travail](#) ;

- les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises.

Le règlement intérieur rappelle :

- les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés (procédure disciplinaire) définis aux articles L. 1332-1 à L. 1332-3 du code du travail ou par la convention collective applicable ;
- les dispositions relatives aux [harcèlements moral](#) et [sexuel](#) et aux agissements sexistes prévues par le code du travail.

L'agissement sexiste est défini par l'article L. 1142-2-1 du code du travail comme « tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

Quelles sont les clauses pouvant figurer dans le règlement intérieur ?

Le règlement intérieur peut également contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché. Sur la question du fait religieux en entreprise, on pourra utilement se reporter [au guide pratique](#) proposé par le ministère du Travail.

S'agissant du principe de neutralité, on pourra également se reporter à l'[arrêt de la Cour de cassation du 22 novembre 2017](#)

Sur le lieu de travail, aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée. Toutefois, lorsque la consommation de ces boissons alcoolisées est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur, en application de [l'article L. 4121-1 du code du travail](#), prévoit dans le règlement intérieur ou, à défaut, par note de service les mesures permettant de protéger la santé et la sécurité des travailleurs et de prévenir tout risque d'accident. Ces mesures, qui peuvent notamment prendre la forme d'une limitation voire d'une interdiction de cette consommation, doivent être proportionnées au but recherché. Sur cette question, on peut se reporter à un arrêt du [Conseil d'État du 8 juillet 2019](#).

... et celles interdites ?

Dans tous les cas, le contenu du règlement intérieur ne peut restreindre les droits des personnes ou les libertés individuelles et collectives au-delà de ce qui est justifié par la nature du travail à accomplir et proportionné au but recherché. Ainsi un règlement intérieur ne peut prévoir de règles sur l'utilisation du crédit d'heures par les représentants du personnel, les heures supplémentaires ou l'ordre de passage aux douches...

Interdire les conversations personnelles, imposer une tenue de travail alors que l'intérêt de l'entreprise ne le justifie pas, prévoir des fouilles systématiques des armoires individuelles... autant de mesures portant atteintes aux droits et libertés des salariés. En revanche, autoriser le contrôle d'alcoolémie de salariés qui exercent des fonctions susceptibles d'exposer des personnes ou des biens à un danger, est admis, dès lors que les modalités de ce contrôle en permettent la contestation.

De même, le règlement intérieur ne peut contenir de dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale, en raison de leur origine, de leur sexe, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur situation de famille ou de leur grossesse, de leurs caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de l'auteur, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ou mutualistes, de leur exercice d'un mandat électif local, de leurs convictions religieuses, de leur apparence physique, de leur nom de famille, de leur lieu de résidence ou de leur domiciliation bancaire, ou en raison de

leur état de santé, de leur perte d'autonomie ou de leur handicap de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

L'intervention de l'inspecteur du travail

A tout moment, l'inspecteur du travail peut exiger le retrait ou la modification des clauses du règlement intérieur contraires aux prescriptions du code du travail. Sa décision est motivée. Elle est notifiée à l'employeur et communiquée, pour information, aux membres du comité social et économique.

- ▶ Les modifications apportées au règlement intérieur initial de l'entreprise (lui-même soumis en son temps à la consultation des représentants du personnel) n'ont pas à être soumises à une nouvelle consultation du comité social et économique lorsqu'elles résultent uniquement des injonctions de l'inspection du travail auxquelles l'employeur ne pouvait que se conformer ([arrêt de la Cour de cassation du 26 juin 2019](#)).
- ▶ Lorsque, saisi par un salarié qui conteste une sanction, le conseil de prud'hommes écarte l'application d'une clause illégale du règlement intérieur, une copie du jugement est adressée à l'inspecteur du travail et aux membres du comité social et économique.

Par ailleurs, l'inspecteur du travail, saisi d'une demande de rescrit, est amené à se prononcer de manière explicite sur toute demande, formulée par l'employeur, visant à apprécier la conformité de tout ou partie d'un règlement intérieur aux dispositions des [articles L. 1321-1 à L. 1321-3](#) et [L. 1321-6](#) du code du travail.

La demande de l'employeur n'est pas recevable dès lors que l'autorité administrative s'est déjà prononcée par une décision expresse en application de l'article L. 1322-2 précité.

Cette procédure de rescrit est la suivante :

- ▶ la demande de l'employeur mentionne la ou les dispositions sur lesquelles est demandée l'appréciation de l'inspecteur du travail. Elle est accompagnée du texte du règlement intérieur ainsi que, le cas échéant, des références des articles de la convention collective nationale ou de l'accord collectif et des dispositions du ou des accords d'entreprise en rapport avec les dispositions faisant l'objet de la demande. Cette demande est présentée à l'inspecteur du travail dans le ressort duquel est établie l'entreprise ou l'établissement concerné, par tout moyen conférant date certaine à sa réception. Lorsqu'un règlement intérieur unique est établi ou modifié pour l'ensemble des établissements de l'entreprise, la demande est adressée à l'inspecteur du travail territorialement compétent pour son siège ;
- ▶ l'inspecteur du travail statue dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande. Il peut conclure à la conformité ou à la non-conformité de tout ou partie des dispositions mentionnées dans la demande. Lorsque la décision conclut à la non-conformité d'une ou de plusieurs dispositions, elle précise pour chacune d'elles si la disposition doit être retirée ou modifiée ;
- ▶ la décision prend effet dans le périmètre d'application du règlement intérieur concerné et est opposable pour l'avenir à l'autorité administrative tant que la situation de fait exposée dans la demande ou la législation au regard de laquelle la situation a été appréciée n'ont pas été modifiées ou jusqu'à ce que l'inspecteur du travail notifie au demandeur une modification de son appréciation.

La décision de l'inspecteur du travail est motivée. Elle est notifiée à l'employeur et communiquée, pour information, aux membres du comité social et économique.

La décision de l'inspecteur du travail, qu'elle résulte du contrôle permanent ou qu'elle fasse suite à une demande de rescrit, peut faire l'objet d'un recours hiérarchique, dans les conditions fixées par l'[article R. 1322-1 du code du travail](#).

La décision prise sur ce recours est notifiée à l'employeur et communiquée, pour information, aux membres du comité social et économique.

**REGLEMENT INTERIEUR DU MOUVEMENT FRANCAIS POUR LE PLANNING FAMILIAL,
ASSOCIATION DEPARTEMENTALE DES BOUCHES DU RHÔNE**

TITRE 1 - DISPOSITIONS GENERALES

Art. 1. Objet. - le présent règlement intérieur est pris en application des articles L1311-2 et suivants du code du travail et a pour objet de :

1. fixer les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité ;
2. fixer les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions applicables ;
3. rappeler les garanties de procédure dont jouissent les salarié-e-s en matière de sanctions disciplinaires ;
4. rappeler les dispositions relatives à l'interdiction du harcèlement sexuel et du harcèlement moral.

Art. 2. Champ d'application. - il s'applique :

- à tout-e salariée de l'association
- aux intérimaires et aux stagiaires
- aux représentant-e-s du personnel, sous réserve des conditions et modalités fixées par la législation pour l'exercice de leur mandat.

Art. 3. Information.

- le présent règlement est affiché à une place convenable et accessible dans les lieux où le travail est effectué et il est porté à la connaissance de tout-e nouvel-le embauché-e lors de la signature du contrat de travail.

TITRE 2-HYGIENE ET SECURITE AU TRAVAIL

Art. 1. Consignes de sécurité.

1. Tout-e salarié-e doit prendre connaissance des consignes de sécurité et les respecter ou les faire respecter, en fonction de ses responsabilités hiérarchiques.
2. Conformément aux instructions données par l'employeur, il incombe à chaque salarié-e de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité, de sa santé et de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses missions au travail. En particulier, chaque salarié-e doit prendre garde à sa sécurité personnelle.
3. Tout-e salarié-e ayant constaté une défaillance ou une anomalie dans les installations ou le fonctionnement de machines ou véhicules dont il a la charge doit en informer immédiatement la directrice adjointe ou à défaut la directrice.
4. Tout accident, même bénin survenu au travail, doit être porté à la connaissance de la directrice adjointe ou à défaut de la directrice.

Art. 2. Modalités d'exercice du droit de retrait.

- Tout-e salarié-e qui aurait un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail présente un

danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé peut, après en avoir informé la directrice adjointe ou à défaut la directrice, quitter son poste de travail sans encourir de sanction.

Art. 3. Interdiction de fumer.

- Il est interdit de fumer dans les locaux de l'association y compris dans le container des archives. Cette interdiction ne s'applique pas dans les espaces réservés aux fumeurs-euses (la cour ou le patio),

Art. 4 Surveillance médicale des salarié-e-s -

Le personnel est tenu de se soumettre aux visites programmées par la Médecine de travail suivant la périodicité légale.

Art. 5 Accidents d'exposition au sang

Une affiche de procédure en cas d'exposition au sang est affichée dans le cabinet médical. Toute exposition doit être portée à l'attention de la directrice adjointe ou à défaut de la directrice et le personnel est tenu suivre la procédure telle qu'affichée.

Art. 6. Boissons alcoolisées.

- 1. Il est interdit de pénétrer dans les locaux de l'association en état d'ivresse. Il est également interdit d'introduire ou de consommer des boissons alcoolisées, sauf circonstances exceptionnelles supposant l'accord préalable de la direction.**
- 2. Les salarié-e-s qui manipulent des produits dangereux ou encore qui conduisent des véhicules automobiles transportant notamment des personnes, peuvent être soumis-es à l'épreuve de l'alcootest en cas de doute sur leur sobriété. Le contrôle sera effectué par un ou des agents habilités, désignés par la direction de l'établissement. Le ou la salarié-e concerné-e peut exiger que le contrôle s'effectue en présence d'un-e membre du personnel de son choix: il ou elle peut également demander une contre-expertise.**

TITRE 3 – DISCIPLINE

Art. 1. Horaires.

1. Il n'existe pas d'horaire collectif dans l'association, chaque salarié-e fonctionne avec des horaires individuels. Toute personne doit respecter son régime de travail qui est essentiellement contenu dans le planning qui se trouve dans le bureau du secrétariat.

2. Les horaires habituels de présence dans les locaux de l'association vont de 8h30 à 19h du lundi au vendredi et le samedi de 9h à 12h. Toute présence dans les locaux en dehors de ces horaires doit être signalée à la direction 24h en avance par écrit. La direction statuera sur l'autorisation de cette présence.

Art. 2. Présence au travail

- Toute absence, quel qu'en soit le motif, devra être portée à l'attention de la direction dans la journée de l'arrêt et devra être justifiée dans un délai de 48 heures en cas de maladie ou d'accident par l'envoi d'un certificat médical indiquant la durée probable de l'absence. Toute absence injustifiée pourra faire l'objet d'une sanction prévue par le présent règlement.

Sauf cas de force majeure, l'absence exceptionnelle est subordonnée à l'autorisation préalable de la direction. Le ou la salarié-e est tenu-e de présenter sa demande au moins 48 heures à l'avance et doit indiquer la durée et le motif de l'absence.

Art. 3. Retard,

- Tout retard devra être justifié auprès de la directrice. Les retards réitérés non justifiés peuvent entraîner l'une des sanctions prévues par l'article 8 du présent règlement.

Art. 4. Accès, présence et circulation dans l'association.

Sauf exercice des droits reconnus aux représentant-e-s du personnel et aux représentant-e-s syndicaux-cales dans les conditions et selon les modalités fixées par la législation en vigueur, il est interdit :

- de quitter l'association, pendant les horaires de travail, sans autorisation de la direction;
- d'introduire dans les locaux de l'association tout animal;
- de séjourner dans les locaux en dehors des heures de travail sans autorisation.

Art. 5. Entrée et sortie de matériel.

Toute sortie du matériel de l'association doit être portée à l'attention de la directrice adjointe, notamment du matériel informatique. Toute demande de prêt du véhicule de l'association aux membres de l'association doit être effectuée auprès de la direction par écrit au moins 48 heures en avance. La direction statuera sur l'autorisation du prêt.

Art. 6. Utilisation des ressources logistiques et informatiques.

- L'utilisation d'intemet, de l'intranet, du téléphone, du fax et de la messagerie électronique de l'association est autorisée pour un usage personnel, raisonnable et non abusif. Les salarié-e-s ayant accès à Internet doivent, dans la mesure du possible, veiller à ne pas diffuser d'informations sensibles ou confidentielles sur les activités de l'association. L'utilisation d'Internet doit être réalisée dans le respect des règles de sécurité et des dispositions légales relatives, notamment, au droit de propriété, à la diffamation, aux fausses nouvelles, aux injures et provocations (voir CNIL). Les agissements contraires aux règles de fonctionnement établies dans l'association pourront entraîner des sanctions disciplinaires.

Art. 7. Pétitions, affichages, distribution de tracts, allocutions.

– sont subordonnés à une autorisation préalable de la direction, sous réserve de ne pas faire obstacle à l'application des textes légaux, réglementaires et conventionnels, particulièrement en ce qui concerne l'exercice du droit syndical et des droits des élu-e-s du personnel dans l'établissement: la circulation de pétitions, l'affichage ou la distribution de tout document ou allocution, en quelque lieu que ce soit de l'établissement.

Art. 8. Sanctions disciplinaires.

– Tout comportement considéré comme fautif par l'employeur pourra, en fonction de sa nature et de sa gravité, faire l'objet de l'une des sanctions énumérées ci-après par ordre d'importance : blâme sans inscription au dossier ; observation écrite ; - avertissement écrit; - licenciement pour faute sérieuse, - licenciement pour faute grave, licenciement pour faute lourde.

TITRE 4-DROITS DE LA DEFENSE

Toute sanction doit être motivée et notifiée par écrit au ou à la salarié-e. En outre, préalablement à toute sanction, « à l'exception de l'avertissement ou de toute sanction de même nature qui n'a pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'association, la fonction, la carrière ou la rémunération du ou de la salarié-e », la procédure légale doit être observée (c. *travart.L 1332-1 à L 1332-3*).

TITRE 5 - INTERDICTION ET SANCTION DU HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL

Art.1. Harcèlement moral.

- Aucun-e salarié-e ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale, ou de compromettre son avenir professionnel (c. *travart. I 1152-1*). Aucun-e salarié-e ne peut être sanctionné-e, licencié-e ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération ou de l'affectation, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi, ou refusé de subir, des agissements répétés de harcèlement moral, ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés (c. *trav.art. L 1152-2*).

Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions énoncées ci-dessus, toute disposition ou tout acte contraire sont nuls (c. *trav.art.L 1152-3*).

Tout-e salarié-e ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire (c. *trav. art. L 1152-5*). L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral (c. *trav art. L 1152-4*).

Art. 2. Harcèlement sexuel. – Les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits (c. *trav. Ar. L 1153-1*).

Aucun-e salarié-e, aucun-e candidat-e à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en association ne peut être sanctionné-e, licencié-e ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi, ou refusé de subir, des agissements de harcèlement sexuel (c. *trav.art. L 1153-2*). Aucun-e salarié-e, ne peut être sanctionné-e, licencié-e ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés (c. *travart L 1153-3*).

Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions énumérées ci-dessus sont nuls (c. *trav. art. L1153 4*).

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement sexuel (c. *trav.ari. L 1153-5*).

Tout-e salarié-e ayant procédé à des agissements de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire (c. *trav, art. L 1153-6*).

TITRE 6 - ENTREE EN VIGUEUR ET MOFICATION DU REGLEMENT

Art. 1. Formalité-Dépôt.

- Conformément aux prescriptions des articles L.1321-4 et R. 1321-2 du code du travail, le présent règlement a été : soumis pour avis aux délégués du personnels; communiqué en 2 exemplaires à l'inspecteur du travail, accompagné de l'avis des représentants du personnel ; déposé au greffe du

conseil de prud'hommes de Marseille, le 27 février 2012; . affiché dans les locaux de l'association, sur le panneau réservé à cet effet, le 27 février 2012; il entre en vigueur le 1er avril 2012.

Art. 2. Modification.

Toute modification ultérieure, adjonction ou tout retrait au présent règlement sera soumis à la même procédure, conformément aux prescriptions de l'article L. 1321-4 du code du travail.

**MOUVEMENT FRANÇAIS POUR LE PLANNING FAMILIAL 106, Bd. NATIONAL-13003
MARSEILLE Tél: 04 91 91 09 39-Fax. 04 91 90 38 83 www.leplanning13.org - info@leplanning13.org**

Comment puis-je établir une Relation d'aide ?

Texte de Carl Rogers,
traduction Olga Kauffmann
sous-titres : Yves Le Petit-Laborde

- 1 - Suis-je authentique ?
- 2 - Ai-je bien conscience de moi ?
- 3 - Suis-je capable de relations positives ?
- 4 - Ai-je la force d'être distinct ?
- 5 - Ai-je assez de sécurité intérieure pour laisser l'autre libre ?
- 6 - Ma compréhension empathique : jusqu'où peut-elle aller ?
- 7 - Puis-je accepter l'autre tel qu'il est ?
- 8 - Puis-je lui apporter la sécurité dans notre relation ?
- 9 - Sans jugement ni évaluation ?
- 10 - Puis-je le voir "en développement" ?
- 11 - Conclusion

1 - Suis-je authentique ?

Puis-je avoir une façon "d'être" qui sera profondément perçue par l'autre personne comme digne de confiance, fiable ou conséquente?

La recherche et l'expérience ont toutes deux montré que c'est très important, et à travers les années, mes convictions me sont apparues comme des moyens plus profonds et meilleurs pour répondre à cette question.

J'avais l'habitude de penser que si je remplissais toutes les conditions extérieures de loyauté (maintenir les rendez-vous, respecter le caractère secret des interviews, etc...) et si je me montrais conséquent d'une façon constante durant les entretiens, alors les conditions seraient remplies. Mais l'expérience m'a montré que, par exemple, pratiquer une acceptation conséquente, alors qu'en fait je m'ennuyais ou j'étais sceptique, ou je ressentais un autre sentiment non acceptant, était à coup sûr perçu à la longue comme inconséquent et indigne de confiance.

J'ai dû reconnaître qu'être digne de confiance ne demandait pas que je sois conséquent avec rigidité mais que je sois solidement authentique.

Le terme "congruent" est un terme que j'ai pour décrire comment j'aimerais être.

Je veux dire par là que quel que soit le sentiment ou l'état d'esprit que je serais en train de vivre, il s'harmoniserait avec la conscience de cette attitude.

Quand cela est vrai, je suis alors une personne unifiée ou intégrée, à ce moment là, et de ce fait, je peux "être", quoique profondément "je sois".

C'est une réalité sur laquelle je compte autant que les autres expériences.

2 - Ai-je bien conscience de moi ?

Une question étroitement liée à celle-là est la suivante :

En tant que personne, puis-je être suffisamment expressif de façon à communiquer sans ambiguïté ce que je suis ?

Je pense que la plupart de mes échecs pour réaliser une relation d'aide peuvent remonter à des réponses non satisfaisantes à ces 2 questions.

Quand je m'ennuie avec une autre personne mais que j'en suis inconscient, ma communication contient alors des messages contradictoires.

Mes mots font passer un message, mais je communique également, par des moyens subtils, l'ennui

que je ressens et cela trouble l'autre personne et le rend plus méfiant, quoiqu'il puisse également être inconscient de ce qui provoque la difficulté.

Quand, en tant que parent, ou thérapeute, ou enseignant ou administrateur, j'échoue dans l'écoute de ce qui se passe en moi, à cause de mes propres défenses à ressentir mes propres sentiments, alors ce genre d'échec semble se produire.

Il m'est apparu que la part importante de l'apprentissage fondamental pour quiconque espère établir n'importe quel type de relation d'aide, est le fait qu'il n'est pas dangereux d'être authentique avec transparence.

Si dans une relation donnée, je suis raisonnablement congruent, si aucun sentiment en rapport avec la relation ne reste caché; soit à moi, soit à l'autre personne, alors je peux être presque sûr que la relation sera une relation aidante.

Une façon d'exprimer cela qui pourrait vous paraître étrange est que si je peux établir une relation d'aide avec moi-même (si je peux être conscient de mes émotions et les accepter), alors il y a de grandes chances pour que je puisse établir une relation d'aide avec l'autre.

Maintenant, accepter d'être ce que je suis, dans ce sens, et le montrer clairement à l'autre, est la tâche la plus difficile que je connaisse et que je ne réalise jamais pleinement.

Mais, réaliser que ceci "est" une tâche, a été très gratifiant, parce que cela m'a aidé à trouver ce qui n'a pas été dans des relations interpersonnelles qui devenaient houleuses, et de les remettre à nouveau sur une voie constructive.

Cela signifiait que si je veux faciliter le développement personnel des autres en relation avec moi, alors je dois me développer et quoique ce soit souvent douloureux, c'est également enrichissant.

3 - Suis-je capable de relations positives ?

Une troisième question est la suivante : puis-je me laisser aller à vivre des attitudes positives envers l'autre personne, attitudes de chaleur, d'attention, d'affection, d'intérêt, de respect ?

Ce n'est pas facile. Je trouve en moi-même, et je sens que je vois souvent dans les autres, un certain degré de peur de ces sentiments.

Nous avons peur de nous laisser piéger si nous nous laissons aller à vivre librement ces sentiments positifs envers une autre personne.

Nous pourrions faire l'objet d'exigences ou nous pourrions être déçus dans notre confiance et nous craignons ces problèmes.

Alors, en réaction, nous essayons de construire une distance entre nous et les autres : Raideur, une attitude "professionnelle", une relation impersonnelle.

Je sens très fortement que l'une des raisons importantes de la professionnalisation dans tous les domaines, est que cela aide à maintenir la distance.

Dans le domaine médical, nous formulons des diagnostics en considérant la personne comme un objet.

Dans l'enseignement et l'administration, nous développons toutes sortes de procédures d'évaluation de façon à percevoir, à nouveau, la personne comme un objet.

Par ces différents moyens, nous pouvons, je pense, fuir la possibilité de vivre l'expérience de "l'attention à l'autre" qui pourrait exister si nous reconnaissons la relation comme existante entre deux personnes.

C'est une véritable réussite quand nous pouvons apprendre, même dans certaines relations ou à certains moments dans ces relations, qu'il n'est pas dangereux de prodiguer l'attention, qu'il n'est pas dangereux d'établir un rapport avec l'autre en tant que personne pour laquelle nous avons des sentiments positifs.

4 - Ai-je la force d'être distinct ?

Une autre question donc j'ai appris l'importance dans ma propre expérience, est la suivante :

Puis-je être suffisamment fort en tant qu'individu pour être distinct de l'autre ?

Puis-je être un solide défenseur de mes propres sentiments, mes propres besoins, aussi bien que des siens ?

Puis-je posséder, et si le besoin s'en fait sentir, exprimer mes propres sentiments comme quelque chose qui m'appartient, quelque chose de distinct de ses sentiments ?

Suis-je suffisamment fort dans ma propre distinction pour ne pas être démoralisé par sa dépression, effrayé par sa peur, ou englouti par sa dépendance ?

Mon moi intérieur est-il suffisamment robuste pour réaliser que je ne suis pas détruit par sa colère, envahi par son besoin de dépendance, ni asservi par son amour, mais que j'existe distinctement de lui avec mes propres sentiments et mes propres droits ?

Quand je peux librement sentir cette force d'être une personne distincte, alors je me rends compte que je peux me laisser aller à le comprendre et l'accepter beaucoup plus profondément parce que je n'ai pas peur de me perdre.

5 - Ai-je assez de sécurité intérieure pour laisser l'autre libre

La prochaine question est étroitement liée à la précédente :

Suis-je en moi-même suffisamment en sécurité pour lui permettre sa distinction ?

Puis-je lui permettre d'être ce qu'il est :

Honnête ou faux, infantile ou adulte, au désespoir ou trop sûr de lui ?

Ou ai-je le sentiment qu'il doit suivre mon conseil, ou rester d'une façon ou d'une autre dépendant de moi, ou se couler dans le même moule que moi ?

A ce propos je pense au petit travail intéressant de Farson qui a montré que le conseil le moins adéquat et le moins compétent tend à induire la conformité à sa personne, à avoir des clients qui se modèlent à son image.

D'autre part, le conseil le plus adéquat et le plus compétent peut avoir des interactions avec un client à travers de nombreux entretiens sans interférer avec la liberté du client à développer une personnalité tout à fait distincte de celle de son thérapeute.

Je préférerais être dans cette dernière catégorie en tant que parent, superviseur ou conseil.

6 - Ma compréhension empathique : jusqu'où peut-elle aller

Une autre question que je me pose est celle-ci :

Puis-je me laisser aller à m'introduire pleinement dans le monde de ses sentiments et de ses significations personnelles et les considérer comme il le fait ?

Puis-je plonger dans son univers privé si totalement que j'en perds tout désir de l'évaluer ou le juger ?

Puis-je y pénétrer avec tant de sensibilité que je puisse m'y mouvoir librement sans piétiner des significations qui lui sont précieuses ?

Puis-je le sentir avec tant d'acuité que je puisse non seulement comprendre les significations de son expérience qui sont évidentes pour lui, mais aussi ces significations qui sont seulement implicites, qu'il perçoit vaguement ou comme de la confusion ?

Puis-je étendre cette compréhension sans aucune limite ?

Je pense au client qui a dit :

"Chaque fois que je trouve quelqu'un qui comprend une "partie" de moi sur le moment, alors ça ne rate jamais, j'atteins un point où je sais que je ne suis "pas" compris encore une fois.... Ce que j'ai cherché si âprement, c'est quelqu'un à comprendre".

En ce qui me concerne, je trouve plus facile de sentir ce type de compréhension, et de le communiquer à mes clients individuels, plutôt qu'aux étudiants dans une classe ou aux membres du staff d'un groupe dans lequel je suis impliqué.

Il y a une énorme tentation à tenir les étudiants "sérieux" ou à pointer à un membre du staff les erreurs de son raisonnement.

Cependant dans ces situations, quand je peux me permettre de comprendre, c'est mutuellement gratifiant.

Et avec mes clients en thérapie je suis souvent impressionné par le fait que même un minimum de compréhension empathique - une tentative hésitante et incorrecte d'appréhender la confuse complexité de la situation du client - est aidante, bien que sans aucun doute, cela aide beaucoup plus lorsque je peux voir et formuler clairement les significations de son vécu qui, pour lui, ont été confuses et embrouillées.

7 - Puis-je accepter l'autre tel qu'il est ?

Encore une autre question, c'est de savoir si je peux accepter chacune des facettes que me présente cette autre personne.

Puis-je l'accueillir telle qu'elle est ?

Puis-je communiquer cette disposition ?

Ou ne puis-je l'accueillir que conditionnellement ouvert à quelques aspects de ses sentiments et silencieusement ou franchement désapprobateur sur d'autres aspects ?

D'après mon expérience, lorsqu'une attitude est conditionnelle, elle ne peut alors développer ou changer les aspects que je ne peux pleinement accueillir.

Et quand - plus tard et souvent trop tard - j'essaye de découvrir pourquoi je n'ai pas été capable de l'accepter à tous les égards, je découvre généralement que c'est parce que j'ai été profondément effrayé ou que je me suis senti menacé par quelque aspect de ses sentiments.

Si je dois être plus aidant, alors je dois me développer et m'accepter à ces égards.

8 - Puis-je lui apporter la sécurité dans notre relation ?

La question suivante soulève un problème très pratique :

Puis-je agir avec assez de sensibilité dans la relation de façon à ce que mon comportement ne soit pas perçu comme une menace ?

Le travail que nous commençons à entreprendre en étudiant les concomitants psychologiques de la psychothérapie confirme la recherche de Dittes en indiquant combien facilement les individus se sentent menacés au niveau physiologique.

Le réflexe psychogalvanique - la mesure de la conductibilité de la peau - pique du nez quand la réponse du thérapeute est juste un peu plus forte que le sentiment du client.

Et, à une phrase de ce genre "My, tu as l'air triste", l'aiguille bondit presque hors du papier.

Mon désir d'éviter d'être menaçant même à une si petite échelle n'est pas dû à une hypersensibilité vis-à-vis de mon client.

Il est simplement dû à une conviction, basée sur l'expérience, que si je peux le libérer aussi complètement que possible de la menace extérieure, il peut alors commencer à vivre et s'occuper des sentiments et des conflits qui l'habitent et dont il se sent menacé.

9 - Sans jugement ni évaluation ?

Un aspect spécifique mais important de la précédente question est celui-ci :

Puis-je le libérer de la menace du regard évaluateur des autres ?

Dans presque toutes les phases de notre vie - à la maison, à l'école, au travail - nous nous sommes trouvés sous les jugements extérieurs exprimés sous forme de récompenses et punitions :

"C'est bien", "c'est vilain", "ça vaut un A", "c'est un échec", "c'est un bon conseil", "c'est un conseil minable".

De tels jugements sont une part de notre vie de l'enfance à la vieillesse.

Je pense qu'ils ont une certaine utilité sociale dans les institutions et dans les organisations comme les écoles ou les corps professionnels.

Comme chacun de nous, je me suis trouvé bien trop souvent en train de faire de telles évaluations. Mais mon expérience m'a montré qu'ils ne marchent pas pour le développement personnel et de ce fait je ne crois pas qu'ils soient un élément de la relation d'aide.

Curieusement, une évaluation positive est à la longue aussi menaçante qu'une négative, du fait que dire à quelqu'un qu'il est "bien" vous donne aussi le droit de lui dire qu'il est "mal".

J'en suis donc arrivé à sentir que plus j'arriverais à maintenir une relation exempte de jugement et d'évaluation, plus cela permettrait à l'autre personne d'atteindre un point où il reconnaîtrait que le lieu de l'évaluation, le centre de la responsabilité réside en lui-même.

La signification et la valeur de son expérience est en dernière analyse quelque chose qui dépend de lui et aucun jugement extérieur ne peut changer cela.

Je préférerais donc oeuvrer dans le sens d'une relation dans laquelle je ne suis pas, même dans les sentiments qui me sont propres, en train de l'évaluer.

Je crois que ceci peut lui donner la liberté d'être une personne responsable d'elle même.

10 - Puis-je le voir "en développement" ?

Une dernière question :

Puis-je rencontrer cet autre individu comme une personne dans un processus " de développement" ou vais-je être limité par son passé et par mon passé ?

Si, dans ma rencontre avec lui, je le considère comme un enfant immature, ou un étudiant ignorant, ou un névropathe, ou un psychopathe, chacun de ces concepts qui m'appartiennent le limitera dans ce qu'il peut -être dans la relation.

Martin Buber, le philosophe existentialiste de l'université de Jérusalem, a une phrase :

"Confirmer l'autre" qui a eu une signification pour moi.

Il dit "Confirmer veut dire...accepter tout le potentiel de l'autre...Je peux reconnaître en lui, connaître en lui la personne qu'il a été...créé pour se développer...je le confirme en moi, puis en lui-même, en rapport avec cette potentialité que...peut alors être développé, peut évoluer".

Si j'accepte l'autre personne comme quelque chose de statique déjà diagnostiquée et classée, déjà modelée par son passé, alors je contribue à confirmer cette hypothèse limitée.

Si je l'accepte comme un processus "en développement", alors je fais ce que je peux pour confirmer ou rendre effectives ses potentialités.

C'est sur ce point que je vois Verplank, Lindsley et Skinner, en travaillant sur le conditionnement opérant, rencontrer Buber, le philosophe ou le mystique.

Tout au moins se regroupent-ils en principe d'une étrange façon.

Si je considère une relation uniquement comme une occasion de renforcer une certaine catégorie de mots ou d'opinions chez l'autre, alors j'ai tendance à le confirmer en tant qu'objet - un objet fondamentalement mécanique ou manipulable.

Et si je reconnais ce fait comme son potentiel, il aura tendance à agir dans le sens de la confirmation de cette hypothèse.

D'autre part, si je reconnais la relation comme une opportunité de "renforcer" tout ce qu'il est, la personne qu'il est avec toutes ses ressources existantes, alors il aura tendance à agir dans le sens qui confirmera cette dernière hypothèse.

Je l'aurai donc - pour utiliser de Buber - confirmé comme une personne vivante, capable d'un développement intérieur créatif.

Personnellement, je préfère cette deuxième sorte d'hypothèse.

CONCLUSION

Dans la première partie de cet article, j'ai examiné certaines contributions apportées par la recherche à notre connaissance sur les relations.

Essayant de conserver en mémoire cette connaissance, j'ai alors abordé le genre de questions qui émergent, de l'intérieur et subjectivement, quand je m'engage en tant que personne, dans les relations.

Si en moi-même je pouvais répondre par l'affirmative à toutes les questions que j'ai soulevées, alors je crois que toutes les relations dans lesquelles j'ai été impliqué auront été des relations d'aide, auront entraîné le développement.

Mais, je ne peux pas donner une réponse positive à la plupart de ces questions.

Je peux seulement travailler dans la direction de la réponse positive.

Cela a soulevé dans mon esprit un doute énorme :

La relation d'aide optimale est le type de relation établie par une personne qui est psychologiquement mûre...

En d'autres termes ma capacité de créer des relations qui facilitent le développement des autres en tant que personnes distinctes, est à la mesure du développement que j'ai déjà accompli en moi-même.

A certains égards, c'est une pensée qui dérange mais c'est aussi une pensée prometteuse et pleine de défis.

Cela voudrait dire que si je suis intéressé à créer des relations d'aide j'ai devant moi une perspective de vie professionnelle fascinante, étendant et développant mes ressources dans le sens du développement.

Je reste avec la pensée inconfortable que ce que j'ai travaillé pour moi dans cet article puisse n'avoir que peu de choses en commun avec vos intérêts et votre travail.

Si tel est le cas, je le regrette.

Mais je me sens au moins partiellement conforté par le fait que nous tous, qui travaillons dans le champ des relations humaines et qui essayons de comprendre l'ordre de base de ce domaine, sommes engagés dans la plus cruciale entreprise du monde d'aujourd'hui.

Si nous essayons de comprendre, d'une façon réfléchie, nos tâches d'administrateurs, enseignants, éducateurs, conseils professionnels, thérapeutes, nous travaillons alors sur le problème qui déterminera le futur de cette planète.

Car ce n'est pas de la Physique que le futur dépendra.

Il dépendra de nous qui essayons de comprendre et de nous occuper d'inter-actions entre les êtres humains, de nous qui essayons d'établir des relations d'aide.

Alors j'espère que les questions que je me suis posées seront de quelque utilité, pour vous, en vous aidant à comprendre davantage lorsque vous tentez, à votre façon de faciliter le développement dans vos relations.



Le cadre et les règles dans les processus thérapeutiques et de coaching

Publié le [2 août 2013](#) par [AlainWM](#)

Le cadre et les règles dans les processus thérapeutiques et de coaching

Suite à l'analyse de nombreux cas cliniques au cours de ces dernières années (Paris et île de La Réunion) par Erick Dietrich en collaboration avec Angélique Veillard.

« La seule tragédie, c'est de ne pouvoir se concevoir soi-même comme tragique. J'ai toujours vu clairement ma coexistence avec le monde. Je n'ai jamais ressenti clairement mon besoin de coexister avec lui ; c'est en quoi je n'ai jamais été un être normal. Agir, c'est connaître le repos. Tous les problèmes sont insolubles. Par essence, l'existence d'un problème suppose l'inexistence d'une solution. Chercher un fait signifie qu'il n'existe pas de fait. Penser, c'est ne pas savoir exister ».

Dans ce texte, nous utiliserons les termes suivants :

Le professionnel : pour désigner le thérapeute et/ou le coach et/ou tout professionnel impliqué dans une négociation et/ou une stratégie de la communication ou managériale.

L'Autre : désigne la personne en souffrance qui vient demander de l'aide.

Le transfert : ce que vit, ressent et émet sur quelque mode que ce soit l'Autre.

Le contre-transfert : ce que vit, ressent et émet sur quelque mode que ce soit le professionnel face au transfert.

Pour un professionnel, ce n'est pas que la formation et/ou le nombre d'années d'exercice qui comptent, ni les diplômes qu'il pourrait avoir et/ou la reconnaissance renvoyant à des positions narcissiques de toute-puissance et de pensée magique. Pour entrer dans le dialogue avec l'Autre, le professionnel doit pouvoir déposer sa toute-puissance et prendre sa soi-disant bienveillance avec lui pour pouvoir être dans la présence de cet autre-là, qui vient exprimer l'inexprimable de sa souffrance, évoquer son symptôme, son trouble, ses peurs et ses doutes sur la vie. Le plus important est la qualité de son travail d'implication personnelle, de son travail continu en supervision et surtout de son ouverture philosophique, humaniste et spirituelle sur le monde et sa qualité d'être là, dans le dialogue avec l'autre, dans une écoute pour aider la personne en demande de cheminement.

Quand un professionnel reçoit une personne pour la première fois, qui fait une démarche lourde de sens et importante pour lui, cette personne a besoin de cet autre-là pour pouvoir se sentir accueillie dans son discours (avec ses dires et non-dits) et quant à la raison de sa présence là, à cet instant et dans ce lieu si angoissant. Le professionnel posé là dans une attitude de pensée ouverte, à écouter, savoir entendre l'inattendu, l'imprévisible, l'inexprimable, le possible comme l'impossible, peut s'intéresser aux mots, aux maux, aux vécus et aux perceptions en ne collant rien de lui dessus. La personne peut, comme dans le délire de Mozart (Amadeus) percevoir en ce lieu étrange le professionnel sous la forme d'une figure fantasmagorique vêtue d'une grande cape noire et d'un masque à deux visages. Le professionnel porte ces deux visages, le côté bon, le côté effrayant. Il faut se méfier des règles posées dans certains cadres par les professionnels qui tentent d'éviter de se retrouver confrontés à quelque chose de dérangentant pour eux dans leur contre-transfert. Nous constatons chez beaucoup de professionnels des parts d'immaturité, des zones d'ombre, des peurs et des fantasmes limitants qui persistent. Contre quoi se protègent-ils ?

Une crise profonde ébranle depuis des dizaines d'années le monde de la thérapie, du coaching et du développement personnel, une crise des valeurs et d'une civilisation de la médiocrité qui se fige dans l'inertie. En voulant instaurer une pensée unique, la pensée moderne se retrouve sans

anthropologie et en perte de sens. Notre société française, sorte d'État-providence, d'État sécuritaire, d'État rendant l'individu dépendant, invente de nouvelles lois qui ne veulent rien dire, qui n'ont pas forcément de sens. Les professionnels n'ayant aucun suivi thérapeutique personnel et/ou de supervision sont souvent des « robots désaffectés étant trop souvent passés par le formatage universitaire » qui n'essaient pas et ne peuvent pas entendre ce que dit cet Autre assis là, face à eux, parlant de ses souffrances dans un lieu inconnu vécu comme singulier.

Que ce soit dans la thérapie, le coaching, la communication, les interactions, il y a toujours relation transférentielle car l'inconscient est une structure réactive et dynamique, lieu de pulsions et de conflits internes. L'appareil psychique (inconscient) est composé de plusieurs systèmes et fonctionne selon deux logiques opposées : le processus primaire (principe de plaisir-libido) et le processus secondaire (principe de réalité). Le processus primaire répond aux exigences du principe de plaisir, il réagit plus rapidement et avec force. Le mot « primaire » désigne à la fois son antériorité et sa suprématie sur le processus secondaire. Le processus primaire va donc utiliser le réagencement, le rêve, le fantasme, le délire et/ou la confusion ainsi que les lapsus, les actes manqués et l'utilisation du langage à l'autre ainsi que le passage à l'acte pour atteindre une forme de satisfaction. L'inconscient utilise aussi l'absence de contradiction, l'atemporalité, un réagencement de la réalité et il a des effets sur le corps (comportementaux, symptômes hystériques de conversion, maladie psychosomatique, hypochondrie).

L'inconscient utilise aussi un ensemble de mécanismes défensifs, dont certains comme les formations réactionnelles, les compulsions de répétitions et le masochisme représentent une mise en échec des différents outils utilisés. Les mécanismes de défense se mettent en place quand émergent une angoisse et/ou une pulsion importante : les défenses archaïques (schizoïde, paranoïde/paranoïaque, narcissique & le masochisme) puis post-archaïques (les défenses névrotiques : hystériques, obsessionnelles et/ou phobiques). Le système transférentiel appartient à l'inconscient et doit particulièrement être mis à jour. Ainsi, nous verrons que l'utilisation du cadre est un des outils les plus importants pour mettre à jour une partie des processus primaires et secondaires. Le cadre favorise l'émergence des transferts, des mécanismes défensifs, des répétitions des conflits infantiles, des mécanismes d'échec (...). Dans le cadre est posé l'interdit du passage à l'acte : tout peut se dire mais tout ne peut pas se faire et il y est fait référence à la loi symbolique (interdit de l'inceste, interdit du meurtre, interdit du cannibalisme).

Dans la relation transférentielle archaïque, il se forme une sorte de symbiose entre la personne et le professionnel (comme dans les liens de couple et/ou institutionnels) à partir d'un Moi fragmenté et/ou de fragments de la réalité, où vont se re-jouer les jeux et les enjeux des liens archaïques. La relation transférentielle est souvent frénétiquement montrée à voir dans un manifeste masquant un latent qui se cache. Quand tout va vers le débordement, rien ne semble y aller. Le professionnel ne doit pas laisser les choses se figer mais aider la personne à s'autoriser le Rien et le Tout, le débordement enfin dévoilé. Ainsi, ne pas empêcher le travail de l'intelligence et de la compréhension, c'est-à-dire de l'interprétation. Il convient pour le professionnel de trouver une posture d'être qui ne trahisse pas son sens d'être. Tel est certainement un des rôles que jouent la philosophie et l'humanisme dans la pratique : ne pas se laisser emporter par le courant vaniteux ou inféodé pour, au moment même où l'Être se voile, se protège, où le sens s'échappe sans cesse pour y revenir, aider la personne à appréhender la chose elle-même. Les professionnels devraient comprendre que ce n'est pas seulement le fait de dominer, de maîtriser et de se former (à outrance) pour se rassurer avec des « résultats » maîtrisables qui sera bénéfique pour l'Autre, mais c'est aussi savoir être dans des interrogations et entrer dans un dialogue permanent avec la personne qui chemine.

La loi, ce ne sont pas que des règles qui peuvent être mises dans le cadre en fonction des outils utilisés (coaching, thérapies...). À l'intérieur de ce cadre, on peut installer d'autres cadres. Cela va permettre à la personne de faire des liens et de trouver comment faire du nouveau avec son histoire

grâce à une confrontation au cadre. Le cadre n'est pas là pour protéger le professionnel mais pour aider la personne à se découvrir. Un cadre mis en place au profit du professionnel aurait donc une tendance à enfermer la personne dans ses mécanismes défensifs et ainsi de refouler et/ou névrotiser encore plus.

Lorsqu'une personne parle, et ici entendez bien que le discours appartient à la personne qui l'énonce, son discours est donc à analyser et à comprendre dans la distance en analysant les microcomportements, les émotions, les sentiments, les sensations et les affects qui l'accompagnent. Ainsi, il convient de ne jamais prendre le discours pour ce qu'il est ou veut nous faire passer, mais de se mettre à distance et de se dire : pourquoi cette personne parle, que dit-elle vraiment ? L'homme a besoin de mettre en mots pour donner sens à ce qu'il vit ou pense vivre, c'est la fonction symbolique.

Ainsi, le cadre est une forme d'outil second (im)posé à la personne, représentation substitutive mise en place par ce professionnel tiers qui permet de faire émerger, l'impossible possible, ce qui est refoulé et représentant un danger pour les croyances de la personne et ses constructions comportementales, les mécanismes de défense. Ce processus se fait dans une lenteur « magique », une forme de métaphore imprécise qui va éclore au regard de la personne. Le cadre permet de tenter de faire prendre conscience à la personne que sa zone de confort n'est pas celle qu'elle pensait lui convenir, et que, dépassant ses peurs limitantes et ses croyances, elle peut sortir de cette zone pour aller vers un ailleurs où tout peut advenir. Le cadre est aussi là pour permettre parfois de laisser évoluer l'Autre dans un hors-cadre qui se situe dans le cadre, une forme de décadage, comme les poupées russes, un cadre dans un cadre, restant dans le cadre général à condition que le professionnel sache se situer clairement et rester dans une position empathique et déontologique. Pour ce faire il ne doit pas être plongé dans sa toute-puissance ou la pensée magique. Toute relation est transfert et contre-transfert. Un cadre général qui est posé dans l'exercice et la stratégie permet de travailler avec à l'intérieur d'autres cadres qui permettent d'inscrire des jeux, des actions symboliques et/ou imaginaires qui permettent le travail de l'Autre. Les règles vont permettre de soumettre la personne à une scène psychique dans laquelle il peut se voir agir et ainsi s'analyser. En aucun cas, ces règles ne doivent se transformer en une vérité dominatrice imposée par le professionnel et qui placerait la personne en permanence dans l'attaque ou l'agression du cadre, renvoyant ainsi le professionnel à l'analyse uniquement du transfert (donc une forme unilatérale de travail intolérable) sans que le professionnel dévoile son contre-transfert de façon à ce que le travail puisse alors advenir dans la dialectique même de la séance. En osant utiliser son contre-transfert, le professionnel qui sait « proposer » un cadre va permettre à la personne de s'emparer d'une règle pour en faire un espace psychodramatique de répétition de sa problématique et de résurgence de ses mécanismes défensifs et de ses compulsions de répétition ; les règles et le cadre sont ainsi mis en place au profit de la personne. Il pourrait apparaître délirant de voir des professionnels dans une certaine forme de passage à l'acte n'arrivant pas à faire travailler la personne quant au cadre et aux règles. Le cadre ne doit pas être une limite pour la personne comme étant posé pour le profit du professionnel qui comme Ulysse, pour éviter le chant des sirènes, s'enfermerait dans sa toute-puissante théorie, connaissance et/ou technique risquant alors de transgresser les lois en passant en position incestueuse, dévoratrice et/ou abandonnique, voire violente. Tel est le risque pour un professionnel qui n'aurait pas fait un travail sur lui-même suffisant et qui ne serait pas en supervision donc dans la reproduction de son vécu du cadre au sein de son contre-transfert. Le cadre renvoie toujours à la triangulaire : la personne, le professionnel et la réactualisation des transferts pour aider la personne à tenter de faire le lien dans ce jeu des scènes psychiques et de bien prendre conscience que pour la personne qui va découvrir qu'entre la parole, l'agir et l'être qui se dévoile et qui se découvre, il y a un espace où les dimensions psychiques et les contre-transferts du professionnel s'inscrivent. Ainsi, le cadre c'est l'objet avec ses bords, qui va servir à l'Autre à travailler en sécurité dans des limites. Si ce cadre est débordé, le professionnel l'est aussi et l'Autre ne peut plus être dans la sécurité de son travail. Les limites d'une prise en charge sont celles du

professionnel et ces limites influencent les aménagements du cadre.

Ainsi, que ce soit dans le cadre d'une thérapie, d'un coaching ou dans le couple et/ou le monde du travail, toute loi-cadre comprenant des règles va activer tout ce que nous venons de voir ci-dessus avec des revendications portées par les acteurs mis en cause. Ce qui amène à se poser la question d'une loi-cadre, c'est la volonté par les différents acteurs de vouloir se faire reconnaître dans leurs besoins d'être aimés, d'être reconnus et d'être désirés et de faire reconnaître l'économie psychique et systémique comme un mode d'expression. Ce qui nous intéresse en tant que formateurs, c'est de vous aider à comprendre l'importance de la relation transférentielle et qu'il est nécessaire que le professionnel sache gérer et utiliser ses contre-transferts dans le cadre ou analyser ce qu'il peut voir et entendre.

Ainsi le professionnel et toute personne qui s'intéresse à l'être humain et aux relations humaines, s'il n'a pas travaillé ses propres carences affectives surtout archaïques, s'il n'a pas travaillé la résolution du complexe d'Œdipe, s'il n'a pas une formation conséquente, ne peut apporter une réponse correcte, à la demande d'aide et de compréhension de l'individu souffrant.

Donc si ce professionnel-là, dans un lieu de confrontation à l'Autre, n'a pas osé aborder sa propre folie, risque de conforter cet Autre-là dans la similitude ou la complémentarité des folies en miroir et de toutes les compulsions de répétition qui pourraient se produire.

Un professionnel doit pouvoir savoir se remettre vite en question, c'est la raison pour laquelle nous insistons sur les Supervisions et les Intervisions des professionnels.

« Le transfert c'est de l'amour qui s'adresse au savoir. » (Lacan)

Le travail sur la relation transférentielle est le vecteur d'un espace de sens et de reconstruction dans l'espace d'interfantasmatisation et d'intersymbolisation entre deux personnes.

Le cours sur les relations transférentielles et/ou le transfert et le contre-transfert ne peut pas faire l'objet d'un article mais se doit d'être « transmis » lors d'un séminaire car la pratique, la clinique et l'implication personnelle sont essentielles pour en saisir le sens dans le laisser se dire ou s'exprimer là où le corps ou la parole habite le lieu de l'indicible.

La relation transférentielle invite l'Autre avec son univers affectif, émotionnel, imaginaire, subjectif et projectif dans une relation de dialogue habitée entre le corps et la parole. Le professionnel en tant qu'être humain dans sa dimension de présence au monde et à l'Autre se doit de se pencher et d'introspecter sa propre conscience pour appréhender la réalité extérieure au travers de sa réalité intérieure dont il a connaissance. Il est un moment, dans l'acceptation d'oser changer, où le professionnel va pouvoir entrer dans la subtilité de la relation transférentielle à travers le langage et le corps. Dans cet espace toute la dramaturgie de l'Autre va tenter de se dévoiler, exigeant non seulement d'être écoutée, reconnue et surtout rencontrée, mais surtout d'être soutenue par le professionnel. Pour cela, grâce au cadre et à une technique humaniste, le professionnel, en laissant émerger et en acceptant son contre-transfert pour le transformer plutôt que d'en répéter les mécanismes défensifs, va le mettre au service du transfert de l'Autre. Nous pouvons ainsi réfléchir sur « l'espace intime de la relation transférentielle » utilisée comme outil dans la thérapie et/ou le coaching en termes d'efficacité.

Le transfert est un phénomène qui se produit dans toutes les relations (thérapeutique, coaching, couple, amicale...) avec tous les supports projectifs qui font partie de l'entourage de la personne. C'est la projection d'images de représentations symboliques et/ou imaginaires qui résident dans l'inconscient.

Dans le cadre professionnel, si le transfert négatif latent n'émerge pas, là où le référent professionnel habite ses lieux de peurs et d'immaturité, alors, la transformation du transfert ne pourra pas se faire et la résolution du complexe d'Œdipe non plus.

Le transfert, dont le processus est répétitif (dans la cure, dans le couple, dans l'entreprise...),

désigne le processus psychologique par lequel des comportements et des pensées inconscients et infantiles viennent s'actualiser dans une relation présente. Il dévoile donc une duplicité : erreur sur la personne et erreur sur le temps. Le transfert émerge dans la relation à l'Autre, in fine, c'est une forme de mise en acte de la réalité inconsciente déplaçant les affects d'une surface projective à l'autre, répétant ainsi le passé dans divers signifiants. Dans le couple, l'institution, l'entreprise, le transfert n'est que le résultat de la répétition d'un échec dans les choix.

Lors du séminaire, nous abordons les différents types de transferts : déplacement, sublimation, projections, introjections, identification, transfert et renouvellement remémoratifs et d'élaboration. Or, travailler avec le transfert, ne doit pas consister, à notre sens, à réduire la relation au transfert. En effet, à la composante transférentielle répétitive, la rencontre peut ajouter une dimension possible d'innovation et de renouvellement.

Le contre-transfert

Le contre-transfert est la réaction inéluctable face au transfert de l'Autre. Le professionnel est la seule personne apte à gérer la dynamique appelée transfert/contre-transfert, d'où l'importance de la maturité du professionnel.

Au cours du séminaire, nous aborderons les points suivants :

* **Le catalyseur du transfert** : le transfert ne dépend pas toujours uniquement de l'Autre. L'environnement, le mode d'être et/ou la stratégie du professionnel peuvent activer le transfert. Le professionnel doit avoir conscience qu'il influence toujours la situation de transfert, hors de tout processus d'interprétation.

*** Les contre-transferts :**

- sentiments humains, empathie ;
- résonnance ;
- réactivation et contagion affective ;
- capacité à évoluer dans le cadre de référence de l'Autre ;
- percevoir l'Autre de l'intérieur ;
- de l'intérêt de s'impliquer dans la rencontre et de la réciprocité ;
- être à l'écoute de l'Autre existant et de sa dimension humaine ;
- ne pas juger ou demeurer enfermé ou inféodé dans ses croyances et ses peurs.

Erick Dietrich, Médecin, Sexologue, écrivain

Psychosomatoanalyste, Victimologue

Membre de la Fédération Française des Psychosomatothérapeutes

– <https://www.psychosomato.com/erick-dietrich.html>

Le sauveur et son triangle infernal : sauveur-bourreau-victime

<https://www.cramformation.com/actualites/le-sauveur-et-son-triangle-infernal-sauveur-bourreau-victime>

15 février 2013 - Par Marie Portelance

Êtes-vous de ces personnes généreuses, disponibles, inquiètes des autres, prêtes à prendre parti pour les plus faibles dans les conflits? Êtes-vous des soutiens importants pour les personnes chères, au devant de leurs besoins, souvent en train d'aider, de conseiller, de trouver des solutions pour ceux qui en ont besoin? Avez-vous l'impression que vous avez un rôle à jouer avec vos proches pour empêcher les injustices qu'ils subissent, pour maintenir l'harmonie dans le clan? Vous sentez-vous coupable si vous ne le faites pas? Êtes-vous fatigués de tout ce que vous portez comme responsabilités envers les autres?

Peut-être êtes-vous prisonnier d'un rôle défensif : le sauveur!

Sauveur, qui es-tu?

Nos actes de bienveillance envers nos proches, nos enfants, nos amis ne sont pas toujours issus du fonctionnement de sauveur. Heureusement! La gentillesse, l'entraide, la générosité, etc. sont des qualités humaines qui naissent souvent d'élan du cœur tout à fait naturels et spontanés et elles doivent avoir une place de choix dans nos relations.

Or, les actions du sauveur, elles, sont compulsives et naissent d'un élan inconscient d'arrêter la souffrance, celle de l'autre, certes, mais dans le but caché d'apaiser la sienne! La personne sauveur est incapable de supporter l'impuissance qu'elle ressent face aux inconforts des autres. Elle se sent responsable, le plus souvent à tort, des problèmes, défis, inconforts de ses proches et se donne elle-même le rôle de prendre en charge, mater, ménager, surprotéger, pour arrêter de souffrir. C'est elle-même qu'elle « sauve » à travers ces actes de bienveillance.

La personne qui endosse le rôle de sauveur, a compris, plus jeune, à tort ou à raison, que si elle prenait la responsabilité des problèmes des personnes importantes dans sa vie, si elle allégeait leur souffrance, elle gagnerait en échange la sécurité affective, l'amour, l'attention, l'importance, l'acceptation, la reconnaissance, l'écoute, etc., nourritures affectives essentielles pour tous les êtres humains. Cette compréhension des choses fait qu'elle se sent coupable de tout et a du mal à s'accorder de la valeur autrement qu'en s'occupant des autres. C'est donc pour faire taire son propre sentiment de culpabilité et sa souffrance de dévalorisation qu'elle « sauve », prend en charge et contrôle avant même d'écouter ce qu'elle ressent.

Aussi, le sauveur, face à la douleur d'un proche, manque de discernement et d'objectivité. Il ne distingue pas toujours un danger ou une injustice réelle subie par un être cher, d'une simple émotion désagréable, d'un défi difficile à relever, d'une conséquence déplaisante à assumer. Ainsi face à un enfant qui a mal ou qui est dans le pétrin, un parent-sauveur va chercher à faire disparaître sa douleur, à régler le problème à sa place et trouvera, au besoin, un coupable à juger et à blâmer. Malheureusement, ce comportement fait fréquemment naître un système de triangulation tout à fait malsain impliquant 3 personnes (ex. : père/mère/enfant) (frère/sœur/parent) (collègue/collègue/patron) (ami/ami/ami) ou 3 groupes de personnes (ex. : grands-parents, famille recomposée de l'ex-conjoint, personnel de l'école, etc.).

Voici un exemple de ce système relationnel défensif (pattern) dans une famille.

Le triangle infernal : bourreau-victime-sauveur

Imaginons un pattern à 3 qui met en scène un enfant, le papa et la maman dans lequel l'enfant est constamment pris en défaut par le père. Ce papa, face aux règles continuellement enfreintes par son fils et pire aux mensonges de son enfant qui argumente pour ne pas se faire prendre, vit beaucoup de colère et d'insécurité; il réagit avec intensité. Il veut faire assumer à son fils des conséquences percutantes et devient dur envers le jeune. Plus le fils ment et continue à transgresser les règles, plus le père devient agressif dans ses interventions, donc « bourreau ».

Le fils, lui, se lamente de son père qui, selon lui, agit injustement, est trop sévère, ne l'écoute et ne le croit jamais, l'accuse à tort. Il se sent coincé, incompris et surtout n'a rien à se reprocher. Voici notre « victime ».

Une victime excelle dans l'art de se plaindre, de blâmer l'autre, de manipuler pour faire pitié, quel que soit son âge.

La maman, elle, vit énormément d'impuissance face à ces disputes répétées entre son fils et son mari. Elle se sent coupable de ne pas avoir su prévenir cette situation et croit qu'elle a certainement le pouvoir et du moins le devoir d'intervenir; quel sentiment de surpuissance! Elle blâme donc son mari de sa dureté, s'oppose à ses conséquences démesurées et son manque de sensibilité lui est insupportable. Elle le voit méchant dans la situation et considère qu'il a entièrement tort. La preuve est qu'avec elle l'enfant est gentil, ne ment pas, n'est jamais sur l'ordinateur au mauvais moment (manque d'objectivité, surprotection, inconscience). Aussi, elle est touchée par l'impuissance du fils à se faire comprendre par son père. Pauvre enfant! Comme elle le comprend! Il a besoin de son intervention. Elle renie donc l'autorité du père, en enlevant ou diminuant la conséquence, en montrant au fils combien elle le comprend et en promettant de tempérer le père. Et voilà notre « sauveur », qui vient de calmer sa culpabilité, d'augmenter son sentiment de valeur personnel et s'assurer de l'amour de son fils, par le contrôle sur les autres.

Cette histoire pourrait bien, à quelques détails près, ressembler à la vôtre. Quel rôle y tenez-vous? Quel qu'il soit, vous contribuez à envenimer la situation. Même si vous êtes le gentil sauveur!

La face cachée du sauveur

On comprend assez aisément comment le bourreau met de l'huile sur le feu dans cette situation. Aussi, si on a côtoyé une « victime », on saisit facilement combien il peut être difficile de garder calme et sensibilité devant ses lamentations éternelles, ses reproches incessants et son manque de responsabilisation face à ce qu'elle attire dans ses relations. Par contre, on a tendance à ne voir que le côté lumineux du sauveur. Il agit avec gentillesse. Il veut aider, il est sensible à la souffrance des autres et ne laissera pas tomber quelqu'un qui vit des problèmes. Il prend parti pour le plus démuné. Il est disponible, serviable et agit par bonté. Tout cela est vrai. Pourtant, le sauveur a une face cachée.

Avec le « bourreau », le sauveur se place en juge de la situation, le blâme, le juge, le rejette, cherche à le contrôler. Il devient bourreau à son tour et ne fait que contribuer à endurcir la dureté de l'autre. Le sauveur se considère supérieur à lui et croit qu'il pourrait faire mieux. Il est souvent condescendant et méprisant, souvent subtilement et derrière une apparence de bonté. Il envahit souvent les territoires relationnels qui ne sont pas le sien, se mêle de ce qui ne le regarde pas, s'accordant un rôle qui ne lui revient pas car il se sent indispensable : si personne ne sauve l'enfant, qu'advient-il de lui? Il manque de discernement car il voit dans la relation conflictuelle, un être tout noir et un autre tout blanc, ce qui est très rarement le reflet de la réalité.

Envers la « victime », le sauveur devient surprotecteur. Malgré les apparences, surprotéger, prendre en charge et « sauver », c'est suggérer de façon non-verbale, qu'on considère l'autre démuné face à la situation. (Encore l'attitude de supériorité du sauveur qui apparaît!) C'est lui dire « sans moi, tu

n'as pas ce qu'il faut pour y arriver! ». C'est manquer de confiance en l'autre. De plus, en réglant les problèmes à sa place, le sauveur prive l'autre (l'enfant dans notre exemple) de découvrir ses propres ressources pour régler son problème mais également, il l'empêche de se responsabiliser de ce qu'il crée dans la relation. Dans notre exemple, le père devrait certes éviter d'être dur et agressif. Toutefois, il ne se fâche pas pour rien. Si l'enfant ne respecte pas les règles, s'il ment, s'il se déresponsabilise, il est normal qu'il s'attire la foudre de son autorité. Malheureusement, avec son comportement d'interférence, notre sauveur abîme la relation entre celui qu'il voit comme l'ange et celui qu'il voit comme le démon. Sans compter que, dans notre exemple, il contribue à détruire à petit feu, sa relation de couple.

Être sauveur ou soutenir véritablement!

Le sauveur travaille fort et s'épuise à l'ouvrage. Il travaille *sur* l'autre pour changer le bourreau dans le but inconscient de faire taire sa propre culpabilité et son manque de valeur personnelle; et il travaille *pour* l'autre en prenant en charge la victime avec l'objectif non-conscientisé de s'assurer d'être aimé d'elle. Plus il a peur de perdre cette relation, plus il « sauve » compulsivement.

Le sauveur oublie trop souvent de travailler sur lui-même. Il devrait apprendre à dépenser toute cette quantité d'énergie pour lui. S'il veut réellement aider, il doit d'abord accepter de vivre l'impuissance, la culpabilité, son manque d'estime de lui-même, le conflit, la peur de perdre momentanément l'harmonie et l'amour. Puis il devra accepter de descendre de son piédestal, troquer sa supériorité pour l'humilité et laisser aux autres la responsabilité de leurs problèmes et de ce qu'ils sèment dans leurs relations.

Pour un parent, un ami, un amoureux, un frère, une sœur, un proche, soutenir vraiment la personne qui nous est chère, ce n'est pas de prendre sa douleur comme la nôtre. C'est d'être là quand elle a mal, la reconforter, la comprendre, l'écouter, croire assez en elle pour la laisser trouver sa façon à elle de faire face à ses difficultés, lui dire notre foi en ses forces et ses ressources.

Sortir du sauveur et retrouver du pouvoir sur soi

Sortir du rôle de sauveur, c'est non seulement laisser aux autres le pouvoir sur leur vie mais c'est retrouver le nôtre. Tant que nous portons sur notre dos les problèmes des victimes et que nous nous donnons le mandat de changer les bourreaux, nous ne sommes pas véritablement à l'écoute de nos besoins et de nos limites. Étourdis par nos mécanismes de défense, nous dépensons de l'énergie inutilement et oublions de voir à l'amour de nous-mêmes.

En arrêtant de nous interférer dans les relations des autres, en cessant de prendre parti, en prenant une saine distance par rapport aux problèmes de nos proches et en ayant un rôle juste avec eux, nous gagnons une vision plus éclairée sur notre propre vie. Se clarifient alors nos besoins d'amour, d'écoute, de valorisation, de paix, de réalisation, de respect, de liberté d'être... se dessinent une nouvelle manière d'être, de vivre nos relations, une nouvelle route à suivre, à défricher, à embellir, des nouveaux élans, ceux qui naissent du plus profond de notre être, ceux qui nous inspireront à cultiver l'amour véritable de nous-même et des autres. Bonne route.

Sitographie

<https://www.cairn.info/revue-gestalt-2003-2-page-11.htm>

La fonction du cadre

- [Jean-Pierre Mendiburu](#)
- Dans [Gestalt 2003/2 \(n° 25\)](#), pages 11 à 25

Résumé : « Dans notre culture gestaltiste, le cadre est un concept intéressant à la fois dans le domaine du comment et dans celui du pourquoi. Dans cet article, je m'interroge sur les façons dont l'approche gestaltiste injecte sa spécificité dans les quatre composantes (professionnelle, conceptuelle, pratique et interne) qui constituent le cadre d'intervention en cabinet et en groupe. L'incidence sur le champ thérapeutique, sur l'implication personnelle, les fonctions des diverses composantes, ainsi que leurs poids respectifs au fur et à mesure de l'évolution du lien thérapeutique y sont débattus. »

<https://www.gestalt.fr/gestalt-therapie/>

Puisque Jean Pierre Mendiburu est un gestaltiste, voici un site qui explique ce qu'est la Gestalt.

<https://www.cairn.info/revue-gestalt-2003-2-page-85.htm>

Marie-Laure Besançon : Comment réduire les entorses du Je-Nous thérapeutique

- Dans [Gestalt 2003/2 \(n° 25\)](#), pages 85 à 88

« Observer les entorses thérapeutiques ou les dérives du cadre, c'est accepter de regarder non seulement ce qui se passe entre les deux personnes en présence, thérapeute et patient, mais aussi consentir à regarder l'articulation interne du thérapeute. »

<https://www.cairn.info/revue-cahiers-de-psychologie-clinique-2001-2-page-103.htm>

Le cadre thérapeutique à l'épreuve de la réalité

- **(Du cadre analytique au pacte)**
- [Michel Martin](#)
- Dans [Cahiers de psychologie clinique 2001/2 \(n° 17\)](#), pages 103 à 120

« La notion de cadre est centrale en psychothérapie et sert de référence dans de multiples autres situations thérapeutiques. Les lieux où apparaissent les besoins d'aide et où se réalisent les soins se multiplient extraordinairement, avec comme conséquence la mise en question des conceptions classiques des règles méthodologiques. L'article expose ces évolutions, internes et externes à la psychothérapie, pour, à la fois, défendre la nécessité du cadre et la liberté du thérapeute. Le cadre doit être intériorisé et s'étayer sur une position éthique. »

<https://www.analysedepratique.org/?p=1046>

Le cadre dans l'analyse de pratiques professionnelles

Emilie Grégoire

Consultante gestion de carrière, conseillère d'orientation scolaire et professionnelle, formatrice, ITER AGIR

Résumé

Qu'appelle-t-on le cadre en matière d'analyse de pratiques professionnelles (APP) ? Qu'apporte-t-il ? De quelle manière contribue-t-il à la formation des professionnels de l'accompagnement ? Cet article tente, d'une part, de définir les éléments constituant le cadre d'APP d'après mon expérience d'animatrice d'APP et d'après ma démarche professionnelle éducative dans le champ de l'orientation professionnelle. D'autre part, il discute des apports du cadre comme moyen d'atteindre les objectifs d'un groupe d'analyse de pratiques professionnelles.

<https://www.analysedepratique.org/?p=1387>

Le cadre à l'épreuve d'une première expérience d'animation d'analyse réflexive des pratiques

Céline Cochet-Darde

Professeure de Sciences physiques et chimiques, formatrice d'enseignants débutants – Académie de Versailles

Résumé

Quels sont les effets du cadre posé par l'animateur sur le processus d'une séance d'analyse réflexive des pratiques professionnelles ? Cet article s'appuie sur une première expérience d'animation, réalisée dans un contexte de formation universitaire. D'une part, il rappelle que le cadre posé est au service d'une analyse permettant une mise en sens des expériences professionnelles. D'autre part, l'analyse clinique qui en résulte illustre comment le cadre de l'animateur a permis de contenir une situation émotionnellement chargée d'affects mais formule également l'hypothèse d'un cadre bridant le processus de l'analyse.

<http://www.ifsidijon.info/v2/wp-content/uploads/2020/05/Notion-de-cadre-th%C3%A9rapeutique-en-psychiatrie.pdf>

Notion de cadre thérapeutique en psychiatrie Patrick Kimberg

05/05/2020

« Définir le cadre thérapeutique en psychiatrie, c'est avant tout tenir compte de l'histoire de la prise en charge des patients.

Aux origines la notion de cadre prend ses racines dans la psychanalyse, pour laquelle les règles de prise en charge des patients doivent être très strictes, très codifiées .

Le cadre thérapeutique est un concept nécessaire en psychothérapie.

Il a été défini de façon très rigoureuse en ce qui concerne le cadre psychanalytique et a ensuite été appliqué à d'autres développements de la psychothérapie. »

<https://www.cairn.info/revue-gestalt-2003-2-page-29.htm>

La souplesse du cadre

- [Alain Delourme](#)
- Dans [Gestalt 2003/2 \(n° 25\)](#), pages 29 à 47

Tout ce que l'on vit dans le cadre thérapeutique est chargé de sens et utilisable pour comprendre le monde singulier du patient. Transition entre l'intérieur et l'extérieur, entre l'imaginaire et la réalité, entre la subjectivité et l'objectivité, entre la spontanéité et la ritualisation, le cadre délimite une aire de jeu. Celle-ci va-t-elle révéler la répétition et libérer la créativité ou bien va-t-elle piéger la créativité et sombrer dans la répétition ? Il convient de distinguer le cadre externe du processus (lieu, style, mobilier, objets, place des protagonistes, durée, fréquence et coût des séances, gestion du téléphone, vouvoiement ou tutoiement, etc.) et le cadre interne du praticien (sa propre organisation psychique, son mode de vie et son système de croyances). Encadrer ne consiste pas seulement à énoncer des règles mais aussi à créer une ambiance propice au processus d'élucidation, d'élaboration et d'émancipation qui définit la psychothérapie.

<https://www.cairn.info/revue-le-divan-familial-2001-1-page-167.htm>

Le groupe dans le soin institutionnel en psychiatrie

- [Maeva Koepp](#)
- Dans [Le Divan familial 2001/1 \(N° 6\)](#), pages 167 à 182

Les mécanismes du soin institutionnel sont étudiés à travers l'observation des réunions patients-soignants dans un service de psychiatrie pour adolescents. Les effets thérapeutiques de la prise en charge groupale, de la fiabilité du cadre, du travail d'équipe, sont mis en relation avec les problématiques des limites, du narcissisme, des identifications, et le besoin particulier des adolescents d'un étayage fiable mais qui doit rester discret.

<https://www.cairn.info/revue-recherche-en-soins-infirmiers-2007-2-page-33.htm>

La relation de soin, concepts et finalités

- [Monique Formarier](#) Dans [Recherche en soins infirmiers 2007/2 \(N° 89\)](#), pages 33 à 42
[Généralités sur la relation de soin](#)
 1. [Interaction ou véritable relation ?](#)
 2. [L'importance des représentations dans la relation](#)
 3. [Les interactions asymétriques](#)
 4. [La relation comme un des éléments de réponse aux besoins des patients](#)
- [Les différentes relations de soins](#)
 1. [1 - La relation de civilité](#)
 2. [2 - La relation de soins](#)
 3. [3 - La relation d'empathie](#)
 4. [4 - La relation d'aide psychologique](#)
 5. [5 - Le counselling](#)
 6. [6 - La relation thérapeutique](#)
 7. [7 - La relation éducative](#)
 8. [8 - La relation de soutien social](#)
 9. [9 - Le soutien social du patient](#)
 10. [10 Le soutien des familles](#)

- Conclusion

<https://www.ch-montpon.fr/wp-content/uploads/2015/01/la-relation-daide-selon-carl-Rogers-module-5-FL.pdf>

La relation d'aide, dont les principes fondamentaux ont été posés par les travaux de Carl Rogers en 1957 et Abraham Maslow dans la 2nde partie du X^xème siècle. La relation d'aide est un sujet souvent débattu en sciences humaines. Selon Carl Rogers, la relation d'aide (la relation thérapeutique) est une des formes de relation interpersonnelle ayant pour vocation de favoriser chez l'autre la croissance, la maturité, une plus grande capacité à affronter la vie, en mobilisant ses propres ressources.

<https://www.social-plus.fr/comment-carl-rogers-a-pose-les-bases-de-laccompagnement-en-psychologie-positive/>

Comment Carl Rogers a posé les bases de l'accompagnement en psychologie positive ? *Article écrit par AJ, LC et LL, étudiants à l'École de Psychologues Praticiens, vérifié par Robin Fiault, psychologue. 13 octobre 2018*

https://reims.cnge.fr/IMG/pdf/selfway_synthese_carl_rogers_developpement_personne.pdf

- Synthèse par Olivier Piazza du livre de Carl Rogers « Le Développement de la Personne » Éditions Dunod

<http://www.frbalta.fr/b-a-ba-10.htm>

Faut-il un cadre aux portraits de famille ?

<http://dcalin.fr/cerpe/cerpe15.html>

Faire la classe – Gérer la classe

Poser le cadre : qu'est-ce que cela signifie ?

Un texte de Claudine OURGHANLIAN

<https://www.psychologie.fr/article/le-cadre-therapeutique-A-704.html>

Le cadre thérapeutique

Lorsque l'on réfléchit aux conditions nécessaires à la « réussite » d'une thérapie, on évoque souvent les « seules compétences techniques » du psychologue. Pourtant, pour permettre aux processus psychologiques de survenir, le dispositif méthodologique mis en œuvre s'avère tout aussi essentiel. Qu'il s'agisse de thérapies individuelles de face à face, où l'on parle alors de cadre thérapeutique, ou de thérapies collectives, où l'on utilise davantage le terme de dispositif, ils forment un espace bienveillant et rassurant qui permet, par sa stabilité dans le temps, le déroulement du processus thérapeutique. Si les psychologues sont les seuls à avoir conceptualisé la notion de cadre, son

existence dépasse très largement le champ de la thérapie : l'ensemble de notre vie et de la société se structure autour de divers rituels, mœurs, coutumes qui constituent, par leur transmission dans le temps, ce que l'on nomme des méta-cadres.

http://www.veroniquerogiers.be/La_deontologie.html

Plaquette de présentation de Véronique Rogiers

Conseillère conjugale et familiale Psychothérapeute systémicienne

Rue du Ghête, 63 - 1490 Court-Saint-Etienne

<http://www.psychanalyse.lu/articles/BlegerPsychanalyseCadre.htm>

José Bleger : Psychanalyse du cadre psychanalytique (Dans *Crise, Rupture et dépassement*, Dunod, 1979, pp. 255-285.)

https://plus.lapresse.ca/screens/8104b901-e93f-480e-8af8-3bc70174ae5c__7C__0.html

Par Gilles Simard et Étienne Boudou-Laforce (M. Simard est pair-aidant en santé mentale, journaliste et auteur. M. Boudou-Laforce est étudiant en travail social à l'UQAR)

On exige de plus en plus que l'humain soit dans la norme, formalisé, le tout dans un monde technique, désincarné, financiarisé. Dans le système québécois de santé et de services sociaux, où prévalent la mesure et l'encadrement de toute activité, c'est d'autant plus une réalité cinglante. Sous le couvert d'une plus grande efficacité, les intervenants de la « relation d'aide » qui souhaitent aider voient souvent leur capacité d'agir limitée du fait des contraintes qui se multiplient

<https://www.parentheses-coaching.com/triangle-de-karpman-victime-bourreau-sauveur>

Le triangle de Karpman, ça vous parle ? Non ? Alors ce papier va peut-être changer votre vie...

Vous avez envie d'optimiser votre communication avec les autres, éviter les conflits, comprendre pourquoi parfois cela ne fonctionne pas ? Et bien vous allez être ravis, car le triangle de Karpman, ou triangle dramatique ou infernal, est un outil très puissant, à tel point qu'il est utilisé par les manipulateurs...

<https://books.openedition.org/ies/2173>

La posture professionnelle et la réflexivité en travail social envisagées sous l'angle ethnographique et esthétique. Par Francis Loser

<https://dubasque.org/quest-ce-que-le-positionnement-professionnel-pourquoi-est-il-si-utile/>

« J'ai récemment été interpellé par une collègue sur ce que l'on appelle le positionnement professionnel. Mais d'abord qu'est ce que ce positionnement a de particulier ? Dire que nous n'en n'avons pas en est déjà un. Notre façon de faire serait parfois en tension avec les ordres qui nous sont transmis. » Didier Dubasque

<https://journals.openedition.org/ripes/1124>

La posture professionnelle : entre corps propre et corps sociaux. Sylvain Starck

Résumé :

Savoir adopter une posture professionnelle semble correspondre, dans les espaces de travail, à une attente sociale commune. Le sens commun associe en effet la posture dite professionnelle à l'idée d'un agir compétent. Or, interroger la posture dans l'espace professionnel pose de nombreuses énigmes. Ce texte propose de poursuivre une conceptualisation de celle-ci à partir de trois cadres théoriques : la clinique de l'activité, perspective phénoménologique et sociologie des champs. Nous proposons de la comprendre comme une manifestation du corps propre, située au croisement de manières de percevoir et d'agir socialement orientées, qui engage l'individu dans son rapport le plus intime au vivre. Par la suite, nous sollicitons des terrains de recherche pluriels afin d'analyser une économie de la posture. Il s'agit de comprendre selon quelles dynamiques cette dernière est mobilisée dans l'espace professionnel. Dans une dernière partie, et en guise d'ouverture, nous questionnons la posture scientifique, qui est ici posture sur la posture.

<https://www.cairn.info/dictionnaire-des-concepts-de-la-professionnalisati--9782804188429-page-213.htm>

Posture professionnelle

- [Thierry Mulin](#)
- Dans [Dictionnaire des concepts de la professionnalisation \(2013\)](#), pages 213 à 216

Régulièrement utilisée, dans le langage courant comme dans les publications scientifiques, l'expression « posture professionnelle » présente une forme d'allant de soi. Si le substantif « posture » est bien défini, nous préciserons en quoi le qualificatif « professionnelle » construit un nouveau concept.

Le terme « posture » apparaît en 1588 (Grand Robert de la langue française), de l'italien postura, de posto, participe passé de porre (poser) et désigne une « attitude particulière du corps », synonyme d'attitude, de maintien et de position, mais aussi de contenance. Ce qui le rapproche des sens plus littéraires de « situation d'une personne (par rapport à l'opinion) », synonyme de condition, position et situation, ou encore d'attitude d'esprit. Toutefois, le terme de posture renvoie dans un premier temps à une dimension physique : le « body langage » que les chercheurs anglophones Brinol, Petty et Wagner (2009) lient à l'estime de soi.

<https://www.planning-familial.org/fr/prodas-258>

Le prodas, comment ça marche ?

Il agit de façon coordonnée sur les trois facteurs fondamentaux du développement socio-affectif : la conscience et la réalisation de soi et l'interaction sociale. Son outil principal est « le cercle magique », au sein duquel les participant.e.s racontent une histoire, qui sera ensuite reformulée par les autres, leur permettant ainsi de se sentir entendu.e.s et compris.e.s.

Dans un premier temps, les animateur.trice.s du Planning interviennent à côté des enseignant.e.s; tout en leur dispensant en parallèle des formations spécifiques pour les aider à changer leur regard sur leurs élèves et faire évoluer leurs pratiques.

Résumé

Il était une fois le cadre, le hors-cadre et le positionnement

Cet écrit tente de répondre à toutes les questions qu'un.e Ccf peut se poser sur le cadre et son corollaire, la sortie de cadre. Il le fait en dix interrogations et une conclusion, dans une approche théorique et pratique.

Interrogation 1: De quoi est fait le cadre ?

Interrogation 2: A quoi ça sert le cadre ?

Interrogation 3: On le pose comment, ce cadre ?

Interrogation 4: Une sortie de cadre, c'est quoi ?

Interrogation 5: Concrètement, ielles font comment, les Ccfs ?

Interrogation 6: Pourquoi certain.e.s Ccfs ne sortent pas du cadre ?

Interrogation 7: Pourquoi certain.e.s Ccfs sortent du cadre ?

Interrogation 8: Quels sont les risques? Nommer les peurs ! Repérer les gains.

Interrogation 9 : Quelle est la différence entre le cadre et la posture ?

Mots clés : cadre hors-cadre posture