

SCHUTZ - LE PARLER VRAI - LES PEURS qui nous en empêchent¹

INTRODUCTION

Le courant psychanalytique : ne s'intéresse pas directement aux relations interpersonnelles mais plutôt à la souffrance de l'individu : la souffrance psychique peut surgir aussi bien du rapport qu'on entretient avec soi-même que de celui qu'on entretient avec les autres. Freud tente de reconstruire la personnalité actuelle de l'individu à partir de ce qu'il a vécu dans son enfance

Jung a ajouté la part importante de l'héritage culturel, l'inconscient collectif qui influence également nos comportements.

Ces modèles n'accordent que peu d'importance aux événements qui marquent la vie actuelle de l'individu. Ils les considèrent essentiellement comme conséquences de son histoire passée et non pas comme générateurs possibles de transformation psychique. Nos comportements sont en grande partie inconscients (individuels pour Freud, enrichi de l'inconscient collectif pour Jung) : ils nécessitent une longue recherche pour mieux comprendre les fondements de nos comportements mais ne nous permettent pas de comprendre les comportements d'autrui avec la même finesse : nous ignorons tout de leur enfance.

La psychométrie : est essentiellement descriptive (16 PF, GZ, MBTI, Ned Hermann, ...). Elle a tendance à nous dire que les personnalités qui se ressemblent ont plus de chances de s'entendre. Ce postulat est souvent mis en défaut par l'expérience quotidienne et ceci montre bien l'aspect trompeur de la personnalité apparente.

L'Analyse Transactionnelle (AT) : Entre la description des personnalités apparentes et l'analyse des profondeurs de l'inconscient, Eric Berne explore une réalité intermédiaire que l'on peut rapprocher du concept freudien de subconscient. L'apport original de l'AT, qui marque ainsi une rupture par rapport aux démarches précédentes, est qu'elle étudie directement l'homme dans ses relations - dans ses transactions - avec les autres. Elle a été construite, non pas pour aider l'homme à mieux vivre sa problématique personnelle, mais bien pour l'aider à mieux vivre ses relations avec autrui. Elle se réclame par-là, du courant systémique et fournit des clés plus pratiques dans le domaine des échanges interpersonnels.

Le modèle de Schutz.

Schutz s'est efforcé d'élaborer une grille cohérente sur le plan théorique et gérable sur le plan pratique. Pour lui, la plupart des comportements interpersonnels peuvent être rassemblés en 3 catégories :

- l'inclusion, déterminée par des besoins d'inclusion,
- l'influence, " " de contrôle,
- l'ouverture, " " d'affection.

Son postulat est que ces 3 besoins sont suffisants pour expliquer et prédire les relations interpersonnelles.

¹ Le parler-vrai – Virginie Cornet, Philippe Auriol – ESF 1995

Ni les comportements, ni les besoins n'ont de valeur de bien ou de mal. Le degré de satisfaction est lié au confort ressenti dans la relation qui dépend

- du degré de cohérence interne pour chacun et donc du degré de conscience,
- de l'authenticité de la relation, donc du courage d'être "vrai".

Schutz a construit un test, le FIRO-B (Fundamental Interpersonal Relations Orientation-Behavior) pour mesurer les préférences de chacun en matière d'Inclusion, de Contrôle et d'Affection afin de pouvoir identifier et prédire les comportements des individus dans ces trois domaines. Cependant, la relation entre le besoin interpersonnel et le comportement interpersonnel est loin d'être univoque. Elle est complexe, variable et différente pour chacun.

Schutz aborde le 2^o maillon de sa théorie : **le concept de soi ou image de soi**. L'image qu'un individu a de lui-même détermine, par comparaison, l'image qu'il a des autres. La comparaison des 2 images dans une situation donnée fait qu'il développe, à l'égard de l'autre des sentiments positifs ou négatifs, filtre puissant qui s'interpose entre le besoin brut et le comportement résultant.

Si l'on souhaite établir des relations satisfaisantes avec autrui ou améliorer des relations non satisfaisantes, il est donc essentiel de décrypter, de prendre conscience de notre propre complexité. **Dans une relation insatisfaisante, quelle est notre part de projections négatives sur l'autre ? de sentiments refoulés qui viennent troubler la justesse de notre jugement ? Quelle est notre part de responsabilité personnelle dans le conflit que nous avons souvent tendance à imputer à notre interlocuteur ou à la situation dans laquelle nous nous trouvons ?**

L'aboutissement de la théorie de Schutz : la réflexion sur la réalité des choses, sur la relativité de la vérité et l'invitation à devenir authentique = c'est prendre conscience de notre réalité cachée ou refoulée et agir en intégrant cette réalité, pour ne pas devenir le jouet des forces qui nous influencent. En améliorant notre relation avec nous-mêmes, nous nous donnons plus de chances d'établir des relations satisfaisantes avec les autres.

FONDEMENTS THEORIQUES DES BESOINS INTERPERSONNELS SELON SCHUTZ

Ils sont similaires aux besoins physiologiques, mais sur le plan psychologique.

Ex : une situation peut être définie comme : à un moment X, l'individu A prend en considération l'individu B, pour une décision D, pendant un intervalle de temps T. Prendre en considération = tenir compte de la réponse possible de B pour prendre une décision. L'influence n'est pas forcément consciente... La présence de B n'est pas nécessaire.

Les besoins interpersonnels seront à chaque fois définis à un triple niveau : le comportement, le sentiment et le concept de soi.

BESOINS INTERPERSONNELS D'INCLUSION :

Pour Schutz :

Etablir et maintenir une relation comportementale satisfaisante avec les autres en matière d'interaction et d'association comporte un double aspect :

- une relation psychologiquement confortable avec les autres dans les contacts qu'on établit soi-même qui va de "*j'initie et je suis à l'origine des interactions avec tout le monde*" à "*je n'initie d'interactions avec personne*".
- une relation psychologiquement confortable avec les autres dans les contacts qu'ils établissent eux-mêmes avec nous qui va de "*les autres initient toujours des interactions avec moi*" à "*les autres n'initient jamais d'interactions avec moi*".

Au niveau des sentiments, le besoin d'inclusion correspond au besoin d'établir et de maintenir un sentiment d'intérêt mutuel avec l'autre : être capable d'accorder un intérêt aux autres à un niveau satisfaisant et de même d'être l'objet de cet intérêt des autres.

Au niveau concept de soi → **se sentir important et digne d'être pris en considération.**

Ex. chez l'enfant : besoin de se sentir inclus et accepté dans la famille, de recevoir des stimulations, une attention centrée sur lui avec une intensité de contact suffisante (Danger pour l'enfant négligé, ignoré, livré à lui-même, non stimulé).

Ex. dans les groupes :

FREUD parle de type **narcissique** et des mécanismes d'autopréservation pour éviter la blessure narcissique.

FROMM définit des besoins interpersonnels avec le processus de socialisation de l'individu et les comportements de sous-socialisation (ou retrait) et de sur-socialisation (destruction de l'autre par peur d'être détruit par lui) : concept bi-polaire de **retrait-destruction** et les mécanismes **d'autopréservation**.

HORNEY étudie les orientations névrotiques au moment de l'inclusion : évitement des contacts, la solitude, le détachement, la distance émotionnelle entre soi et les autres = un profil qu'il nomme "**s'écarter des gens**".

LEARY parle d'une échelle d'intensité avec à une extrémité l'absence d'intensité et d'activité dans les échanges, et à l'autre extrémité, une interaction de forte intensité et envahissante.

CARTER parle de prééminence individuelle quand l'individu se met en dehors du groupe pour être reconnu individuellement.

BION : concepts de **dedans-dehors** du groupe dans le processus de formation des groupes.

BESOINS INTERPERSONNELS DE CONTROLE

Pour Schutz

Ce besoin se définit au niveau comportemental comme le besoin d'établir et de maintenir une relation satisfaisante avec les autres en matière de contrôle, d'influence et de pouvoir.

Une relation satisfaisante, c'est :

- une relation avec les autres psychologiquement confortable qui peut aller de *"j'influence tous les comportements des autres"* à *"je n'influence aucun de leurs comportements"*.
- de même par rapport aux comportements suscités chez les autres en matière d'influence va de *"je suis toujours sous le contrôle ou l'influence des autres"* à *"je ne suis jamais sous leur contrôle ou influence"*.

Au niveau des sentiments : établir et maintenir un sentiment mutuel de respect des compétences et de prise de responsabilités, à un point satisfaisant :

- être capable de respecter les autres,
- être respecté des autres.

Au niveau concept de soi : ➔ **d'être reconnu comme personne compétente et qui assume ses responsabilités.**

Ex. chez l'enfant : concept de conseil-encouragement à l'indépendance dans la relation parent-enfant : "liberté" pour l'enfant de faire des choix sans contrôle autocratique et au pôle opposé le "contrôle arbitraire" : influence excessive des parents sur l'enfant qui leur doit totale obéissance.

Ex. dans les groupes :

FREUD définit un type **obsessionnel** qui rappelle la personnalité de l'**autocrate**. Par l'incorporation symbolique et l'**introjection** d'une figure d'autorité toute-puissante, les obsessionnels remplacent un état de dépendance externe par un état de dépendance interne.

FROMM évoque la "**relation symbiotique**" : dans sa relation avec les autres la personne n'atteint jamais son indépendance ou la perd. Elle évite le danger de la solitude en devenant partie d'une autre personne, soit "en étant avalée" par l'autre, soit "en l'avalant".

HORNEY définit le profil "**avancer contre les autres**". L'individu accepte et considère comme normale l'hostilité autour de lui et il est déterminé à se battre. Il se rebelle de toutes les façons possibles et veut être le plus fort en partie pour se protéger et en partie pour se venger. Ses besoins primaires consistent à contrôler les autres.

LEARY parle de "**domination-soumission**". CARTER mentionne le comportement de "**facilitateur de groupe**" qui permet au groupe d'atteindre son objectif avec un pouvoir démocratique.

BION parle de "**dépendance**" en faisant l'hypothèse que les groupes se forment pour obtenir la sécurité auprès de la personne dont les individus dépendent.

BESOINS INTERPERSONNELS D'AFFECTION

Selon Schutz

Au niveau comportemental, c'est le besoin d'établir et de maintenir une relation avec les autres satisfaisante au niveau affectif, soit

- une relation avec les autres psychologiquement confortable qui va de *"j'initie des relations proches, intimes et personnelles avec tout le monde"* à *"je n'initie ce type de relations avec personne"*,

- une relation avec les autres confortable par rapport aux comportements suscités chez eux qui va de *"je suscite toujours de la part des autres envers moi des relations personnelles proches et intimes"* à *"je ne suscite jamais de leur part ce type de relation"*.

Au niveau des sentiments : établir et maintenir un sentiment mutuel d'affection et d'ouverture à l'autre :

- aimer les autres,
- être aimé d'eux à un point satisfaisant.

Au niveau du concept de soi : → **besoin de se sentir digne d'être aimé**

Ex. chez l'enfant : cf. concept d'acceptation de l'enfant sur l'axe "approbation-dépréciation" : le pôle approbation se réfère à l'enfant systématiquement félicité, encouragé, approuvé, accepté et le pôle dépréciation se réfère à l'enfant systématiquement blâmé, découragé, désapprouvé, rejeté, inhibé.

Ex. dans les groupes :

FREUD définit le type "érotique" qui décrit une personne "**trop dans l'intimité**" dont la plus grande préoccupation est d'être aimée.

FROMM définit une forme **idéale d'amour**, possible si la relation est réussie en amont dans les domaines de l'inclusion et du contrôle. Il ne parle que du pôle positif de ce lien (ne mentionne pas les comportements extrêmes en cas de manque d'affection). Il parle de l'amour comme la forme productive de la relation aux autres et à soi-même qui implique responsabilité, attention, respect, savoir et souhait que l'autre grandisse et se développe. C'est l'expression de l'intimité entre 2 personnes à condition que chacun préserve l'intégrité de l'autre.

HORNEY parle du profil "**aller vers les gens**" qui accepte sa propre impuissance, malgré son aliénation et ses peurs. Il essaie de gagner l'affection des autres et de s'appuyer sur eux et se sentir en sécurité.

LEARY introduit le couple "**affiliation-hostilité**". L'affiliation = liens chaleureux, amicaux, manifestation d'effusions, d'approbations, d'éloges. L'hostilité = liens inamicaux et des manifestations de critiques et condamnations.

CARTER parle de la "**sociabilité de groupe**" = comportement amical vis-à-vis des autres membres du groupe pour être accepté par lui.

BION évoque la formation des **dyades** qui se caractérisent par un investissement affectif ou sexuel.

LES COMPORTEMENTS

Lorsque l'on suit sa préférence, on se sent bien en **choisissant** de se comporter ainsi ou à l'inverse. En revanche, si un comportement est choisi par évitement, il y a un ressenti d'inconfort et de malaise. Mais, nous pouvons nous leurrer en pensant que nous le faisons par préférence. Nous pouvons ressentir un inconfort pour les comportements que nous émettons ou de ceux reçus, venant des autres. Lorsqu'il y a malaise, l'important est de comprendre comment on contribue personnellement à la situation et les **bénéfices qu'on en retire** : **se concentrer, éviter, être ignoré, chercher à être intégré ou éviter de l'être.**

1° - LES COMPORTEMENTS D'INCLUSION

Ils peuvent se mesurer à la quantité de contacts échangés avec les autres. Cela varie selon les circonstances, mais il existe des constantes de préférences pour chacun (FIRO-B)

Inclusion et niveau de sociabilité : un niveau approprié de sociabilité n'est possible que lorsque l'on se sent digne d'être pris en compte et que l'on pense avoir de la valeur par le fait même d'exister. Les problèmes d'inclusion se manifestent par excès ou absence de sociabilité :

- › Ex. de gens peu sociables qui ont tendance à être introvertis et réservés : ils gardent leur distance pour éviter l'intrusion des autres, leur esprit s'évade. Ils ont tendance à se mettre en retrait. Si ce comportement est très marqué, il peut être signe d'une rigidité comportementale : inconsciemment, ces personnes souhaitent qu'on leur prête attention et c'est par peur d'être ignorées qu'elles peuvent adopter l'attitude distante "*sachant que personne ne s'intéresse à moi, je ne vais pas prendre le risque d'être ignoré, je vais donc m'isoler des autres et me débrouiller tout seul et c'est mon isolement même qui amènera les autres à s'intéresser à moi*". Derrière ce retrait, il existe bien souvent le sentiment d'être incompris et de ne pas avoir de valeur. **L'anxiété sous-jacente est de ne pas être important.**
- › Ex. des gens très sociables, plutôt extravertis : la recherche de la compagnie des autres est constante, elle peut être de la peur inconsciente d'être ignoré. Ils ne supportent pas d'être seuls, alors ils s'imposent et peuvent paraître exhibitionnistes. Ceci entraîne aussi des rigidités comportementales. Leur comportement inconscient est comme si "*bien que je sache que personne ne s'intéresse à moi je vais forcer les gens à me prêter attention*"

Prendre conscience de ses comportements d'inclusion et en identifier les causes ...

1° cas : j'inclus beaucoup les autres par préférence parce que mes croyances sont par ex:

- "les gens sont peu soucieux d'autrui et ignorent les timides, il faut aider les timides à s'inclure"
- "si les gens ne souhaitent pas être inclus ils n'ont qu'à le dire" ...

1° cas' : j'inclus les autres par évitement parce que je crains, par ex. :

- de ne pas pouvoir me concentrer "*si je ne fais pas les choses avec d'autres, j'ai des difficultés à fixer mon attention et je pars dans 36 directions à la fois*".
- d'être ignoré "*si je n'inclus pas les autres et n'initie pas les contacts avec eux ils vont m'ignorer*"
- d'être laissé de côté : "*si je veux faire les choses avec d'autres c'est à moi d'aller vers eux parce qu'ils ne me considèrent pas comme suffisamment important pour venir vers moi et m'associer à eux*"

2° cas : j'inclus peu les autres par préférence parce que mes croyances sont, par ex. :

- "les gens ne veulent pas être inclus par moi",
- "les gens n'aiment pas que l'on fasse des choses pour eux, alors à quoi bon me donner du mal à initier les contacts",
- "si je n'inclus pas les autres, ils apprendront à le faire par eux-mêmes",

2° cas' : j'inclus peu les autres par évitement parce que je peux craindre que :

- "je ne peux pas me concentrer en la présence d'autres personnes car elles me distraient",
- "je sais que les gens ont tendance à m'ignorer, je vais donc les ignorer en premier",
- d'être intégré : "sachant que les autres ne me considèrent pas comme qqn d'important, à quoi bon aller vers eux !"

Inclusion et structuration du temps (AT) : Les comportements d'inclusion commencent habituellement par des **rituels, puis des **passe-temps**.**

Inclusion et intégration : Les comportements d'inclusion déterminent le niveau d'intégration d'une personne dans un groupe. Un individu ne se sent intégré que lorsque son existence au sein du groupe est reconnue. **Dans l'entreprise, l'homme a besoin de se sentir considéré comme un rouage important qui participe au fonctionnement global. Il a besoin de se sentir utile dans l'atteinte des objectifs de l'équipe et pour cela il doit connaître précisément son rôle afin de se situer dans le groupe et de trouver sa place. Ce n'est qu'à cette condition qu'il pourra exercer son influence sur le groupe de manière appropriée.**

2° - LES COMPORTEMENTS D'INFLUENCE

Les comportements d'influence (faible -> forte) se manifestent dans les situations où il s'agit de prendre position, de s'affirmer, de prendre en charge les situations et les personnes, d'exercer son autorité sur autrui, de prendre du pouvoir. Là aussi les individus diffèrent selon les circonstances quant à leur souhait d'être ou non dans l'influence, mais des préférences persistent. LE FIRO témoigne de ces différences avec une double polarité : quant au désir d'être leader et au désir que les autres exercent sur soi une influence.

Prendre conscience de nos comportements d'influence et en identifier la cause

1° cas : j'exerce une influence forte par préférence, parce que mes croyances sont :

- les gens ne savent pas comment mener leur vie,
- les gens veulent et aiment que je leur dise quoi faire - ils ont besoin d'un modèle pour savoir comment prendre des décisions,
- si les gens ne veulent pas être conduits ou guidés par d'autres ils n'ont qu'à le dire.

1° cas' : j'exerce une influence forte par évitement, parce que mes craintes sont :

- je crains de ne pas maîtriser le résultat de la situation si j'influence peu
- je crains de paraître faible et de me sentir humilié si j'influence peu
- je crains que les autres me trouvent incompetent si je les influence peu
- je crains de me sentir incompetent si j'influence peu

2° cas : j'exerce une influence faible par préférence, par croyance que

- les gens savent ce qui est bon pour eux et ce n'est pas à moi de les aider
- les gens ne m'apprécient pas quand j'essaie de leur donner une direction à suivre alors pourquoi m'ennuyer avec cela ?
- j'aide davantage les gens si je ne fais pas les choses à leur place et lorsqu'ils peuvent apprendre à les faire seuls,
- si je ne suis pas dans l'influence peut-être qqn prendra-t-il les choses en main à ma place.

2° cas' : j'exerce une influence faible par évitement, parce que mes craintes sont :

- si j'influence les autres, je risque de perdre le contrôle de moi-même
- je risque de faire une erreur et de me sentir humilié,
- les gens ne me suivront pas de toute façon parce qu'ils pensent que je suis incompetent,
- je ne me sens pas suffisamment compétent pour exercer mon influence sur autrui.

3° cas : je préfère que les autres exercent sur moi une influence forte, parce que je crois

- les gens aiment me dire quoi faire. Cela leur permet de se sentir importants
- les gens s'imposent à moi et je ne peux pas les en empêcher
- je peux aider les gens à s'affirmer et à développer leur confiance en eux en les laissant prendre les choses en main,
- en laissant les autres exercer une forte influence sur moi, ils ne pourront pas dire que c'est de ma faute si qqch ne va pas.

3° cas' : j'évite que les autres exercent sur moi une influence forte, parce que mes craintes sont :

- que j'ai besoin d'être aidé parce que je ne me maîtrise pas bien moi-même
- d'être humilié si je prends une mauvaise décision
- d'être considéré comme insuffisamment compétent pour prendre mes propres décisions.
- que les autres découvrent mon incompetence si j'essaie de prendre du pouvoir et des responsabilités.

4° cas : je préfère que les gens exercent sur moi une influence faible, parce que je crois que

- je ne veux pas dire aux gens que j'aimerais qu'ils exercent leur influence sur moi
- les gens m'aident en me montrant que je peux moi-même prendre mes décisions
- j'aide les autres à développer leur confiance en soi en les obligeant à s'affirmer davantage pour m'influencer
- lorsque je subis peu l'influence des autres, je peux mieux assumer mes propres responsabilités.

4° cas' : j'évite que les gens exercent sur moi une influence faible, parce que mes craintes sont

- que je suis suffisamment dans le contrôle de moi-même pour ne pas vouloir subir en plus l'influence des autres
- que je crains de ne pas être capable de bien suivre les directives des autres, c'est pourquoi j'évite qu'on m'en donne
- que si je laissais les gens m'influencer, ils pourraient croire que je suis incompetent
- que je me trouve incompetent et je ne veux pas m'exposer à l'humiliation en laissant les autres exercer leur influence sur moi.

Influence et structuration du temps (AT) : C'est souvent dans le cadre d'activités** que l'exercice de l'influence se manifeste. Les rapports de pouvoir se manifestent également dans **les jeux psychologiques**.**

3° - LES COMPORTEMENTS D'OUVERTURE

C'est l'expression de soi, la divulgation de ses pensées et sentiments tout en étant réceptif et à l'écoute des autres. Les échanges sont personnalisés, les protagonistes s'impliquent avec leur affectivité. Les relations sont moins superficielles et impersonnelles que lors des comportements d'inclusion. Chacun diffère quant à son désir d'avoir des relations ouvertes avec autrui :

- certains préfèrent avoir bcp de copains et relations (inclusion), sans intimité,
- d'autres "peu sociables" préféreront des échanges profonds avec qqn.

Ouverture et approfondissement d'une relation : Toute relation commence par une phase d'inclusion où l'on établit le contact et décide d'aller plus loin ou non dans la relation. Ensuite, intervient une phase d'influence, où les interlocuteurs se mettent d'accord sur la façon dont ils vont se contrôler réciproquement. Enfin, si la relation se poursuit, succède une phase d'ouverture où les liens vont pouvoir s'approfondir dans une dimension affective.

Prendre conscience de ses comportements d'ouverture et en identifier les causes :

Là encore, qq soit la préférence ou tendance naturelle, l'individu n'éprouve pas de sentiment d'inconfort lorsqu'il doit adopter un comportement non conforme à cette préférence. La personne est alors flexible et il n'y a pas de difficulté. Dans la situation inverse, il y a rigidité et inconfort.

1° cas : je m'ouvre facilement aux autres par préférence parce que mes croyances sont :

- les gens ont peur d'être en contact avec leurs pensées et leurs sentiments profonds. Il faut les pousser en s'ouvrant soi-même - les autres ne s'ouvrent que lorsque l'on commence par s'ouvrir soi-même
- c'est un moyen d'aider les autres à se connaître car ils vont se poser eux-mêmes des questions sur leurs pensées et leurs sentiments profonds.
- c'est une façon d'approfondir la conscience de soi

1° cas' : j'évite de m'ouvrir aux autres parce que mes craintes sont :

- d'être rejeté si je m'ouvre
- de ne pas être en contact avec moi-même si je m'ouvre.

2° cas : je m'ouvre peu aux autres par préférence, parce que mes croyances sont :

- l'ouverture fait peur aux gens
- les autres auront la possibilité de dire ce qu'ils pensent et ressentent si je ne le fais pas à leur place
- si je me tais peut-être l'autre s'ouvrira-t-il ?

2° cas' : je m'ouvre peu aux autres par évitement, à cause de mes craintes (même que 1°):

- d'être rejeté si je m'ouvre parce que je vais dévoiler des choses de mon intimité qui vont déplaire
- d'être moins en contact avec moi-même si je m'ouvre car la parole me distrait de ma pensée et de mes émotions.

Notre attitude personnelle joue un rôle important par rapport à celle des autres à notre égard

3° cas : les autres s'ouvrent bcp à moi, par préférence, grâce à mes croyances :

- les gens ont généralement du mal à mener leur vie, ils ont besoin de parler à d'autres
- la tendance naturelle des gens est de s'ouvrir quoi qu'on fasse
- les gens se sentent mieux quand ils peuvent parler ouvertement
- si les autres s'ouvrent cela m'aide à m'ouvrir moi-même

3° cas' : les autres s'ouvrent bcp à moi, parce que mes craintes me font éviter: idem que 2°'

4° cas : les autres s'ouvrent peu à moi et je préfère cette situation car mes croyances sont :

- les gens ont généralement peur de s'ouvrir à moi
- j'aide bcp mieux les gens si je les laisse régler leur problème, donc mieux vaut ne pas les inciter à m'en parler
- je ne suis pas obligé à m'ouvrir tant que les autres ne s'ouvrent pas à moi.

4° cas' : les autres s'ouvrent peu à moi et j'évite cette situation car mes craintes sont :

- d'être rejeté si je les laisse s'ouvrir bcp et que la réponse qu'ils me demanderaient risquerait de leur déplaire
- de ne plus être en contact avec moi-même si je laisse les gens s'ouvrir bcp car leur bavardage me distrairait de mes pensées et de mes émotions.

Ouverture et structuration du temps (AT) : l'intimité correspond aux comportements d'ouverture. Les relations sont intenses sur le plan émotionnel et chacun assume sa propre responsabilité, échange des désirs et des sentiments authentiques, sans manipulation inconsciente - contrairement aux **jeux** où chacun fait porter à l'autre la responsabilité du sentiment négatif qu'il ressent. Les **signes de reconnaissances** sont plus intenses que dans n'importe quelle autre situation relationnelle.

Ce qui se passe dans l'échange intime est imprévisible parce que non programmé à l'avance. C'est pourquoi intimité et ouverture sont souvent perçues comme risquées. Paradoxalement, c'est le type de relation le moins risqué car la communication basée sur l'authenticité, débouche sur des résultats constructifs pour les personnes impliquées.

Commentaire d'AR en fin de ce chapitre :

Importance du questionnement sur les croyances et les craintes .. ce qui correspond à des remises en cause assez profondes ... et pas si simples.

COMMENT S'ELABORENT NOS COMPORTEMENTS

Nous venons de présenter les comportements en les rattachant aux besoins des individus. Or ces besoins déterminent un registre comportemental. Un même besoin peut donner lieu à des comportements très différents, voire opposés à l'intérieur d'un même registre. Le besoin se manifeste à travers 3 prismes conscients ou non :

- *qui suis-je pour moi-même ? ou quelle perception ai-je de moi-même ?*
- *qui est l'autre ? ou quelle perception ai-je de mon interlocuteur ?*
- *qui suis-je pour l'autre ? ou quelle perception mon interlocuteur peut avoir de moi ?*

Les besoins qu'un individu doit satisfaire pour avoir une bonne image de lui sont : se sentir important et digne d'être pris en considération, se sentir compétent et capable d'assumer ses responsabilités, se sentir digne d'être aimé. Ce niveau de satisfaction a un impact sur les sentiments qu'il nourrit pour les autres. (projection).

1 - LES PERCEPTIONS INTERPERSONNELLES (ou sentiments pour F. Clément)

DEFINITION DE PERCEPTION POUR SCHUTZ :

Sorte de jugement ou de croyance, partiellement rationnel, partiellement affectif ou intuitif que l'on porte sur soi-même ou sur une situation. La perception est fondée en partie sur des faits, des intuitions, des croyances, des impressions (objectif + subjectif).

DEFINITION DE SENTIMENT POUR SCHUTZ :

Se réfère à un état émotionnel complexe qui s'installe en nous en dehors de toute intervention volontaire. C'est un état affectif complexe, assez stable et durable. Les principales catégories en sont : **la joie, la colère, la tristesse, la peur.**

Les émotions se situent en aval des perceptions. On ne peut les explorer en soi car elles sont une conséquence des perceptions et dépendent des situations

LES PERCEPTIONS INTERPERSONNELLES (D'IMPORTANCE, DE COMPETENCE, D'AMABILITE) ET LEURS EFFETS SUR LES COMPORTEMENTS :

C'est-à-dire la façon dont nous percevons l'importance ou la compétence ou l'amabilité de notre interlocuteur et de la façon dont nous croyons que celui perçoit les nôtres.

1° - la perception interpersonnelle d'importance :

Plus l'autre est important à nos yeux, plus nous aurons tendance à communiquer avec lui, à lui demander de participer à nos activités.

2° la perception interpersonnelle de compétence :

Si je trouve un individu compétent (à tort ou à raison) je vais lui faire confiance, lui confier des missions difficiles, lui **déléguer** des responsabilités.

3° la perception interpersonnelle d'amabilité :

Perception hautement subjective : les personnes perçues aimables sont souvent celles avec qui nous sommes en "résonance", qui nous ressemblent.

LES PERCEPTIONS INTERPERSONNELLES ET LEURS EFFETS SUR L'IMAGE DE SOI :

1° la perception d'importance : ne pas être remarqué, écouté, ne pas être sollicité pour donner son avis ou exprimer ses sentiments, ne pas être invité à participer à des activités peut être interprété comme la preuve de moindre importance. La personne qui pense que les autres ne le trouvent pas important développe une image négative de elle-même, perd confiance pour se donner des droits dont celui d'exister et de se manifester dans ses différences.

2° la perception de compétence : la façon dont j'imagine que les autres perçoivent ma compétence a un fort impact sur l'image de moi-même et mon degré de confiance. Lorsque les compliments et les critiques portent sur le "faire", sur nos actions elles touchent notre perception de compétence ou d'incompétence (cf. **les signes de reconnaissance**).

3° la perception d'amabilité : pour s'accepter soi-même, il est essentiel de se sentir accepté et aimé par d'autres et en 1° lieu par les figures parentales dans l'enfance.

En résumé, les perceptions négatives des autres à notre égard sont génératrices de PEURS:

- *la peur d'être ignoré si les autres ne nous trouvent pas importants,*
- *la peur d'être humilié s'ils ne nous trouvent pas compétents,*
- *la peur d'être rejeté s'ils ne nous trouvent pas aimables.*

PERCEPTION DE SOI

PERCEPTIONS INTERPERSONNELLES ET ATTITUDES INTERPERSONNELLES

Les regards que nous portons sur nous-mêmes, sur les autres et le regard que nous pensons que les autres portent sur nous sont à l'origine de 4 grandes attitudes dans la vie (cf. les **positions de vie en AT**) :

- L'attitude de supériorité : adoptée par une personne qui se considère plus importante ou compétente ou aimable que les autres.
- L'attitude d'infériorité : attitude de celui qui se considère moins important ou compétent ou aimable que les autres.
- Etre dans l'impasse : ni soi, ni les autres ne sont importants ou compétents ou aimables.
- Aller de l'avant avec l'autre : penser que soi et les autres sont importants ou compétents ou aimables. Cette attitude permet d'agir, de résoudre les problèmes avec les autres. Elle favorise la coopération.

LE CONCEPT DE SOI

= les images qui forment notre concept de soi

Comment se développe-t-il ?

Il est appris, maintenu et changé à travers des processus de communication interpersonnelle. Il est le fruit d'une interaction entre soi et les autres : "le soi inclut l'ensemble des personnes, des idées et des activités que l'individu fait siennes et auxquelles il s'identifie", Cooley.

Les éléments du concept de soi selon Schutz :

Il représente l'identité personnelle du sujet :

- au niveau des comportements que nous avons vis-à-vis de nous-même : inclusion, influence, ouverture,
- au niveau des perceptions que nous avons de notre propre personne : importance, compétence, amabilité

LA PRESENCE (L'INCLUSION DE SOI) :

Etre complètement en contact avec soi-même dans l'ici et le maintenant → concentration, qualité de l'écoute, niveau de présence élevé, capacité à reformuler

Le contraire → éparpillement, distraction, moindre efficacité, fuite par protection. Mais aussi, prise de recul avec des techniques de dissociation pour se mettre en position d'analyse de l'observé : être là "avec sa tête" mais pas "avec ses tripes".

Il est important de trouver le "bon" niveau de présence, adapté aux situations.

LE CONTROLE DE SOI (L'INFLUENCE SUR SOI) :

C'est-à-dire la maîtrise de soi concernant notre expression personnelle au niveau de nos comportements, paroles = l'expression de nos pensées et sentiments.

La perte de contrôle de soi → expression d'agressivité, accès de violence verbale ou physique, souvent regrettés "je suis allé plus loin que ma pensée". Un comportement antisocial est souvent dû à un manque de contrôle de soi.

La rigidité (être coincé) est due à un trop grand contrôle de soi. Le bon niveau de contrôle permet d'avancer, de se développer sans discordance gênante avec son entourage.

LA CONSCIENCE DE SOI (OUVERTURE A SOI-MEME) :

C'est savoir ce qui se passe en nous et être en contact avec ce que nous ressentons sans nous mentir. Bien sûr, la découverte de soi n'est jamais finie.

Si nous nous coupons parfois de notre ressenti c'est que nous en retirons des bénéfices : la prise de conscience est douloureuse et c'est pour nous protéger que nous mettons en place des mécanismes de défense souvent inconscients.

Par contre, le risque de la recherche de la pleine conscience de soi peut entraîner une perte de contact avec le monde extérieur.

AMELIORER SON CONCEPT DE SOI POUR MIEUX GERER LE STRESS

Face à des situations sources de stress négatif, c'est la résonance qu'elles provoquent en nous qui crée le stress en réveillant nos peurs "préférées" : Ex. ce qui nous stresse dans le cas d'une surcharge de travail, ce n'est pas la surcharge en soi, mais bien notre peur de ne pas pouvoir l'absorber dans les délais. Développer une image de soi positive et corriger ses sentiments d'insuffisance personnelle est un sûr moyen de réduire les stress négatifs qui nous empêchent de donner le meilleur de nous-même et de fonctionner efficacement.

De même, les conflits qui paraissent souvent comme source de stress, le sont par les gens qui ont peur d'être rejetés et qui souhaiteraient être aimés de tous. Lorsque l'on se sent aimable ou digne d'être aimé, peu importe que certaines personnes ne nous aiment pas.

Il faut du temps pour changer son concept de soi. Lorsque nous changeons d'environnement, il nous renvoie une nouvelle image de nous qui peut le modifier en retour. De même, lorsque nous développons de nouveaux comportements qui induisent des réactions différentes de la part de notre entourage.

Nous pouvons aussi nous positionner consciemment en observant les différences entre la façon dont nous nous percevons et celle dont nous souhaiterions nous percevoir : se situer par rapport à ces 2 images permet de prendre du recul par rapport à soi et provoquer des déclics.

L'ESTIME DE SOI

Schutz définit le concept de soi comme "ma façon personnelle de me vivre, de me percevoir", l'estime de soi est "ce que je ressens par rapport à mon concept de soi". Lorsque l'on se sent bien par rapport à son concept de soi, on a une forte estime de soi. Un individu qui se perçoit comme autoritaire (concept de soi) peut en être satisfait ou non (estime de soi). Avoir une bonne estime de soi est à la base de l'épanouissement personnel et de l'efficacité professionnelle.

LES BASES DE L'ESTIME DE SOI

Les gens qui ont peu d'estime de soi sont souvent des gens qui ne se voient pas clairement. Ils ont tendance à accentuer leurs faiblesses et à minimiser leurs atouts. Ils ont une image déformée d'eux-mêmes et se comparent aux autres qu'ils perçoivent de manière bcp plus positives qu'eux-mêmes. La mise en perspective des expériences multiples de notre histoire nous amène souvent à donner à ces expériences un sens nouveau, avec pour conséquence de relativiser les choses et de nous déculpabiliser par rapport à nos défauts. Nous pouvons découvrir, et apprécier davantage certaines de nos caractéristiques positives. "Une conscience de soi plus profonde conduit à l'acceptation de soi et ainsi à l'estime de soi.

LE PROGRAMME DE SCHUTZ POUR AUGMENTER SON ESTIME DE SOI :

Dresser l'inventaire de soi selon les dimensions du concept de soi et compléter la description de soi-même dans d'autres domaines : apparence physique, les relations avec les autres, les traits de caractère, les caractéristiques professionnelles, le mode de fonctionnement mental, le mode de fonctionnement affectif, les principes et valeurs.

Explorer aussi le concept de soi souhaité (la personne que je souhaite être) et non souhaitée (la personne que je ne souhaite pas être) en regardant à quoi chacune ressemble, comment elle évolue, à quoi elle pense, ce qu'elle ressent, quels sont ses principes, ses valeurs et croyances, ce qu'elle a réalisé, ce qu'elle fait, ce qu'elle possède

L'autocritique et manque d'estime de soi :

Nous avons tous une voix intérieure qui nous attaque et nous juge. Elle est plus ou moins forte selon chacun... mais nous avons tous, tendance à la croire car ce qu'elle dit, nous est familier et correspond à l'idée que nous nous faisons de nous ! : elle a un effet désastreux sur notre estime de soi : elle pointe nos moindres erreurs et ne nous rappelle jamais nos succès.

Lorsqu'elle **sabote tout sentiment de valeur personnelle**, elle devient pathologique.

Ce **critique est très puissant** car sa formation remonte à l'enfance, il est l'intériorisation des interdits et réactions de nos figures parentales à nos comportements.

L'utilité de ce critique :

Il satisfait à notre besoin de structure car il contrôle nos impulsions et nous donne un cadre en nous rappelant les règles et valeurs que nous avons faites nôtres. Il ramène l'ordre.

Le critique peut aussi nous aider à nous sentir bien lorsque, en nous comparant aux autres, il nous trouve meilleur qu'eux. Notre sentiment de valeur personnelle est alors positif par rapport aux autres et la satisfaction qui en résulte nous encourage à poursuivre dans la voie de la comparaison.

Malheureusement, ce comportement renforce le pouvoir du critique sur nous, de sorte que nous nous imposons une course d'obstacles que nous ne gagnons jamais.

Une autre façon du critique est d'aider à réduire ou éviter les sentiments pénibles que nous éprouvons comme la peur, la tristesse et la colère : la peur de l'échec, par ex. car tout changement, toute prise de risques, s'accompagnent généralement d'anxiété. Le critique, en nous accablant de ses jugements négatifs, ébranle notre confiance et peut nous amener à renoncer à notre projet de changement. Nous voilà ainsi momentanément soulagés !

LES APPROCHES COMPORTEMENTALISTES

Elles proposent des techniques pour apprendre à canaliser sa critique interne et le faire taire. Il s'agit d'abord de repérer les situations dans lesquelles il apparaît, d'identifier les sentiments qu'il nous amène à éprouver et ceux qu'il nous permet d'éviter puis de voir les fonctions qu'il remplit, à quoi il nous sert.

L'étape suivante consiste à apprendre à se débarrasser de la façon dont nous sommes programmés en lui ordonnant de se taire. Prendre conscience de ce que lui obéir nous a coûté jusqu'à maintenant dans notre vie personnelle et professionnelle est généralement motivant pour décider de le faire taire.

Après quoi, nous devons affirmer notre valeur personnelle : ce n'est pas facile, mais c'est essentiel et à chacun de trouver pour lui-même les affirmations de valeur personnelle qui devront remplacer la voix du critique !

MOI SOUHAITE, MOI NON SOUHAITE ET BÉNÉFICES SECONDAIRES D'UNE MAUVAISE ESTIME DE SOI.

Etre la personne que je souhaite être est la clé d'une bonne estime de soi.

C'est repérer les caractéristiques que l'on souhaiterait avoir et que l'on n'a pas ou pas assez et celles que l'on a et que l'on préférerait ne pas avoir pour progresser vers un profil qui nous satisfasse.

Mais les bénéfices que nous avons à rester comme nous sommes nous empêchent dans ce programme. Ces bénéfices, selon Schutz sont confirmés par certaines de nos croyances subconscientes du type :

- c'est prétentieux de s'aimer. Il faut être modeste. Les gens ne vous en aiment que plus,
- en tant qu'individu, je suis bien petit et peu important à côté de Dieu, ...
- si je suis peu sûr de moi, les gens auront peu d'attentes à mon égard et je risquerai moins de les décevoir.
- m'apprécier alors que personne ne m'apprécie serait ridicule.

Il s'agit alors de repérer ces croyances limitantes et de les remplacer par des croyances aidantes :

- s'apprécier soi-même permet de mieux apprécier les autres,
- l'estime de soi est à la base de la confiance en soi qui est une clé à l'affirmation de soi
- s'estimer n'est pas se surestimer. C'est se reconnaître de la valeur avec ses qualités et ses limites.

La philosophie des bénéfices secondaires est qu'il devient possible de se changer en cherchant les moyens de les conserver autrement et en se mettant dans des situations qui nous permettent d'agir en cohérence avec le Moi souhaité.

Le changement n'est pas tjs nécessaire pour améliorer l'image de soi. Connaître les bénéfices que nous avons à être comme nous sommes nous permet de mieux nous accepter et de davantage nous aimer. Prendre du recul par rapport à soi-même pour faire des choix conscients est la clé de l'acceptation de soi et du changement.

LE PARLER VRAI : DES DISTORSIONS DE LA REALITE AUX CHOIX CONSCIENTS

Notre vérité dépend de notre lucidité et se structure en couches successives que nous découvrons au fil de nos prises de conscience. L'authenticité s'exprime à différents niveaux. Notre vérité dépend aussi de la façon plus ou moins objective dont nous percevons la réalité extérieure.

L'accusation résulte du déni de notre propre vérité et se révèle le plus souvent improductive et génératrice de conflits. Il existe d'autres mécanismes de défense. En revanche, si nous connaissons et acceptons notre propre vérité, nous devenons plus responsables et capables de résoudre les problèmes qui se présentent à nous et de choisir nos options en connaissance de cause.

1 - LES NIVEAUX DE VERITE

Pour Schutz, il s'agit d'une vérité individuelle et non absolue ou universelle. Elle n'a rien à voir avec l'arbitraire : c'est l'histoire de vie de chacun, toutes les expériences, les pulsions, freins, émotions, raisons sont d'une complexité immense et bien réelle, perceptible par les comportements.

Vérité et conscience de soi :

Elle est consciente ou inconsciente. Faire face à nos peurs, sentiments de honte ou de culpabilité n'est jamais facile et nous préférons souvent refouler ces sentiments désagréables ou rester aveugles à ce qui les provoque. Pourtant, ce sont ces peurs, ces sentiments inconscients qui sont souvent la cause de certains comportements que nous ne comprenons pas. Les stratégies d'évitement sont nombreuses. Les plus fréquentes sont :

- nier l'existence des sentiments pénibles,
- diriger notre attention sur autre chose,
- éviter les situations où nous risquerions d'avoir des sentiments, émotions ou comportements que nous jugeons non souhaitables.

Pour développer notre conscience, le plus simple consiste à nous familiariser avec nos techniques d'évitement. Ennui, confusion, anxiété, détachement en sont les manifestations courantes. Une fois conscient de ce qui nous a amenés à être dans l'évitement, le choix devient possible : choix d'être en contact ou non avec soi-même. Notre corps est un excellent moyen de prise de conscience car nos émotions se manifestent souvent en sensations corporelles : "nous devenons rouge de colère", "nous tremblons de peur". Les massages favorisent les prises de conscience corporelles et émotionnelles. C'est pourquoi certaines techniques thérapeutiques associent massage et travail émotionnel. Le thérapeute, familiarisé avec les parties du corps que son patient a tendance à bloquer, l'aide à en prendre conscience en massant les muscles de ces parties. Après avoir découvert comment il bloque l'expression de ses émotions, le patient est capable de retrouver le souvenir à l'origine du blocage en expérimentant pleinement le sentiment pénible qui a provoqué l'oubli. La souffrance, ressentie au lieu d'être évitée, disparaît petit à petit et le souvenir peut être accepté en tant que tel. Faire face et accepter ces expériences demande du courage et devenir conscient n'est pas tjs facile. Mais c'est grâce à la conscience de soi et de l'extérieur que nous pouvons réagir de façon appropriée à ce qui se passe en nous et en dehors de nous.

Le parler vrai et les niveaux de vérité

Parler vrai, c'est parler notre vérité, c'est-à-dire de notre expérience personnelle et de notre représentation de la réalité. Bien sûr, cette vérité est la somme :

- des éléments conscients : ceux que nous choisissons de connaître,
- des éléments inconscients : ceux que nous choisissons de ne pas connaître, parce que cela nous ferait trop mal.

Parler vrai c'est être honnête : communiquer sur notre champ de conscience, nous exprimer franchement et directement sur nous-mêmes et notre représentation personnelle de la réalité. Ce qui n'a rien à voir avec dire à d'autres "leurs quatre vérités", ce qui est de l'accusation et qui correspond à un manque de conscience de soi profond avec impossibilité d'être constructif et de résoudre les problèmes.

Parler vrai, c'est parler de soi-même au lieu de parler de l'autre.

Cela suppose que nous arrêtons de nous centrer sur l'autre pour commencer à nous centrer sur nous-mêmes, en faisant part de notre expérience, de nos perceptions et de nos sentiments.

Pour progresser vers des solutions adaptées aux problèmes, nous devons prendre conscience que la perception de notre propre importance, compétence et amabilité, ... et des peurs et croyances qui s'y attachent, à l'origine des interprétations que nous faisons des comportements de l'autre. Ceci nous permet de prendre de la distance par rapport à ces interprétations et de ne plus les considérer comme la réalité

SCHUTZ DISTINGUE 7 NIVEAUX DE VERITE :

- **niveau -1** : je ne suis pas conscient de ce qui est.
C'est le niveau du leurre, nous préférons ne pas savoir et ne pouvons donc pas communiquer avec les autres.
- **niveau 0** : je suis conscient et je ne dis rien,
Nous taisons la vérité, conscient de qqch d'important, nous ne l'exprimons pas directement. Nous justifions et rationalisons notre attitude : "ce serait blessant", "Ca n'apporterait rien", "je me trompe peut-être", "Ca ne me regarde pas"...

Niveau d'implication

- **niveau 1** : "parce que...", ex. "vous êtes faux"
Nous faisons part à l'autre de l'opinion que nous avons sur lui, mais nous nous centrons sur lui en restant critique. Des pb relationnels se posent car l'autre se sent attaqué.

Niveaux d'affirmation de soi (sans agressivité, ni passivité)

- **niveau 2** : "vous êtes ...", ex. "je suis irrité"
Nous ne parlons plus de l'autre, mais de notre ressenti. Cela permet à l'autre de mieux comprendre ce qui se passe sans se sentir attaqué.
- **niveau 3** : "vis-à-vis de vous je ressens ..." ou "je suis..." Ex. "parce que vous ne me dites pas certaines choses ..."
Le dialogue devient possible : la critique ne porte plus sur l'être mais sur les comportements de l'autre à l'origine du pb : explication, rationalisation, intellectualisation pour expliquer notre jugement sur autrui.

Niveaux de l'image de soi

- **niveau 4** : "j'ai l'impression que vous pensez que je ...". Ex. "j'ai l'impression que vous pensez que je ne mérite pas d'être pris en considération"
Point de dialogue constructif à partir de nos interprétations de nos perceptions. Souvent nous constatons que nos perceptions négatives n'avaient pas grand'chose à voir avec l'autre mais trouvaient leur origine en nous-mêmes.

- niveau 5 : "j'ai peur de ..." Ex "j'ai peur de ne pas être pris en considération"
Ce niveau n'existe pas tjs mais mérite d'être creuser lorsque nous sommes fortement préoccupés, perturbés, nous nous plaignons à des proches

L'ouverture : ses limites et ses bénéfices

Les niveaux d'écoute : (parallèle entre niveau de vérité et niveau d'écoute)

- niveau -1 : nous ne sommes pas conscients que l'autre souhaite nous parler.
- niveau 0 : nous ne l'écoutons pas
- niveau 1 : nous n'acceptons pas ce qu'il dit. Nous anticipons ses attaques et l'écoutons juste suffisamment pour nier ses propos
- niveau 2 : nous lui disons qu'il se trompe et qu'il a tort, nous l'attaquons
- niveau 3 : nous voulons qu'il nous écoute et n'hésitons pas à l'interrompre pour essayer de le convaincre
- niveau 4 : nous l'écoutons jusqu'à ce que nous comprenions ce qu'il dit
- niveau 5 : nous n'écoutons plus simplement les mots de son discours, mais ce qui se cache derrière, ses sentiments et des nôtres.

Les limites de l'ouverture et quand la pratiquer :

La question clé est quand dois-je m'ouvrir ou non ? Souvent il y a dilemme quand qqch nous freine et c'est svnt là que je dois le dire, sinon, je ne me poserai même pas la question.

Les bénéfices de l'ouverture :

Le manque de confiance en l'autre rend difficile l'ouverture et la pratique de la vérité. Mais s'agit-il d'un pb de confiance en l'autre ou d'un manque de confiance en soi ?

Etre authentique, c'est se découvrir et se donner la chance de découvrir l'autre qui, le plus souvent, répond à l'ouverture par l'ouverture.

Sincérité, ouverture et écoute sont essentielles pour développer des relations de confiance.

2 - LES MECANISMES DE DISTORSION DE LA REALITE

"La distorsion se caractérise par une déformation introduite dans les perceptions ou par une extrapolation de celles-ci" A. Cayrol et J. de Saint-Paul.

En amont de la compréhension, la perception même que nous nous faisons de la réalité est fortement influencée par ce que nous sommes et ce que nous avons vécu antérieurement. Notre perception se fait par nos sens et des phénomènes de sélection, de généralisation et d'interprétation se produisent lorsque nous appréhendons la réalité.

Les perceptions que nous avons des autres sont constituées en partie de ce qu'ils sont vraiment et en partie de notre vision déformée de leurs actions et sentiments.

Sélection et omission :

Nous ne voyons et n'entendons que ce que nous voulons bien voir et entendre.

Généralisation :

Etre lucide, c'est savoir distinguer les faits observables, des opinions et des généralisations.

Interprétation

Distorsion de la réalité et mécanismes d'adaptation :

Les conflits internes en sont à l'origine. Souvent il s'agit de notre propre sentiment d'importance personnelle, de compétence et de notre capacité à être aimé.

LES PRINCIPAUX MECANISMES DE DEFENSE :

Ils sont associés aux mécanismes de distorsion de la réalité qui ont leur origine dans une image de soi négative. Ils ne sont pas conscients puisqu'ils évitent justement de prendre conscience des sentiments négatifs que nous éprouvons vis-à-vis de nous-mêmes :

- la projection,
- le déplacement,
- l'identification,
- la compensation,
- le masochisme.

3 - L'ACCUSATION

Chacun trouve aisément qqn à blâmer quand les choses vont mal, mais cette attitude débouche rarement sur le règlement du pb. L'accusation est une attaque personnelle du type je suis OK et pas vous. Elle est un comportement défensif qui présente de sérieux inconvénients. Elle gêne la coopération, empêche de soutenir les autres, rend les relations tendues et conflictuelles, génère l'agressivité et la justification. Elle s'accompagne souvent du rabaissement et de la dévalorisation de l'autre et entraîne des réactions de rébellion ou de soumission.

4 - LE CHOIX VOLONTAIRE

Définition et limites

Le concept de choix est essentiel dans l'approche de Schutz. Nous choisissons à chaque instant de notre vie ce qui nous arrive. Autrement dit, nous sommes constamment responsables des événements qui constituent notre vie. Plus nous créons les conditions qui nous permettent ensuite de sélectionner des options qui nous plaisent, plus nous avons de chances d'être satisfaits de notre vie. Nous pouvons choisir de prendre conscience de ce que nous avons choisi d'écarter de notre conscience et une fois ces éléments inconscients rappelés à notre conscience, les décisions que nous prenons deviennent ainsi sujettes à notre volonté.

Nos comportements sont conditionnés par nos croyances, certaines étant aidantes, d'autres limitantes. Par ex., "croire que l'on ne peut pas changer certaines choses, c'est s'imposer des limites sans même avoir commencé". Supposer que l'on choisit ce qui nous arrive nous autorise à penser qu'on peut aussi le changer, et ceci affecte profondément nos comportements, nos sentiments, nos pensées, nos réactions, en un mot notre vie.

Nos sentiments : des choix inconscients

Nous réagissons aux événements par des sentiments comme la culpabilité, la honte, la colère, la peine, ... Nous avons tendance à croire que ces sentiments s'imposent à nous "naturellement", or ces sentiments varient selon les circonstances : face à une injustice, par ex. une personne pourra éprouver de la pitié pour les opprimés, un autre, de la colère contre les oppresseurs, une autre encore de la honte que l'humanité se comporte de cette façon. De même, une même personne, vivant des circonstances semblables à différents moments de sa vie, peut éprouver des sentiments très différents.

Cette activation du sentiment par l'événement fait naître un sentiment qui maintient la cohérence entre le concept de soi, les croyances de l'individu, l'événement initiateur et le contexte avec ses phénomènes d'inclusion, d'influence et d'ouverture et les peurs qui s'y rattachent.

Les sentiments résultent donc d'un choix inconscient qui ne nous libère pas de notre responsabilité : ces sentiments se manifestent à notre conscience par des émotions et des symptômes physiques que nous pouvons décoder, analyser, comparer... : **nous sommes constamment en possession des éléments susceptibles de nous faire prendre conscience du choix que nous faisons et un choix inconscient est un choix.**

Choix et peur :

Dans les situations relationnelles, les sentiments de peur sont souvent liés au pouvoir que nous donnons aux autres. Or ce qui nous fait peur n'est pas l'autre, mais notre incapacité à lui faire face. Voir les autres comme la cause de nos peurs, c'est nous positionner en tant que victime, c'est renoncer à notre pouvoir de modifier la situation.

Peut-on déjouer le stress ? :

Il est logique de dire que nous choisissons notre niveau de stress ou de pression. Les circonstances sont là, quoi que nous fassions, et chacun choisit de les interpréter à sa façon. Il n'existe pas de stresseur en tant que tel. **C'est parce que nous choisissons d'interpréter une circonstance comme stressante qu'ensuite nous parlons de stresseur. Si nous nous sentons responsables de la pression que nous ressentons, nous nous donnons le pouvoir de faire changer ce niveau de pression**, alors que si nous sommes à la merci de stresseurs, nous nous positionnons en tant que victimes du stress et des circonstances dans lesquelles nous vivons.

Ex. : se sentir stressé par les critiques des n+ 1, alors que les collègues les prennent comme une chance de recevoir de l'intérêt et des repères pour progresser ! : changer la perception des circonstances suffit souvent à en éliminer le côté stressant.

Les choix conscients augmentent notre autonomie

Ce gain d'autonomie se manifeste à la fois par une détermination personnelle accrue dans toutes les circonstances de la vie et par la construction d'un système de valeurs personnelles plus cohérent.

Rendre les autres responsables de ce qui nous arrive amène le plus souvent à vouloir les faire changer. Mais si nous comptons sur le changement des autres pour faire évoluer les situations, nous prenons le plus grand risque d'être déçus.

Construire un système de valeurs cohérent

Seul le comportement existe en tant que tel. La façon de juger ou d'évaluer ce comportement est un choix personnel. Certaines des valeurs utiles à certaines époques de notre vie, ne sont plus forcément adaptées à notre vie actuelle et peuvent entraver notre autonomie, en formulant des limites, voire des interdits obsolètes. La conscience de nos choix nous aide à faire évoluer ces valeurs et à construire un système plus cohérent et plus adapté à notre vie.

Améliorer les bénéfiques

Pour trouver des solutions aux pb et faire évoluer les situations que nous voulons changer, il est utile d'en identifier les bénéfiques : c'est facile si nous sommes honnêtes avec nous-mêmes et désirons être lucides. Lorsque cela semble difficile, nous pouvons nous demander quels inconvénients il y aurait à changer : c'est souvent pour éviter ces inconvénients que nous nous enfermons dans des situations qui nous dérangent !