

LA HONTE, FLEAU DE LA SUPERVISION

Comment se construit la honte ?

Quels sont les impacts dans la supervision ?

Comment la traiter en tant que superviseur ?

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

Mon objectif en écrivant cet article est que nous, superviseurs, réfléchissions ensemble à la manière dont nous tenons compte des processus de honte dans nos séances de supervision. Qu'elles soient individuelles ou en groupe, pédagogiques ou professionnelles, que nos supervisés soient débutants ou expérimentés, la honte peut à tout moment s'y inviter. Elle se fait si discrète que souvent personne ne la remarque, excepté celui qui la subit. **Tout se passe à l'intérieur du supervisé, dans le plus grand secret.** La honte est indicible et se vit de manière solitaire. La personne elle-même, souvent incapable d'identifier son ressenti, ne comprend pas ce qui lui arrive. La honte ne se met pas en mots. Rares sont les parents ou les enseignants qui expliquent aux enfants le sentiment de honte, le valident et le normalisent. La honte est invouable. Le supervisé qui la vit prend rarement le risque de la partager à son superviseur, ceci par crainte que cet événement traumatique soit nié, non reconnu comme tel, à travers des réflexions du superviseur telles que « Je ne voulais pas te faire honte ! » ou « Ce n'est pas ce que je voulais dire ! ». Cette réaction du superviseur amplifierait la honte. Elle deviendrait insupportable. Une personne envahie par la honte se vit comme exclue du groupe auquel elle appartient¹. La conséquence en est un comportement de retrait. Elle se retrouve seule et isolée. Elle a alors besoin que le superviseur se centre sur elle pour lui donner de l'attention, comprendre son vécu interne et en rechercher la cause. Par cette attitude, il lui permet de réintégrer le groupe, d'appartenir à nouveau. Au contraire, s'il se justifie ou détourne l'attention sur lui-même et sa bonne intention, il renforce la honte et le sentiment d'exclusion.

La honte est un profond inhibiteur. Elle empêche celui qui la ressent d'avoir accès à son pouvoir personnel. Dans cet article, je décris la construction de la honte chez l'enfant, ainsi que ses conséquences sur la vie adulte. Afin d'étayer cet article, je vous présente des exemples tirés de mon expérience en tant que supervisée et en tant que superviseur, où j'ai été confrontée à la honte.

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

¹ Selon S. Tisseron, psychiatre, Dr en psychologie, l'enjeu de la honte est le risque d'exclusion ; in « Du bon usage de la honte », Paris, Ramsay, 1998

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

D'autres superviseurs ne m'ont pas directement humiliée, mais je n'osais pas aborder les situations dont j'aurais vraiment eu besoin de parler. J'apportais toujours des sujets « politiquement corrects ». Les sujets dangereux, les situations où je doutais vraiment de ce que j'avais fait, où mon superviseur aurait pu voir mes erreurs et mes failles, je ne les abordais pas, tant la peur de la critique et du jugement était forte. A ce moment-là, je n'avais pas conscience que j'évitais le sentiment de honte. Je m'en protégeais en me suradaptant², en étant arrogante, ainsi qu'en omettant les sujets délicats qui auraient pu m'y plonger à nouveau. A aucun moment, durant ces premières années de formation et supervision, un superviseur a abordé le sentiment de honte avec moi.

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

Par la suite, j'ai rencontré une superviseuse avec laquelle je me suis sentie en profonde sécurité. Avec elle, j'ai commencé à penser librement, car j'avais la certitude que ses attitudes ne seraient pas une source de honte pour moi. J'éprouve beaucoup de gratitude pour cette superviseuse avec laquelle je pouvais penser dans la légèreté, sans vigilance. Elle me faisait confiance et je le sentais. A aucun moment je n'ai perçu la peur, le jugement ou la critique dans ses attitudes. Jamais je ne l'ai vue adopter une position défensive, quelle qu'elle soit. Je la sentais dépourvue de dogmes, ce qui me permettait de développer ma propre pensée. Sa tranquillité me

² La suradaptation est un concept développé par A. et J. Schiff, analystes transactionnels américains. Elle consiste à faire et dire ce que l'on imagine que l'autre attend de nous. C'est jouer un rôle, être un caméléon, se fondre dans le paysage. Très souvent, la suradaptation est inconsciente chez la personne. Cette dernière est tellement habituée à ce mécanisme qu'elle croit qu'elle agit librement. Elle en fait son identité.

sécurisait. Je voyais qu'elle me considérait plus compétente que je ne me considérais moi-même, ce qui renforçait ma confiance et mon estime de moi. Elle se centrait sur mes forces, non sur mes faiblesses. Je percevais sa joie de travailler et de penser avec moi. Oui, nous pensions ensemble. Elle ne pensait pas à ma place, ni ne me faisait penser, nous pensions ensemble. Cette relation de supervision a été et est encore thérapeutique³ pour moi. Elle me permet d'apprendre et de penser avec plaisir et spontanéité. J'y développe mon intuition et ma créativité. Cette superviseure m'a donné un modèle de supervision sur lequel j'ai pu m'appuyer pour développer mon propre style.

Selon une étude américaine, pendant leurs années de formation à la psychothérapie, plus de 51,5% des psychothérapeutes rapportent des expériences de supervision invalidantes et destructives pour eux et leurs clients. Quand ils sont interrogés sur leur expérience portant sur l'ensemble de leur carrière professionnelle, ce chiffre grimpe à 75 %. Plus de 50 % des supervisés en psychologie clinique en milieu universitaire rapportent avoir vécu des expériences de relation nuisibles et invalidantes⁴.

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

Selon E. Erikson⁵, un enfant commence à ressentir de la honte à partir de deux ans, dans la période développementale qu'il appelle « petite enfance » (2–5 ans). Durant cette étape de vie, l'enfant lutte pour acquérir son autonomie. Si son environnement familial ne le lui permet pas suffisamment, il ressent de la honte, il doute de lui. Afin de résoudre cette « crise développementale », il doit atteindre un équilibre entre ces deux forces qui s'opposent : d'un côté **l'autonomie**, de l'autre **la honte / le doute de soi**. Il lutte pour se définir, faire respecter ses frontières, se différencier afin d'acquérir ses premières compétences. C'est une période où il est vulnérable à la confusion des frontières, à l'envahissement et au sentiment d'échec. Selon la réaction des figures parentales⁶, il développe soit son autonomie, soit la honte / le doute de soi, soit, ce qui est le plus probable, un état qui se situe quelque part entre les deux. Le résultat d'un équilibre satisfaisant entre ces deux forces qui s'opposent permet à l'enfant de développer **volonté** et **sens cohérent d'autodéfinition**. Un équilibre insatisfaisant marque le début des obsessions et des compulsions chez l'enfant. Dans les familles structurées dans la honte on trouve habituellement la croyance erronée suivante : « pour être proche et comprendre l'autre il faut être identique ».

³ La supervision a un effet thérapeutique, même si ce n'est pas son objectif premier. Elle participe au développement personnel du supervisé. Elle est complémentaire à la thérapie et permet de traiter d'autres domaines de difficultés. Principalement les blessures en lien avec la scolarité et l'apprentissage.

⁴ Tiré de Dr Conrad Lecomte, psychologue, professeur à l'université, « La supervision efficace : la primauté du savoir-être », in Psychologie Québec, dossier, volume 29, numéro 3, mai 12.

⁵ E. Erikson, psychologue psychanalyste américain, a parlé de huit étapes de développement, que chaque être humain traverse de la naissance à la mort : 1) infans, 2) petite enfance, 3) période d'initiative, 4) âge scolaire, 5) adolescence, 6) jeune adulte, 7) âge adulte, 8) vieillesse

⁶ J'appelle figure parentale toute personne qui a un rôle parental vis-à-vis de l'enfant. Cela peut être les parents, les grands-parents, l'éducateur, l'enseignant, l'entraîneur de foot, le pasteur, voire même un grand frère...

La honte, s'enracinant très tôt dans l'enfance, avant même le langage⁷, la pensée logique ou les concepts, il est normal que l'on ait de la difficulté à trouver les mots pour la décrire. C'est un affect viscéral, ressenti dans sa chair (cf page 4, construction de la honte archaïque). Si personne n'aide l'enfant à le décoder, il n'y parviendra pas seul. Ce qui explique l'incapacité de nombreux adultes à l'identifier. *C'était mon cas dans l'exemple que j'ai décrit précédemment.*

Si l'enfant est particulièrement vulnérable à la honte lors de cette étape développementale, il va le rester tout au long de sa vie, car **la honte touche l'intégrité physique et psychique**. Elle concerne l'être, l'existence, le soi profond, la dignité (contrairement à la culpabilité qui concerne l'agir, le comportement, et qui prend sa racine plus tard, dans la période qu'Erikson appelle « période d'initiative »). A n'importe quel stade de la vie, une personne peut être submergée et brisée par des circonstances traumatiques. La perte de contrôle et le sentiment que « quelque chose cloche chez soi » se trouvent intériorisés, et la personne devient littéralement honteuse d'elle-même (exemples : personnes abusées ou battues, victimes de la guerre, de la pauvreté ou du chômage). Derrière la honte, il y a un profond **besoin d'appartenance**. « Et si je n'appartiens plus, qu'est-ce que je vais devenir ? » : cette question concerne la survie de l'individu.

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

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

CONSTRUCTION DE LA HONTE ARCHAÏQUE :

Enfant maltraité, humilié, rabaissé, ignoré (à répétition)



Perte de contact dans la relation qui entraîne une blessure



L'enfant est envahi par la **colère**. Si le parent accueille cette colère et la prend au sérieux, le contact est restauré et la blessure réparée.

⁷ Selon Richard G. Erskine, psychologue, psychothérapeute américain, la honte peut apparaître déjà dès l'âge de 9 mois. R. Erskine est le fondateur de la psychothérapie intégrative, une orientation récente de l'analyse transactionnelle.

Si la colère n'est pas entendue, l'enfant ressent de la **peur**, peur de perdre la relation, peur du rejet et de l'abandon. Cette peur est viscérale. « Qu'est-ce que je vais devenir ? ». A nouveau, si le parent accueille et répare, le contact est établi à nouveau.

Si la peur n'est pas entendue, l'enfant ressent de la **tristesse**, triste de ne pas être accepté comme il est, avec ses besoins, ses émotions, ses désirs, ses comportements, ses pensées. Triste de vivre la perte du lien.

Puis il ressent du **désespoir**, de la **solitude**, de l'**impuissance**.

Toutes ces émotions sont accompagnées de sensations corporelles insupportables pour l'enfant.



Afin d'éviter de sentir ces douleurs dans sa chair et ce sentiment d'impuissance à agir sur la situation, l'enfant construit une croyance « **Il y a quelque chose qui cloche en moi** ». Ceci dans le but de donner du sens à l'expérience traumatique. Il se rassure ainsi sur son environnement. « C'est moi le problème et non mes parents ». Un enfant prend toujours la responsabilité du problème si l'adulte ne le fait pas. Ceci dans le but de maintenir le lien, de réguler le stress et de conserver une stabilité. Il a ainsi l'illusion de contrôle et de sécurité. Il ne sent plus ses émotions douloureuses, mais les remplace par un sentiment : **LA HONTE**⁸. La honte se vit dans toutes les dimensions de l'être humain, dans ses pôles cognitif, émotionnel, corporel, relationnel, comportemental et dans le pôle du fantasme⁹. Elle est partout, elle envahit la personne dans son entier.

La honte est donc une **protection** importante contre la souffrance éprouvée, mais elle a une contrepartie et un prix à payer : c'est une expérience extrêmement solitaire.

Derrière la honte, il y a le besoin d'appartenance. En s'adaptant aux critiques, en obéissant à la définition que les autres se font de lui, l'enfant s'assure cette appartenance. Mais celle-ci a un prix : celui de nier ses besoins et ses émotions authentiques. **L'enfant nie qui il est vraiment**. Il réprime la vie en lui. Ainsi, il garde le lien avec ses figures parentales. Un lien conditionnel, qui vaut mieux que rien. Ce processus d'adaptation a une fonction psychologique¹⁰ : lui apporter de la prévisibilité et de la stabilité dans son environnement. Cela devient sa constance et sa permanence.

Une fois que la honte a été fixée, elle représente un conflit intrapsychique à l'intérieur de la personne : « être soi et risquer la perte du lien » ou « se conformer à la définition que l'autre fait de soi pour s'assurer le lien¹¹ ».

⁸ William F. Cornell, psychothérapeute américain, parle de la honte comme d'un affect inhibiteur : elle inhibe d'autres émotions plus clairement différenciées ; in « Shame : Binding affect, ego state contaminations, and relation repair », Transactional Analysis Journal 24, 2, avril 1994, pp. 139-145

⁹ Je me réfère ici au « modèle du Soi-en-Relation » de Richard G. Erskine, décrit plus loin dans l'article, en page 11.

¹⁰ La notion de « fonctions psychologiques du scénario » a été développée par E. Berne, psychiatre américain, fondateur de l'analyse transactionnelle

¹¹ Tiré de Richard G. Erskine, « La honte et l'attitude sans reproche : perspectives transactionnelles et interventions cliniques », in Actualités en Analyse Transactionnelle no 76, octobre 1995.

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

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

CONSEQUENCES SUR LA VIE ADULTE DE LA PERSONNE

Voici les différents **comportements observables** générés par la honte :

- Prendre peu d'initiatives, se contenter du minimum
- Ne pas oser montrer ses compétences
- Inhiber sa pensée
- Se retirer, se faire discret, être timide
- Ne pas exprimer ses désirs ni ses besoins
- Fuir le contact oculaire dans la conversation
- ...

Ou à l'inverse :

- Etre souriant, fonceur
- Etre arrogant, critique envers les autres
- Se montrer très sûr de soi mais en réalité douter terriblement à l'intérieur¹²
- ...

Comportements relationnels et addictions

La honte est une dynamique importante dans de nombreuses difficultés relationnelles, ainsi que dans la dépression, l'angoisse, les dépendances, les troubles alimentaires. Ces maladies pouvant être des stratégies désespérées pour se distraire de cet affect douloureux et de la profonde solitude dans laquelle la honte maintient la personne, associée à la perte de soi.

QUELLES SONT LES DIFFERENTES STRATEGIES D'ADAPTATION D'UNE PERSONNE HONTEUSE POUR ATTENUER SES SOUFFRANCES ?¹³

La paralysie : inhibition de l'action ou/et de la pensée, confusion.

La fuite et le repli sur soi : isolement, retrait.

Le déni : désaveu de sa honte pour qu'elle devienne inconsciente.

¹² B. Cyrulnick, neurologue, psychiatre, éthologue et psychanalyste français, parle de l'*ambition* comme d'un excellent masque de la honte. Le sujet se réhabilite lorsqu'il devient fier de sa révolte. Mais dans cette légitime défense, la honte demeure la référence, le moteur de la construction. Le honteux ne se dégage donc pas de son poison. Il a simplement trouvé un contrepoison nécessaire et coûteux ; in « Mourir de dire la honte », Odile Jacob, 2010.

¹³ Tiré d'un cours, source originale inconnue

Le masque : appelé aussi Faux-Self¹⁴. La personne, honteuse d'elle-même et convaincue que les autres la détesteraient s'ils la connaissaient vraiment, essaie de se dissimuler sous un rôle.

Le perfectionnisme : « si je ne fais jamais d'erreurs, ma honte ne sera pas réveillée ! »

La résignation, la soumission : la personne honteuse se conforme à ce que les autres désirent qu'elle soit. Cela lui semble être la seule manière d'être acceptée.

Le positionnement en victime, la négligence de soi : la honte vécue à répétition prédispose à se laisser humilier et à se laisser aller, car la personne en a fait son identité.

L'échec : la honte intériorisée ne laisse que peu de place à la compétence ou à la réussite.

La haine de soi : mise en scène dans l'automutilation, et dans les conduites addictives et auto destructrices (alcool, anorexie, boulimie), qui ne sont rien de moins qu'un lent suicide pour tenter de fuir le sentiment de vide associé à la honte, mais qui contribuent à la renforcer.

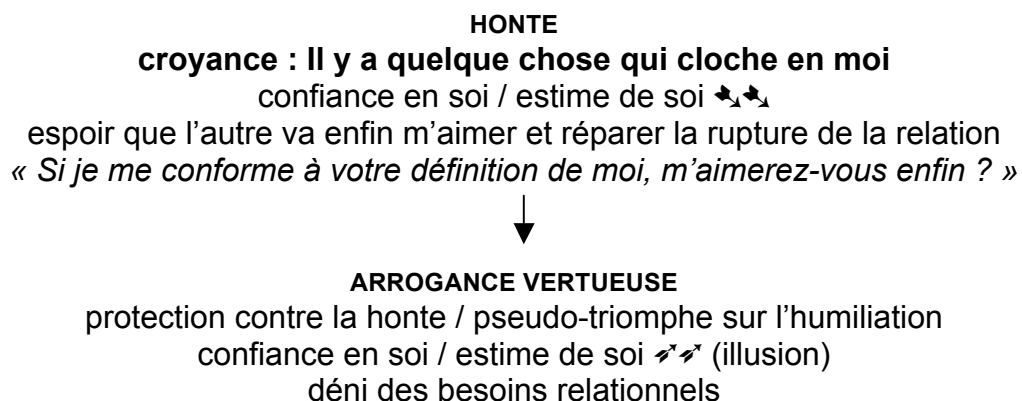
La colère : la personne contre-attaque. Sa réaction est disproportionnée par rapport à la soi-disant attaque. Les personnes qui transforment leur honte en colère, voire en haine, deviennent parfois abusives en s'attaquant aux personnalités des autres.

Le désir d'humilier : faire honte aux autres et adopter un comportement humiliant et méprisant.

L'arrogance : par réaction défensive, la personne surdimensionne son ego. En se plaçant sur un piédestal, elle pense que personne ne verra sa honte.

L'ARROGANCE VERTUEUSE (APPELEE AUSSI « ATTITUDE SANS REPROCHE ») : UNE DOUBLE DEFENSE¹⁵

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



¹⁴ Selon D. Winnicott, pédiatre, psychiatre, psychanalyste britannique, le Faux-Self désigne une instance qui s'est constituée pour s'adapter à une situation plus ou moins anormale et contraignante. L'image choisie est une protection, une défense pour faire face aux réactions inadaptées de l'environnement ; elle est surtout représentative d'un rôle qu'on lui aurait imposé. L'individu a investi son apparence, protégeant son Moi derrière un écran social rigide.

¹⁵ Concept développé par Richard G. Erskine in « La honte et l'attitude sans reproche : perspectives transactionnelles et interventions cliniques » Actualités en Analyse Transactionnelle no 76, octobre 1995.

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

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

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

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

COMMENT TRAITER LA HONTE EN TANT QUE SUPERVISEUR ?

Le traitement de la honte est profondément relationnel. Sous la honte, il y a la peur du rejet et de l'abandon¹⁶. C'est pourquoi **la posture du superviseur est le meilleur remède au sentiment de honte**. Etre conscient des **besoins relationnels**¹⁷ du supervisé, les faire émerger dans la relation et accorder de l'importance à leur signification est un bon antidote à la honte. Cette attitude permet le développement sain de la personne.

Voici les huit besoins relationnels principaux¹⁸ :

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

¹⁶ Sous la culpabilité, il y a la peur de la punition.

¹⁷ Je parle ici des besoins relationnels actuels du supervisé, et en aucun cas des besoins archaïques non satisfaits.

¹⁸ Tiré de Richard G. Erskine, Janet P. Moursund, Rebecca L. Trautmann, *Beyond empathy*, New York, Taylor & Francis Group, 1999. Ou Richard G. Erskine et Rebecca L. Trautmann, in « Les méthodes d'une psychothérapie intégrative » Actualités en Analyse Transactionnelle no 90, avril 1999.

- Besoin d'exprimer l'amour

Besoin de sécurité

Le supervisé a besoin de se sentir en **sécurité** pour oser montrer sa vulnérabilité et parler de sa honte. Se sentir protégé dans la relation, libre de jugement, libre du ridicule. Cela nécessite un regard positif inconditionnel de la part du superviseur.

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

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

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

Besoin de validation

La honte n'est pas seulement générée par les mots, elle l'est par l'attitude globale. Le superviseur se doit d'être impliqué et engagé dans un contact relationnel authentique. Il est attentif à s'harmoniser au rythme du supervisé, souvent différent du sien, à son affect, ainsi qu'à sa manière de penser. Son questionnement respectueux ainsi que sa présence permettent de répondre au besoin de sécurité du supervisé, ainsi qu'à son besoin de **validation**. C'est le besoin que l'autre le valide et l'accepte dans toutes ses attitudes, même celles qui paraissent inappropriées. Toutes les réactions défensives ont du sens et une utilité : elles permettent le maintien de l'intégrité. La honte a besoin d'être validée, c'est-à-dire être reconnue comme une réaction de survie utilisée pour se protéger des émotions profondes liées à la perte du lien. Elle a son origine dans le passé du supervisé, et il est habituel qu'elle soit réveillée en situation d'apprentissage.

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

Le processus de la supervision est aussi important que son contenu. Le vécu intersubjectif a autant d'influence sur la croissance du supervisé que les mots échangés. L'apprentissage ne se passe pas seulement à un niveau cognitif, mais aussi aux niveaux émotionnel, corporel, relationnel et comportemental. Pour accéder à ces différents niveaux, le supervisé a besoin de se sentir dans un lien intersubjectif sécurisé¹⁹. Il a besoin de pouvoir **compter sur une personne stable, fiable et protectrice**. La présence d'un superviseur soutenant et contenant lui permet d'accéder à sa vulnérabilité, de sentir les différents « goûts de soi » sans en avoir peur. Il se sent protégé et peut se regarder avec honnêteté. Il s'autorise alors à ressentir sa honte, en s'accrochant au regard bienveillant du superviseur, comme un enfant s'accroche au regard de sa mère lorsqu'il vit des émotions douloureuses. Ce lien sécurisé lui permet d'intégrer son vécu émotionnel. Dans le cas où le superviseur n'a pas la capacité d'offrir cette protection, pour quelque raison que ce soit, le supervisé le perçoit au travers de son intuition. Il ressent un malaise, un inconfort, qui perturbe sa croissance et son apprentissage.

Besoin que l'autre prenne l'initiative

¹⁹ Concept développé par Daniel N. Stern in « Le monde interpersonnel du nourrisson » Paris, Presses Universitaires de France, 1989

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Durant son processus de croissance professionnelle, le supervisé traverse les différentes étapes développementales décrites par Erikson. Lorsqu'il atteint l'étape de la « petite enfance » citée en début d'article, il ressent le besoin de **se définir** et de se différencier. Afin de lui permettre d'accéder à son autonomie et d'éviter un renforcement de sa honte archaïque, il est important que le superviseur le valide et le soutienne dans ce processus. Qu'il l'encourage à exprimer ses idées, ses

préférences, ses valeurs, sans humiliation ni rejet, et qu'il les valide même si elles sont différentes des siennes. Qu'il l'encourage à lui dire ses désaccords ou ses mécontentements et qu'il l'accueille avec respect et tranquillité. Le supervisé qui exprime sa colère à son superviseur a besoin que celui-ci reconnaisse son erreur, qu'il mesure l'impact de son comportement ainsi que ses conséquences. Par cette action, le superviseur lui montre qu'il le prend au sérieux, qu'il se laisse impacter. Ainsi, il peut y avoir réparation. Le besoin **d'avoir un impact** sur l'autre est un besoin relationnel important. Ne pas le satisfaire peut être source de honte chez le supervisé.

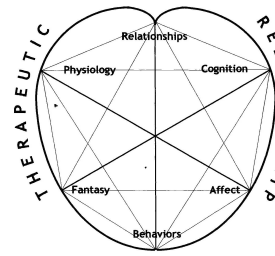
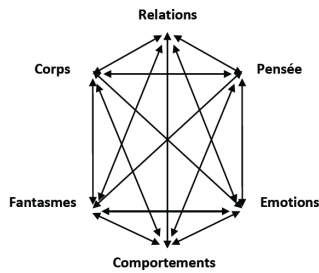
Besoin de mutualité

Le groupe de supervision est un endroit idéal pour traiter les problèmes relatifs à la honte. Le simple fait d'être membre d'un groupe et de s'y exprimer librement représente à lui seul une violation de la règle fondamentale des familles et des groupes axés sur la honte. Le supervisé y observe comment le superviseur reconnaît chaque participant comme une personne, ce qui est en contradiction avec la famille dans laquelle il a grandi, et/ou avec son milieu scolaire. Indépendamment du contenu abordé, être écouté par des pairs est une expérience réparatrice. Le groupe est utile pour conscientiser le vécu de honte, car elle y est forcément réveillée. Si le superviseur y est attentif et travaille sur cet affect dans le groupe, c'est un excellent endroit pour s'en libérer et restaurer l'estime de soi. Partager sa honte avec des pairs et découvrir qu'ils ont eux aussi des vécus similaires répond au besoin de **mutualité**. Ce partage d'expérience a valeur de **confirmation de l'expérience personnelle**. Le superviseur s'harmonise au besoin de mutualité du supervisé en lui faisant part de sa propre expérience de façon adaptée, attentive et cohérente, c'est à dire centrée sur le supervisé.

Afin que notre action soit thérapeutique, il est important d'aborder la honte sous toutes ses facettes. De ne pas axer la supervision uniquement sur la dimension cognitive, mais d'investiguer les pôles relationnel, émotionnel, corporel, comportemental ainsi que le pôle du fantasme. La honte a un impact sur tous ces pôles. Elle touche l'être humain dans son entier. Si nous ne permettons pas au supervisé de conscientiser sa honte dans toutes ses dimensions, nous le privons d'une partie importante de son humanité. Quel dommage de n'utiliser que la pensée alors qu'il y a tant d'autres versants à explorer ! Quel dommage de se priver d'utiliser tout ce potentiel à disposition ! De même qu'il serait dommage de n'utiliser que « word » sur un ordinateur ultra performant ! Le modèle du « Soi-en-Relation »²⁰ explicite les différents pôles qui constituent l'être humain. En développant sa capacité de contact dans chacun de ces pôles, le supervisé diminue son sentiment de honte, récupère son intégrité et gagne ainsi en pouvoir personnel et en liberté.

MODELE DU SOI-EN-RELATION

²⁰ « Self-in-Relationship model », Richard G. Erskine, Janet P. Moursund, Rebecca L. Trautmann, *Beyond empathy*, New York, Taylor & Francis Group, 1999



Besoin d'exprimer l'amour

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

Pour terminer cet article, voici une expérience que j'ai vécue avec un groupe de six professionnels que je supervise régulièrement. Les supervisions durent une journée. Lors d'une séance, je leur ai proposé de travailler en sous-groupes, deux groupes de trois. Un participant apportait un sujet, les deux autres le questionnaient afin de lui permettre d'avancer dans sa réflexion. Je leur ai laissé vingt minutes pour cet exercice. A leur retour en grand groupe, j'ai découvert deux participantes effondrées émotionnellement. Toutes les deux étaient remplies de honte. La sécurité dans le groupe leur a permis de l'exprimer plutôt que de la ravalier silencieusement. L'une d'entre elles, Micheline²¹, nous a expliqué que les questions insistantes de Nathalie avaient provoqué de la honte en elle, la sensation d'être nulle, de ne pas être à la hauteur dans son travail avec sa cliente. Ces mots étaient insupportables pour Nathalie, ils augmentaient son propre sentiment de honte. Honte d'avoir provoqué la honte chez Micheline au travers de son questionnement. Honte au point de ne plus supporter le regard des membres du groupe. « Je me sens tellement mauvaise », nous a-t-elle dit. Elle s'est levée pour quitter la salle. Je l'en ai empêchée, j'ai refusé qu'elle sorte seule, je me suis mise devant elle physiquement. Sortir seule n'aurait fait qu'augmenter sa honte. Elle pleurait, refusant de rester. Elle m'a proposé alors de sortir avec quelqu'un. J'ai accepté. Elle a choisi une participante pour l'accompagner. Je les ai laissées quitter la pièce. Micheline étant restée dans le groupe, je lui ai proposé de partager son vécu avec nous. Partager la honte permet de diminuer son impact. J'ai pris le temps nécessaire à l'apaisement de Micheline, puis je leur ai proposé une pause café. Je suis sortie voir Nathalie. Le partage avec sa collègue lui avait permis de se calmer. Je lui ai proposé de rejoindre le groupe. Elle a accepté avec difficulté. En grand groupe, nous avons parlé de leur vécu respectif. J'ai cherché avec elles la cause de ce qui s'était passé. Elles avaient déjà travaillé ensemble en sous-groupe, et jamais cela ne s'était produit. Alors pourquoi particulièrement aujourd'hui ? Nous avons découvert que le sujet de la supervision de Micheline portait sur le travail avec une cliente, elle-même remplie d'une forte

²¹ Les prénoms de cet exemple sont fictifs. Ils ont été modifiés pour garantir l'anonymat des personnes

honte archaïque. Cette honte était hors de la conscience de la cliente, et n'avait jamais été abordée dans les séances d'accompagnement. Elle a donc jailli dans le sous-groupe, dans le contre-transfert de Micheline et de Nathalie. Ce ressenti a réveillé leur propre honte archaïque, et le cumul a été explosif. Mettre à jour ces éléments a permis de donner du sens à l'événement, et toutes les deux se sont apaisées, contenues par un groupe bienveillant et sécurisé. Micheline est repartie avec un élément essentiel pour poursuivre l'accompagnement de sa cliente.

CONCLUSION

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Valérie Perret

Analyste transactionnelle certifiée (CTA-C)

Formatrice et superviseur en Analyse Transactionnelle sous contrat EATA (PTSTA-C)

Conseillère Intégrative certifiée (Institut de Psychothérapie Intégrative, Vancouver, Canada)

Conseillère dans le domaine psycho-social avec diplôme fédéral

Formatrice d'adultes avec brevet fédéral

Formée à l'analyse transactionnelle corporelle-relationnelle (William F. Cornell)

Formée à la communication non violente (Marshall B. Rosenberg)

Formée à l'accompagnement des personnes endeuillées (Rosette Poletti)

BIBLIOGRAPHIE

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

« La supervision efficace : la primauté du savoir-être », Dr Conrad Lecomte, Psychologie Québec, dossier, volume 29, numéro 3, mai 12

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

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

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

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

« Beyond empathy », Richard G. Erskine, Janet P. Moursund, Rebecca L. Trautmann, New York, Taylor & Francis Group, 1999

« Les méthodes d'une psychothérapie intégrative », Richard G. Erskine et Rebecca L. Trautmann, Actualités en Analyse Transactionnelle no 90, avril 1999.

« Le monde interpersonnel du nourrisson », Daniel N. Stern, Paris, Presses Universitaires de France, 1989

« Journal d'un bébé », Daniel N. Stern, Editions Odile Jacob, janvier 2012

« L'appivoisement de Julie sous l'angle de son style d'attachement », Valérie Perret, Actualités en Analyse Transactionnelle no 155, juillet 2015

« La relation, clé de l'apprentissage », Norbert Nagel, Actualités en Analyse Transactionnelle no 141, janvier 2012