

Mon guide  
**PRO**

# ANALYSE DE LA PRATIQUE PROFESSIONNELLE

Méthode intégrative



La pratique  
pas à pas



De nombreux  
exemples



Une séance  
commentée

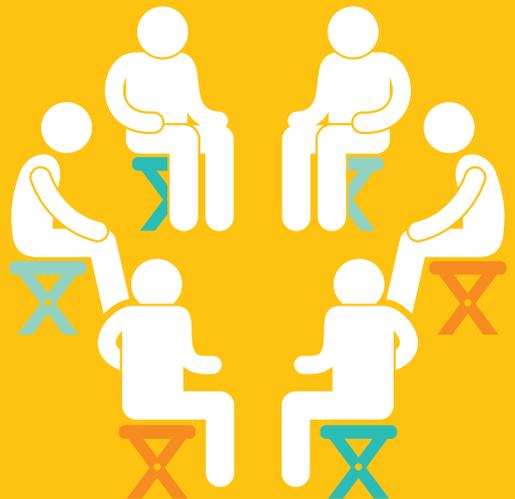
**Christine Loyrion**

Préface du Dr Richard G. Erskine

**+ EN LIGNE**

  
**OFFERT**

- Modèle de contrat de séance
- Profils psychologiques
- Tableau de l'évolution d'un groupe



deboeck **B**  
SUPÉRIEUR



Mon guide  
**PRO**

# ANALYSE DE LA PRATIQUE PROFESSIONNELLE

Méthode intégrative



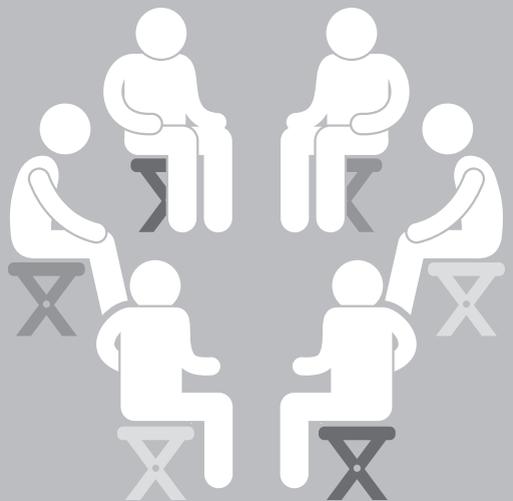
La pratique  
pas à pas



De nombreux  
exemples



Une séance  
complète



---

**Christine Loyrion**

Préface du Dr Richard G. Erskine

Pour toute information sur notre fonds et les nouveautés dans votre domaine de spécialisation, consultez notre site web : [www.deboecksuperieur.com](http://www.deboecksuperieur.com)

---

De Boeck Supérieur  
5 allée de la 2<sup>e</sup> division blindée  
75015 Paris

© De Boeck Supérieur s.a., 2023  
Rue du Bosquet, 7 – B-1348 Louvain-la-Neuve

Couverture et maquette intérieure : Primo & primo

Tous droits réservés pour tous pays.

Il est interdit, sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, de reproduire (notamment par photocopie) partiellement ou totalement le présent ouvrage, de le stocker dans une banque de données ou de le communiquer au public, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit.

Dépôt légal :

Bibliothèque nationale, Paris : mai 2023

Bibliothèque royale de Belgique, Bruxelles : 2023/13647/056 ISBN 978-2-8073-5745-7

# L'auteure

Christine Loyrion a fait des études de psychologie à l'université Lyon 2 et est titulaire d'un master 2 de recherches en interculturelité. Elle se spécialise en psychologie sociale car pour elle, la psychologie d'un individu ne peut exclure l'impact de son environnement sur lui. Elle entame une thèse sur le soi relationnel des populations migrantes, durant laquelle elle commence à enseigner. Elle préfère l'arrêter pour rejoindre le terrain, et se rendre au contact du public en insertion professionnelle, tout en commençant à intervenir en A.P.P. Elle s'installe ensuite en 2010 comme thérapeute en banlieue lyonnaise.

Elle complète sa formation universitaire par une formation de psychopraticienne en analyse transactionnelle, qui constituera les fondations de son approche. Elle se forme ensuite à l'E.M.D.R. et à l'approche relationnelle corporelle de William Cornell. Cherchant à combiner la puissance du travail thérapeutique sur les traumas et de celui sur l'attachement, elle va jusqu'à la certification en psychothérapie intégrative, créée par Richard Erskine.

En alliant le cognitif, l'émotionnel, le relationnel et le corporel, elle adopte une approche globale de l'individu en thérapie et travaille plus en profondeur en A.P.P. avec les groupes qu'elle accompagne. Elle diversifie ses interventions: prévention spécialisée, CHRS, ateliers techniques, foyers de jeunes travailleurs, EHPAD, MECS, service AEMO, accueil MNA... Elle a dirigé à ce jour plus d'une vingtaine de groupes sur plusieurs années.

Aguerrie aux groupes d'A.P.P. qu'elle dirige depuis près de 20 ans, elle forme aujourd'hui les jeunes professionnels mais aussi les intervenants expérimentés qui souhaitent s'ouvrir à son approche intégrative.

# Table des matières

L'auteure .....	3
Préface .....	7
Introduction .....	10

## PARTIE 1 LES ENJEUX DE L'ANALYSE DE LA PRATIQUE EN ÉTABLISSEMENTS

<b>Chapitre 1. Définition et contexte.....</b>	<b>14</b>
L'organisation générale.....	14
Les objectifs généraux.....	17
Un espace de redéfinition de la stratégie éducative .....	18
L'impact de l'intervenant sur le processus .....	19
<b>Chapitre 2. Analyse de la pratique et croissance .....</b>	<b>26</b>
L'élaboration du contre-transfert.....	26
Favoriser l'autonomie professionnelle .....	35
Rétablir la sécurité dans les relations.....	37
Un espace de formation.....	39
<b>Chapitre 3. Les missions de l'intervenant.....</b>	<b>41</b>
Renouer avec les sentiments naturels: rompre le système de scénario .....	41
Suivre le diamant .....	52
Sortir des jeux psychologiques .....	60
Dépasser la honte et l'arrogance.....	65
Résoudre le transfert en préservant les frontières .....	68
Apprivoiser son propre contre-transfert.....	71
Être présent grâce au keyhole .....	73

## PARTIE 2

### ACCOMPAGNER L'IMAGO DE GROUPE

Chapitre 4. Préparer l'intervention.....	86
L'imaginaire provisoire de l'intervenant.....	86
L'imaginaire provisoire de groupe des participants.....	87
Mise en place du contrat triangulaire.....	88
Le contrat avec l'institution : les pièges à éviter.....	89
Le contrat avec les participants.....	93
Chapitre 5. Les enjeux de la première séance.....	94
L'imaginaire provisoire à l'épreuve du réel.....	94
Mise en place du transfert central.....	98
Amorcer le transfert latéral.....	100
Chapitre 6. Accueillir l'imaginaire adaptée et gérer l'assaut.....	103
L'imaginaire adaptée.....	103
L'assaut.....	104
Chapitre 7. L'imaginaire opérative et l'établissement des normes.....	106
L'intériorisation des normes : l'imaginaire opérative.....	106
L'imaginaire secondaire.....	107
Chapitre 8. L'imaginaire clarifiée, clôture du groupe et processus de deuil.....	109
Chapitre 9. Modalités d'autoévaluation.....	112
Évaluation du contenu.....	112
Chapitre 10. Les blocages les plus fréquents.....	115
L'absence de situations.....	115
Les thèmes récurrents.....	115
Le manque de ponctualité ou d'assiduité.....	116
Monopolisateur de parole.....	116
L'agressivité.....	117
L'impassibilité.....	117
L'opérationnalisation des échanges.....	118
Les conflits.....	118
Le déni.....	119

### PARTIE 3

## RETRANSCRIPTION DE SÉANCE COMMENTÉE

Méthodologie et cadre.....	121
Recommandations pour la lecture .....	121
Éléments de contexte.....	121
Retranscription et commentaires.....	122
Conclusion.....	170
Bibliographie.....	172
Index des commentaires de séance.....	175

# Préface

C'est un plaisir d'écrire la préface de cet ouvrage dans lequel Christine Loyrion réalise un excellent travail de présentation de certains concepts fondamentaux de la psychothérapie intégrative centrée sur la relation. Son approche relationnelle met l'accent sur l'importance de la communication intersubjective entre deux professionnels – une qualité de relation qui est au cœur d'un processus de développement personnel et professionnel.

Elle articule des théories et des méthodes utiles, d'une manière facilement accessible. Ce faisant, elle a créé un manuel de référence pour tous les professionnels de la relation d'aide, fondé sur **huit principes directeurs** qui sous-tendent le message qu'elle nous adresse à tous.

## **1. Toutes les personnes sont de même importance et tout le monde a la même valeur.**

En lisant ce livre, vous comprendrez qu'il est nécessaire pour l'intervenant d'apprécier la façon dont chaque personne est au monde. Pour appréhender pleinement chaque personne en tant qu'individu unique, nous devons prendre en compte sa vulnérabilité, ainsi que ses tentatives d'invulnérabilité. Nous, les intervenants, manifestons ce principe de « même valeur » lorsque nous traitons nos participants avec gentillesse, lorsque nous leur proposons des options et des choix, et lorsque nous les acceptons dans la façon dont ils se présentent à nous. Lorsque nous valorisons le caractère unique de nos participants, nous favorisons leur bien-être et contribuons à établir leur sentiment de sécurité relationnelle.

## **2. Les êtres humains souffrent de perturbations relationnelles et non de « psychopathologie ».**

Les exemples de Christine montrent qu'il est essentiel que les intervenants aient une perspective non psychopathologique pour comprendre le comportement des gens. Les conflits relationnels, les réactions émotionnelles intenses ou l'agression sont tous

l'expression de tentatives créatives d'un individu de satisfaire ses besoins relationnels. Le contact interpersonnel plein se produit lorsque nous reconnaissons et apprécions authentiquement la vulnérabilité de l'autre personne et ses tentatives d'autorégulation.

**3. Toutes les personnes cherchent la relation et sont interdépendantes toute leur vie.**

Lorsque nous nous harmonisons à nos participants, que nous interrogeons constamment leur expérience et que nous nous impliquons de manière authentique avec eux, nous changeons leur vision de ce qui est possible dans le contact intersubjectif, ouvrant ainsi de nouvelles possibilités d'être vulnérables et authentiques avec les autres. Lorsque nous modifions un aspect du système relationnel de nos participants, nous modifions aussi leurs autres relations. Nous sommes vraiment efficaces dans nos séances parce que nous offrons une nouvelle relation intersubjective – une relation qui ouvre un éventail de nouvelles possibilités.

**4. Le contact interne et externe est essentiel au fonctionnement humain.**

Dans une séance centrée sur la relation, nous invitons toujours les participants à un contact plein – un contact avec ses processus internes de sensations corporelles, d'affects, de souvenirs et de pensées. Nous les invitons également à entrer en contact avec l'extérieur, c'est-à-dire à communiquer de manière interpersonnelle avec conscience et authenticité.

**5. Toute expérience humaine est organisée physiologiquement, affectivement et/ou cognitivement.**

Les gens racontent toujours quelque chose sur leur vie, de manière consciente ou inconsciente. Le récit inconscient de nos participants est ancré dans leurs réactions émotionnelles et encodé dans la manière dont ils donnent un sens viscéral et cognitif à leurs situations actuelles et passées. Notre tâche, en tant qu'intervenants, est d'observer, d'enquêter, d'écouter et de décoder les nombreuses façons dont nos participants communiquent leurs expériences personnelles. Cela nous oblige à nous décentrer de notre propre perspective et à faire l'expérience du client à travers sa propre façon d'être dans le monde. Ce faisant, nous fournissons une relation qui permet à chaque client de s'exprimer pleinement auprès d'une autre personne respectueuse et impliquée.

**6. Tout comportement humain a une signification dans un certain contexte.**

Tous les comportements problématiques et les relations perturbatrices servent une fonction psychologique comme la prédictibilité, l'identité, la continuité, la stabilité ou l'amélioration. Une grande partie du travail d'un intervenant consiste à normaliser les comportements de nos participants en les aidant à comprendre les contextes dont leurs comportements, leurs croyances ou leurs fantasmes sont dérivés. Avant de se concentrer sur le changement de comportement, il est essentiel de connaître et d'apprécier les expériences phénoménologiques des participants et de les aider à comprendre les fonctions de leur comportement.

**7. Les humains ont un élan inné à se développer, à croître.**

Comme Christine le souligne dans ce livre, il est essentiel d'engager chaque client dans une relation de plein contact qui vitalise cette poussée innée de croissance. Pour ce faire, nous favorisons la capacité de notre client à établir des contacts internes et interpersonnels

pleins. En tant qu'intervenants, nous nous efforçons d'améliorer la compréhension du client de son expérience intérieure et de ses antécédents afin qu'il ait le sentiment que son comportement a une fonction psychologique importante. Nous cherchons des occasions pour chaque client d'être perçu comme un être humain unique et apprécié. Notre objectif consiste à promouvoir leur vitalité et leur énergie psychique qui peuvent être investies dans la santé, la créativité et l'expansion de leurs horizons personnels.

#### **8. Le processus intersubjectif de la séance est plus important que le contenu de la séance.**

L'inter-subjectivité désigne la synthèse de deux personnes partageant une expérience ensemble. Chaque personne apporte à toute rencontre interpersonnelle sa propre expérience phénoménologique. Le processus inter-subjectif implique le mélange de l'expérience subjective de chaque personne, de ses affects, des systèmes de croyances, des modèles relationnels internes, des souvenirs implicites et explicites et des besoins relationnels. Une séance efficace a lieu lorsqu'il y a création d'une nouvelle perspective et compréhension – une synthèse unique. Une nouvelle synthèse psychologique se produit lorsqu'il y a un contact authentique et ouvert entre deux personnes. Chacun est influencé par l'autre; le processus de la séance est créé conjointement. Les aspects importants de la séance sont intriqués avec la spécificité de chaque relation interpersonnelle, pas dans ce que nous faisons consciemment en tant qu'intervenants, mais dans la qualité de notre façon d'être en relation avec l'autre personne.

J'espère que ces principes directeurs vous apparaîtront distinctement pendant votre lecture, à travers la façon humaine dont Christine a dépeint les interactions durant l'analyse de la pratique.

Respectueusement,

Richard G. Erskine (Vancouver, Canada)

**Richard G. Erskine** est le fondateur de l'association internationale de psychothérapie intégrative. Il est psychologue clinicien, psychanalyste, gestalt-thérapeute et analyste transactionnel et a été distingué du prix Eric Berne. Il enseigne la psychothérapie intégrative dans plusieurs pays, dont la France, et est l'auteur de nombreux ouvrages et articles de référence.

# Introduction

Ce livre est un manuel à destination des professionnels, formés ou non à l'analyse transactionnelle, qui animent les séances d'analyse de la pratique (A.P.P.) en établissements ou souhaitent en animer. Destinés à l'élaboration des situations rencontrées par les professionnels du médico-social, ces espaces de travail sont à la frange entre les problématiques professionnelles (liées au type de public rencontré, à la nature de l'intervention, à l'environnement institutionnel, etc.) et les problématiques personnelles des travailleurs sociaux.

Les séances d'analyse de la pratique en établissement sont un moment privilégié, où les professionnels de la relation d'aide peuvent nourrir leur soif de connaissance sur soi, les autres et leur pratique. Les attentes sont grandes, tout comme les possibilités qui s'y offrent de grandir professionnellement. Mais cela n'est possible que si la sécurité et la stimulation sont suffisantes. **L'intervenant, au-delà de ses connaissances, doit donc animer avec beaucoup d'habileté pour faire de ce lieu une ressource et ce livre explique comment y parvenir.**

**Prendre soin suppose que l'on travaille sur la personne, et non sur la fonction.** C'est donc un processus très personnel qui va se dérouler en séances, dans lesquelles la personne sera prise en compte dans son ensemble. Il ne s'agit pas d'aller regarder uniquement ce que le professionnel fait sur le terrain, mais surtout de voir la manière dont il est impacté par sa pratique pour le rendre plus disponible à l'autre. Cela suppose que les participants soient très impliqués. Si l'on se limite à travailler sur la dimension cognitive et à expliquer les phénomènes au lieu de les éprouver, le bénéfice est limité et les professionnels sortent souvent de la séance en pensant : « Qu'est-ce que je fais avec ça ? »

Provoquer un changement durable nécessite d'aller au-delà de la cognition, dans les méandres émotionnels et corporels dont la per-

sonne s'est coupée, notamment par stratégie de défense et par pression sociale. En effet, l'implication émotionnelle et affective des professionnels semble montrée du doigt par la plupart des dirigeants et interprétée comme un dysfonctionnement de la relation éducative. Alors, dès qu'une émotion, ou qu'un attachement sont ressentis par le travailleur social dans le cadre de son travail, le poids de l'interdit et de la culpabilité s'abat sur lui, accompagné de la croyance que cela fait de lui un mauvais professionnel. Pris entre son besoin profond d'accueillir ses sentiments et la stratégie de s'en couper qu'il s'impose ou qu'on lui impose, il perd son énergie à gérer ce conflit interne au lieu de vivre pleinement l'accompagnement. Il puise alors dans ses défenses habituelles pour faire face, et se défend d'un processus pourtant inhérent à la nature humaine même : l'attachement. Cela peut se faire dans la honte, l'autocritique, le rejet, le repli, la tentative de contrôler l'autre, l'agitation ou encore l'agressivité. Dans les cas les plus graves, cela peut même aller jusqu'à la somatisation ou la décompensation.

La plupart des professionnels pris dans ce mouvement et non accompagnés saisissent tôt ou tard qu'un tel détachement est non seulement illusoire, mais aussi contreproductif, et s'abandonnent à leur contre-transfert dans l'isolement le plus total, ce qui devient dangereux pour eux comme pour leurs bénéficiaires. **L'attachement, dans le travail social, est inévitable, mais il vient réveiller des blessures anciennes qui, elles, sont délétères à l'accompagnement.** Elles éloignent le professionnel de sa propre nature et l'isolent. C'est sans doute la confusion sur l'origine du problème, en condamnant l'attachement plutôt que les défenses, qui suscite cette censure en établissements. La psychothérapie intégrative défend la biologie de l'attachement et permet de revenir à la nature profonde de l'être humain en lui ôtant le besoin de recourir à ces défenses qui lui coûtent tant. **Tout l'enjeu de l'A.P.P. dite « intégrative » est donc de libérer l'affect tout en limitant les stratégies de défense.**

Les éducateurs et autres professionnels du secteur social ont en eux les clés et les ressources éducatives pour accompagner et trouver des pistes de travail, mais ils n'y accèdent pas parce qu'ils sont envahis par leurs croyances, leurs fantasmes et des sentiments provenant du passé. L'analyse de la pratique intégrative utilise ces manifestations afin d'accéder à soi et donc à l'autre. C'est bien en accueillant en profondeur les réactions que l'autre suscite en nous, sur les plans émotionnel, cognitif, affectif ou fantasmatique, que l'on dépasse nos propres freins à l'origine de réactions inappropriées, voire toxiques, pour la relation. C'est aussi cet accueil inconditionnel qui permet de mettre au jour l'origine des blocages et qui en neutralise les effets.

Éprouver, reconnaître et accepter sa vulnérabilité en présence d'autres professionnels dans un cadre sécurisant est loin d'être dangereux. Bien au contraire, **cela permet de se « réconcilier » avec soi-même et donc d'ouvrir des espaces intersubjectifs.** Faire l'expérience que l'autre n'est pas menaçant autorise le contact véritable, évité jusqu'alors.

Mais pour cela, il est important que le praticien en analyse de la pratique ait en tête qu'il n'est possible d'appliquer l'approche intégrative que s'il est lui-même en paix avec **ses propres émotions**, celles des autres, et qu'il est en mesure de les verbaliser **sans honte**. Il doit être en mesure d'accueillir inconditionnellement ses propres sentiments ainsi que ceux de l'autre. Il est aussi nécessaire qu'il ait accès à son **contre-transfert** et à ses propres manifestations défensives. Pour cela, il est indispensable qu'il les mette au travail dans sa propre analyse de la pratique ou **supervision**. Les années d'expérience ne suffisent pas :

c'est l'ensemble des **formations** et la qualité des **thérapies** suivies par l'intervenant qui lui permettront d'atteindre ce niveau de connaissance de soi. On ne peut pas donner ce que l'on n'a pas reçu : il est donc indispensable d'avoir visité ses propres parties intérieures cachées, sombres et d'avoir réparé ses traumatismes qui bloquent sa libre circulation des sensations, émotions, pensées et relations, pour accéder au niveau d'intimité de l'analyse de la pratique intégrative. Si ce n'est pas le cas, l'intervenant va inconsciemment apporter ses blocages, croyances, fantasmes en séance et « contaminer » les participants et créer de la distance et de l'insécurité.

La distance avec l'affect est contreproductive sur le plan éducatif et délétère pour la santé du professionnel. Néanmoins, la surcharge affective l'est tout autant lorsqu'il s'agit de contenus liés à l'histoire personnelle, et donc aux traumatismes du professionnel. Tout l'enjeu de l'analyse de la pratique intégrative étant d'accéder au sentiment véritable. Ensuite, la situation est abordée naturellement sous un jour nouveau, avec une plus grande clairvoyance, car les éléments du passé ne sont plus actifs dans la relation éducative.

**Cet ouvrage est le fruit de vingt années d'interventions dans différents établissements du secteur socioéducatif.** Il est l'ouvrage que j'aurais aimé avoir en main à mes débuts et qui donnera aux praticiens, novices ou expérimentés, les fondements théoriques et méthodologiques pour animer l'A.P.P. avec la psychothérapie intégrative fondée par Richard Erskine. Cette approche est dite « intégrative » car elle consiste à restaurer l'unité à la personnalité fragmentée, en mettant en contact les parties morcelées. Dans le cadre de l'A.P.P., c'est d'abord l'animateur qui s'incarne dans une personnalité à la fois entière et intrinsèquement liée. Ceci garantit une présence soutenante, et une clarté structurante des interactions. C'est ensuite l'intégration dans la finalité même des échanges, dont le but est d'unifier une pensée ou des émotions fractionnées à l'intérieur des individus.

Obtenir l'intégration relève d'un travail « chirurgical », et ce livre en donne un mode opératoire. Il s'appuie, d'un point de vue théorique, sur l'analyse transactionnelle et la psychothérapie intégrative, qui en est l'héritière. Il présente les concepts clés et les méthodes propres à la pratique de l'A.P.P. dans cette perspective et illustre, au travers des différents témoignages et de la retranscription commentée, le processus inhérent à l'analyse de la pratique intégrative, que ce soit d'un point de vue individuel, mais aussi groupal.

Aussi, après une présentation du contexte et des objectifs de l'analyse de la pratique en institution, je décrirai comment s'instaure la sécurité dans la relation avec l'intervenant. Je présenterai également les outils nécessaires pour travailler sur les processus défensifs et accéder au vrai soi dans le contexte de ce type de groupe. J'ajouterai une description théorique de la dimension groupale de l'A.P.P. car le groupe agit comme une caisse de résonance dont on doit savoir prendre compte afin de ne pas en altérer le son. Enfin, je livrerai une retranscription de séance ponctuée de commentaires explicatifs mettant en lien les événements et les notions théoriques évoquées précédemment.

Le lecteur pourra lire l'ensemble du livre de bout en bout. Il pourra aussi commencer par la retranscription de séance s'il a besoin d'une approche concrète avant d'aborder la théorie. Il pourra aussi faire des va-et-vient entre la partie théorique et la retranscription de séance pour trouver l'application concrète des concepts. À chacun son propre style d'apprentissage...

Partie

1

# Les enjeux de l'analyse de la pratique en établissements

---



# Définition et contexte

*« Christine accompagne notre réflexion en décortiquant les mécanismes inconscients qui nous poussent à agir ou à penser de telles ou telles façons. En les rendant conscients, l'analyse permet une autre lecture de ce qui fait crispation, une prise de recul dans notre pratique, conduisant ainsi à un déblocage de la situation. Ainsi à la fin des séances des hypothèses de pistes de travail sont dégagées, ce qui permet au professionnel de retourner plus sereinement sur le terrain. »*

Témoignage

## L'ORGANISATION GÉNÉRALE

La mise en place de groupes d'analyse des pratiques professionnelles (A.P.P.) dans un établissement est le plus souvent à l'initiative de la direction. Elle n'est pas systématique, même si elle le devient de plus en plus, notamment depuis le développement de sa prise en charge par les financeurs. Elle répond le plus souvent au souhait de mettre en place un groupe d'élaboration du travail éducatif dans lequel les travailleurs sociaux pourront s'exprimer librement, le plus souvent en l'absence de leurs responsables hiérarchiques.

Les séances :

- ◆ sont **mensuelles** ou **bimensuelles** ;
- ◆ sont accueillent **toujours le même groupe de professionnels**, au moins pour la durée d'une année scolaire ;
- ◆ sont la plupart du temps **obligatoires** et **organisées sur le temps de travail** ;
- ◆ **réunissent les travailleurs de terrain**, c'est-à-dire ceux qui accompagnent le public sur des modalités relationnelles.

Selon leur politique, certains établissements considéreront que le personnel technique n'y a pas sa place. D'autres, en revanche, tiendront à l'inclure. Cela sera déterminant pour la dynamique de groupe, car le personnel technique a peu ou pas

d'expérience dans ce type de dispositif. L'expérience cathartique et introspective est nouvelle pour eux, avec quelques freins qu'il faudra alors aider à dépasser.

L'intervenant est le plus souvent recruté par la direction (directeurs et éventuellement chefs de service), mais il arrive que les équipes aient elles-mêmes la charge de le choisir. Il existe des structures intermédiaires ou des organismes de formation qui proposent un portefeuille d'intervenants aux établissements. Leur formule est assez confortable pour ces derniers, moins pour les intervenants qui dépendront d'elles pour garantir le cadre<sup>1</sup>. Les groupes d'A.P.P. peuvent être composés par une ou plusieurs équipes en interne (appartenant au même établissement) ou en extra (appartenant à des établissements différents). Les processus et la dynamique de groupe seront différents selon cette configuration.

Équipe interne	Équipe composée de personnes externes
Intimité entre les participants préexistante	Intimité à créer
Sources de blocage éventuelles	
Secrets par loyauté Conflits par intrusion Repli par sentiment d'abandon	Secrets par honte Conflits par rivalité Repli par peur de l'inconnu
Bénéfices	
Mutualiser les apports	Se confronter davantage au regard de l'autre Trouver des permissions

Je n'ai pas de préférence pour l'une ou l'autre configuration, puisque le potentiel reste le même.



## LE LIEU DES SÉANCES N'EST PAS ANODIN

**L'intervenant doit s'assurer que la confidentialité est respectée** (grâce à une isolation phonique notamment). Il préserve le groupe des incursions extérieures, ce qui est souvent difficile lorsque les séances ont lieu dans l'établissement même. La plupart des équipes préféreront se rendre dans un lieu extérieur et neutre, ce qui peut toutefois être difficile à mettre en place.

Cependant, il peut être intéressant pour l'intervenant d'être immergé dans l'environnement direct des professionnels. Je repense ici à ces séances durant lesquelles les jeunes hébergés se sont lourdement manifestés (cris, courses, jets d'objets, etc.). Ce genre d'évènement crée certes une forme d'insécurité, mais elle peut être reprise par l'intervenant d'une manière beaucoup plus concrète et impliquée.

Si l'importance de l'A.P.P. semble communément admise, la direction et les personnes de terrain peuvent ne pas la juger prioritaire, car elle n'est pas productive pour l'établissement.

1. Je pense à une de ces structures avec laquelle je travaillais et qui, ayant perdu son contrat avec l'établissement, a mis fin inopinément à mes interventions, sans aucune préparation pour les équipes. Cette coopération peut être fructueuse uniquement si les modalités et le cadre sont précisément déterminés dans la convention signée avec cet intermédiaire.

Beaucoup d'évènements plus ou moins cruciaux peuvent prendre le pas sur l'A.P.P. et générer des absences. **L'intervenant devra protéger cet espace, y compris auprès de la direction.**

### Le statut des intervenants

Le plus souvent, les intervenants ne sont pas salariés de l'établissement. En effet, les établissements cherchent à en changer régulièrement et les conservent 2 ans, 5 ans, ou encore 10 ans. Un **intervenant salarié** va directement être impacté par la dimension institutionnelle et aura plus de mal à accueillir ce sujet en séance. Un **intervenant prestataire** sera préservé de ces enjeux, mais il devra composer avec la précarité liée à son statut. La convention doit alors garantir un délai raisonnable avant le changement d'intervenant pour clore avec le groupe et prévenir tout passage à l'acte impromptu. La sécurité des participants commence avec la sécurité de l'intervenant.

Changer d'intervenant peut se faire à l'initiative de celui-ci ou à celle de la direction. Le changement doit être annoncé à l'équipe en amont afin de travailler sur les peurs et la tristesse qu'il pourrait provoquer. Ce temps permet aussi de préparer l'arrivée du nouvel intervenant et de ne pas laisser d'affaires « en suspens », qui pourraient empêcher le deuil et encombrer la suite du déroulement du dispositif<sup>2</sup>.

La **fin d'une collaboration** à l'initiative de l'établissement peut résulter :

- ✦ d'une divergence administrative, financière ou éthique entre les dirigeants et l'intervenant ;
- ✦ d'une volonté de la direction de redynamiser une A.P.P. jugée trop « routinière » et « improductive » par les dirigeants.

Pour ma part, j'estime que la durée de la collaboration importe peu puisque c'est la qualité de la relation et de l'intervenant qui déterminent ladite « productivité ». Cette volonté de changer souvent résulte plus d'un évitement du lien d'attachement que d'un véritable affaiblissement de l'A.P.P. Ainsi, changer souvent permettrait de ne pas s'attacher, et surtout, de ne pas se séparer, car l'intimité et la permanence sont en fait renforcées par la durée de l'intervention.

Néanmoins, si l'intervenant ne met pas au travail son propre contre-transfert, le pouvoir des séances peut s'affaiblir. **Supervision et psychothérapie sont indispensables à l'intervenant pour l'aider à rester impliqué et efficace.** La formation est aussi un outil incontournable pour renouveler son panel théorique et rester stimulant.

Le départ de l'intervenant peut aussi avoir lieu à l'initiative du groupe. L'important est de déterminer s'il résulte d'un mal être relationnel ou d'un évitement. Malheureusement, les dirigeants ne prennent pas souvent le temps de questionner cela auprès des équipes et évitent les difficultés en changeant l'intervenant à la demande. Ce départ peut s'expliquer par des sentiments de toute-puissance et d'insécurité dans le groupe, mais l'intervenant est bien impuissant face à ce phénomène.

---

2. Erskine, 2014.

# Le guide pratique pour animer vos séances d'APP et prendre soin des professionnels des secteurs du social et de la santé.

## Un guide complet

Les métiers des secteurs sanitaire et social sont particulièrement éprouvants mentalement et moralement pour les personnes qui y travaillent. Dans ce livre, Christine Loyrion, psychologue spécialisée et formatrice, vous livre sa méthode d'APP pour restaurer leur bien-être, sans viser uniquement l'augmentation de leurs compétences.

## Un guide pratique

Depuis les principes à la base de sa méthode jusqu'à leur application en groupe avec les professionnels, l'auteure vous explique :

- ◆ les grands concepts de la méthode intégrative en APP ;
- ◆ les principaux profils psychologiques et les étapes dans l'évolution d'un groupe ;
- ◆ comment faire face à toutes les difficultés propres au travail de l'analyse professionnelle (conflits à l'intérieur du groupe, rejet de l'intervenant, tensions avec la direction, etc.) ;
- ◆ comment libérer la parole et aider les groupes à gagner en assurance et en confort d'exercice.

Tous les mécanismes et outils psychologiques sont illustrés par des exemples concrets, tous issus de l'expérience de l'auteure.

## Un outil de formation unique !

Et pour bien saisir la méthode dans sa mise en œuvre pratique, vous trouverez dans ce livre la retranscription complète d'une séance d'APP, commentée par l'auteure.

---

**Christine Loyrion** est psychologue, formée à l'analyse transactionnelle et à la psychothérapie intégrative. Elle dirige des groupes d'analyse de la pratique professionnelle depuis 20 ans. Elle est aussi thérapeute et formatrice pour les travailleurs sociaux et praticiens de la psychothérapie.

27,90 €

ISBN : 978-2-8073-5745-7



9 782807 357457

deboeck **B**  
SUPÉRIEUR

[www.deboecksuperieur.com](http://www.deboecksuperieur.com)