

GROUPE DE PERFECTIONNEMENT SYSTEMIQUE *Les Interventions Systémiques Coopératives : le Cadre Implicite*

Rétablir le cadre implicite lorsqu'il est attaqué

Le cadre implicite est attaqué lorsque l'accompagnant n'est plus en mesure de regarder le consultant avec compréhension, bienveillance et acceptation.

Trois signaux émotionnels, entre autres, doivent en particulier alerter :

- l'envie de changer l'accompagné/e plus vite que cela ne se passe. Cette envie peut prendre une forme bienveillante ou agressive (énergique !).
- le rejet, la colère, l'envie de se débarrasser du consultant, d'arrêter le travail.
- un sentiment d'impuissance qui nous pousse à être dans le retrait et la passivité

Dans tous ces cas, le premier travail de l'accompagnant, c'est de reconstruire une relation de coopération qui intègre la difficulté rencontrée comme utile dans le cadre de référence de l'accompagné/e et dans le cadre du travail à accomplir.

Pour ne pas s'engager dans une dynamique d'éloignement ou de rejet et, au bout du compte, de rupture du lien, il est nécessaire de reconstruire en soi l'acceptation inconditionnelle qui est l'assise de la confiance et de la coopération. Tant que ce travail n'est pas fait, il y aura discordance entre l'attitude affichée de « bienveillante neutralité » et le processus de la relation lui-même qui évolue vers une mise à distance et une rupture émotionnelle (Cf. la notion de « positions de vie » en Analyse Transactionnelle).

Le modèle proposé ici pour travailler sur cette problématique est emprunté au travail de Guy AUSLOOS* Il l'a appelé « *la méchante connotation positive* ».

Tout autre processus qui aboutirait au même résultat est bien sûr acceptable.

Ce qui nous intéresse, ce n'est pas tant la mise en forme finale de *la méchante connotation positive* que le travail qui la sous-tend et qui, une fois fait, peut suffire à rétablir une relation de travail satisfaisante qui s'exprimera non verbalement.

Le point délicat du travail repose sur la construction d'une vision intégrée, acceptée, de ce qui pose problème. Il s'agit de rendre utile ce qui est gênant, de donner du sens à ce qui semble insensé, et de relier un comportement symptôme difficile à accepter à un cadre de référence qui en montre l'inévitable nécessité.

Il est clair que ce travail présuppose que l'accompagnant accepte ce qu'il ressent au fur et à mesure, et qu'il le considère comme fondamentalement nécessaire et aidant pour accomplir son travail. La capacité à accueillir, et à contenir, toutes les sortes d'émotions et de pensées réputées négatives font parties du développement de l'accompagnant et de ses compétences qui sont toujours à perfectionner. C'est dans ce sens que l'on peut dire qu'il n'y a pas de progrès – de changement – de l'accompagné sans progrès – changement – (du point de vue) de l'accompagnant.

* « La compétence des familles, temps, chaos, processus » Erès. 1995. p 85/88