

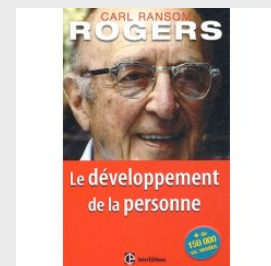


1.

CARL ROGERS

**LE DÉVELOPPEMENT DE
LA PERSONNE**

ÉDITIONS DUNOD



SYNTHÈSE

par Olivier Piazza – www.selfway.fr - 24 janvier 2009

Carl Rogers fut l'un des plus grands psychologues américains, père de l'approche thérapeutique d'Analyse Centrée sur la Personne. Membre fondateur du courant de la psychologie humaniste, il s'est particulièrement intéressé au changement de la personnalité. Il a toujours œuvré pour que ses connaissances acquises en psychothérapie trouvent des applications dans le champ plus global des relations humaines.

“J'ai découvert certaines données philosophiques sur la vie et le but vers lesquels l'individu progresse lorsqu'il est libre”

L'ECHELLE DU DEVELOPPEMENT DE LA PERSONNE

En fonction d'un certain nombre de critères, il est possible de situer le développement d'une personne sur une échelle en 7 phases. Ces critères sont les suivants :

- **Les sentiments** : Comment sont-ils reconnus ou exprimés ? Sont-ils en phase avec les paroles exprimées ?
- **Les expériences présentes** : Comment sont-elles vécues, ressenties, évoquées, acceptées ? Quel est leur degré de rigidité ?
- **Le dialogue intérieur** : Existe-t-il ? Est-il riche, ouvert ?
- **Les problèmes personnels** : Sont-ils identifiés ? Si oui, sont-ils perçus comme extérieurs ou intérieurs ?
- **Les relations interpersonnelles** : Sont-elles acceptées, recherchées, appréciées, enrichissantes ?

7 phases sont identifiées pour des raisons de pédagogie, mais il s'agit de fait d'un continuum dans le changement de la personnalité, d'un état de stabilité, de rigidité, vers un état de fluidité, de mouvement.

Ce processus d'évolution est rythmé par de nombreuses prises de conscience des limites du mode habituel de fonctionnement de la personne, autant de moments dynamiques à l'origine du changement.

Les études scientifiques sur les évolutions de la personnalité menées au cours de ces phases ont rapporté une amélioration du moi perçu par la personne ainsi que le rapprochement entre son moi perçu et son moi idéal.

PREMIER STADE	<ul style="list-style-type: none"> • Refus de parler de soi, la communication ne porte que sur des sujets extérieurs • Aucune volonté de changement • Aucun problème personnel n'est reconnu • Rigidité des modèles comportementaux (schèmes), dérivés d'expériences antérieures
DEUXIÈME STADE	<ul style="list-style-type: none"> • Communication sur des sentiments concernant les autres • Les problèmes sont identifiés mais perçus comme extérieurs • Les schèmes restent rigides mais ils sont exprimés comme des faits
TROISIÈME STADE	<ul style="list-style-type: none"> • Description de sentiments mais pas d'acceptation • Expériences personnelles décrites comme des objets • L'expression sur le moi commence à se développer • Les schèmes personnels rigides commencent à être identifiés • Identification de contradictions dans sa conduite, dans ses choix
QUATRIÈME STADE	<ul style="list-style-type: none"> • Enrichissement de la communication sur les sentiments qui sont maintenant dans le présent et non dans le passé. Début d'acceptation • Construction de l'expérience plus immédiate, moins dépendante des schèmes et du passé. Début de doute sur la validité des modèles personnels, souvent vécu comme un choc. • Début de prise de conscience de sa responsabilité personnelle
CINQUIÈME STADE	<ul style="list-style-type: none"> • Les sentiments sont vécus dans le présent, exprimés plus librement et commencent à être pleinement acceptés, malgré certaines craintes. • L'expérience est présente • Sentiment de responsabilité personnelle devant les problèmes • Acceptation des incohérences • La rigidité a fait place à la mobilité
SIXIÈME STADE	<ul style="list-style-type: none"> • Acceptation de l'immédiété des sentiments et de l'expérience, qui sont vécus intérieurement • Libération et enrichissement du dialogue intérieur • Expériences de congruence entre expérience et conscience, de plus en plus fréquentes • Établissement de nouveaux cadres comportementaux de référence • Le sujet vit ses problèmes • Les mutations de ce stade sont irréversibles et mènent naturellement vers le stade suivant
SEPTIÈME STADE	<ul style="list-style-type: none"> • L'acceptation des expériences vécues forge une confiance en soi = Acceptation de soi et des autres • Révision permanente des schèmes qui ressortent soit validés par l'expérience nouvelle soit modifiés • Dialogue intérieur riche et clair, menant vers de véritables choix • Différenciation des sentiments et des opinions personnelles • Conscience de soi • Sensation de responsabilité vis-à-vis des problèmes, de ses choix et de son existence • Les relations interpersonnelles ne sont plus vécues comme dangereuses mais enrichissantes

LE MOI POTENTIEL

Au sommet de l'échelle, la personne devient son potentiel humain, elle l'incarne véritablement. Elle gagne une plus grande unité, tout en mobilité, avec une capacité de changement et d'adaptation selon les expériences vécues.

Elle n'agit plus en fonction des attentes, des devoirs mais selon l'intensité et la globalité de son expérience personnelle.

Elle prend conscience de ce qu'elle éprouve réellement, sans la déformation de filtres conceptuels hérités du passé.

La personne atteignant cette étape ultime présente alors les caractéristiques suivantes :

OUVERTURE

L'expérience présente et la relation avec les autres sont recherchées puisqu'elles contribuent à nourrir la personnalité.

CONFIANCE

Ayant suffisamment d'atouts, de capacités de décision et de réaction, l'individu gagne naturellement en confiance.

LIBRE-ARBITRE

Même si la personne garde en tête les contraintes, les devoirs, les habitudes, les normes sociales, les expériences passées, elle réussit à les mettre en perspective avec son jugement personnel, à l'instant présent, pour prendre sa propre décision.

CRÉATIVITÉ

La personne, ouverte, confiante en ses capacités à trouver des solutions, adoptera une attitude plus constructive face aux problèmes rencontrés et saura faire preuve de grandes facultés d'adaptation face au changement. L'évaluation de ses créations sera faite en fonction de ses aspirations, de ses expériences, de ses choix et non selon des attentes extérieures.

Bien sûr, pour s'exprimer pleinement, cette aptitude créative nécessite également des conditions externes favorables tels qu'un climat de sécurité et de liberté psychologiques suffisants.

COMMENT ETABLIR UNE BONNE RELATION, "DEVELOPPANTE" ?

Cette question concerne aussi bien l'établissement d'une bonne communication, que le développement d'une relation d'aide, de management ou de coaching.

La relation d'aide fonctionne selon les mêmes lois que la relation interpersonnelle et s'applique à toutes les circonstances où une personne cherche à développer chez une autre personne ses capacités, sa maturité.

"Il existe des cadres supérieurs qui cherchent à établir avec leur personnel des relations favorisant la croissance tandis que d'autres s'en soucient peu".

CONGRUENCE

Cette première condition signifie qu'il y a concordance de l'expression, l'attitude et le comportement, avec les sentiments éprouvés.

S'il y a discordance, l'interlocuteur perçoit deux signaux contradictoires, l'un provenant de la communication non verbale exprimant une certaine position et l'autre provenant de la parole en exprimant une autre. Il y a alors perte de confiance.

Pour satisfaire cette exigence, il faut être capable d'éprouver puis d'exprimer un sentiment positif aussi bien qu'un sentiment négatif.

Les sentiments positifs à l'égard d'autrui sont généralement redoutés, par crainte de voir sa confiance trahie ou par simple mécanisme de défense. Sans doute faut-il disposer d'une personnalité indépendante et assez forte pour se le permettre.

Cette première caractéristique est de loin la plus difficile et Rogers avoue lui-même ne pas y être arrivé en permanence. Cependant, l'important est d'avoir conscience de cet objectif de congruence et de tout mettre en œuvre pour l'atteindre.

Une attitude congruente générera chez l'autre un sentiment de confort et de sécurité propices à l'établissement en retour d'une bonne relation.

Dans le cas de non-congruence, la position de façade sera clairement perceptible, ce qui provoquera suspicion et prudence chez l'autre. La communication ne pourra pas atteindre un niveau suffisamment profond.

Seul l'individu unifié, confiant dans ses choix, ressentant une liberté de mouvement, pourra réussir à expérimenter cette condition de congruence.

EMPATHIE

Cette deuxième condition se caractérise par la compréhension des points de vue, des sentiments et des conceptions personnelles de l'autre. Il s'agit de réussir à comprendre l'autre au point d'en être capable de résumer ses positions à sa place, telles que lui-même accepterait de les formuler, sans aucune déformation.

L'objectif est de réussir à percevoir le monde de l'autre comme si l'on était à sa place, sans jamais mélanger ses propres sentiments et ceux de l'autre.

Attention : Comprendre ne signifie pas approuver ! C'est là que réside l'erreur la plus classique. Certaines personnes s'interdisent ce genre d'écoute par crainte de laisser penser qu'elles sont en accord avec les paroles de l'autre.

L'un des aspects les plus importants pour atteindre cet état d'esprit consiste à réussir à ne plus porter de jugement de valeur. Nous sommes équipés d'un évaluateur permanent qui, façonné par nos années d'étude, par les remarques de nos parents, est complètement surdimensionné. Il fonctionne en permanence, nous soumettant sans interruption des résultats d'analyse sur tout ce qui nous entoure. Il faut réussir à le débrancher pour ne le solliciter qu'au moment opportun.

Il est d'autant plus délicat d'y parvenir dans une situation émotionnellement chargée, de tension, d'énervement, où la tendance à juger est encore amplifiée. À défaut d'empathie, la confrontation de deux jugements opposés n'amènera qu'à un renforcement des distances, un éloignement des points de vue sans jamais permettre une communication profonde sur le sujet abordé.

Un bénéfice secondaire de l'empathie est qu'elle tend donc à responsabiliser l'autre. L'idée en est très simple, ne subissant plus en permanence les jugements de l'autre, la personne ressentira que c'est sa responsabilité de porter son propre jugement.

Mettre en œuvre cette communication empathique soulève plusieurs difficultés. Tout d'abord, elle nécessite du **courage**. Comprendre les positions de l'autre risque de vous amener à les prendre plus en considération, voire à finir par les accepter. Si votre

jugement initial, le fameux évaluateur surdimensionné, vous a immédiatement catalogué les idées de l'autre comme étant mauvaises, vous vivrez comme un danger, une menace, de vous en rapprocher et vous n'arriverez pas à écouter sans juger.

Lorsqu'une **situation de tension** s'instaure, en cas de conflit par exemple, une tempête émotionnelle interne risque d'accaparer entièrement les pensées des protagonistes, les privant de la disponibilité nécessaire pour installer une bonne écoute empathique. C'est pourtant là qu'elle serait le plus nécessaire. En effet, une discussion envenimée du type "j'ai tort, tu as raison" ne mène généralement à rien. Seule, l'attitude d'un leader capable de dominer ses sentiments bouillonnants pour comprendre les positions de l'autre pourra abaisser la tension et recréer un climat favorable. Cela produira un effet catalyseur permettant à la relation de s'établir.

ACCEPTATION

Il s'agit là de montrer que l'on porte une attention réelle, sincère et chaleureuse à la personne, et ceci indépendamment de ses prises de positions et de ses choix.

Pour décrire autrement cette condition, le terme de considération positive inconditionnelle est éclairant. Il s'agit bien d'adopter une attitude résolument positive, chaleureuse, ne dépendant pas du résultat d'évaluations.

Enfin, il est important de considérer la personne en devenir, de prendre en compte toutes ses potentialités et non de la juger sur la base de ses actes passés. Sinon, le principe de "conditionnement opérant" mènera la personne à reproduire les mêmes actes. La personne aura tendance à suivre la voie qui est attendue d'elle. Si son environnement la sous-estime constamment elle sous-performera, si au contraire il lui est démontré une confiance en ses capacités, alors la personne évoluera dans ce sens.

PLACE DANS LES OUTILS DE DEVELOPPEMENT HUMAIN

Il s'agit d'un ouvrage sur la dynamique du changement mise en jeu lors du développement de la personne. Il explore également les conditions nécessaires à l'établissement de relations propices au développement du potentiel de chacun.

Carl Rogers ne donne pas de recettes pour le développement personnel. En revanche, il montre la voie, donne les signes et indique clairement les objectifs à atteindre. Il met en évidence les éléments clés d'une relation constructive avec les autres, dont nombre de personnes et de managers n'ont pas connaissance.

Ce livre est considéré comme l'un des textes fondateurs du mouvement du Développement Personnel et du Coaching.

POUR QUELS APPRENTISSAGES ?

Pour comprendre les ressorts de la dynamique de la personnalité, en particulier en se situant sur une échelle du développement de la personne.

Pour assimiler des règles fondamentales d'une bonne relation interpersonnelle.

Ce livre s'adresse à tous.

Le manager en particulier y trouvera des bases solides pour créer les conditions du développement de ses collaborateurs.

Mots clés

- Empathie
- Congruence
- Acceptation
- Relation d'aide
- Libre arbitre

Compétences visées

- Relationnel ♥♥♥♥
- Écoute ♥♥♥
- Management ♥♥♥
- Coaching ♥♥♥♥
- Changement ♥♥
- Créativité ♥

NIVEAU DE DIFFICULTE

Carl Rogers conceptualise les conditions du développement personnel, sur la base de son activité de psychothérapeute, dans un langage professionnel technique mais accessible.

VALIDITE

Carl Rogers a synthétisé dans ce livre 30 années de relation thérapeutique et de recherche scientifique. Il s'est également appuyé sur des publications de référence. La méthodologie présentée a été testée et validée par d'autres chercheurs, produisant des résultats qui ont fait l'objet de nombreuses publications scientifiques. L'«Approche centrée sur la personne» de Carl Rogers a ainsi gagné toute sa crédibilité.

POUR ALLER PLUS LOIN

PRINCIPAUX LIVRES

- *De Carl Rogers*
 - Relation d'aide et psychothérapie, ESF Editions
 - Les groupes de rencontre, Editions Dunod
- *Sur l'Approche centrée sur la personne*
 - André de Peretti, Liberté et relations humaines ou l'inspiration non directive, Editions de l'Epi
 - Max Pagès, L'orientation non-directive en psychothérapie et en psychologie sociale, Editions Dunod

ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES

- Internationales
 - World Association for Person Centered and Experiential Psychotherapy and Counseling » (WAPCEPC)
www.pce-world.org
 - European Association for Counselling (EAC)
www.eacnet.org
 - Association for Humanistic Psychology (AHP)
<http://ahpweb.org/index.html>
- Françaises
 - Association Française de Counselling (AFCACP)
www.geocities.com/afcaccp
 - Association Française de Psychothérapie dans l'Approche Centrée sur la Personne (AFPACP)
<http://afpacp.fr/>

AUTRES RESSOURCES INTERNET

- Le site de Natalie Rogers, sa fille : www.nrogers.com/carlrogers.html
- Association pour le Développement de l'Approche Centrée sur la Personne : <http://adpca.org>

WWW.SELFWAY.FR