

Non directivité est-elle un « laisser-faire »

Etant en master évaluation option coaching, il me semble intéressant de me pencher sur la pratique professionnelle des coachs et de l'interroger tout en rapprochant ce questionnement de ma propre pratique d'accompagnement. J'ai choisi d'aborder l'angle de la non directivité avec son cortège d' « allant de soi » (Ardoino), d'approximations quant à ce que cela recouvre comme notions, de dérives vers le « laisser-faire », de réticences dans le monde de l'entreprise, de label « accompagnement authentique ».

La question centrale sera donc

Les coachs disent pratiquer la non directivité. Quel sens donnent-ils à cette notion ?
 La non directivité est-elle conçue par les coachs comme un « laisser-faire » ?
 Sinon que signifie-t-elle ?

Nous explorerons donc plus avant les différentes caractéristiques de la non directivité de l'écoute active, l'acceptation inconditionnelle, à la congruence, le potentiel de développement en passant par la centration sur le client pour finalement envisager le laisser faire, notion que nous explorerons plus attentivement. Pour aborder ces aspects, nous enrichirons notre étude en sortant du cadre pur de la non directivité, pour nous interroger sur la pratique des coachs en regard de la non directivité, de ce qu'ils peuvent faire d'autre dans un agir professionnel à identifier. Plusieurs théories seront évoquées dans la mesure où elles semblent potentiellement avoir un lien avec les attributs affichés de la non directivité.

1.3 La Non Directivité : une pratique du coaching

1.3.1 Pourquoi avoir choisi la non directivité ? « LA » référence du Coach

Lors de tous mes entretiens avec les coachs, les qualités d'écoute ont été la première qualité citée et considérée comme fondamentale. Dès que l'on essaye de mieux cerner ce qu'ils définissent comme écoute, ils citent en binôme : savoir écouter et être non directif. En voici quelques extraits : (voir en annexe 10 à 14 - les entretiens retranscrits)

C5_« *Il y a ensuite une écoute effectivement approfondie, mais qu'est-ce qui se dit à travers tout ça, qu'est ce qu'il me dit de ses désirs, de ses peurs, de ses attentes, et de ses caractéristiques, de ce qui fait qu'il est là devant moi et qu'il a envie de quelque chose. Ce qu'on appelle l'écoute de la demande.* » « *Et puis il y a un troisième degré d'écoute pour moi, qui est d'écouter ce que ça produit en moi, ce que je suis entrain d'entendre. Qu'est-ce que ça éveille chez moi ? Etre à l'écoute de cet écho-là parce que, alors ça c'est une troisième compétence : la capacité à mettre en forme au service de l'autre ce que j'ai entendu ».*

L'écoute rogérienne semble donc tout à fait claire et référencée dans la conceptualisation de leur pratique. Le deuxième temps a été de valider ce premier élément par une rapide analyse des formations proposées afin de prendre connaissance de la manière dont cet aspect était communiqué. Un constat : aucune allusion d'aucune sorte : ni sur l'écoute, ni sur Carl Rogers, ni les techniques d'entretien et enfin rien sur la non directivité. Aucun pré-requis mentionné non plus ! La non directivité n'est pas communiquée. Nonobstant, en est-elle absente ? L'investigation a été poussée plus loin auprès de plusieurs coachs en formation cette année, et qui ont été contactés. Sur cinq apprentis coachs, les cinq ont répondu que durant la formation, les formateurs leur avaient parlé « d'être non directif », de l'écoute, de l'empathie, de la congruence, du respect inconditionnel. C'était considéré comme un fondamental avant même toute technique ou protocole. Nous sommes donc en présence d'un « allant de soi » (Ardoino, 1985). C'est une telle évidence qu'elle n'est même pas verbalisée et donc a fortiori remise en cause. La première pierre était posée : L'écoute non directive de Carl Rogers est une des bases du coaching, même si elle n'est pas toujours formulée clairement.

Donc pour étayer le postulat de départ, les livres de coaching ont servi à accréditer cette interprétation. De même, comme pour les formations, le thème de l'écoute n'est pas traité directement mais en transversal tout au long des livres ou articles, comme si l'évidence permettait de n'en point aborder le thème. C'est un acquis tel, qu'il n'est traité et abordé au grand jour, que lorsqu'on aborde les situations difficiles où garder la compétence d'écoute, de respect, de congruence devient périlleux et complexe. Seuls à ma connaissance Jane Turner et Bernard Hévin dans leur livre « manuel de coaching, champ d'action et pratique » consacrent un chapitre entier (chapitre 8°) sur les attitudes et techniques d'écoute où sont décrites « l'attitude intérieure, la congruence, l'acceptation inconditionnelle et l'écoute ». L'acceptation inconditionnelle y est décrite comme « les attitudes d'écoute, de congruence, de compréhension, de confiance et de respect ». (Hevin & Turner, 2002, p 134). Elle continue en parlant de l'écoute : « Fondée sur une volonté d'accueil, de disponibilité, de présence à l'autre, les attitudes précitées rendent l'écoute précise et patiente. », ou « la relation de coaching cherche à générer une écoute de compréhension, dans une attitude inconditionnelle à partir d'une position interne de congruence de la part du coach. » (Hevin & Turner, 2002, p 122-135). On peut lire également « l'écoute juste : le coach vous considère tel que vous êtes, sans jugement [...] au moment où il vous écoute » (Emmecker & rafal, 2004, p 40). Philippe Bigot de SF Coach décrit la nature du coaching en ces termes : « Les ressorts de l'action du coaching repose fondamentalement sur la relation instaurée entre le coach et le coaché, sur la capacité d'écoute et d'entendement du coaché installé dans une posture d'accueil inconditionnelle, d'ouverture, de réceptivité et de non-jugement ». (Bigot, P, 2003, enjeux et fonctions de la supervision).

Ainsi la grande majorité des coaches (je n'oserais dire tous) se réclame ouvertement des concepts de Carl Rogers et de la non directivité de manière référencée ou non.

Page suivante, un tableau récapitulatif reprend les éléments exposés ci-dessus (Tableau 1)

Non directivité est-elle un « laisser-faire »

1.3.2 La non directivité : une pratique de coaching

	Extraits Livres	Extraits des Interviews en Annexes (10 à 14)
L'écoute	<p>Fondée sur une volonté d'accueil, de disponibilité, de présence à l'autre, Est précise et patiente (Hevin & Turner p 134)</p> <p>Le coach est supposé écouter et même écouter attentivement. Savoir écouter doit faire partie de ses compétences. (Malaréwicz)</p> <p>Ecouter et ressentir plus. (Emmercker & Rafal, p 41).</p>	<p>A3 : « la première valeur d'un Coach, c'est l'écoute. C'est bête à dire, c'est un lieu commun, pourtant c'est la chose déterminante. »</p>
L'acceptation inconditionnelle	<p>Attitudes d'écoute, de congruence, de compréhension, de confiance, de respect (Hevin & Turner p 134)</p> <p>Ecoute juste : considère tel que le coaché, sans jugement (Emmecker & Rafal).</p> <p>Okness, être OK, accepter l'autre, accepter la situation (Lenhart)</p> <p>Pas de jugement, accepter de les regarder (Forestier)</p> <p>Respecte le coaché et tient compte de sa vision des choses, de sa réalité (Emmercker & Rafal, p 25).</p> <p>Le coaching produit des résultats à la condition qu'un climat de totale confiance soit instauré. (Emmercker & Rafal, p 37).</p> <p>Capacité à accueillir totalement l'autre pour ce qu'il est (Marie-José LACROIX)</p>	<p>J1 « les valeurs nécessaires lorsqu'on est coach c'est le rapport à l'autre, c'est à dire l'acceptation de l'autre. Le coach est là pour aider l'autre à trouver ses propres ressources. Le coach accepte l'autre et sa situation telle que. Il faut aussi être en résonance ».</p> <p>A131 Alain « Le coaching m'a apporté un renforcement de la reconnaissance de l'autre dans ce qu'il est en soi »</p>
Compréhension empathique du client et congruence	<p>Ecoute de compréhension, dans une attitude inconditionnelle à partir d'une position interne de congruence de la part du coach (Hevin & Turner p 122-135)</p> <p>La pertinence n'est rien sans la congruence (Malaréwicz)</p> <p>Nécessité un véritable échange, une empathie cadre (Emmercker & Rafal, p 37).</p> <p>Inspirer et donner confiance, c'est d'abord commencer par faire preuve de congruence. (Emmercker & Rafal, p 37).</p>	<p>F3 « ça demande de l'empathie »</p> <p>J3 « Il faut aussi être en résonance »</p> <p>A79 « J'essaye plutôt de développer une espèce de parole, une sorte de confiance réciproque »</p>

Non directivité est-elle un « laisser-faire »

<p>Centré sur le client</p>	<p>Pulsion de conseil, pulsion d'interprétation, autant d'intervention que le coach doit s'interdire (Devillard) Doit être centré sur son interlocuteur et avoir une conscience affûtée de ce qui se passe en lui (empathie, synchronisation, calibration, dissociation, para-verbal...) (Emmercker & Rafal, p 25).</p>	<p>P35 « L'important c'est le coaché » A16 « Justement, quand je dis la qualité du questionnement, c'est comment poser une question qui va amener l'autre à faire son cheminement sans induire le chemin à prendre ? »</p>
<p>Chacun a le potentiel de se développer par lui-même</p>	<p>Fait confiance aux individus en estimant qu'ils possèdent en eux la capacité à dépasser ces situations de stress, de changement, d'inconnu (Arrivé & Frings-Juton)</p>	<p>A34 « Une valeur, ce serait de croire en l'homme. » A119 « le coaching est un espace où le coaché reconstruit des choses, il reconstruit une vision par exemple, il réaménage une représentation, il reconstruit son estime de lui. C'est un rapport privilégié »</p>
<p>Laissez faire</p>	<p>Refuse d'apporter quoi que ce soit comme solution, conseils, méthodes ou mises en garde (Delivré)</p>	<p>P19 « Je ne pose jamais de question » C39 « y'a des moments où il ne faut RIEN (il appuie fortement) dire. Ça ne peut être que le silence, quoi qu'il en coûte, c'est d'autres moments » J10 « Je ne dis rien, je n'impose rien, je ne donne aucune direction. Jamais, il ne faut rien dire, ni induire. »</p>

Tableau 1

1.3.3 La non directivité du coach : un laisser-faire ?

Max Pagès explique « le thérapeute non directif est neutre au premier sens mais ne l'est pas au second. Aussi bien l'expression de « neutralité bienveillante qu'emploient les psychanalystes [convient] tout à fait si neutralité veut dire inconditionalité, non-préférence, et bienveillance veut dire engagement positif. Elle ne conviendra pas si neutralité signifie absence d'engagement affectif. » Glover reconnaît « la confusion d'idées a sans cesse régné sur ces sujets de neutralité et d'intervention... » (Glover, E, 1958, p 196).

Il apparaît donc clairement que pour les professionnels se réclamant de la non directivité, il s'agit de non-préférence, que l'on peut entendre en regard des buts, intentions, visées. C'est la recherche de la neutralité du coach quant aux buts que se donne le coaché. Ce peut donc être clairement interprété comme légitimant le laisser-faire. Il est donc nécessaire d'en envisager la praxis sur le terrain et dans un corps professionnel défini. Qu'en est-il donc des coachs ?

Chaque coach laisse à entendre derrière le mot « écoute » et non directivité des notions « élastiques » bien que la ferveur soit intacte : « *Touche pas à mon écoute !* ». Chacun s'y réfère comme un incontournable garant de leur pratique spécifique de coach. Toutes ces notions tournent autour du centrage sur le client, du « no acting », ne rien ajouter, apporter. Et parfois les coachs se réfèrent à une forme « pure » de non directivité. Citons ce que Jeannette dit de sa pratique « *je ne dis rien, je n'impose rien, je ne donne aucune direction. Je suis totalement non directive* » (J10, Annexe 12). François Delivré, pour sa part, met en avant le fait que « le coach refuse d'apporter quoi que ce soit comme solution, conseil, méthode ou mise en garde ». Nous sommes dans une forme de laissez faire où l'espace est « offert » au client. La non directivité est donc une notion complexe.

Les coachs disent pratiquer la non directivité.
Quel sens donnent-ils à cette notion ?
La non directivité est-elle conçue par les coachs comme un « laisser-faire » ?

1.4 Laisser-faire ou non ? Quoi d'autre ? Différence de posture ?

1.4.1 La pratique du coach est du « laisser-faire » ? Eléments de doute

Pourtant en écoutant les témoignages des coachs, ils ne voient pas dans la non directivité cette notion de « laisser-faire ». Ils affirment « faire quelque chose » et qu'ils sont loin du laisser-faire total tout au long des séances. Prenons quelques extraits significatifs :

« Le coach va tenter de *manipuler* le coaché pour l'aider à changer » (Malaréwicz, 2003, p 32).

« [...], il peut construire une relation basée sur la parité. La parité se joue dans la compétence relationnelle, cela signifie qu'il doit être capable de créer chez le coaché une relation où la *confrontation* est possible. » (Malaréwicz, 2003, p 43).

« Ce que le coach choisit de relever, ce qu'il choisit de passer sous silence, le genre de questions offertes, les reformulations qui s'adressent à ce qui fait fond plutôt que ce qui fait figure : tout cela participe à *orienter* le coaché vers la construction de son futur ». (Hevin & Turner, 2002, p 182).

1.4.2 Deux postures se jouent

Au regard de ce qui a été dit précédemment, se dégage un « oscillement » très caractéristique entre deux postures toujours en questions, dans l'univers de l'accompagnement :

☞ Doit-on être non directif à tout prix et donc dans le « laisser-faire » ?

☞ Si non, que faire d'autre ? Et pour quoi ? Au nom de quoi ?

Ce qui m'amène à formuler la question que je me propose d'envisager dans ce mémoire :

La non directivité est-elle conçue par les coachs comme un « laisser-faire » ?
Sinon que signifie-t-elle ?

Non directivité est-elle un « laisser-faire »

Il apparaît clairement que le coach est tiraillé entre deux pôles opposés. Il a besoin de se référer à la non directivité et à son laisser-faire. Cela lui est un concept fort utile dans sa pratique quotidienne. Dans le même temps, il est amené à utiliser d'autres « savoirs faire » opposés peu ou prou à la non directivité « laisser-faire ». Cela fait très probablement la richesse de son intervention. Il crée et articule des éléments différents le plus souvent avec brio. C'est un travail « relié », qui a du sens. Investiguer ce qui se passe alors est le fondement de ce travail.

La première partie de l'étude s'efforcera de mieux cerner, identifier ce qui est derrière la notion de Non Directivité, ce qui permettra dans un deuxième temps de mettre en exergue les aspects « antinomiques » de certains discours. En effet, lors des interviews de coaches et au fil des lectures, les coaches parlent de notions à l'opposé de cette notion de « non directivité – laissez faire ». Dans ce cas, si leur pratique n'est pas le laisser-faire, qu'est-elle donc ? Et pourquoi ? Que se passe-t-il lorsqu'ils ne sont plus dans ce laissez-faire ? A quels autres concepts, autres théories font-ils appel, et ceux-ci sont-ils compatibles avec la non directivité ? Comment les articulent-ils dans leur pratique ? Est-ce du « n'importe quoi », du non-professionnalisme ou est-ce au contraire du savoir-faire, du génie, de la mètis, de la pragmatique ?

Il apparaît donc souhaitable pour tout un chacun, que cela puisse être parlé, verbalisé, conscientisé afin de pouvoir interroger sa praxis et ne pas « évoluer » au gré de ses intuitions mais en accord avec son système de pensée, ses références. Voilà tout l'art de l'évaluation qui se profile !

Perspectives

En préalable, le prochain chapitre sera dédié au développement du concept clé qui appuie mon interrogation, à savoir la notion de paradigmes et l'interrogation sur la nécessaire compétence à articuler du praticien pour assumer sa vision du monde.

Je vais tenter ce travail avec humilité et en mobilisant « le saint sentiment d'inconfort intellectuel qui devrait présider au maniement des concepts et de tous les outils intellectuels qui défilent dans le panorama de ce qu'on appelle [...] les sciences humaines » (Yves SCHWARTZ, 2000, pp 32- 68)

Résumé

Les pratiques de coaching sont variées et l'un des points communs à la profession, sans conteste, est la non directivité. Elle est une des bases fondamentales du coaching, comme dans tout accompagnement plus généralement. Ce qu'elle implique et la manière dont chacun l'a perçoit se doit d'être clarifié dans une logique de référenciation. La référenciation est une nécessité de la professionnalisation. Il est important de questionner ses pratiques au regard de concepts fondateurs de son être au monde.

La non directivité regroupe plusieurs notions et permet des interprétations fort différentes, dont un possible « laisser-faire ». Pourtant un premier survol du dire des coaches sur leurs pratiques engage une réflexion beaucoup plus ouverte. Nous serons donc amenés à étudier en détail les concepts autour de la non directivité en les enrichissant par la suite de concepts participants à la pratique de

II L'EVALUATION AU SERVICE DU QUESTIONNEMENT

Nous venons de nous poser la question de ce qu'est la non directivité pour les coachs et quelle lecture en font-ils pour référencer leur agir ? Pour pouvoir aller plus loin dans ce questionnement, il est nécessaire de mieux cerner ce qu'est l'inscription paradigmatique et en quoi elle peut nous aider dans notre réflexion ? Comme nous allons le voir plus en détail, pour répondre à cette question, le regard que le sujet porte sur le monde, ses valeurs, est fondamental et va induire la manière de répondre en s'attachant à des items particuliers, ce qui va produire des types de réponses spécifiques dans le champ donné. La réponse à une question va dépendre de ce qui conditionne la prise en compte de critères donnés. Apporter une réponse ou envisager une réponse relève d'une démarche d'évaluation.

2.1 Inscription paradigmatique de la non directivité ?

2.1.1 Deux regards sur le monde

« On peut identifier deux grands types de façons d'être au monde, d'attitude devant le réel : la vision mécaniciste qui voit le monde comme un moteur, que l'homme peut démonter, réparer, reconstruire. » Il est appelé communément 'le paradigme rationnel'. « Puis une vision biologique qui met en avant le vivant, l'incertitude, le sensible [et] survalorise l'impression globale et rejette en arrière fond l'analyse des détails, des parties : ce qui importe, c'est l'impression, le climat général. [...] D'un côté ce qui est intelligible, de l'autre ce qui est sensible. » (Vial, 2001, p 30 & 57) Les modèles de pensée agissent sur nous. Ils nous donnent des cadres pour concevoir notre rapport au monde. On ne sait pas forcément qu'on y est cependant. Il est donc important d'identifier pour chacun d'entre nous, professionnels en activité, son « champ paradigmatique » comme il est utile de s'interroger sur l'inscription paradigmatique d'un modèle de pensée auquel nous nous référons.

III QU'EST-CE QUE LA NON DIRECTIVITE ?

Avant d'essayer de faire une recherche exploratoire pour cerner ce qu'ils entendent par non directivité, je devrai cerner les différents concepts auxquels je vais faire appel. Cela me permettra d'un point de vue méthodologique d'avoir cerné les critères sur lesquels va s'appuyer mon travail de questionnement. Nous allons, au travers des écrits de Carl Rogers et de ses dauphins, faire le tour brièvement de la non directivité telle que conçue par Carl Rogers et d'en déterminer les critères saillants. Ce travail me permettra d'interroger avec visibilité les coachs et de clarifier quelle est leur pratique de la non directivité.

3.1 Qu'est-ce que la Directivité ?

Il est clair que le rôle de la société, dans une logique déterministe, est d'encadrer, de « normer », de formater la personne pour garantir son développement adéquat. Les tenants de cette logique vont même jusqu'à indiquer « grâce à un plan culturel mûrement réfléchi, ce n'est pas le comportement final que nous dirigeons, mais l'envie de se comporter : les motifs, les désirs, les souhaits. Et dans cette situation, chose curieuse, la question de la liberté ne surgit jamais. » (Skinner, B, F, ,1948). Etre directif ainsi, c'est être totalement directif, ce qu'on pourrait définir comme « ultra directif ». Cette définition relève de l'« ultra solution » (Watzlawick,P, 1988, p 7). « L'ordre absolu est une ultra-solution » (Watzlawick,P, 1988, p 99). La directivité conçue ainsi ne peut exister et prendre sens que dans l'univers mécaniciste. Il nous faut donc prendre en compte que Rogers a modelé son concept de non directivité dans un environnement déterministe, mécaniciste.

3.2 Qu'est-ce qu'être Non Directif dans le paradigme mécaniciste ?

Qu'est ce que le « non quelque chose » ? C'est par définition l'inverse, le négatif, l'anti ? Comment peut-on être « non français », « non humain », « non-coach » ? Dire que je suis un « non-hippopotame » n'aide guère à me définir ! Dans l'univers mécaniciste, baigné d'une logique dichotomique, il est bien difficile de définir quelque chose « contre », en négatif. L'esprit humain ne peut pas se figurer un manque, un trou sans évoquer de manière prégnante ce qui le construit. En restant dans le paradigme mécaniciste, nous restons forcément dans une précision qui ne semble pas habiter la non directivité. Car non directif = A directif = aucune direction = laissez faire. Mais est-ce vraiment là, le non directif.

3.3 Les principes fondateurs de la Non Directivité

Ce que Rogers défend c'est que chacun possède en soi une tendance fondamentale à réaliser pleinement ses potentialités humaines. La principale condition pour que cela se produise est que la personne bénéficie d'une acceptation de la part de ceux avec qui elle est en relation. Ceci permet alors l'émergence d'une conscience claire et constructive de chaque événement vécu. En psychothérapie, le client à qui est offerte cette acceptation inconditionnelle est peu à peu capable d'élaborer son vécu présent et passé, et de s'en former une représentation adéquate. Il juge par lui-même de la valeur de son expérience quant à son équilibre et son projet personnel, et aborde peu à peu chaque situation nouvelle de façon adaptée et créative.

3.3.1 Définitions de l'écoute non directive de Carl Rogers

Carl Rogers a identifié plusieurs facteurs qui favorisent l'évolution de la personne aidée dans le sens de son développement. Il soutient que ces différents éléments induisent une dynamique de changement chez la personne aidée.

3.3.1 1 Congruence

« La congruence est la capacité, pour la personne qui aide, à écouter et à accepter ce qui se passe en elle, à vivre authentiquement la relation d'aide, avec tout ce qu'elle est et ressent. Congruence est le terme que nous avons employé pour indiquer une correspondance exacte entre l'expérience et la prise de conscience. Ce terme peut aussi désigner d'une façon plus large l'accord de l'expérience, de la conscience et de la communication. » (*Rogers, C, 1968, p. 238*). Pour que le client puisse développer et accéder à son potentiel, le thérapeute ne doit pas avoir de façade, il doit être vrai et authentique. « La subjectivité, à laquelle il recouvre, [...] est un accueil progressif (non perfectionniste et crispé) de soi, retentissant développement de la personnalité associé à un accueil plus harmonique et vigoureux d'autrui. » (*De Peretti, André, 1997, pp 165*).

3.3.1 2 Respect inconditionnel

La considération positive inconditionnelle, « c'est l'attitude qui consiste à accueillir et accepter chaleureusement autrui comme il est et en totalité ». (*Rogers, C, 1968, p. 238*). Carl Rogers précise que « dans la mesure où le thérapeute accepte avec confiance et compréhension toutes les facettes de l'expérience de son client comme éléments intégrants de sa personnalité, il éprouvera à son égard un sentiment de respect inconditionnel ». (*1994, Perspectives, p 429-442*)

3.3.1 3 Compréhension empathique

« Le thérapeute doit faire preuve de compréhension empathique à l'égard du système interne de référence de son client, c'est-à-dire une compréhension avec la personne et non avec le sujet, et s'efforcer de lui communiquer ce sentiment. » Rogers précise : « Ressentir l'univers particulier du client comme si c'était le sien propre, mais sans jamais oublier la restriction qu'implique le « comme si » », c'est cela l'empathie, et elle semble indispensable à la thérapie ». (1994, *Perspectives*, p 429-442)

Donc c'est la capacité à s'immerger dans le monde subjectif d'autrui pour participer intimement à son expérience, tout en restant émotionnellement indépendant. Comprendre le monde intérieur de l'autre et ne pas juger, comprendre comment il voit les choses, où il en est, quelles sont ses émotions.

3.3.1 4 Centration sur le client

La centration sur la personne n'existe qu'à positionner la personne en son centre. « L'expérience du centre, c'est l'expérience du sens de l'exister de la personne. Le pouvoir du sens est réapproprié. Aussi ce centre comme pouvoir du sens (comme capacité autodirective ne peut pas être considéré comme une évidence. Il est sans cesse à reconstruire. » (LHOTELLIER, mars 1997)

3.3.1 5 Se refuse à inspirer une direction

« L'individu a la capacité et la force pour imaginer, tout à fait sans aide, les pas qui le porteront à une relation plus mûre et plus confortable avec sa réalité. » (Rogers.C, 1959, p 193) (De Peretti, 1997, pp 202). « C'est aussi reconnaître à propos d'une personne qu'elle est un processus vivant en train d'émerger, et non un produit fini. » (Rogers, C, 1996, p 268). Il continue : « l'homme est directionnel », « Il a, en lui-même, de quoi s'orienter de façon créatrice pour lui-même, indépendamment des poussées et guidages d'autrui. » (De Peretti, A, 1997, pp 182). « Il ne s'agit pas de deviner ou de pousser autrui, moins encore de le précéder dans ses élaborations existentielles, non plus que de traîner le pas ; mais il s'agit de prendre à la lettre, sans la sacraliser, sa parole du moment, d'accompagner sa marche, en devenant pour soi et autrui, à chaque instant, plus réellement soi-même. » (De Peretti, 1997, pp 265)

3.3.1 6 Chacun a le potentiel de se développer lui-même

Rogers conçoit, par suite, que « si chaque individu a foncièrement les capacités pour trouver des solutions à ses problèmes, il est prudent de ne pas infléchir mécaniquement, ou réactionnellement, ce que cet individu ressent et élabore originalement à l'intérieur de lui-même. » (De Peretti, 1997, pp 183). Jacques Ardoino reconnaît que « l'idée clef de la clinique rogéienne est dans la capacité, ou si l'on préfère, dans le pouvoir, ou dans la « puissance », postulés chez le client. » (Ardoino.J, 1967)

3.3.1 7 Pas centré sur le problème immédiat

« La conduite n'est pas causée par quelque chose qui est apparu dans le passé. Les tensions présentes et les besoins présents sont les seules choses que l'organisme s'efforce de réduire ou de satisfaire. » (De Peretti, 1997, pp 188)

3.3.2 Tableau des critères de l'écoute non directive

Notions	Définitions	Critères
Congruence	Capacité à écouter authentiquement pour être véritablement dans la relation d'aide	Sincère et Authentique , ne joue pas de rôle Sans défense (simplement moi) Ecoute et Accepte ce qu'il se passe en lui (ses sentiments) En adéquation au réel Engagement dans la relation, la rencontre Accueil harmonique et vigoureux d'autrui
Respect inconditionnel	considération positive inconditionnelle	Pas d'évaluation Pas de jugement Accepte avec confiance et compréhension l'expérience de son client Affectivité chaude et confiante
Compréhension empathique	Ressentir l'univers particulier du client comme si c'était le sien propre, mais sans jamais oublier le « comme si » »,	S'efforce de communiquer la confiance Ressent l'univers de l'autre comme le sien propre avec distanciation émotionnelle Comprendre comment l'autre voit le monde
Centration sur le client	Positionner la personne en son centre	Laisse au client son libre choix Considère que le client sait dans quelle direction il faut chercher Il sait ce dont il souffre Le praticien est centré sur soi comme sur son client à juste distance
Se refuse d'inspirer une direction	C'est la charge d'être responsable du « moi » que l'on choisit d'être.	Pas d'aide au client pour imaginer la réalité Le client doit découvrir seul le sens venu de l'intérieur Considérez la personne comme en devenir Ne pousse pas autrui Ne le précède pas Prendre sa parole du moment et l'accompagner
Chacun a le potentiel de se développer lui-même	Chaque individu a foncièrement les capacités pour trouver des solutions à ses problèmes	Ne pas infléchir mécaniquement ce que l'individu ressent ou élabore Favoriser cette potentialité de croissance
Pas centré sur le problème immédiat	Les tensions présentes sont les seules choses que l'organisme s'efforce de réduire ou de satisfaire	Centré sur le présent, non sur le passé

TABLEAU 5

Ce tableau permet de reprendre toutes les notions qui ont été précisées auparavant et d'en donner une lecture synthétique. Cela nous permet dès lors d'avoir accès à des critères précis pour étudier dans le discours des coachs si leur pratique telle qu'ils en parlent se rattache effectivement à la non directivité.

En parallèle, ce tableau nous permettra d'identifier les éventuels points communs de la non directivité avec les théories convoquées et d'en apprécier la pertinence.

3.4 La non directivité dans le paradigme biologique

Nous pouvons clairement signifier l'appartenance de la non directivité au paradigme biologique. En effet, lorsqu'on parle d'authenticité, de sincérité, de confiance, d'affectivité, de ressentis, nous ne sommes pas dans un univers rationaliste mais dans une logique du vivant, relevant de l'humain dans sa complexité, sa non-finitude. De même, « Prendre sa parole du moment et l'accompagner », « Considérer la personne comme en devenir » indique qu'il n'y a pas d'objectifs clairement posés mais plutôt une visée avec une élaboration du sens pour le sujet. Cela induit donc une première remarque. Considérer la non directivité comme une stratégie de laisser-faire stricte semble trahir la pensée de Carl Rogers. Tout concept peut être entendu à l'aulne de sa vision du monde, pourtant faire sens et ne pas trahir son auteur, il est préférable de l'interpréter avec la vision de son auteur.

Perspectives

Nous sommes donc bien, avec Carl Rogers, dans la logique du reste. Nous allons donc poursuivre notre questionnement autour des autres concepts convoqués (l'espace transitionnel, la résilience, la pahrrêsia ainsi que les dramatiques d'usage de soi, la mêtis et le kaïros) afin de mieux cerner en quoi ils se jouent à l'unisson ou non de la non directivité. Est ce un maillage de concepts pertinents au regard du coaching et ce maillage est-il pratiqué ?

Le chapitre suivant va permettre de mieux comprendre chacun des concepts convoqués et d'en dresser une première image. De cette manière, nous aurons enfin le cadre de notre étude et pourrons exploiter les entretiens menés avec les coachs.

Mais tout d'abord nous allons procéder au même travail de référencement méticuleux et nécessaire pour identifier les critères de chacun de ces concepts.

Résumé

La non directivité est née d'une réaction à une directivité exacerbée. Carl Rogers l'a définie à travers plusieurs concepts clé :

- ⌘ L'écoute active, la compréhension empathique, la congruence avec ce qu'elle implique d'authenticité et d'engagement
- ⌘ La centration sur le client et le respect inconditionnel lié à une estime positive inconditionnelle
- ⌘ Le refus d'inspirer une direction quelconque car chacun a le potentiel de se développer par lui-même
- ⌘ Une centration sur le présent et le futur, et non sur le passé

La non directivité fait partie du paradigme biologique avec tout une richesse de pratiques diversifiées qui sont en lien et qui peut être constitue un maillage dans la pratique du coaching.

IV AUTOUR DE LA NON DIRECTIVITE

Comme nous l'avons vu précédemment, la non directivité prête à de multiples interprétations et sa pratique demande à être clarifiée. Toujours notre question en guise de fil conducteur : Laisser-faire ? Sinon, quoi d'autre ? La notion de paradigme biologique nous a donné une ouverture sur d'autres possibles hors du laisser-faire. Dans cette partie, nous allons explorer des notions qui pourraient donner d'autres éclairages et enrichir la pratique de la non directivité.

Nous explorerons dans un premier temps, les critiques portées par des praticiens de la non directivité qui posent déjà quelques questions, critiques, compléments. Cela nous donnera les premiers éléments pour mieux cerner la pratique de la non directivité et son positionnement par rapport au « laisser-faire ». Puis nous aborderons les quelques concepts annoncés qui pourraient être dans l'univers de la non directivité et des pratiques du coaching.

4.1 La non directivité : caractéristiques cachées

4.1.1 La non directivité « non directive » n'existe pas

« La situation dite "non-directive" ne correspond à aucune réalité "non-directive". On peut même dire que les attitudes dites non-directives sont d'une certaine manière encore plus directives que les attitudes dites directives. »

Dans une situation non-directive, on ne peut pas ne pas être pris, impliqué. Personne n'échappe à l'orientation donnée sur le « ici et maintenant ». De même lors d'un entretien de type rogéien, « On est, quoiqu'on en dise, directif : le fait d'être le reflet de ce que dit et ressent l'autre l'oriente à poursuivre dans une certaine direction ; le fait d'émettre un reflet, une reformulation synthétique, même entièrement fidèle, si cela peut se produire, agit comme une pression, une influence sur l'autre, un facteur d'orientation.» (Sirota, 1972, n° 76).

Peut-on aller jusqu'à parler de « NDI, non directivité intervenante », expression inventée par Michel Lobrot dans les années 70 ? « [Masson] désigne [Rogers] comme "despote bien veillant" : car la nature de toute thérapie pour Masson, quelles que soient les précautions prises, ne peut que « déformer la réalité du client ». (De Peretti, A, 1997, p 265)

Cette critique montre bien la confusion qui peut naître de vouloir étudier une notion dans un paradigme qui lui est étranger. La critique d'André Sirota est tout à fait pertinente si on cherche à étudier de la non directivité dans une vision purement rationaliste. Dans le paradigme biologique, les choses ne se posent pas en ces termes à mon sens. Sirota nous laisse dans un univers dichotomique ou soit je commande, soit j'ignore et laisse faire. Dans le biologisme, c'est un monde de nuances, ou rien n'est tranché, définitif et tout est interdépendant, fonction de la nécessité, de la rencontre avec l'Autre. Donc bien qu'elle soit fondée, cette critique perd de son impact dans l'univers holistique, même si elle a le mérite de rappeler en alerte les débordements réels et quotidiens d'une non directivité mal comprise.

4.1.2 Déni de la crise, du conflit

« Sous la couche de comportement superficiel contrôlé, sous l'amertume, sous la blessure, il y a un moi qui est positif, et qui est sans haine.» (Rogers, R, 1970, p 83) « La tendance la plus profonde, la caractéristique la plus fondamentale, semble être la tendance sociale : ainsi que l'indique le fait que, si une relation non menaçante est offerte, comme en thérapie, et peut être perçue comme sûre, les individus tendent invariablement à entrer en elle.» (De Peretti, A. 1997, p 180)

Rogers ne prend pas en compte le conflit, voire le refuse et tente de diminuer au mieux les frustrations, causes d'agressivité. « Le conflit n'est pas mobilisé comme concept fondateur, il est marginalisé et n'a plus de rôle explosif. Pourtant ce n'est qu'à travers la crise que je peux renaître de mes cendres » (Cornaton, 1975, p151)

Or toute difficulté, tout désagrément sont bienvenus ou devraient l'être car l'obstacle engendre l'expérience et permet « d'atteindre sa fin personnelle, l'intégrité et la plénitude de son expérience propre ». Le conflit est créateur, source de changement. Le conflit permet le travail sur le sens des choses. Ce reproche sera intéressant à aborder dans la pratique du coaching et d'étudier comment se positionne le praticien : dans le refus du conflit ou dans le « travail du sens en conflit ». Encore une fois l'inscription paradigmatique éclaire ces positions. Dans le monde mécaniciste le conflit est « armé » alors que dans le paradigme biologique, il est « crise de croissance ». Cela interpellera une notion comme la parrhêsia avec son Dire Vrai qui peut amener la crise, jusqu'à la rupture avec l'autre.

4.1.3 Refus de la figure d'autorité

Rogers refuse l'autorité et met l'intervention du praticien au même niveau que l'autre. Un tel positionnement réfute que la figure d'autorité soit nécessaire dans la construction identitaire de la personne. Il confond autorité et violence. De plus il faut prendre en compte qu'en fait le praticien est une « figure d'autorité » de fait mais perverse car non nommée. « Celui qui sait n'a plus besoin de montrer exagérément son autorité. Il s'impose naturellement. [...] Existe-t-il une attitude plus contraignante, finalement plus autoritaire, que celle-ci ? » (Cornaton, 1975, p135).

4.1.4 Pari que l'autre à la compétence de s'en sortir seul

Carl Rogers suppose que le client « posséderait totalement la possibilité de se diriger alors qu'il sait que le client, puisqu'il est venu le trouver, ne possède précisément pas encore l'aptitude à s'auto-diriger ? » (De Peretti, A. 1997, p 275)

4.1.5 Prise en compte de l'expérience immédiate

La non directivité ne prend pas en compte le temps. « Dans le "ici et maintenant" de la non directivité, seul le présent existe, un présent sans relation avec le passé. [...] C'est la négation même du mouvement ». (Cornaton, 1975, p154). Cela pose la question de la place de l'histoire de la personne dans son rapport au praticien et à lui-même. Cela sera intéressant de le mettre en regard de l'ergologie et la notion de dramatique d'usage de soi.

4.1.6 Récapitulatif

Voici les points clés qui guideront notre lecture des dires sur leurs pratiques des coachs. Ils seront mis en lien avec les autres concepts évoqués afin d'y trouver des communautés, des liens ou des exclusions.

Non directivité est-elle un « laisser-faire »

Caractéristiques cachées de la Non Directivité

Non directivité « directive »	<ul style="list-style-type: none"> - Ne permet pas à l'autre d'être dans autre chose, ailleurs - N'affiche pas sa directivité - Emmène et oriente par des reformulations - Despote bienveillant - Déforme la réalité du client - Ne fait pas de laisser faire
Déni de la crise, du conflit	<ul style="list-style-type: none"> - Cherche à résoudre toutes les situations par la bienveillance, l'écoute et la simplicité - N'affronte pas les sentiments haineux, négatifs, hostiles - N'accueille pas les conflits
Refus de la figure d'autorité	<ul style="list-style-type: none"> - Refuse de se poser en autorité de fait - Joue un rôle de figure d'autorité non nommé
L'autre peut s'en sortir seul	<ul style="list-style-type: none"> - Ne dirige pas - Ne conseille pas - N'impulse rien volontairement et consciemment
Espace temps hors norme et contrainte	<ul style="list-style-type: none"> - Survalorise les émotions, sentiments, le ressenti - Valorise l'objectif de bien vivre ses émotions - Dévalorise l'aspect social de l'homme
Ne prend en compte que l'expérience immédiate	<ul style="list-style-type: none"> - Prend en compte et travaille le présent (ici et maintenant) - Ne s'intéresse pas au passé, à l'histoire

TABLEAU 6

Nous voyons bien que le conflit paradigmatique se révèle dans toute sa force à travers ces quelques points. Sommes-nous dans l'univers de la maîtrise avec cette « directivité non directive » ? Est-ce ainsi que les coachs pratiquent la non directivité ? Après avoir étudié les autres concepts, nous pourrions tenter d'en dégager quelques lignes de force, quelques pratiques communes ou non et de les questionner au regard de la pratique des coachs.

Théorie de la Non Directivité

Ecoute bienveillante:

il faut être là et soutenir » « Il y a des moments où il faut rassurer »

« Ecoute approfondie « qu'est ce qui se dit à travers tout ça, qu'est-ce qu'il me dit de ses désirs, de ses peurs, de ses attentes, de ce qui fait qu'il est là devant moi et qu'il a envie de quelque chose » C13 Ecoute ce que ça produit en moi « ce que je suis entrain d'entendre, qu'est ce que ça éveille chez moi

« un miroir, je renvoie à l'autre sa parole»

Empathie avec le « comme si » :

« ça demande de l'empathie », « Il faut aussi être en résonance »

Considération positive inconditionnelle : ... F4 « Le coach ne juge pas, est tolérant, ouvert à tout, prêt à tout voir, à tout entendre, tout faire.» F11 « il faut beaucoup d'ouverture, de tolérance, savoir accepter »

Centré sur le client :

« je roule pour le coaché, pas pour son supérieur » « il faut le rendre autonome »

« j'offre tout le temps qu'il faut, il n'y a pas de couperet. Chacun a son rythme, je le respecte »

Acceptation inconditionnelle

« l'acceptation de l'autre » « Le coach accepte l'autre et sa situation telle que »

Engagement dans la rencontre « le coach ne s'impose pas

Laisser-faire

« je ne dis rien, je n'impose rien »

ESSAI DE CONCLUSION

Au vu de l'analyse de la pratique des coachs interviewés, il semble que les coachs se définissent effectivement à leur insu comme des praticiens de la non directivité majoritairement ancrés dans le paradigme biologiste. Ils peuvent conceptualiser leur pratique à travers les concepts évoqués de l'espace transitionnel, la résilience, la parrhêsia ou les dramatiques d'usage de soi, le kaïros et la mêtis.

Se référencer

Identifier ces concepts permet de pouvoir référencer ses pratiques et se donner un cadre pour les questionner et en voir les implications. « Le professionnel est celui qui a des références culturelles, ce n'est pas celui qui est le plus efficace, le plus technique ou le plus rationnel comme l'expert, c'est celui qui se donne un projet et peut se poser des questions sur sa pratique professionnelle » (Donadieu., Genthon, Vial, 1998,). Le coach comme tout professionnel intervenant dans le domaine de l'humain « ne peut pas faire l'économie d'une réflexion sur ses propres valeurs, ni ignorer la vision du monde dans lequel il s'inscrit, ni celle qu'il souhaite promouvoir » (Cardinet, J). « Ce n'est ni dans le jugement, ni dans la construction de nos idées que nous élaborons notre monde, mais dans le prédonné de nos croyances non questionnées, dans le naturel courant de nos préjugés ». (Affergan 1977, p. 52)

Auto-questionnement

Cet étayage théorique permet et nourrit l'auto-questionnement et la réflexivité sur sa pratique. Pouvoir s'appuyer sur des concepts permet de mieux se distancier de ses pratiques et d'éviter une implication trop importante lors des moments de doutes. « [...]l'auto-questionnement ne vaut que par la qualité de l'échange qu'il provoque. » (Vial, 1997 article).

Inscription paradigmatique

Dès lors prendre conscience de l'implication de nos postures, c'est aussi appréhender leur inscription paradigmatique. Cette dimension permet de valider sa posture et d'en vérifier l'adéquation avec la situation et le contrat posé avec l'accompagné. Peut-on, doit-on être directif à certains moments de l'accompagnement ? Au nom de quoi ? Doit-on être dans le laisser-faire, être tuteur de résilience, être dans le dire-vrai, jouer un rôle pour l'autre ? Avoir une visibilité sur ce qui se joue, implique en tout premier chef d'en situer l'inscription paradigmatique et d'être au clair sur la posture qu'on prend afin d'assumer ce qu'elle induit. Aucune posture n'est inadéquate, regrettable par elle-même de manière intrinsèque. Elle ne l'est qu'au regard d'une personne, d'une situation, d'un moment. Elle devrait être un choix, non une obligation de fait impérieuse.

- ☞ Se situer dans l'univers rationaliste, nous positionne de fait dans une posture d'expert, de savoir maîtriser et offert à l'autre.
- ☞ Se situer dans l'univers du vivant, c'est se positionner à côté de l'autre, en accompagnant du questionnement muni de questions pertinentes et non de solutions.

Ces deux champs sémantiques sont symétriques. Ils expriment une dualité de perspectives, « non dérivables l'une de l'autre » (Ricoeur, 1998). Que les deux paradigmes semblent s'exclure puisque contraires, amène à se poser la problématique : « comment s'accommoder de notre dichotomie de pratique ? » Comment assumer parfois le fait d'être dans le laissez-faire et « *écouter pousser ses cheveux* » décrit par César alors qu'à un autre moment avec la même personne, ce même coach sera dans une posture déterministe en affirmant « *je lui prends la main pour traverser* » ? Ces agirs sont antinomiques. César est-il pour autant un coach « inconstant » sans réflexion sur sa

pratique ? Nous abordons une autre notion de l'évaluation de sa pratique : les notions de régulation et d'articulation.

Régulation et Articulation

L'important est non pas seulement de pouvoir se situer mais aussi d'en faire le choix assumé. Ainsi Michel Vial développe l'idée qu'il est important qu'un consultant puisse identifier son penchant pour un paradigme afin de travailler sur lui-même, se réconcilier avec celui des paradigmes qu'il a étouffé depuis des années... « Il s'agit en fait par le travail sur soi, d'une part de se défier en s'obligeant à l'utilisation d'un modèle qui renvoie à un paradigme qu'on 'n'aime pas' et d'autre part, de s'empêcher toute arrogance, aussi bien tout militantisme scientifique que tout engouement pour le magisme, de travailler en tension les deux paradigmes, de les mettre en dialectique, voire d'arriver à une dialogie » (Vial, 2001, p 63). La notion de dialogie est une façon de transformer un paradoxe d'opposition, de conflit, de dichotomie exclusive, en une relation de symétrie, de tension créative, qui peut être explorée en soi, par le travail sur soi, dans le cadre inscrit de la pratique, '*in situ*'. « Ces deux univers de discours sont évidemment profondément imbriqués en fait dans la pratique. [...] L'individu confronté à ces deux mondes, à ces deux façons de 'faire sens' [...] est en conflit paradigmatique [car] la plupart du temps il sera mal à l'aise, dans un dilemme : faisant du mécanique, il regrettera de ne pouvoir faire du biologique dans le holisme ; prenant une voie, il appellera l'autre ! » (pastré, 2000, p 59). L'intérêt est d'« utiliser les modèles quand on sait quels sont leurs postulats, les objets qu'ils permettent de travailler et les risques que le modèle choisi fait encourir. [Il est concevable d'utiliser] les deux paradigmes dans sa propre pratique [comme] un jeu, un comme si, une posture. Il s'agit en fait par le travail sur soi, d'une part de se défier en s'obligeant à l'utilisation d'un modèle qui renvoie à un paradigme qu'on n'aime pas, [...], de travailler en tension les deux paradigmes, de les mettre en dialectique, voire d'arriver à une dialogie. » (Vial, 2001, p 59-63).

Plus concrètement au niveau de l'intervenant en entreprise, nous voyons bien que les deux logiques existent, ont leur sens. Les coachs « plongent » leurs racines dans la logique du reste très certainement et ils doivent l'assumer en en reconnaissant les limites et les pièges d'interprétation me semble-t-il. Pourquoi ?

Parce que, lorsque les coachs parlent d'objectifs, de contrats passés spécifiques, déterminés, mesurables, l'erreur serait de penser que ces outils et techniques doivent être entendus dans une logique de contrôle. Les termes en sont issus, cependant la logique d'utilisation est imprégnée du reste. Et, à mon sens, l'erreur serait justement de ne pas être clair sur l'inscription paradigmatique de cet agir. Le but n'est pas d'évaluer dans une logique de mesure, de sanction, de mesure d'écart, de vérification. L'enjeu est, tout au contraire, de permettre de donner des indicateurs pour mieux « se voir » (notion de critères repères) dans sa pratique, de rechercher ce qui apparaît d'autres (recherche de saillances), d'induire un questionnement, une ouverture. Le critère n'est nommé que pour être questionné, modifié, créé sur d'autres rapports aux valeurs. Il n'y a qu'une visée.

Il en est de même, lorsqu'un coach parle de s'offrir comme tuteur de résilience. Dans le paradigme rationaliste, la notion de tuteur de résilience suppose de devenir figure d'autorité, donc prendre le pouvoir sur l'autre, de lui retirer sa liberté de raisonner et de se construire par lui-même. Dans le paradigme du vivant, tuteur de résilience signifie offrir des conditions aidantes à la croissance de l'autre dans le respect de ses besoins, de ses demandes, au rythme qui lui est nécessaire dans une logique de projet-visée et non de but assigné. Nous nous trouvons donc face à un double problème. D'une part le coach fait face à un paradoxe paradigmatique, et d'autre part, son approche paradigmatique doit prendre en compte la réalité socio-professionnelle de son client. Les notions de régulation et d'articulation (voir schéma 18) peuvent éclairer cette symétrie paradoxale théorique, par la notion de tension créative, d'une 'torsade de va-et-vient'.

Non directivité est-elle un « laisser-faire »

Pour finir, un professionnel se doit de pouvoir intervenir dans les différentes postures qui seront nécessaires à son client. De même qu'un clinicien, positionné par préférence dans le paradigme biologique, peut avoir à intervenir comme expert à certaines occasions, un expert peut avoir à savoir écouter son client sans lui apporter de solution. Le cas des avocats est significatif à cet égard. En ce qui concerne le coach, il doit être à même, lors de la première rencontre avec son client, de pouvoir identifier et négocier sa posture d'intervention.

L'identification de son rôle est encore bien précaire, d'autant plus qu'il est très rarement uniquement coach mais intervient également comme expert, comme conseil, voire comme formateur. Le professionnalisme est de « S'inventer l'entre deux, trouver des articulations possibles, nommer des concepts articulatoires. » (Vial (2001), p 206). « [l'entre-deux] ce n'est pas chercher à résoudre les contradictions mais les assumer, par un travail inachevé, toujours à recommencer, dans l'estime (Hameline, 1987), à vue de nez, avec respect et amitié [...]. » (Vial, M, 2001, p 92). « La difficulté est de « faire des choix sans rien renier. » (Vial, 2001, p 114)

« Le concept articulatoire permet d'apprivoiser la contradiction, laquelle n'est plus [...] une impossibilité logique qu'il faudrait pacifier, résoudre, dissoudre, solutionner mais l'occasion d'une ouverture du champ des possibles : « on atteint là le cœur de toutes nos contradictions [...]. » (Beillerot, 1998, p 27)

« Il y a des moments dans la vie où la question de savoir si on peut penser autrement qu'on ne pense et percevoir autrement qu'on ne voit est indispensable pour continuer à regarder ou à réfléchir. » (Foucault, 1976, p. 14)

«L'être est magmatique, parce qu'il est création et temporalité. »
(Castoriadis, C. 199