Gestalt

&

Coaching

Karim M.Reggad

Introduction effectuée

à l’Ecole de Management de Grenoble

– Avril 2008 –

Introduction à la Gestalt

Au départ, c’est une approche thérapeutique élaborée aux U.S.A dans les années cinquante par le neuropsychiatre Frederick Salomon Perls. La **Gestalt-thérapie**, appelée d’une manière générale **Gestalt**, est une approche psychothérapique qui met l’accent sur l'expérience "ici et maintenant" et sur la responsabilité personnelle. L'ouvrage fondateur, intitulé *Gestalt Thérapie*, est paru en 1951 aux USA, Co-rédigé par Perls, Hefferline et Goodman. C'est à partir des années soixante dix, époque propice à la quête de l'authenticité et de l'épanouissement personnel, que la gestalt thérapie connaît un essor considérable dans le monde entier.

La Gestalt met l’accent sur la conscience de soi et des processus que nous mobilisons dans le « ici et maintenant » de la situation. C’est une approche active qui privilégie la compréhension du « comment » plutôt que du « pourquoi ». Pour la gestalt, en développant la conscience de comment je m’empêche de m’affirmer, je suis à même de mobiliser activement le processus de changement si tel est mon objectif. Savoir pourquoi je ne m’affirme pas ne suffit pas pour changer. L’approche gestaltiste sollicite de manière active les processus corporels, émotionnels et intellectuels pour aider au changement, pour résoudre les situations de tensions, libérer la créativité, développer la responsabilité et l’autonomie. Elle permet au praticien une approche interactive au service de la relation et de ses objectifs.

La Gestalt à vu ses applications s’élargir de la psychothérapie aux domaines de l’éducation, de la formation et de l’entreprise.

Aujourd’hui nombre de coaches formés à la Gestalt, appliquent ses principes et outils dans l’accompagnement individuel et collectif.

Définitions

Le verbe allemand « gestalten » signifie « mettre en forme, donner une structure signifiante ».

Une **« gestalt »** peut-être définie comme **« une forme structurée et complète qui se détache d'un fond, prenant sens pour nous »**. En fait, cette notion de gestalt n'est pas traduisible en français, elle implique à la fois celles de « forme » et de structure. Elle répond au principe suivant :

Le tout est plus que la somme des éléments qui le composent.

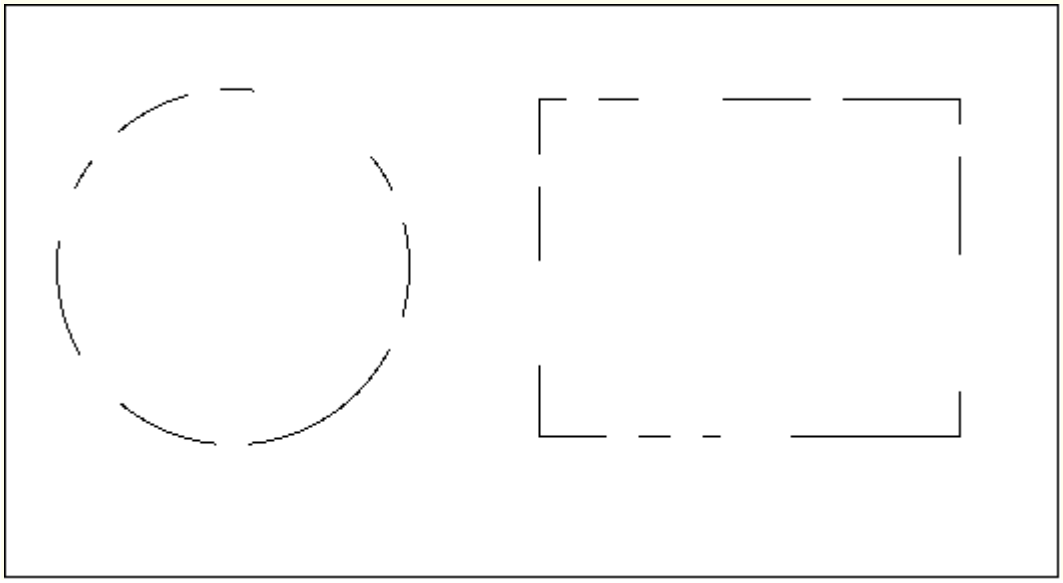
Exemple : Cheveux, sourcils, yeux, nez, bouche, menton… La simple addition de ces quelques éléments ne suffit pour constituer un visage. Celui-ci est plus que la simple addition des éléments qui le composent. C'est l'organisation de ces éléments en une configuration spécifique que nous « reconnaissons » dans la forme appelée « visage ». Cette forme se détache d'un fond qui est l'environnement. Ce principe conduit le gestaltiste à approcher la réalité dans une dynamique systémique, c'est-à-dire, en prenant en compte une situation dans sa globalité, en considérant la façon dont ses différents éléments s'agencent et interagissent.

Pour la gestalt, le monde, le processus perceptif et les processus neurophysiologiques sont isomorphes, c'est-à-dire structurés de la même façon. La structuration des formes ne se fait pas au hasard, mais selon certaines lois dites "naturelles" et qui s'imposent à nous lorsque que nous percevons.

Quelques lois de la forme

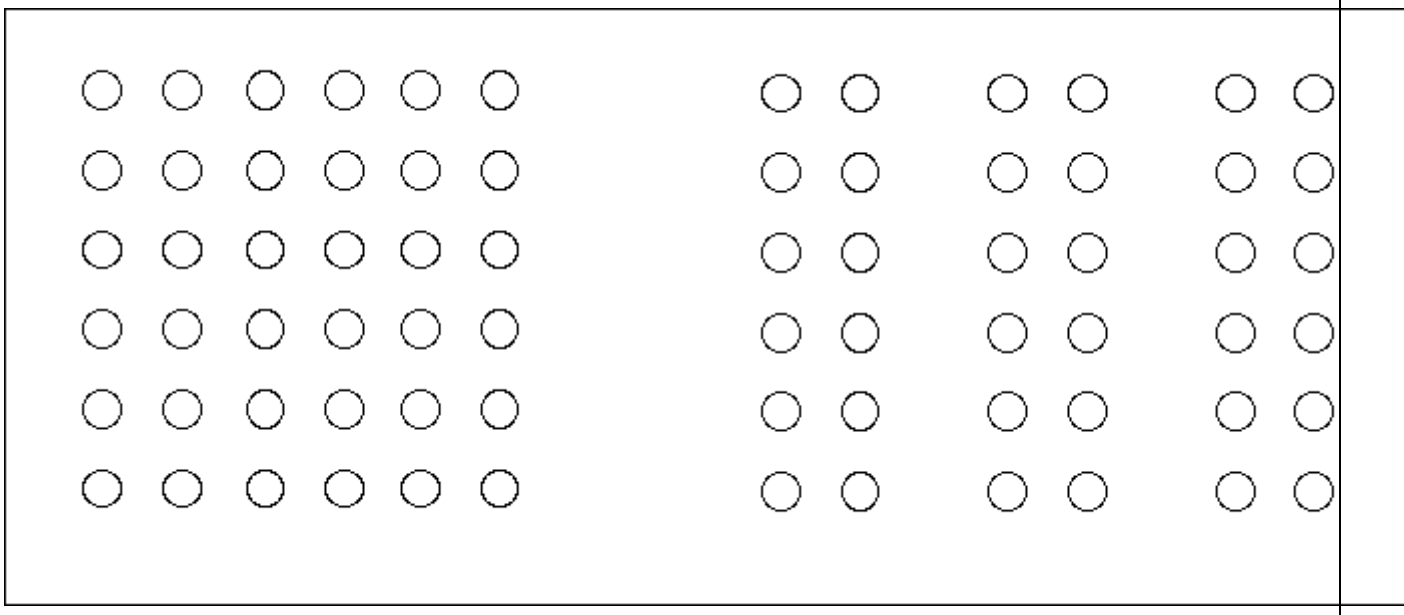
Loi de clôture ou d'achèvement :

Les deux formes géométriques ci-dessous se « complètent » d'elles-mêmes malgré la discontinuité des lignes. Une gestalt tend à se compléter d'elle-même. Une gestalt fermée est plus facile à identifier qu'une gestalt incomplète, inachevée. Une gestalt inachevée, cela peut être en lien avec un moment de notre histoire personnelle qui a été perturbé. Une équipe, entreprise, une institution peuvent se trouver en tension, en crise en lien avec une où plusieurs situations « inachevées ». Le rôle du coach est d'aider l'identification et à la résolution de situations inachevées, afin que de nouvelles gestalt puissent émerger. La clôture d'une gestalt et l'accès fluide à une nouvelle forme est le signe de l'évolution saine de l'individu et/ou de l'entreprise. C'est l'indicateur de l'agilité à s'adapter aux mouvements, aux changements de l'environnement.



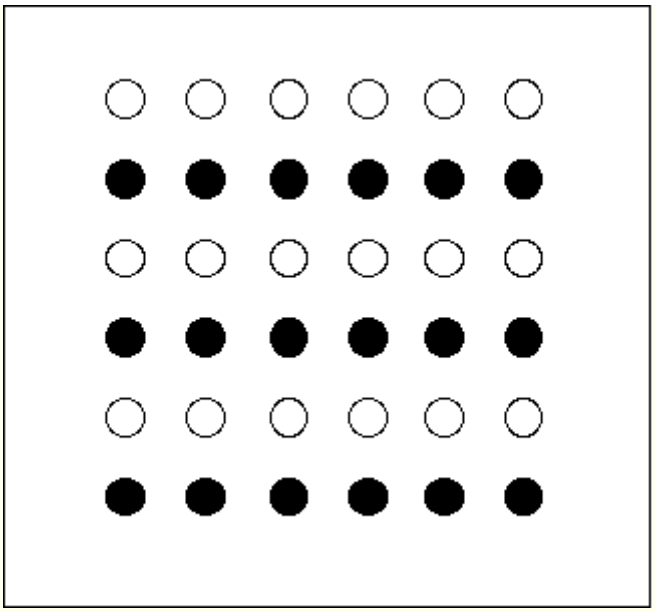
Loi de proximité :

Nous regroupons d'abord les éléments les plus proches. Les configurations vont prendre des formes différentes, ceci en fonction du degré de proximité des composants.



Loi de similitude :

Si le degré de proximité ne permet pas de regrouper les éléments, nous nous attachons aux plus similaires d'entre eux pour faire émerger une figure.



Le cycle normal d'une gestalt

Il se caractérise par les phases suivantes : **besoin, tension, excitation sensitive et motrice puis satisfaction.** Celle-ci ramène alors l'organisme au repos. Lorsque la satisfaction ne peut être obtenue (par exemple lorsqu'un deuil n'a pu être effectué, ou lorsqu'une réparation n'a pu être opérée suite à une agression traumatisante), le cycle normal de la gestalt ne peut se conclure. La **tension demeure** et ces gestalts inachevées bloquent l'individu dans son développement et le rendent indisponible à d'autres tâches du présent (Ceci est valable pour une équipe, une entreprise...).

Nous allons à présent considérer quatre notions utiles en coaching :

Le cycle du contact - La résistance - La polarité - La responsabilité

1) Le cycle du contact

Toute fonction humaine est une interaction dans le champ organisme-environnement (physique, social, professionnel…). L'expérience est dans le contact, à travers le fonctionnement de la frontière entre l'organisme et l'environnement. L'expérience du contact, c'est la prise de conscience du champ et de la nouveauté assimilable qui mobilise et oriente notre intérêt, avec un comportement dirigé vers celle-ci. L'expérience du contact comprend également la possibilité de rejeter de la nouveauté inassimilable ! Tout contact est un ajustement créateur de l'organisme avec l'environnement. Le cycle du contact décrit des étapes que nous suivons généralement lorsque nous entrons en relation avec une personne, avec un besoin, avec une sensation ou une émotion. Il implique la notion de contact-retrait, c'est-à-dire le processus par lequel un besoin émerge à notre conscience, se développe, et la manière dont il est satisfait. Lorsque le besoin est pleinement satisfait, c'est la phase du retrait, de la disponibilité qui laisse la place l'émergence d'un nouveau besoin, d'une nouvelle gestalt. Ainsi quatre phases sont identifiées :
1 – Pré-contact 2 – Contact 3 – Plein contact 4 – Post contact

Voyons le cycle de contact dans le cadre du coaching :
1 – Le Pré-contact : Cette phase inclue les moments qui précèdent l'entretien et les premiers instants de la relation. C'est la phase d'approche, d'observation réciproque. Elle est déterminée différemment selon les cultures. Le pré-contact est préalable à l'émergence de la gestalt qui va être considérée et traiter. Ne pas respecter cette phase peut faire capoter un coaching.
2 – Le Contact : Dans le ici et maintenant de la relation, se précise pour le coaché et pour le coach la gestalt à traiter. Dans un accord réciproque et responsable le processus évolue mobilisant les outils gestaltistes appropriés à la situation. C'est la phase de mobilisation de l'énergie pour le passage à l'action.
3 – Le Plein contact : c'est la phase où coach et coaché sont pleinement engagés dans le processus d'exploration et de traitement. A partir de ce qui émerge (en terme gestaltiste nous disons qu'une figure se détache du fond), le coach invite le coaché à une *expérimentation*, dans le but de développer la créativité, de découvrir un éclairage nouveau sur un problème posé, de retrouver une émotion enfouie ; de connecter des ressources internes... La méthode permet au coaché de changer ses "habitudes de contact" avec lui-même et avec l'environnement. Cette démarche est *herméneutique*, en ce sens que personne ne connaît d'avance la figure - la gestalt - qui émergera de la mise en situation.

4 – Le Post Contact : C'est la dernière phase, celle du retrait qui permet l'assimilation de l'expérience. Cette phase, pleinement, vécue permet le processus de maturation et d'acquisitions nouvelles. Son respect autorise la

véritable disponibilité à vivre une nouvelle gestalt, à expérimenter de la nouveauté

La Gestalt met donc l'accent sur la prise de conscience du processus en oeuvre dans l'ici-et-maintenant de chaque situation, elle intègre la notion de cycle, d'étapes nécessaires pour la croissance et le changement.

La Gestalt est herméneutique en ce sens qu'elle ne prétend pas donner une interprétation unique à un événement. Elle est maïeutique au sens de Socrate, elle favorise l'auto-accouchement de soi et de solutions nouvelles.

2) La résistance en Gestalt

Que ce soit dans le cadre de la thérapie ou du coaching, nous entendons par « résistance » tout ce qui fait obstacle au processus de changement. Elle concerne aussi bien un individu, une équipe, une entreprise. La gestalt propose une façon originale et féconde de traiter celle-ci, elle permet notamment la mise en lumière de son inscription corporelle. Elle ne la réduit pas à une réaction défensive, faisant obstacle au processus et qu'il faudrait « briser », « lever » ou « dissoudre ». La pratique gestaltiste va encourager à la prise de conscience du « comment je résiste » et favoriser la prise de responsabilité dans le processus. Elle permet de mettre l'énergie de la résistance au service d'un changement prêt à être assumer (écologique). Cette démarche implique de prendre compte le temps de maturation nécessaire afin qu'un changement durable puisse véritablement s'opérer.

Pour Perls, fondateur de la Gestalt, les résistances sont des *« expressions actives de vitalité »*, même si les résistances peuvent jouer un rôle pathologique par leur inadaptation. C'est leur caractère automatique par la force de l'habitude ou du conditionnement qui peut poser problème. Le fait qu'elles sont en partie inconscientes et inappropriées, limite le développement de l'individu, bloque sa maturation, empêche son ajustement créatif à l'environnement.

Voyons six résistances les plus courantes :

L'introjection

Elle renvoie aux introjections parentales, sociales, culturelles qui ont été « ingurgitées » sans examen critique, « avalées »sans savoir si cela convenait ou pas. L'introjection produit l'incapacité à discriminer, sentir son vrai besoin.

La projection

Elle peut être considérée comme l'envers de l'introjection. C'est le mécanisme qui consiste à attribuer à autrui, à l'environnement, ce qui nous appartient. Dans la projection, l'environnement est rendu responsable de ce qui a son origine dans le sujet. Sans en avoir conscience, nous projetons alors sur l'environnement des éléments de notre « réalité intérieure » : peur, agressivité, désir…

La rétroflexion

Elle consiste en un évitement de l'interaction, à retourner contre soi l'énergie mobilisée. La personne substitue à l'environnement une partie d'elle-même.
Elle peut se traduire sous deux des formes suivantes :
- Faire à soi-même ce que l'on voudrait faire à l'autre
- Faire à soi-même ce que l'on voudrait que l'autre nous fasse

La proflexion

Elle consiste à faire à autrui, ce que l'on voudrait qu'il nous fasse. C'est une manière d'attendre une réponse désirée, sans avoir à en exprimer la demande de manière explicite. Elle traduit une forme de non contact avec ses propres ressources.

La déflexion

C'est un mécanisme d'évitement du contact, de déviation, de diversion. Il permet d'éviter ou de réduire l'excitation. Utilisé de manière systématique et non appropriée, il ne permet plus aucun contact véritable avec les autres, avec soi-même.

La confluence

C'est une situation où il n'y a plus de frontière distincte entre organisme et environnement. C'est l'indifférenciation de la figure et du fond. Il y a confusion entre organisme et environnement, fusion, symbiose, homogénéisation du champ. En terme sémantique il peut se traduire au travers l'usage continu pronom personnel « on ». Le « je » n'est pas identifiable, il est « fondu » dans le couple, l'équipe, la communauté, voire il n'existe plus.

3) La polarité

En physique, la polarité nous renvoie à des phénomènes de tensions, ou de charges électriques opposées (négatif/positif). Par analogie, pour la Gestalt chacune de nos tendances comportementales peut être matérialisée par un axe, et à chaque extrémité de celui-ci il est possible de positionner des pôles comportementaux opposés. Exemples :

Généreux.....Avare
Affirmé.....Timide
Modeste.....Prétentieux
Habile..... Maladroit

Courageux…….....Lâche
Calme.....Excité
Gai.....Triste
Extraverti..... Introverti

Cette notion de polarité est issue du philosophe Friedlander. Elle permet de considérer et d'organiser différentes catégories d'éléments : tendances comportementales, besoins, désirs, rôles sociaux... Naturellement, nous allons plus facilement reconnaître les polarités qui nous arrangent, qui nous valorisent, que celles qui nous dérangent où posent problème dans la communication.

Il y a des polarités visibles, perceptibles et celles qui sont cachées ou latentes. Nous pouvons ainsi considérer que nous sommes composés et animés d'une multitude de polarités. Certaines sont en harmonie, d'autres sont en tensions opposées ou en conflit. En fonction de notre culture, du contexte et des conditions de la communication, nous allons nous autoriser l'expression de certaines polarités ou nous l'interdire. Dans le « ici et maintenant » de la situation de coaching, le praticien va être attentif aux polarités qui vont se déployer et permettre au coaché d'en prendre conscience, de favoriser leur intégration et de mobiliser leur énergie au service du projet du coaching.

4) La notion de responsabilité en Gestalt

Elle est entendre dans le sens anglais de : « response » et « ability ». En ce sens elle vise à permettre à l'individu de développer sa capacité à répondre de lui-même, de ce qu'il est, de ce qu'il fait ou ne fait pas. Elle vise à accroître la responsabilité et sa capacité à l'action envers et pour lui-même mais également, ce faisant, envers et pour la société, l'environnement.

En guise de conclusion

La Gestalt est donc une approche dynamique qui s'intéresse aux « processus », à l'ajustement permanent entre un individu et son environnement. Cet ajustement est par définition en continuel changement. Sa pratique met l'accent sur le « comment » et le « pour quoi », plutôt que sur le « pourquoi ». Elle permet de développer :

- La capacité de contact
- La capacité d'adaptation à des êtres ou des environnements différents,
- La liberté de choix.
- La responsabilité
- La créativité

Elle place la personne et la relation au cœur du changement.

Dans ma pratique du coaching individuel et d'équipe, j'y puise une capacité à m'adapter à la situation qui se présente, à mobiliser ma propre créativité et celles des personnes que j'accompagne. Au-delà des outils et des techniques gestaltistes disponibles, cette approche autorise l'inventivité et l'innovation pour une meilleure adaptation à la spécificité de chaque situation de coaching.

Karim M. Reggad,

Bibliographie sommaire :

- Pratique de la gestalt, un processus créatif, de Joseph Zinker, Intereditions.
- La gestalt, de Marie Petit, Editions Dunod
- La gestalt, l'art du contact, de Serge Ginger, Editons Marabout
- Petit trait de communication à l'usage des gens responsables, Karim Reggad & Sid Abdellaoui, Editions Presses Universitaires de Nancy

Karim M. Reggad

Directeur de l'IFGAP
Gestalt-Thérapeute, Systémicien, Médiateur Coach Consultant
Formateur Superviseur en Gestalt & Coaching
Spécialiste en communication et relations humaines
30 ans d'expérience dans les domaines de la psychothérapie, du coaching et de la médiation
Chargé de cours auprès de différentes universités et organismes de formation.
Collaborateur auprès de plusieurs cabinets de consultants.
Coach de dirigeants et d'équipes