

*Des modalités pédagogiques, éducatives et thérapeutiques favorisant une ouverture sur soi et sur les autres comme terreau indispensable à la fraternité et aux formes de solidarité humaine.*

Par Valérie PINTADO ([v.pintado@ifts-asso.com](mailto:v.pintado@ifts-asso.com)) et Samuel GARNIER ([s.garnier@ifts-asso.com](mailto:s.garnier@ifts-asso.com))

Le 7<sup>ème</sup> congrès international de l'AIFRIS 2017 à Montréal<sup>1</sup> met en réflexion une thématique très actuelle autour des **solidarités en questions et en actes en interrogeant leurs recompositions** nous permettant d'aborder le sujet à partir de la question suivante : **comment l'expérience collective transforme le rapport à autrui et conduit-elle à des formes de solidarité**? Pour cheminer dans cette réflexion, nous prendrons appui sur deux recherches en travail social réalisées dans le cadre de l'institut de formation dans lequel nous travaillons (IFTS<sup>2</sup>). Notre porte d'entrée est donc celle de l'observation de travailleurs sociaux et cadres de l'action sociale en formation mais également de certains intervenants sociaux et personnes concernées par des accompagnements à plus ou moins long terme. Nous aborderons des pistes de compréhension des perceptions du collectif à travers les prismes du rapport à soi, à l'Autre, aux autres et de leur impact sur la construction des interactions sociales et dynamiques collectives. Nous évoquerons *deux modalités proposées dans le secteur de la formation permettant une mise en œuvre de cet agir individuel et collectif à travers la Mindfulness et la Découverte D'Espaces Créateurs de Liens et d'Innovations Collectives (D'ECLIC)*. Nous questionnerons par là même l'utilité de ces modalités ancrées dans le développement du pouvoir d'agir individuel et collectif quant à la création de formes de solidarité.

Collaboratif, co-participatif, collectif... voici quelques-uns des termes émergents du discours social comme solutions à découvrir (ou redécouvrir) afin de pallier, entre autre, aux problématiques du « vivre ensemble » - discours prenant appuis sur les deux grandes définitions du travail social, celle internationale (Melbourne, 10/07/2014) et nationale (France, 23/02/2017). Un grand nombre d'acteurs de l'action sociale, de professionnels et de théoriciens, s'accordent à penser que le collectif est important en tant que remède possible

---

<sup>1</sup> Association Internationale pour la Formation, la Recherche et l'Intervention Sociale (AIFRIS), Montréal, du 04 au 07 juillet 2017

<sup>2</sup> IFTS : Institut de Formation en Travail Social d'Echirolles – Rhône-Alpes, France - <https://www.ifts-asso.com/>

aux déliements des liens sociaux. Mais dans les faits, qu'en est-il vraiment ? Pour traiter cette question, nous nous sommes appuyés sur deux champs de recherche auxquels nous avons participé.

### **De l'individu au groupe/collectif dans le cadre de la recherche action**

L'origine de la recherche action s'enracine dans des constats faits depuis plusieurs années à l'IFTS<sup>3</sup>. Au fil de l'expérimentation des groupes, force a été de constater qu'un changement, une évolution de la notion de collectif gagnait les étudiants à travers ce qu'ils montraient de leur « agir collectif », tant dans les séances de TCI<sup>4</sup> que dans d'autres espaces de formation. Les témoignages suivants étant un échantillon succinct de la façon dont certains étudiants se représentaient le collectif : « *Je me sers du collectif lorsque j'ai un problème ou lorsque j'en ai besoin [...] Je n'ai pas besoin du collectif puisque j'ai mon groupe de pairs [...] Nous faisons collectif puisque nous ne sommes pas en conflit [...] Je n'ai pas besoin du collectif puisque je vais passer mon diplôme toute seule...* ». Ces réflexions, comportements d'un certain nombre d'entre eux sont ainsi venus bousculer, voire sidérer parfois les animatrices de ces dispositifs interactionnels. Il semblait alors qu'apparaissait en filigrane, une certaine évolution du lien à l'Autre, dans laquelle une forme d'individualisme venait supplanter le collectif. Ce modèle est alors venu mettre en tension les représentations des animatrices dans l'importance de « faire collectif » et celles que signifient ces futurs travailleurs sociaux visiblement en difficulté pour se penser ou s'imaginer comme un collectif ou tout au moins, s'inventer une forme de collectif telle que celle portée par les animatrices. Nous en sommes venus donc à supposer que ces difficultés à se comprendre quant à l'utilité de l'agir collectif maillé à celui individuel, venaient d'un décalage entre les différentes perceptions du collectif ; l'objectif étant d'étudier celui-ci afin de l'analyser et pouvoir ainsi modéliser une nouvelle modalité d'intervention collective qui soit transmissible dans le contexte du travail social.

L'analyse de nos données est venue révéler que, pour un grand nombre de participants, l'intérêt du lien est questionné à toutes fins utiles pour soi sans être perçu dans un prisme plus collectif. En ce sens, le collectif semble devoir permettre une identification par laquelle

---

<sup>3</sup> Institut de Formation en Travail Social d'Echirolles – Rhône-Alpes, France : <https://www.ifts-asso.com/>

<sup>4</sup> La Thérapie Communautaire Intégrative est une modalité d'intervention sociale collective créée par Adalberto Barreto au Brésil en 1987. Elle s'inscrit dans une démarche co-participative et citoyenne dans une approche collective des problèmes psychosociaux.

« le sujet se démarque des influences, affirme sa différence, son style propre qui définit son identité personnelle<sup>5</sup> » (démarcation permettant la construction identitaire) ; le collectif se construisant donc contre plutôt que avec. Cette prévalence de l'identisation sur celle d'identification (qui permet quant à elle d'incorporer, assimiler des traits de l'autre) engage les personnes à un travail de re-précision sur *soi-à-partir-de-l'Autre* et non sur *soi-à-travers-le-lien-à-l'Autre* dont il est question en termes de poursuite de construction identitaire<sup>6</sup>. Ce besoin de différenciation forte oblige d'une certaine manière à concevoir la différence comme dangereuse car si le collectif doit marquer sa spécificité en se distinguant, il encourage du même fait l'exclusion et rejette ce qui est trop éloigné, trop différent. Ainsi, le collectif ne peut exister qu'avec du commun. Ceci remet en cause le rapport fraternel à l'autre puisqu'il va être question de choisir à qui je ressemble et éventuellement qui j'ai envie de rencontrer, d'aider... Dans cette perspective, il sera aussi nécessaire de savoir ce que l'autre peut m'apporter puisque l'échange fraternel ne va plus de soi. Ce sont donc des liens utilitaires qui vont être recherchés et le collectif prendra tout son sens s'il m'est utile plus qu'il m'est nécessaire. Il devient d'avantage lieu ressource pour soi que lieu d'échanges, le principe de réciprocité n'étant pas pensé comme incontournable. La conception d'un collectif choisi, en fonction de ressemblances qui rassemblent et dans lequel chacun a un intérêt pour soi, se dessine ; permettant, par la même, d'éviter un trop fort engagement relationnel, une rencontre avec la différence dérangeante et toute forme de conflit.

Il existe ainsi des différences significatives entre ces perceptions du collectif et celles portées par les initiateurs/animateurs de dispositifs interactionnels pour qui le collectif revêt une structuration dans sa forme et dans son contenu permettant l'émergence d'une action dont le but commun est d'agir sur la vie sociale, sur un « vivre ensemble » qui fasse sens. Dès lors, ce collectif est une construction dans lequel du dialogue prend place dans un espace d'intersubjectivité en devant composer avec *un-autre-que-soi* (ce qui nécessite de l'écoute, des négociations... afin d'atteindre un objectif commun dans l'idée de co-construction, de co-participation, de co-évaluation et de co-responsabilité des actions).

---

<sup>5</sup> QRIBI Abelhak, « La dimension groupale de la formation identitaire : quelques repères pour l'éducation spécialisée », in Revue Empan, 2014/4 n°96, Ed. ERES – p.138

<sup>6</sup> L'Autre est ainsi support d'un changement personnel, voire d'un épanouissement personnel, il est comme un objet de référence à partir duquel il est possible de se redéfinir ; cette redéfinition de soi s'opérant à partir d'un repérage de ce qui est différent et non dans une approche de ce qui pourrait être commun, dans la similitude - de ce qui ré-unit.

Bien sûr, cette perception du collectif des participants n'est étudiée qu'au travers de ce que nous avons observé dans le cadre de la recherche action et nous ne pouvons supposer qu'elle se généralise à tous les espaces sociaux. D'autres façons d'être en lien, de faire collectif existent peut-être pour eux mais nous n'y avons pas eu accès. Ainsi l'écart de perception entre participants et initiateurs/animateurs peut vraisemblablement se réduire. D'ailleurs en filigrane de cette recherche deux dimensions sont apparues comme problématiques, non pas, ici, en termes de spécificité de la perception du collectif mais plus en termes de problématiques sociales plus larges. C'est donc à travers ces deux portes d'entrées qui sont apparues comme incontournables tout au long de cette réflexion : la participation et l'émotion, que nous pensons trouver un dépassement possible de ces perceptions (ce que nous verrons dans la présentation des deux modalités pédagogiques).

### **De l'individu au groupe/collectif dans le cadre du projet de recherche doctoral**

Il est fréquent d'entendre dans le langage courant : « *L'homme est un loup pour l'homme* ». Mais cette locution est incomplète<sup>7</sup>. Cette nuance est souvent peu reprise alors qu'elle a son importance. Plaute valorisait la peur de l'inconnu et non la violence des humains. Les recherches sur l'altruisme, sur la coopération, sembleraient conforter cet adage. La coopération semble inhérent à l'être humain<sup>8</sup> et selon le contexte (individualisme et de compétition), cette compétence peut-être perdue ou au contraire dans un contexte favorable elle peut se développer. Le contexte et le parcours de l'individu renforcent ou amenuisent cette capacité. Jacques Lecomte nous amène à penser que « *la solidarité renvoie à une sorte de fraternité laïque organisée par l'État ou institutionnalisée, alors que la bonté, terme complexe, a trois composantes : émotionnelle (j'éprouve de l'empathie), cognitive (je respecte et considère ces personnes) et active (j'ai un comportement altruiste)... Malheureusement, ces trois composantes ne sont pas toujours réunies*<sup>9</sup>. »

---

<sup>7</sup> Sa première occurrence se retrouve chez PLAUTE, dans sa comédie *Asinaria* (La Comédie des Ânes, vers 195 av. J.-C, II v495 : « *Lupus est homo homini, non homo, quom qualis sit non novit* »). Cela signifie « Quand on ne le connaît pas, l'homme est un loup pour l'homme ».

<sup>8</sup> BLOOM, P. « *just Babies : The Origin of Good and Evil* », Crown, 2013, 273 p.

<sup>9</sup> LECOMTE, J. « *Les entreprises humanistes, comment elles vont changer le monde* » Ed, Paris, Les Arènes, 2016, 528 p.

La neurobiologie a découvert des zones cérébrales du Collectif tout à fait parlante. Et plusieurs recherches en neurosciences montrent que le développement du cerveau est influencé par l'environnement social. Il a été découvert que l'égoïsme se situait quelque part dans le cerveau<sup>10</sup>. Ce qu'avaient découvert déjà les chercheurs en 2011, c'est que le niveau d'individualisme est par exemple plus fort aux États-Unis qu'en Chine. Et ils attribuent cela évidemment à une culture qui favorise la libre entreprise, l'égo, l'individualisme à tout crin, ce qui est vraiment très développé dans le rêve américain alors que dans la culture traditionnelle chinoise, le monde semble être beaucoup plus ancré dans l'agir collectif. Cette expression peut-elle évoluer ? Oui parce que notre cerveau est plastique et on voit bien que c'est la culture, là qui joue un rôle prépondérant et non la génétique. L'environnement façonne le cerveau en l'amenant à faire davantage fonctionner les zones du cerveau qui gère l'égo qui gère le soi. Certaines disciplines spirituelles orientales ont pour effet de remettre en question notamment la conception que l'on a du soi, à la première personne. Et la méditation notamment amène à développer le sentiment de compassion avec autrui. Les approches de la Pleine Conscience (ou présence attentive et attentionnée) permettraient de développer également les Zones de l'agir collectif.

### **Propositions de modalités pédagogiques**

Ces éléments sont venus modifier nos approches pédagogiques afin d'accompagner les personnes en formation à passer de l'efficacité individuelle à celle collective dans une dimension de co-contribution, de co-construction des savoirs et des compétences dans un processus intégratif. Parmi l'ensemble des modalités utilisées, deux travaillent particulièrement le développement du pouvoir d'agir individuel et collectif dans l'objectif de permettre à la fois une forme d'émancipation des personnes, tout autant que la création d'un agir collectif qui ait du sens.

- Vivre Des Espaces Créateurs de Liens et d'Innovations Collectives (DECLIC)

L'objectif premier de cette formation/action est d'enrichir la réflexion sur les pratiques d'intervention collective et l'intérêt de la mise en œuvre d'actions auprès des personnes

---

<sup>10</sup> Wang et al., The Neural Basis of Independence Versus Interdependence Orientations: A Voxel-Based Morphometric Analysis of Brain, Volume 1, 2017.

accueillies dans les services et établissements<sup>11</sup>. Enrichir veut dire que de l'existant est déjà à l'œuvre, que les professionnels sont déjà riches de pratiques qu'il est important de valoriser et à partir desquelles il sera possible de tricoter d'autres dimensions, d'autres modalités... Dans sa réalisation, le cheminement proposé à ces participants ne repose pas sur la transmission de concepts, de notions qu'il serait nécessaire d'ingurgiter en tant que savoirs techniques, scientifiques. Il s'agit plutôt d'expérimenter une transformation tant individuelle que collective dans un double mouvement entre Soi et l'Autre/les Autres : *chaque-un* des participants doit se départir, se décaler des modèles intériorisés (comme celui d'être un bon éducateur...) afin que des ressources internes puissent émerger et prendre corps dans le groupe. La mixité des fonctions est sollicitée, encouragée, c'est ainsi que nous pouvons avoir pour un même groupe, la participation de chefs de service, travailleurs sociaux, assistants familiaux, chargés de mission, psychologues... tout l'enjeu étant de poser pour le temps de formation sa *casquette-fonction* pour vivre l'expérience individuelle et collective proposée à travers *l'horizontalité*.

La mise au travail des participants se fait à partir de leurs savoirs expérientiels. Ce qui leur est proposé dans les divers ateliers pratiques, est donc de se reconnecter aux expériences vécues des collectifs (tant personnelles que professionnelles) au travers de trois prismes importants : la tête (à quoi cela me fait penser ?), le corps (qu'est-ce que j'ai mis en œuvre dans l'agir ?) et le cœur (qu'est-ce que cela m'a fait ressentir, éprouver ?). L'approche émotionnelle étant sollicitée régulièrement, comme un fil rouge des différentes dimensions évoquées, tout autant que les approches culturelles, collectives et individuelles<sup>12</sup> (l'apprentissage de la modalité TCI soutenant l'ensemble des éléments travaillés tout au long des modules de formation).

Les ateliers sont donc pensés à partir de ces trois portes d'entrée, dans une dimension plus large, spirituelle, qui vient redonner du sens aux pratiques. Si nous osons ce terme de *spiritualité* dans la démarche de formation, c'est qu'il n'est pas question ici de prosélytisme

---

<sup>11</sup> Cette formation s'adresse à toutes personnes impliquées ou voulant s'impliquer dans l'impulsion et l'animation de démarches collectives (secteur social, médico-social, santé, éducation, animation, élus...)

<sup>12</sup> «La culture, dans son sens le plus large, est considérée comme l'ensemble des traits distinctifs, spirituels et matériels, intellectuels et affectifs, qui caractérisent une société ou un groupe social. Elle englobe, outre les arts et les lettres, les modes de vie, les droits fondamentaux de l'être humain, les systèmes de valeurs, les traditions et les croyances.» - Déclaration de Mexico sur les politiques culturelles. Conférence mondiale sur les politiques culturelles, Mexico City, 26 juillet - 6 août 1982.

quant à une quelconque croyance religieuse mais bien de s'ouvrir à nos expériences intérieures, existentielles dans l'idée d'une meilleure connaissance de soi en conscientisant ce que l'on est et ce que l'on sait déjà, afin d'en faire des ressources propres qui peuvent être utiles à d'autres en se sentant relier à un Tout. La conscientisation passe ainsi par le corps, à partir des éprouvés et du vécu sensorimoteur, permettant dans un second temps de parler des intuitions et de les comprendre sur le plan cognitif en ayant comme support des modalités qui réveillent la créativité de chacun.

Le partage des perceptions individuelles dans le groupe permet également de multiplier les objets de connaissance et de réaffirmer l'importance de la dimension d'humanité avant tout, de la question fraternelle avant même de se construire en collectif. Ces dimensions se rapprochent de celles dont fait part P. Galvani quant à l'exercice spirituel dans les pratiques de formation à savoir : *« L'utilisation de supports réflexifs d'auto-conscientisation de l'expérience vécue ; L'utilisation de groupes dialogiques d'inter-compréhension par la mise en commun des interprétations et des modèles de compréhension ; L'adoption d'une posture multi référentielle qui refuse de limiter la formation à une seule dimension de la réalité mais qui, au contraire, veut relier les différentes dimensions pratique, théorique, symbolique, éthique dans une globalité existentielle ; et l'adoption d'une axiologie et d'une éthique émancipatrice, autonomisante, et conscientisante ou d'auto-conscientisation. Dans la mesure où les pratiques de formation comportent ces quatre dimensions elles retrouvent le projet de la philosophie comme exercice spirituel : (...) la philosophie est un « exercice » (...) un art de vivre, dans une attitude concrète, dans un style de vie déterminée, qui engage toute l'existence. L'acte philosophique ne se situe pas seulement dans l'ordre de la connaissance, mais dans l'ordre du « soi » et de l'être : c'est un progrès qui nous fait plus être, qui nous rend meilleur. C'est une conversion qui bouleverse toute la vie, qui change l'être de celui qui l'accomplit. Elle le fait passer d'un état de vie inauthentique, obscurci par l'inconscience, rongé par le souci, à un état de vie authentique, dans lequel l'homme atteint la conscience de soi, la vision exacte du monde, la paix et la liberté intérieure. (Hadot, 2002, p.23)<sup>13</sup>. »*

Cette dynamique de trans-formation s'inscrit, pour les participants, *« dans l'ouverture d'un espace de liberté intime, d'une découverte de ressources personnelles et professionnelles qu'alors non*

---

<sup>13</sup> Galvani p. 2014 « Autoformation existentielle et mondialisation des pratiques spirituelles » in Pratiques de formation/Analyses n°64-65 : Pratiques spirituelles, autoformation et inter culturalité, Université Paris 8 – pp. 215-236

*exploitées, en se re-connectant à des valeurs humaines profondes, loin d'un discours trop scientifique* ». Cela les conduit à l'appropriation ou la réappropriation « *d'une confiance en soi à partir de laquelle ils se saisissent de ce qu'ils sont dans la relation à l'Autre, expérimentant le lâcher-prise et la force du collectif* ». L'expérience de formation crée ainsi des « *transformations en eux-mêmes, dans leur groupe, ce qui modifie dans la durée leur façon d'être-professionnel, individuellement et collectivement* » en incarnant un réel changement de posture et de positionnement, de celui qui sait pour l'Autre à celui de passeur qui soutient l'Autre dans ses ressources en co-construisant avec lui des dynamiques collectives. Ainsi, comme cela a été souligné, « *ils permettent aux personnes qu'ils accompagnent d'être auteures et actrices de leur quotidien tant sur le plan individuel que collectif de façon plus naturelle*<sup>14</sup>. » L'ensemble de ces propos révèle toute l'importance du travail sur les valeurs partagées telles que l'authenticité, la réciprocité... et la façon de les incarner au quotidien dans les pratiques professionnelles, dans une cohérence de la posture d'accompagnement : c'est en ce sens que les deux formatrices/animatrices de D'ECLIC participent également aux divers ateliers proposés au groupe.

Nous sommes bien là dans le développement d'un pouvoir d'agir : il ne s'agit pas de rendre les gens actifs mais de leur donner la possibilité d'agir, de dire ce qui est important pour eux. La finalité étant de trouver des solutions dans l'ici et le maintenant pour retrouver un pouvoir d'agir dans la communauté dans laquelle ils s'inscrivent<sup>15</sup>. En expérimentant de leur place de personne, cette dimension du pouvoir d'agir et de mise en pensée, les participants dégagent collectivement des enseignements qu'ils mettent au service dans leurs pratiques professionnelles.

- Les ateliers Pleine Conscience dans nos formations

Ces ateliers que nous avons construits se basent sur l'individu comme acteur du système, qui se doit de travailler autour de ses habitus pour ne pas rester enfermé dans un schéma de pensée et ne pas s'user progressivement. La technique de la Pleine Conscience se focalise sur le fait de devenir volontairement conscient de son corps, de ses émotions et de ses pensées en

---

<sup>14</sup> L'ensemble des témoignages de ce paragraphe sont quelques-uns des propos des participants lors des temps d'appréciation collective de formation D'ECLIC.

<sup>15</sup> Propos de Yann Le Bossé recueillis lors de son intervention intitulée « *Le concept du pouvoir d'agir* » lors de la conférence/débat organisée par l'Afiph à Grenoble le 01/06/2017

temps réel, au moment où elles apparaissent, en les accueillant, mais sans s'attacher ou s'identifier à elles et les repousser ni les juger. Cette pratique intègre des techniques de thérapie cognitive et de méditation. Méditer permet précisément de se centrer sur le présent, de se tenir à l'écart des ruminations négatives, de se déconnecter de cette spirale, de diminuer les réactions impulsives sur le coup de l'émotion et de s'engager consciemment dans des actions en lien avec ses valeurs. Être plus conscient des événements, des situations, de nous-mêmes et des personnes qui font partie de notre environnement engage une meilleure attention, meilleure inhibition des automatismes, meilleure flexibilité cognitive (créativité verbale, changement de focus attentionnel, décentration de ses pensées).

Concrètement, les groupes présentent des temps d'échanges, des apports théoriques, des temps d'expérimentation et des exercices à pratiquer : « Pratiquer ensemble est un plus à la pratique individuelle. Cela amène à des prises de conscience en résonance, à des échanges et apporte davantage de force à l'expérience qui prend en même temps une dimension collective » (paroles de participant). Au final les participants ont plus de discernement sur ce qu'ils sont et ce que sont les autres, sur les événements vécus, en étant plus clairs dans leurs pensées, leurs sentiments et leurs sensations physiques dans l'instant.

La recherche analyse les mécanismes explicatifs de l'efficacité des programmes et ses effets comme la modification du style de management par le biais de ces pratiques, en augmentant le style collaboratif et le développement du pouvoir d'agir<sup>16</sup>.

Chaque acteur du système se doit de travailler autour de ses *habitus*<sup>17</sup> au risque de rester enfermer dans un schéma de pensée et de s'user progressivement. Cela vaut pour l'employé comme pour l'employeur qui peut s'enfermer dans un mode managérial qui peut être désuet et qui empêche les salariés de développer leur sentiment d'efficacité personnelle<sup>18</sup> et leur capacité d'agir. « *L'homme est plein à chaque minute de possibilités non réalisées* »<sup>19</sup>. Ces potentialités latentes renvoient aux capacités d'agir, à ce qui est mobilisable par le sujet. Le pouvoir d'agir peut apparaître dans ce contexte. C'est la combinaison de l'interne et de

---

<sup>16</sup> Bernard Vallerie et Yann Le Bossé, « Le développement du pouvoir d'agir (empowerment) des personnes et des collectivités : de son expérimentation à son enseignement », Les Sciences de l'éducation - l'Ère nouvelle 2006/3 (Vol. 39), p. 87-100.

<sup>17</sup> Bourdieu, P. Esquisse d'une théorie de la pratique, Genève, 1972, 242 p.

<sup>18</sup> Bandura, A. Self-efficacy: the exercise of control. W.H. Freeman, New York, 1997.

<sup>19</sup> Vygotski, L. S. (2003). *Pensée et langage*. (F. Sève, Trans.) (3e ed.). Paris: La Dispute.

l'externe du sujet qui permet l'action. Pour éviter que les agents en position de domination imposent leurs productions symboliques, il paraît important qu'ils en prennent conscience. La Pleine Conscience permettrait de diminuer la pensée dogmatique ce qui favoriserait l'adoption de nouveaux styles de managements. Ce serait donc un médiateur du recours au développement du pouvoir d'agir au sein des équipes.

Au vue des difficultés rencontrées par les étudiants arrivant en formation Cadre (CAFERUIS-CAFDES) qui se manifestent par une augmentation des symptômes anxieux, dépressifs, burnout, démission au niveau de leur emploi, affaires prudhommales, et un décrochage de formation non négligeable en raison de difficultés d'adaptation à ce nouvel environnement académique<sup>20</sup>. Au même titre l'incessante compétitivité, les changements culturels, les nouvelles formes d'organisation du travail demandent aux salariés de penser autrement leurs habitudes de travail, leur activité. Cette flexibilité de la pensée provoque chez beaucoup de salariés une augmentation des symptômes anxieux, dépressifs, voire de burn-out. De nombreuses études nous alertent sur les conditions de travail déshumanisantes ayant des conséquences néfastes sur la santé (Grosjean et Ribert-Van de Weerd, 2005 ; Demarey et Al., 2011). Ainsi, l'activité se trouve influencée par des déterminants de plus en plus nombreux, compte tenu de la complexité des situations de travail (Goethals et Demarey, 2013). Selon Hélène Hagège (2016) en exerçant la pleine conscience, les compétences qui nous sont propres sont mieux perçues et il devient possible de s'épanouir dans le respect de soi et des autres.

Résultats<sup>21</sup> de l'étude : Alors que l'étude n'est pas terminée et malgré des résultats qui présentent des limites, nous pouvons mettre en avant que les participants actuels présentent plus d'empathie, une satisfaction de vie et des compétences émotionnelles plus importantes (au niveau des Compétences Emotionnelles interpersonnelles) et moins de comportements d'évitement.

Discussion : Bien que les limites soient importantes dans cette recherche depuis qu'elle est mise en place au sein des écoles de formation en travail social de Grenoble, des tendances

---

<sup>20</sup> Boujut, E., & Bruchon-Schweitzer, M.-L. (2007). Rôle de certains facteurs psychosociaux dans la réussite universitaire d'étudiants de première année. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 2, 157-177.

<sup>21</sup> Marie Bayot, Rebecca Shankland, Lionel Strub, Samuel Garnier, Nicolas Vermeulen, Moira Mikolajczak, Mindfulness and Empathic responding, Mindfulness and Compassion Conference San Francisco, Juin 2015.

semblent émerger. Les individus entraînés avec la pleine conscience réagissent moins de manière émotionnelle, sont moins réactifs envers les émotions des autres, restent en contact avec leur réaction et ressentent l'anxiété lorsqu'ils font face aux autres.

Les composants éthiques de la Pleine Conscience ont eu des effets positifs sur les participants (entre autre au niveau de la compassion et de la bienveillance). Il en ressort que la Mindfulness est un motif et un outil pour faire face à la souffrance. Pour une intégration plus explicite des valeurs de la pleine conscience et des attitudes un mélange entre 2 programmes pourrait être envisagé (Mindfulness et psycho-positive).

Au-delà des résultats empiriques, le verbatim recueilli est intéressant : « *j'ai pu faire une pause dans ma vie de cadre fou* » ; « *j'ai diminué mes réactions de colère et comprend mieux les enjeux interpersonnels* » ; « *j'ai le sentiment de prendre plus de temps alors que j'en ai moins* » ; « *je suis plus apaisée dans les décisions à prendre* » ; « *je me précipite moins* » ; « *j'ai plus de capacité et de discernement pour dire non* » ; « *Je reprends mon rôle de cadre à cœur* »...

### **Conclusion : la solidarité en question**

Ces deux modalités ne relèvent pas du développement personnel mais elles permettent aux participants un réel changement de posture pour redescendre de la position d'expert, de celui qui sait pour l'Autre et d'incarner le rôle de *porteur* qui soutient cet Autre dans ses ressources en co-construisant avec lui des dynamiques collectives. Expérience qui peut être douloureuse car elle nécessite de lâcher-prise, d'accepter le fait de ne pas pouvoir tout maîtriser. Dans les propos développés, il a été finalement peu question des solidarités comme énoncé dans notre introduction ; solidarités qui ont pris des formes diverses au fil de l'histoire, tour à tour, pensées en référence au bien commun et/ou en lien avec des intérêts personnels, particuliers en fonction de nos groupes de référence. En effet, les approches pédagogiques que nous développons ne s'inscrivent pas, de fait, dans ces dimensions de solidarité mais passe, en premier lieu, par l'exploration de la fraternité (loin d'être un simple terme de notre devise républicaine française avec la liberté et l'égalité).

Si « *le plus court chemin de soi à soi, c'est l'autre* » comme le disait Ricœur, faut-il encore accepter celui-ci dans ses différences tout comme dans ses similitudes pour que la rencontre ait lieu. En effet, « *le philosophe Louis Lavelle écrivait à ce propos : "La plus grande épreuve qui*

*puisse être donnée à un homme, c'est la rencontre d'un autre homme. Car elle le révèle à lui-même. Et il arrive tantôt qu'elle le comble et tantôt qu'elle le supplicie''. Le dilemme serait-il alors révélé-comblé ou révélé-supplicié ? En réalité, ce dilemme n'en est pas un dès lors que l'on se donne toutes les chances et le courage de la décision d'un travail sur soi individuel et collectif pour que la rencontre du frère puisse avoir lieu envers et contre tout »<sup>22</sup>. Cela mobilise de ce fait un élan vers l'Autre dans la dimension de prendre et d'apprendre de lui tout autant qu'il a à prendre et à apprendre de moi, dans un mouvement de réciprocité, dans une volonté de faire bouger les lignes en soi à partir de ce que l'Autre me renvoie comme image de moi, de lui, dans un mouvement circulaire et non descendant. Lorsque cette mise en mouvement solidaire se fait sur sollicitation (c'est-à-dire quand l'Autre en fait la demande), la personne fait l'économie d'une attention particulière dans la relation quotidienne. Dans cette conception, l'Autre est donc responsable de sa demande s'il veut être aidé, rendant plein et entier le champ des responsabilités individuelles et non collectives. Cette solidarité d'opportunité est donc limitante, excluante, comme le souligne Maisondieu. Ce risque apparaît lorsque ce qui nous différencie l'un l'autre est trop important. Dans cette situation, le lien de fraternité qui s'impose à nous tous (par le fait de naître humain), peut devenir très encombrant. Et à l'extrême, lorsque cette différence devient intolérable, nous ne pouvons pas « composer avec lui, sauf à en nier l'existence ou à dénier l'existence de l'autre en tant que tel. Ce qui dans les deux cas, aboutit au même résultat : un autruicide<sup>23</sup> ».*

Si le terme Fraternité peut paraître désuet, il est pour nous essentiel afin que les solidarités humaines soient envisagées dans un « *entre-nous des singularités* » (Mattei, 2004), à partir d'un lien fraternel. La définition française du travail social fait référence à la question de la fraternité à mots couverts dans le « *respect des différences, des diversités, de l'altérité étant au cœur du travail social* ». Il est donc urgent, nous semble-t-il, de réhabiliter la fraternité dans nos modalités pédagogiques qui accompagnent la professionnalisation en travail social. A notre manière, nous nous sommes saisis, pour ce faire, d'approches plus ouvertes sur la spiritualité en les maillant à celles plus techniques et scientifiques (sociologique, psychologique...) déjà très expérimentées dans la formation. Les savoirs théoriques et les savoirs techniques (savoirs faire) rencontrent là les savoirs expérientiels dans une dimension

---

<sup>22</sup> Bruno Mattéi, « Envisager la fraternité », *Revue Projet* 2012/5 (n°330), p. 66-74.

<sup>23</sup> MAISONDIEU J. – « L'autruicide, un problème éthique méconnu » in *Revue LAENNEC* n°1/2010 – p.20

plus ontologique de « *l'Etre-en-présence* » (plutôt que de les aborder sous l'intitulé des savoirs être comme utilisé pendant de nombreuses années). Cette dynamique de mise au travail du lien à soi, à l'Autre et au Monde nous encourage ainsi à envisager une recomposition des solidarités quotidiennes dans la dimension de la reconnaissance de toutes nos « *humainetés* » et non dans l'exclusion de certaines qui ne nous correspondent pas.