

# L'intimité dans les organisations

**Daniel Chernet**

Analyste Transactionnel certifié  
Superviseur et Enseignant en Analyse transactionnelle certifié

# Intimité

- Définitions Berniennes
  - Echange d'expression émotionnelle exempte de jeu et d'exploitation. (Berne)
  - Sincérité spontanée, débarrassée du jeu, d'un être conscient ; la libération de l'Enfant perceptif eidétiquement (= dans son essence même), non corrompu, lequel en toute naïveté vit dans l'ici et le maintenant.



# Intimité

- Autre Définition
  - Mode de structuration du temps non prévisible, basé sur la confiance réciproque entre les partenaires. Tous les EDM s'expriment, en particulier l'Enfant Libre, et les signes de reconnaissance qu'on y échange sont intenses.

# L'intimité comme marqueur de l'autonomie

- Conscience (adulte de la situation pour soi / l'autre → impacts / enjeux...)
- Spontanéité (liberté de choix et d'expression)
- Intimité
  - Expression des sentiments
  - Expression de ce qui est intime (bien au delà des sentiments : mes valeurs, mes désirs secrets, mes ambitions dans la vie, la vision que j'ai de moi, ce que j'aime chez moi...)
  - Expression de la personne derrière le masque social (persona)



# Intimité - risques

- Le risque **relationnel** de l'intimité est très grand.
- Les conversations intimes lient les individus entre eux par des « **confidences** »
- Le développement d'une relation « intime » demande du **temps** (confiance, sécurité dans l'attachement...).
- La proximité peut être **envahissante** → l'intimité réelle est une forme de relation où je suis « avec » et « séparé ».

# Intimité - risques

- **Risques** : exploitation / perte de la relation si la personne sait qui je suis réellement / mise en évidence des désaccords et nécessité d'apprendre à les gérer.
- Fausse intimité : **racket** (utiliser les confidences pour obtenir l'indulgence / l'intérêt...)
- Extorsion d'informations sur le **domaine personnel** (identité sexuelle, forme de vie, engagement politique).



# Accès à l'intimité

- L'accès à l'intimité est difficile
- Dans le cadre personnel :
  - Absence / manque de communication émotionnelle dans la famille
  - Absence / manque de communication émotionnelle dans le milieu éducatif (change depuis quelques années)
  - Absence de partage adultes – enfants
  - Relations des adolescents entre eux basés en partie sur la nécessité d'être fort pour appartenir

# Freins à l'intimité

- Difficile dans le cadre professionnel
  - Croyances
  - Contexte
  - Modèles de management



# Croyances

- Les émotions / les problèmes personnels doivent rester au vestiaire
- Il faut savoir se protéger des autres / si tu dis à quelqu'un ce qui t'émeut, il va s'en servir pour te manipuler
- Dans le boulot, ce qui compte c'est l'activité
- « Il ne faut pas aimer son équipe »
- On n'est pas là pour faire de la psychologie
- Les émotions brouillent la pensée

# Contexte, modèles de management

- Compétition : par principe la compétition nécessite que je garde des informations par devers moi, ainsi que mes stratégies, mes manières de faire... d'où peu d'échanges non stratégiques...
- Management par la peur ; la peur empêche l'expression vraie de son identité, elle entraîne à la suradaptation
- Management par l'avidité ; empêche en partie la présence de l'Adulte et donc 'le don' ; être dans l'intimité implique le don, l'échange



# Contexte, modèles de management

- Valorisation du Sois Fort : pour grimper, il faut savoir être un « killer »
- Absence de reconnaissance de la place des émotions dans le travail, négation de l'impact émotionnel des situations de stress, des épisodes de la vie de l'organisation
- Enjeux très forts ; jeux psychologiques entre services, au sein des services, avec le leader → ne permettent évidemment pas l'intimité

# Bénéfices de l'intimité dans le travail

- Ajustement d'images (chacun sait qui est l'autre, ce qui est important pour lui, comment il voit le monde, ses qualités, ses limites...) permettant de passer de l'engagement à l'appartenance
- Gestion des émotions → motivation / diminution des niveaux de stress



# Bénéfices de l'intimité dans le travail

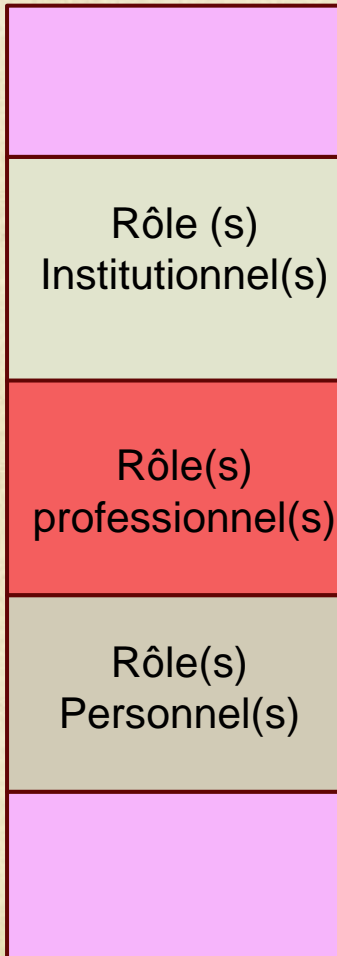
- Gestion libre des signes de reconnaissance (hors des croyances limitantes) → intensité des SDR / réponse au besoin de SDR
- Confirmation de la position ok de la personne (niveau psychologique / existentiel) : je te parle au delà du masque, je te dis des choses importantes, tu es important pour moi ; je suis important pour toi
- Structuration du temps permettant de développer la confiance

# L'intimité dans le travail...

- Nécessite :
  - Connaissance et engagement à ne pas exploiter les caractéristiques de l'autre.
    - si je connais des éléments scénariques ou de vulnérabilité de l'autre → je m'engage à ne pas les exploiter,
    - sinon, il va y avoir jeu psychologique, perte définitive de confiance
  - Absence de pénurie de signes de reconnaissance
  - Acceptation inconditionnelle de l'autre (avec ses failles, ses limites),
  - Acceptation de partager ses zones de vulnérabilité
  - Absence de souhait de contrôler la relation ou l'autre



# L'intime des rôles



- Développer l'intimité dans le contexte du travail nécessite de bien comprendre quels sont les rôles qui sont en œuvre.
- Intimité dans un rôle donné (professionnel dans le cadre professionnel)
  - Les émotions que je ressens dans le cadre professionnels
  - Mes ambitions dans le cadre professionnel
  - L'intime (habituellement non dévoilé) de mon rôle
- Je n'ai pas à donner des infos sur mes vécus et ressentis au sein de mes rôles personnels

# Faciliter l'intimité dans le travail

- Protections
  - Vérification Adulte de l'absence d'exploitation
  - Vérification Adulte du cadre (culture / moment / type de relation)
  - Vérification Adulte de la sincérité et de la réciprocité de l'échange
  - Règles de respect de la parole de l'autre, apprendre à différencier son point de vue et à ne pas se sentir blessé par des points de vue différents...
- Créer la culture :
  - Parler directement des émotions / de l'importance de la confiance / des signes de reconnaissance / développer l'entraide / développer la coopération
  - Exemple donné par le leader



# Faciliter l'intimité dans le travail

- Donner spécifiquement les permissions nécessaires
  - C'est ok de donner un point de vue sincère
  - C'est ok de déplaire par ses points de vue
  - C'est ok de ressentir des émotions et d'en parler
  - C'est ok de parler de sa vision du monde
  - C'est ok de partager
  - C'est ok de ne pas partager tout
  - C'est ok de partager à son rythme...
- Intégrer des temps d'échanges dans les réunions

# Merci

- Daniel Chernet
- TSTA-O (Formateur et Superviseur en analyse transactionnelle)
- Coach, Coach d'équipes & Accompagnement des organisations
- [www.danielchernet.com](http://www.danielchernet.com)
- <http://journal-coach.blogspot.com>
- @dan33\_coach

