

L'institut **VIRAGES** qui forme aux thérapies brèves et au coaching systémique stratégique sur le modèle de Palo Alto organise le 11 mars 2016 à Paris (75012) un colloque qui porte sur « Le harcèlement dans tous ses états ». La cour de récréation, la chambre à coucher, le bureau ou la salle de réunion sont autant de territoires où va se nicher le pouvoir et où, par conséquent, la mécanique du harcèlement peut s'enclencher, avec sa cohorte de souffrances et de solutions inopérantes, voire aggravantes.

C'est à ce thème, à la fois varié dans ses manifestations et très singulier dans ses caractéristiques interactionnelles, que ce colloque se propose d'apporter des **réponses novatrices et pragmatiques**, souvent à contre-courant des idées reçues.

Chacun des thérapeutes ou coachs de l'équipe **Virages** présentera et illustrera, grâce à des vignettes issues de sa pratique, les solutions concrètes qui ont été apportées aux personnes prises dans le cercle vicieux et douloureux du harcèlement à l'école, en famille ou en entreprise, en opérant un **Virage à 180°**.

Des spécialistes des trois domaines viendront également partager le regard particulier qu'ils portent sur cette relation étrange, asymétrique et violente ; et sur la façon dont ils la traitent comme dirigeant, artiste ou intervenant spécialisé.

QU'EST-CE QUE LE HARCELEMENT ?

1) Une nouvelle conception

En France, jusqu'en 2002, seul le harcèlement sexuel était pris en compte dans la législation. Marie-France Hirigoyen avec son best-seller sur *le harcèlement moral* a mis la première l'accent sur cette dimension. Jusque-là, le droit refusait de prendre en considération et de sanctionner des actes produisant des dommages psychologiques.

Au regard des définitions du code pénal, le fait de harceler autrui (son employé, son collègue, un autre élève, son conjoint,...) pourrait être défini par des « agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail ou de vie.

2) Définitions et conséquences

C'est une **conduite abusive qui se manifeste notamment par des comportements** actifs, verbaux (des paroles, des actes, des gestes, des écrits), non verbaux (des regards méprisants ou menaçants qui en disent long, un ton de voix moqueur ou qui peut intimider) ou des absences de réponses aux sollicitations.

Le harcèlement est une affaire de pouvoir et plus spécifiquement d'**abus de pouvoir**, puisque le but d'un individu ou d'un groupe est **d'accéder au pouvoir ou de s'y maintenir** par n'importe quel moyen. Il peut chercher à montrer qu'il est le plus fort ou le plus compétent, ce qui malheureusement est souvent une attitude valorisée dans notre société. Il peut chercher soit à asseoir sa notoriété soit à **masquer sa propre incompetence et à rehausser son image de lui-même**.

On observe parfois que l'autre est **poussé à la faute** et que la plupart du temps on le **brime**, on le **discrédite** et on le **disqualifie**. Dans l'entreprise, on lui fixe des objectifs impossibles à tenir ou on l'oblige à rester tard le soir. A l'école, on se moque de lui devant les autres ou on le rackette. Dans une famille, un conjoint appellera plusieurs fois par jour son conjoint en lui demandant des comptes sur les agissements, lieux et personnes rencontrés.

Quel que soit l'objectif poursuivi, le résultat aboutit à compromettre le bien-être de la victime, son épanouissement, son sentiment de sécurité, sa confiance en soi, son estime de lui-même, son parcours scolaire ou son avenir professionnel,... et engendre des souffrances.

3) Modalités et interactions

Le harcèlement peut avoir lieu entre deux personnes, dans un couple par exemple, **ou dans un groupe comme la famille, l'école ou l'entreprise**. Dans ce deuxième cas, il suffit de trois protagonistes : le harceleur, la victime et un témoin ou complice. S'il a toujours existé, le harcèlement moral dans les groupes n'a été étudié que récemment dans les pays anglo-saxons et nordiques où il a été qualifié de **mobbing** qui vient du de « mob » : foule, meute, plèbe,...

Une des composantes essentielles de ce jeu relationnel pervers est que la personne harcelée **se sent dans l'incapacité d'agir et/ou de réagir**, qu'elle se défende ou qu'elle aille se plaindre. Le plus souvent, cette situation de violence psychologique tend à anesthésier l'élève, l'employé ou le conjoint qui accepte toujours plus (de rackets, de menaces, d'humiliations, de travail,...) et n'arrive pas à dire que c'est insupportable. Si elle réagit, elle le fait le plus souvent de façon véhémement et confuse. Quoi qu'elle dise ou fasse, tout se retourne contre elle.

Il arrive également qu'elle trouve la force de le faire, mais que le contexte ne lui permette pas de s'en sortir : plainte déposée au travail, mais les supérieurs laissent faire, demande d'aide à des surveillants qui se détournent (et envoient ainsi le message implicite que tout est permis). La demande d'aide et la rupture du silence peut donc parfois faire cesser ces agissements, ou au contraire....les renforcer.

Poussée à bout, il n'est pas rare que la personne harcelée devienne ce que l'on veut faire d'elle. Elle peut devenir inattentive ou inefficace. Lorsque le processus de harcèlement est en place, la victime est stigmatisée. On met sur le compte de sa personnalité, une caractéristique qui n'est que la conséquence de la relation.

La thérapie brève issue des recherches de Grégory Bateson s'intéresse justement à la **relation entre les protagonistes** du harcèlement par l'observation des comportements :

celui du harceleur vis-à-vis d'une victime **et, en priorité, celui de la victime vis-à-vis de son harceleur**. Elle cherche à identifier les agissements et réactions de l'un et de l'autre.

Car contrairement aux idées reçues, et indépendamment de toute considération morale, c'est techniquement un **jeu relationnel où les deux protagonistes sont responsables du maintien de la relation**.

Cette perspective engendre un corollaire intéressant : si les deux sont co-responsables du maintien du lien et du « système » (même si l'un des deux ne le souhaite pas et en est victime), chacun des deux doit pouvoir y mettre fin.

C'est en ce sens que **la thérapie brève systémique** développée par l'Ecole de Palo Alto est particulièrement opérante pour les problématiques de harcèlement.

Car elle l'envisage comme un système, et non plus uniquement comme une relation bourreau-victime où inéluctablement, le plus fort gagne.

Or, dans un système, si l'on modifie un des éléments, tous les autres sont modifiés en conséquences.

Elle permet de prendre le système par un bout et de le faire bouger, car si une des personnes change sa manière de jouer, l'autre ne pourra plus continuer... son manège.

QU'EST-CE QUE LA THERAPIE STRATEGIQUE BREVE ?

1) Apports de Grégory Bateson

La thérapie brève est née des recherches de Gregory Bateson qui s'est intéressé aux problèmes sous **l'angle de la communication**. Il introduit une **réflexion systémique** : il n'étudie plus les problèmes d'une manière isolée, mais **pose la question des interactions avec l'environnement**. Il observe les interactions du comportement humain et leurs effets.

Bateson a d'ailleurs développé à l'époque une perspective novatrice et particulièrement intéressante de l'approche de la schizophrénie. Plutôt que la voir comme une maladie, il l'a envisagée sous un angle interactionnel : il l'a mise en mouvement dans un contexte, et particulièrement une relation.

Et il a pu démontrer que les symptômes constituent le plus souvent des réponses adaptatives à une situation où la personne n'a pas d'autre choix que de « s'échapper ».

Cette situation insupportable, sans autre issue possible que celle de la fuite psychique dans un monde imaginaire (dans les cas de schizophrénie), situation dans laquelle les personnes qui développent ces symptômes se trouvent, a été appelée double contrainte.

Il s'agit d'une situation où la personne est soumise à deux injonctions paradoxales (qui s'opposent), dont elle ne peut sortir, car même si elle en parle, on lui refuse toute porte de sortie car on le nie. Donc quoi qu'elle fasse (faire ou refuser de faire), elle a tort. Fuir devient alors la seule réponse adaptative possible.

En ce sens, ces travaux permettent de développer une nouvelle perspective sur le harcèlement : celle de la **réponse adaptative ou pas, indépendamment de qui subit quoi. L'intervention systémique sera donc de permettre de trouver une nouvelle réponse plus adaptée et qui amène la personne harcelée à sortir de la souffrance de cette situation.**

2) Modèle de la thérapie brève

Tous ces travaux ont permis à Don Jackson, Richard Fisch, Paul Watzlawick et John Weakland de développer ce modèle de thérapie brève en 1959 en créant le Mental Research Institut de Palo Alto qui axe la thérapie sur la plainte du patient et non, sur la recherche profonde des causes historiques de sa souffrance.

Cette nouvelle approche, directement centrée sur le problème pour lequel l'individu vient consulter, permet d'obtenir rapidement des changements.

Elle aborde les problèmes humains d'un point de vue systémique et constructiviste : les individus, les couples ou les familles sont pris en compte dans leur environnement et dans leurs relations, les uns avec les autres et avec eux-mêmes, tout en respectant leur vision du monde. Ils vérifient si les réponses sont adaptées au contexte ou pas.

Cette double approche, composée de :

- une vision systémique (l'individu dans un système), interactionnelle (quelles sont les relations suite aux réponses données par chacun à l'autre ?),
- une approche pragmatique liée au « comment résoudre » plutôt que « pourquoi c'est arrivé » permet de développer une nouvelle approche liée au harcèlement.

3) Originalité de l'approche

L'originalité de l'approche est de centrer l'attention sur la personne qui souffre de harcèlement en ne la considérant pas simplement comme une victime impuissante, mais bien comme participant au « jeu » systémique du harcèlement, malgré elle sans doute.

L'idée sera donc de lui permettre de réagir différemment pour changer les règles du jeu : en changeant en quelque sorte l'inconfort de camp et en mettant - autant que faire se peut - la personne qui harcèle dans une situation où poursuivre ce jeu-là la mettrait en difficulté et lui ferait perdre justement les avantages (popularité, gloire, pouvoir,...) qu'il en tire.

Il faut donc « armer » la personne qui souffre afin de lui permettre d'être capable de se protéger ou de se défendre, afin de la faire se sentir forte (ce qui parfois suffit d'ailleurs étonnamment déjà à arrêter le processus), afin de changer le système en changeant sa manière de jouer le jeu que souvent elle subissait avec un sentiment d'impuissance.

Le fait même de ne pas la positionner en victime, mais de lui permettre de sentir ou de comprendre comment elle participe au jeu, lui redonne du pouvoir et induit un changement.

4) Modalités d'interventions

L'intervention repose sur le repérage de boucles interactionnelles dans lesquelles s'enferme la personne en souffrance.

C'est l'aider à **repérer les comportements** mis en place pour résoudre le problème et **qui ne fonctionnent pas, voire aggravent la situation (les « tentatives de régulation »)**.

Un des moyens propres à la thérapie brève est la prescription de tâches : les tâches paradoxales sont un virage à 180°. Le but va être d'amener la personne à faire exactement l'inverse de ce qu'elle faisait précédemment (tentatives de régulation) qui ne fonctionnait pas, afin de l'empêcher de continuer à nourrir le problème.

Et c'est toujours du sur mesure : rien n'est bien ni mal comme réaction dans l'absolu (fuir, se fâcher, se plaindre, éviter..) car c'est toujours à l'aune de la réponse que l'on vérifie l'adéquation du comportement.

Après avoir repéré ces « **tentatives de régulation** », l'intervenant va permettre au patient de sortir de ces boucles pour en reconstruire d'autres qui lui conviendront davantage. Enfin, un travail de consolidation lui permettra l'intégration de ces apprentissages.

5) Apports de Virages

A l'heure actuelle, la thérapie brève est souvent rebaptisée « thérapie stratégique » car depuis le questionnement jusqu'aux prescriptions de tâches, toutes les interventions sont stratégiques ; même si elles demandent de la souplesse et de la créativité pour aider rapidement la personne à sortir de situations aussi complexes que le harcèlement moral.

Aujourd'hui encore, ce modèle de l'école de Palo Alto s'est amélioré et affiné grâce aux travaux de Giorgio Nardone notamment. **Virages** l'a enrichi par les apports intéressants au niveau du travail sur les émotions, entre autres. Les émotions sont utilisées comme levier pour conduire l'individu à faire ce « virage à 180° » préconisé par les fondateurs et de permettre au patient de les utiliser de la manière la plus adéquate possible.

Avec la perspective interactionnelle, la stratégie, les émotions, l'approche stratégique offre des alternatives innovantes aux victimes du harcèlement.

L'objectif du colloque est de permettre de partager ces acquis et offrir des moyens opérants aux personnes qui vivent ces situations ou interviennent dans des contextes où elles existent (école, famille, entreprises).

Informations pratiques :

Inscription & renseignements sur le colloque : www.virages-colloque.com

Renseignements sur l'approche pour les entreprises : www.virages-entreprises.com

Prix : 190€ ou 340€ pour 2 personnes

PROGRAMME PROVISoire DU COLLOQUE

9h **Accueil**

9h30 **Introduction**

Marina Blanchart, psychologue clinicienne, formatrice et directrice de VIRAGES Formations vous accueillera et introduira le sujet du harcèlement et la vision interactionnelle propre à l'approche Palo Alto

9h50 à 11h

La famille n'est pas toujours le havre de paix dont on rêve

*Les relations entre frères et sœurs et les relations parent-enfant peuvent se rigidifier dans les cercles vicieux douloureux du harcèlement. A partir d'un cas typique et d'un autre plus atypique, **Pascale Materne**, psychologue thérapeute et formatrice VIRAGES, explicitera comment recadrages de la vision du monde et stratégie peuvent aider à transformer ces cercles vicieux en cercles vertueux.*

Faire de l'entreprise un contexte idéal pour éradiquer le harcèlement

Axelle Milochévitch est Directrice des Ressources Humaines, ou plutôt "happycultrice" chez Teractem, société qui accompagne les collectivités territoriales de Haute-Savoie, dans leurs projets d'urbanisme et d'aménagement. Elle nous présentera comment elle a initié et mis en œuvre la libération de l'entreprise en mettant l'humain au cœur de la stratégie et les relations internes au service de la performance : un contexte idéal pour éradiquer le harcèlement.

Et quand la situation de harcèlement est là : comment en sortir ?

A travers plusieurs illustrations, **Martine Denruyter**, psychologue, ancienne cadre en ressources humaines, formatrice ressource chez VIRAGES nous présente la manière dont on peut accompagner des personnes prisonnières de ces situations...

Témoignages

11h à 11h30 Pause

11h30 à 12h20

Valérie Flohimont

Paranoïa ou harcèlement ?

*"De l'interprétation à la paranoïa" ou n'est pas toujours le harcelé celui qui croit. **Edward Storms**, psychiatre spécialisé en thérapie brève stratégique et formateur VIRAGES, propose une analyse interactionnelle de ces situations au cours desquelles le jeu harceleur-harcelé se complique et est entretenu par une certaine vision du monde de la victime.*

12h20 à 12h50 Table ronde : questions-réponses

12h50 à 14h15 Pause déjeuner

CONTACT PRESSE : Karine Sylvestre – tél : 06.67.52.47.84 – email : sylvestre.karine1@gmail.com

14h15 à 15h30

Quand les humains s'unissent.... pour le pire...

*Un terrain presque invisible, puisqu'il s'agit d'un jeu feutré joué insidieusement à deux, derrière des apparences souvent trompeuses. **Joëlle Ingber**, psychothérapeute spécialisée en « dyades" (couples ou binômes en entreprises), directrice d'AltitudeS et formatrice VIRAGES, présentera comment décoder et cesser d'alimenter le harcèlement au sein des couples et quels enjeux se jouent dans le secret des alcôves.*

Gérer l'après-harcèlement, quand il faut replonger dans le monde du travail

*Parfois, le harcèlement en entreprise n'est pas « géré à temps » et pour les personnes touchées, la seule solution consiste à quitter une situation devenue trop douloureuse et oppressante pour elles-mêmes. Malheureusement, les difficultés peuvent ne pas en rester là et lorsqu'il s'agit d'envisager un retour à l'emploi, les doutes, les peurs et blessures se réveillent... **Philippe Faidherbe**, coach stratégique, psychopraticien et formateur VIRAGES vous propose de porter un regard interactionnel sur ces difficultés rencontrées dans cet « après harcèlement » parfois très difficile à traverser.*

Quand Internet met nos enfants en danger...

***Justine Atlan** est Directrice Générale de l'association e-Enfance, créée en 2005 et dont la mission est de permettre aux enfants et adolescents de se servir des nouvelles technologies de communication (Internet, téléphone mobile, jeux en réseau) avec un maximum de sécurité. Elle viendra nous présenter comment e-Enfance, tout en ayant un rôle de sensibilisation sur les risques d'Internet vis-à-vis des enfants, a aussi pour vocation de conseiller les parents afin de leur permettre d'exercer une autorité en tant que « cyberparent ».*

15h30 à 16h Pause

16h à 17h10

Une médiatrice de couple parlera de sa manière de gérer le harcèlement (à confirmer)

Enfant, adolescent : leur apprendre à se défendre...

***Emmanuelle Piquet**, fondatrice et directrice de « Chagrin Scolaire » et de « A 180° » et **Nathalie Goujon**, co-directrice de ces deux centres, présenteront à travers des situations issues de leur pratique la manière dont elles permettent aux enfants et aux adolescents de faire face au harcèlement dans la cour de récréation. Emmanuelle Piquet est l'auteur sur ce thème de « Te laisse pas faire » et de « Je me défends contre le harcèlement » (à paraître en 2016)*

17h10 à 17h40 Table ronde : Questions-réponses

17h40 à 18h **Clôture de la journée par Marina Blanchart**