

Positionnement d'intervenant en analyse de pratiques : évolution vécue sur une quinzaine d'années

Anne Chimchirian

Psychologue clinicienne et systémicienne, spécialisée dans l'analyse des pratiques professionnelles, formatrice et superviseur, Région Rhône Alpes (France)
anne.chimchirian@gmail.com

Résumé

La pratique régulière et intensive d'un exercice précis tel que celui de mener des séances d'analyse de pratiques professionnelles (APP) entraîne des compétences spécifiques. Ce texte présente un bilan de 15 ans d'animation de séances d'APP. Il met notamment en exergue l'évolution vécue par l'auteure en ce qui concerne la gestion de la dynamique de groupe, le lien entre intervenant et commanditaires et le choix des contrats en fonction des conditions présentes pour l'APP. Sont évoqués également des moments clés vécus en lien avec cette évolution, des apprentissages réalisés et l'approfondissement de l'humilité qui en a résulté.

Mots-clés

évolution, positionnement, expertise, institution, conditions pour l'APP

Catégorie d'article

Témoignage ; interview – échange

Référencement

Chimchirian, A. (2024). Positionnement d'intervenant en analyse de pratiques : évolution vécue sur une quinzaine d'années. *Revue de l'analyse de pratiques professionnelles*, 25, 62–71. <https://www.analysedepratique.org/?p=5758>.

Les articles de la revue de l'analyse de pratiques professionnelles paraissent uniquement en format électronique et sont en libre consultation sur le site internet www.analysedepratique.org. Ils sont sous licence Creative Common 3.0 « Paternité – pas de modification », ce qui signifie qu'ils peuvent être imprimés ou transmis librement à condition qu'ils ne soient pas modifiés et que soient mentionnés le nom de la revue, l'auteur et la référence du document.

Cette interview d'une durée d'une vingtaine de minutes a été retranscrite intégralement afin de conserver le caractère de témoignage partagé.

Dans la retranscription ci-après, les questions de l'intervieweur apparaissent en italique et les réponses de la personne interviewée figurent en caractère normal.

Marc Thiébaud :

Anne, on va évoquer ensemble ton parcours sur une quinzaine d'année en tant qu'animatrice d'analyse de pratiques professionnelles (APP). Qu'est-ce qui s'est passé pour toi pendant ces quinze années ? Pour commencer par le début, peut-être veux-tu nous parler de comment tu es venue à animer des groupes d'analyse de pratique.

Anne Chimchirian :

Le début semble dû au hasard. J'avais vingt-deux ans, je venais de terminer mon master en psychologie et je faisais partie de ces étudiants diplômés qui cherchaient du travail. Je ne trouvais pas de poste de psychologue parce qu'on mettait en avant l'importance d'une expérience que je n'avais évidemment pas. Puis, à force de rencontrer des directions qui ne me prenaient pas, j'ai fini par dire à un directeur : « c'est bien dommage parce que, pourtant, je suis sûre que je pourrais faire plein de choses ». Et il m'a dit : « je ne cherche pas de psychologue, par contre, je cherche un intervenant en analyse de pratiques professionnelles, est-ce que vous savez faire ? » Je lui ai demandé ce que c'était. Il m'a dit : « je ne sais pas précisément ». Je lui ai demandé à pouvoir rencontrer l'équipe, ce qu'il a accepté : « ça ne coûte rien d'essayer, on verra bien si cela vaut la peine » » Et j'ai commencé ainsi, j'ai rencontré les membres d'une équipe d'AEMO (Action éducative en milieu ouvert). Je les ai écoutés attentivement et je suis tombée dans les APP.

Dans l'équipe, ils ne savaient pas exactement qui ils allaient avoir avec toi...

Effectivement. J'ai essayé de comprendre leurs attentes, d'écouter les besoins de ces gens de terrain, et à la fin, je leur ai fait une restitution. Ils m'ont alors dit, je crois, mot pour mot : « C'est clair que tu ne sais pas grand-chose, mais tu as l'air de vouloir bien faire. Alors on va essayer et si ça ne le fait pas pour nous, on arrêtera. »

C'est une manière saine de construire une collaboration.

Oui. Et je les remercie parce que ça m'a forcée à rester en position d'humilité. Ils ne m'ont pas épargnée. Dès que je parlais dans des concepts et que ça ne leur parlait pas, il y avait toujours quelqu'un qui me plombait en disant : « ça ne sert à rien de nous dire ça, ça ne va pas nous aider dans la pratique ». Très rapidement, j'ai été cassée dans mes propres héritages, inconscients, de ce que pouvait être de l'APP quand on est psy.

Tu as appris avec cette première expérience, j'imagine, pas mal de choses.

Oui, j'ai appris parce que j'ai eu la chance d'être avec des personnes qui avaient plus d'années de service que moi, j'avais d'années de vie. Donc j'ai très rapidement compris que je n'allais pas leur apporter mon savoir, et que mon rôle serait de l'animation, de la facilitation. Donc ça m'a rapidement mise en position d'humilité. J'ai écouté attentivement leurs attentes et il semble qu'ils ont trouvé en moi quelqu'un de concentré et d'attentif parce qu'ils ont choisi de continuer le contrat. C'était un gros contrat : j'avais trois heures par semaine auprès d'une équipe de douze éducateurs (dont des très anciens, des très expérimentés). Puis ils ont parlé de moi à des collègues dans leur association, et tout doucement, mon nom s'est diffusé. Et ça s'est démultiplié très vite. Ce n'était pas ce que j'avais prévu, je voulais être psy en institution. Les APP ont pris le dessus. C'était il y a un peu plus de quinze ans et depuis, les APP sont restées au cœur de ma pratique même si j'ai eu quelques années en parallèle de psychologue en institution et en libéral.

Si je peux te demander : la première expérience n'était pas consciemment choisie, mais pour les suivantes, qu'est-ce qui t'as motivée, qu'est-ce qui t'as fait t'engager dans ce chemin d'animatrice d'analyse de pratiques ?

En fait, je crois que ce qui m'a le plus plu, c'est cette position un peu étrange qu'on a quand on est à la fois dedans et dehors. Cette impression de devoir marcher sur un fil, de toujours se dire « j'appartiens au groupe et en même temps, non ». À la fois, je suis au service de l'institution, et je ne suis pas dedans. J'ai beaucoup aimé cela. J'ai compris, avec le temps, que ça nous donne à nous, intervenants APP, une énorme latitude d'intervention. Et ça, ça m'a énormément plu. Donc, j'ai l'impression d'avoir eu le meilleur des deux mondes en faisant de l'APP, c'est-à-dire d'avoir pu rencontrer des équipes dans leur quintessence de travail, avec leur concentré de connaissances et d'expériences, sans jamais avoir cette lassitude qu'on peut avoir quand on est à l'intérieur du système. J'ai eu l'impression d'avoir eu une carrière extraordinairement accélérée, en fait.

Cette position est-elle toujours pour toi un élément déterminant de ton engagement dans l'animation de groupes d'analyse de pratiques ?

Oui, je crois qu'elle est devenue avec le temps un des fondamentaux. Savoir que l'on n'est ni dedans ni dehors, ou se dire qu'on est les deux. En tout cas, il y a cette étrangeté de la posture avec laquelle il faut apprendre à manoeuvrer. Ça peut être inconfortable, anxiogène, angoissant. Je crois que les années d'expérience m'ont appris à en faire du confort. Aujourd'hui, c'est confortable. C'est confortable de me dire que telle institution, dans neuf mois peut-être, ne voudra pas que je revienne. Parce que ça veut dire que moi, peut-être, je ne reviendrai pas non plus, par choix. Au final, je trouve ça très pratique d'avoir son propre siège éjectable, parce que c'est aussi moi qui ai la manette.

Cela fonctionne dans les deux sens.

Exact.

Et est-ce qu'il y a dix ou quinze ans, c'était aussi confortable qu'aujourd'hui ?

Pas du tout. Il y a dix ou quinze ans déjà, dans les institutions françaises dans lesquelles j'ai travaillé – dans le champ du médico-social, du social et un peu de l'hospitalier – la connaissance du dispositif d'APP était moindre. Les attentes que pouvaient en avoir les équipes comme les directions étaient beaucoup plus floues. Donc, le travail d'explicitation, de clarification était très fatigant. En ce qui me concerne, il y a dix ou quinze ans, j'étais aussi beaucoup plus stressée à l'idée de bien faire. J'avais cette crainte de ne pas entendre ce qu'il fallait entendre. Je me mettais une énorme pression parce que j'avais peu d'expérience – même si j'ai eu ultérieurement aussi des expériences en institution en tant que psychologue clinicienne d'équipe. J'étais plus stressée donc beaucoup plus activiste, proactive dans ma conduite de groupe. J'ai grillé énormément de watts d'énergie, qu'aujourd'hui j'arrive beaucoup plus à économiser. En fait, j'ai compris peu à peu qu'il y a une vie de groupe à accompagner, qu'on n'est pas obligé d'impulser chaque étape, par contre ça m'a pris du temps. Je crois que c'est un peu ça, la maturité : arrêter de vouloir que ça aille plus vite que la musique.

Cela me fait sourire, parce que je reconnais bien cela. Ce parcours, est-ce qu'il s'est fait très doucement, très progressivement ? Ou est-ce qu'il y a eu des moments clés, des expériences significatives que tu pourrais évoquer ?

Cela n'a pas été un long fleuve tranquille. Il y eu quand même des bifurcations, des moments clés. Cela a été très vite parce que très rapidement, mon nom s'est diffusé et les équipes voulaient me rencontrer. Et je suis donc rapidement montée en charge. Quand on voit à peu près vingt-sept équipes de dix à quinze personnes, ça fait quand même des centaines de prénoms. Des prénoms, des particularités et des fonctions à retenir !

Ceci dit, le premier moment clé auquel je pense, c'est quand je suis rentrée en tant que salariée psychologue clinicienne dans des institutions du médico-social en équipe où j'ai vu qu'il me manquait ce tiers que donne le statut d'intervenant en APP. C'est là que j'ai mieux compris : dans mes fonctions d'intervenante en APP, je suis vraiment en dehors et en dedans. Je pouvais le comparer à cette expérience de salariée où je n'étais qu'en dedans – et où je me sentais étouffer. J'ai aussi fait l'expérience de combien essayer de faire du tiers, alors qu'on est dans le système dérange et conduit à des tensions. Je pouvais clairement observer que c'était beaucoup plus facile de mener cette fonction tiers de l'extérieur.

Il y a un autre moment clé : à force de mener de très nombreuses expériences d'APP, surtout dans le médico-social et le social, j'ai eu à accompagner des professionnels qui étaient vraiment effondrés éthiquement par rapport à ce qu'ils traversaient et cela a été pour moi

extrêmement éreintant d'être à leur côté. J'ai vraiment tenu bon, même s'il y a des APP dans lesquelles je n'ai pas pu faire autre chose que de sentir des larmes couler. Par empathie. Je pense notamment à un institut médico-éducatif avec des enfants en situation de polyhandicap. Je pense à un enfant en particulier qui avait perdu la marche, alors que c'était la seule chose qu'il avait en autonomie. Il avait perdu la marche parce qu'il n'y avait pas eu de séance de kiné, parce que le kiné n'avait pas pu être remplacé dans l'établissement. Bref, c'était une raison en fait structurelle. Et cet éducateur s'est retrouvé à devoir annoncer aux parents la perte de la marche de leur enfant. Cela a brisé quelque chose en moi ce jour-là où j'ai pris une énorme claque. J'ai eu l'impression qu'en fait les APP ne faisaient que cautionner un système structurellement maltraitant, et que j'étais en train d'accompagner les horreurs de tout ce que le système ne pouvait pas regarder en face.

Rien n'était métabolisé dans l'institution, donc cela venait dans le dispositif d'APP. Je me rappelle très bien, c'était un vendredi, je suis rentrée et je me rappelle avoir senti vraiment la nausée et je me suis dit que je n'allais plus pouvoir continuer. Je l'ai gardé pour moi, puis, plus tard, au moment des bilans avec les équipes, je leur ai partagé que je pouvais quelques fois aussi avoir l'impression, en tant qu'intervenante APP, de cautionner certains dysfonctionnements de leurs systèmes et que je me questionnais. Et les équipes m'ont renvoyé unanimement qu'elles comprenaient tout à fait la profondeur de ma question et qu'elles préféraient tout de même que les APP aient lieu parce que cela les aidait. Et elles m'ont expliqué pourquoi en termes d'éthique, en termes de sens. Et ça a fait que je suis revenue sur le terrain. J'ai compris que là où moi je ne voyais plus de sens, les participants, eux, depuis leur système, pouvait en voir un. Je leur ai fait confiance, j'ai continué mes contrats et en ai repris d'autre, guidée par leurs feedbacks, au-delà de mes propres impressions égocentrées.

Est-ce que ça a aussi changé quelque chose dans ta pratique ?

Carrément, ça m'a donné une beaucoup plus grande aisance pour pointer des choses qui pouvaient me paraître dysfonctionnantes, non pas pour le plaisir d'être assassine, mais simplement parce que je me suis aperçue que quand un élément tiers, donc l'intervenant APP pointe et valide qu'une situation est folle, y compris institutionnellement, elle aide les gens qui y travaillent et, par conséquent, elle aide les usagers. Parce qu'une équipe qui prend conscience de ses folies, c'est une équipe qui est beaucoup plus en capacité d'aider ses bénéficiaires. Donc ça m'a donné énormément d'aisance, y compris avec les directions. Je crois que c'est à ce moment-là aussi que j'ai amplifié les bilans avec les directions et que j'ai évité toute langue de bois. J'ai pu voir des directions qui étaient ok avec ma démarche franche, d'autres qui ont voulu me faire taire, et d'autres encore qui ont préféré ne pas reconduire mon contrat. A partir de ces constats, je me suis passionnée pour la question suivante : quelle est la véritable place de l'institution, même de manière invisible au sein des APP ? Et j'ai accordé énormément d'importance à l'institution et à soigner le lien avec l'institution. Je considère aujourd'hui que c'est vraiment la pierre angulaire d'un dispositif d'APP qui va fonctionner ou ne pas fonctionner : la qualité du lien de coopération qu'on va pouvoir avoir avec les dirigeants.

Donc si je comprends bien, c'est comme si ta vigilance, elle s'est un peu déplacée au fil du temps ? Au départ, tu nous disais que tu cherchais à bien faire, en étant un peu pro-activiste. Puis tu as fait davantage confiance aux équipes, et ta vigilance, elle est plus sur des aspects institutionnels, est-ce juste ?

Oui. Et surtout, elle est beaucoup moins frontale, c'est plutôt de la veille. Je veille, je suis plus en hyper vigilance, je veille, je peux même dire que je bien-veille. Je ne suis plus dans la réaction comme j'ai pu l'être à un certain moment. Mes réactions, je les ai toujours tues, parce que j'ai rapidement compris qu'en APP, on n'en a rien à faire de ce que tu penses au fond de toi. Tu n'es pas là pour donner ton opinion ou ton avis. Tu es là pour accompagner les gens à développer leur réflexivité, clarifier leurs intentions, rendre lisible leurs pratiques. Donc je crois avec le recul que ce qui a été violent pour moi, c'est d'avoir gardé pour moi une grande pression interne ; celle contenant mes jugements, mes impressions, mes résonances. Heureusement, après quinze ans, je parviens à mieux discerner ce qu'il est utile de partager aux participants de ce qui ne l'est pas. Je ne suis plus en surpression comme j'ai pu l'être notamment à ces moments où j'ai accumulé des visions d'horreurs structurelles.

Tu te sens un peu moins démunie par rapport à ce qui peut se passer ?

C'est ça.

Ces dysfonctionnements peuvent être terribles. En même temps tu dis, j'ai appris à pointer. Comment vois-tu l'évolution de ton rôle ?

Aujourd'hui, disons que je fais le tri plus vite, avec davantage de discernement je pense, et en direct, entre ce que je pointe et ce que je ne pointe pas. Qu'est-ce qui va être utile pour le dispositif ? Je suis au service du dispositif d'APP que j'anime.

Il y a des conditions pour qu'il puisse être animé, c'est ça ?

Moi je bien-veille les conditions. Si les conditions sont là, j'ai une foi absolue, je ne dis pas « une confiance », mais une foi absolue quant au fait que, lorsque l'on réunit un groupe d'humains, surtout dans un secteur d'aide à la personne, c'est la preuve que ces humains sont portés par des notions de compassion et de volonté d'alléger les souffrances des autres. Donc je ne prends pas un grand risque en pensant qu'ils vont faire du mieux qu'ils peuvent ensemble pour donner le meilleur aux usagers. Je l'ai tellement vu ce modèle de la compassion humaine devant moi que je n'ai plus de doute. Donc je n'ai aucune méfiance dans les équipes que j'accompagne, surtout dans ces secteurs, parce que je sais que s'ils avaient voulu faire autre chose, ils seraient ailleurs. Le fait même qu'ils soient là prouve qu'ils ont un dénominateur professionnel commun extrêmement puissant. C'est pour cela que je

m'intéresse de très près à la compassion. En APP on en voit plein, surtout dans les métiers impliquant une relation d'aide.

Et si les conditions ne sont pas réunies ?

C'est là que ça vaut le coup de veiller. Si toutes les conditions ne sont pas réunies, je n'y vais pas.

Donc ton discernement est plus fin, plus présent qu'autrefois.

Exactement. Je pense qu'avant, j'avais beaucoup d'idéalisation. Je pensais que quand une institution mettait en place de l'APP, c'est qu'elle avait profondément envie d'accompagner ses équipes à questionner le sens de leurs actions, à développer leur intelligence et leur réflexivité. Alors que ce n'est pas toujours le cas. Et ce ne sont pas forcément des directions malveillantes. Parfois, les directions ne connaissent pas suffisamment le dispositif d'APP. Donc moi aujourd'hui je commence par ce qui, au début de ma carrière, me semblait être la fin. C'est à dire que je commence par prendre soin du lien avec l'institution, à rencontrer les dirigeants, à prendre le temps de clarifier ce que sont les APP, ce qu'elles ne sont pas. C'est important qu'ils comprennent bien comment l'APP va s'articuler avec leur fonctionnement global. Je leur détaille comment mon bilan de l'APP peut, dans une certaine mesure, participer aussi à leur stratégie de gouvernance par rapport à ce que je peux observer de leur dynamique d'équipe.

Est-ce que tu peux nous donner un ou deux exemples du type de situation où tu ne vas pas aller animer une APP ?

Le premier qui me vient, c'est une direction qui veut mettre en place des APP et quand je lui demande pourquoi, elle me répond que c'est parce que le climat est conflictuel : il y a beaucoup de plaintes, des dossiers aux prud'hommes de la part des salariés. Je comprends alors que l'intervention APP est faite pour mettre le couvercle sur la cocotte minute, pour étouffer quelque chose qui n'arrive pas à être géré par l'institution. C'est le cas de figure dans lequel il est clair que je n'irai pas animer une APP. Un deuxième exemple, c'est une direction qui va me faire comprendre qu'elle veut bien mettre en place de l'APP mais qu'elle ne veut pas que ce soit trop profond parce qu'elle ne veut pas changer. En somme, quoi qu'on fasse fructifier dans ces espaces, ça ne donnera rien parce que ça sera jeté à la sortie. Dans ce cas non plus, je n'irai pas.

Ce sont des éléments que tu vas repérer aujourd'hui et que tu ne repérerais pas forcément autrefois dans les entretiens préalables avec l'institution ?

Exactement. C'est pour cela qu'aujourd'hui, en tant que formatrice, je transmets aux stagiaires cette importance. C'est vraiment la clé de voûte d'un dispositif qui va être qualitatif et pouvoir

être pérenne : une direction avec laquelle on a soigné le lien, qui vous fait confiance, qui a compris votre travail ; une direction qui va aussi accepter de laisser du temps, trois ans, quatre ans, pour accompagner une équipe. On va pouvoir aller dans un travail d'une très grande profondeur. Alors que si la direction change tous les neuf mois l'intervenant APP, il ne faut pas rêver, on ne pourra pas faire ce travail en profondeur.

Ça fait beaucoup sens quand je t'écoute. Il me vient une question, Anne : si tu penses aux demandes que tu recevais il y a dix ou quinze ans et à celle que tu as aujourd'hui, est-ce que tu vois une évolution ? Est-ce que tu vois des changements au niveau des demandes et des difficultés à effectuer parfois un travail en APP ?

Je dirais qu'en France, globalement les demandes se sont clarifiées. Déjà, on a de plus en plus d'équipes qui procèdent elles-mêmes à la prise de contact auprès des intervenants APP pour éventuellement en rencontrer plusieurs et faire leur choix. On ne voyait pas cela il y a quinze ans. Et je trouve aussi qu'aujourd'hui, les directions savent mieux ce qu'elles veulent. Elles se sont investies beaucoup plus activement dans la recherche de l'intervenant APP alors qu'autrefois, les APP étaient une instance un peu opaque, qui avait lieu à huis clos entre les salariés et l'intervenant APP. Et la règle de ne rien dire prévalait. Aujourd'hui, ce mythe c'est un peu effondré et j'en suis ravie. Pour moi, c'était de l'idéalisation très dangereuse en fait, qui abritait, je pense, beaucoup de glissement. Aujourd'hui, les directions m'appellent, elles ont pris le temps de lire mon profil, et me disent : « *j'ai vu que vous avez telle orientation, une formation en systémie, ça nous intéresse particulièrement parce qu'on mène un travail comme ça en parallèle, est-ce que vous seriez partante, sachant que les équipes sont plutôt favorables ?* » ou « *j'aimerais avoir vos conseils concernant la composition du groupe d'APP.* » Je vois des institutions qui s'emparent de plus en plus du dispositif APP avec intelligence, plutôt que de se dire que c'est juste un outil qu'on prend comme une option. Elles se demandent comment on peut sculpter le dispositif pour qu'il soit le plus efficient. Et pour moi, cela traduit une forme de confiance que j'apprécie vraiment.

Si je comprends bien, l'APP va se construire en collaboration.

Oui, exactement. C'est mon vécu. Et je vois de plus en plus des institutions qui ont envie de coopérer me contacter. Peut-être qu'il y a quinze ans, je ne dégageais pas cette posture de coopération aussi. Je vois par ailleurs dans mes formations qu'il y a de plus en plus de chefs de service et d'anciens dirigeants qui veulent devenir intervenant en analyse des pratiques. Alors qu'autrefois, on imaginait que l'animation d'APP, c'était seulement pour des psys, voire, pardon pour la critique, pour des vieux psychanalystes. Aujourd'hui, on n'est plus là-dedans. C'est beaucoup plus ouvert.

D'ailleurs, la législation a ouvert le champ, puisqu'en France, il y a quelques mois, en juillet dernier, un arrêté a défini les conditions pour animer les séances d'APP dans le milieu de la petite enfance. Et on a vu apparaître un esprit assez intéressant : la loi dit que l'on peut être

par exemple éducateur de jeunes enfants, ou diplômé en puériculture, pour conduire des APP. Je crois qu'on est en train de comprendre qu'un intervenant en APP, c'est avant tout un animateur et un facilitateur d'intelligence collective plutôt que quelqu'un qui sait et qui va donner la bonne parole. Ce mythe-là a été présent très longtemps en France en tout cas et il l'est encore suivant les secteurs.

Si je me réfère à ce que tu as dit de ta première animation, tu ne pouvais pas être dans ce mythe puisque tu ne pouvais pas faire prévaloir cette expérience et cette expertise.

Exact, mais je suis venue comme intervenante APP après un psychanalyste qui arrêta... Aujourd'hui je ne forme pas que des pys, je forme toutes les personnes qui ont un véritable élan, une envie d'accompagner des équipes avec un pas de côté. On peut faire un travail extraordinaire en tant qu'intervenant APP, on peut énormément aider les bénéficiaires même si on en est loin. Il y a quelque chose par ricochet qui est extraordinaire. J'adore quand les équipes donnent des nouvelles et qu'elles disent : ça s'est beaucoup apaisé pour le jeune dont on a parlé la dernière fois et qui souffre de troubles autistiques, il est beaucoup moins dans les attaques hétéro-agressives ou auto-agressives. Il y a quelque chose de presque magique dans l'effet indirect qui peut être généré auprès des bénéficiaires. Je suis toujours au service des bénéficiaires, c'est eux que je regarde tout le temps.

Quand tu penses à ton parcours sur ces quinze années, qui est tellement riche, qu'est-ce que tu pourrais dire si tu le regardes d'un peu plus loin ?

C'est en premier lieu de la gratitude. J'ai vraiment eu l'impression d'avoir le droit de voir les humains dans ce qu'ils ont de plus beau pendant quinze ans. Ce souci de vouloir bien faire, ce souci de pas vouloir se juger, ce souci que chacun ait une place, je l'ai vu de mes propres yeux, pendant des milliers d'heures. Je pense que cela m'a énormément portée, cela a encore plus assis l'humaniste que je suis. Je suis fière de moi parce que c'est aussi des milliers d'heures d'animation, et aussi des milliers à débriefer, à lire, à me former, à me faire superviser. Donc c'est un énorme travail. Et je suis aussi contente parce que je suis en pleine rédaction d'un ouvrage qui présentera les repères de la méthode APEOS®, c'est une méthode systémique, que j'ai déposée, pour animer et structurer les séances d'APP. Il a fallu quinze ans de sédimentation pour enfin prendre le temps de la formaliser précisément. C'est assez troublant, car les APP m'auront suivi dans toutes les étapes importantes de ma vie. Ce qui n'a jamais bougé, c'est que j'ai fait des APP. Peu importe dans quels états j'ai été, j'ai toujours été en concentration pour faire de l'APP. Je crois que, d'une certaine façon, ça a été comme une pratique de méditation. J'ai passé tellement d'heures concentrée à écouter les équipes – et à ne pas trop écouter mon ego qui voulait en penser quelque chose – à me replacer encore et encore dans ma posture de formatrice que je pense que ça a sculpté une espèce de discipline. Cela a produit quelque chose de très calme et c'est ce que disent les équipes aujourd'hui, elles me disent que je suis à la fois structurante et extrêmement calme.

On peut dire des moments de présence intense quand tu animes.

Chaque fois, une énorme présence. C'est ce que je dis à mes stagiaires : ce n'est pas la planque d'être un intervenant APP. Il n'y a pas que le contenu, il s'agit d'être attentif à l'ambiance, au paraverbal des gens, parfois même à la densité de la pièce, parce que les gens peuvent aborder des choses tellement lourdes que tout de suite ça transforme l'espace dans lequel on est. C'est une attention au tout. J'ai appris à être attentive même à l'ambiance qu'il y a dès le moment où on se gare sur le parking. Les années m'ont appris qu'après le claquement de portière, parfois on peut entendre certains silences qui signent un événement important dont on va parler. C'est juste une concentration qui a été entraînée et cela a sculpté certains réflexes.

C'est très touchant de t'entendre. J'ai envie de te remercier de nous partager cela. Est-ce que tu voudrais rajouter quelque chose ?

Merci car c'est une joie de participer à cette communauté d'intervenants APP que nous sommes. On a tous œuvré un peu dans nos ombres et je suis très contente que l'on se parle davantage, qu'on se rapproche, qu'on fasse du lien, qu'on s'interviewe les uns les autres, qu'on apprenne à se connaître. Cela a vraiment beaucoup de sens. J'en suis ravie. Je me sens entourée dans une communauté dans laquelle je me sens bien. Merci à toi Marc.