

La confiance

Confiance vient de “con”= avec et “fiance”= vient du latin *fides*, la foi, qui a donné “fidélité”.
Confiance= quand on donne foi, fidélité ensemble.

Différents niveaux de confiance

La confiance en soi

Elle s'enracine dans l'amour reçu par ses parents, ses proches, dans la satisfaction des besoins de reconnaissance et de sécurité. Elle peut être entravée par des obstacles (peurs) qui s'enracinent dans le passé et dans notre perception de la réalité.

La confiance en l'autre

C'est un processus qui s'élabore dans la reconnaissance réciproque des besoins et leur satisfaction. Elle est conditionnée par un “contrat”, un engagement moral, tacite ou explicite qui définit les conditions de la bonne entente. Moins elle sera explicite, plus elle risque d'être déçue, car l'autre peut avoir des attentes, des besoins, une sensibilité à tel ou tel aspect de la relation, différents.

Lorsqu'elle est “aveugle”, c'est de la dépendance affective, (nécessaire pour le petit enfant, mais provisoire) laquelle se transformera très vite en “haine” à l'occasion d'un manquement de l'autre à la sécurité qu'elle procure. La confiance nécessite une vigilance réciproque.

La confiance est aussi très différente de la “naïveté”.

La confiance dans le groupe

Elle se construit à travers des relations privilégiées et des structures transparentes. Chaque individu du groupe doit pouvoir définir ses activités et ses responsabilités à l'intérieur d'un territoire personnel et d'un territoire collectif. Là encore, cette confiance est toujours à retravailler par une possibilité à se dire ce qui va et ce qui dysfonctionne. Sans communication profonde et sensible, la confiance diminue. Elle risque alors d'être remplacée par des rapports de force.

Au plan spirituel

La confiance dans la Vie, en l'Etre, quel que soit son nom, est un véritable chemin de croissance, car elle suppose un travail de lâcher prise, de non-résistance, de dépassement de ses peurs, d'ouverture à ce qui peut être nouveau et inattendu, de transformation du besoin de sécurité matérielle en sécurité intérieure.

Ces quatre niveaux de confiance sont en relation constante : plus on a reçu de confiance, plus on a confiance en soi, plus il est facile d'avoir confiance en l'autre, dans les autres, la Vie, l'Etre et réciproquement.

La confiance est l'antidote de la peur

Lorsque la peur, le sentiment d'insécurité domine, il y a absence de confiance, il y a même méfiance. C'est pourquoi, la confiance est d'abord un état corporel, car la peur est une émotion qui met en jeu le corps. En observant le corps des autres, il est possible d'être informé sur leur état émotionnel interne. Tout travail sur la confiance passe par un travail de mise en sécurité, d'accueil des peurs, de clarification de ses propres critères de sécurité...

La confiance est un processus

Elle est le résultat d'un contrat de fait, implicite, modifié au cours de l'approfondissement ou de la durée de la relation, d'un contrat renouvelé. Elle nécessite du temps pour se construire. Elle n'est jamais *a priori*. Son absence se manifeste par des résistances qu'on peut lever en faisant un travail d'expression sur celles-ci.

En cas d'échec, rétablir la confiance passe par :

- l'expression - écoute, accueil des déceptions, rancœurs réciproques,
- la reformulation des critères individuels de sécurité, en particulier, la définition d'un nouveau contrat,
- l'acceptation que la relation sera nécessairement différente d'avant, enrichie.

Pour construire la confiance

En soi : percevoir, être attentif à, et prendre en compte son corps, ses émotions, être attentif et accueillant à ses propres besoins, suivre ses intuitions (cf. Carl Rogers : *Le développement de la personne humaine*, Dunod), sans chercher toujours à imiter des modèles humains (cf. René Girard : *Des choses cachées depuis la fondation du monde*. Chapitre : Pour une psychologie interindividuelle. Grasset.)

En l'autre : s'exprimer personnellement (je ressens, je crois...) plutôt que sous forme de jugements (tu es...) (cf. Thomas Gordon : *Parents efficaces*, éd. Intervalles)
S'affirmer (besoins, désirs) tout en restant ouvert/e à l'autre : faire respecter le droit à l'erreur.
Oser dire no désaccords (reproche - ressenti), nos déceptions, autrement que sous forme de jugements (cf. Marshall Rosenberg : *La Communication non-violente*), afin de créer une nouvelle relation.

Dans le groupe : instituer des fonctions bien définies à partir des besoins du groupe, réparties selon l'expérience, les compétences et le désir des personnes, avec un champ de pouvoir bien distinct entre la part individuelle et la part collective, sous forme de contrats écrits et renégociés à intervalles réguliers. Bien distinguer des temps différents pour prendre des décisions (qui supposent une certaine efficacité, de la rigueur) et pour partager des émotions (expression libre sans recherche de solution, sans contrainte, avec un travail de reformulation de ce qui est dit pur garantir l'écoute). Respecter et faire respecter la **confidentialité** liée à la déontologie, s'interdire de relayer les « bruits de couloir ». Dans tous les cas, instituer des moments de vérification (bilan en fin de réunion, de journée, de stage, de contrat...) pour donner la possibilité de verbaliser des blessures éventuelles réveillées au cours de la journée.

Animation - formation / thérapie : bien distinguer le travail d'animation, de formation, du travail de thérapeute : en dehors d'un travail thérapeutique, la personne peut demander à ce que son émotion soit entendue et respectée : elle reste totalement responsable de ce qu'elle dit et fait. Elle doit par contre avoir recours à un thérapeute si elle a besoin être "accompagnée" en cas de souffrance trop forte réveillée. Cela suppose aussi de la part des responsables de l'animation, de la formation, une maîtrise des effets du travail proposé et une grande vigilance sur l'évolution des personnes pour pouvoir les orienter en cas de besoin vers un thérapeute.

Construire un « contrat de confiance » (1) : pour jeter les fondations d'un « contrat de confiance » dans un groupe, demander à chaque membre de répondre à la question suivante par écrit puis de lire à haute voix :

« Pour me sentir en confiance dans ce groupe, j'ai besoin en priorité de... ».

Ces expressions sont écrites sur un support qui pourra rester lisible pendant toute la durée d'existence de ce groupe : elles pourront servir de référence et être modifiées au moment des bilans individuels et de groupe. Chaque membre du groupe et la personne chargée de l'animation sont « garantes » du respect de ces besoins individuels.

Voici ce qui a été exprimé dans un groupe de formation professionnelle :

- de pouvoir poser toutes les questions qui m'agitent et faire toutes les remarques importantes pour moi, cela m'apaisera ;
- de sentir un cadre de bienveillance et de respect ;
- de pouvoir m'accepter dans ce que je suis de bon et de moins bon, de m'écouter, d'exister : « j'ai autant d'importance que les autres » ;
- de pouvoir me respecter, me sentir autonome et égal/e aux autres, par mes pensées, mes actes, mes choix, malgré nos accords et nos désaccords ;
- de pouvoir oser exprimer mes questions et mes doutes dès qu'ils surviennent ;
- de trouver des repères (pas trop) et si je transgresse, de me traiter avec bienveillance ;
- de sentir de la chaleur, de l'accueil, du soutien, sans jugements, d'arriver et m'entraîner à dire mes peurs, mes craintes, mes besoins ;
- de me sentir accueilli/e de façon inconditionnelle ;
- de me sentir capable d'entendre et de prendre en compte tout reproche qu'une personne aurait besoin de me faire, même de façon maladroite.

Toutes ces expressions renvoient à la satisfaction de « besoins fondamentaux » : amour, reconnaissance, sécurité – repères, autonomie, créativité-transcendance.

(1) voir le document « Charte relationnelle »