

## LA VULNÉRABILITÉ DE L'IDENTITÉ PERSONNELLE DANS UN GROUPE DE CODÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Yvon Chouinard, CRHA

13 février 2018

Fréquemment, à la fin d'une session d'un groupe de codéveloppement professionnel (GCP), les participants remercient le « client » d'avoir accepté de s'ouvrir au groupe, allant même jusqu'à saluer son courage. Ce faisant, les participants reconnaissent implicitement qu'exposer ses préoccupations devant un groupe n'est pas une prédisposition naturelle chez l'être humain. Devenir celui ou celle qui présente un problème, une préoccupation ou un projet est un rôle qui génère habituellement chez le client une certaine nervosité intérieure, voire une inquiétude. En effet, la démarche du GCP suppose que le client affiche inévitablement certaines vulnérabilités personnelles en se mettant en position d'apprentissage. Conséquemment, son identité personnelle est alors mise en jeu et le client peut, à juste titre, se demander comment il sortira de cette expérience collective : l'identité peut facilement être ébranlée lorsqu'une personne se sent vulnérable. Fréquemment, à la fin d'une session d'un groupe de codéveloppement professionnel (GCP), les participants remercient le « client » d'avoir accepté de s'ouvrir au groupe, allant même jusqu'à saluer son courage. Ce faisant, les participants reconnaissent implicitement qu'exposer ses préoccupations devant un groupe n'est pas une prédisposition naturelle chez l'être humain. Devenir celui ou celle qui présente un problème, une préoccupation ou un projet est un rôle qui génère habituellement chez le client une certaine nervosité intérieure, voire une inquiétude. En effet, la démarche du GCP suppose que le client affiche inévitablement certaines vulnérabilités personnelles en se mettant en position d'apprentissage. Conséquemment, son identité personnelle est alors mise en jeu et le client peut, à juste titre, se demander comment il sortira de cette expérience collective : l'identité peut facilement être ébranlée lorsqu'une personne se sent vulnérable.

### Que suis-je? Le défi de l'identité personnelle

Le thème de l'identité a fait l'objet d'un nombre considérable de recherches au cours des soixante dernières années. On est passé du vague « Connais-toi toi-même » de l'Antiquité, en passant par l'énigmatique « Je pense, donc je suis » de Descartes, à la définition rigide du philosophe anglais John Locke qui voyait l'identité comme « ce

qui, chez un être humain, demeure permanent et invariable à travers le temps ». On en est finalement arrivé à Hegel qui a décrit la nature sociale de l'identité personnelle comme la résultante d'une relation entre *Soi* et l'*Autre*.

L'identité personnelle découlerait donc d'une double reconnaissance : celle que l'individu a de lui-même et celle que l'*Autre* lui accorde. Ce concept de l'identité énoncé par Hegel a fortement influencé la psychologie sociale et la sociologie par la suite. C'est particulièrement notable à partir des années 1950, quand Erik Erikson a montré que l'identité s'appuie sur un processus évolutif qui exige toutefois, malgré les variations subies à travers les interactions sociales, un continuum relativement stable qui protège son unité dans le temps. Si les variations sont intégrées à l'intérieur du continuum, l'identité est sauve. C'est le sentiment, selon Erikson, d'être le même, malgré les changements auxquels on fait face. Mais si la personne les perçoit comme des ruptures, cela peut conduire à un ébranlement identitaire.

Donc, dans le cadre d'une séance d'un GCP, l'identité personnelle du client se trouvera forcément à l'intersection du *Soi* et du contexte du groupe (les *Autres*). Et ce sera l'ensemble des valeurs, des croyances, des préoccupations, des projets professionnels et de l'idée que l'individu se fait de lui-même (en psychologie on parle aussi de « concept de soi ») qui croisera l'enchevêtrement complexe des identités personnelles des autres participants.

Les créateurs de la méthode du GCP ont appréhendé la question de l'identité personnelle dans leur ouvrage séminal quand ils invitent les participants à se poser les questions suivantes : « Quelle est la musique de cette personne? Quel est son langage personnel? ». L'Annexe 2 de leur livre, portant sur la notion d'aide, nous apparaît d'ailleurs comme un parapet nous invitant à bien découvrir le monde de l'aidé avant de plonger dans la méthode.

## La vulnérabilité : une faiblesse ou une force?

Le sujet de la vulnérabilité est relativement récent en psychologie sociale et en sociologie. Une recherche dans *Google Scholar* montre une croissance très importante de son usage dans les seules publications universitaires francophones, soit de 380 occurrences par année en 1990 à 7845 en 2014. Le terme « vulnérabilité » a été adopté autant par les sciences psychiatriques que par les économistes et les sciences sociales; mais c'est Brené Brown, professeure en sciences humaines et sociales à l'Université de Houston, qui a contribué à répandre le concept auprès d'un large public. Son livre *Daring Greatly*, publié en 2012, s'est d'ailleurs retrouvé en première position de la liste des *bestsellers* du *New York Times*.

Sémantiquement, le mot vulnérabilité est associé à l'incertitude, à l'inconfort, aux imperfections, aux faiblesses, au risque et au dévoilement émotionnel. Il y a donc la possibilité d'être blessé lors d'une exposition relationnelle ou contextuelle de ses vulnérabilités. Évidemment, dans une même situation, certains se sentiront plus

exposés que d'autres; mais généralement, la vulnérabilité est la dernière chose qu'on veut montrer aux autres. Par contre, selon Brown, c'est aussi la première chose qu'on voit chez les autres.

Si les recherches de Brown ont montré qu'il faut un certain courage pour partager ses vulnérabilités avec d'autres, elles nous apprennent aussi qu'une telle initiative peut augmenter significativement notre capacité d'apprentissage personnel, grâce justement au regard que les autres portent sur nos vulnérabilités ainsi dévoilées.

Comment alors arriver à concilier vulnérabilité, identité personnelle et développement dans un GCP?

## La bienveillance pour protéger l'identité personnelle

Janice Byrne et Fairouz Guédira donnent une réponse dans un article intitulé *Le « codéveloppement » : une méthode québécoise au service des entrepreneurs*, qui est paru en novembre 2017 dans la version France de la *Harvard Business Review*. Elles soulignent, en particulier, les impacts psychologiques du GCP, dont la confiance en soi qui est renforcée par le fait que chacun apporte quelque chose aux autres membres du groupe et que toutes les contributions sont valorisées. Toutefois, elles ajoutent que « les règles de bienveillance et aussi de parler vrai sont importantes. « On constate en effet une baisse de la charge émotionnelle du client et une réelle prise de recul des participants », concluent-elles, ce qui laisse entendre qu'une certaine tension initiale existe dans le processus d'échanges entre le client et les consultants.

Selon les travaux de Baptiste Barbot sur l'identité personnelle, ce qu'on souhaite voir s'établir dans une séance de codéveloppement, c'est un équilibre entre l'individualité et la relation avec les autres. Donc, demeurer une personne unique tout en étant reconnu par les autres.

Ce qui rejoint d'ailleurs les propos de Champagne et Payette qui incitent à saisir la grammaire unique qui structure la personne. Selon eux, cela « renvoie à l'identité personnelle et professionnelle, à la confiance en soi, à la maturité ». Alors, ajoutent-ils : « Comment oser porter un regard sur ces aspects si complexes, si personnels? Le consultant n'a pas le choix : il porte ce regard de toute façon. Il s'agit donc de le porter avec la plus grande simplicité et la plus grande acuité de conscience possible. » Et, nous ajouterions, avec bienveillance.

---

### À propos de l'auteur

**Yvon Chouinard, CRHA, ACC**, est un coach exécutif associé au Groupe Pausé. Il est aussi conseiller en implantation de programmes de mentorat. De plus, il est membre du Comité Veille et Recherche de l'Association québécoise de codéveloppement professionnel. Il est coauteur de l'ouvrage *Impact. Agir en leader*. On peut le joindre par téléphone [514 861-0222] ou par courriel [[y.chouinard@isotopeconseil.com](mailto:y.chouinard@isotopeconseil.com)]. Twitter : @coachyvon