

UNIVERSITÉ TOULOUSE III – PAUL SABATIER
FACULTÉ DE CHIRURGIE DENTAIRE

ANNÉE 2021

2021-TOU3-3064

THÈSE
POUR LE DIPLÔME DE DOCTEUR EN CHIRURGIE DENTAIRE

Présentée et soutenue publiquement
par

Paul-Marie DANIEL-CEZARD

Le lundi 18 octobre 2021

**ENNÉAGRAMME ET ODONTOLOGIE :
APPROCHE THÉORIQUE ET INTÉRÊTS
D'UNE TYPOLOGIE DES PERSONNALITÉS
SUR L'APPRENTISSAGE
ET LA PRATIQUE DE L'ART DENTAIRE**

Directeur de thèse : Professeur Franck DIEMER

JURY

Président : Professeur Franck DIEMER
1^{er} assesseur : Professeur Jean-Noël VERGNES
2^{ème} assesseur : Docteur Mathieu MARTY
3^{ème} assesseur : Docteur Charlotte THOMAS



Faculté de Chirurgie Dentaire

➔ DIRECTION

DOYEN

M. Philippe POMAR

ASSESEUR DU DOYEN

Mme Sabine JONJOT

Mme Sara DALICIEUX-LAURENCIN

DIRECTRICE ADMINISTRATIVE

Mme Muriel VERDAGUER

PRÉSIDENTE DU COMITÉ SCIENTIFIQUE

Mme Cathy NABET

➔ HONORARIAT

DOYENS HONORAIRES

M. Jean LAGARRIGUE +

M. Jean-Philippe LODTER +

M. Gérard PALOUDIER

M. Michel SIXOU

M. Henri SOULET

CHARGÉS DE MISSION

M. Karim NASR (*Innovation Pédagogique*)

M. Olivier HAMEL (*Maillage Territorial*)

M. Franck DIEMER (*Formation Continue*)

M. Philippe KEMOUN (*Stratégie Immobilière*)

M. Paul MONSARRAT (*Intelligence Artificielle*)

➔ PERSONNEL ENSEIGNANT

Section CNU 56 : Développement, Croissance et Prévention

56.01 ODONTOLOGIE PEDIATRIQUE et ORTHOPEDIE DENTO-FACIALE (Mme Isabelle BAILLEUL-FORESTIER)

ODONTOLOGIE PEDIATRIQUE

Professeurs d'Université : Mme Isabelle BAILLEUL-FORESTIER, M. Frédéric VAYSSE

Maîtres de Conférences : Mme Emmanuelle NOIRRIET-ESCLASSAN, Mme Marie- Cécile VALERA, M. Mathieu MARTY

Assistants : Mme Marion GUY-VERGER, Mme Alice BROUTIN (associée)

Adjoints d'Enseignement : M. Sébastien DOMINE, M. Robin BENETAH, M. Mathieu TESTE,

ORTHOPEDIE DENTO-FACIALE

Maîtres de Conférences : M. Pascal BARON, Mme Christiane LODTER, M. Maxime ROTENBERG

Assistants : Mme Isabelle ARAGON, Mme Anaïs DIVOL,

56.02 PRÉVENTION, ÉPIDÉMIOLOGIE, ÉCONOMIE DE LA SANTÉ, ODONTOLOGIE LÉGALE (Mme NABET Catherine)

Professeurs d'Université : M. Michel SIXOU, Mme Catherine NABET, M. Olivier HAMEL, M. Jean-Noël VERGNES

Assistant : M. Julien ROSENZWEIG

Adjoints d'Enseignement : M. Alain DURAND, Mlle. Sacha BARON, M. Romain LAGARD, Mme Géromine FOURNIER

M. Fabien BERLIOZ, M. Jean-Philippe GATIGNOL, Mme Carole KANJ

Section CNU 57 : Chirurgie Orale, Parodontologie, Biologie Orale

57.01 CHIRURGIE ORALE, PARODONTOLOGIE, BIOLOGIE ORALE (M. Philippe KEMOUN)

PARODONTOLOGIE

Maîtres de Conférences : Mme Sara DALICIEUX-LAURENCIN, Mme Alexia VINEL

Assistants : Mme. Charlotte THOMAS, M. Joffrey DURAN

Adjoints d'Enseignement : M. Loïc CALVO, M. Christophe LAFFORGUE, M. Antoine SANCIER, M. Ronan BARRE,

Mme Myriam KADDECH, M. Matthieu RIMBERT,

CHIRURGIE ORALE

Professeur d'Université : Mme Sarah COUSTY
Maîtres de Conférences : M. Philippe CAMPAN, M. Bruno COURTOIS
Assistants : Mme Léonore COSTA-MENDES, M. Clément CAMBRONNE
Adjoints d'Enseignement : M. Gabriel FAUXPOINT, M. Arnaud L'HOMME, Mme Marie-Pierre LABADIE, M. Luc RAYNALDY,
M. Jérôme SALEFRANQUE,

BIOLOGIE ORALE

Professeur d'Université : M. Philippe KEMOUN
Maîtres de Conférences : M. Pierre-Pascal POULET, M. Vincent BLASCO-BAQUE
Assistants : Mme Inessa TIMOFEEVA, M. Matthieu MINTY, Mme Chiara CECCHIN-ALBERTONI
Adjoints d'Enseignement : M. Mathieu FRANC, M. Hugo BARRAGUE, M. Maxime LUIS

Section CNU 58 : Réhabilitation Orale

58.01 DENTISTERIE RESTAURATRICE, ENDODONTIE, PROTHESES, FONCTIONS-DYSFONCTIONS, IMAGERIE, BIOMATERIAUX (M. Franck DIEMER)

DENTISTERIE RESTAURATRICE, ENDODONTIE

Professeur d'Université : M. Franck DIEMER
Maîtres de Conférences : M. Philippe GUIGNES, Mme Marie GURGEL-GEORGELIN, Mme Delphine MARET-COMTESSE
Assistants : M. Jérôme FISSE, M. Sylvain GAILLAC, Mme Sophie BARRERE, Mme. Manon SAUCOURT
M. Ludovic PELLETIER, M. Nicolas ALAUX
Adjoints d'Enseignement : M. Eric BALGUERIE, M. Jean-Philippe MALLET, M. Rami HAMDAN, M. Romain DUCASSE

PROTHÈSES

Professeurs d'Université : M. Philippe POMAR
Maîtres de Conférences : M. Jean CHAMPION, M. Rémi ESCLASSAN, M. Florent DESTRUHAUT, M. Antoine GALIBOURG,
M. Antonin HENNEQUIN, M. Bertrand CHAMPION, Mme Caroline DE BATAILLE, Mme Margaux
BROUTIN, Mme Coralie BATAILLE
Assistants : M. Christophe GHRENASSIA, Mme Marie-Hélène LACOSTE-FERRE, M. Olivier LE GAC, M. Louis
Philippe GAYRARD, M. Jean-Claude COMBADAZOU, M. Bertrand ARCAUTE,
M. Eric SOLYOM, M. Michel KNAFO, M. Alexandre HEGO DEVEZA, M. Victor EMONET-DENAND
M. Thierry DENIS

FONCTIONS-DYSFONCTIONS, IMAGERIE, BIOMATERIAUX

Maîtres de Conférences : Mme Sabine JONJOT, M. Karim NASR, M. Paul MONSARRAT, M. Thibault CANCEILL
Assistants : M. Julien DELRIEU, M. Paul PAGES
Adjoints d'Enseignement : Mme Sylvie MAGNE, M. Thierry VERGÉ, Mme Josiane BOUSQUET, M. Damien OSTROWSKI

Mise à jour pour le 01 septembre 2021

Remerciements :

À ma mère, Claire, et ma sœur, Camille, merci d'être ma famille.

À Octave, merci de ne jamais avoir attrapé de serpent et d'avoir tout chamboulé.

À ma grand-mère, Jany, merci de m'avoir montré que la volonté n'a pas de limites, et que faire impose de bien faire.

À mon grand-père, Raymond, merci de m'avoir appris à penser par moi-même.

À Else, merci pour toutes ces choses que les mots ne peuvent décrire.

*Want zij gelooft in mij,
Zij ziet toekomst in ons allebei,
Ze vraagt nooit maak je voor mij eens vrij,
Want ze weet, dit gaat voorbij.
André Hazes*

À toute la famille Bavinck, Marteen, Juut, Hermine, Koos et Mees, pour m'avoir fait me sentir chez moi dans un pays encore inconnu.

*In de stad Amsterdam
Waar de zeelieden lallen
Tot hun nachtmerries schallen
Over oud-Amsterdam
Acda en de Munnik*

À Armand et à Peter, merci d'être les amis avec qui je rirais dans vingt ans.

A la Colloc du 171bis, Mathieu, Fabien, Julien et Léo, merci de m'avoir toujours ouvert la porte avec le sourire.

A Alexandre, merci d'avoir été mon binôme et un si grand ami. Nos années ensemble sont gravées dans ma mémoire.

Aux professeurs qui m'ont encadré, à la faculté de Toulouse et de Gand, merci de m'avoir enseigné un métier qui me permettra de faire tant de choses.

Au président du Jury et Directeur de Thèse,

Monsieur le Professeur Frank DIEMER :

- Professeur des Universités, Praticien Hospitalier d'Odontologie
- Docteur en Chirurgie Dentaire,
- D.E.A. de Pédagogie (Éducation, Formation et Insertion) Toulouse Le Mirail,
- Docteur de l'Université Paul Sabatier,
- Responsable du Diplôme Inter Universitaire d'Endodontie à Toulouse,
- Responsable du Diplôme universitaire d'hypnose
- Co-responsable du diplôme Inter-Universitaire d'Odontologie du Sport
- Lauréat de l'Université Paul Sabatier

Je vous remercie de m'avoir fait le très grand honneur de présider le jury de thèse présent aujourd'hui.

J'espère que vous serez intéressé par ce travail qui s'inscrit dans votre domaine de compétence.

Merci pour la qualité de votre encadrement en Clinique, et pour le niveau de vos exigences. Veuillez trouver ici l'expression de ma reconnaissance et de mon profond respect pour votre travail.

A notre jury de thèse,

Monsieur le Professeur Jean-Noël VERGNES :

- Professeur des Universités, Praticien Hospitalier d'Odontologie,
- Habilitation à Diriger des Recherches(HDR)
- Docteur en Epidémiologie,
- Docteur en Chirurgie Dentaire,
- Professeur associé, Oral Health and Society Division, Université McGill –Montréal, Québec – Canada,
- Lauréat de l'Université Paul Sabatier

Je vous remercie d'avoir accepté de faire partie de ce jury.
Votre vision de la relation patient-praticien m'a beaucoup inspirée et vos enseignements sur l'approche centrée sur la personne m'ont beaucoup appris.
Soyez assuré de ma sincère reconnaissance.

À notre Jury de thèse,

Monsieur le Docteur Mathieu MARTY :

- Maître de Conférences des Universités, Praticien Hospitalier d'Odontologie,
- Docteur en Chirurgie Dentaire,
- CES de Chirurgie Dentaire Odontologie Pédiatrique et Prévention,
- CES de Physiopathologie et diagnostic des dysmorphies cranio-faciales
- Master 2 Sciences de l'éducation Université Paul VALERY Montpellier 3
- Doctorat en Sciences de l'éducation Université Paul VALERY Montpellier 3

Je vous remercie d'avoir accepté de participer à ce travail et de faire partie de ce jury.
J'ai pu apprécier durant mon cursus la justesse et la qualité de votre enseignement, et de votre accompagnement en Clinique.
Veuillez trouver ici l'expression de ma reconnaissance.

A notre jury de thèse,

Madame le Docteur Charlotte THOMAS :

- Assistante Hospitalo-Universitaire d'Odontologie,
- Docteur en Chirurgie Dentaire,
- Ancienne interne des Hôpitaux de Toulouse,
- Diplôme Universitaire de Parodontologie
- Lauréate de l'Université Paul Sabatier

Je vous remercie d'avoir accepté de faire partie de ce jury.
Merci de m'avoir encadré en Clinique, et de tant apporter aux étudiants passionnés.
Soyez assurée de ma sincère reconnaissance.

Table des matières

INTRODUCTION	12
PREMIERE PARTIE : PRESENTATION DE L'ENNEAGRAMME	14
A. IDENTIFIER SON TYPE DE PERSONNALITÉ	14
1. <i>Ennéagramme en quelques notions globales</i>	14
2. <i>L'étude de l'Ennéagramme et la transformation de soi</i>	15
3. <i>Ennéagramme et typage des personnalités</i>	15
4. <i>La visée de l'Ennéagramme</i>	18
B. DES RACINES ANCIENNES, DES APERÇUS MORDERNES : L'ENNEAGRAMME AUJOURD'HUI	18
1. <i>Symbole de l'Ennéagramme et neufs types de personnalité</i>	18
2. <i>Les apports de Gurdjieff : clé de voute entre passé et modernité</i>	19
3. <i>L'Ennéagramme moderne</i>	20
C. ESSENCE ET PERSONNALITÉ	21
1. <i>Notion de personnalité et d'Essence</i>	21
2. <i>Les neuf Passions, ou Tendances Principales</i>	22
3. <i>Les mécanismes de formation de la personnalité</i>	24
D. CULTIVER UNE CONSCIENCE ÉVEILLÉE	25
1. <i>Se prendre en flagrant délit</i>	25
2. <i>Se réveiller</i>	26
3. <i>La conscience éveillée de l'Observateur Intérieur</i>	26
E. LE MOI TRIADIQUE	27
1. <i>Les Triades</i>	27
i. <i>La Triade Instinctive</i>	28
ii. <i>La Triade Émotionnelle</i>	30
iii. <i>La Triade Mentale</i>	31
2. <i>Les groupes Horneviens</i>	32
i. <i>Les Assertifs</i>	33
ii. <i>Les Conformatifs</i>	33
iii. <i>Les « en retrait »</i>	34
3. <i>Les groupes harmoniques</i>	35
F. DYNAMIQUES ET VARIATIONS	36
1. <i>Les ailes</i>	36
2. <i>Les niveaux de développement</i>	37
i. <i>Structure des niveaux</i>	38
ii. <i>La zone moyenne</i>	39
iii. <i>La zone dégradée</i>	40
iv. <i>La zone élevée</i>	40
3. <i>Les directions d'Intégration et de Désintégration</i>	41
i. <i>La direction de désintégration</i>	41
ii. <i>La direction d'intégration</i>	42
DEUXIEME PARTIE : LES NEUFS TYPES DE PERSONNALITES	44
A. TYPE I : LE PERFECTIONNISTE – LE REFORMATEUR	44
1. <i>Présentation</i>	44
2. <i>Mécanisme de défense créée pendant l'enfance</i>	44
3. <i>Les motivations du Type I : La perfection</i>	45
4. <i>Les peurs du Type I : L'erreur</i>	45
5. <i>Intégration – Désintégration</i>	46
6. <i>Les ailes</i>	46
7. <i>Description succincte des I en fonction de leur niveau de développement</i>	46
8. <i>Pensées et paroles du I</i>	47

B.	TYPE II : LE SERVITEUR – L’ALTRUISTE	48
C.	TYPE III : LE GAGNEUR – LE BATTANT	51
D.	TYPE IV : L’ORIGINAL – LE TRAGIQUE ROMANTIQUE	55
E.	TYPE V : L’ANALYSANT – L’OBSERVATEUR	58
F.	TYPE VI : LE LOYAL	62
G.	TYPE VII : L’IDEALISTE – L’EPICURIEN	66
H.	TYPE VIII : LE CHEF	69
I.	TYPE IX : LE DIPLOMATE – LE MEDiateUR	73
TROISIEME PARTIE : APPLICATIONS DE L’ENNEAGRAMME		77
A.	DÉRIVES ET CODES ÉTHIQUES DE L’ENNEAGRAMME	77
1.	<i>Rappel sur les dérives liés à l’utilisation déviée de ces outils</i>	77
2.	<i>Codes éthiques</i>	78
B.	APPLICATIONS GÉNÉRALES DE L’ENNEAGRAMME	79
1.	<i>Milieu professionnel</i>	80
2.	<i>Vie personnelle</i>	81
3.	<i>Management – Communication</i>	81
C.	FACULTÉ DE CHIRURURGIE DENTAIRE : CONSTATS ET RECHERCHES ACTUELLES	82
1.	<i>État des lieux de l’état de santé des étudiants en chirurgie dentaire</i>	82
2.	<i>Définition des concepts de stress et d’empathie</i>	84
i.	Stress : définition et modèle transactionnel	84
ii.	Empathie : définition, déterminants et mesure	86
iii.	Conclusion	88
3.	<i>Perspectives sur l’utilisation de l’Ennéagramme dans une faculté de chirurgie dentaire</i>	89
i.	Stress et développement personnel	89
ii.	Empathie	90
iii.	Conclusion	92
D.	PRATIQUE DE LA CHIRURGIE DENTAIRE : CONSTATS, BURN-OUT	92
1.	<i>Chirurgien-dentiste : caractéristiques actuelles</i>	92
2.	<i>Chirurgien-Dentiste : une profession à fort risque psycho-social ?</i>	94
3.	<i>Burnout : définition, risque et cause chez le chirurgien-dentiste</i>	96
4.	<i>Prévention du stress chez les chirurgiens-dentistes</i>	97
CONCLUSION		99
BIBLIOGRAPHIE		101

Introduction :

La chirurgie dentaire est hautement technique et exigeante, tant au moment de son apprentissage que de sa pratique. C'est une science en perpétuelle évolution, qui a connu de très nombreuses avancées au cours des cinquante dernières années, et continue à progresser jour après jour. Elle demande donc de se mettre à jour, de se former, pour offrir à nos patients les meilleurs soins, et pour s'épanouir en tant que praticien.

Mais l'Odontologie est aussi un vecteur de rencontre. Entre un étudiant et son professeur, un dentiste et son patient... Vouloir être ou être dentiste est à l'origine de nombreux contacts humains. `

De plus, pour pratiquer la dentisterie, il est nécessaire de se former à la gestion d'une entreprise, du personnel, du matériel. Tout cela en pratiquant des soins dans un environnement sensible, celui de la sphère oro-faciale.

On se doute donc facilement, et les dernières études nous le confirment, que la dentisterie par la quantité de notions qu'elle demande d'apprendre, et par l'engagement que son exercice exige, peut être à l'origine de stress.

Il est aussi important d'ajouter que des capacités empathiques sont nécessaires pour assurer plus de confort à nos patients, et à celui qui exerce.

Un dentiste ne traite pas seulement les édentements, les inflammations, les infections, les mobilités, les pertes d'attache, les pertes de substance, les traumatismes, les doléances esthétiques... Il soigne des individus, uniques, inscrits dans un groupe auquel lui-même appartient. Il en est de même pour un étudiant, qui doit apprendre mais est confronté à la faculté, ses membres, son organisation ; qu'il apprend à connaître en même temps qu'il avance dans les programmes pédagogiques.

Un étudiant, un professeur, un encadrant de travaux-pratique, un assistant hospitalo-universitaire, un dentiste libéral, un praticien hospitalier, un assistant dentaire, un secrétaire, un patient... Tout autant d'individus qui gravitent dans le même monde mais en ont une vision différente. Cela est lié grandement aux liens qu'ils vont avoir avec l'Odontologie. Mais la personnalité de ces différents acteurs est aussi la source de vision différentes.

Aujourd'hui, on trouve de nombreuses théories sur le Développement Personnel.

Un des outils qui commence à être reconnu et est validé par des travaux de recherche s'appelle l'Ennéagramme. C'est un développement de la psychologie qui veut présenter neuf points de vue, neuf personnalités et leurs liens entre elles. À la différence de nombreuses typologies des personnalités qui sont très horizontales, l'Ennéagramme est intéressant car il ajoute de la verticalité, en nous expliquant les mécanismes qui ont conduit à la formation de notre personnalité, et comment les dépasser.

L'Ennéagramme peut-il avoir un intérêt en Odontologie ? Le travail qui vous est ici présenté a pour but de faire répondre son lecteur par l'affirmative.

Tout d'abord, nous chercherons à présenter ce qu'il est primordial de savoir concernant l'Ennéagramme. Nous développerons ensuite sur les neuf personnalités de l'Ennéagramme.

Nous pourrons ensuite dresser un état des lieux concernant l'apprentissage et la pratique de la dentisterie à l'heure actuelle, et tenter de faire des liens avec l'Ennéagramme pour dégager les intérêts que cet outil peut avoir pour nous.

Première partie : Présentation de l'Ennéagramme

⇒ *Quelles sont les théories primordiales pour comprendre l'Ennéagramme ?*

A. IDENTIFIER SON TYPE DE PERSONNALITÉ

1. Ennéagramme en quelques notions globales

Sur le plan mathématique, l'Ennéagramme est une figure géométrique (*grammos*) à 9 branches (*ennea*), sur laquelle sont répertoriées neufs types de personnalités de la nature humaines, ainsi que leurs interactions

Mais c'est aussi un développement de la psychologie moderne basé sur d'anciennes traditions de la sagesse spirituelle et sur une philosophie pérenne¹.

Ce développement est la cristallisation du fruit d'un travail long de plusieurs millénaires et effectué par de nombreuses religions :

- Chrétiens
- Bouddhistes
- Musulmans, par le biais du *soufisme*³
- Juifs, dans la Kabbale

Ce développement part d'une notion centrale : Notre « intuition universelle que les êtres humains sont des présences spirituelles, incarnées dans un monde matériel ; et que derrière des voiles de nos propres illusions brille en chacun d'entre nous la lumière de la Divinité »¹.

Il faut expliquer cette notion de lumière de la Divinité, qui pourrait bien évidemment interloquer. Selon notre lecture personnelle, cela peut avoir plusieurs sens :

- Pour un religieux, cela justifiera en partie le fait que Dieu brille en nous tous.
- Pour un profil laïque, cela pourra signifier qu'il y a une sorte de transversalité commune à chaque être humain, qu'importe sa personnalité.
- Dans les deux cas, on sous-entend ici que l'homme est un animal spirituel.

Il a aussi pour avantage de prendre du recul par rapport aux doctrines (que peuvent être par exemple les religions), ce qui a permis à des individus d'horizons différents de redécouvrir ce fondement qui est que nous sommes des êtres spirituels.

Dans cette idée :

On se rend compte que malgré nos différences extérieures **de surface** évidentes (sexualité, richesse, religion, couleur de peau...), il y a un autre niveau de réalité commun à toute l'humanité :

- Nous avons différents points de vue, *neufs perspectives et manière de se relier au monde*⁵
- Aucune personnalité n'est meilleure qu'une autre¹
- Un profil VI est comme tous les profils VI, et partage les mêmes valeurs avec les autres VI
- Les I noirs sont bien plus proches des I blancs qu'on ne peut le penser, de la même façon qu'un VII de sexe masculin se rapprochera beaucoup d'un VII de sexe féminin
- En fonction de notre situation, nous développerons des traits différents

De cela ressort un système qui vise à atteindre un niveau supérieur de communion et de compassion, qui efface les peurs et les ignorances : l'Ennéagramme¹

Addition sur la notion de 'spirituel' :

Spirituel : (philosophie) Qui est de l'ordre de l'esprit, considéré comme distinct de la matière ; (religion) De l'âme, en tant qu'émanation d'un principe supérieur (notamment divin) ; Qui concerne l'esprit, ou qui est d'ordre moral. Définition Le Robert.

Ce travail de thèse n'est pas porté sur la spiritualité. Il se veut présenter l'Ennéagramme de manière rationnelle et factuelle, précisant ses contours pour mieux universaliser ses fondements et développer des applications possibles dans le cadre de l'Odontologie.

Mais l'Ennéagramme porte aussi sur des notions fortement spirituelles, cherchant à apporter des réponses à celui qui se demande « Qui suis-je ? »⁹.

Ces notions spirituelles seront traitées selon la stricte définition philosophique évoquée plus tôt, qui traite de la partie 'distincte de la matière' en nous.

« Ne pleurez pas ; ne jouez pas les indignés. Comprenez. », Spinoza

2. L'étude de l'Ennéagramme et la transformation de soi

Ce que propose de faire l'Ennéagramme, c'est un travail de transformation de soi.

Il y a très souvent une erreur à ne pas faire quand on commence un travail de transformation : notre égo, que l'on surestimera toujours, va se forcer à esquiver le travail psychologique profond en allant vers le transcendant (inter-individualité), pensant à un avancement déjà suffisant.

Il faut se regarder en face, de la manière la plus honnête possible. Il ne faut pas perdre de vue que le travail permis par l'Ennéagramme est avant tout fait sur nous *par nous*, et que cela peut être difficile de s'analyser avec une grande honnêteté. On peut chercher à connaître la théorie derrière, la comprendre - en s'évitant le travail sur nous-mêmes - mais cela ne sera que parcellaire pour celui qui étudiera l'Ennéagramme et voudra en comprendre la portée.

Le but de ce travail de thèse n'est cependant pas de permettre à son lecteur de se transformer, ni de donner les outils pour permettre cette transformation, et encore moins de prôner la transformation de soi. Il existe de nombreux ouvrages bien plus précis si l'on veut commencer ce travail.

De même, des spécialistes de l'Ennéagramme existent et peuvent vous guider, tout comme la participation à des groupe de panels.

Le travail ici présenté a pour but de donner des clés pour *comprendre en quoi l'Ennéagramme peut être un outil intéressant dans le vaste monde de la dentisterie*. Il est cependant intéressant de comprendre les mécanismes et les buts de cette théorie, et ce de la manière la plus fine possible, afin d'être le plus juste quand viendra le moment de proposer les applications éventuelles de l'Ennéagramme au sein de la dentisterie.

Ici, nous chercherons à voir la transversalité, à objectiver l'Ennéagramme comme le système complexe qu'il dit être.

3. Ennéagramme et typage des personnalités

L'Ennéagramme étant une typologie des différentes personnalités de la psyché humaine, on peut très facilement comprendre l'intérêt de se typer. Mais le typage est plus complexe qu'il n'y paraît.

Vouloir travailler avec l'ennéagramme et réaliser un travail de transformation de soi nécessite d'identifier son type, et d'assimiler les principales caractéristiques de celui-ci, même si l'on reconnaîtra toujours à différents degrés des traits qui nous sont propres dans chacun des types car un type domine toujours pour une personne.

Riso et Hudson ont beaucoup travaillé pour créer des tests fiables. On peut facilement les trouver.

Deux types de tests sont présentés dans leur ouvrage phare « La sagesse de l'Ennéagramme »¹ :

- Le Riso-Hudson QUEST (Quick Enneagramma Sorting Test) qui a pour but de s'approcher de son type dominant
- Le Riso-Hudson TAS (Type Attitude Sorter) qui permet par type de vérifier les découvertes issues du premier test

Il existe un autre test, beaucoup plus complet : Le RHETI (Riso-Hudson Enneagramm Type Indicator), que l'on peut faire en ligne :

- Sur www.enneagraminstitute.com (en anglais)
- Sur www.promouvoir-enneagramme.com (en français)

Pour celui-ci, il y a 144 itérations avec deux réponses possibles, et nous devons choisir celle qui nous correspond le plus. Sa fiabilité est de 80%.

Il reste aujourd'hui l'un des plus utilisés dans les études, et a été traduit dans plusieurs langues.

De manière assez générale, parmi les divers ouvrages existant sur l'Ennéagramme, nombreux sont ceux qui proposent des tests. On peut de la même manière en trouver bien d'autres sur Internet.

On retrouve par exemple le SEDIG²⁹ (Stanford Enneagram Discovery Inventory Guide), créée par David Daniels, M.D., et Virginia Prince, Ph.D.

On peut malgré tout être critique vis-à-vis de ces typages, et le but ici n'est pas non plus de tous les citer. Ils manquent souvent de fiabilité, et peuvent nous enfermer à cause de leur apparente facilité en nous laissant croire que nous sommes un type alors que nous sommes en réalité un autre type. Le travail de transformation personnelle d'un individu pourra donc être complètement faussée par un mauvais typage. Ces erreurs peuvent aussi être faites par des professionnels de l'Ennéagramme, habitués à typer. Elles peuvent entraîner des confusions dans l'esprit de celui qui finit par ne plus utiliser correctement l'Ennéagramme.

Le travail d'étude et de compréhension de l'Ennéagramme ne nécessite donc absolument pas de se faire typer. Il commence par la compréhension exhaustive des mécanismes qui le constitue, dont nous allons détailler une partie, et la description des neuf types. L'Ennéagramme propose de nous permettre de mieux nous comprendre et de mieux comprendre les autres.

Comprendre l'ensemble qu'il se veut être constitue le point de départ.

Mais alors quand se typer ?

On peut se typer seulement après une présentation suffisamment précise de l'Ennéagramme. Peut-être tout de suite après, ou plus tard après un temps d'assimilation. Le typage est avant tout intéressant pour celui qui veut entrer dans un travail de transformation de soi, puisque sur la base de notre type, un « chemin vers la voie de la sagesse »¹, une « amélioration des compétences et des pistes de développement »¹⁰ sont proposées, pour dépasser les problématiques propres à notre type.

Certaines études sur l'Ennéagramme mettent en œuvre dans leur conception des tests de typage, afin de réaliser des tests statistiques. Nous aurons l'occasion d'en parler plus loin, mais cela constitue une limite à la puissance de ces études.

Pour le travail que nous voulons présenter, il n'y a aucune nécessité de se typer, même si l'apparente facilité de certains tests apparaît comme étant un bon outil. L'intérêt de cette thèse est de présenter l'Ennéagramme comme un outil d'exploration des filtres de la personnalité humaine, avec pour objectif de pouvoir mieux communiquer avec les autres.

Addition personnelle :

À titre personnel, au début de mon travail, j'ai réalisé plusieurs tests. Je trouvais cela assez amusant, et pensant mêler ce travail universitaire à la découverte de certains aspects de moi-même, je me disais simplement : « au moins, je serai ce qu'il a à me proposer à moi, cet Ennéagramme ».

Aucun n'a donné le même résultat, et je ne suis pas encore aujourd'hui certain de mon profil dominant, même si cette idée s'affine. Il a donc été choisi de ne pas proposer de test dans ce travail de thèse, afin de mieux voir l'ensemble et de ne pas s'enfermer dans une petite partie de celui-ci. L'aspect interindividuel est préférable pour être introduit à l'Ennéagramme.

Peut-on soi-même typer les autres ?

C'est plus compliqué que se typer soi-même. En effet, on va avoir tendance à préférer des types à un autre, à introduire un jugement dans quelque chose qui se veut universaliste.

L'ennéagramme est avant tout un outil pour se connaître et se comprendre **soi-même**.

***DONC** : une des idées initiales de ce travail qui était de pouvoir trouver un moyen de rapidement typer ses patients est une erreur.*

L'intérêt reposera sur une connaissance de lui-même du praticien, de l'étudiant, du professeur, de l'encadrant en clinique... qui pourra grâce à elle montrer plus d'écoute, de compassion et d'empathie pour des personnes qui sont différentes de lui.

Et même intellectuellement, l'idée est plus plaisante. N'est-ce pas très paternaliste de penser que l'on peut, parce que l'on a une aura de professionnel de santé, savoir en quelques secondes qui est qui ? Se donner un 'super pouvoir' d'être capable de juger les gens, donc de les classer, n'a pas été au cours de l'Histoire la source de bien de malheurs ?

De même, le type est intéressant pour connaître les mécanismes qui font voir le monde à quelqu'un, les valeurs qui nous portent, **comment nous réagissons face au stress**⁷...

Mais cela ne dit pas tout sur une personne. En effet, une personne a son histoire, son intelligence, son talent, son honnêteté, son intégrité et son caractère en autres choses. Le type d'une personne ne dit pas tout sur elle. Nous sommes plus que notre personnalité, et l'Ennéagramme le reconnaît.

A garder en tête concernant notre type :

- ◆ Nous pouvons avoir des caractéristiques de plusieurs types, mais il y en a un seul qui est dominant. Ce type dominant, de base, reste le même toute notre vie : se développer spirituellement revient à se développer dans ce type, mais non à changer de type de personnalité. Quand on parle de travail de transformation, on ne cherche pas à devenir quelqu'un d'autre
- ◆ Pas de problèmes avec le genre et l'origine ethnique : les descriptions sont universelles, même si entre deux individus l'expression des attitudes/traits/tendances pourra être différente
- ◆ Toute la description d'un type ne s'exprimera pas tout le temps complètement. Nous fluctuons tout le temps entre les **traits élevés, moyens et dégradés** qui caractérisent notre personnalité. Cette notion de niveau de développement sera traitée plus loin.
- ◆ Il est préférable de se référer aux chiffres liés aux types, plutôt qu'à l'adjectif qui le décrit. Le chiffre est neutre et impartial alors qu'un adjectif introduit un jugement qui pourra être mélioratif ou péjoratif selon la personne, et donc modifiera sa manière de se typer. Quand seront décrites les différentes personnalités seront utilisés des adjectifs, mais autrement, les différents types seront uniquement appelés par leur numéro.

***Addition personnelle** : certains des tests que j'ai réalisés m'ont indiqué que suis un type VI, un Loyal. Faisant beaucoup d'efforts pour que les gens me voient comme quelqu'un de loyal, ce mot descriptif du type VI était très plaisant à mon oreille et a introduit un jugement inconscient de moi-même sur moi-même : j'étais persuadé d'être un VI.*

- ◆ Aucun type n'est meilleur qu'un autre. Ils ont tous des qualités, des inconvénients, des forces et des faiblesses : **chaque type a des talents uniques mais aussi des limitations qui lui sont propres.** C'est aussi là une limite des tests : après avoir reçu une présentation sur les personnalités, et même sachant qu'aucun n'est meilleur qu'un autre, on voudra quand même être plus un type qu'un autre, et donc on orientera nos réponses en fonction.
- ◆ Nous avons un type dominant, mais nous exprimerons à différents degrés les neuf types. Être capable de voir cela permet de toucher à tout le spectre humain, et donc à développer une compréhension plus large des comportements humains et de la compassion ; car nous pourrons reconnaître chez les autres des mécanismes que nous connaissons aussi en nous.
« *Comment condamner l'agressivité d'un 8, ou le besoin déguisé d'un 2 si nous sommes conscients de notre propre agressivité et de nos besoins ?* ». **Dans cette idée, il devient intéressant de penser à l'Ennéagramme comme le symbole qu'il est : chaque chose a un lien avec une autre chose.**

4. La visée de l'Ennéagramme

Se reconnaître dans un type est une « révolution intérieure »¹ : on peut avoir des clés pour comprendre nos mécanismes de fonctionnement. Pourtant, nos propres mécanismes de défense, notre égo, nous font penser autre chose de nous-même.

De la même manière, se typer, pour celui qui veut entamer un travail de transformation personnelle n'est pas une finalité. Et se reconnaître dans sa personnalité enneagramme en disant : « ce comportement est typiquement lié à mon type, c'est pour cela que je le fais » montrera un mésusage de l'enneagramme, puisqu'une vision rigide de la typologie.

L'enneagramme veut nous faire prendre conscience et nous inviter dans le mystère de notre identité ; à initier un processus de recherche de nous-même sur nous-même. Connaître son type est le point de départ d'un processus dont la finalité est de nous mener vers l'arrêt de l'automatisme des réactions liées à notre personnalité parce que l'on sera devenu conscient de celles-ci.

Plus nous découvrons nos réactions automatiques, moins nous nous identifions à elles et « plus nous devenons des êtres libres »¹. C'est en cela que repose la finalité de l'Ennéagramme.

*« Celui qui connaît les autres est érudit,
celui qui se connaît est sage », Lao Tseu*

Le travail de cette thèse est de lier l'Ennéagramme à l'apprentissage et la pratique quotidienne de l'art dentaire. Aussi farfelu que cela puisse paraître de prime abord, la maxime au-dessus peut aider à comprendre qu'au-delà d'être une pratique savante, la dentisterie est une pratique qui nous demande des qualités humaines tout aussi importantes.

B. DES RACINES ANCIENNES, DES APERÇUS MORDERNES : L'ENNEAGRAMME AUJOURD'HUI

Aujourd'hui, on parle d'**Ennéagramme moderne**, qui est un mélange de :

- Tradition de la sagesse, transmise selon un mode oral
- Psychologie moderne

1. Symbole de l'Ennéagramme et neuf types de personnalité

De nombreuses choses écrites et dites sur l'histoire de l'Ennéagramme sont fausses. Cela est majoritairement lié au fait que les traces historiques sont limitées et parce que la transmission s'est faite à l'oral de manière ésotérique jusqu'à très récemment. Ce ne sont pas les maîtres Soufis qui ont créé le système dans sa totalité, comme on peut souvent le lire². Cela est vrai, même si les objectifs fondamentaux du Soufisme sont de permettre à l'homme de savoir qui il est, et de l'aider à se développer, ce que l'on retrouve aussi avec l'Ennéagramme.

On doit ici encore distinguer deux choses :

◆ *Le symbole :*

Il a au moins 2500 ans, et serait originaire de Babylone. Mais aucune preuve de cela n'existe. De nombreuses idées abstraites sont liées à ce symbole, en lien avec les mathématiques, la géométrie ; ce qui laisse penser que son origine serait plutôt liée à la pensée grecque classique. On retrouve certaines théories liées à l'organisation de cette figure chez Pythagore, ou Platon. Ces théories appartiennent donc à une pensée occidentale qui a accouché des trois grandes religions monothéistes (Judaïsme, Christianisme, Islam)

◆ *Les neuf types de personnalité :*

Les racines de ses idées remontent au IV^e siècle avant J.C.

L'unification des deux dans l'Ennéagramme moderne est récente, après que la transmission de la connaissance de l'Ennéagramme a changée pour pouvoir être étudiée et transmise au plus grand nombre.

2. Les apports de Gurdjieff : clé de voute entre passé et modernité

Celui qui a *indiscutablement* apporté ce symbole de l'Ennéagramme au monde moderne est Georges Ivanovich Gurdjieff, grec arménien né aux alentours de 1875¹.

Les travaux de Gurdjieff :

Celui-ci s'est très intéressé de près à l'ésotérisme.

Ésotérisme : Partie de certaines philosophies dont la pratique devait rester inconnues des profanes (L'ésotérisme est surtout la caractéristique des philosophies pythagoricienne, kabbaliste et, de façon générale, de doctrines qui visent à créer une initiation et une hiérarchie sociale.)

Synonyme : occultisme. *Définition du Larousse*

Il était persuadé qu'une science complète de la transformation de la personnalité avait été développée, mais que celle-ci s'est perdue avec le temps à cause de son caractère caché. Il a partagé ses pensées avec des amis, qui ont tous, lui compris, parcouru le monde en quête de cette 'science perdue de la transformation humaine', au sein d'un groupe de recherche appelé « Seekers After Truth » (Les chercheurs de la vérité)⁴. Les membres de ce groupe ont cherché indépendamment dans des domaines différents, dans des systèmes de pensée différents, des pays différents (de l'Égypte au Tibet, en passant par l'Inde et la Grèce) ; et ils se sont réunis régulièrement pour discuter et partager leurs découvertes.

Au cours d'un voyage, Gurdjieff a découvert le symbole de l'Ennéagramme, et a développé une synthèse grâce aux nombreuses découvertes faites lors de différents voyages par lui et les différents membres de son équipe de travail. Finalement, avant la Grande Guerre, Gurdjieff a commencé à enseigner à Saint Petersburg et Moscou, où très vite ses théories ont rencontré un certain enthousiasme.

Celles-ci se basaient sur un système complexe de psychologie, de spiritualité, de cosmologie qui se voulaient aider ceux qui le souhaitaient à comprendre leur place dans l'univers, et leurs objectifs dans la vie.

La signification du symbole de l'Ennéagramme selon Gurdjieff :

Le symbole de l'ennéagramme est une pièce clé de la philosophie de Gurdjieff : ce symbole était pour lui un filtre qui permettrait de comprendre les choses de l'univers. En effet, pour lui, l'ennéagramme permet de voir les liens d'interdépendance et de complémentarité des parties formant l'ensemble de sa théorie.

La théorie qu'il avait développée n'était donc pas une typologie de la psychologie humaine mais un 'modèle de description des processus naturels'¹.

En effet, on peut décomposer le symbole de l'ennéagramme en trois figures distinctes, qui selon Gurdjieff représentent les trois « lois divines »¹ qui gouvernent toute existence :

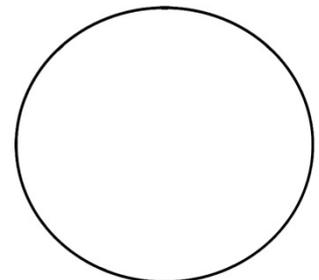
➤ *Le cercle*

On retrouve ce symbole dans toutes les cultures, où il représente l'unité, l'unicité et la complétude. « *Dieu est un* », ce que l'on retrouve dans toutes les religions Occidentales.

➤ *Le triangle*

On le retrouve à l'intérieur du cercle.

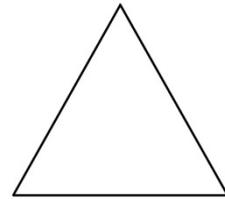
Selon les Chrétiens, il renvoie à la Trinité du Père, du Fils et du Saint Esprit ; Dans la Kabbale, branche ésotérique du Judaïsme, il est enseigné que Dieu s'est manifesté sur Terre sous la forme de trois 'sphères', les Sefirot (Keter, Binah et Hokmah) autrement désignées « arbre de la vie ».



Cette idée de Trinité est aussi retrouvée dans le Bouddhisme (Bouddha, Dharna, Sangha), dans l'Indouisme (Vishnou, Brahma, Shiva) et dans le Taoïsme, qui évoque le Ciel, la Terre et les Hommes.

Cette approche nous permet de voir qu'il y a dans de nombreuses religion une idée non pas de dualité dans le monde mais de trinité : si instinctivement on oppose Noir et Blanc, les religions nous ont appris qu'il existait aussi le Gris.

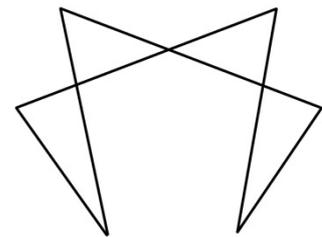
Pour Gurdjieff, « *la Loi du Trois* » est un réel phénomène, que les découvertes de la physique moderne confirmeraient : un noyau atomique est fait d'électrons, de protons, mais aussi de neutrons ; et l'on trouve trois forces fondamentales dans la nature : les interactions fortes, faibles et électromagnétiques.



➤ *L'hexade*

C'est la figure qui relie les chiffres 1-4-2-8-5-7. Selon Gurdjieff, la symbolique derrière cela s'appelle « *la Loi du Sept* ». Cette signification est ancienne, et se rapproche de l'idée que les choses évoluent dans le temps, qu'elles se développent sans jamais rester statiques mais au contraire en se transformant toujours.

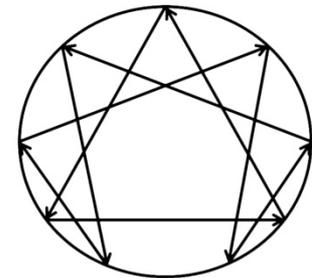
Cette idée se trouve aussi de nos jours : la semaine de sept jours, qui évoque un cycle ; le tableau périodique des éléments, organisé initialement en sept lignes par Mendeleïev...



La figure de l'ennéagramme est finalement formée par ces trois éléments, qui placés ensemble démontrent :

- La complétude d'un ensemble
- L'identité de cet ensemble qui réside dans l'interaction de trois forces
- Le caractère changeant de la chose dans le temps

Malgré cela, aucun lien n'a pu être fait entre les enseignements de Gurdjieff et les types de personnalité que l'on retrouve dans l'Ennéagramme moderne.



3. *L'Ennéagramme moderne*

L'Ennéagramme moderne repose essentiellement sur les travaux de deux auteurs^{1,3} :

◆ Oscar Ichazo, né en Bolivie

Celui a été fasciné par les découvertes de Gurdjieff, et très jeune a commencé à compiler des informations qu'il pouvait trouver dans la vaste bibliothèque de son oncle. Lui aussi va décider de voyager pour retrouver les traces d'une sagesse ancienne disparue. Il finira par revenir en Amérique du Sud, où il commencera à enseigner ses savoirs.

Ichazo a été celui qui a réussi, après de très longs travaux, à connecter le symbole de l'ennéagramme et les types de personnalités.

Ces neuf types de personnalités proviennent d'une ancienne tradition apparue chez les Néoplatoniciens qui rappellent les neuf attributs divins qui se reflètent dans la nature humaine¹. On retrouve cette idée dans les sept péchés capitaux développés par le Christianisme, auquel ont été retirés la peur et la tromperie.

L'idée est que, même si nous pouvons nous reconnaître dans ces neuf passions ou péchés, un d'entre eux en particulier surgit sans cesse dans la vie d'un individu.

Ichazo a su replacer dans l'Ennéagramme les différentes Passions (voir la suite), pour arriver au système moderne que nous connaissons aujourd'hui. Ichazo a ensuite créé un programme de développement personnel sur la réalisation de soi.

◆ Claudio Naranjo, psychiatre

Dans les années 70, celui-ci a cherché avec d'autres chercheurs à développer un programme d'approfondissement des capacités humaines, en Californie. Il a réalisé un voyage pour rencontrer Ichazo. L'Ennéagramme tel qu'il lui a été présenté par Ichazo lui a tout de suite plu, et à son retour il a commencé à travailler sur cette pensée, en cherchant à la rattacher à des systèmes psychologiques déjà connus et étudiés, afin d'enrichir les ébauches de Ichazo par une méthode scientifique de panels. Puis il a cherché à enseigner, tout d'abord dans des groupes fermés à Berkeley, son système, qui s'est très rapidement répandu.

Don Riso, séminariste jésuite, a ainsi été sensibilisé au système. Lui, comme de nombreux autres auteurs, ont utilisé ces balbutiements pour développer un système plus complexe, avec une visée universaliste et utile. Don Riso a ainsi cherché à préciser la description des types, afin de faire de l'Ennéagramme un outil plutôt qu'une source de désinformation et un faux guide pour un développement intérieur de l'individu.

Don Riso a publié deux ouvrages « Personality Types » (1987) et « Understanding the Enneagram » (1990), en cherchant à rattacher ce système psychologique à ceux déjà existant et étudiés.

À partir de 1991, Don Riso est rejoint dans ses recherches par Russ Hudson, avec qui il a pu mettre au point un questionnaire permettant de typer les personnalités : le RHETI (cité plus haut) qui est aujourd'hui encore une référence, régulièrement mis à jour.

Don Riso et Russ Hudson, qui continuent aujourd'hui leurs travaux, s'étonnent toujours de l'universalité de l'Ennéagramme, et son caractère opérationnel comme outil de transformation.

Aujourd'hui, l'Ennéagramme est utilisé dans de nombreux domaines, que l'on approfondira après avoir mieux décrit le système :

- Communication
- Développement personnel
- Vie de famille et vie de couple
- Ressources humaines et management en entreprise

C. ESSENCE ET PERSONNALITÉ

La chose principalement enseignée par l'Ennéagramme :

Nous sommes plus que notre personnalité¹

1. Notion de personnalité et d'Essence

Si nous estimons que notre potentiel est très large, la personnalité n'est qu'une partie conditionnée d'un ensemble bien plus large⁵.

Cette *ESSENCE* est essentielle. Si l'on parle en langage spirituel, on dirait que dans celle-ci se trouve quelque chose qui n'est pas liée à la matière, que nous avons en nous. Au contraire, la personnalité qui se développe au cours de l'enfance en réaction à des manques et « nous a endormi à notre vraie nature »¹.

En différents niveaux, on retrouve :

- | | |
|---|---|
| - Notre Essence, ou Esprit
Socle de base de notre être | = L'EAU (toute l'eau) |
| - Notre Âme
C'est une forme plus dynamique de notre Essence | = UNE RIVIÈRE |
| - Notre Personnalité
C'est un aspect particulier de notre âme, une fixation de celle-ci pour mieux <i>répondre aux contraintes de notre environnement</i> , mais qui nous domine | = LES VAGUELETTES À LA SURFACE DE L'EAU |

Ce que l'Ennéagramme nous apporte, c'est de prendre conscience des mécanismes propres à notre personnalité, qui nous annihilent, dans le sens qu'ils nous éloignent de notre Essence.

Apprendre à prendre conscience de notre personnalité permettra de la rendre « plus transparente », pour mieux s'approcher de notre Essence. Nous prendrons alors conscience de notre connexion avec un ensemble plus vaste qui est en nous, qui transcende chaque être humain. Et cela au-delà du maquillage psychologique et spirituel que représente notre personnalité, pour finalement arriver à faire preuve de plus de compassion et de tolérance, ainsi que de prendre moins personnellement les réactions hostiles ou négatives de notre entourage⁶.

*On cherche grâce à l'Ennéagramme non pas à nous placer
dans des boîtes, mais bien à nous montrer qu'il y a des boîtes,
Et qu'ainsi, il y a un chemin pour en sortir et prendre du recul.*

En ce sens, l'Ennéagramme est un outil, un outil pour la transformation de soi.

En possédant une vérité psychologique forte concernant la typologie des personnalités et leur interrelations⁷, le processus qui en découle, celui de la transformation et de la découverte de soi, pourra être spirituel en apprenant les mécanismes psychologiques qui nous éloignent de notre Essence⁶. Nous comprendrons aussi avec cette idée que vouloir se typer de prime abord ne finit que par nous enfermer dans une boîte qui n'est probablement pas la bonne, ne nous permettant non plus de voir les autres.

La personnalité est un répertoire limité issu de notre essence, un ensemble de capacités que nous avons développé à partir de notre inné pour développer une défense, une stratégie d'adaptation face à notre environnement. Cette personnalité se forme pendant l'enfance, et nous éloigne de notre potentiel initial. Si nous ne nous observons pas, notre personnalité pourra devenir notre identité. Notre perception de nous-mêmes ne sera faite que de souvenirs, d'images, de schémas mentaux liés à la perte de notre spontanéité dans nos réactions face à l'environnement¹.

2. Les neuf Passions, ou Tendances Principales

Selon les chercheurs sur l'Ennéagramme, nos personnalités sont contrôlées par neuf Passions, ou Tendances Principales⁶.

Ces Passions, dont l'une est reliée à notre personnalité, témoignent de l'anxiété qui réside en chacun d'entre nous. Les mécanismes de ces Tendances Principales nous sont souvent inconnus et invisibles, et vont malgré tout guider notre personnalité.

En révéler les mécanismes nous aidera à nous approcher de notre Essence.

Il faut ici comprendre cette notion de Tendance Principale comme la voie par laquelle nous introduisons une distorsion dans notre Essence, pour fixer notre manière profonde de penser et d'agir dans le monde extérieur^{1,8}.

Les neuf Passions :

Type I	<p>LA COLÈRE : Il est tout aussi intéressant de parler de Ressentiment, dans le sens de Colère contenue. Chez les personnes de type I, cette colère réprimée entraîne un sentiment de frustration permanent, une insatisfaction de nos actes et du monde en général qui ne sont pas assez parfaits.</p>
Type II	<p>L'ORGUEIL : L'orgueil doit être ici compris comme le refus d'accepter sa propre souffrance chez les type II. Les II sont un orgueilleux vis-à-vis d'eux-mêmes, en cherchant à aider les autres en permanence mais en niant leurs propres besoins.</p>
Type III	<p>LA TROMPERIE : Le III multiplie les moyens de ne pas échouer, et est prêt à mentir pour réussir. Une personne de type III, très indépendante, doit « faire » pour maintenir l'attention positive des autres, et pensera faussement que son Essence est sa personnalité. Elle s'éloigne de son Essence et en se coupe de sa vie intérieure.</p>
Type IV	<p>L'ENVIE : L'envie doit être lue comme le fait que les personnalités de Type IV fonctionnent en pensant qu'ils leur manquent quelque chose de fondamental. Ils verront donc chez les autres ce qu'ils n'ont pas, ce qu'ils aimeraient avoir, sans même pouvoir se rendre compte de leurs propres qualités.</p>
Type V	<p>L'AVARICE : Une personne de Type V pense qu'elle manque de ressources intérieures, et ainsi que les interactions avec les autres peuvent la vider d'elle-même. Elle aura alors tendance à minimiser ses besoins, à se couper du monde, pour vivre avec ses propres ressources.</p>
Type VI	<p>LA PEUR : Ici, la peur devrait plutôt être comprise comme 'anxiété'. Les Types VI vivent dans une appréhension continue d'évènements futurs possibles, qui souvent n'arrivent pas.</p>
Type VII	<p>LA GLOUTTONNERIE : Les personnalités de Type VII pensent être vides intérieurement. Elles vont donc perpétuellement chercher à se remplir d'expériences, d'idées et d'activités positives, mais ne seront jamais rassasiés.</p>
Type VIII	<p>LA LUXURE : Le sens n'est pas sexuel ici. Les personnalités de Type VIII veulent montrer leur puissance, ont en permanence un besoin de contrôle, mais aussi d'intensité. Puisqu'ils réagissent selon ce modèle, ils cherchent à l'étendre dans tous les aspects de leur vie.</p>
Type IX	<p>LA PARESSE : Les Types IX peuvent être très actifs dans la vie, on ne parle pas ici de flemme. Les Types IX cherchent en fait à ne pas être affectés par la vie, et donc vont avoir une certaine résistance à l'idée de prendre pleinement leur place dans le monde qui les entoure.</p>

L'Ennéagramme nous aide à être présents à nous même en nous révélant les mécanismes de notre personnalité, à commencer par notre tendance principale. Il ne cherche pas à nous détacher de celle-ci, mais la révéler, pour mieux comprendre que c'est une manifestation de notre personnalité.

Mais cela est aussi contradictoire, car nous aimons tous à penser que nous sommes des individus pleins, conscients et déterminés, qui **maitrisent** leur destinée.

*« Le plus grand bonheur est de connaître la source
de nos malheurs » Dostoïevski*

Enfin, l'idée en révélant les mécanismes de notre personnalité, c'est qu'on pourra la rendre plus transparente pour se rapprocher de notre Essence. Ces mécanismes une fois compris, pourrons être utilisés pour qu'en tant qu'individus nous soyons maîtres à bord, et que nous ne réagissions plus comme

notre personnalité nous dictait de le faire. De plus, cela nous donnera une plus grande capacité à être flexible et à faire preuve de qualités humaines avec notre entourage, personnel et professionnel⁶. Cela nous apportera sérénité et tranquillité, pour que notre vie soit plus facile, moins stressante.

3. Les mécanismes de formation de la personnalité

La personnalité se forme pendant l'enfance^{1,3,8}.

Pendant celle-ci, nos besoins naturels innés doivent être satisfaits pour que nous puissions devenir des adultes autonomes. Malgré cela, aucune condition idéale ne permet d'y arriver. Nos parents, ayant eux-mêmes eus des manques, ne pourront pas faire face à tout, mêmes doués des meilleures intentions.

Exemple : Un bébé qui veut exprimer sa joie face à une mère déprimée, ne trouvera pas la réponse qu'il aurait voulu. Il finira donc par réprimer sa joie afin de ne plus avoir à ressentir de manque.

Les neuf messages cachés de l'enfance :

L'idée ici n'est pas de dire que tous les parents sont de mauvais parents, mais de mettre en exergue le fait que réside un décalage permanent entre ce qu'idéalement un bébé aimerait recevoir et ce que ses parents, à cause de leur personnalité et donc de leurs propres manques, sont en mesure d'offrir.

Ce que nous voulons mettre en avant, c'est que très vite, une gamme de comportements et d'attitudes s'imprime dans l'âme très réceptive d'un bébé. Ces comportements se cristallisent autour de ce que l'individu manque⁸.

Parmi ces messages, lesquels résonnent le plus ?

Type I	« Ce n'est pas acceptable de faire des fautes »
Type II	« Ce n'est pas acceptable d'avoir ses propres besoins »
Type III	« Ce n'est pas acceptable d'avoir ses propres sentiments, et sa propre identité »
Type IV	« Ce n'est pas acceptable d'être trop fonctionnel ou trop heureux »
Type V	« Ce n'est pas acceptable de se sentir à l'aise dans le monde »
Type VI	« Ce n'est pas acceptable d'avoir confiance en soi »
Type VII	« Ce n'est pas acceptable de dépendre de quiconque pour quoique ce soit »
Type VIII	« Ce n'est pas acceptable d'être vulnérable, ou de faire confiance à quelqu'un »
Type IX	« Ce n'est pas acceptable de s'affirmer »

Ces manques vont conduire à une anxiété profonde, une **Peur Première**¹.

A nouveau ces Peurs Premières sont universelles, nous les connaissons toutes en nous dans une proportion différente, mais l'une d'entre elle en particulier, propre à notre type, va agir beaucoup plus profondément sur le développement de notre personnalité.

Les neuf Peurs Premières :

Type I	Peur d'être mauvais, de défaillir
Type II	Peur de ne pas être digne d'être aimé
Type III	Peur d'être vide, sans valeur intrinsèque
Type IV	Peur de ne pas avoir d'identité, d'être insignifiant
Type V	Peur d'être inutile, incapable ou incompetent
Type VI	Peur d'être sans soutien, sans aide
Type VII	Peur de manquer ou de souffrir
Type VIII	Peur d'être blessé ou contrôlé par quelqu'un d'autre que soi
Type IX	Peur de la séparation, de la perte de contact

De cette Peur Première née pour chaque personne un **Désir Premier**¹. Ce Désir Premier peut être compris comme ce que notre égo va constamment rechercher, comme une réponse adaptative à notre Peur Première. *Si ces besoins sont universels, à nouveau, un en particulier va être plus qu'un autre idéalisé ; celui qui correspond à notre Type dominant.*

La poursuite de ce Désir Premier est à *double tranchant*.

S'il est noble de vouloir le réaliser, nous pourrions aussi chercher à l'obtenir d'une mauvaise manière, étant certain d'aller à l'échec. On parle alors de la distorsion du Désir Premier, qui peut avoir un fort caractère autodestructeur. :

- Un VI cherche la sécurité en permanence, au point de ne savoir se détendre et être présent dans son monde ; mais aussi au point de tellement questionner cette sécurité dans le monde qui l'entoure qu'il pourra aller jusqu'à détruire sa propre sécurité.
- Un I voudra tellement réussir sa quête de la perfection, qu'il ne sera se détendre que s'il estime que tout est parfait autour de lui. Mais cette quête est bien sur vaine, rien ne peut tout le temps être parfait. Et donc il ne se détendra jamais.

Les neufs Désirs Premiers, et leurs distorsions :

Type I	Désir d'incarner l'intégrité	Se transforme en perfectionnisme
Type II	Désir d'être aimé	Se transforme en besoin d'être nécessaire
Type III	Désir d'avoir de la valeur	Se transforme en quête effrénée vers le succès
Type IV	Désir d'être soi-même	Se transforme en repli de complaisance sur soi
Type V	Désir d'être compétant	Se transforme en spécialisation inutile
Type VI	Désir d'être en sécurité	Se transforme en attachement à des croyances
Type VII	Désir d'être heureux	Se transforme en fuite frénétique
Type VIII	Désir de se protéger	Se transforme en combat permanent
Type IX	Désir d'être en paix	Se transforme en négligence têtue

Peurs Premières et Désirs Premiers sont des notions importantes, car elles nous apprennent que la personnalité est régie par la peur et le désir. *Notre désir est de ne pas manquer.*

D. CULTIVER UNE CONSCIENCE ÉVEILLÉE

Après avoir compris les mécanismes qui nous conduisent à créer des stratégies, comment faire le chemin inverse et s'éveiller à ces mécanismes qui sont en nous ?

Pour cela, il faut prendre un chemin au long duquel nous devons apprendre à nous débarrasser des couches de protection et d'identification que nous avons revêtu pour faire confiance à notre Essence et sa capacité à nous guider. Mais cela nécessite, après avoir compris et intégré la mécanique de l'Ennéagramme - prérequis indispensable - de l'intégrer à chaque instant dans notre un travail intérieur.

L'Ennéagramme, en nous expliquant les mécanismes que nous avons développés, et comment ils nous limitent, propose de nous en défaire pour nous approcher de manière plus profonde de qui nous sommes. Mais cela demande une participation volontaire : *Quel rôle jouons-nous dans notre propre transformation ?*

1. Se prendre en flagrant délit

Nous devons être témoins de notre transformation, en être vigilants. Cela nécessite pour autant de ne pas se juger. Seulement de s'observer, sans se justifier. D'où la notion de flagrant délit, de prise sur le fait des moments où les mécanismes de notre personnalité se mettent en place dans notre vie.

Quand nous devenons efficaces dans cette expérimentation de nous-mêmes dans le moment présent, nous pouvons voir nos modèles de fonctionnement et, finalement, nous en détacher.

Pour travailler avec l'Ennéagramme, cet état de « présence consciente » est vital. Le travail sur son passé, notamment son enfance, est nécessaire.

Se prendre sur le fait quand les mécanismes que l'on connaît parce que l'on en a étudié la théorie se mettent en place, est beaucoup plus puissant. Quelque chose de très fort peut se produire quand on se prend la main dans le sac (addition personnelle : c'est extrêmement vrai)

Pour autant, si cette observation doit se faire sans jugement, il provoquera certainement de la honte ou de la gêne. Accepter cet inconfort nous permettra assez rapidement de voir une chose bien réelle émerger. Nous serons plus conscients et capables de nous-mêmes.

Cette chose est un sentiment de compassion, de force, de patience, de sagesse, que nous ne pouvons dompter. On s'approchera de notre vrai « Je », de notre Essence.

2. Se réveiller

Cet état de vigilance doit nous permettre de prendre conscience de la grande importance dans nos vies des automatismes qui nous régissent ; et ainsi du péril dans lequel nous nous mettons en utilisant des moyens détournés pour arriver à notre Désir Premier.

En comprenant ces réactions, nous pouvons faire un choix : nous identifier à elles, ou pas.

Nous pouvons utiliser comme métaphore, souvent utilisée par GURDJIEFF devant ces élèves, que notre état de conscience normal est un état endormi. Nous vivons éloignés de la réalité, et cette distance qui nous sépare d'elle, c'est la somme des filtres qui nous permettent de voir le réel, notre personnalité.

Addition personnelle :

Ce travail de thèse n'a pas a priori de lien avec la Dentisterie. J'ai donc eu dans entre mes mains de nombreux ouvrages, traitant de domaines dont je ne connaissais honnêtement pas grand-chose, que j'ai lus et synthétisés afin de vous présenter le travail que vous avez sous les yeux.

J'ai compris cette notion de réveil en avançant dans mes recherches, qui ont finies très vite par se mêler à un travail intérieur. J'ai eu l'impression que je n'avais parfois pas conscience de ce que je faisais, avant de me rendre compte que je le faisais, et cela pendant que je le faisais.

Développer un regard conscient, un état de conscience éveillée, peut manquer de sens. Jusqu'à ce que l'on se rende compte que l'on était en fait « réellement » endormi.

3. La conscience éveillée de l'Observateur Intérieur

Dans notre monologue intérieur, incessant et perpétuel, nous pensons que nous sommes nous-mêmes. Ce que nous apporte l'Ennéagramme, c'est de nous expliquer que ce monologue intérieur est une couche au-dessus de notre conscience.

S'éveiller nous permet de prendre du recul par rapport à cette conversation, l'observer de plus loin, à nouveau sans jugement ni justification. Cela en est de même avec nos sensations et nos sentiments.

Les chercheurs de l'Ennéagramme ont donc finalement développé la notion d'Observateur Intérieur, de celui qui effectue ce travail d'observation de lui-même en lui-même et qui devient conscient de sa conscience.

La conscience a donc différents niveaux :

- Une conscience automatique, sans réelle conscience
- Une conscience éveillée sur une partie de l'ensemble
Nous pourrions voir déjà une partie de nos automatismes, et avoir accès à de nouvelles solutions.
- Une conscience de l'ensemble

Cet état est encore supérieur, et nous offre un état vrai de relation avec nous-mêmes, les autres et notre environnement. Chaque évènement est vécu plus intensément, d'une manière plus merveilleuse.

Exemple :

Quand on a le sentiment d'être en colère,

- *Nous pouvons nous identifier à cette colère, nous dire qu'elle est nous. Mais une fois la colère passée, on remarque que ce n'était qu'un état passager. Nous l'avons pourtant vécu comme notre réalité.*
 - *Dans un état éveillé de nous-mêmes, nous pourrions observer la genèse de la colère, ce qu'il l'a déclenchée en nous, puis son impact au moment où nous l'avons ressentie, et enfin sa disparition.*
- La colère sera alors vue comme la sensation qu'elle est.*

Le rôle de l'intellect est certain dans ce processus. Mais la notion d'« observer » est d'une certaine manière plus profonde. Elle ne demande pas de juger, de critiquer ou même en allant plus loin, de changer ; simplement de s'observer et d'« **Être présent à soi-même, à chaque instant** »¹.

En effet, il est trompeur de penser que notre rôle dans notre travail de transformation est de nous corriger. Nous faisons au contraire obstacle à notre travail de cette manière. Cependant, se rendre compte que, depuis notre enfance, il nous a été enseigné qu'il fallait que nous soyons différents de nous-mêmes, nous permet d'en voir les mécanismes, et donc de s'en détacher.

Notre nature profonde est sage, noble, aimante, courageuse et généreuse. Nous avons le droit de nous estimer, d'être créatif, de nous renouveler, de s'intéresser, de s'accomplir, de chercher la paix. C'est ce que nous voulons tous ; et que beaucoup d'entre nous se cachent. Nos états intérieurs quant à eux cherchent seulement à répondre à notre Désir Premier.

E. LE MOI TRIADIQUE

Parler de l'Ennéagramme comme une division de la psyché humaine en neuf personnalités indépendantes ne serait absolument pas vrai. Premièrement parce que ce ne serait trop simple et donc pas intellectuellement satisfaisant.

Deuxièmement parce que l'Ennéagramme va plus loin en définissant différentes triades : les Triades^{1,6,9,11,12, 13, 14}, les groupe Horneviens¹ et les groupes Harmoniques¹, qui permettent de créer des liens entre les différentes personnalités. Cela permet de constituer un système hautement individualisé et précis.

1. Les Triades

Les Triades précisent notre source principale de déséquilibre, présentant des groupes avec des mécanismes de défense du Moi.

Ils constituent un premier groupement des personnalités, une première manière de s'approcher du type d'une personne⁹, qui dégagent des caractéristiques communes à trois types.

Ce premier groupe se divise donc en trois composantes fondamentales de la psyché humaine :

- Les types VIII, IX et I constituent la **Triade Instinctive ; les tripes**
- Les types II, III et IV constituent la **Triade Émotionnelle ; le cœur**
- Les types V, VI et VII constituent la **Triade Mentale ; la tête**

Cette division est aussi à comparer avec ce que nous savons de la physiologie du cerveau humain, divisé en trois composantes fondamentales¹ : le cerveau reptilien, ou *instinctif* ; le système limbique, ou *centre des émotions* ; le néocortex, ou *partie pensante du cerveau*. Cependant, cette théorie du cerveau tri-unique, développée par le neurobiologiste Paul MacLean¹³ est aujourd'hui critiquée, il est donc intéressant de faire ce rapprochement, mais il est à faire avec des pincettes puisque le fonctionnement du cerveau est bien plus complexe que cela.

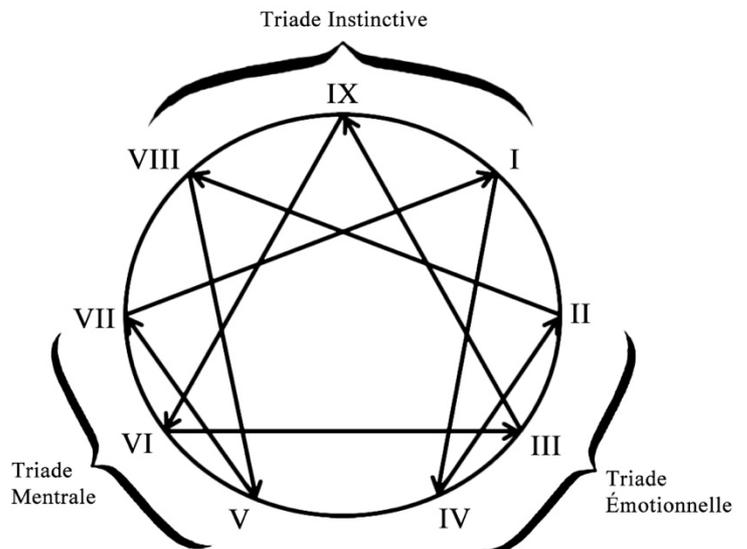
Chacun de nous possède les trois composantes et elles interagissent ensemble. Chacune est une palette de capacités essentielles, plus ou moins verrouillées en nous³.

C'est au sein de la Triade à laquelle nous appartenons que l'on retrouve le plus grand nombre de limitations développées par notre personnalité. Et c'est la qualité essentielle qui a été le plus bloquée pour laquelle notre personnalité a créé des mécanismes d'imitation qui s'éloignent de la qualité vraie¹.

Exemple du VIII :

Chez les VIII, appartenant à la Triade Mentale, la qualité essentielle de « force » a été bloquée. C'est donc par un développement d'une force artificielle, une imitation d'elle, que les VIII se trouvent dans une position où ils agissent d'une manière dure et inappropriée.

Comprendre cela, et entamer un travail de transformation, va apprendre au VIII ce qu'est la force vraie, celle qu'il possède par son Essence, pas celle que sa personnalité lui fait développer.



Thèmes majeurs des Triades :

- Au sein de la Triade Instinctive, on trouve une opposition à **la réalité**.
La **colère** en eux est protégée par leur égo.
- Au sein de la Triade Émotionnelle, on trouve une préoccupation autour de **l'image**.
C'est de la honte que l'égo protège, et ils associent leur personnalité à leur Essence, dont on leur a appris qu'ils devaient avoir **honte**
- Au sein de la Triade Mentale, on trouve des problèmes liés à **l'anxiété**.
Parce que ses membres pensent qu'ils manquent d'appui et de direction, ils vont chercher par leurs comportements à créer de la sécurité. On trouve en eux beaucoup de **peur**.

i. La Triade Instinctive

- ◆ Préoccupation principale : Résistance et Contrôle de l'environnement (la réalité)
- ◆ Problèmes avec : l'Agression et la Répression
- ◆ Quête de : Autonomie
- ◆ Émotion sous-jacente : la colère

Le plus grand élément de distorsion chez les types VIII, IX et I provient de leurs instincts.

Le fondement des instincts se base sur l'intelligence du corps, par la recherche de moyens de survie, répondant ainsi à la notion de persistance dans le temps⁹.

Le corps a donc une place importante dans le travail spirituel. Il permet en effet de ramener notre conscience *ici et maintenant*, tandis que nos émotions et nos pensées peuvent s'aventurer dans le passé et le futur. Le corps, élément matériel, est fixé dans le présent.

« Être dans son corps, c'est être Présent à ce que nous vivons »

N'importe quel travail spirituel passe par un travail sur son corps.

Le corps a une intelligence, une sensibilité, un langage. Si certaines tribus aborigènes trouvent une grande importance dans l'écoute du corps, il est aussi vrai que nos sociétés modernes nous ont progressivement coupées de notre corps. Dans une journée active et stressante, il y a une réelle **dissociation** avec notre corps. Nous ne sentirons celui-ci que si nous avons mal. Nous en parlerons plus loin, mais c'est typiquement un phénomène que l'on observe chez les chirurgiens-dentistes^{52, 56}.

En occupant notre corps, nos instincts, nous pouvons trouver un profond sentiment de stabilité et de plénitude, mais aussi d'autonomie.

Mais dans le cas présent, pour ceux appartenant à la Triade Instinctive, il y a une crispation autour du corps. La personnalité vient donc chercher à créer un faux sentiment d'autonomie.

La psychologie a étudié ce que l'on appelle « les frontières du Moi ». Nous sommes tous en mesure de savoir ce qui est à nous, ou pas. Cela ne correspond pas simplement à notre frontière corporelle, mais va plus loin¹ :

- Certaines choses en nous, ne sont pas considérées comme du nous : *je suis allé aux toilettes ce matin, mais je n'ai pas eu l'impression d'y avoir laissé un morceau de moi*
- Certaines choses en nous nous sont complètement inconnues : *qui a déjà exploré son corps au point d'être capable de ressentir sa rotule, et juste elle ? ou bien s'être demandé si la pensée qu'il vient de produire est bien de lui ?*
- Certaines choses hors de moi sont ressenties inconsciemment comme du moi, même si ce sont des objets : *ma famille, c'est moi ; mon appartement, c'est moi...*

Les limites du moi posent donc problèmes à ceux appartenant à la Triade Instinctive (de la même manière que les autres, mais pas avec autant de prépondérance).

Ses frontières ont une fonction particulière dans le présent, qui témoigne de la *résistance à la réalité* que l'on trouve chez les VIII, IX et I.

Ces frontières du moi peuvent se tourner vers l'extérieur, l'intérieur, ou les deux¹ :

- *Chez les VIII, la frontière de l'égo est dirigée vers l'extérieur, contre l'environnement :*
La vitalité, l'autonomie du VIII est dirigée vers le monde. Ils cherchent à extérioriser leur énergie, afin que l'on ne s'approche pas d'eux.
« On ne pourra pas m'atteindre, jamais on ne pourra traverser mes défenses » : la colère aide à ériger un mur contre l'extérieur¹⁴.
- *Chez les I, la frontière de l'égo est tournée vers l'intérieur, contre eux-mêmes :*
Nous avons tous en nous des pulsions que nous désapprouvons. Chez le I, une immense énergie est utilisée pour contenir certaines pulsions inconscientes qui pourrait arriver dans le champ de la conscience. La colère est contenue, mais s'exprime parfois par certaines intonations¹⁴.
« Je ne veux pas ressentir cela, ce n'est pas moi »
- *Chez les IX (positionnés à un des sommets du triangle équilatéral de l'Ennéagramme), les frontières de l'égo vont se bâtir à la fois contre l'extérieur, mais aussi contre l'intérieur :*
Les IX luttent pour que certains aspects de la vie intérieure soient refoulés, comme les I. Et comme les VIII, afin de ne pas être blessés par leur environnement, ils érigent un mur avec l'extérieur.
Les IX mettent donc une grande énergie à se protéger d'eux-mêmes et des autres¹⁴, énergie qui leur manquera au moment où il faudra s'impliquer.

Pour en revenir à l'idée que ceux appartenant à la Triade Instinctive ont un problème avec la colère, on pourra dire que les VIII extériorisent la leur, les I la refoulent, la contiennent, alors que les IX la réfrigèrent.

ii. La Triade Émotionnelle

- ◆ Préoccupation principale : l'amour de leur image
- ◆ Problèmes avec : l'Identité et l'Hostilité
- ◆ Quête de : Attention
- ◆ Émotion sous-jacente : la honte

Comme nous avons vu qu'il était difficile d'occuper pleinement son corps, il est aussi difficile d'occuper pleinement son cœur. Le faire nous submerge. Les types II, III et IV ont pour dilemme central celui-ci : ils substituent des réactions créées à leurs vrais sentiments.

Là où prendre possession de notre corps nous amène à être Présent, *on trouve au fond de notre cœur notre Identité*¹. Notre cœur nous donne un parfum, quelque chose d'unique qui fait de nous ce que nous sommes. C'est grâce à lui que les autres nous apprécient et nous valorisent.

Fermer son cœur revient donc à perdre son identité, et ne pas nous permettre de nous sentir valorisés. Mais cela ne peut être supportable. Aussi dans la Triade Émotionnelle, une identité de substitution est créée, pour trouver un moyen détourné d'être et d'être reconnu pour notre valeur.

Les thèmes majeurs de cette Triade sont donc :

- Les problèmes d'identité : « Qui suis-je », question que l'on se pose et que l'on pose aux autres
- Les problèmes d'hostilité : « Est-ce que tu m'aimes comme je le voudrais ? »
Inconsciemment, les II, III et IV savent qu'ils présentent une fausse image d'eux, dont le but est de cacher leur sentiment de honte.

Différentes stratégies sont donc adoptées¹ :

- *Pour les II, c'est vers l'extérieur que l'on cherche à trouver un regard approbateur :*
Pour cela, ils veulent être désirés, obtenir des retours favorables en demandant aux autres de l'attention. Ils prendront donc beaucoup d'initiatives pour obtenir les réponses positives qu'ils attendent¹⁴.
Leurs sentiments sont dirigés vers l'extérieur, et ils ne savent donc pas bien écouter leurs propres sentiments.
- *Pour les IV, c'est vers l'intérieur que leur énergie se porte :*
Ils vont chercher à se différencier des autres, à préserver une image d'eux fondée sur leurs sentiments et leurs fantasmes.
Les IV vont donc se créer et entretenir des états d'âmes plutôt que laisser émerger leurs vrais sentiments, afin de susciter de l'attention¹⁴ sans montrer leur honte profonde.
- *Pour les III (positionnés à un des sommets du triangle équilatéral de l'Ennéagramme), l'énergie est dirigée à la fois vers l'intérieur et à la fois vers l'extérieur :*
Chez eux, ce qui est essentiel c'est la valorisation par l'accomplissement. Ils se créent intérieurement une image de quelqu'un ayant de la valeur, réussissant et se rattachent à elle. Ils ne montrent pas leur tristesse en cas d'échec¹⁴.
Il y a donc un dialogue intérieur pour entretenir une image cohérente, comme les IV, mais aussi un besoin de trouver de la reconnaissance à l'extérieur, comme le II.

On pourrait aussi dire que :

- Les II chercheront à se dire « J'ai de la valeur parce que les autres m'estiment » ; et se surpasseront en bonté.
- Les IV se diront « J'ai de la valeur parce que je suis unique, et les autres écoutent ma détresse donc je dois en valoir la peine » ; ils se posent comme des victimes.
- Les III se diront « Je fais ce que j'ai à faire, j'ai de la valeur parce que je réussis » ; ils veulent exceller dans la performance pour être reconnus.

On voit bien ici la problématique centrale de l'Identité, et de l'amour de soi, dont les II, III et IV manquent. Ils ont honte de ce qu'ils sont, et développent des stratégies différentes pour masquer cette honte.

iii. La Triade Mentale

- ◆ Leur préoccupation principale : Stratégies et Croyance
- ◆ Problèmes avec : l'Insécurité et l'Anxiété
- ◆ Quête de : Sécurité
- ◆ Émotion sous-jacente : la Peur

La Triade Instinctive a du souci avec la *sensation de Moi*, la Triade Émotionnelle avec la préservation d'une *identité personnelle*.

La Triade Mentale a quant à elle, besoin de trouver un *sentiment de guide intérieur et de soutien*.

La Triade Instinctive a un problème dans la gestion du *présent*, la Triade Émotionnelle cherche dans le *passé* à se bâtir une identité.

La Triade Mentale projette dans le *futur* son sentiment d'insécurité et d'anxiété : « Comment faire face à ce qui va arriver ? », « Comment me protéger face aux aléas de l'existence ? », « Est-ce que faire ainsi a du sens ? »⁹.

Il y a chez les V, VI et VII une perte du contact avec « le silence intérieur ».

Celui-ci est la source du « guide intérieur », qui nous permet de voir la réalité telle qu'elle est. Si la Triade Instinctive n'occupe pas son corps et la Triade Émotionnelle son cœur, la Triade Mentale s'est privée de son accès à son calme mental. Pour eux, le mental n'est pas silencieux et tente indéfiniment de trouver une formule qui leur permettra de fonctionner dans le monde.

Finalement, cette activité mentale non contrôlée de substitution ne parvient pas à donner la confiance que le guide intérieur pourrait donner. La Triade Mentale repose donc sur la peur, par manque de soutien extérieur comme intérieur¹ :

- *Pour les V, la réaction de peur se traduit vers l'intérieur, avec un retrait de la vie :*
Ils pensent qu'ils sont fragiles et ne peuvent pas survivre dans le monde par manque de ressources. Leur seul lieu de sûreté est leur mental, grâce auquel ils développent des stratégies et accumulent des compétences qui leur permettra d'avoir l'énergie pour interagir avec l'extérieur.
Pour eux, il n'y a pas de soutien extérieur possible, et ils se réfugient en eux-mêmes pour trouver des solutions. Ils cherchent à ce que leur environnement ne les envahisse pas¹⁴.

- *Pour les VII, la réaction de peur se fait vers l'extérieur, avec un plongeon permanent vers la vie :*
Pour eux, être aventureux permet de masquer cette peur interne. S'ils agissent à première vue de manière à être constamment stimulés et remplis par leurs expériences, c'est pour éviter de se trouver piégés en eux-mêmes par leur souffrance interne¹⁴. Maintenir un esprit occupé évite de faire face à son anxiété.
Pour eux, la solution se trouve vers l'extérieur, et ils courent vers ce qu'ils pensent pouvoir leur apporter de la satisfaction, passant d'une chose à l'autre.

- Pour les VI (positionnés à un des sommets du triangle équilatéral de l'Ennéagramme), la réaction de peur les dirige à la fois vers l'intérieur et vers l'extérieur :

Ils sont constamment pris dans la tourmente entre :

- o Leur anxiété interne qui les pousse vers leur environnement pour anticiper le futur, mais contre qui ils se heurtent en craignant d'être trahis¹⁴.
- o Par peur d'être trahis, ils finissent par faire un retour en arrière, en eux-mêmes. Mais en se tournant vers eux-mêmes, ils auront à nouveau tendance à se retourner vers l'extérieur par crainte d'affronter la peur qu'ils ont en eux.
- o Ils font donc des rebonds successifs, entre extérieur et intérieur.

Pour eux, la perte de connexion avec leur guide intérieur se traduit par la recherche d'un guide extérieur (personne ou système de pensée), qui les aidera à devenir indépendants mais dont ils deviennent dépendants.

2. Les groupes Horneviens

Les groupes Horneviens désignent un autre regroupement des personnalités, lui aussi en trois groupes. On parle ici d'une **indication sur le style social de chaque type**, « comment une personne maintient sa sécurité sociale dans ses relations ? »¹⁶.

Le travail sur ces groupes a été réalisé par une psychiatre et psychanalyste théoricienne, Karen Horney (1885-1952). Cette division a initialement été basée sur des travaux de la psychanalyse, et c'est Claudio Naranjo qui a été le premier à travailler à créer des liens entre les théories de l'Ennéagramme et celles développées par Karen Horney¹⁷. Karen Horney n'a donc pas été introduite elle-même à l'Ennéagramme, mais son travail a ensuite été utilisé pour enrichir l'Ennéagramme.

Un test a été développé pour catégoriser le groupe Hornevien de chacun, le *Horney-Coolidge Tridimensionnal Inventory (HCTI)*¹⁶.

Il est intéressant de noter que les liens qui sont fait entre groupes Horneviens et les personnalités de l'Ennéagramme varient selon les auteurs¹⁷ : le travail de recherche sur l'Ennéagramme est continu !

Une division a été arbitrairement choisie dans cette thèse, celle proposée par Riso et Hudson¹. Celle-ci permet de placer dans chacune des triades présentées plus haut un des styles qui est proposé par la théorie de Karen Horney, ce qui rend « cette approche symétrique plus attrayante »¹⁶.

Les groupes Horneviens indiquent donc¹ :

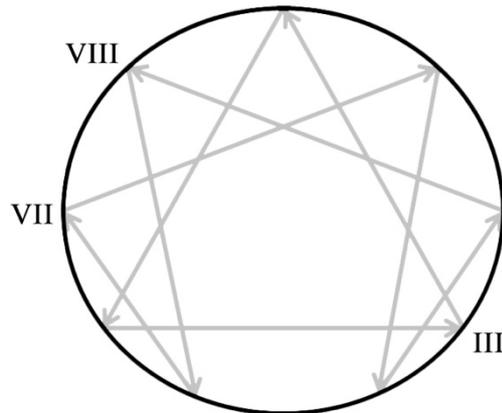
- Le style social de chaque type
Pour mieux expliquer nous prendrons comme exemple la réaction de chaque type en entrant dans une pièce remplie de monde, et du ressenti que cela provoque chez eux
- Ainsi que la manière que nous avons de satisfaire nos besoins fondamentaux

On retrouve une division en trois groupes :

- Le style assertif : ils vont contre (*moving against*¹⁷) les gens, et adoptent un style agressif (*aggression*¹⁶) ; Type VII, VIII et III
- Le style conformatif : Ils vont vers, avec (*moving towards*¹⁷) les gens, et adoptent un style compliant (*compliance*¹⁶) ; Type I, II et VI
- Le style « en retrait » : ils évitent (*moving away*¹⁷) le contact, et adoptent un style en repli sur l'autre (*withdrawal*¹⁶) ; Type IV, V et IX

i. Les Assertifs

Chez les assertifs, les VII, VIII et III, on trouvera une tendance à l'égoïsme, ou à l'égo-expansion. Face à une difficulté, leur ego ne va pas reculer, mais au contraire s'affirmer. La gestion des sentiments sera pour les assertifs un aspect difficile de leur personnalité. Dans un groupe social, la réaction première des assertifs sera : « Je suis le centre, la personne importante ici, c'est moi ».



Style Assertif

Les choses importantes passent par eux, forcément¹ :

- Les VII et les VIII ont cette réaction naturellement :

Les VII rentrent dans une pièce : « Me voici, réveillez-vous ! » : il exige

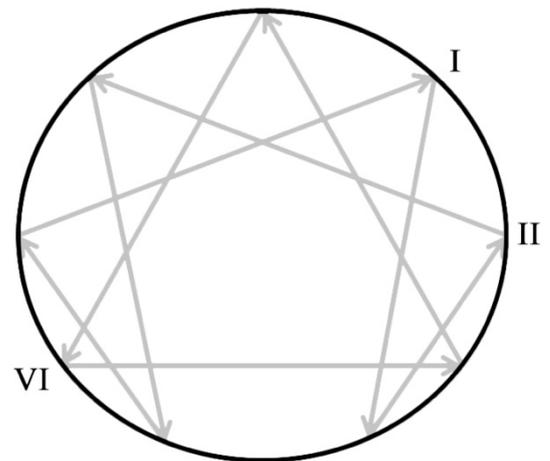
Les VIII rentrent dans une pièce : « OK, maintenant je suis là, on me parle à moi » : il exige

- Les III ont cette réaction d'une manière différente, moins naturelle et plus construite. Nous avons déjà remarqué qu'ils agissent en gonflant leur ego, pour montrer qu'ils ont de la valeur. Mais cela requière donc des autres qu'ils donnent de l'attention, ce dont les III ont fondamentalement besoin.

Leur moyen de se placer au centre sera donc plus subtil, porté par l'attention donnée par les autres : « Regardez-moi, comme je réussis, reconnaissez donc ma valeur » : ils finissent quand même par exiger l'attention

ii. Les Conformatifs

Ces types Conformatif, I, II et VI, partagent une envie d'être utile aux autres. Ils ont un côté militant, défenseur, donc engagé pour l'autre. Ils ont donc un Surmoi, dans le sens psychanalytique, très développé et qu'ils interrogent souvent : « Comment puis-je être responsable ? Comment puis-je répondre à ce qu'on attend de moi ? ».



Style Conformatif

En utilisant le terme conformatif, on comprend donc que ce type ne cherche pas à faire comme les autres voudraient, mais comment leur morale voudrait qu'ils fassent. Ils se conforment aux obligations de leur Surmoi, et veulent suivre les règles qu'ils ont intériorisés et appris dans leur enfance. Ils auront tendance à croire, que parce que suivant des règles, ils sont **meilleurs** que les autres, et qu'ils méritent ce qu'ils ont.

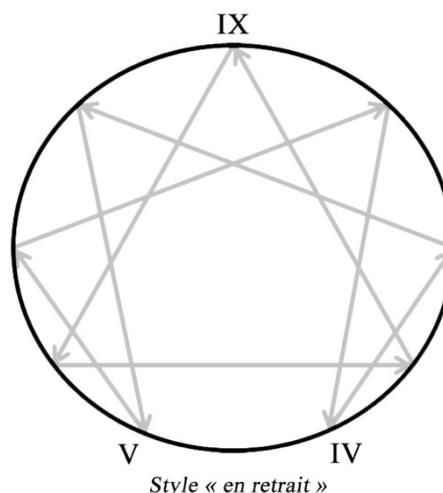
En entrant dans une pièce¹ :

- Les I penseront inconsciemment : « C'est si désorganisé ; si je l'avais fait ça ne serait pas le bazar »
- Les II penseront inconsciemment : « Les pauvres, ils ont besoin de moi pour m'occuper d'eux »
- Les VI sont plus affectés par un sentiment d'infériorité (cf. Triade Mentale), mais ils arriveront à ce sentiment d'être « meilleur que » par des constructions mentales : « Je suis socialiste, tellement meilleur qu'un nationaliste », « Mon équipe est tellement plus forte que celle-ci », « Ah toi tu fais comme ça ? Moi je fais comme ça, on m'a dit que c'était mieux »

iii. Les « en retrait »

Ces types ne font pas de différence entre leur Moi et leurs sentiments. Ils sont perpétuellement envahis par leur inconscient. Ils vont avoir une tendance à réagir au stress en s'éloignant du monde, pour se créer un monde intérieur dans leur imagination.

Les IX se tournent vers leur sanctuaire intérieur, où n'existe aucun problème. Les IV dans une image d'eux fantasmée et idéalisée. Les V se réfugient dans leurs spéculations et constructions mentales. Ils parviennent donc mal à rester dans la réalité, cherchent à la fuir, mais finalement auront aussi du mal à quitter cette imagination dans laquelle ils se réfugient pour passer à l'action.



Les « en retrait », en entrant dans une pièce se diront : « Je ne suis pas concerné par ce qu'il se passe, je n'en fais pas partie »¹ :

- Les IV pourront être froids et distants, se donnant des airs mystérieux. Ou même partir, aidés par un manque du sens des obligations : « C'est trop pour moi, ce n'est pas le bon moment »
- Les V ne voient pas de réel inconvénient à être présent. Mais ils seraient aussi bien chez eux, à l'écart. Ils vont donc facilement prendre un rôle d'observateur du groupe. Ils auront tendance à s'investir si on leur donne un rôle défini : faire des photographies, servir...
- Les IX apprécient être dans un groupe, mais s'en sentent désengagés. Ils pourront répondre, sourire, mais penseront à tout autre chose. Ils pourront rester dans un groupe dans lequel est entretenu une conversation, mais sans y participer et sans avoir de réaction.

Pour résumer :

Dans une première sous-partie, au cours de laquelle nous avons décrit les Triades, nous avons pu remarquer que la Triade Instinctive cherche de l'autonomie, que la Triade Émotionnelle cherche de l'attention, et que la Triade Mentale cherche de la sécurité.

Les groupes Horneviens indiquent la stratégie de chaque type pour arriver à ce qu'ils veulent obtenir : les assertifs exigeront d'obtenir ; les conformatif vont s'efforcer de mériter ce qu'ils veulent, en apaisant leur Surmoi ; et les « en retrait » se coupent des autres pour répondre à leurs besoins.

Sachant cela, on peut déjà résumer les caractéristiques des motivations clés de chaque type, mais aussi son style pour y parvenir¹ :

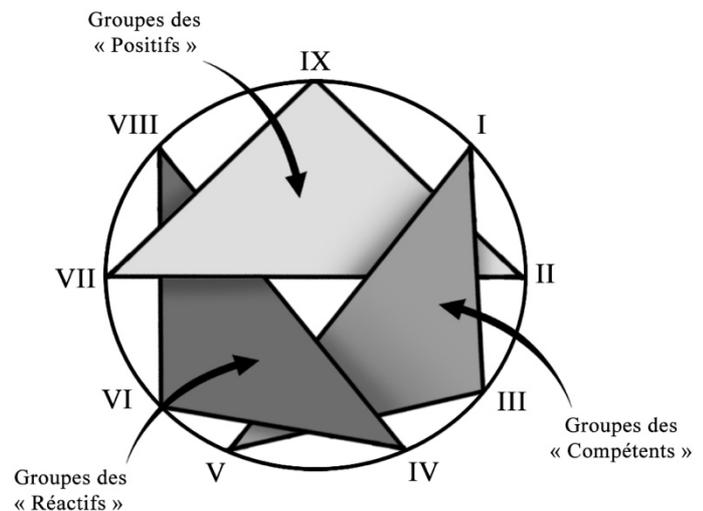
- ◆ La triade Instinctive veut de l'autonomie :
 - Les VIII l'exigent
 - Les IX se mettent en retrait pour l'obtenir, en ayant leur propre espace
 - Les I vont chercher à la mériter : « si je fais tout parfaitement, les autres me laisseront »
- ◆ La Triade Émotionnelle veut de l'attention :
 - Les II veulent la mériter, en rendant service
 - Les III l'exigent, en travaillant pour gagner l'attention
 - Les IV se retirent, en espérant que quelqu'un viendra les trouver
- ◆ La Triade Mentale veut de la sécurité :
 - Les V se retirent : « ma sécurité est à l'écart des autres »
 - Les VI cherchent à la mériter : « ma sécurité viendra si je fais ce qu'on exige de moi »
 - Les VII l'exigent : « Je fais toutes ces différentes expériences pour la trouver »

3. Les groupes harmoniques

C'est encore une division en trois groupes de trois. Les chercheurs sur l'Ennéagramme se sont rendu compte que des groupes pouvaient être créés entre des types différents, qui vont avoir tendance à réagir similairement face à la déception de ne pas obtenir ce qu'ils désirent.

La théorie des groupes harmoniques veut montrer *comment faisons-nous face à la difficulté et au conflit, mais aussi comment nous réagissons quand nous n'obtenons pas ce que nous voulons*¹.

La division en groupe harmoniques se fait à partir des sommets du triangle équilatéral : III, VI et IX. Ceux-là auront tendance à s'identifier à deux autres types qui peuvent être bien différents, mais qu'ils rejoignent pour les réactions décrite plus haut.



Les trois groupes harmoniques ont ainsi été définis¹ :

- *Le groupe des « Positifs »* (Types IX, II et VII) :
Ces types réagissent au conflit en adoptant autant qu'ils le peuvent une attitude positive. Ils verront le bon côté des choses, le côté réconfortant que l'on peut trouver dans la vie. Ils aiment aider les autres et remonter le moral, parce qu'ils ont eux-mêmes envie « d'être bien ». Mais à l'opposé, ils auront du mal à affronter leur part d'ombre, n'aiment pas s'appesantir sur ce qui est douloureux en eux.
- *Le groupe des « Compétents »* (Types III, I et V) :
Ces types réagissent face à la difficulté en mettant de côté leur affect personnel pour être objectifs, et en ça, « compétents ». Ils arrivent à ne plus penser à ce qui est subjectif, leurs sentiments, mais traitent objectivement leurs problèmes. Ils voudraient que les autres en fassent de même.
Pensant avoir en eux les ressources pour être un cadre, ils auront du mal à travailler au sein d'une structure. En voyant un autre système de règles que le leur, ils ne sauront pas quelle position adopter : les I chercheront à rester scrupuleusement à l'intérieur de celui-ci, pour se montrer intègres ; les V voudront agir en dehors des règles ; et les III voudront jouer sur les deux tableaux, et bénéficier des règles établies par les autres sans en ressentir les contraintes.
- *Le groupe des « Réactifs »* (Types VI, IV et VIII) :
Ils réagissent de manière émotionnelle aux conflits. Ils ont du mal à évaluer jusqu'à quel point ils peuvent faire confiance à l'autre. Face à un problème, les « Réactifs » vont chercher chez l'autre une réflexion proportionnelle à la leur, sur le plan émotionnel : « Je suis vraiment dérangé, cela devrait en être de même pour vous ».
Il y a donc une double problématique chez les « Réactifs » : un besoin de d'indépendance et d'auto-détermination, et un besoin d'être encouragés et soutenus par les autres. Il y a un équilibre difficile à obtenir entre les deux. Leur propre positionnement dépend des autres. Ils sont donc à la fois confiants et méfiants : confiants, ils pourront rechercher chez les autres des directions ; méfiants, ils pourront adopter une attitude de défi.
Un IV cherchera ainsi chez l'autre un soutien de type parental ; le VIII voudra être au contraire un parent ; et le VI sera partagé entre les deux.

F. DYNAMIQUES ET VARIATIONS

L'Ennéagramme se veut être un outil précis.

Contrairement aux autres typologies de la psyché humaine, il propose des voies de développement, en indiquant le chemin ; mais aussi sur quelles pentes notre personnalité peut nous faire glisser, et tomber dans des problèmes liés à elle.

Il y a donc une dynamique dans notre personnalité (*notion d'Hexade selon Gurdjieff*), qu'y est mieux cernée avec des notions comme nos ailes, nos variantes instinctuelles, la notion de niveau de développement et de direction d'Intégration et de Désintégration.

Ce système n'est en ce sens pas horizontal mais bel et bien avec des notions qui lui donne une verticalité, et donc une profondeur.

1. Les ailes

Leur but est de singulariser chacun des neuf types de personnalité de l'Ennéagramme¹. Chaque personnalité à deux ailes, sous-type du type principal auquel il correspond.

En pratique, chaque type est positionné sur l'un des neuf points de l'Ennéagramme, et se trouve entouré par deux autres types. L'un de ces types sera notre sous-type, notre aile.

Il y a donc 18 sous-types, correspondant au 9 types principaux.

Si nous avons déjà pu remarquer qu'il est rare d'être un type sans ambiguïté, et que nous partageons des choses avec plusieurs profils, il y a bien un type dominant en nous. On pourra ainsi comprendre que l'on exprime rarement seulement les caractéristiques d'une seule aile.

Beaucoup de personnes trouveront dans leurs deux ailes des vérités, mais auront une aile dominante malgré tout¹. Cette aile se développe au moment de l'adolescence, entre 18 et 20 ans⁹. Certaines personnes développent leur deuxième aile aux alentours de 40 ans⁹.

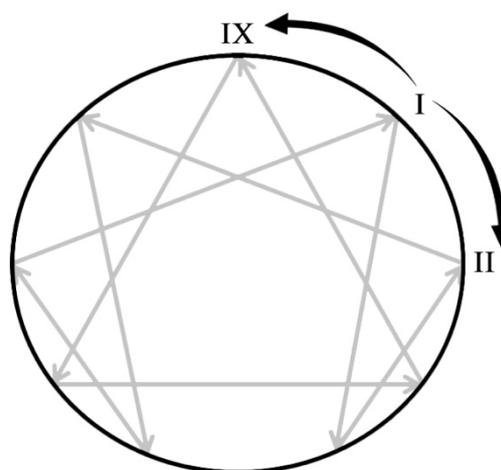
L'aile se lit avec le type dominant de la personne : il souligne certaines de ses tendances et en modifie d'autres. Il donne un parfum différent du type dominant. Métaphoriquement, si on considère que l'on trouve tout le spectre des couleurs sur les points de l'Ennéagramme, l'aile permettra de donner une nuance à notre couleur dominante. On parle d'ailleurs de « zone d'expansion »¹ d'un profil.

Exemple : En étant type II, nous sommes bleus, et étant type II aile III, nous serons bleu roi. Le bleu roi ne sera pas le violet du type V, mais sera une sous-famille du type II.

Grâce aux ailes, on apprend une notion très intéressante de continuum dans la psyché humaine. Il n'y a pas de réelles divisions, mais des différences individuelles qui nous rendent uniques^{3,8}.

Chaque sous-type sera décrit avec plus de précision au cours de la présentation des types, mais nous allons d'ores et déjà dresser une liste des types et sous-types correspondant, accompagnés d'adjectifs (sachant comme il a déjà été précisé qu'il est préférable de ne pas nommer les Types, et donc les Sous-Types, pour ne pas induire un jugement, que l'on va tous avoir en lisant les mots suivants) :

- ◆ Type I : Le Réformateur¹, le Perfectionniste^{8, 11, 14}, le Magistrat¹³
 - Aile IX : l'Idéaliste^{1, 11}
 - Aile II : l'Avocat^{1, 11}
- ◆ Type II : L'Altruiste^{1, 8}, le Serviteur¹¹, l'Assistante Sociale¹³, l'Aidant¹⁴
 - Aile I : le Serviteur^{1, 11}
 - Aile III : l'Hôte^{1, 11}



Dynamique des Ailes du I

- ◆ Type III : Le Battant^{1, 8, 14}, le Commercial¹³, le Gagneur¹¹
 - Aile II : le Charmeur^{1, 11}
 - Aile IV : le Professionnel^{1, 11}
- ◆ Type IV : l'individualiste¹, le Romantique^{8, 13}, l'Original^{11, 13}, l'Affectif¹⁴
 - Aile III : l'Aristocrate^{1, 11}
 - Aile V : le « Bohême »¹, le Bohémien¹¹
- ◆ Type V : L'Investigateur¹, l'Observateur^{8, 14}, l'Analysant¹¹, le Philosophe¹³
 - Aile IV : l'Iconoclaste^{1, 11}
 - Aile VI : le Solutionneur¹, le Découvreur de Solution¹¹
- ◆ Type VI : Le Loyaliste^{1, 14}, le Loyal^{8, 11}, le bon Second¹³
 - Aile V : le Défenseur^{1, 11}
 - Aile VII : le Copain^{1, 11}
- ◆ Type VII : L'Enthousiaste¹, l'Épicurien^{8, 14}, le Joueur¹¹, le Zappeur¹³
 - Aile VI : l'Amuseur^{1, 11}
 - Aile VIII : le Réaliste^{1, 11}
- ◆ Type VIII : Le Challenger¹, le Protecteur⁸, le Commandant¹¹, le Conquérant¹³, le Chef¹⁴
 - Aile VII : l'Indépendant^{1, 11}
 - Aile IX : l'Ours^{1, 11}
- ◆ Type IX : Le Pacificateur¹, l'Utopiste¹, le Médiateur^{8, 14}, le Diplôme¹¹, l'Empathique¹³
 - Aile VIII : l'Arbitre^{1, 11}
 - Aile I : le Rêveur^{1, 11}

2. Les niveaux de développement

Les niveaux de développement sont un moyen d'ajouter une notion de verticalité à une description des types de personnalités qui est à priori très horizontale. On peut opposer les personnes qui fonctionnent avec un haut niveau de maîtrise d'eux-mêmes, qui sont stables, équilibrés et en mesure de bien gérer le stress, aux personnes qui sont plus réactives, bloquées dans l'expression de leurs sentiments, et qui éprouveront des difficultés à gérer des situations stressantes. Chaque profil est capable d'un meilleur et d'un pire⁵.

Les niveaux de développement cherchent à expliquer cela, et permettent à l'Ennéagramme d'être plus complet. Nous avons-nous-mêmes déjà senti en nous une gamme d'état intérieurs changeants en fonction de paramètres liés à nous-mêmes, ou à notre environnement.

La notion de niveau de développement a des applications très pratiques et profondes. Ils décrivent les mouvements, dans le sens de la croissance (vers les niveaux élevés, en direction de l'identification des structures de sa personnalité) ou de la détérioration, dans chacun des types. En ce sens, c'est aussi un outil de mesure de la santé mentale et émotionnelle d'une personne.

Les niveaux de développement permettent la description¹ :

- Du degré d'identification de la personne à sa personnalité
- De l'étendue des défenses mises en place par la personnalité ; ou au contraire de son progrès vers la libération et l'ouverture

La notion de niveau de développement évoque donc la liberté de chacun de se remettre en question pour constater où et comment il devient excessif, afin de se donner la possibilité de l'attitude la plus adaptée à ce qui se passe, de façon objective et non plus compulsive⁵.

Addition personnelle :

On pourrait s'imaginer par les descriptions précédentes que le type VIII est un type dirigiste et dur. Au contraire, un type VIII avec un niveau de développement élevé sera le type le plus emprunt à avoir un grand cœur, et rechercher l'épanouissement des autres.

Mais un type VIII dans un niveau dégradé aura les réactions qu'on donne inconsciemment à ce type tel qu'il est décrit en quelques lignes : plein de rage, persuadés que le monde est contre lui¹.

En cela, on comprend qu'être capable d'établir le profil d'une personne sur la base d'une poignée de traits est totalement incomplet. Les différents traits de notre personnalité sont changeant en fonction du niveau où nous nous trouvons. Il en sera de même avec tous les types, et ainsi le terme de niveau de développement prend beaucoup de sens quand on lui adjoint une notion de direction de développement et de croissance.

Si notre type de personnalité est principalement la résultante de facteurs héréditaires et prénataux ; c'est l'environnement¹ de notre petite enfance contribue de manière déterminante au niveau de développement dans lequel nous nous trouvons. L'environnement est donc primordial pour expliquer ce paramètre : Quel niveau de nutrition ? Quel niveau d'éducation ? Quel niveau de santé ? Plus notre environnement de jeunesse aura été toxique, plus seront ancrés en nous les mécanismes de défense liés à notre personnalité.

Le travail de développement personnel proposé par l'Ennéagramme est d'identifier les structures de sa personnalité, donc croître vers des niveaux de développement plus élevés.

i. Structure des niveaux

On définit dans les niveaux de développement trois zones principales :

- ◆ Les niveaux élevés : aspects de fonctionnement élevés du type
- ◆ Les niveaux moyens : aspects de fonctionnement normaux du type
- ◆ Les niveaux dégradés : aspects dysfonctionnels du type

Les niveaux de développement sont donc une mesure de notre conscience de notre Moi, et de notre degré de liberté envers les structures de fonctionnement de notre personnalité.

Dans une zone élevée, nous sommes plus libérés envers les contraintes liées au fonctionnement de notre ego car nous les avons identifiées. Vivre dans le présent, « Ici et Maintenant », nous est plus facile et plus spontané. Au contraire, en glissant vers des niveaux inférieurs, nous serons dominés par les mécanismes de notre personnalité, et nous nous identifierons à eux jusqu'aux niveaux dégradés où notre Essence n'aura plus de liberté de choix et sera complètement dominée par les structures de notre personnalité.

Notion de bande passante :

Nous évoluons perpétuellement entre différents niveaux de développement, y compris dans la même journée. On parle alors de « bande passante », ou *gamme des comportements qui seront habituels chez nous*. Au centre de la bande passante, on pourra définir un « centre de gravité ».

On évoluera donc facilement au sein de notre bande passante, mais déplacer notre centre de gravité est un travail beaucoup plus lent vers le haut si l'on suit un travail de transformation, ou qui peut être tragiquement très rapide vers le bas suite à une crise majeure dans notre vie.

Niveaux et humeur¹ :

Notre niveau de développement est différent de notre humeur. *Être de bonne humeur ne signifie pas que nous évoluons dans un niveau de développement élevé.*

Une personne d'un certain type peut avoir comme centre de gravité un niveau dégradé, et ressentir une grande satisfaction, voire de la jubilation, quand un évènement a permis de justifier les structures dégradées de sa personnalité. Il est vrai cependant que ce sentiment, car ne provenant pas d'un état libéré, ne sera pas une joie réelle et profonde. À l'opposé, être serein, engagé et connaisseur de nos propres difficultés, donc ne pas tomber dans la duperie de sa personnalité, peut nous permettre d'expérimenter une joie profonde, différente d'une humeur passagère.

ii. La zone moyenne

Cette zone est décrite en première, car dans cette zone les personnes agissent d'une manière qu'ils considèrent normale, mais sont encore très identifiés à des structures de leur personnalité. Ils ne connaissent et n'ont exploré qu'une partie étroite de leur potentiel complet.

Il y a donc encore un égocentrisme certain dans le fonctionnement des personnes dans la zone moyenne, et les mécanismes de l'égo sont toujours le moyen principal d'identification à elles-mêmes.

La notion de signal d'alarme :

C'est un signal d'alarme, indiquant que nous quittons la zone élevée de notre type pour la zone moyenne, que nous nous identifions plus encore à notre ego.

Le signal d'alarme de chaque type :

Type I	Se sentir obligé de s'occuper de tout
Type II	Croire qu'il faut s'occuper des autres pour que les autres nous apprécient
Type III	Agir dans le but d'obtenir du prestige et de l'attention
Type IV	S'accrocher à ses sentiments et les intensifier par son imagination
Type V	Fuir la réalité en se réfugiant dans ses constructions mentales
Type VI	Devenir dépendant d'une instance extérieure pour se diriger
Type VII	Avoir le sentiment qu'il existe mieux ailleurs
Type VIII	Sentir qu'il faut forcer les choses et se battre pour qu'elles arrivent
Type IX	S'accommoder aux autres, en niant ses besoins

Dans la zone moyenne, nous avons le besoin d'agir d'une certaine façon et que les autres nous reconnaissent de cette façon. Nous voulons satisfaire notre besoin premier grâce aux mécanismes de notre personnalité. Nous commençons donc dans ses niveaux à développer une répétitivité de nos mécanismes de fonctionnement.

Nous pouvons nous enfermer dans cette répétitivité, et faire en sorte que notre environnement conforte les mécanismes de notre ego. Cela ne peut qu'aller vers le conflit, puisque notre environnement, essentiellement les personnes qui nous entourent, ont d'autres mécanismes et veulent eux-aussi que leur environnement les conforte.

La notion de drapeau rouge :

Le drapeau est lié signal du passage dans une zone dégradée de fonctionnement. Il indique une crise imminente.

Le drapeau rouge est une peur¹. Elle peut :

- Provoquer un choc de conscience, donc un réveil : il faut changer de fonctionnement, avant de tomber dans la zone dégradée
- Ou au contraire, ne pas être suivie par un choc de conscience et donc continuer à adopter des attitudes qui voue la personne à l'échec quant à sa quête de satisfaire son Désir Premier, rendant ces attitudes encore plus destructrices

Les peurs du drapeau rouge pour chaque type :

Type I	Peur que leurs idéaux soient mauvais et contreproductifs
Type II	Peur de pousser leurs proches à s'éloigner
Type III	Peur d'être en situation d'échec, et de voir que leurs volontés soient creuses
Type IV	Peur de gaspiller des opportunités
Type V	Peur de ne jamais trouver leur place dans le monde
Type VI	Peur que leurs actions les place dans une situation d'insécurité
Type VII	Peur que toutes leurs activités soient en réalité une source de souffrance
Type VIII	Peur qu'on se retourne contre eux
Type IX	Peur d'avoir à réellement traiter leurs problèmes

iii. La zone dégradée

On peut tomber dans un fonctionnement dégradé de notre personnalité pour diverses raisons. Notre bande passante peut se trouver en partie en zone dégradée. Mais que notre centre de gravité se situe en son sein est autre chose. En effet, des mécanismes que nous avons développés nous empêchent de passer en zone dégradée.

Deux schémas peuvent faire passer notre centre de gravité en zone dégradée, sachant que nous fonctionnons alors déjà depuis un certain temps dans des couches inférieures de la zone moyenne :

➤ *Une crise de vie majeure*

Cette crise peut être variable : perte d'emploi, divorce, décès d'un proche, problème médical ou financier majeur... Cela constitue « le choc supplémentaire » qui permet de passer en zone dégradée. Il faut alors des ressources supplémentaires, difficilement identifiables, pour ne pas être submergé. Cela demande d'en devenir conscient et/ou d'être capable de demander de l'aide.

➤ *Les schémas malsains que nous avons déjà adoptés eux-mêmes*

Certains modes de fonctionnement de la personnalité, adoptés pendant l'enfance, peuvent être en eux-mêmes très malsains. Cela peut se retrouver chez des enfants qui ont subi des abus ou des blessures profondes. Ils ont alors développé des défenses très épaisses pour se protéger ; et n'ayant jamais su adopter des stratégies saines, ils peuvent se retrouver sur une pente autodestructrice qui les fait basculer dans la zone dégradée de leur type.

Face à une mauvaise passe, on s'emprisonne dans nos réactions et comportements créés en défense par notre personnalité. Cela nous éloigne à la fois de la réalité, mais aussi de notre Essence. En ce sens, passer dans une zone dégradée de développement témoigne d'un profond abandon de soi¹, qui peut nous être imposé, comme nous l'avons vu, par des circonstances extérieures à nous.

Nous ne pouvons refaire notre enfance, ni empêcher le futur de nous réserver de mauvaises surprises. Mais nous pouvons apprendre à développer nos ressources pour que ces catastrophes ne modifient que temporairement notre équilibre, ce en devenant plus serein, en acceptant plus de notre environnement, et en faisant preuve de compassion et d'irréactivité. En soi, en adoptant une vision plus large de la vie.

iv. La zone élevée

« Si plus de personnes fonctionnaient dans un niveau élevé de développement, le monde serait meilleur »¹

Dans cette zone aussi, l'identité de l'ego reste présente. Mais elle se manifeste d'une manière plus légère, avec un impact bénéfique sur notre environnement. Une personne évoluant en zone élevée est une personne dont les autres diront qu'elle est équilibrée, mature. Malgré tout, l'ego est toujours présent, et s'exprime par notre Peur et notre Désir Premier¹. À la différence que nous en sommes conscients.

Exemple :

Pour un VIII, qui craint d'être blessé et contrôlé par les autres, la réaction va d'être de se créer une identité de quelqu'un de fort, capable, orienté vers l'action. Se rendant compte de ce mode de fonctionnement de sa personnalité, il deviendra un leader protecteur, et agira en aidant les autres à s'épanouir.

Notre environnement, qu'il soit culturel, familial ou professionnel, ne favorise pas cette ouverture à soi-même. Notre peur revient, et nous redescendons dans zones inférieures.

Mais ceux qui ont fait l'expérience des zones élevées de fonctionnement témoignent d'une sensation d'immense liberté vis-à-vis de soi-même. Pour rester dans une zone de fonctionnement élevée, il faut en avoir l'intention. Il faut s'auto-observer perpétuellement, utiliser en permanence une Conscience Éveillée. C'est un long travail.

Une fois que l'on a remonté les problématiques de notre personnalité, en les identifiant et en travaillant à les reconnaître, notre ego devient suffisamment équilibré et transparent pour s'approcher de notre Essence réelle. Cela demande aussi de comprendre profondément notre Peur Première, et de ne chercher à répondre à notre Désir Premier qu'avec une certaine justesse, sans laisser nos vies être guidé par lui.

3. Les directions d'Intégration et de Désintégration

Les directions d'intégration et de désintégration nous permettent de savoir si nous progressons ou régressons dans notre travail de développement personnel :

- ◆ La direction d'intégration représente la direction du développement de chaque type vers la plénitude. On pourrait dire que la direction d'intégration d'un type correspond à l'antidote à la rigidité de ce type.
- ◆ La direction de désintégration indique quels comportements nous utilisons dans un contexte de stress, et que nos comportements habituels ont été poussés dans leur limites

Ces directions sont un élément distinct, bien que corrélé, avec les notions de montée et de descente dans les Niveaux de Développement. Elles ont pour but de décrire les mécanismes d'adaptation que peut développer chaque type dans certaines conditions. Elles ne sont ni bonnes ni mauvaises, mais apportent des informations à celui qui est bien typé et souhaite se développer, et décrivant son comportement futur dans sa transformation. Ou de la même manière, quelles voies vont être empruntées par quelqu'un qui continue de s'identifier aux mécanismes, aux défenses et aux comportements de sa personnalité.

En lisant la figure de l'Ennéagramme, on pourra lire les directions d'intégration et de désintégration :

- À partir d'un type, le sens de la flèche indique la direction de désintégration de ce type
- La lecture de la flèche dont la pointe est tournée vers un type indique la direction d'intégration de ce type

i. La direction de désintégration

La désintégration se manifeste lors d'une période de stress, ou d'incertitude accrue.

Sans pour autant descendre de niveau, nos stratégies vont finir par présenter des limites. Sans amélioration et sans réponse face à ces limites, nous allons de manière inconsciente nous comporter à la manière du type indiqué par notre direction de désintégration. On parle en psychologie d'« acting out ».

Cet « acting out » se fait à un certain niveau de développement en direction du type de désintégration, à un niveau de développement similaire. On ne passe d'un fonctionnement moyen dans notre type à un fonction pathologique dans notre direction de désintégration, et de la même manière, on n'a pas besoin d'être dans un niveau dégradé pour aller dans sa direction de désintégration.

Le principe qui s'opère, c'est « *ce qui est réprimé par un type donne lieu, sous pression, à un « acting out » dans la direction de désintégration* »¹.

Exemple :

Les II pensent qu'il est nécessaire d'être toujours gentil et aimant, mais en réalité, ils souhaitent aussi que leur besoin soient pris en compte, et qu'on soit gentil et aimant envers eux. En donnant toujours, sans jamais recevoir ce qu'ils souhaiteraient, ils finiront par ne plus pouvoir réprimer leur colère et vont faire un « acting out » dans la direction du VIII, en revêtant la directivité et l'assertivité de ce type.

Les directions de désintégration pour chaque type :

Type I	Méthodiques, ils deviennent irrationnels et d'humeur changeante	<i>Désintégration en IV</i>
Type II	Manquant d'affection, ils deviennent agressifs et dominateur	<i>Désintégration en VIII</i>
Type III	Actifs, ils se désengagent et deviennent apathiques	<i>Désintégration en IX</i>
Type IV	En retrait, ils s'impliquent soudainement, afin de chercher l'attention	<i>Désintégration en II</i>
Type V	Détachés, ils deviennent dispersés et hyperactifs	<i>Désintégration en VII</i>
Type VI	Dévoués, ils sont soudain compétitifs et arrogants	<i>Désintégration en III</i>
Type VII	Si dispersés, ils deviennent perfectionnistes et critiques	<i>Désintégration en I</i>
Type VIII	Sûrs d'eux, ils deviennent secrets et craintifs	<i>Désintégration en V</i>
Type IX	Complaisants, ils se transforment en personnes anxieuses et soucieuses	<i>Désintégration en VI</i>

La désintégration est un mécanisme de survie supplémentaire, pour un individu en souffrance. C'est un moyen de relâcher la pression, qui soulage temporairement et évite une descente en termes de Niveau de Développement. Le traitement du problème est repoussé à plus tard, mais nous avons gagné du temps.

Une personne dans une situation de stress ou en état de difficulté émotionnelle chronique, aura tendance au moment de faire sa typologie Ennéagramme l'erreur de penser qu'elle a pour type celui de sa direction de désintégration.

ii. La direction d'intégration

La direction de désintégration est inconsciente et compulsive, selon les compensations mises en place par notre ego. Au contraire, l'Intégration se fait lors de notre travail de transformation, *selon un processus conscient*. L'intégration nécessite que nous nous disions vouloir être pleinement présent à notre vie, vouloir nous débarrasser des habitudes de notre égo.

Donc, toujours en expliquant que Niveau de Développement et Direction d'Intégration sont deux choses distinctes, il nous faudra être dans un niveau élevé ou dans une couche haute de niveau moyen, pour pouvoir prendre sa direction d'Intégration.

Il faut être capable d'observer la mécanique des schémas de notre personnalité pour que nous puissions prendre de la distance avec ceux-ci et aller dans notre Direction d'Intégration.

Exemple :

Lorsqu'un VIII sera en mesure de voir les mécanismes d'autoprotection et de contrôle de ses défenses, il pourra comprendre que c'est afin de cacher sa vulnérabilité et ses blessures. Il pourra alors entrer en contact avec ces dernières, et comprendre qu'il s'est construit une armure. Il peut dès lors se libérer de celle-ci, qu'il a vu comme étant un mécanisme de sa personnalité, mais pas de son Essence.

Les VII intégrés remarqueront alors à quel point il est agréable d'avoir des attentions pour les autres, comme pourraient le faire des II à des niveaux de développement élevés. Une personne de type VIII pourra elle-même se rendre compte de cela, de ce changement par rapport à un état initial. Ils pourront objectiver qu'ils suivent leur direction d'Intégration.

« Aller vers le II est pour le VIII la manière la plus efficace de devenir la plus belle version du VIII »¹.

En apprenant à être plus présent, dans un état de Conscience Éveillée, les qualités du type d'intégration émergeront naturellement. Nous pourrions voir avec plus de précisions les frustrations et limitations que nous avons à être dans un Niveau de Développement moyen.

Les directions d'Intégration pour chaque type :

Type I	Colériques et critiques, ils deviennent plus spontanés et joyeux	<i>Intégration en VII</i>
Type II	Orgueilleux et ignorants leurs besoins, ils deviennent attentifs à leurs émotions et présents à eux-mêmes	<i>Intégration en IV</i>
Type III	Vaniteux et faux, ils deviennent coopératifs et dévoués aux autres	<i>Intégration en VI</i>
Type IV	Envieux et tourmentés, ils deviennent plus structurés et objectifs	<i>Intégration en I</i>
Type V	Avares et détachés, ils deviennent plus sûrs et déterminés	<i>Intégration en VIII</i>
Type VI	Craintifs et pessimistes, ils deviennent plus détendus et optimistes	<i>Intégration en IX</i>
Type VII	Gloutons et dispersés, ils deviennent concentrés et profonds	<i>Intégration en V</i>
Type VIII	Dominateurs, ils deviennent plus ouverts et attentionnés	<i>Intégration en II</i>
Type IX	Paresseux et négligents d'eux-mêmes, ils deviennent plus dynamiques et soucieux de se développer	<i>Intégration en III</i>

Deuxième partie : Les neuf types de personnalités

⇒ Comment sont décrites les neuf personnalités de l'Ennéagramme ?

A. Type I : Le perfectionniste – Le réformateur

1. Présentation

Célébrités :

Personnages réels : Jean-Paul II, Margaret Thatcher, Martin Luther King, Elisabeth II

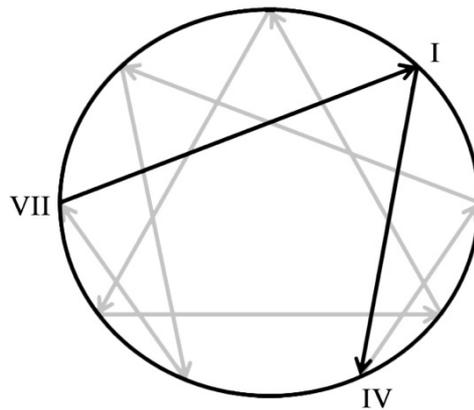
Personnages fictifs : Spock, Mary Poppins

Car c'est un membre de la triade instinctive, le I a un système de défense exacerbé. Il a en lui une obligation qu'en toute occasion, il se montre sans faiblesses, paré à tout imprévu. Cela se voit même dans le divertissement, où il reste vigilant.

Tout risque est constamment évalué. On parle de fonctionnement sur le mode de la réaction : les personnes de type I réagissent autrement que ce qu'on attend d'eux, mais comme leur morale leur dicte.

Les Types I sont en quête de perfection, d'excellence. On trouve en cela leur force principale, leur motivation.

Ils ont une grande rigueur, et cherchent la reconnaissance sociale qui témoigne du fait qu'elles *font* bien. Ils ont donc une certaine droiture, et sont vus comme des modèles à suivre. Si certains peuvent les trouver durs, ils le sont avant tout envers elles-mêmes.



Particularités du type I :

Il arrive assez souvent que les I aient deux vies. Une très sérieuse, et une autre qui paraîtra plus fantasque. C'est un mécanisme de défolement.

Il est aussi à noter que le type I est un modèle dans nos sociétés Occidentales. De nombreuses personnes, pour coller à ce modèle, empruntent certains aspects du type I.

2. Mécanisme de défense crée pendant l'enfance

La séparation du sein maternel, et de son caractère parfait, est à l'origine de la tendance principale, ou passion, du I, mais aussi de sa compulsion. Lors de son enfance, il a été critiqué et se souvient moins des compliments. Il a eu l'impression qu'on avait des attentes très importantes à son sujet, et donc irréalisables. Ce qui le faisait culpabiliser et le mettait en colère mais en même temps lui faisait encore plus réprimer sa colère. Le I voit bien qu'il lui manque toujours quelque chose pour être parfait. Ce manque lui rappelle toujours son imperfection. En ce sens, il ne sera jamais capable de reconnaître sa valeur intrinsèque.

De même, plutôt que d'être critiqué par les autres, le I se critiquait énormément lui-même, fondant un niveau d'exigence élevé envers lui-même, et petit à petit envers les autres.

Le I vit en lutte intérieure permanente avec sa colère interne, qui est sa passion. Fondamentalement, le I est en colère contre la vie, il trouve que le monde est mal fait, qu'il faut le perfectionner. Cette tendance principale se confond avec sa compulsion, qui est l'évitement de cette colère.

Le I vit donc en sachant qu'il est empli de colère, mais cherche à l'éviter continuellement. Les I ont donc finalement beaucoup de mal à exprimer leurs sentiments.

De temps en temps, de la colère doit s'échapper, mais alors encore, les I vont trouver une manière de justifier leur colère. Il laissera sa colère s'exprimer quand il est convaincu que l'autre « manque de perfection », et que donc sa colère a un fondement.

Le message perdu de l'enfance (ce qu'il aurait aimé entendre enfant) : « Tu es une bonne personne »¹.

Cadre professionnel : Les personnes de types I sont consciencieuses et travaillent sans relâche.

3. Les motivations du Type I : La perfection

Car très attachés au travail bien fait, les types I se réalisent dans des environnements structurés, méthodiques. De plus, elles tendent à tout le temps chercher l'amélioration de la qualité de leur travail, sans être condamnés par les autres.

Lors d'une prise de décision, pour un I, ce qui est essentiel, c'est la droiture avec laquelle la décision a été prise.

- *Être un modèle :*

Car elle se voit comme un modèle à suivre, le type I se veut irréprochable.

Il aura tendance donc à être droite, sévère, précise. La prestance que cela apportera forcera son auditoire au respect et à l'écoute, et donc rapportera au type I une reconnaissance de ses compétences.

- *Avoir le souci du détail :*

En créant des modèles, les personnes de type I se dotent d'une capacité à repérer les dysfonctionnements et les imperfections.

Elles ont ainsi tendance à évaluer dans son ensemble une tâche, un travail.

- *Disposer de règles :*

Les types I ont besoin de clarté dans les procédures. Cela permet le sérieux et la grande qualité du travail effectué ou à effectuer.

- *Faire au mieux :*

Les types I cherchent constamment à être exempt de tout reproches, et à être félicités pour cela.

Messages appréciés par le I :

- Sans être flatté, le I aime qu'on reconnaisse la qualité de son travail
- Malgré un problème, rester honnête quand on l'expose
- Montrer qu'on l'apprécie, même s'il n'est pas parfait
- Montrer qu'avec lui, les choses sont faites « *comme il le faut* »

4. Les peurs du Type I : L'erreur

Il y a deux choses à comprendre pour les types I : d'une part, ils craignent réellement l'erreur en tant que tel, et d'autre part, ils font tout pour éviter d'en commettre une.

- *Commettre des erreurs :*

Quand on cherche la perfection, on finit par ne jamais être satisfait du travail que l'on accomplit. Les types I sont donc très rapidement en colère contre eux-mêmes.

- *Travailler dans un environnement peu sérieux :*

Il n'y a pas de place pour la plaisanterie tant que le travail n'est pas bien fait et fini. Les types I peuvent se montrer intolérant dans un milieu professionnel, envers les personnes qu'elles jugent plus insouciantes qu'eux.

- *Rester calme devant un travail bâclé :*

Puisqu'une personne de type I considère que montrer sa colère signifie montrer sa faiblesse, elle va contenir son irritation, et devenir cassante. Il est difficile pour un type I de travailler avec des personnes qui sont, selon ses standards, peu consciencieuses.

- *Accepter la critique :*

Face à la critique, notamment venant d'une strate plus haute de la hiérarchie, les types I se trouvent déstabilisés, et vivent très mal cette situation.

D'une certaine manière, le I accepte plus facilement de s'autocritiquer que d'être critiqué. En revanche, si vous jouez à exagérer la critique du I envers lui-même, il se rendra compte de sa démesure dans la dureté qu'il a pour lui-même.

- *Échouer à faire comprendre sa vision de l'avenir :*

Une personne de type I croit voir les erreurs chez les autres, et forte de ses convictions, elle explique et délivre des conseils. Mais elle finit incomprise et seule face à des personnes qu'elles voient foncer dans un mur.

Messages dépréciés par le I :

- Les reproches, encore plus quand ils sont appuyés
- Ne pas autant considérer que lui les détails
- Improviser
- L'expression d'émotions, au cours de grandes scènes

5. *Intégration – Désintégration*

Intégration en VII :

Dans un milieu de confiance et sécurisant, le type I pourra se détendre à la manière du VII et jouir de la vie. Il prendra du recul, maîtrisant ses compulsions de perfection, pour tirer profit de ses atouts et :

- Se détendre
- Profiter de la vie et se faire plaisir, chercher à s'épanouir
- Prendre la vie du bon côté et arrêter de s'obstiner à juger pour devenir plus bienveillant envers les autres mais avant tout avec lui

Désintégration en IV :

Face à un stress, le type I prend une posture défensive similaire aux côtés négatifs du IV. Il finit par :

- Se sentir seul, tombant dans une forme de dépression et de jalousie
- Devenir intransigeant, méprisant, jusqu'à devenir tyrannique parfois
- Perdre le sens des réalités, pour s'échapper dans un imaginaire meilleur

6. *Les ailes*

Type I Aile 9 : L'idéaliste

Ce profil sera plus doux et détaché. Ses traits de caractères seront plus souples, avec une plus grande ouverture aux autres et une plus grande tolérance.

Mais il peut à contrario se déconnecter de la réalité et s'éloigner de ses émotions au point d'en devenir étranger. Cela créera une personnalité détachée des choses de la vie, soit très naïve, soit très fataliste.

Type I Aile 2 : L'avocat

Ce profil sera plus soucieux des autres. Les I Aile II développent une sensibilité affective, une plus grande empathie. Ils seront attirés par les causes humanitaires, et les grands projets de société.

Cependant, l'avocat aura tendance à être d'une grande susceptibilité et imposera ses idéaux, quitte à culpabiliser les autres de ne pas avoir les mêmes aspirations.

7. *Description succincte des I en fonction de leur niveau de développement*

Le I élevé :

Lorsque le I s'intègre, il développe une grande sagesse et une tolérance.

Là où il pouvait perdre contact avec les choses par sa vision du monde basé sur un cadre qu'il créé lui-même, le I élevé gagne en réalisme et en nuance. Il sera plus rationnel, consciencieux et modéré, surtout concernant l'opinion que les autres peuvent avoir.

Il préférera focaliser son énergie sur des idéaux élevés, être agréable et objectif avec les autres. Être éthique est encore plus important pour lui, et il fait preuve d'une très grande intégrité personnelle. Cela en se rapprochant des qualités que l'on trouve chez le VII.

Le I moyen :

Le I moyen est une personne digne de confiance, productive, loyale, consciencieuse, aimable et drôle. Son comportement est celui d'un idéaliste acharné, voulant être parfait dans tous les domaines. Le monde n'est pas idéal selon lui : c'est un *réformateur en croisade*.

Mais il sent le poids de ce perfectionnisme comme une responsabilité qui bien souvent le dépasse. Même avec son entourage, il cherche à convaincre, à défendre ses opinions ; tout en contrôlant ses émotions et en étant en fin de compte impersonnel. Il juge beaucoup, étant le premier à dire « tu dois » et « il faut ».

Il finit vite bourreau de travail, hargneux et indigné. Pour lui, il n'y a qu'une voie et sa pensée se trouve vite projetée d'une manière binaire : « bon ou mauvais », qui est en fait « parfait selon moi, ou pas ». La prise de décision peut donc devenir compliquée (« Et si je ne prenais pas la bonne décision ? »), et il finit par repousser les échéances. Autant repousser que d'être pris en défaut.

Le I vers la régression :

En phase de régression, le I pourra être décrit comme une personne suffisante, intolérante, sévère et dogmatique. Il peut lui arriver d'agir en opposition à ce qu'il dit, donc d'une manière vue par les autres comme hypocrite. Il devient intégriste dans son perfectionnisme. En cela il prend les aspects négatifs du IV.

Entre le passage de l'état moyen à un état régressif, un « *signal d'alarme* » a été décrit par les chercheurs de l'Ennéagramme. Il s'agit dans le cas du I de « se sentir obligé de s'occuper de tout soi-même ».

Le I vers la pathologie :

La suffisance et l'intolérance prennent un autre niveau. Un I pathologique est cruel envers les autres. Il est sujet à de grande dépression. En psychologie, on le comparerait à un obsessionnel-compulsif : son perfectionnisme ne s'arrête jamais et devient maladif.

Dans le cas d'un passage vers un état dégradé, pathologique, de sa personnalité, un « *drapeau rouge* » a été décrit. C'est une peur. Pour le I, il s'agit de « la peur que ses idéaux ne soient pas bons et productifs, mais au contraire mauvais et improductifs »

8. Pensées et paroles du I

« Il n'est pas prudent de montrer ses sentiments »

« Je ne me fâche que pour de très bonnes raisons »

« Si on me reproche quelque chose, je ferai un sourire »

« J'ai dans la tête une petite voix qui me force à faire les choses du mieux possible »

« Il m'arrive d'être déçu par moi-même, et par les autres, si ce qui devait tourner rond ne tourne pas rond »

« J'ai démissionné parce qu'on me demandait de tricher »

B. Type II : Le serviteur – L'altruiste

« L'amour a toujours été pour moi la plus grande des affaires, ou plutôt la seule », Stendhal

1. Présentation

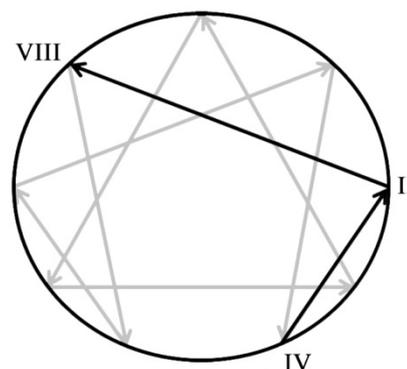
Célébrités :

Personnages réels : Mère Teresa, Gandhi, Elvis Presley, Simone Veil

Personnages fictifs : Marie-Madeline, l'idée que l'on se fait de la « mère juive »

Le type II appartient à la triade émotionnelle. Sa défense face à son environnement le pousse à se faire aimer à tout prix, à créer une dépendance chez l'autre.

Les personnes de type II sont des personnes tournées vers les autres, engagées pour elles. Elles cherchent à faire plaisir, et sont dotées de grandes qualités pour comprendre les autres. Elles cherchent d'ailleurs à satisfaire sans forcément être sollicitées. En étant protectrices et très aimables, elles peuvent cependant par certains penchants devenir envahissantes et voire intrusives.



Particularité du type II :

Les II pensent que s'occuper d'eux-mêmes signifie devenir égoïste. On ne leur a pas appris qu'aimer les autres, c'est commencer par s'aimer soi-même. On imaginera donc facilement, que pendant très longtemps, et malheureusement encore aujourd'hui, l'éducation des filles a fortement valorisé les valeurs du II⁹.

2. Mécanisme de défense créé pendant l'enfance

Lors de son enfance, on a fait comprendre au type II que satisfaire ses besoins passait après la satisfaction du besoin des autres. Cela s'est ancré en lui au point de lui faire oublier ses propres besoins. Sa compulsion est d'ailleurs d'éviter le rejet, venant des autres. Oublier ses besoins est donc presque une nécessité, quand on fait autant d'efforts pour s'assurer que l'on ne nous tourne pas le dos.

Pendant leur enfance, les types II sont donc vus par leur entourage comme des gentils enfants, puis comme des gentils adolescents. Il est agréable de les avoir près de soi, et ils sont compréhensifs comme on voudrait que de bons parents le soit.

Ils ont grandi en développant un mécanisme de refoulement de leurs propres besoins. On remarque cela encore plus quand on demande à un II de prendre une décision : il ne se rendra pas compte que cette décision sera prise en fonction des autres.

Message perdu de l'enfance : « Tu es désiré »

Cadre professionnel : On retrouve au sein du cadre professionnel les mêmes problématiques : les type II seront au service des autres. Plus encore, le contact avec les autres, qu'il soit avec un collaborateur, un client, ou même un patient, leur sera nécessaire.

3. Les motivations du type II : L'amour

C'est parce que les personnes de type II cherchent perpétuellement la reconnaissance qu'elle se réalisent en se dévouant aux autres. Elles finissent par se rendre indispensables pour les personnes auxquelles elles apportent leur soutien.

- *Être un confident :*
Un type II cherchera une relation privilégiée dans laquelle il pourra être un confident. Il réconfortera, consolera et apportera des solutions pour son entourage.
- *Être le bon conseiller :*
Dans un groupe, notamment professionnel, c'est vers le type II que l'on se tourne pour obtenir des conseils. On connaît son dévouement, son sens du service, son écoute, pour apporter à la gestion d'une crise.
- *Être attentionné :*
Le type II, c'est aussi celui qui fait les surprises auxquelles on ne s'attend pas. Parce qu'il est doué d'un très fin sens de l'observation, il saura quelle attention pourra particulièrement vous toucher.
- *Être d'un dévouement sans limites :*
Une personne de type II se sent vivante parce qu'elle apporte son aide, parce qu'elle secourt les autres. Dans l'aide qu'il offrira aux autres, il sera infatigable.

Messages appréciés :

- Les II aiment qu'on se montre sensible à leurs attentions, à leur aide
- Ils apprécient qu'on partage avec eux, que ce sont nos ennuis, ou nos joies
- Devant leur environnement affectif, ils aiment qu'on soit attentif
- Qu'on les laisse personnaliser leur environnement

4. Les peurs du type II : Ses besoins

En étant résolument tournées vers les autres, les personnes de type II occultent en fait absolument leurs propres besoins. En cela réside un malaise profond : ils ne réussissent pas à exprimer le fait qu'eux-mêmes ont besoin de l'autre, et plus simplement, d'aide.

- *Reconnaître ses besoins :*
Une personne de type II ne saura pas dire qu'à son tour, il a besoin d'être épaulé. Il cachera son malaise, sa fatigue, sans appeler à l'aide, solution qui pour elle est inconcevable.
- *Envahir, en faire trop :*
Dans la même veine, tant que l'on n'aura pas noté l'engagement et manifesté de la gratitude à un type II, il continuera à faire pour l'autre, à la manière d'une mère qui « gave » ses enfants. De plus, si un type II ne se sent plus exclusif, il aura tendance à vouloir le devenir et sera culpabilisant envers ceux qui ne lui montrent pas la reconnaissance qu'à ses yeux il devrait obtenir.
- *Ne pas être seul :*
Pour un type II, être isolé est très difficile. Ils pourront très facilement se sentir exclus, à commencer par une conversation où ils n'ont rien à dire. Au travail, ils chercheront même des prétextes pour aller converser, au point de ne pas finir une tâche commencée.
- *Tomber dans le déni :*
Estimant ne pas avoir reçu la reconnaissance qu'elles pensaient devoir recevoir, les personnes de type II pourront aller jusqu'à se détourner de manière brutale de certaines personnes. Elles tombent alors dans le déni, se montrant méprisantes.
- *Ne pas être indispensable :*
Se rendant compte qu'on n'a plus besoin d'eux et de leurs conseils ; ils auront le sentiment d'être laissés pour compte. Quand leur bonne volonté se heurte à un refus, ils se sentiront incompris, déçus et profondément blessés.

Messages dépréciés :

- Qu'on le laisse seul
- Qu'on fasse des cachoteries sans lui, ou pire encore, sur lui
- Qu'on refuse l'aide qu'il apporte
- Les II ont beaucoup de difficultés avec l'Impératif

5. Intégration – Désintégration

Intégration en IV :

Lorsqu'il estime être suffisamment aimé, et à son tour entouré, le II va commencer à ressentir ses émotions, en prenant les côtés positifs du profil IV. Il pourra comprendre sa compulsion à intervenir pour les autres, la contrôler en se rassurant sur sa qualité intrinsèque. Il pourra voir qu'il est aimé et apprécié pour qui il est, et qu'il peut aider les autres quand on le lui demande, pas seulement automatiquement.

Il prendra alors des caractéristiques du type IV : apprendre à s'observer, à voir sa singularité ; accepter ses émotions et les apprécier ; exprimer sa créativité.

Désintégration en VIII :

Dans un contexte où le profil II se sentira mal aimé et isolé, celui-ci prendra au contraire les caractéristiques excessives du type VIII : il exigera les marques de reconnaissance qu'il pense mériter ; il rejettera l'autre ; il se montrera intransigeant et défendra ses positions sans compromis.

6. Les ailes

Type II Aile I : Le serviteur

Grâce à une aile en I, les personnes de type II auront un côté professionnel dans l'aide qu'ils pourront apporter. Cela permet d'apporter de la rigueur et du sérieux à l'aide que les type II Aile I pourront apporter. Ils auront en plus, à la manière des personnes de type I des idéaux et une morale élevée, ce qui pourra les pousser à servir des grandes causes.

Mais ces types II Aile I perdront en bienveillance, en écoute de l'autre. Ils sauront plus prompt à donner des leçons.

Type II Aile III : L'hôte

Ce type II s'enrichira de la dimension liée à la réussite personnelle propre au type III. Sa volonté d'apporter de l'aide et de secourir aura une dimension plus intéressée. Cela aura comme avantage pour ce sous-type de lui permettre d'être plus centré sur lui-même et plus détachée de son environnement, pour mieux travailler à apporter de la satisfaction dans ses projets.

Malgré cela, cette dimension intéressée se traduira par une plus grande capacité à utiliser son charme pour atteindre ses objectifs personnels.

7. Description succincte en fonction de leur niveau de développement

Le II élevé :

Une personne de type II élevée est extrêmement altruiste et désintéressée. Sa capacité à aimer est énorme, et l'affection qu'elle est en mesure de donner est sans condition. Un II élevé a une grande empathie, une immense compassion, et met beaucoup de chaleur dans ses relations. Il aide, il encourage, il est concerné.

Le II prend ainsi les qualités du IV.

Le II moyen :

Le II moyen est une personne exubérante, chaleureuse, qui déborde d'attention pour les autres, jusqu'à en faire trop. Telle une mère poule, il peut devenir envahissant et trop protecteur. Le II est donc souvent dans une position où il est indispensable et où il ne peut plus dire « non ». On le surprendra à dire qu'il « se sacrifie pour les autres », mais en même temps, il ne supportera pas d'être seul et trouvera toujours de nouveaux amis, avec lesquels il appliquera le même schéma.

Finalement, on pourra dire que le II est capable d'adapter sa manière d'être aux autres. Il s'identifie à eux, pour ne pas aller contre eux. Mais de cela découle le fait que le II moyen se demande souvent « Qui suis-je ? », et a finalement soif de ce qu'il perçoit comment étant une liberté vraie.

Le II vers la régression :

En régressant, le II devient plus intéressé, plus culpabilisant aussi. Il aura tendance à tellement s'identifier aux personnes qu'il doit aider, qu'il ne se sentira même plus responsable de ses actes. Il n'est vraiment plus en phase avec ses besoins, et ne sait toujours pas demander clairement ce qu'il veut. Il va devenir ainsi plus dominateur, et tente d'avoir ce qu'il désire en manipulant. On trouve en cela des caractéristiques négatives du VIII.

Signal d'alarme : « croire qu'il faut s'occuper des autres, pour que les autres nous apprécient ».

Le II vers la pathologie :

Le II qui descend vers un étage pathologique se présentera comme une victime. Il sera hypochondriaque. Il développera des problèmes psychosomatiques (des maladies organiques, du corps, causées par des troubles psychiques) et deviendra hystérique et dépendant.

Drapeau rouge : « la peur de pousser les autres à s'éloigner ».

8. Pensées et paroles du II

- « Je veux que les autres soient à l'aise avec moi »
- « J'éprouve parfois un très grand sentiment de solitude, mais aussi d'être la bonne poire »
- « C'est difficile de demander aux autres ce que je veux »
- « Ma grande fierté ? Le nombre de gens qui dépendent de moi et de ma générosité »
- « Je prends souvent l'initiative de prendre contact avec les gens »
- « C'est frustrant de ne pas pouvoir faire tout ce que je voudrais faire pour les autres »

C. Type III : Le gagneur – Le battant

*« L'esclave n'a qu'un maître,
l'ambitieux en a autant qu'il y a de gens indispensables à sa fortune »*, La Bruyère

1. Présentation

Célébrités :

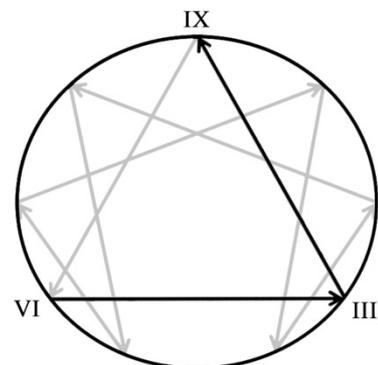
Anne Sainclair, Jean-Paul Belmondo, Alain Delon, Arnold Schwarzenegger, Jimmy Carter, John Kennedy, Ronald Reagan

Le III appartient à la triade émotionnelle. Son système de défense repose sur la recherche de l'admiration des autres, donc le contrôle de l'image qu'il renvoie aux autres.

Il utilise la séduction, sait être agréable, avenant et faire croire à une intimité avec son prochain. Mais il est finalement assez loin de ses propres sentiments, et à une vie privée limitée. Dans ses relations, il se placera toujours dans la comparaison ce qui lui fera perdre de l'authenticité et de la sincérité.

Les personnes de type III se caractérisent par une grande capacité à relever et à réussir des défis. En ce sens, ils sont très actifs, à la recherche de solutions et d'être perpétuellement efficaces.

Ils sont très attentifs à leur image : ils cherchent à être admirés, à être identifiés à leurs actes et leur réussite. Ils sauront donc se montrer charmants, et sont de manière plus générale très habiles dans les relations qu'ils entretiendront. On les verra souvent comme des beaux-parleurs, frisant parfois la limite avec le baratin.



Particularité du type III :

Ce type de profil se prête bien aux systèmes dominants, notamment idéologiquement. Le III est à l'aise à des fonctions d'encadrement, qu'il peut réaliser avec beaucoup de zèle. Selon Richard Riso, l'idéologie américaine a valorisé le profil III au point qu'il parle de « culture du III »⁹.

Notez le nombre de présidents américains dans la liste des célébrités connues comme étant des types III.

2. Mécanisme de défense crée pendant l'enfance

Lors de son enfance, on a montré au III que ce qu'il « *faisait* » était le plus important. Au contraire, ses relations et ses sentiments n'étaient pas valorisés. La répétition de ce schéma a créé chez le III une véritable peur de l'échec : petit il travaillait bien à l'école, a pris part à des activités extra-scolaires, a cherché à recueillir de l'admiration.

Il y a chez les III un mécanisme d'identification : ils ont fini par croire qu'ils sont ce qu'ils font.

Message perdu de l'enfance : « Tu es aimé pour toi-même »

Cadre professionnel : Les personnes de type III seront, assez logiquement quand on comprend les traits qui les constituent, attirées par des positions qui rémunèrent par des primes personnelles.

La prise de décision ne les effraie pas, et ils s'adaptent très facilement.

3. Les motivations du type III : La réussite

Typiquement, un profil III va chercher à être perçu comme « le meilleur ». Ils cherchent donc la compétition, sont prêts à tout pour gagner. On pourra aller jusqu'à les placer dans un registre tape à l'œil.

- *Être le numéro 1 :*

Doués d'un grand sens de la réussite, ils sauront parvenir à leurs fins, à atteindre le haut de l'affiche.

- *Être admiré et affirmer sa différence :*

Un profil III aime savoir qu'on l'admire, et tire une très grande fierté de pouvoir montrer matériellement sa réussite.

- *Être surbooké :*

Être dans le feu, dans l'action, ne pas avoir une minute à perdre... Plus un type III a un agenda chargé, mieux il se sent. Être actif, c'est pour lui équivalent à être en mesure de pouvoir saisir des opportunités, de gagner des défis. Un type III vit dans l'action.

- *Être séducteur, plaire :*

Une personne de type III aimera argumenter, convaincre et plaire. Dans une position de meneur, de manager, elle cherchera à créer un climat enthousiaste, motivant par la récompense au mérite.

Messages appréciés :

- Quand on montre de l'admiration pour ses réussites, son travail, son apparence
- Quand on leur parle avec optimisme
- Quand ils ont le champ pour pouvoir « faire leur numéro »

4. Les peurs du type III : L'échec

La Peur Première du type III est l'échec. Par leur intuition, il saura prendre le « chemin pour gagner » en attirant la chance. Mais face à une difficulté, il ne se résignera pas, cherchera à trouver des moyens de contourner le problème grâce à une grande faculté d'analyse. Il faut qu'ils donnent à chaque instant le meilleur d'eux-mêmes.

- *Ne pas travailler avec des « perdants » :*
Devant quelqu'un qui ne se fait pas confiance, qui doute, un type III perdra son sang-froid, pourra faire preuve de dureté. Pour un type III, on doit se donner à fond, avancer en gagnant, ne pas baisser les bras et se montrer déterminant. Si l'on veut gagner, il n'y a pas de place pour les losers.
- *Ne pas pouvoir dépasser :*
On pourra imaginer, sachant que pour le type III l'effort personnel et sa récompense sont très importants, que suivre le rythme d'un groupe sera difficile. Surtout si ce rythme est jugé trop lent, et qu'il ne laisse pas de place à la compétition.
- *Attendre les résultats sans pouvoir agir :*
En attendant des résultats, le type III montrera une grande fébrilité. Même s'il n'est plus en mesure de changer le cours des choses, il tentera jusqu'au bout d'être le meilleur. Et ce jusqu'à user de flatterie.
- *Ne pas arriver à conclure :*
Un type III ne peut supporter laisser une affaire en suspens. On ne peut pas lui résister : tous les stratagèmes, astuces et artifices sont bons pour qu'on lâche prise devant son immense volonté de conclure. Même si cela lui fait oublier le désir de celui qui se trouve en face de lui.
- *Perdre :*
Face à ce qui s'apparente à une défaite, une réelle difficulté à parvenir à ses fins, le type III tombera dans le déni. Il y aura, selon lui, toujours une possibilité de convaincre.

Messages dépréciés :

- Quand on s'adresse à lui avec un ton moralisateur
- Quand on fait étalage de ses sentiments
- Quand on œuvre dans l'ombre

5. Intégration – Désintégration

Intégration en VI :

Quand la personne de type III apprendra à contenir sa compulsion à vouloir être le meilleur en se confrontant aux autres, il pourra développer une compétence relationnelle de groupe.

Il se comportera en prenant les côtés positifs du type VI. Il apprendra à transmettre son envie de réussite à un groupe, pour motiver ses membres et les tirer vers le haut. Il gagnera en sincérité et en authenticité, en tolérant mieux les règles et les autres.

Désintégration en IX :

Comme nous l'avons déjà sous-entendu, face à une difficulté une personne de type III ne se résignera pas. Mais devant ce qui devient plus sûrement un échec, elle mettra réellement tout en œuvre pour quand même parvenir à son but. Dans une situation comme celle-ci, le type III sera prompt à développer les aspects négatifs du type IX.

Il se mettra en retrait, se désengagera, fera tout pour ne pas donner l'impression de perdre la face. Finalement, il pourra se résigner pour de bon.

6. Les ailes

Type III Aile II : Le charmeur

Grâce aux atouts humains du type II, le profil III avec une aile en II gagnera en générosité avec les autres. Il ne sera plus seulement tourné vers lui-même. Les membres de ce sous-type voudront être acceptés tels qu'ils sont. Ils pourront créer des relations avec les autres qui seront plus sincères et intimes.

Malgré tout, le type III a une personnalité basée sur l'importance de la réussite par l'opposition à l'autre. Le charmeur sera à même d'utiliser cet aspect relationnel pour mieux arriver à ses fins.

Type III Aile IV : Le professionnel

En ajoutant des aspects du type IV, les types III avec une aile en IV apprendront que, tout comme le résultat, la manière a une grande importance. Ils soigneront les détails dans leur course à la réussite.

On trouvera chez ce sous-type plus d'authenticité et de créativité. Ils voudront toujours autant réussir, mais leur travail se voudra être différent, unique. De même, il cherchera à se détacher de sa Passion, la *tromperie*, et sera plus prompt à exprimer la vérité. Ce qui confèrera à son travail, une fois le résultat obtenu, un caractère exceptionnel.

Cependant, il y a une angoisse inhérente chez le type IV. Celle-ci se rajoutera à la pression que le type III a déjà, celle de son ambition. Les personnes de type III avec une aile en IV seront plus sujettes à la jalousie, et à perdre leur optimisme.

7. Description succincte en fonction de leur niveau de développement

Le III élevé :

En évoluant vers un niveau de conscience de lui-même plus développé, le III deviendra sûr de ses capacités, plein d'énergie et adaptable. On l'appréciera beaucoup.

Il suscite admiration et enthousiasme, prend en charge les choses. On lui fait confiance : il devient un leader que l'on suit. Il assimile les qualités relationnelles positives du VI.

Le III moyen :

Le III moyen est un être compétitif, absorbé par ses activités, qu'elles soient professionnelles, sociales ou relationnelles : il doit obtenir du prestige. Il a développé un sens pratique, une grande adaptabilité : il a des buts à atteindre. Cela ne nécessite pas de sentiments, mais parfois du calcul.

Les gens ne l'important que s'ils vont lui permettre de réussir. Il peut être arrogant et prétentieux, envers les autres mais aussi envers lui-même car il a tendance malgré tout à surestimer ses capacités. Le temps lui manque, il peut faire plusieurs choses à la fois, souvent vite. Les loisirs ne sont pas sa priorité.

On peut lui trouver des aspects superficiels tant son image lui importe.

Le III vers la régression :

En régressant, le III devient opportuniste. Il se ment encore plus à lui-même concernant ses capacités. Mais il ment aussi plus aux autres, les manipule pour les exploiter : seuls importent ses buts.

Il peut même aller jusqu'à saboter ce qu'il a.

Signal d'alarme : « agir dans le but d'obtenir de l'attention et du prestige »

Le III vers la pathologie :

Le III tombant dans des niveaux de développement très dégradés exagère encore plus les côtés négatifs qu'il prend en allant vers la régression.

Il pourra devenir un réel bourreau de travail. Ou bien sadique, envers les autres ou lui-même, au point de présenter des tendances psycho-pathologiques meurtrières ou suicidaires.

Drapeau rouge : « Peur de se trouver dans une situation d'échec et/ou que les objectifs à atteindre soient creux »

8. Pensées et paroles du III

« Ma vie privée, je préfère ne pas en parler »

« Qu'on ne me dérange pas, j'ai tout planifié »

« Devoir transformer un peu la réalité ? Si on y arrive, ce n'est pas grave, non ? »

« Je n'ai pas peur des heures supplémentaires »

« Comment peut-on seulement s'ennuyer ? »

« J'aime fréquenter des gens important »

D. Type IV : L'original – Le tragique romantique

« Pourquoi jouer tant de notes alors qu'il suffit de jouer avec les plus belles »,
Miles Davis

1. Présentation

Célébrités :

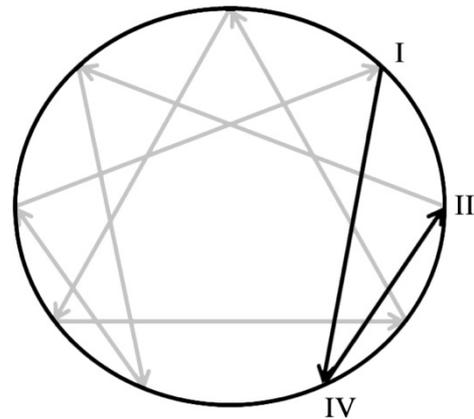
Arthur Rimbaud, Beethoven, Marcel Proust, Vincent Van Gogh, Édith Piaf, Charlotte Brontë, Jacques Brel

Les IV sont des membres de la triade émotionnelle. Leurs défenses les poussent à se différencier des autres, et exprimer intensément leurs émotions pour qu'elles soient bien perçues par les autres.

Les personnes de type IV sont décrites comme originales. Elles ont un goût prononcé pour l'esthétisme, sont créatives et très imaginatives. Cette imagination très développée les rend non conformistes : ils ont leurs codes.

Ces personnes ont une instabilité en elles, et oscillent entre des moments de transcendance euphorique et d'autres durant lesquels elles se voient remplies de mélancolie et traversent des phases d'introspection. Si elles ont une grande imagination dans laquelle elles passent un temps certain, elles chercheront pour autant à créer des relations intimes et fortes, et tisser des liens puissants et uniques.

On pourra noter que le type IV est une composante majeure de la culture française¹³.



2. Mécanisme de défense créé pendant l'enfance

Un ou plusieurs évènements marquants, vécus par les IV comme des déchirures ont marqué l'enfance de ces derniers. Ce sont par exemple des décès, des divorces, des déménagements... Cela a provoqué chez le IV un fort sentiment d'abandon qui a fini par le pousser à se penser différent des autres.

Le jeune IV est devenu un être sensible, doué d'une grande capacité à imaginer. Il trouve que dans de nombreuses situations, il est « de trop ».

Le IV a développé un mécanisme d'introjection. Ce terme de la psychologie explique comment un individu incorpore dans son esprit un élément extérieur qui ne lui est pas propre. Le IV peut énormément absorber, mais n'exprime pas beaucoup. On dit de lui qu'il ne pipe pas mot, qu'il ravale ses sentiments et qu'il encaisse.

Par les mécanismes de leur personnalité, les type IV veulent avoir une vie « extraordinaire », hors du commun. Ils auront alors tendance à gonfler leur sensibilité, ce qui pourra incommoder leur entourage.

Message perdu de l'enfance : « Tu es intimement perçu et compris »

Cadre professionnel : les types IV chercheront le moyen d'exprimer leur créativité, pour apporter leur sensibilité, mais aussi leur vision de l'esthétisme. On imagine facilement que c'est notamment par une pratique artistique qu'ils pourront le mieux s'exprimer.

3. Les motivations du type IV : L'authenticité

Les personnes de type IV désirent être uniques. C'est par le décalage qu'elles observent et entretiennent avec les autres qu'elles se définissent. Elles sont donc très souvent dans la comparaison, pour savoir ce qui les « originalise », les différencie des autres. Ils se persuadent d'être exceptionnels, donc authentiques.

- *Savoir percevoir l'unicité :*
Parce qu'il pense avoir une sensibilité extraordinaire, un type IV pourra se persuader d'être le seul à pouvoir observer la beauté du monde. Il sera transporté par l'observation de ces manifestations de l'esthétisme des choses qui nous entourent
- *Être reconnu pour sa créativité :*
Un type IV ne pourra être qu'heureux quand on reconnaitra son sens artistique, et qu'on le consultera pour sa vision esthétique.
- *Partager son sens de l'esthétisme :*
Les relations avec les autres sont d'une grande importance pour le type IV. Il sait se montrer particulièrement attentionné, et utiliser sa créativité pour singulariser chacune de ses relations, les rendre privilégiées et fortes.
- *Vivre des émotions intenses :*
Une personne ayant un profil IV cherchera l'intensité. Pour elle, c'est synonyme de vivre. Il pourra ainsi passer de grandes phases joyeuses et des moments particulièrement tristes. Cela peut s'opérer de manière très rapide, mais la notion importante ici, ce n'est pas le changement d'émotions, mais bien l'intensité des émotions vécues par le IV.

Messages appréciés :

- Qu'on montre au IV de l'affection
- Qu'on parle franchement et avec sincérité des « grandes choses de la vie » : l'amour, la mort, le sens de la vie
- Qu'on considère son originalité, qu'il est un « artiste »

4. Les peurs du type IV : La banalité

Une personne de type IV souhaite par-dessus tout être singulière. Dans ce sens on peut dire d'elle qu'elle est profondément individualiste. Dans un sens émotionnel, être banal et conforme est quelque chose qu'elles voudront absolument éviter.

De la même manière, elles seront dans la comparaison face à des personnes qui vivent plus intensément qu'elles leurs émotions ; allant jusqu'à l'envie.

- *Avoir une vie ordinaire :*
Il leur est difficile d'admettre leurs similarités avec le « commun des mortels », que finalement ils ne sont pas si exceptionnels que cela. Faire ce constat plonge une personne de type IV dans un profond désarroi, et souvent les IV passent par des phases dépressives.
- *Se fondre dans la masse :*
De la même manière, être confronté à un monde où ils ne sont qu'un parmi tant d'autres, où les relations sont finalement banales, est difficilement supportable. Un type IV n'est pas comme tout le monde, n'a pas les mêmes relations que tout le monde.
- *Être incompris :*
Une personne de type IV sera profondément atteinte si on ne reconnaît pas son sens créatif et esthétique. Les IV éprouvent d'ailleurs de grandes difficultés à exprimer leurs sentiments face aux autres. Ils pensent qu'ils ne peuvent être qu'incompris, qu'il leur manque toujours quelque chose. Ils sont souvent habités par l'impression qu'ils ne sont pas dignes de mériter de l'affection, qu'ils en demandent trop de la vie.
- *Être tourmentés par l'envie :*
Quand on souhaite par-dessus tout être reconnu comme un être exceptionnel, on peut bien imaginer que se crée une jalousie quand quelqu'un d'autre est vu comme « plus » exceptionnel.

Messages dépréciés :

- Qu'on le compare à quelqu'un d'autre
- Qu'on se montre vulgaire avec eux
- Qu'on lui demande de se séparer de choses qui pour lui sont précieuses

5. Intégration – Désintégration

Intégration en I :

En comprenant qu'ils ne sont pas forcément uniques, mais comme les autres, les personnes de type IV vont pouvoir prendre les aspects positifs du type I. Ils pourront se centrer sur les aspects positifs de leur sensibilité pour devenir des personnes au premier abord plus avenantes.

Dans leurs projets, elles se montreront plus méticuleuses et perfectionnistes, jusqu'à atteindre un travail de grande qualité. De plus, elles pourront mobiliser toute leur énergie d'une manière plus régulière pour réaliser des projets plus ambitieux.

Désintégration en II :

Dans une situation où le profil IV se sent trop seul, il va tisser des liens avec les autres en se montrant très similaire au type II. Il aura tendance à se lamenter, et exiger d'être privilégié par son entourage. Comme nous avons déjà pu le noter avec le type II, il culpabilisera ses proches de ne pas lui offrir une reconnaissance à une hauteur qu'il décide arbitrairement.

Il aura tendance de la même manière à manifester des marques d'affection excessives, pour se mettre en avant.

6. Les ailes

Type IV Aile III : L'aristocrate

Avec une aile en III, la personne de type IV développera sa capacité à se mettre en avant, à se valoriser. Cela donnera un profil plus dynamique, et axé sur l'obtention de résultats. La singularité que l'on attache au profil III sera ici en lien avec la réussite sociale : il se donnera un caractère unique grâce à sa réussite. Mais, on notera que ce sous-type peut tomber dans une dimension trop extravagante, voire superficielle, de l'expression de sa singularité.

Type IV Aile V : Le bohémien

Ce sous-type sera plus posé, moins sujet à des grandes variations de ses émotions. En étant plus calme, il sera plus sobre dans ses attitudes mais toujours très créatif et imaginatif. Il sera plus libre car moins dépendant de l'intensité des situations.

Ce sous-type peut cependant être plus sujet à s'abandonner à la solitude et à se confronter à des pensées négatives.

7. Description succincte en fonction de leur niveau de développement

Le IV élevé :

Dans un niveau élevé de développement, le IV développe des qualités artistiques, et se montre particulièrement sensible à la condition humaine. C'est un être intuitif, qui peut se montrer très indépendant et auto-suffisant. Il s'exprime avec honnêteté, arrive à être sérieux et drôle à la fois.

Le IV élevé vit avec une grande implication les sentiments et les émotions, qu'ils soient les siens ou celui de son entourage. Il développe les caractères positifs du I.

Le IV moyen :

Un profil IV moyen a une tendance fréquente à apparaître avec une attitude d'artiste, de romantique. Il lui manque quelque chose, il ne sait pas quoi, peut-être de l'amour, ou du bonheur, mais les autres le possède et pour lui cela semble inaccessible.

Comme la réalité ne le satisfait pas, il vit entre son monde objectif, et celui dont il rêve. Il est rempli d'illusions sur la vie, vit avec émotion et dramatisme de nombreuses choses, faisant mal la distinction

entre le réel et l'imagination. Il peut être hyperactif un moment, puis déprimé rapidement après. Il a un profil introverti et mélancolique.

Il cherche à exprimer par des activités, qu'il pensera remarquables, ses émotions. Cela l'absorbera, le préoccupera. Mais le IV pourra être de mauvaise humeur, et porté à l'apitoiement sur lui-même.

Le IV vers la régression :

En phase de régression, le IV sera encore plus sujet à la dépression.

Il ira jusqu'à inhiber ses propres ressources, se traitant avec dédain et se rendra dépendant des autres.

Les périodes de régression pourront être pour le IV des périodes durant lesquelles il aura une créativité prolifique. Mais il peut aussi se montrer haineux. Le profil du IV dégradé a les aspects négatifs du II.

Signal d'alarme : « S'accrocher à des sentiments, et les intensifier par son imagination »

Le IV vers la pathologie :

Le IV devient profondément mélancolique, sujet à de grandes dépressions, et peut aller jusqu'au suicide.

Drapeau rouge : « Peur de gaspiller des opportunités »

8. Pensées et paroles du IV

« Je suis très touché par ce que je lis dans les journaux »

« Je rêve du grand amour »

« L'amour, la beauté et la souffrance sont des sources d'inspiration »

« Avoir bon goût, c'est important »

« J'aime imaginer comment mettre les choses de la vie en scène »

« J'oscille entre gaieté et tristesse, mais peu entre les deux »

E. Type V : L'analysant – L'observateur

Les principes physiques sont des créations libres de l'esprit humain, et ne sont pas, contrairement à ce qu'on on pense, uniquement déterminés par un monde extérieur », Albert Einstein

1. Présentation

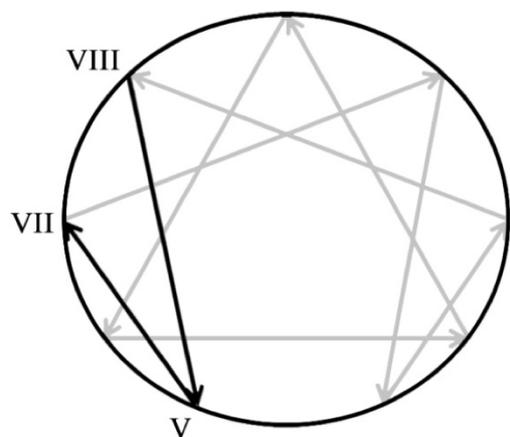
Célébrités :

Michel Rocard, Albert Einstein, Sigmund Freud, Nietzsche, Jean-Paul Sartre, Valérie Giscard d'Estaing, Patrick Poivre d'Arvor

Les V sont des membres de la triade mentale. Leur système de défense les incite à apprendre et comprendre par eux-mêmes. Les décrire comme introvertis serait tout à fait juste. En faisant beaucoup par eux-mêmes, ils montrent qu'ils redoutent les échanges avec les autres, surtout quand cela concerne le partage d'émotions.

Un type V développe des stratégies pour ne pas être confronté aux autres, et pouvoir faire abstraction d'eux.

Les personnes de type V sont des cérébrales. Elles sont cultivées, et ont besoin de comprendre, d'apprendre et d'acquérir des connaissances. En ce sens, elles seront en retrait des autres. Il leur faut observer, analyser, construire des réflexions.



Particularité du type V :

Cette remarque s'adresse aux personnes qui vivraient avec un V : respectez son besoin de s'isoler.

2. Mécanisme de défense créé pendant l'enfance

Le V enfant a connu deux situations : soit il a grandement manqué d'amour, soit il y en a eu trop et cela a été pour le V envahissant. Les conséquences dans les deux cas sont les mêmes, et le V s'est construit une défense face à la blessure que cela a provoqué chez lui, en cherchant à masquer l'impression de *vide intérieur* que ces deux situations opposées ont d'une manière équivalente provoqué chez lui.

Pour lui, il est nécessaire de comprendre comment le monde fonctionne. Il lit beaucoup, et a très souvent été un bon élève. Il a des amis, mais peu. On le trouve curieux, et très souvent brillant.

L'isolement a été sa manière de construire sa défense, il s'est désengagé de la réalité pour l'observer, tenter de la comprendre pour mieux s'en protéger.

On pourra finalement les décrire comme des animaux à sang froid. Ils sont très calmes, réservés et ne montrent pas leurs émotions.

Le message perdu de l'enfance : « Tes besoins ne sont pas un problème »

Cadre professionnel : Les profils V sont attirés par des métiers qui leur demandent d'utiliser leur intellect, et vont combler au moins en partie leur soif d'apprendre. Très souvent, on les retrouve experts dans un domaine.

3. Les motivations du type V : La connaissance

D'une certaine manière, le « hobby » des profils V est de comprendre le monde et ses mécanismes. Ils sont boulimiques de connaissance, et peuvent rapidement en acquérir beaucoup. Mais au-delà de l'information pure, ils savent comment l'analyser, la synthétiser, la manipuler.

Sur le plan de leurs relations avec les autres, ils sont prompts à nouer des relations intellectuellement enrichissantes. Mais ils peuvent se montrer très insensibles à la dimension affective de leur lien avec les autres.

- Apprendre et encore apprendre :

Avoir du temps pour se documenter. Tel serait le rêve du type V. Un ordinateur, une bibliothèque... Que demander de plus ? Le V est avare de son temps : il n'en a jamais assez.

- Être au calme :

Le type V a besoin d'être seul. Il faut être seul quand on veut disposer de son temps comme on le souhaite. Les relations avec les autres sont possibles, mais à petites doses. Mais malgré cela, les personnes de type V peuvent assez rapidement se sentir acculés ou agressés en présence d'autres personnes.

- Être expert :

Ce que cela sous-entend, c'est qu'en prenant la parole un profil V ne parlera pas de lui-même mais de ses connaissances. Il ne veut pas se mettre en valeur, il préfère mettre en avant sa connaissance. Il aime étonner par son expertise et son instruction.

- S'évader dans des pensées, pour réfléchir :

Dans sa quête infinie de la connaissance, le temps du type V est précieux. Chaque moment qui pour lui n'est pas assez stimulant lui servira à s'évader dans ses pensées. Il oublie alors complètement le contexte dans lequel il se trouve.

Messages appréciés :

- Qu'on le laisse libre de se mettre en retrait, tant dans sa vie personnelle que professionnelle
- Qu'on fasse preuve de considération pour ses conseils et ses raisonnements : il cherche à être reconnu pour ses connaissances
- Que la sphère professionnelle et privée soit bien délimitée

4. Les peurs du type V : Le vide intérieur

L'inquiétude principale du type V est d'être face au vide. Il répond à cette inquiétude par une grande activité intellectuelle, et une recherche permanente de connaissances, cela lui permettant de se couper du vide intérieur dont il pense être fait. Il va donc se tourner vers des faits, mais se couper complètement de ses émotions.

- *Dédaigner les mondanités - Ne pas supporter le bavardage stérile :*
Les discussions « stériles », celles au cours desquels on ne dit rien, sont pour les personnes de profil V inutiles. Plus encore, elles sont une véritable perte de temps. Pour qu'il se fasse une opinion, il faut faire une présentation concise, précise et logique à un type V.
- *Être sensible à la communication silencieuse :*
Assez typiquement, si l'on veut partager un moment avec un profil V, il sera préférable de choisir une activité qui ne requiert pas forcément de parler en continu.
- *S'épuiser dans le bruit :*
Le bruit, le contact permanent avec les autres, l'agitation... perturbent et stressent la personne de type V. Par exemple, pour un type V travailler en *open space* est une source certaine d'épuisement.
- *Travailler de façon autonome :*
Si les profils V rendent le travail quand il est dû et sont très organisés, ils répondent à leur propre organisation. Ils sont très autonomes, et n'aiment pas avoir à rendre des comptes, ou partager une tâche avec quelqu'un.

Messages dépréciés :

- Se trouver avec quelqu'un à sa charge
- Les choses qui arrivent à l'improviste, notamment les débordements d'affection
- Ne pas qu'on lui laisse prendre le temps de réfléchir avant de devoir prendre une décision
- Qu'on lui fasse rencontrer des inconnus, qu'il ait à prendre la parole

5. Intégration – Désintégration

Intégration en VIII :

Dans une situation où le profil V sortira de sa réserve pour quitter son jardin intérieur et affronter le monde extérieur, il pourra prendre les côtés positifs du type VIII. Plutôt que de se replier sur lui-même, il sera plus à même de faire confiance à son instinct et d'affronter courageusement le monde. Il affirmera son point de vue même sans avoir pris le temps de devenir un expert dans le domaine en question. Il voudra imposer de manière convaincante son avis pour que celui-ci soit entendu.

Désintégration en VII :

À l'opposé, dans une situation stressante, il pourra s'enfermer encore plus à l'intérieur de lui-même. Il sera plus à même alors de prendre les côtés négatifs du profil VII.

Il se repliera du monde en trouvant compulsivement quelque chose qui l'éloignera de celui-ci, et en passant frénétiquement d'une activité à l'autre, pour que son esprit soit perpétuellement maintenu occupé. Il pourra même perdre patience face aux sollicitations extérieures et se montrer agressif envers son entourage.

6. Les ailes

Type V Aile IV : L'iconoclaste

En s'enrichissant du type IV, ce sous-type donnera plus d'importance à une dimension artistique et émotionnelle. Dans sa pensée logique, on retrouvera une touche d'originalité, d'imagination : le V considèrera ses émotions.

Cependant, ce sous-type peut vouloir marquer sa différence au point de s'opposer à l'ordre établi, et à toutes les normes sociales.

Type V Aile VI : Le découvreur de solution

Avec une aile en VI, le type V s'ouvrira au groupe. Il appréciera mieux les activités, et sera être un animal social.

Mais cet apport du profil VI peut le conduire à s'enfermer dans une attitude pessimiste, à ne plus résister à ses angoisses. Lire un journal, penser à l'avenir... Pourra être une grande source de stress pour lui.

7. Description succincte en fonction de leur niveau de développement

Le V élevé :

Dans un haut niveau de développement, le V devient hautement capable pour comprendre son environnement, les autres personnes y compris. Il peut se trouver être un visionnaire, en découvrant et en inventant en permanence. Il est très intuitif, impliqué et est capable de raisonnement très précis. Son entourage le trouve très crédible, et en cela, il prend les caractères positifs du profil VIII.

Le V moyen :

Le V moyen ne vit plus seulement dans son isolement, il est aussi solitaire. Il ne compte que sur lui, et sur ce qu'il sait. Les personnes qui vivent autour de lui le voient comme un intellectuel : il considère une bonne analyse comme une qualité essentielle. Il sollicite peu ses proches, et peut vivre sans avoir de grands besoins.

Mais son indépendance, et le fait qu'il ne considère que ses raisonnements comme juste, peut lui faire avoir des idées fixes, lui faire prendre des positions doctrinales. Chez lui, tout est compartimenté, et il tourne en rond dans son monde intérieur. Il peut prendre des aspects extrêmes, touchant au diktat.

Le V vers la régression :

Dans une phase de régression, le V perd en confiance, et se ferme encore un peu plus à la réalité du monde et des autres personnes. Il devient cynique, refuse les échanges, coupe les ponts avec son entourage, et s'isole.

Il se braque pour ce que beaucoup trouveraient être un détail. On dit de lui qu'« il coupe les cheveux en quatre ». Il peut aller jusqu'à devenir obsédé par certaines idées. Il prend les caractères négatifs que l'on attribuerait au VII.

Signal d'alarme : « Fuir la réalité pour se réfugier dans ses constructions mentales »

Le V vers la pathologie :

L'obsession finit par tourner à la paranoïa pour le V qui tombe dans les aspects pathologiques de sa personnalité. Il est phobique de son environnement, développe des tendances schizo-phréniques. Il s'enferme complètement dans son monde.

Drapeau rouge : « Peur de ne jamais trouver leur place dans le monde »

8. Pensées et paroles du V

« Il est vraiment indispensable pour moi de pouvoir me retrouver seul avec moi-même »

« Quel moyen trouver pour échapper à cette obligation ? »

« J'ai plus appris en lisant et en observant qu'en étant dans l'action »

« Je n'aime pas suivre les règles »

« J'éprouve des difficultés à exprimer mon avis, ou mon sentiment, au moment où les choses se passent »

« Il faut garder ses sentiments pour soi »

« Il m'est souvent difficile de m'exprimer de manière claire et concise »

F. Type VI : Le Loyal

« Ah ce que je serais bien si j'étais bien », Woody Allen

1. Présentation

Célébrités :

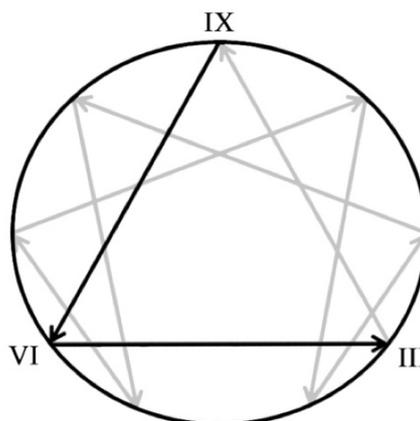
Personnages réels: Robert Redford, Pierre Bérégovoy, Charles Pasqua, Woody Allen, Marilyn Monroe, Richard Nixon

Personnages fictifs : Sherlock Holmes

Le VI appartient à la triade mentale.

Le système de défense des VI se base sur la recherche continue de potentielles sources de danger. Cela fait que la vision du monde et de l'avenir pour les VI est assez pessimiste. Il y a chez eux une focalisation des mauvaises nouvelles, les éléments qui, selon eux, sont perturbateurs. Leur analyse des choses est orientée vers la création de scénarios catastrophes.

On décrit les personnes de type VI comme des personnes loyales, qui respectent les autres et sur qui on peut compter. Ce sont des personnes qui s'engagent et sont vaillantes. Les VI préfèrent cependant se fondre dans la masse, pour ne pas attirer l'attention. Il est pour eux primordial d'appartenir à un groupe



Particularité du type VI :

On décrit le groupe des VI comme un groupe hétérogène. Les chercheurs de l'Ennéagramme n'ont pas voulu les séparer deux groupes, car les mécanismes de leur personnalité et leurs motivations restent les mêmes, mais exprimées en opposition.

On trouve en effet chez les VI des « phobiques » et des « contre-phobiques »⁹. Les « phobiques » ont besoin de réfléchir avant d'agir, et sont à la recherche d'une autorité pour les guider. Les « contre-phobiques » obéissent à la même description générale mais l'expriment différemment : eux cherchent dans l'action à tester les intentions de leur entourage, et recherchent à systématiquement prendre le contre-pied de choses, à défier l'autorité.

2. Mécanisme de défense créé pendant l'enfance

Au cours de son enfance, le VI a eu du mal à comprendre les réactions de ses parents. Ils ont bien souvent eu des parents « perturbés ». Certains événements de leur enfance ont grandement modifié leurs repères. En réaction à cela, très tôt le jeune VI a observé qu'il était dangereux de faire confiance : il est entré alors dans une recherche continue de sécurité. Il a donc appris à rentrer dans des groupes, dont l'organisation le rassurait. Les jeux qui l'intéressaient tenaient souvent à une dualité, « nous contre eux ».

C'est un mécanisme de projection qu'ils ont développé pour s'en sortir. Les VI projettent chez les autres leurs intentions, leurs fantasmes. Typiquement, les VI étaient capables jeunes de prendre pour eux les angoisses et difficultés d'un parent anxieux. Ce sont des personnes généralement anxieuses, avec des tendances paranoïaques et passif-agressifs

Message perdu de l'enfance : « Tu es en sécurité »

Cadre professionnel : Les VI sont des employés modèles, ils sont productifs et travailleurs. On peut les décrire comme dévoués à leur entreprise, et ont souvent des postes où prédomine le respect des normes.

3. Les motivations du VI : La loyauté

On trouve chez les VI la nécessité d'appartenir à un groupe, pour s'identifier et se référer à celui-ci. Les VI se sentent protégés des agressions extérieures au groupe. Une fois qu'ils ont adhéré à une structure, ils se sentent grandement engagés. Mais on retrouve chez eux une forme de dualité qui les pousse autant à respecter qu'à s'opposer à l'autorité.

- *Appartenir à un groupe* :

Un VI est épanoui dans son groupe de confiance. Bien entouré, il se sent prêt à affronter le monde, tout en étant avenant et serviable. Il attendra qu'on exprime les mêmes qualités envers lui.

- *Avoir le sens de la famille* :

Très souvent, le groupe de confiance déjà mentionné est pour le VI sa famille. Les valeurs qui se dégagent du mot famille, le partage, la solidarité, le respect sont pour lui aussi des notions piliers. En ce sens, il est fidèle, et n'hésite pas à inscrire ses relations et le respect de ses devoirs envers elles dans la durée

- *Soutenir les plus faibles* :

Le VI est un type qui peut facilement se trouver être soumis à un sentiment de détresse. Il est donc pour lui d'une grande importance d'apporter de l'écoute, de l'aide et du réconfort aux plus faibles. Cela est un mécanisme qui pour le VI ne nécessite pas de reconnaissance : le fait d'aider une personne, de prendre part à l'action d'une structure solidaire... lui donne le sentiment d'être utile, et c'est cela qu'il cherche.

On le trouve souvent leader de causes perdues.

- *Respecter les règles* :

On voit dans les VI de grands professionnels : ils connaissent les règles et s'attachent à les respecter. Dans le même sens, s'il leur faut agir, les VI vont collecter des éléments, les compiler selon les normes que nous connaissons, pour envisager un ensemble de scénarios et de risques, pour prendre une décision selon ce que l'on attend de lui.

Messages appréciés :

- Qu'on reconnaisse sa droiture
- Qu'on le prévienne de nos intentions
- Qu'on soit franc et loyal
- Qu'on le rassure

4. Les peurs du VI : La déviance

Si elles se sentent en sécurité dans un groupe, tout ce qui met en péril celui-ci leur fait peur.

Elles sont anxieuses à l'idée d'être exclues du groupe, perturbées par les déviances au règlement : elles recherchent les détails qui sortiraient de la normalité.

- *Ne pas avoir confiance* :

Le VI est un profil dit « septique ». Un VI n'accorde pas facilement sa confiance. C'est encore plus dur pour lui quand il se trouve face à une personne qui a développé un autre système d'autorité, de présence.

Mais s'il est contraint de se lier à une autre personne envers laquelle il est « a priori » septique, il analysera tous les risques et dangers ou avérés par crainte.

- *Être envahi par l'angoisse* :

La personne de type VI se rappellera plus facilement ses échecs que de ses réussites. Il a de plus chez lui une angoisse liée à l'avenir. Le VI éprouve des difficultés à croire en lui, aussi parce qu'il y a des aspects très contradictoire dans ses pensées qui l'empêchent de voir clair. Il est donc important pour lui de se trouver au sein d'une structure rassurante, afin de dépasser ses peurs.

- *Faire des projections :*
Nous avons déjà expliqué l'idée que le VI se projette, et fait des scénarios. La confusion et le doute qui le poussent à agir ainsi lui font manquer de recul et le VI finit inmanquablement par avoir des idées noires. Il voit chez les autres des jugements qui ne viennent que de lui.
- *Braver le danger :*
L'attitude vis-à-vis de l'autorité est duale chez les VI. Ils voudront soit la respecter (*VI phobiques*), soit la défier, et donc aller contre leurs peurs (*VI contre-phobiques*).
Mais s'ils décident d'affronter l'autorité, ils la bravent réellement et c'est avec beaucoup de courage qu'ils dénonceront les règles qui lui sont imposées par un groupe.
- *Douter :*
La crainte du VI s'exprime aussi par un grand doute. Devant prendre une décision, il préférera se référer à son groupe de confiance. Il cherchera à recueillir le plus d'éléments, le plus d'avis, et à réfléchir à toutes les solutions pour prendre une décision qu'il estimera rationnelle. Lui demander d'être le premier à donner son avis, sans consulter, réveille ses angoisses. De même, il est extrêmement critique à son propre égard.

Messages dépréciés :

- Qu'on fasse des cachoteries, qu'on parle dans leur dos
- Qu'on l'amène dans des situations imprévues
- Qu'on joue avec les règles, celles du groupe ou les siennes

5. Intégration – Désintégration

Intégration en IX :

Dans un contexte rassurant, le VI va prendre les caractéristiques positives du IX. Ainsi il apprendra à se faire confiance et à attacher moins d'importance à l'avis des autres.

Il sera alors possible pour lui de prendre du temps libre, de se détendre, d'arrêter d'appréhender chaque danger potentiel pour devenir moins fataliste.

Il osera s'imaginer un avenir plus serein, et se sentira plus courageux.

Désintégration en III :

Au contraire, dans un environnement stressant qui l'inonde d'angoisses, le VI prendra des traits excessifs du III. Il prendra un côté hyperactif : comment ressasser des idées noires si on sature en activité son temps ?

Il sera plus moqueur et fera preuve de moins de tolérance, sera dédaigneux et se comparera beaucoup aux autres.

6. Les ailes

Type VI Aile V : Le défenseur

Avec une aile en V, le VI aura une approche des choses plus rationnelle et raisonnée. Un profil VI avec une aile en V sera plus à même par exemple à s'engager pour une cause.

Mais en étant plus rationnel, finalement il sera aussi beaucoup plus à même de rationaliser ses angoisses, et donc les renforcer. En cela, ces profils sont plus enclins à s'isoler.

Type VI Aile VII : Le copain

Avec une aile en VII, le profil du VI enrichira sa vie avec une dimension de plaisir. Cela lui permettra d'apporter joie et humour à sa vie, sans que sa fidélité ne soit modifiée.

Mais les côtés liés au VI, qui se sent vulnérable et a peur de ne plus appartenir à un groupe, pourra finalement faire que des VI aile VII peuvent en façade simuler la joie, sans la ressentir véritablement mais au contraire être emplis d'angoisses.

7. Description succincte en fonction de leur niveau de développement

Le VI élevé :

Dans un niveau élevé de développement, le VI s'affirme, devient courageux. Il a confiance en lui et en les autres. Il reste une personne indépendante, mais s'intéresse à la compagnie des autres, et à leurs émotions. Il est un être attachant, intéressant. Il est impliqué et loyal. Ses relations, familiales et professionnelles sont importantes pour lui : il est fiable et responsable.

Il a assimilé les qualités positives du IX.

Le VI moyen :

Le VI en phase moyenne est une personne angoissée.

Son attention se porte sur la construction de scénarios, et la projection de ses émotions chez les autres. Il a besoin d'une figure d'autorité, d'une approbation, de directives, à suivre pour les *phobiques* ou au contraire à contester pour les *contre-phobiques*, quitte à en devenir provocateur. Il a tendance à être partial, mais est organisé et travailleur. En étant *contre-phobique*, il peut prendre le contre-pied de ses règles, chercher à les provoquer. Il sera alors tyrannique, autoritaire et partisan.

Le VI est sujet à la procrastination. Il craint l'idée de réussite, des autres ou de la sienne.

Il est souvent avocat des causes perdues, et ses raisonnements peuvent lui permettre de justifier tous les points de vue, ou au moins de les considérer avec objectivité. Cela fait de lui un « avocat du diable ». Pour autant, le VI a beaucoup d'humour.

Le VI vers la régression :

Dans une phase de régression, le VI est en proie à une auto-dévalorisation. Il se sent inférieur, et sa capacité à projeter ce qu'il pense chez les autres fait qu'il pense que tout le monde le trouve inférieur. Il devient dépendant, démesurément anxieux.

En cela, il prend des aspects négatifs de III.

Signal d'alarme : « Devenir dépendant d'une structure supérieure pour se diriger »

Le VI vers la pathologie :

En tombant dans un état pathologique, le VI pourra développer des tendances masochistes. Il cherchera la douleur, et l'infériorisation des autres.

Sa capacité de projection le rendra paranoïaque.

Drapeau rouge : « Peur que leurs actions les place dans une situation d'insécurité »

8. Paroles et pensées du VI

« Je suis souvent dans le doute »

« Je trouve difficile de suivre l'autorité, mais j'apprécie les règles claires »

« La loyauté envers ma famille et mes amis est primordiale »

« J'ai assez souvent le sentiment de savoir ce que les autres pensent de moi. Si on cherche à me manipuler, je le vois vite »

« La prudence est une de mes qualités »

« Je n'aime pas les beaux-parleurs »

« Je crains qu'on m'abandonne »

G. TYPE VII : L'idéaliste – L'épicurien

« *Carpe Diem* », Horace

1. Présentation

Célébrités :

Personnages réels : Louis Armstrong, Jacques Chirac, Jacques Prévert, Gérard Jugnot, Henri Salvador, le Dalai Lama actuel,

Personnages fictifs : le personnage de Peter Pan, le personnage du professeur dans « le cercle des poètes disparus », Phoebe Buffay (Friends)

Le VII est un membre de la triade mentale.

Le système de défense des personnes de type VII est basé sur l'évitement de la souffrance. Le monde extérieur est inquiétant, et elles construisent un monde plus lumineux dans lequel il est possible d'élaborer des plans et de trouver des solutions.

Les personnes de type VII sont remplies de joie de vivre, on les compare souvent à des « rayons de soleil ». Elles sont de bonne humeur, et aiment croquer la vie à pleine dent. Les types VII sont extravertis, un peu enfantins mais surtout séducteurs par leur entrain. Leur imagination est débordante, et produit des idées en rafale. Les personnes de type VII sont exubérantes, survoltées, jusqu'au point où l'on peut dire d'elles qu'elles sont fatigantes à vivre.

2. Mécanisme de défense créé pendant l'enfance

Au cours de son enfance, le VII a vécu de nombreux moments heureux. Mais il a vécu aussi des périodes de peur (de se perdre, d'avoir mal physiquement...). Il a été très vite attiré par l'aventure de manière générale, c'est-à-dire la découverte, que ce soit par les voyages ou par un autre moyen. L'excitation provoquée par ces découvertes, la VII a fini par vouloir la chercher en permanence. Le profil VII préfère donc, assez logiquement, être accompagné, que seul.

Le mécanisme développé par les VII pour se protéger est un mécanisme de rationalisation. Le VII est capable en toute circonstance de trouver une raison rationnelle, à partir de choses qui ne sont pas acceptables. L'esprit du VII le prive de se remettre en question.

Message perdu de l'enfance : « Tu vas être pris en charge »

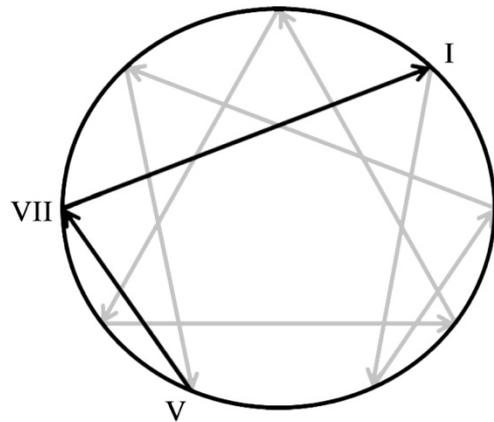
Cadre professionnel : Les types VII sont connus pour leur inventivité et leur optimisme. Leur fonction est souvent liée à l'innovation, mais de manière plus générale à des milieux où la créativité est nécessaire pour répondre aux problèmes et franchir les obstacles.

3. Les motivations du VII : La joie

Les hédonistes que sont les VII vivent dans une ambiance joyeuse. Elles désirent jouir de la vie, et si l'extérieur ne leur apporte pas assez de stimuli, elles pourront le trouver dans leur monde intérieur.

- *Être le boute-en-train :*

Ne craignant pas le ridicule, les VII se plaisent à amuser la galerie, pour entraîner les autres dans sa bonne humeur et détendre l'atmosphère. Ils ont besoin de vivre dans un monde gai, dans lequel les gens sont heureux.



- *Rêver d'avoir plusieurs vies simultanées :*
On peut tout à fait imaginer qu'avoir une multitude de choix devant nous est un bon moyen d'être tout le temps satisfait. Le VII est en quelque sorte un boulimique de bons moments, d'activités. Il ne peut s'empêcher de penser aux autres manières d'être satisfait en faisant quelque chose.
- *Apporter une vision positive de l'avenir :*
Le VII est tourné vers le futur. Il possède les outils pour planifier et organiser. Les personnes de type VII prennent souvent les situations en main, pour continuer à vivre dans une atmosphère positive. Elles seront capables d'optimisme, de produire des idées nouvelles, pour que son entourage s'accorde avec sa vision optimiste.
- *Faire preuve d'une imagination débordante :*
La créativité des VII est frénétique. Face à un travail inintéressant, ils trouvent des idées et finit par ne pas voir le temps passer. Son esprit fait des liens, des associations d'idées qu'on pourrait trouver improbables, mais qui maintiennent le VII dans un état en permanence stimulant, dont il est à la recherche.

Messages appréciés :

- Qu'on le laisse prendre des initiatives, qu'on lui montre qu'on lui laisse un espace de liberté
- Qu'on lui laisse être le pitre
- Qu'on lui permette d'aller droit au but

4. Les peurs du VII : La souffrance

La peur première du type VII est de manquer, de souffrir du manque. Il a donc développé des stratégies d'évitement : reporter à plus tard, ne pas faire, ou déléguer. Une personne de type VII, résolument optimiste, idéalise une situation, ne voit pas les problèmes potentiels, et donc ne sait les anticiper. Malgré cela, elles sont cependant capables de rebondir, et de créer de nouvelles situations face à une difficulté. Cela est permis par sa capacité de rationaliser.

- *Faire du rangement :*
Les tâches routinières, les protocoles stricts, les obligations... Quand on sait que le VII aime à procrastiner, on imagine qu'il est pour lui pénible de se trouver dans une situation dans laquelle il ne s'amuse pas. Il a donc besoin de passer d'une chose à l'autre perpétuellement, et inexorablement commence donc plus de choses qu'il n'en termine. Pour autant, il se juge négativement, sachant pertinemment qu'il ne finit pas tout ce qu'il commence.
- *Écouter les mélodrames des autres :*
Face à des personnes qui ressassent leurs pensées négatives, qui partagent leur problème, qui font preuve d'insatisfaction, les VII continuent l'évitement. Pour notamment ces raisons, les VII se sentent souvent à l'étroit dans une relation sentimentale.
- *Être confrontés aux problèmes :*
Devant un problème qui ne peut être facilement résolu, la personne de type VII s'impatiente. Elle va donc préférer ne pas trouver de solution, ou se détendre un peu avant de chercher à en trouver une.
- *Fuir l'ennui :*
Ne pas avoir d'occupation, de bonne perspective, s'ennuyer, devoir être raisonnable. Autant de choses qui font déprimer les VII.
- *Être maladroit :*
Malgré ses stratégies d'évitement, il y a des situations qui restent délicates, parce qu'emplies de souffrance. Face à ses situations (présenter ses condoléances, l'annonce d'une maladie...), les VII peuvent avoir des réactions décalées et maladroites. Elles peuvent manquer d'empathie parce qu'elles refoulent leur angoisse, et finissent souvent par se plonger dans leur imaginaire pour ne pas affronter la réalité. Selon le même schéma, les VII ont du mal à s'exprimer sans exagérer.

Messages dépréciés :

- Qu'on montre qu'on s'accroche à lui
- Qu'on lui parle avec gravité, sérieux
- Qu'on lui impose les choses

5. Intégration – Désintégration

Intégration en V :

Dans un environnement où le VII pourra se calmer, le VII prendra des aspects positifs du V. Il apprendra à se satisfaire d'un travail de réflexion, grâce à la joie apportée par la stimulation intellectuelle. Il apprendra à devenir plus réaliste et pragmatique. Il acceptera les contraintes, sera plus concret et se satisfera de divertissements plus simples.

Désintégration en I :

En pleine frénésie, le VII prendra les traits excessifs du I. Il se transformera en quelqu'un de pointilleux, donneur de leçon : « Non mais attend, du vin aussi bon ça ne s'ouvre certainement pas comment tu fais ! ». Il devient impatient et intolérant. Il fera preuve d'une grande intransigeance.

6. Les ailes

Type VII – Aile VI : L'amuseur

Avec une aile en VI, le profil VII sera plus attentif aux autres, à leur bonheur. Il se préoccupera toujours de son propre plaisir, mais sera ouvert à celui des autres. Mais cela pourra devenir plus dépendant d'un groupe.

Type VII – Aile VIII : Le réaliste

Grâce à l'apport d'une aile en VIII, le profil VII gagnera en confiance et en leadership. Délaisant le plaisir de la satisfaction immédiate, il affirmera ses responsabilités. Mais ce sous-type tendra à imposer ses avis et projets aux autres.

7. Description succincte en fonction de leur niveau de développement

Le VII élevé :

Quand le type VII s'intègre, rentre dans des niveaux plus élevés de développement, il est doué pour apprécier les joies apportées par la vie, mais d'une manière plus tempérée, plus sobre. C'est un personnage, quelqu'un de joyeux et d'attentionné. Dès qu'il peut vivre un moment d'extase, il le fait. Il est vif et enthousiaste, et sait prendre ses responsabilités pour mener les choses jusqu'à leur aboutissement.

Il prend les caractères positifs du V.

Le VII moyen :

Le VII en phase moyenne est un profiteur, un amuseur. Il fonce, ne réfléchit pas, vit en dilettante de manière extravertie. Faire un choix lui est difficile : pourquoi ne choisir qu'une option, quand il est préférable d'en avoir une multitude ?

Il est très doué pour créer des contacts, mais il se montre aussi narcissique pour quelqu'un qui sait charmer. Il a un côté matérialiste : accumuler des objets lui est nécessaire.

Le VII est centré sur lui-même, évite et remplace toutes les choses qui lui sont pénibles. Son hyperactivité lui fait manquer de nombreuses choses, mais il sait aussi se montrer conservateur de son énergie pour pouvoir continuer à sauter d'une chose agréable à l'autre.

Le VII vers la régression :

Dans une période régressive, le VII rentre en compétition de manière agressive avec ceux qui convoitent la même chose que lui. On dira de lui qu'il est odieux.

Il fait preuve d'impulsivité, ne sait pas s'arrêter et fait des enfantillages. Il ne se contrôle plus, il devient complètement excessif.

Signal d'alarme : « Avoir le sentiment qu'il existe mieux ailleurs »

Le VII vers la pathologie :

Le VII dans un état pathologique recherche toujours l'extase. Il peut tomber dans la toxicomanie, l'utilisation excessive de produits.

Le VII est alors profondément narcissique, et maniaco-dépressif.

Drapeau rouge : « Peur que toutes leurs activités soient en réalité une source de souffrance »

8. Paroles et pensées du VII

« Il n'y a rien dans la vie que l'on ne peut transformer en plaisir »

« La vie est pleine de saveurs, il faut les apprécier »

« Dès que je peux, je m'amuse »

« Je suis à l'aise dans un groupe, mais il arrive parfois que ma spontanéité se retourne contre moi »

« Pourquoi être un expert dans un domaine, quand on peut multiplier les expériences ? »

« Je supporte difficilement la routine, mais l'aventure, la plaisanterie et la rigolade : voilà des choses taillées pour moi ! »

H. TYPE VIII : Le chef

« Ni Dieu, ni maître », devise anarchiste

1. Présentation

Célébrités :

Personnages réels : Charles de Gaulle, François Mitterrand, Abbé Pierre, Picasso, Alain Prost, Winston Churchill, Michael Gorbatchev.

Personnages fictifs : Les rôles joués par John Wayne, Jean Gabin ou Lino Ventura sont souvent des rôles de VIII.

Les VIII font partie de la triade instinctive.

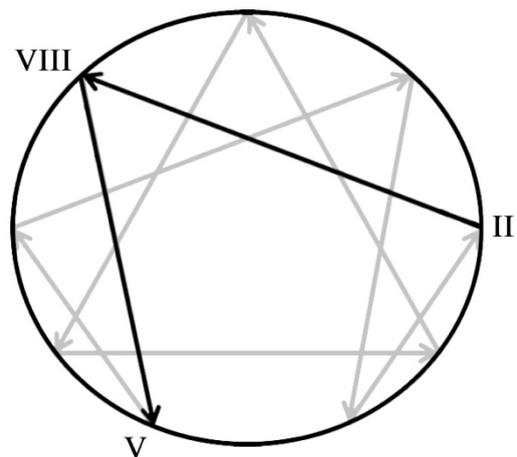
Les personnes de type VIII ont un système de défense qui se base sur l'évitement de toutes les situations où elles pourraient perdre le contrôle. Elles ont besoin de se montrer invulnérable en toute occasion. Elles nient aux autres, mais d'abord à elles-mêmes, leurs peurs : elles préfèrent affronter le danger pour se montrer fortes.

Les VIII sont des personnes dotées d'une immense force, et d'un grand courage.

Pour un VIII la vie est un combat, et c'est la loi du plus fort qui dirige le monde extérieur. Il a du pouvoir, et veut protéger sa famille et son cercle proche.

Particularités du Type VIII :

Premièrement, le profil du VIII est apprécié en temps de crise. On lui laisse volontiers beaucoup de pouvoir⁹.



D'autre part, nous nous devons de mentionner un point en termes d'égalité. L'Ennéagramme ne fait pas de distinction de sexe, mais nos sociétés la font. Aujourd'hui encore, on prête à une femme voulant entreprendre des traits masculins. C'est une erreur, que le temps devra effacer.

2. Mécanisme de défense créé pendant l'enfance

Lors de son enfance, le VIII s'est trouvé dans un environnement qu'il a ressenti comme menaçant, envahissant pour lui. Il a ressenti le besoin de s'en défendre, et d'*affronter* celui-ci.

Il était prioritaire pour le jeune VIII de montrer sa force. Et par opposition, de rejeter toute forme de faiblesse. Le VIII est vite devenu indépendant et actif. Au cours des jeux, c'était souvent lui le « chef ».

Le mécanisme de défense qu'a développé le VIII est le déni. Les VIII ne tiennent pas compte de la réalité. Le danger n'est danger que si l'on a peur : si l'on nie sa peur, sa faiblesse, alors rien n'est dangereux. Les VIII se retrouvent à agir d'abord, pour réfléchir ensuite.

Message perdu de l'enfance : « Tu ne seras pas trahi »

Cadre professionnel : Dans un environnement de travail, les profil VIII sont reconnus pour leur puissance et leur énergie. Ils se placent à des fonctions dirigeantes, qui nécessitent d'être capables de décider, souvent rapidement, et de gérer, souvent dans l'urgence.

3. Les motivations du VIII : La puissance

Les VIII veulent qu'on les regarde comme des personnes indestructibles.

Ils sont actifs, veulent que des choses se passent, repoussent leurs limites. Ce sont des leaders charismatiques. Ils aiment à penser qu'une aura de puissance se dégage d'eux, ce qui explique pourquoi ils préfèrent être craints plutôt qu'aimés.

- *Contrôler* :

Le VIII a besoin de montrer qu'il maîtrise dans le moindre détail, aime utiliser un ton autoritaire et prendre son ascendant sur son interlocuteur. Il n'aime pas être contredit : son pouvoir s'exerce sur les autres. Il en est de même concernant la manière dont les VIII gèrent le temps.

- *Être le chef vaillant* :

Savoir que les autres reconnaissent ses qualités l'enchantent. Diriger les opérations, planifier et faire face au danger est quelque chose qu'il adore. Le VIII cherchera même des situations extrêmes pour se sentir vivre, et se rassurer sur son pouvoir.

- *Être la personne de la situation* :

Pour une personne avec un profil VIII devoir user de poigne, faire des choix, aussi drastiques qu'ils aient à être, pour remettre de l'ordre est galvanisant. En ce sens, il sera attaché à la notion de protéger les faibles contre les abus qu'ils subissent.

- *Savoir qui est déloyal* :

On pourrait dire que les VIII ont un « radar à traître ». En effet, parce qu'elles sont très lucides et qu'elles craignent qu'on les bloque, les VIII sont en permanence à l'affût. De plus, ils se créent souvent un groupe proche sur lequel ils peuvent toujours compter.

Messages appréciés :

- Qu'on joue carte sur table, que nos engagements soient tenus
- Que si l'on s'oppose à lui, on le fasse sans détours, franchement
- Que son espace soit respecté

4. Les peurs du VIII : La faiblesse

Les VIII détestent la faiblesse, la fragilité, les hésitations, les non-dits.

Pour eux, une décision se prend fermement, sans mollesse. Face à la couardise, les VIII répondent avec colère et agressivité. On devinera évidemment que c'est leur propre faiblesse que les VIII craignent.

- *Se faire respecter :*
Le VIII est célèbre pour son franc parler. Quand arrive un manquement à un engagement qu'avait pris une personne, le VIII ne peut garder son calme, et c'est d'une manière violente qu'il réagit à l'inertie. Pour lui, cela le rend respectable. Mais il voit qu'il a souvent l'impression de bousculer les gens autour de lui.
- *Choisir ses équipes :*
La notion d'équipe, tel un groupe fidèle, sur lequel on peut compter, constitué de gens travailleurs et prêts à réaliser des efforts est importante pour un VIII. Il sait qu'il a besoin d'être entouré, et aime choisir son équipe, pour ne pas avoir de traîtres et des gens inactifs en son sein.
- *Être bien dirigé :*
Pour un VIII, un supérieur hiérarchique doit être un manager charismatique, qui use de son pouvoir. Si c'est le cas, le VIII saura le respecter et être loyal. Mais pour lui, il y a une grande importance du rapport de force.
- *Être carriériste :*
Le VIII est naturellement guidé vers les positions hiérarchiquement plus élevées. Il agit de manière à montrer à ses supérieurs qu'il peut assumer et sait prendre des responsabilités. Mais il ne supportera pas que la position qu'il convoite soit promise à quelqu'un d'autre que lui, et pourra se montrer belliqueux envers celui-ci.
- *Aller trop loin :*
On finit indubitablement par dépasser les bornes quand on veut en permanence tout contrôler autoritairement, qu'on limite l'espace de liberté de notre entourage, qu'on est suspicieux et qu'on impose ses idées. Il arrive donc que les personnes vivant à proximité d'un VIII, dans un milieu professionnel ou personnel, en aient assez, et finissent pas se rebeller contre lui. On aime ou on déteste les VIII.

Messages dépréciés :

- Qu'on le flatte, qu'on le pense manipulable
- Qu'on lui mente

5. Intégration – Désintégration

Intégration en II :

Quand un VIII apprend à se décentrer de lui-même, il arrive à gagner en empathie et à se rapprocher des autres, à la manière du II.

Ainsi, il apprendra à se préoccuper des autres et à leur faire plaisir, à donner des marques de reconnaissance. Il comprendra qu'il est préférable de ne pas imposer ses choix, et qu'il faut tolérer et accepter ceux de ceux qui nous entourent.

Désintégration en V :

Dans des situations angoissantes, les personnes de type VIII vont tomber dans les aspects négatifs que l'on prête aux V. Il s'isolera encore plus du monde extérieur, et son « radar à traître » lui fera imaginer encore plus de complots. Il deviendra plus agressif encore.

6. Les ailes

Type VIII – Aile VII : L'indépendant

Avec une aile en VII, le profil VIII se détendra. Il cherchera à moins s'imposer, et au contraire de forcer l'adhésion des autres à ses projets, il saura se montrer séducteur pour les inciter d'une manière plus douce.

Cependant, à la manière du VII, le VIII avec une aile en VII pourra se montrer plus centré sur lui-même et ses projets.

Type VIII – Aile IX : L'ours

Une aile en IX apportera au profil VIII de l'indulgence et de la douceur. S'imposer ne saura plus synonyme de force. L'autorité du VIII avec une aile en IX sera plus naturelle, moins crée de toutes pièces. Leur calme leur donnera une force tranquille.

Pour autant, ce profil sera plus indifférent aux autres, et pourra se montrer plus intransigeant encore. On ne pourra que difficilement leur faire changer d'avis.

7. Description succincte en fonction de leur niveau de développement

Le VIII  lev  :

Dans un niveau de développement élevé, en phase d'intégration, le VIII est un « chef naturel ». Il est assertif, à la manière décrite dans la partie traitant des groupes Horneviens. Il se maîtrise, se fait confiance. Son courage peut même aller jusqu'à se manifester par une forme d'h ro isme.

Il entraine les autres, son autorité est respectée, mais aussi respectueuse. Son côté dirigeant prend un aspect protecteur. Il prend ainsi les côtés positifs du II.

Le VIII moyen :

Dans sa vie familiale, sociale, professionnelle, le VIII moyen agit comme son propre maître.

Il est dans la confrontation, sa volonté de devenir le chef s'exprime par l'agressivité, la tendance à l'expansion. Un point de vue différent ? Inacceptable.

Malgré tout, il est volontaire, combattif, énergique. S'il veut protéger, c'est avec autoritarisme.

Comme cela a déjà été évoqué, les VIII se rendent souvent compte qu'ils bousculent les autres, qu'ils leur font peur. Mais il a aussi souvent l'impression de prendre des risques pour les autres sans en être remercié, ou pas assez.

Le VIII vers la régression :

En phase de régression, le VIII a une très haute opinion de lui-même. Il devient impitoyable, agissant comme un tyran. En tout il sera excessif. Il ne peut plus attendre les avis contraires, ne voit pas les oppositions que les autres lui font. Il fonce, doit avancer, s'enferme.

Il prend les aspects négatifs du V.

Signal d'alarme : « Sentir qu'il faut forcer les choses et se battre pour qu'elles arrivent »

Le VIII vers la pathologie :

Le VIII qui tombe dans les aspects pathologiques de sa personnalité devient violent. Il est tout à fait mégalomane. Il est capable de détruire « une opposition », de se venger. Ce genre de profil peut être celui d'un meurtrier, d'un sociopathe.

Drapeau rouge : « Peur qu'on se retourne contre eux »

8. Pensées et paroles du VIII

« Mon point de vue ? C'est le bon »

« Avoir les pieds sur terre est primordial »

« Je n'ai pas à supporter cela, je n'en n'ai pas envie »

« Quel couillon, pas capable de se débrouiller tout seul celui-là »

« Heureusement que je suis là »

« Je vais leur montrer qui commande ici »

I. TYPE IX : Le diplomate – Le médiateur

« L'indolence est un état délicieux mais désolant : nous avons besoin de faire quelque chose pour être heureux », William Hazlitt

1. Présentation

Célébrités :

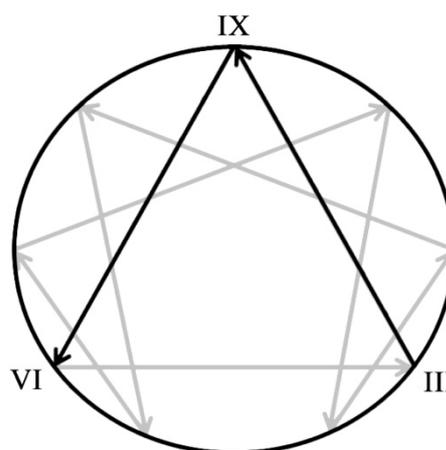
Personnages réels : Clint Eastwood, Ringo Starr, Michel Drucker, Alfred Hitchcock, Ernest Hemingway, Milton Erickson, Pablo Picasso, Donald Trump

Personnages fictifs : Capitaine Haddock

Le IX fait partie de la triade instinctive. Le système de défense par le IX le pousse à se réfugier dans son monde intérieur pour se couper de l'extérieur et mieux l'éviter. Il développe des stratégies d'évitement de la réalité, et éprouve des difficultés à passer à l'action.

Ce n'est donc pas paradoxal qu'un IX s'engage dans une pratique sportive intense, se coupe des autres pour s'enfermer dans son travail personnel, ses lectures, une passion, des tâches répétitives, trouve des substituts (nourriture, alcool, drogues...). Cela lui permet de se créer un univers coupé de la réalité.

Les IX sont connus pour leur ouverture d'esprit, ainsi que leur tolérance. Ils savent mettre à l'aise, sont doués d'une grande qualité d'écoute. Leur compagnie est agréable. Ils peuvent comprendre de nombreux points de vue, et les respecter. Au sein d'un groupe, ce sont des médiateurs, ils savent apaiser des tensions. De même au sein de la famille, où ils sont impliqués et leur investissement est sérieux. On les trouve faciles à vivre.



2. Mécanisme de défense crée pendant l'enfance

Pendant son enfance, le IX n'a pas eu l'impression d'être considéré, ou même que ses attentes étaient entendues. Dans l'univers familial, il a ressenti d'avoir été le dernier servi. Le IX était en colère face à ces situations, mais il a développé une véritable peur, un évitement des conflits. Il n'osait exprimer sa colère et a pris de la distance avec elle, et avec les choses qui la provoquaient, en prenant le rôle de pacificateur.

Il était « le rêveur », qui pouvait rester distant mais noyé dans des discussions animées. Celui qui ne faisait pas de vagues, pour ne pas provoquer de conflits autant que pour rester tranquille. Il a aussi appris à limiter ses besoins et ses exigences. Pour lui, il n'était pas permis de s'affirmer, de se mettre en colère ou de créer des problèmes à ses parents.

Ce mécanisme d'évitement, qui lui a servi à se protéger, est aussi appelé inertie ou narcotisation⁹. L'enfouissement de la colère du IX passe par des compensations qu'il se crée. Ce qui était déjà le cas pendant l'enfance, avec des bonbons par exemple, se perpétue à l'âge adulte avec ce qui peut prendre la forme d'habitudes, d'addiction, à l'alcool, au tabac, à la collection, à une passion... Ce qui leur permet de se perdre dans leurs rêves et dans des choses « positives » et apaisantes.

De la même manière, en prenant leur distance avec les choses, il y a chez de nombreux IX qui auraient pu avoir vécu des traumatismes, un phénomène de dissociation, qui diminue la capacité d'être profondément touchés par la réalité.

Message perdu de l'enfance : « Ta présence compte »

Cadre professionnel : On reconnaît aux IX de grandes capacités d'adaptation et d'écoute. Au travail, les IX sont humainement appréciés.

3. Les motivations du IX : L'harmonie

Les personnes ayant un profil de IX sont calmes et stables sur le plan émotionnel. Elles cherchent calme et harmonie dans le monde. Elles réussissent à prévenir les conflits au prix de beaucoup d'énergie. Malgré tout, quand les conflits arrivent, elles cherchent à ce que les personnes mêlées au conflit gardent l'esprit calme. Pour eux, il serait idéal que la vie soit un long fleuve tranquille.

- *Être en paix* :

Un monde au sein duquel les gens vivraient paisiblement et en harmonie : le rêve pour un IX. Les IX aiment les activités de groupe, les collectifs qui servent de moteur sans demander aux individus qui le constitue d'être eux-mêmes des moteurs. Guidé par cette énergie de groupe, ils se sentent serein.

- *Être bienveillant* :

Les IX sont très sensibles aux tensions. Mais parce qu'ils savent se montrer très bienveillants, et pédagogues, ils acceptent les erreurs et cherchent à les expliquer. Ils font cela sans jugement, sans rancune.

- *Être le médiateur* :

Si l'on veut garantir que le monde soit serein, il faut savoir se positionner en tant que médiateur. Les IX font cela très bien : ils savent écouter et entendre les points de vue, et aider à la recherche d'un terrain d'entente. Cela permet de calmer les esprits et de dissiper les désaccords, donc de retrouver un nouvel équilibre.

- *Apaiser les tensions* :

Sur le plan personnel comme professionnel, il est nécessaire au IX de vivre dans une ambiance chaleureuse. À la manière qu'a le IX d'être un médiateur, le IX va initier les rapports conviviaux lui-même, pour chercher à créer l'ambiance dont il a besoin.

Messages appréciés :

- Qu'on prenne le temps de discuter avec lui
- Qu'on lui laisse de temps pour qu'il prenne une décision, pour qu'il fasse confiance
- Qu'on lui laisse disposer d'un espace calme

4. Les peurs du IX : Le conflit

Les IX redoutent par-dessous tout le conflit. Pour eux, chaque source de tension, remise en question d'un équilibre, que ce soit par le biais d'un désaccord, d'un haussement de ton, d'un changement, d'agressivité... est une source d'angoisse et de peur.

- *Manquer de discernement* :

Les profils IX manquent bien souvent de discernement : étant simples et accommodantes, il arrive qu'elles ne soient pas assez méfiantes et ne se rendent même pas compte de la méchanceté des autres envers eux. Ils peuvent ne pas apercevoir de primo-abord des mauvaises intentions à leur rencontre.

- *Faire des choix* :

Prendre une décision quand on ne souhaite pas être à l'origine de discorde est bien difficile. Aussi pour un IX est-il complexe de faire un choix, sans se perdre dans des considérations annexes à la prise de la décision en elle-même. Un IX est plus certain de ce qu'il ne veut pas que de ce qu'il veut, ce qui rend encore plus dure la prise d'une décision. Il ira même jusqu'à lutter pour ne pas prendre de décision.

- *Nécessiter l'avis des autres* :

Pour qu'un IX prenne une décision, il lui faut avoir collecté l'avis des autres en premier. C'est seulement ensuite qu'il sera à même de trouver un bon consensus, générateur de moindres frictions et troubles. On note ici qu'un IX est plus à même de prendre une décision en fonction

des conséquences qu'elle risque d'entraîner plutôt qu'en fonction de ses envies. Il ne sait pas réellement les discerner.

- *Craindre la rupture :*

Quand un IX sait que son point de vue risque d'entraîner une opposition, celui-ci aura extrêmement de mal à l'exprimer. Il pourra différer l'expression de son point de vue, ou bien simplement ne pas l'exprimer. Pour un IX, il vaut mieux réussir à s'accommoder d'une situation pas vraiment idéale plutôt que de risquer le conflit.

- *S'excuser après un emportement :*

On s'emporte tous, peu importe notre profil. Pour un IX, cela arrive rarement. Mais cela arrive, ce qui est bien normal quand on est trop conciliant et qu'on accepte ce qui ne peut être accepté. Le coup de colère d'un IX pourra même être très violent. Mais cela le rendra tellement mal à l'aise d'avoir laissé échapper un peu de vapeur qu'il présentera ses excuses, après s'être assuré que son interlocuteur a compris pourquoi l'épisode violent a eu lieu.

Messages dépréciés :

- Qu'on lui coupe la parole
- Qu'on l'oblige à trancher, qu'on lui dicte sa conduite
- Lui donner le sentiment qu'on abuse de sa capacité de décision

5. Intégration – Désintégration

Intégration en III :

Dans un contexte propice à l'épanouissement, le IX saura user des caractères positifs du III. Il osera agir, et tirer des satisfactions d'avoir tiré les ficelles. Il osera se démarquer des autres, et ne plus se fondre dans la masse, et comprendra qu'il a des atouts, et lesquels sont-ils.

Désintégration en VI :

Dans une situation stressante, par exemple pour un IX une situation dans laquelle il doit prendre une décision, ou générer un conflit, le IX prendra les côtés négatifs que l'on attribue au VI. Il s'emplira de doutes et d'interrogations. Il perdra confiance en lui-même et voudra encore plus disparaître au sein d'un groupe. Finalement, il pourra avoir des attitudes si passives qu'elles en deviennent provocantes.

6. Les ailes

Type IX – Aile VIII : L'arbitre

Avec une aile en VIII, et tout en restant détendu à sa manière, le profil IX apprendra à s'affirmer. Il fera des choix, qu'il assumera et imposera aux autres.

A l'opposé, il est plus probable qu'il éprouve plus de difficultés à contenir ses colères.

Type IX – Aile I : Le rêveur

L'aile en I du profil IX lui fera gagner en rigueur. Le IX, souvent en proie à la procrastination par peur du conflit, saura se montrer plus tenace et précis. Mais il est aussi probable que le IX avec une aile en I soit plus susceptible et craigne la critique.

7. Description succincte en fonction de leur niveau de développement

Le IX élevé :

Lorsqu'il s'intègre, le IX commence à diriger sa vie. Il se sent autonome et accompli, éprouve de la satisfaction et ne connaît que peu de variations d'humeur. Il est naturel, franc, capable d'une profonde réceptivité et d'une très grande humilité.

Avec les autres, le IX se comporte de manière confiante, rassurante et optimiste. Il assume, ses obligations et les personnes dont il a la charge. Il est authentique et n'est pas compliqué. Il prend les qualités du III.

Le IX moyen :

Le IX moyen ne sait pas refuser. Il accepte trop. Il adopte à cause de cela des comportements irresponsables et inconscient. Il développe des mécanismes de protection face aux problèmes, des mécanismes automatisés qui ne le déconnectent que plus de la réalité. Il s'agit des habitudes de consommation et de pratique qui ont déjà été évoquées. Cela lui permet de ressentir un certain confort. Il est aussi assez paresseux et passif. Il minimise de nombreuses choses. Mais il est aussi souvent celui qui ne baisse pas les bras dans une cause, se montre très empathique et diplomate avec les autres.

Le IX vers la régression :

Au cours d'une situation stressante, le IX se plonge dans la passivité et la négligence. Il ne voit pas les problèmes, s'en détache. Il fuit tout, les conflits, ses responsabilités... Il refoule toujours sa colère, mais elle peut surgir alors d'une manière inattendue et complètement disproportionnée. De même, il poursuit les compensations qu'il s'était trouvé.

Signal d'alarme : « S'accommoder aux autres, en niant ses besoins »

Le IX vers la pathologie :

En tombant dans des aspects pathologiques de sa personnalité, le IX peut aller très loin dans son propre abrutissement, qu'il soit par des consommations ou des hobbies. Il peut devenir catatonique, c'est-à-dire que son état fera de grandes oscillations entre un profond négativisme, une grande passivité et des phases d'excitation soudaines.

Plus loin encore, le IX pourra devenir obsessionnel, et ne plus du tout être préoccupé par les bonnes choses.

Drapeau rouge : « Peur d'avoir à réellement traiter leurs problèmes »

8. Pensées et paroles du IX

« Heureusement que je suis accommodant »

« Une bonne cigarette, un bon verre de vin, et c'est reparti »

« J'ai parfois du mal à être vraiment attentif aux autres »

« Rien ne mérite de s'en faire autant »

« Je déteste qu'on me dérange »

Troisième partie : Applications de l'Ennéagramme

⇒ *Quelles sont les applications connues de l'Ennéagramme aujourd'hui, et quelles pourraient-elles être dans une faculté de chirurgie dentaire et dans un cabinet libéral ?*

A. DÉRIVES ET CODES ÉTHIQUES DE L'ENNÉAGRAMME

1. Rappel sur les dérives liés à l'utilisation déviée de ces outils

Il existe en France un organisme, placé sous la direction du Premier Ministre, appelé Miviludes, pour *Mission Interministérielle de Vigilance et de Lutte contre les Dérives Sectaires*. Celui-ci dresse régulièrement un rapport sur les dérives sectaires. Et l'on trouve dans son dernier rapport plusieurs fois la mention de l'Ennéagramme²¹. Mais pourquoi ?

Tout d'abord, ce rapport rappelle quelques chiffres :

- 40% des Français ont recours à des médecines alternatives ou complémentaires, avec une proportion encore plus importante chez les malades du cancer.
- 1800 structures de formation sont à risque en France
- 4000 psychothérapeutes exercent sans aucune formation
- 3000 médecins auraient des liens avec une mouvance sectaire

Ce marché de la médecine alternative, ou complémentaire, proposant guérison et bien-être, est dangereux premièrement parce qu'il n'y a pas d'évaluation indépendante et rigoureuse des méthodes et moyen de formation, et qu'il exclue les pratiques conventionnelles. Cela peut laisser la place à des dérives à caractère sectaire, à des « gourous » qui peuvent avoir une véritable emprise sur leurs patients. Selon le dernier rapport de la Miviludes, 25% des signalements de dérives sectaires sont liées au domaine de la Santé. Et il est important de noter que la place des médecines alternatives ne fait qu'augmenter²¹.

Une dérive sectaire est définie par ce rapport comme :

« Un dévoiement de la liberté de pensée, d'opinion ou de religion qui porte atteinte aux droits fondamentaux, à la sécurité ou à l'intégrité des personnes, à l'ordre public, aux lois ou aux règlements. Elle se caractérise par la mise en œuvre, par un groupe organisé ou par un individu isolé, quelle que soit sa nature ou son activité, de pressions ou de techniques ayant pour but de créer, de maintenir ou d'exploiter chez une personne un état de sujétion psychologique ou physique, la privant d'une partie de son libre arbitre, avec des conséquences dommageables pour cette personne, son entourage ou pour la société »²¹.

Dans le cadre du soin, la dérive thérapeutique devient sectaire lorsqu'elle essaie de faire adhérer le patient à une croyance, à un nouveau mode de pensée. Prétextant l'inutilité des traitements conventionnels, le « praticien » va demander au patient d'avoir toute confiance en lui car lui seul détient la méthode « miracle » apte à le guérir. Il y a un endoctrinement, une sujétion psychologique qui le conduit petit à petit à rompre avec la médecine conventionnelle, puis avec sa famille et son environnement.

Le gourou thérapeutique propose non seulement de soigner, mais aussi de vivre autrement. Il se présente comme le détenteur d'une vérité. Tous ceux qui se mettent en travers de son chemin sont accusés soit de retarder la guérison, soit même d'être à l'origine de la maladie, d'où la rupture du malade avec ses proches et ses amis. Isolé, ce dernier va se retrouver encore plus facilement sous la coupe du « thérapeute » qui va l'amener progressivement dans un processus d'adhésion inconditionnelle à sa méthode, en lui proposant la vente d'ouvrages, la participation à des stages payants ou à des retraites coûteuses, voire en l'orientant vers d'autres praticiens déviants.

L'Ennéagramme est dans ce rapport classée dans la catégorie des *psychothérapies déviantes*, c'est-à-dire des psychothérapies utilisant différentes méthodes (méthode Simonton, l'Analyse transactionnelle, la Programmation NeuroLinguistique – ou PNL, l'EMDR, et l'Ennéagramme), et qui peuvent être exercées dans le but de mettre sous emprise des patients. D'autres sous-catégories existent, sous le nom

de « méthodes psychologisantes », méthodes par massage ou apposition des mains, méthodes de développement personnel, des méthodes hygiénistes, des méthodes par « rééquilibrage de l'énergie ».

Le but de cette partie d'introduction n'est nullement de critiquer un outil qui a été longuement présenté : l'Ennéagramme a un réel intérêt. Mais il faut savoir que son utilisation peut être faite d'une manière déviée. Il convient d'être humble avec un outil puissant⁸.

De la même manière, en tant que professionnel de santé, nous sommes en première ligne pour détecter les personnes sous emprise, et ce même rapport apporte des recommandations pour les chirurgiens-dentistes : face à un patient, face à un confrère, face à un démarchage, face à une formation... Notre sens critique doit rester aiguisé.

Remarque :

Aussi difficile que cela peut être, autant pour celui qui a écrit comme pour celui qui lit ce travail, il faut admettre que l'on ne peut tout comprendre de l'Ennéagramme en lisant cette thèse, ou en feuilletant un livre pour la première fois. La partie théorique peut être transversalement rapidement comprise, mais certaines subtilités, principalement concernant les émotions, ne sont pas perceptibles de prime abord.

La plus grande partie de l'enseignement ne peut se faire qu'en présence d'autres personnes, qui connaissent leur type et peuvent témoigner des mécanismes de leur réaction, de leur peur, de leurs motivations... En somme la participation à des groupes de panels.

L'Ennéagramme, s'il ne se transmet plus dans le secret, de manière ésotérique, reste un outil de la tradition orale, dont la transmission se base sur l'échange, le partage d'expérience. Son modèle est valide²⁶, mais demande à être enrichi, on ne peut que difficilement l'utiliser seul sans se tromper.

Mais comme déjà mis en avant, il faut bien s'entourer si l'on veut utiliser l'Ennéagramme²¹.

2. Codes éthiques

Pour répondre aux problématiques précédemment évoquées, les organisations de recherche et de formation autour de l'Ennéagramme ont proposé des codes éthiques pour les utilisateurs, formateurs et praticiens de l'Ennéagramme.

IEA :

Le premier a été créé en 1994 par l'IEA (*International Enneagram Association*), et a été plusieurs fois mis à jour, la dernière en juin 2020²².

Cette association américaine forme et regroupe de nombreux enseignants de l'Ennéagramme, qu'ils soient ou non accrédités par elle, propose des formations, des séminaires...

Cette association a développé un code éthique qui permet de donner une idée du cadre dans lequel ses membres doivent utiliser l'Ennéagramme. De grandes notions sont abordées dans celui-ci :

- Partager l'effort dans le développement et l'utilisation de l'Ennéagramme
 - Personne ne possède l'Ennéagramme
 - Cet outil est en développement, et doit le rester : la citation des sources est nécessaire à l'ouverture ; et maintenir un haut standard de théorie et de transmission de celui-ci est obligatoire
 - L'Ennéagramme se veut aider ceux qui l'utilise à se détacher des « habitudes de leur égo, et de leurs moyens de défense répétés »²², il nous fait supporter ceux qui ont décidé de réaliser ce travail de vie

- L'Ennéagramme est un outil de développement personnel, de connaissance de soi et de transformation personnelle
 - L'Ennéagramme inspire la compassion, non pas le stéréotypage
 - Mais l'Ennéagramme ne décrit pas entièrement une personne : chacun a son histoire, son caractère, son intelligence, ses croyances, sa vie sociale...
 - Chacun découvre à son rythme l'Ennéagramme

- L'utilisation de l'Ennéagramme et les autres, qui ne le connaissent pas
 - Toute personne qui tire un bénéfice financier de la transmission de l'Ennéagramme doit avoir une grande connaissance de celui-ci, et doit avoir éprouvé cet outil sur lui-même. La connaissance de l'Ennéagramme ne doit pas être utilisée pour prendre un avantage financier sur quelqu'un, ni développer une relation de manipulation (émotionnelle, psychologique, sexuelle...)
 - Chaque professionnel a ses limites, qu'il doit reconnaître. Transmettre l'Ennéagramme doit être fait à l'intérieur de ces limites. Et si nécessaire, le partage d'autres outils, ou d'autres professionnels, doit être fait

- Standards de la communauté de l'IEA :
 - Être honnête, intègre et respectueux dans les échanges
 - Le secret professionnel s'applique
 - Il faut créer un environnement équitable et inclusif, sans discrimination
 - Aucune tolérance des abus, de quelque forme que ce soit
 - Le non-respect de cette chartre éthique conduira à la radiation de l'association

On remarque que ce code éthique couvre de nombreux champs qui sont évoqués dans le rapport Miviludes²¹. Par comparaison, on pourrait dire que la recherche autour de l'Ennéagramme cherche à appliquer les mêmes principes que l'on retrouve dans la recherche scientifique, ce qui vise à la rendre plus crédible²⁷. L'Ennéagramme n'est donc plus aujourd'hui un outil de transmission secrète, comme il a pu l'être, et peut servir soit à trouver un bon axe de développement personnel soit à mieux communiquer⁸.

CEE :

Le CEE (*Centre d'étude de l'Ennéagramme*) qui œuvre dans des régions francophones (France, Belgique, Maroc, Sénégal, Liban et Québec...) rappelle dans son code éthique²³ que celui-ci a pour fondement le code éthique de l'IEA.

Selon le CEE :

- Il n'y a pas de bon et de mauvais type
- On ne peut pas créer de niveaux, vouloir être meilleur ou dire que quelqu'un est moins bon : on reviendrait à hiérarchiser les individus ('pas de stéréotypage' selon l'IEA²²)
- On ne peut identifier quelqu'un seulement sur la base de son type, oubliant son unicité
- *Se rappeler que « ce n'est pas si simple que cela »*
- L'Ennéagramme n'est qu'un moyen
- Intellectualiser le système

L'institut français de l'Ennéagramme :

Cet institut, qui propose de nombreuses formations, rappelle qu'il respecte scrupuleusement le code éthique de l'IEA²⁴.

Institut France Formation Ennéagramme :

Idem²⁵.

B. APPLICATIONS GÉNÉRALES DE L'ENNÉAGRAMME

L'Ennéagramme trouve de très nombreuses applications.

Avant de mettre en avant celles qui peuvent être mise en parallèle de la vie d'un étudiant en dentaire et celle d'un dentiste au cabinet, il semble nécessaire de parcourir différentes applications, plus générales.

Il est souvent décrit souvent après un séminaire qu'il y a un avant et un après la découverte de l'Ennéagramme : pour les participants, développer leur capacité à s'auto-observer, à voir que l'on est figé dans ses réactions, qu'on peut utiliser l'Ennéagramme à des fins de développement personnel, pour se remettre en question... Peut changer entièrement le paradigme dans lequel ils se trouvent.

Éric Salmon évoque dans l'un de ses ouvrages⁸ différentes applications de l'Ennéagramme, par des évocations assez larges des différents moments où il a pu en entendre parler :

- Il a été reporté qu'en 1994, les analystes de la CIA ont suivi un séminaire sur l'Ennéagramme, sans gadgets et autres outils hautement technologiques, dans le but de mieux comprendre les gouvernements étrangers.
On retrouve de la même manière des témoignages expliquant que la CIA a eu recours à des spécialistes de l'Ennéagramme pendant la première guerre du Golfe, afin de tenter d'analyser la personnalité de Saddam Hussein.
- Œcuménisme : De nombreuses conférences inter-religieuses, regroupant des représentants de divers cultes existent. En 2003 à Berlin, Helen Palmer et Richard Rohr, ont animé une formation intitulée 'Ennéagramme et Œcuménisme', dans laquelle des pasteurs, des prêtres, un rabbin, un moine zen, ont relevé la pertinence de l'Ennéagramme dans l'accompagnement spirituel que leur métier revêt.

1. Milieu professionnel

Dans le travail, de manière assez générale, on peut dire que l'Ennéagramme permet²⁸ :

- L'identification de ses points forts et ses points faibles
- La valorisation de son potentiel
- L'amélioration de la cohésion de l'équipe
- La prévention des conflits
- Une meilleure gestion des personnalités difficiles
- Une meilleure adaptation à son interlocuteur

Exemples⁸ :

- a. Un centre de gestion agréé, près de Reims, a développé ses activités en proposant des formations. En 1998, l'une d'elle regroupe de nombreux commerçants (coiffeurs, restaurateurs, épiciers, auto-école...) autour du thème « Apprendre à gérer les clients difficiles », celui qui parle trop, celui qui est trop timide, celui qui aboie...
Après trois journées de formation, les participants déclareront mieux comprendre la personnalité de ces clients, et être plus à l'aise avec eux.
- b. En 2004, il a été demandé à HEC management de préparer un séminaire de trois jours avec pour thème, « mieux se connaître pour mieux travailler ensemble ». Le commanditaire, une des cinq plus grandes entreprises françaises, a organisé ce stage pour des ingénieurs et des managers travaillant au niveau international. Le fil rouge du séminaire a été l'Ennéagramme. Si les organisateurs ont avoué avoir eu beaucoup de questions très théoriques sur l'Ennéagramme, et ne pas avoir pu effectuer les exercices qu'ils avaient souhaité sur les émotions, les retours des participants ont été très positifs, et l'écoute particulièrement attentive. Ce séminaire a été le mieux noté par ses participants, de tous les séminaires qui ont été proposés cette année-là.
- c. Cohésion d'équipe : En 2005 en Grèce, un grand groupe français a organisé en urgence un « stage de cohésion d'équipe », pour les dix cadres de la filiale grecque de l'entreprise. Ces derniers ont des rapports glaciaux : l'un ne parle plus à l'autre, qui lui-même ne peut plus travailler avec celui-ci... Le but du stage : débloquer la situation.
La communication a pu reprendre après le stage, et un an après, le chef de l'équipe avoue que la communication est restée bonne. Celui-ci continue par ailleurs de s'instruire en lisant tous les livres sur l'Ennéagramme qu'il peut trouver.

On trouve une littérature vaste sur les applications de l'Ennéagramme au travail^{29, 30, 31}.

L'application des neuf types de personnalité, de leurs motivations dans un environnement professionnel a un intérêt dans les ressources humaines, le management¹³.

Comment faire ressortir le meilleur d'une équipe ? En comprenant les différentes perspectives depuis lesquelles observent ses membres. On pourra ainsi « maximiser le potentiel d'une personnalité »²⁹.

Ainsi en tant que leader dans une hiérarchie, ou manager d'un groupe, on pourra pour :

- Le I : viser un haut standard ; avoir une vision positive, claire et structurée, ; savoir reconnaître nos erreurs pour ne pas réveiller leur colère ; savoir montrer qu'il existe plusieurs visions
- Le II : savoir être au contact, montrer de l'appréciation ; faire une description précise du travail ; les pousser à exprimer leurs besoins ; expliquer que tout le monde n'aime pas le contact proche
- Le III : leur parler en termes de résultat, d'actions ; leur faire prendre du recul et se calmer ; exprimer que les autres aussi participent, et que leurs efforts ont de la valeur ; montrer clairement nos objectifs
- Le IV : expliquer que l'on sépare les critiques professionnelles et personnelles ; les pousser à trouver un sens à ce qu'ils font ; noter leur sens de l'esthétisme, leur authenticité ; les aider à se sentir spéciaux
- Le V : respecter leur espace ; ne pas attendre qu'ils communiquent des informations personnelles ; savoir qu'ils sont plus à l'aise avec l'échange d'idées ; leur donner des opportunités de développer leurs connaissances
- Le VI : rassurer avant d'avancer ; ne pas agir arbitrairement et changer les plans sinon ils penseront très rapidement au *worst case scenario* ; leur donner un environnement dans lequel ils peuvent se sentir en confiance
- Le VII : leur exprimer clairement que l'on a besoin de leur engagement ; motiver leur fascination pour de nouveaux projets, de nouvelles idées, ils pourront en échange inspirer les autres ; résumer les informations à l'essentiel ; s'attendre à de la frustration de leur part, à résister aux critiques ; savoir utiliser leur capacité à charmer
- Le VIII : Savoir modérer leur force quand elle n'est plus appropriée ; savoir être clair dans notre statut hiérarchique, et celui des membres de l'équipe ; les écouter sans parler, et en leur parlant être direct, juste et respectueux
- Le IX : utiliser leur capacité à avoir une vision de l'ensemble du tableau ; leur donner un objectif, sans quoi ils perdraient leur sens des priorités ; leur donner du support ; expliquer que le conflit est une chose naturelle

2. Vie personnelle

Dans le domaine personnel, l'Ennéagramme peut bien évidemment avoir des applications.

Il ne paraît pas intéressant de développer ici plus ces utilisations, mais de nombreux auteurs ont écrits sur ces sujets, la plus célèbre d'entre elles étant Helen Palmer, avec par exemple « *Enneagram in Work and Love* », et de nombreux autres ouvrages, traitant des rapports dans le couple comme l'éducation des enfants.

Dans le couple, l'Ennéagramme apparaît avec évidence comme un outil pour mieux comprendre les différences de fonctionnement de son partenaire, permettant de créer un terrain d'échange et d'acceptation.

Pour mieux mettre en avant la puissance de l'Ennéagramme dans le contexte familial, nous pouvons citer l'exemple de Janet Levine, auteure de « *The parenting Enneagram* », livre sur l'éducation des enfants. En 1998, dans le contexte de l'apartheid en Afrique du Sud⁸, elle a conduit une expérience, dont les participants sont trente adolescents de dix ethnies différentes. Les objectifs sont l'ouverture d'esprit, l'écoute, la fraternité. L'Ennéagramme sert bien évidemment de fil conducteur. L'expérience est un succès, et les jeunes ont beaucoup échangé, au-delà de leurs différences ethniques.

3. Management – Communication

L'Ennéagramme est aussi un outil intéressant dans la communication, et qui est donc de plus en plus utilisé en management.

Dans son livre « *L'Ennéagramme, outil de leadership* »¹³, Frédéric Haumonté développe un résumé sur la difficulté de certaines interactions. Comment gérer une interaction difficile quand l'on est un leader dans un groupe, ici dans l'exemple du management d'une équipe ?

Notons que l'extension est facilement faite entre un chirurgien-dentiste et sa patientèle, tout comme avec les autres travailleurs au sein d'un cabinet, chirurgiens-dentistes ou assistant(e)s, secrétaires...

L'auteur développe ainsi quatre causes d'interactions difficiles :

- La rigidité des profils :
Cela tient de quelqu'un qui ne considère que son propre mode de fonctionnement et qui l'impose aux autres. Pour quelqu'un qui est un leader, cela signifie épuiser son équipe.
Toute interaction avec un profil désintégré, ou alors avec un faible niveau de développement s'avère problématique.
La solution est simple : participons à notre intégration et à celle des autres
- Les ailes :
Les profils qui nous côtoient sur le cercle de l'Ennéagramme peuvent être mieux compris et nous pourront avoir des interactions plus faciles : avant de fixer une aile aux alentours de nos 25 ans, nous avons navigué entre les deux. Ainsi nous pouvons mieux comprendre les personnes se situant au point de nos ailes.
Il n'empêche : cela ne signifie pas forcément que les interactions pourront être positives, on peut avoir des rapports très compliqués avec nos proches. Peut-être même que nos rapports les plus conflictuels arrivent avec eux, qui sont ceux qui nous connaissent le mieux.
- Les jumeaux :
L'entente entre deux profils similaires peut bien se faire, la langue, les codes et les réactions étant proches.
Mais certains aspects qu'une personne d'un certain type ne s'avoue pas peuvent être observés chez une autre personne qui a le même type. Cela peut être douloureux, et empêcher de bons rapports.
- Le rôle de l'intégration et de la désintégration :
Connaissant le spectre de nos réactions, nous pouvons savoir quel est notre profil de désintégration, ainsi que celui d'intégration. Nous renvoyant à un aspect sombre de nous-mêmes, nous pouvons avoir du mal à communiquer avec notre profil de désintégration ; alors qu'au contraire nous pouvons être très attirés par notre profil d'intégration.

C. FACULTÉ DE CHIRURGIE DENTAIRE : CONSTATS ET RECHERCHES ACTUELLES

1. État des lieux de l'état de santé des étudiants en chirurgie dentaire

Le passage au stade de l'étudiant est une période de transition vers la vie adulte. Dans le cas des études en chirurgie dentaire, on pourra dire qu'elles préparent à un métier avec un fort risque psychosocial⁵⁶.

Les étudiants en dentaire ont souvent fait l'objet d'études, et l'on sait aujourd'hui grâce à leur recensement un peu plus précisément leur origine, leur situation^{34, 36}.

Les étudiants en dentaire sont plus majoritairement de sexe féminin, âgés en grande majorité entre 20 et 24 ans. Ils sont pour majorité issus d'un milieu urbain et péri-urbain, et ont évolué dans des familles de classe moyenne à aisée. Assez fréquemment (1/3 dans le cas de l'étude citée³⁴), un des parents au moins exerce déjà dans un milieu médical. Par ailleurs, environ la moitié des parents d'étudiants en chirurgie dentaire ont fait des études supérieures.

Il est intéressant de noter qu'une proportion non négligeable d'étudiants ont choisi de s'orienter vers des études de dentaire pour « le prestige » (40,6%³⁴).

S'il y a des variabilités statistiques entre études, et entre pays, on peut noter que ces tendances dégagées restent similaires, y compris entre pays ayant un niveau de développement différent, comme l'on note dans une comparaison faite entre États-Unis et Tunisie³⁴.

En matière d'état de santé de la population des étudiants en dentaire français, un dossier de presse très complet a été réalisé, après une étude sur la base de questionnaires, par l'UNECED, et intitulé « Le mal-être des étudiants en Odontologie : Parlons-en et agissons ! »³⁵. Il fait suite à une étude de 2015, qui avait servi de premier état des lieux. Les chiffres de ce premier rapport n'avaient pas été rendus publics, mais avaient été partagés avec les doyens et chefs de service des différentes UFR de France.

On retrouve en introduction un propos très intéressant : ce deuxième rapport a été rendu public par choix, voyant les chiffres devenir plus graves, concernant l'état de bien être mental et physique des étudiants. Si ce rapport semble pertinent, il est nécessaire d'ajouter que ce rapport est à charge contre les facultés de chirurgie dentaire, et qu'il est ici utilisé sans aucune considération idéologique.

Le mot *stress* doit nécessairement être évoqué ici : en effet, une immense majorité des étudiants ayant répondu au questionnaire (soit environ 50% des étudiants en dentaire français) l'ont évoqué.

Quelques notions sont ainsi très intéressantes :

- 75% des étudiants ont avoué être souvent à très souvent stressés
- 75% d'entre eux ont admis avec été anxieux plusieurs à presque tous les jours pendant les deux semaines qui ont précédé le questionnaire
- 25% d'entre eux souffriraient d'une dépression modérée
- *Seulement 26,1% des étudiants en dentaire n'auraient jamais pleuré à cause de leurs études ; et si 14,6% ont consulté un professionnel de la santé mentale, près de la moitié des étudiants ayant répondu au questionnaire ont déclaré avoir eu besoin de soutien psychologique, sans l'avoir trouvé*

Parmi les principaux problèmes à l'origine de stress à la faculté sont évoqué :

- La possibilité de redoublement
- Le nombre d'examens
- La relation enseignants/étudiants
- La qualité de la formation

De la même manière, parmi les principaux problèmes impactant la santé mentale au centre de soin ont été évoqués :

- Les quotas cliniques
- Le ratio personnel encadrant/étudiants
- La disponibilité du matériel
- La possibilité de redoublement

Il a été de manière récurrente décrié le manque de préparation aux actes thérapeutiques, et à la relation patient/praticien avant l'entrée en clinique.

Concernant les rapports avec les enseignants, qu'ils soient au sein des centres de soin, et de la faculté, il semble important de noter que sur les 3146 répondants, il y a eu 843 déclarations de sexisme de la part d'enseignants vis-à-vis des étudiants. Si ce nombre est moins important concernant des discriminations sur l'orientation sexuelle, la religion, l'origine ethnique, l'apparence physique, l'opinion, les chiffres montrent que celles-ci existent.

Mais majoritairement, la donnée la plus intéressante est que 70% des répondants ont exprimés avoir fait l'objet de remarques déplacées de dévalorisation et d'infériorisation de la part d'enseignants³⁵. Elles peuvent être avérées, tout comme avoir créé le sentiment d'être dénigrantes chez les étudiants.

Parmi les solutions proposées par ce dossier de presse pour améliorer le bien-être des étudiants, on retrouve :

- L'écoute efficace des étudiants, une formation à un meilleur dépistage des signes de souffrance mentale
- La fin du tabou sur les discriminations
- Le changement du système de notation
- Une communication éclaircie entre étudiants et enseignants

- Une formation pédagogique annuelle de tous les enseignants
- Un meilleur encadrement en centre de soin
- Une meilleure préparation des étudiants à la relation patient/praticien
- Une aide au maintien d'une bonne qualité de vie
- La mise en place de cours sur la gestion du stress

On notera que les applications déjà évoquées de l'Ennéagramme peuvent avoir un réel impact, concernant *l'encadrement, la communication et l'écoute*, avec l'équipe enseignante comme avec les patients des centres de soin, la *pédagogie, la lutte contre les discriminations*, et avec la *prévention du stress*.

On pourra de la même manière évoquer la nécessité pour les étudiants de développer des comportements empathiques lors des activités cliniques, dans le contexte de la *préparation des étudiants à la relation patient/praticien*.

Mais on peut d'ores et déjà signifier que les étudiants sont en majorité dans une phase de désintégration, comme cela est expliqué dans une étude coréenne⁶⁰, mais aussi dans les données déjà évoquées : les études de dentaires sont stressantes et ne permettent pas aux étudiants d'exprimer ce qu'ils sont de la meilleure des manières.

L'Ennéagramme pourrait donc être utilisé dans les facultés afin de palier à ces manques.

2. Définition des concepts de stress et d'empathie

i. Stress : définition et modèle transactionnel

Nous venons de faire le constat que le mot « stress » était de manière récurrente utilisé par les étudiants en dentaire pour définir leurs études. Le stress est aujourd'hui un mot d'usage courant, qu'il est nécessaire de définir convenablement.

Le mot stress vient du latin *stringere*, signifiant « resserrer », « éteindre », « serrer » : c'est *une tension extrême conduisant à la rupture*³². C'est « un état réactionnel d'un organisme soumis à une agression » (Le Robert).

Modèle transactionnel, Lazarus et Folkman³⁷ :

Des modèles ont été créés afin de comprendre les déterminants du stress. Celui décrit en 1984 par Lazarus et Folkman³⁷, le modèle transactionnel, semble particulièrement intéressant pour notre propos. Selon les auteurs, le stress résulte d'une « interaction entre un individu et un évènement qualifié d'aversif ».

Ainsi face à un évènement aversif, il y a une première phase, celle de l'évaluation par l'individu de l'évènement. Celle-ci se déroule en deux phases :

- Évaluation de la situation : nature, signification, caractéristiques (gravité, contrôlabilité, durée...)
- Évaluation des ressources de l'individu : contrôle perçu par l'individu et soutien social ; si celles-ci sont insuffisantes : il ressentira « une menace, une perte, un défi »

Il y a ensuite une phase d'ajustement. On parle de *coping*.

Le mot *coping* nous provient de l'anglais « *to cope* », que l'on traduirait par *faire face*. La définition du coping selon le modèle de Lazarus et Folkman est la suivante : « L'ensemble des efforts cognitifs et comportementaux, constamment changeants, (déployés) pour gérer des exigences spécifiques internes et/ou externes qui sont évaluées (par la personne) comme consommant ou excédant ses ressources ».

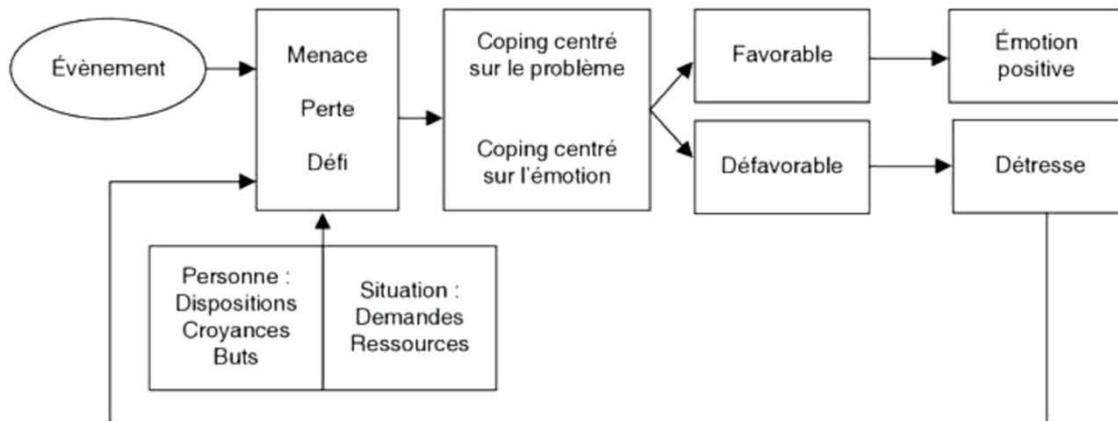
Le stress est donc un processus spécifique à l'individu, avec une notion interindividuelle.

Mais ce processus ne reste pas stable ou figé : l'environnement, les évènements aversifs, changent l'individu, et ainsi de suite. Il y a donc aussi une notion intra-individuelle.

Le coping peut se faire de différentes manières :

- Coping centré sur le problème : comment modifier la situation ? (*D'où la notion de transaction : on échange continuellement avec son milieu, sa situation*)
- Coping centré les émotions de l'individu : comment se modifier soi-même, pour mieux supporter la situation ?
- Coping centré sur les comportements de l'individu : comment agir différemment pour que le problème trouve une solution ?

modèle original du stress et du coping



Source : R.S. Lazarus et S. Folkman, *Stress, appraisal and coping*, 1984.

Finalement, cette phase de coping peut mener à :

- Un résultat favorable qui est à l'origine d'une émotion positive
- Un résultat défavorable, amenant à une situation de détresse, une « menace, une perte, un défi » : on retrouve la situation initiale, avec une nouvelle phase d'évaluation, une phase de coping, et ainsi de suite.

On pourra donc ici finir en affinant nos définitions³³ :

◆ *Le stress aigu et chronique :*

Le stress aigu apparaît quand brusquement, un évènement aversif se produit. La réponse du corps est rapide et transitoire : augmentation de l'anxiété, du rythme cardiaque, de la sudation... Le stress chronique se développe après exposition longue à des facteurs de stress, les défenses et les capacités de l'organisme à s'adapter diminuent. Des conséquences s'observent déjà, sur le plan physique, émotionnel et intellectuel. Ces conséquences sont réversibles, mais peuvent aussi s'aggraver et durer dans le temps, entraînant des conséquences plus graves.

◆ *Stress positif et stress négatif :*

Le stress est avant toute chose un phénomène qui est lié à l'Évolution. Il permet en effet de faire face à un évènement aversif (un lion qui nous regarde en se léchant les babines, par exemple) en stimulant nos performances, par une meilleure oxygénation des tissus, qui permettra une amélioration des capacités de concentration, de mémoire, d'effort physique ; mais aussi une sécrétion d'endorphines qui permettra de diminuer la douleur...

Le stress est une motivation. Sans lui, il n'y aurait plus d'envie de réussir. Ce stress positif apporte donc un certain bien-être, car c'est grâce à lui que nous trouvons la force de vouloir réussir et que nous allons au bout de nos idées. Le stress n'est pas donc pas complètement une notion à regarder négativement.

Cependant, on parle de stress négatif, quand les capacités d'adaptations d'un individu sont saturées, que l'organisme n'a plus l'énergie pour s'adapter aux évènements aversifs. Les conséquences de ce stress négatif peuvent ne pas être réversibles.

Le stress va donc avoir des conséquences, des répercussions sur un individu.

Les répercussions à court terme sont plus facilement identifiables et mesurables que les répercussions à plus long terme (pathologies somatiques, mentales...). La définition du modèle transactionnel nous a déjà fait sous-entendre que l'adaptation au stress tenait de facteurs qui dépendent de l'individu et de sa capacité à avoir une bonne réaction.

Les répercussions du stress³³ peuvent être les suivantes :

- Personnelles psychologiques : démotivation, diminution de l'estime de soi, perte de confiance en soi, dépression, tristesse, anxiété
- Personnelles somatiques : trouble du sommeil, digestifs, tachycardie, trouble musculo-squelettique, bruxisme, asthénie
- Personnelles comportementales : addictions, prise de médicaments, trouble de l'alimentation, conduites agressives, isolement, difficultés relationnelles

Quelles solutions pour prévenir le stress ?

Parmi les solutions proposées pour une meilleure gestion et une meilleure prévention du stress :

- Groupes de parole : parallèle avec les panels ; partage de ressentis, d'histoires...
- Information sur le stress : et donc comment le prévenir
Depuis 1998, l'université de Montréal au Canada a inclut une formation de 2 jours pour les étudiants en chirurgie dentaire, centré sur des notions théoriques et un enseignement pratique sur la gestion de celui-ci, de sa détection. Cela montre des résultats. Il y a en effet moins de symptômes dépressifs chez les étudiants de cette faculté depuis la mise en place de ce programme.
- Cours de psychologie et de communication : délivrer des informations pour établir une relation de confiance, faire passer son message sans entrainer de conflit, comment gérer les conflits...
- Augmentation du nombre d'enseignements, pour un meilleur accompagnement
- Remplacement d'une évaluation quantitative par une évaluation qualitative, à la faculté comme en centre de soin
- Pratique de la relaxation, de la sophrologie, de l'hypnose...
- Meilleure hygiène de vie : prévention basée sur le sommeil, l'alimentation...
- Meilleure gestion des comportements à risque et addictions
- Activité sportive et culturelle, religion
- Soutien social, par des services universitaires de médecine préventive et d'aide psychologique et promotion de la visibilité de ces derniers
- Soutien financier
- Cours de gestion, d'insertion professionnelle, de comptabilité
Ces derniers sont délivrés aux Pays-Bas pour préparer les étudiants à gérer un cabinet.

A nouveau, il est intéressant de noter que de nombreux items de la liste précédente peuvent être vus sous le prisme de l'Ennéagramme.

ii. Empathie : définition, déterminants et mesure

L'empathie est définie comme « la capacité de comprendre les expériences et les perspectives internes du patient, et la capacité de comprendre cette compréhension »⁶⁴. Elle est multidimensionnelle, et reste aujourd'hui très complexe à définir.

C'est donc une capacité essentielle pour la création d'une bonne relation de soin. En effet l'empathie augmente la satisfaction du patient, son confort pendant les soins, sa confiance. Il peut de la même manière faciliter l'étape diagnostique, mais aussi la construction d'un plan de traitement, et l'adhérence du patient à celui-ci.

D'une autre manière, un trop-plein d'empathie peut avoir des impacts négatifs, par un phénomène de sur-identification. Mais peu de recherches ont été réalisées dans ce domaine pour pouvoir conclure de manière précise.

Or des outils statistiques ont permis de révéler un manque d'empathie de la part des étudiants dans le domaine de la santé⁶².

Mais pour l'instant, ce que l'on peut conclure, c'est que les études dans le domaine de la santé, ne diminuent ni n'augmentent l'empathie. La modélisation d'études, longitudinales, transversales, uni ou multicentriques, laisse cependant penser que la situation n'est pas claire.

Comment est mesurée l'empathie ?

Une revue des outils de mesure de l'empathie a montré qu'il en existait 36 différents⁷⁰. Mais deux sont les plus largement utilisés dans la recherche sur les étudiants en médecine. Ils sont multidimensionnels, et basés sur des questionnaires⁶⁴ :

- L'échelle de l'empathie de Jefferson (*Jefferson Scale of Empathy*), version étudiant :
Ce test est bien documenté et validé. Il reflète des dimensions cognitives et affectives de l'empathie⁶², en mesurant grâce à 20 items trois composantes :
 - o Prise de perspective (*Perspective Taking*)
 - o Compassion (*Compassionate Care*)
 - o Capacité à se mettre à la place du patient (*Standing in the Patient's Shoes*)

- Indice de réactivité interpersonnel de Davis (*Davis's interpersonal Reactivity index, ou IRI*)
Ce questionnaire est constitué de 28 items, il reflète différentes sous-catégories :
 - o IRI-PT, pour *perspective taking* : évalue le point de vue psychologique de l'autre personne
 - o IRI-EC, pour *empathetic concern* : reflète les sentiments et la préoccupation pour l'autre personne
 - o IRI-PD, pour *personnal distress* : mesure le sentiment personnel d'anxiété et de malaise dans une situation interpersonnelle tendue
 - o IRI-FS, pour *fantasy scale* : mesure la capacité d'une personne à transposer de manière imaginaire des actions ou des sentiments
 - o IRI-PT et IRI-EC sont donc une évaluation de l'empathie vers l'autre ; tandis que IRI-PD et IRI-FS sont des mesures tournées vers le répondant lui-même

Il reste, encore aujourd'hui, difficile de créer des normes dans ces outils. S'il est clair que des scores élevés montrent une empathie importante de la part du répondant, et que des scores très faibles ont été observés chez des criminels, où se trouve la moyenne, la limite entre empathie et absence d'empathie ? On pourra noter que ces outils sont reproductibles, et que l'on peut y avoir recours plusieurs fois afin de mesurer des évolutions, ou un maintien dans le temps de l'empathie.

Quels facteurs pourraient influencer l'empathie ?

- Âge :
L'empathie augmente avec l'âge⁶⁵, qui permet d'élargir les expériences de vie d'un praticien. Mais il n'a pas pu être montré que les différences d'empathie calculée entre des étudiants, qui suivent un parcours normal ou un parcours accéléré pour étudiants ayant déjà eu un diplôme, et donc plus âgés, ne tenait qu'à l'âge.
- Sexe :
Si certaines études⁶⁴ ne montrent pas de différences statistiques selon le genre, de nombreuses autres études, et conduites dans des cultures différentes (Asie, Europe, Amérique), ont montré que les étudiantes dans le domaine médical avaient un score d'empathie plus élevé que leurs homologues masculins. Mais la question qui n'a pas encore été évoquée dans la littérature est si les femmes étudiantes n'ont pas aussi un niveau de détresse personnelle qui serait en lien avec une plus grande vulnérabilité.
- Culture :
Elle pourrait avoir un effet : on reporte des différences dans les scores obtenus entre l'Amérique du Nord, l'Europe et l'Asie où les scores sont plus faibles. Cela pourrait être expliqué par les différences dans les programmes, très orientés sur la science en Asie. Il y a aussi moins d'emphase sur le non-verbal en Asie.

Mais peu d'études ont cherché spécifiquement si les normes culturelles exercent une réelle influence sur l'empathie, et on pourrait reprocher à celles-ci d'avoir été conduites depuis leur point de vue culturel.

- La structure de l'enseignement :

Il a pu être montré par une revue de la littérature qu'une expérience clinique précoce dans les études avait un impact positif sur les comportements empathiques envers les malades⁶⁶. Les étudiants seront plus enclins à observer l'empathie et à reproduire des modèles de communication qu'ils ont pu observer chez les praticiens cliniques. La manière dont est construit l'enseignement dans les facultés de médecine a donc un impact sur l'empathie des étudiants.

- Le bien-être psychologique :

Des désordres psychologiques sont fortement associés avec une diminution de l'empathie.

On trouve de nombreuses études qui montrent que comparé à la population générale, la population des étudiants en médecine sont plus soumis à un stress^{33, 35, 64, 67}.

On retrouve des impacts différents des troubles psychologiques sur les différentes dimensions de l'empathie, mais il est toujours négatif. Une étude finnoise a même pu montrer que la détresse personnelle avait un impact négatif sur le développement moral des étudiants autour de la notion de soin⁶⁸.

Peut-on apprendre l'empathie ?

L'empathie n'est pas seulement, comme il l'a déjà évoqué, la capacité de comprendre le patient, mais aussi la capacité de montrer, de communiquer que l'on comprend le patient.

Il y a donc une grande importance dans l'apprentissage de facultés de communication⁶⁴. Mais si des cours de communication sont enseignés aujourd'hui et depuis plus de 20 ans dans les facultés de médecine britannique, il a été montré que leur impact positif est à pondérer avec ce qui est mis en place en clinique. Il a ainsi été conclu qu'il était nécessaire d'avoir une plus grande synergie entre l'enseignement universitaire et la pratique clinique⁶⁹.

L'écriture sur soi-même, l'interview de patient, les jeux de rôles, sont des méthodes qui peuvent ainsi être utilisés pour développer l'empathie. On retrouve ces aspects dans les cours de médecine ou d'odontologie narrative.

Mais il faut aussi trouver des moyens pour maintenir les effets positifs de ces enseignements dans le temps, au cours des études elles-mêmes, mais par la suite après que celles-ci sont finies.

iii. Conclusion

Un constat juste et objectif sur la situation des facultés de Chirurgie Dentaire et la définition de concepts et d'outils de mesure sont des prérequis indispensables avant de proposer un travail de recherche pertinent.

Ces deux parties ont volontairement été écrites en « grossissant le trait », dans le souci de rester concis mais clair. Le rapport de l'UNECD³⁵ est un rapport à charge et les définitions du stress et de l'empathie paraîtront probablement manquer de finesse pour un auteur ayant plus d'expertise dans le champ de la psychologie.

L'idée est ici de décrire une situation et de commencer à montrer que certains liens semblent pouvoir être fait entre les problématiques évoquées et l'Ennéagramme, loin de toute considération politique.

3. Perspectives sur l'utilisation de l'Ennéagramme dans une faculté de chirurgie dentaire

On trouve aujourd'hui seulement quelques études réalisées chez des étudiants dans le domaine de la santé autour des impacts d'un enseignement de l'Ennéagramme.

L'Ennéagramme aurait des impacts sur le stress et l'empathie. Il a été choisi, comme dans la partie précédente, et pour des raisons évidentes de compréhension, de réaliser une dichotomie entre les impacts sur le stress et sur l'empathie, mais ceux-ci se mélangent.

Il est nécessaire d'ajouter que ces études sont trop peu nombreuses pour conclure avec fermeté. Mais elles donnent des axiomes de développement, et des premières informations intéressantes.

i. Stress et développement personnel

Les études utilisées pour écrire la partie suivante proviennent de Corée et d'Iran. Donc des régions significativement différentes en termes de culture et très probablement d'enseignement des sciences médicales.

Une première étude coréenne⁶⁰ cherche à savoir quelle est la personnalité Ennéagramme chez les étudiants de la faculté de médecine de Konyang, mais aussi s'ils sont intégrés ou désintégrés. Cette dernière analyse se base sur des paramètres tels que le genre, le niveau académique et l'Ennéatype.

On apprend que le profil IX est le profil le plus retrouvés parmi la population étudiée. Mais aussi que les profils les plus désintégrés sont les profils I, III, IV et IX. De manière générale, la plupart des étudiants sondés sont en phase désintégrée.

Cette étude dresse cependant une conclusion, dans laquelle est proposé un programme centré autour de l'Ennéagramme qui aurait pour but d'apprendre son type Ennéagramme, et donc savoir comment l'on se désintègre. L'objectif étant ici d'améliorer les agissements et la manière de penser des étudiants, qui pourront se sentir plus sur d'eux-mêmes.

Une étude iranienne⁶¹ cherche à examiner les effets d'une formation à l'Ennéagramme chez des lycéennes en troisième année de Téhéran sélectionnées dans plusieurs districts de la ville en matière d'anxiété et d'estime de soi.

L'étude repose sur la constitution de deux groupes, un contrôle et un autre expérimental. Ces deux groupes vont recevoir plusieurs tests : un test de Cattell sur l'anxiété, un test de Cooper et Smith sur l'estime de soi, ainsi qu'un test RHETI de Riso et Hudson qui permettra de déterminer les personnalités Ennéagramme dans chacun des groupes. Le groupe expérimental a ensuite suivi sept sessions d'une heure autour de l'Ennéagramme. Après ces sessions les tests sont reconduits, puis de nouveau un mois après.

Les résultats de l'étude valident l'hypothèse de celle-ci. L'Ennéagramme a bien un impact positif dans l'estime de soi et l'anxiété. Cela va dans le sens d'une première étude conduite en Iran autour de l'Ennéagramme, qui avait conclu aux effets significativement positifs sur la perception, le respect et l'acceptation de soi. Ces résultats ont été observés et se sont maintenus pendant toute l'année scolaire 2011/2012, pendant laquelle l'étude a été conduite.

L'Ennéagramme permet de développer de nouvelles perspectives sur la compréhension de nouveaux concepts à propos d'estime et de connaissance de soi (intra-individualité), ainsi que la compréhension des systèmes de valeurs des autres personnalités (inter-individualité). Une amélioration de l'estime qu'à un individu de lui-même est décrite comme un rempart face à l'anxiété. Acquérir des habilités cognitives pour accepter et maîtriser une crise est une étape qui précède l'adaptation à la situation. L'étude conclut donc que l'Ennéagramme est un outil très intéressant.

Une seconde étude coréenne⁶³ vise à étudier les effets de groupes de conseils sur l'Ennéagramme dans l'auto-identification et la dépression dans une école d'infirmières.

L'étude divise la population étudiée en un groupe contrôle et un groupe expérimental, qui recevra 38h de cours, d'explications et de conseils sur l'Ennéagramme. Les résultats sont assez clairs : le groupe expérimental présente à la fin des 38h de cours un score plus élevé que le groupe contrôle en matière

d'identification de soi. Les résultats n'ont pas été statistiquement concluants sur la dépression entre les deux groupes. On peut penser que cela n'est pas complètement anomal, la dépression étant une conséquence personnelle arrivant après l'exposition chronique à un stress, donc après un certain temps. On notera cependant qu'en matière de groupe Horneviens, les groupes des Assertifs et des Conformatifs ont montré plus de résultats dans l'identification de soi que dans le groupe des « en retrait ».

La conclusion de l'étude révèle que l'Ennéagramme est un outil intéressant pour permettre aux étudiants de développer une plus grande identification d'eux-mêmes, dans un contexte où ils font face à une période cruciale de leur vie, et à des situations stressantes. Cela les aiderait à avoir une compréhension et une acceptation plus profonde d'eux, à l'origine d'une plus grande confiance en soi.

ii. Empathie

Ce dernier article coréen⁶² est probablement le plus riche en information, et aussi le mieux conçu.

La problématique de celui-ci se fonde sur l'étude de l'empathie des étudiants en médecine, basée sur l'Ennéagramme. Si comme nous venons de le voir le stress et l'anxiété peuvent être prévenues par une amélioration de la connaissance de soi, cela pourrait aussi être à l'origine d'une meilleure communication et d'une plus grande empathie.

L'empathie, déjà définie, est d'après les dernières études coréennes en manque et en baisse chez les étudiants en médecine. Mais on a pu reporter qu'une augmentation de la compréhension de lui-même d'un individu et la promotion du développement personnel augmentait la bonne communication avec les patients.

D'autre part, l'Ennéagramme cherche à expliquer les traits de personnalités, et leurs racines. Il donne des informations sur les systèmes habituels de comportements, les émotions et les idées de chaque personnalité. Il promeut l'état de présence à soi-même, l'acceptation et la compréhension par la transcendance de soi. Par la compréhension de nos conflits internes, nous pouvons être plus empathiques.

L'étude transversale a été conçue de telle sorte :

202 étudiants de 1^{ère} et 2^{ème} année de médecine, issue du collège universitaire de médecin d'Inju, en Corée, ont été sélectionnés. Cette sélection a volontairement été faite chez des étudiants en phase préclinique, donc encore sans expérience de la relation patient/praticien.

Les étudiants ont répondu à un questionnaire comprenant le Jefferson Scale of Empathy et un indicateur coréen des personnalités de l'Ennéagramme (Korean Enneagram Personality Type Indicator, KEPTI), basé sur l'indicateur de type de Riso et Hudson. D'autres questions ont reposé sur des données démographiques.

Ont donc été analysées différentes données :

- Les personnalités
- Les triades, concernant les problématiques les plus distordues de notre personnalité
- Les groupes Harmoniques, concernant l'adaptation des différents types, et leur réaction quand ils n'obtiennent pas ce qu'ils souhaitent
- Les groupes Horneviens, concernant le style social de chacun, et comment il remplit ses besoins
- Le score d'empathie issu du JSE, comprenant trois composantes déjà citée : la prise de perspective (*perspective taking*), la compassion (*compassionate care*) et la capacité à se mettre à la place du patient (*standing in patient's shoes*).

Les résultats de cette étude sont très intéressants. On apprend tout d'abord certaines généralités, que l'on a pu déjà noter :

- Les IX sont les personnalités les plus communes, suivies des I et des V. On trouve moins de III et de VIII. Cela est jusque-là comparable à la population générale coréenne. Mais on retrouve significativement plus de II, V et VII que dans la population générale coréenne. On peut donc penser à une sélection par la culture générale et/ou par les facultés de médecine des étudiants I et IX, connus pour leur intégrité et leur harmonie.

- La Triade Instinctive (VIII, IX et I) est la plus commune, mais il n'y a pas de différence entre les Triades concernant les scores généraux d'empathie. Cependant, le score de compassion est significativement plus élevé dans la Triade Émotionnelle que dans la Triade Instinctive.
- Concernant les groupes Horneviens, les « en retrait » sont les plus communs, sans différence statistique sur l'empathie
- Idem pour les groupes Harmoniques, dont les positifs sont les plus communs, sans différence entre groupe concernant l'empathie
- Concernant les scores du JSE :
 - o Les II ont eu le meilleur score général, suivi des VI, tandis que les III ont reçu le score le plus faible
 - o Par composante, le score de compassion est le plus élevé chez les VI, suivi des II. Les VII ont un score de compassion le plus faible
 - o Concernant le score de prise de perspective, les VII arrivent premier

En discutant ces résultats, sur la base de l'Ennéagramme, nous pouvons comprendre différentes choses. Les IX et les I ont par définition peur d'être agressifs émotionnellement, tandis que les III et les VIII sont assertif. Les V s'appliquent à la connaissance et à la réflexion, qui est mise en avant dans les facultés de médecine.

Les II présentent le score d'empathie le plus élevé. Par essence, ils recherchent l'amour. Ils désirent des relations intimes, et aiment à prendre soin des autres. Ces qualités du II favorisent son empathie, et seraient donc à mettre en exergue lors des études de Santé.

Les VI ont le score le plus élevé de compassion. Ils ont eux-mêmes peur de ne plus avoir de support, de guide. Ils fournissent donc des efforts pour être loyaux, et donner d'eux-mêmes du soutien. Leurs patients se sentent donc plus en sécurité, et observent d'eux-mêmes cette empathie (importance de la capacité à savoir communiquer). Ces caractéristiques sont elles aussi très noble pour un soignant.

De la même manière : comment pouvoir encourager le développement de l'empathie d'un III ? Par exemple en leur montrant qu'ils ont tendance à ignorer leurs propres émotions, et qu'ils ne sont donc pas en mesure de comprendre ceux des autres.

Les VII ont un moins bon score de compassion, mais un plus grand score de prise de perspective. Comment cela est-il possible ? Les VII craignent la privation, et leurs propres émotions. Face à la souffrance et à l'ennui, ils recherchent des expériences joyeuses et positives. Mais ils font partie de la Triade Mentale (V, VI et VII) : ils pensent. Cela peut expliquer cette différence. Ce n'est pas un cheminement émotionnel qui leur permet de développer leur empathie, mais un cheminement intellectuel. Il serait donc intéressant pendant leur parcours de leur faire prendre conscience de cette peur première, et leur montrer qu'il faut parfois ressentir plutôt que réfléchir.

La triade émotionnelle (II, III et IV) a le meilleur score de compassion. C'est lié, au contraire du III, à leur capacité à comprendre les émotions, mais aussi à être spontanés et donc à faciliter la communication. On parle d'intelligence émotionnelle, c'est-à-dire la tendance à remarquer et à comprendre les langages interpersonnels. Pousser les étudiants à développer une intelligence émotionnelle pourrait donc être à l'origine d'une augmentation de leur compassion.

En matière de groupe Horneviens, même sans qu'il n'y ait de différence statistique, le groupe des Conformatifs (I, II et VI) ont un score d'empathie plus élevé. Ce groupe, dont il a déjà été évoqué que leur Surmoi guidait leurs agissements, respectent les règles et sont responsables. Ils sentent qu'ils ont besoin d'aider, de faire ce qui est bon. Face à des patients, ils voudront faire du mieux qu'ils peuvent. Mais les Conformatifs appliquent avec trop de rigueurs certaines règles, et finissent par être trop exigeants avec eux-mêmes. Leur apprendre que l'empathie pour les autres commence par de l'empathie pour soi-même paraît être nécessaire.

D'après cette étude, il est décrit qu'une augmentation de la conscience et de l'affirmation de soi favorise la communication et l'empathie. De la même manière, l'Ennéagramme permet d'augmenter la conscience de soi. Dans un contexte de baisse de l'empathie notée chez les étudiants coréens, il devient nécessaire de développer des programmes visant à augmenter l'empathie des étudiants, et à la maintenir.

L'Ennéagramme pourrait être un outil allant dans ce sens. Une pédagogie nouvelle⁶² pourrait être utilisée, qui :

- Met en avant les différences entre les types
- Utilise les traits de personnalités dans la conception des programmes
- Apprend aux étudiants à comprendre leurs émotions
- Encourage les étudiants à aller vers des traits plus empathiques de leur personnalité

iii. Conclusion

Les études utilisant l'Ennéagramme chez les étudiants en Sciences Médicales sont trop peu nombreuses. Elles présentent aussi des limites dans leur conception.

Elles sont trop centrées sur une région, avec une influence de paramètres culturels très grande⁶². De la même manière, elles utilisent pour pouvoir avoir des résultats quantifiables des tests de personnalité Ennéagramme, qui sont critiquables comme cela a déjà été évoqué.

C'est un certain déterminisme qui amène une personne à découvrir sa personnalité, pas par un questionnaire scientifique pour chaque pays, comme le KEPTI⁶², coréen, qui se base sur le RHETI¹, américain. L'utilisation des résultats d'un typage Ennéagramme conduit avant même une présentation à l'Ennéagramme est donc très questionnable. Les études citées sont donc toutes à pondérer.

Il faudrait trouver le moyen de palier à ces limites lorsque de prochaines études seront construites.

Mais dans le même temps, on note que les résultats sont encourageants, voir même alléchants pour celui qui voudrait proposer quelque chose de nouveau dans les facultés de Chirurgie Dentaire françaises. L'Ennéagramme est un outil qui pourrait être introduit dans ces facultés, et être utilisé aux cours des enseignements cliniques comme précliniques. Son utilisation pourrait améliorer certaines problématiques connues chez les étudiants, en actionnant des leviers individuels et peut-être dans une certaine finalité, de groupe.

Il est évident qu'un outil qui permettrait d'améliorer l'empathie et la communication entre étudiants, professeurs, encadrants de clinique, et patients des centres de soin, en diminuant leur anxiété paraît intéressant. Mais de nombreux travaux doivent encore être conduits avant de pouvoir conclure par la statistique. C'est ce chemin que doit prendre aujourd'hui l'Ennéagramme, et qu'il a déjà commencé à prendre.

D. PRATIQUE DE LA CHIRURGIE DENTAIRE : CONSTATS, BURN-OUT

1. Chirurgien-dentiste : caractéristiques actuelles

Selon l'étude d'Elsa Rigal et Julie Micheau⁵⁹ pour l'ONDPS (Observatoire National Des Professionnels de Santé), l'ensemble de la profession de Chirurgien-Dentiste se féminise. Mais d'une manière générale, il y a aussi un vieillissement de la profession et une baisse du nombre de dentiste par habitant.

On note une amélioration de la santé bucco-dentaire dans le monde, et notamment en France. Cela entraîne une transformation de la demande de soin : on a recours plus fréquemment à son dentiste pour des examens préventifs, et les techniques évoluent en parallèle d'une demande esthétique qui augmente. Malgré cette augmentation de la prévention, le développement de la profession d'hygiéniste prend du retard en France par rapport à d'autres pays européens, comme les Pays-Bas où la profession est développée depuis près de cinquante ans, et où les patients choisissent en fonction de leur risque individuel s'ils prennent rendez-vous chez un dentiste, ou un hygiéniste, pour leurs contrôles. Le débat au Pays-Bas porte même aujourd'hui sur l'autorisation ou non des hygiénistes à réaliser des soins conservateurs dans les cas de premières caries débutantes⁷¹.

Le retard dans le développement de la profession d'hygiéniste est lié au refus de la part du principal syndicat de dentistes français de développer la profession, et la frilosité du Conseil de l'Ordre des Chirurgiens-Dentistes⁵⁹. Mais les mentalités sont en train de changer, et on peut penser que l'on trouvera en France des hygiénistes dans les années à venir, sans pouvoir encore fixer de date.

En parallèle, il y a une tendance au regroupement et à la spécialisation, tandis que la profession devient de plus en plus urbaine. Le temps de travail moyen diminue, en matière tant d'amplitude de travail dans une journée qu'en terme de nombre de jours travaillés par semaine.

Les contraintes de la pratique libérale sont aujourd'hui plus prédominantes que jamais.

On notera une grande rigidité de la nomenclature, mais aussi de nombreuses contraintes réglementaires concernant le matériel autorisé, les règles d'asepsie et de stérilisation, la traçabilité, le traitement des déchets, les normes en matière d'appareillage et de formation en radiologie... Ce n'est peut-être plus vrai aujourd'hui pour les nouvelles générations de praticiens, mais l'informatisation de la profession a été une contrainte pour des praticiens plus âgés.

En matière de contraintes, on peut aussi parler de l'obligation de formation continue, mise en place en 2006. Là où de nombreux praticiens se formaient déjà d'eux-mêmes, c'est devenu un passage obligatoire.

Nous venons de le dire, la profession de dentiste s'urbanise. Cette pratique de ville a ses spécificités : il y a une grande importance de la gestion des urgences, et en parallèle une diminution de la qualité des relations avec une partie de la patientèle. Cette relation n'a pas le même agrément qu'elle pourrait avoir à la campagne. Cette dégradation, décrite par les praticiens⁵⁹, est liée notamment au respect montré aux praticiens et leurs assistants, au respect des horaires des rendez-vous, à une baisse de la motivation dans le suivi des plans de traitement, et de leur observance...

À cela s'ajoute une autre notion de difficulté financière quant au règlement de soins qui restent particulièrement onéreux, et le deviendront plus dans le futur. D'autant qu'avec la tendance à la spécialisation, de plus en plus de praticien ont recours à des soins hors nomenclature, non remboursés par la Sécurité Sociale et souvent peu valorisés par les mutuelles.

Une pratique rurale a au contraire d'autres spécificités. Les soins mis en place sont de manière très générale plus basiques, et la patientèle est souvent moins solvable. C'est donc bien souvent l'urgence qui guide la mise en place de soins, et du côté des praticiens, il apparaît plus compliqué dans ce contexte de proposer des soins hors nomenclature.

Mais paradoxalement, et par manque de correspondants spécialistes, les soins mis en place par des omnipraticiens peuvent être plus sophistiqués que ceux que des dentistes urbains peuvent pratiquer.

Cependant, on pourra remarquer que dans un cabinet de campagne, les rapports avec les patients sont bien souvent plus spontanés. D'expérience, j'ai pu observer que les relations sont souvent un peu plus dirigées, et que les patients ont une grande confiance dans le dentiste qui les suit plus ou moins régulièrement mais en tout cas depuis longtemps.

Comme nous venons de l'évoquer, la relation patient-praticien change. Les patients sont aujourd'hui plus consommateurs de soins, ce qui change le paradigme de la relation qu'ils peuvent avoir avec leur omnipraticien. On peut ainsi noter une meilleure information des patients, ce dont les dentistes se félicitent. Mais dans le même temps, les exigences des patients augmentent, autant sur un plan purement financier qu'au niveau des commentaires sur les plans de traitement proposés. Ce changement a une conséquence bien visible : la profession se judiciarise. Les chirurgiens-dentistes sont aujourd'hui les professionnels médicaux les plus confrontés à des actions en justice.

De l'aveu des dentistes, il y a une différence entre le début et la fin de leur carrière.

Entre l'apprentissage technique du métier, commençant par des remplacements, des collaborations, puis l'installation dont découle l'apprentissage d'autres volets de notre travail (rythme, organisation de l'agenda, relations avec les confrères, les patients, aspects comptables, de gestion...). Une longue courbe d'apprentissage se poursuit pendant la carrière d'un dentiste et ce malgré des études déjà longues. Pendant cette longue période, les praticiens ont à se remettre en question, se renouveler, se former.

La définition de la fin de carrière est plus floue. Les praticiens pensent alors plus à la cession de leur cabinet, et ont plus de difficulté à imaginer se remettre en question techniquement et à investir dans du nouveau matériel. Cependant, d'une certaine manière, devenus à l'aise sur le plan technique, et déjà depuis longtemps au contact des patients, les praticiens décrivent aussi une plus grande liberté dans leur

pratique, ainsi qu'une meilleure entente avec leur patientèle et moins de difficulté à effectuer des choses déplaisantes, comme inviter un patient trop pénible à ne plus revenir.

Il est aussi intéressant d'évoquer un autre aspect de notre travail, celui des choix et des opportunités qui s'offrent aux chirurgiens-dentistes pendant leur carrière.

Malgré ce que l'on peut imaginer, ce n'est souvent pas par choix qu'un dentiste dirige sa carrière, mais bien souvent par les opportunités qui s'offrent à lui. En cela résulte un certain manque de liberté, une source de frustration⁵⁹ qui est décrite par certains praticiens.

À titre personnel, j'ai plus souvent eu l'impression d'être ballotté pendant mes premiers remplacements et/ou collaborations que pleinement maître de ce qui m'arrivait, tant dans le choix des cabinets que dans le matériel ou la patientèle qui se présentait à moi. C'est aussi quelque chose que j'ai très souvent entendu de la bouche d'omnipraticiens. On trouve plus souvent un compromis qu'une situation qui ressemble au rêve que nous avions à la faculté.

La pratique de la dentisterie est par ailleurs particulièrement intense.

Un praticien se concentre sur un acte technique qui doit rester limité dans le temps. Cette notion s'impose d'une part par l'agenda du chirurgien-dentiste et la rentabilité de son cabinet, mais d'autre part par le patient lui-même qui ne souhaite et/ou ne peut rester trop longtemps chez son praticien.

De même, le praticien doit gérer son patient, autant concernant son stress que les douleurs souvent inhérentes aux soins dentaires. Et il doit aussi se gérer lui-même, dans les difficultés relationnelles qui sont une source de découragement.

Il y a finalement une grande différence entre la reconnaissance financière des chirurgiens-dentistes, qui gagnent bien leur vie, et la reconnaissance de leur travail et de leur statut, qui elle reste faible. De nombreux praticiens avouent que « bien bosser, c'est surtout pour nous »⁵⁹.

2. Chirurgien-Dentiste : une profession à fort risque psycho-social ?

Le métier de chirurgien-dentiste est souvent présenté comme étant à fort risque psycho-social. Mais pourquoi ?

Nous venons de l'expliquer dans les particularités de la profession, que celle-ci est intense, exigeante, et repose sur de très nombreux autres paramètres que le soin lui-même. Depuis vingt ans, toutes les différentes études suggèrent que la profession de chirurgien-dentiste est la profession de santé la plus stressante⁵⁶. Différents rapports, réalisés en 1997 et 2003 par le Bureau International du Travail, rappellent qu'après les policiers, les gardiens de prison et les pilotes d'avions, les dentistes font partie des professionnels les plus exposés au stress³⁸. Le bien-être psychique des dentistes en tant qu'individus est plus faible que celui de la population générale⁵².

Un haut niveau de stress professionnel est accompagné de nombreux signes et symptômes de souffrance. Une étude américaine a permis de déterminer que la pression artérielle moyenne était supérieure chez les dentistes que dans la population générale³⁹. Les risques les plus importants pour les chirurgiens-dentistes en lien avec la santé sont liés aux troubles musculo-squelettiques, aux accidents d'exposition au sang, et ensuite aux dermatites de contact (souvent en raison de l'utilisation des rayons X)⁵⁶.

Mais les sources de stress sont aussi psychiques, avec comme il a déjà été évoqué la grande minutie que la pratique de la dentisterie demande⁷³. D'après une étude réalisée chez des dentistes néozélandais, c'est la nécessité pour eux de maintenir un niveau de concentration et d'attention très haut et sur une durée longue qui est la principale source de stress⁷⁴. Une autre des sources de stress pour un dentiste est le lieu dans lequel il travaille, la bouche, qui est un lieu avec une représentation psychique très forte. Soigner une bouche génère beaucoup plus de situations éprouvantes émotionnellement. À cela s'ajoute le fait qu'un dentiste a dans de nombreux cas un rôle de chef d'entreprise. Un chirurgien-dentiste a donc de nombreuses raisons d'être particulièrement exposé à un stress professionnel⁷⁵.

Dans ce contexte de fort engagement professionnel, le malaise des chirurgiens-dentistes est trop fréquemment passé sous silence. La dépression reste un tabou.

Un praticien ne peut souvent pas s'autoriser à être « fragile » et n'a souvent pas la place dans son travail d'exprimer et donc d'exposer une faiblesse. Le stress n'est pas, pour une majorité de praticiens, considéré comme une vraie maladie, puisqu'il ne les empêche pas vraiment de continuer à travailler (jusqu'au moment où). En parallèle, l'apprentissage des signes et de la prévention du stress n'est pas fait dans les facultés françaises, et pendant leur carrière libérale les dentistes sont beaucoup moins informés que d'autres professions.

Dans une étude britannique où ont été interrogés des dentistes ayant mis fin à leur exercice à cause d'une pathologie, nombreux sont ceux qui ont fait la recommandation de mieux entraîner les étudiants au décèlement des causes du stress et à la gestion d'une entreprise⁴¹. Il serait aussi intéressant de prodiguer des conseils sur la gestion d'une carrière. On notera que les répondants de cette étude ont tous reconnus que continuer à travailler, dans un autre domaine que la dentisterie, avait eu un impact positif sur leur santé.

Sur le plan de la consommation et habitudes de vie, des études britanniques montrent que si les dentistes sont moins fumeurs que la population générale, ils boivent. 90,4% des dentistes consomment de l'alcool régulièrement⁴², avec en moyenne 12 unités par semaine, et plus de 12,4% des dentistes britanniques qui consomment plus de 24 unités d'alcool par semaine⁴³.

N.B. : Dans de nombreux pays, une unité d'alcool (aussi appelée verre standard en France) correspond à 10 grammes d'alcool. Au Royaume-Uni, une unité d'alcool correspond à 10mL d'alcool, soit 8 grammes. Typiquement, un demi de bière, un verre de vin (12cL), un verre d'alcool fort (3cL) correspondent à une unité d'alcool.

De la même manière⁴⁴, les chirurgiens-dentistes britanniques manqueraient d'exercice pour 40% d'entre eux, et ils sont 69% à déclarer avoir de mauvaises habitudes alimentaires, ce qui influence la condition physique et la santé.

Diagnostic du stress :

Il y a une différence entre le stress chronique et le stress aigu⁵⁶.

Un stress aigu fait souvent suite à un traumatisme, une menace à l'intégrité d'un individu. C'est un cas particulier, dont la cause peut être trouvée. Le diagnostic du stress chronique est basé quant à lui par la présence de symptômes :

- Dépression
- Anxiété
- Irritabilité
- Fatigue, avec épuisement professionnel
- Expression psychosomatique
 - o Douleurs
 - o Manifestations allergiques
 - o Dysfonctions gastro-intestinales
 - o Signes cardiovasculaires
- Modifications comportementales

Le diagnostic du stress nécessite une évaluation de l'environnement, professionnel bien évidemment, mais aussi personnel. Il est particulièrement important de révéler les troubles psychiatriques associés, la dépression étant un des plus fréquents. Mais l'on retrouve aussi fréquemment des troubles de la personnalité qui peuvent être causés par du stress.

Conséquences du stress sur la santé :

Le stress entraîne une baisse de confiance en soi, de l'anxiété, un sentiment de désespoir et des symptômes dépressifs.

Cela pourrait expliquer le taux de suicide élevé des dentistes par rapport à l'ensemble de la population⁴⁰. La population des dentistes est située deuxième dans la tranche des professions dites « à risque important » chez les hommes de plus de 45 ans en Europe de l'Ouest⁴⁵. Et au Royaume-Uni, les dentistes ont un risque de suicide supérieur à la population générale⁷². Mais en France, l'Ordre de Chirurgiens-Dentistes n'a pas en sa possession de statistiques sur le taux de dépression et de suicide au sein de la profession⁴⁵.

Au-delà de cette conséquence irréversible, une étude récente⁴¹ rappelle que les incapacités de travail temporaires, et les retraites anticipées chez les dentistes sont liées à deux causes majeures : les troubles musculo-squelettiques et les pathologies dues au stress. On sait cependant déjà que l'Ennéagramme a un impact positif sur la confiance en soi et l'anxiété.

Un mal aujourd'hui connu est le Burnout. Il concerne tout autant les dentistes que les autres professions.

3. Burnout : définition, risque et cause chez le chirurgien-dentiste

Le Burnout est un mal dont l'arrivée est insidieuse. Il arrive soudainement. C'est une « destruction psychologique d'un professionnel dont toute l'énergie se trouve consommée sous l'effet d'un travail contraignant »³⁸. D'où l'utilisation du terme Burnout, qui signifie en anglais effondrement, destruction... On utilise en français, afin d'éviter les anglicismes, le mot « syndrome d'épuisement professionnel ».

Si le stress professionnel et le Burnout ne se distinguent pas par leurs symptômes, le second est la conséquence à long terme du premier^{38, 46}. C'est « le stade ultime de réponse au stress »³⁸. Le Burnout apparaît après une exposition chronique au stress, lorsque les capacités de l'organisme à s'adapter (le *coping* , selon le modèle de Lazarus et Folkman³⁷) sont totalement dépassées.

Selon Maslach⁴⁸, le Burnout touche six axes :

- La charge de travail : charge de travail et manque de moyen
- Le contrôle : micro-gestion, manque d'influence et responsabilité sans pouvoir
- La récompense : manque de rémunération, reconnaissance et satisfaction au travail
- La communauté : isolement, conflits et irrespect
- L'équité : discrimination et favoritisme
- Les valeurs : conflits éthiques, tâches non significatives

On remarque que de nombreux items cités peuvent s'appliquer à la pratique libérale de la dentisterie.

Chez les soignants, on décrit une spécificité au Burnout, lié à la relation praticien-patient⁴⁷. Les métiers de professionnel de la santé ont cette particularité de l'importance des relations humaines, dont il a déjà été évoqué les particularités. C'est à cause de cette surcharge que ces professions sont aussi touchées.

Maslach explique aussi que le syndrome de Burnout a trois aspects distincts^{44, 48} :

- L'Épuisement émotionnel
- La dépersonnalisation, avec une attitude souvent cynique envers les patients
- La réduction de l'accomplissement personnel

Il ne semble pas nécessaire d'expliquer les différentes étapes du Burnout, mais de révéler que c'est un syndrome qui entraîne un effondrement de la vie de celui qui en est victime.

C'est un syndrome généralisé et débilitant, car il affaiblit physiquement et moralement^{44, 49}. Il constitue une menace à tout niveau à prendre avec le plus grand sérieux pour un professionnel de santé : il a en effet le potentiel de perturber la qualité des soins procurés au patient, ainsi que la vie de la personne qui en souffre. Il est donc nécessaire de reconnaître ses symptômes lorsqu'ils deviennent évidents chez un chirurgien-dentiste. Nombreux de ces symptômes sont associés à la santé physique⁵⁰.

Risque de Burnout chez le chirurgien-dentiste :

La chirurgie dentaire est une profession à risque⁵¹.

36,5% des chirurgiens-dentistes néerlandais sont à risque d'épuisement professionnel ; parmi eux, 13% ont un risque élevé de Burnout⁴⁴. Ce niveau est par ailleurs comparable aux niveaux britanniques⁵².

L'étude précédemment citée⁴⁴ nous indique de plus que les dentistes avec un risque élevé de Burnout ont reportés plus de problèmes de santé que les dentistes avec un risque plus faible. Ils ont de même indiqués avoir plus d'habitudes de vie néfastes (moins d'exercice, plus grande consommation d'alcool, moins bonne hygiène alimentaire), ce qui est moins observé que chez les dentistes avec un risque

diminué. Les scores ont permis de déterminer que 10% des dentistes néerlandais sont en mauvaise santé, et que 30% d'entre eux sont en mauvaise condition physique.

Il y a donc une corrélation entre une mauvaise santé, et un plus grand risque de connaître un burnout. L'étude conclue sur la nécessité d'avoir une attitude préventive avec le Burnout en dentisterie.

Comment mesurer le Burnout ?

The « Maslach Burnout Inventory » ou l'Inventaire d'épuisement professionnel est l'instrument d'auto-évaluation de mesure du burnout le plus largement utilisé⁴⁶.

Mais il n'existe pas en français, de seuil et de normes à ce test, ce qui le rend difficilement exploitable.

Causes du stress en Odontologie, au cabinet^{50, 55} :

- Organisation du cabinet dentaire
- Tension au travail
- Patients difficiles
- Patients anxieux
- Communication confraternelle difficile
- Obligations financières
- Possibilité de commettre des erreurs
- Concentration continue
- Routine
- Contraintes administratives
- Fatigue physique

Ces causes sont nombreuses, et elles ont déjà été citées pour la plupart. Il semble cependant intéressant de développer un autre aspect jouant un rôle causal dans un stress professionnel : la personnalité du dentiste.

Outre les facteurs précédemment cités, la personnalité est un facteur de risque provoquant un stress important⁵³. On notera de plus que les dentistes ne sont pas connus pour s'écouter, et ont tendance à refouler leurs sensations et leurs émotions en négligeant les signes du stress⁵⁴. De la même manière, dans une situation stressante, nous sommes plus à même d'aller vers notre personnalité de désintégration et montrer ses aspects négatifs. On peut aussi baisser dans nos niveaux de développement.

On peut aussi ajouter que la dentisterie est un métier qui nécessite de faire qualitativement. Cette obligation de qualité, voire de perfection, qui s'impose au chirurgien-dentiste et/ou qu'il s'impose est un facteur de stress majeur car c'est quête constante qui crée de la frustration pendant tout l'exercice d'un praticien⁵⁴. Ce perfectionnisme colle à la définition du Type I selon l'Ennéagramme. On pensera donc à ce que la frustration peut entraîner chez un Type I.

Selon Wolfe⁴⁹, dans le cas d'une profession de santé, la cause primaire de burnout paraît être l'incapacité de la part d'un soignant de transmettre ou de percevoir la réussite de ses traitements à ses patients. Cela est à l'origine d'une image négative de soi, qui est à risque d'entraîner un Burnout.

4. Prévention du stress chez les chirurgiens-dentistes

Certains facteurs à l'origine de stress peuvent être traités de manière préventive. Ainsi, face aux douleurs musculo-squelettique, à une mauvaise hygiène, de mauvaises positions de travail, peut-on faire la promotion de l'ergonomie, du sport, de changement d'habitude de vie⁴⁴.

Mais pour ce qui nous intéresse ici, les facteurs liés à la personnalité, nous pouvons citer⁵⁶ :

- L'importance de se connaître, de savoir reconnaître et de prévenir
Il faut être conscient de ses besoins, et essayer de comprendre pourquoi l'on fait cette profession de soin. Ce travail sur soi peut éviter le surmenage⁴⁹. Il faut apprendre à reconnaître, porter attention aux premiers signaux du corps et de l'esprit : les changements d'humeur, les émotions négatives que l'on peut avoir pour soi ou les autres. S'arrêter pour comprendre ce qui est à l'origine du stress ressenti est essentiel pour faire le point et cerner la cause du problème. On

pourra ici évoquer de nouveau la notion développée par l'Ennéagramme d'« Observateur Intérieur »¹.

Homer avait en 1985 condamné les bourreaux de travail, et insisté sur les dangers d'un tempérament perfectionniste qui mène souvent à la peur de l'échec, l'incapacité de se détendre, de déléguer, et surtout à demander de l'aide.

Un individu doit s'autoévaluer et apprendre à reconnaître ses émotions, ses limites physiques et mentales, pour mieux se respecter et respecter son travail lorsque les signes apparaissent⁵⁸. Un thérapeute permet d'apporter une aide supplémentaire dans le soutien et l'analyse des facteurs de stress³⁸. Un praticien de l'Ennéagramme peut être intéressant pour développer les aspects en lien avec la personnalité. On peut avoir recours à ces professionnels seul, mais aussi en groupe, avec tous les travailleurs d'un cabinet (praticiens, assistants, secrétaires). C'est le cas par exemple dans des cabinets de la région toulousaine.

- L'affirmation de soi :

Cette notion a déjà été développée dans les exemples d'études citées dans la partie sur les perspectives d'utilisation de l'Ennéagramme dans les facultés de Chirurgie Dentaire : dans des circonstances difficiles, les personnes avec une estime d'eux saine se ressaisissent plus facilement³⁸.

L'affirmation de soi passe par le développement de techniques comportementales axées sur l'amélioration des interactions sociales et l'augmentation des capacités empathiques d'un individu. L'affirmation d'un comportement, bien différent d'un comportement rendu plus actif ou plus passif, se traduit par l'affirmation de ses pensées, de ses besoins et de ses sentiments. Cela d'une manière claire et directe. Ce comportement affirmé se fait sans tension, en tenant compte des pensées, besoins et sentiments de son interlocuteur. Il permet d'agir dans son propre intérêt, de faire respecter ses droits sans pour autant porter atteinte à ceux des autres. C'est finalement un comportement plus efficace, sur le plan matériel et rationnel, mais aussi sur le plan émotionnel. L'Ennéagramme vise à apprendre cela. C'est donc une piste de recherche intéressante pour de futurs travaux d'application de l'Ennéagramme.

Conclusion :

Tout au long de ce travail a été présenté l'Ennéagramme.

S'il apparaît de prime abord qu'une théorie sur les personnalités humaines et le développement personnel n'a pas de réel intérêt en Odontologie, tout a été fait ici pour que le lecteur puisse faire des rapprochements.

Tout d'abord, j'espère que les deux premières parties ont permis à leurs lecteurs de faire des découvertes sur eux-mêmes. D'une certaine manière, sans chercher à « tomber dans la psychologie de gare » ni à « vendre l'Ennéagramme », elles ont été écrites pour provoquer des choses chez le lecteur, comme cela a pu être le cas pour moi lors de mes recherches.

Il est toujours étonnant de découvrir de nouvelles choses à propos de soi. D'autant plus lorsque l'on fournit des efforts pour montrer, et se montrer à soi-même, que l'on est guidé par notre conscience. Cela est d'autant plus vrai lorsque l'on est dentiste, ou étudiant en dentaire, et que montrer que l'on est faillible n'est pas une option.

Comprendre que la personnalité est une construction qui nous bloque dans de nombreuses situations est la source de multiples remises en question. Mais elle a un but très positif, de développer notre conscience de nous-mêmes, et d'être plus à même de comprendre les points de vue développés par les autres personnalités. Mieux se connaître permet d'évoluer vers des niveaux de développements plus élevés, de travailler à son intégration, et donc de ressentir que l'on s'identifie moins aux mécanismes de sa personnalité après les avoir révélés. Cela est encore plus important quand le rôle de l'humain est prédominant dans l'apprentissage et l'exercice d'une profession.

La dernière partie a quant à elle été rédigée d'une manière plus ouverte. Cela est dû à deux choses.

Premièrement, les constats fait à propos des études en chirurgie dentaire et sur le travail libéral peuvent paraître militants. Si de nombreuses données apparaissent présentées négativement, c'est de manière volontaire. Pour mieux souligner les intérêts de l'Ennéagramme, et permettre de faire des liens plus évidents avec les parties théoriques, il m'a semblé nécessaire de durcir le trait. C'est loin de toute considération idéologique que cela a été fait, mais au contraire pour mieux montrer ce que peut apporter l'Ennéagramme à notre profession.

Deuxièmement, c'est la quantité d'informations disponibles qui manque. Si des études existent sur l'origine des étudiants, leur état de santé, et que de nombreux travaux existent sur des concepts de stress ou d'empathie, l'Ennéagramme est trop peu étudié pour tirer des conclusions fermes sur son application dans les facultés de Chirurgie Dentaire. Il en est de même concernant la pratique libérale, pour laquelle de nombreuses données sont disponibles, mais ne permettent pas de conclure.

Finalement, je dois admettre que je suis convaincu de la puissance de l'Ennéagramme, qui est avant tout un outil qu'il faut apprendre à utiliser correctement.

Il a été choisi de ne pas réaliser de design d'étude utilisant l'Ennéagramme à la faculté de Chirurgie Dentaire de Toulouse. Mais on pourrait très bien penser que la faculté de Toulouse se pose en pionnière et cherche à utiliser l'Ennéagramme pour ses étudiants et son équipe enseignante.

Il faudrait cependant garder en tête plusieurs choses :

- Une étude longitudinale a plus de puissance qu'une étude transversale, mais dans le cas de l'Ennéagramme, le case report semble être aussi intéressant
- Le typage est probablement nécessaire dans une étude mais peut être la source de nombreuses erreurs et ne devrait être réalisé qu'après avoir introduit la théorie, et laissé un certain temps pour pouvoir absorber celle-ci
- Quels groupes définir ? Si l'on admet déjà que l'Ennéagramme est très intéressant, serait-il acceptable de ne pas former des étudiants à cet outil pour pouvoir avoir une base de comparaison ?
- Quel problème poser ? Voudrions-nous répondre à un point particulier (sur le stress, l'identification de soi, l'empathie, la validité des tests de typage...) ou chercher à décrire l'application de l'Ennéagramme dans un grand groupe ?

Ce travail pourrait alors être une base de départ pour aller plus loin, et je serai absolument ravi de pouvoir participer à présenter et développer l'Ennéagramme à la faculté de Chirurgie Dentaire de Toulouse.

Vu, le directeur et président du jury
Pr Franck DIEMER



Bibliographie :

1. Don Richard Riso Et Russ Hudson, La Sagesse De L'ennéagramme, Interéditions, 2018 (*traduction de The Wisdom of The Enneagram – The Complete Guide to Psychological and Spiritual Growth for the Nine Personality Types, Bantam Book, 1999*)
2. Fabien Et Patricia Chabreuil, L'ennéagramme, Dynamique De Connaissance Et D'évolution, Carthames, 1996
3. Aj Sherrill, Enneagram And The Way Of Jesus: Integrating Personality With Biblical Narratives, Spiritual Practices And The Church Calendar, Fuller Theological Seminary, 2016
4. The Teachers Of Gurdjieff, Rafael Lefort, Malor Books, 1998
5. L'ennéagramme : Un Outil Pour l'Évolution De La Conscience - Interview d'Éric Salmon Par Alain Gourhant, Santé Intégrative n°21, mai-juin 2011
6. Peter O'Hanrahan, Enneagram 101 – A Quick-And-Easy Overview Of The Nine Enneagram Types, Enneagram Worldwide, 2013
7. Darell M.Dodge, The Enneagram: Possible Applications For Therapy And Personal Growth For Speech-Language Pathologists And People Who Stutter, November 21, 1995
8. Éric Salmon et Laurence Daniélou, Découvrir L'ennéagramme, Interéditions, 2017
9. René De Lassus, L'ennéagramme – Les 9 Types De Personnalité, Marabout, 1997
10. Lee JS, Yoon JA, Do KJ. [Effectiveness Of Enneagram Group Counseling For Self-Identification And Depression In Nursing College Students]. J Korean Acad Nurs. 2013 Oct;43(5):649-57. Korean. Doi: 10.4040/Jkan.2013.43.5.649. PMID: 24351996.
11. Nathalie Leclef Et Johanna Crainmark, L'ennéagramme, Mieux Comprendre Votre Personnalité Et Celle De Votre Entourage, Eyrolles, 2019
12. Richard Rohr Et Andreas Ebert, Ennéagramme, Les Neuf Visages De L'âme, Guy Trédaniel Éditeur, 2019 (*traduction Das Enneagramm, Die 9 Gesichter Der Seele, Claudius Verlag München, 1989*)
13. Frédéric Haumonté, L'ennéagramme, Outil De Leadership, Éditions EMS, 2018
14. Marie-Christine D'onofrio, Thierry Lalot, L'ennéagramme, Des Clés Pour Se Comprendre, Jouvence Éditions, 2017
15. Yilmaz, Enver & Gençer, Ali & Ünal, O. & Aydemir, Omer. (2014). From Enneagram to Nine Types Temperament Model: A Proposal. Egitim ve Bilim. 39. 393-415.
16. Raymond W Nettmann And Vasi Van Deventer Ph.D., The Relationship Between Enneagram Type And Karen Horney's Interpersonal Trends Measured As Compliance, Aggression And Detachment, The Enneagram Journal, July 2013
17. Karen Horney Meets The Enneagram, Jerome Wagner, Ph.D, Enneagram Monthly, April 2011
18. Yilmaz, Enver & Gençer, Ali & Ünal, O. & Aydemir, Omer. (2014). From Enneagram to Nine Types Temperament Model: A Proposal. Egitim ve Bilim. 39. 393-415.

19. Taştan, Kenan. "Development and Validation of a Personality Type Inventory Based on Enneagram." *Konuralp Tip Dergisi* 11 (2019): 112-118.
20. Hur Y, Lee KH. Analysis of medical students' enneagram personality types, stress, and developmental level. *Korean J Med Educ.* 2011 Sep;23(3):175-84. doi: 10.3946/kjme.2011.23.3.175. Epub 2011 Sep 30. PMID: 25812610.
21. Rapport Miviludes, 2018
22. Ethical Guidelines For Iea Members And Code Of Ethics For Iea Accredited Professionals, site internet de l'International Enneagram Association, mis à jour en juillet 2020
23. Éthique Et Déontologie, site internet du Centre D'études Sur L'ennéagramme
24. Code D'éthique, site internet de l'Institut Français De L'ennéagramme
25. Éthique, site internet de L'institut France Formation Enéagramme
26. Daniels D, Saracino T, Fraley M, Christian J, Pardo S. Advancing Ego Development in Adulthood Through Study of the Enneagram System of Personality. *J Adult Dev.* 2018;25(4):229-241. doi: 10.1007/s10804-018-9289-x. Epub 2018 Jan 30. PMID: 30416328; PMCID: PMC6208876.
27. Cj Fitzsimons, Ph.D., Jack Killen, M.D, How Science Can Help To Solve The Enneagram's Credibility Problem, *The Enneagram Journal*, July 2013
28. Sutton, Anna & Allinson, Chris & Williams, Helen. (2013). Personality type and work-related outcomes: An exploratory application of the Enneagram model. *European Management Journal.* 31. 234–249. 10.1016/j.emj.2012.12.004.
29. Nine Ways Of Looking At Work, Tracy Colina
29. Estryn-Béhar M, Van der Heijden BIJM, Oginska H, Camerino D, Le NéoConway PM, et al. The impact of social work environment, teamwork characteristics. Burnout, and personal factors upon intent to leave among European nurses. *Med Care* 2007; 45:939– 50.
30. David Daniels, Virginia Price, *The Stanford Enneagram Inventory Guide*, Mind Garden, Inc., 1997
31. Helen Palmer and Paul Brown, *The Enneagram Advantage : Putting The Nines Types To Work In The Office*, Harmony, 1997
32. Dimitry Nigole. Le Stress Des Étudiants En Odontologie: Proposition D'une Démarche De Gestion. *Sciences Du Vivant [Q-Bio]*. 2017. Dumas-01651266
33. Cristina Freire dos Santos. Stress de l'étudiant en odontologie. Etude à la Faculté d'Odontologie de Nancy. *Sciences du Vivant [q-bio]*. 2014. [hal-01734133](https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01734133)
34. F.Maatouk, W. El-May, H. Ghedira, N. Fathallah, Profil De L'étudiant En Première Année De Médecine Dentaire A Tunis, *La Revue de Santé de la Méditerranée Orientale*, Vol.7, n°1/2, 2001
35. Dossier De Presse De L'unecd, Le Mal-Être Des Étudiants En Odontologie : Parlons-En Et Agissons !, www.unecd.com, Octobre 2018

36. Cavaile Jp Et Coll. Enquête Longitudinale Sur La Santé Bucco-Dentaire Des Etudiants En Chirurgie Dentaire De L'université Paris Vii, Actualités Odontostomatologiques, 1982
37. Bruchon-Schweitzer, Marilou, et Émilie Boujut. « Les processus transactionnels : stress, contrôle, soutien social, et coping », , *Psychologie de la santé. Concepts, méthodes et modèles*, sous la direction de Bruchon-Schweitzer Marilou, Boujut Émilie. Dunod, 2014, pp. 433-523.
38. Théry-Hugly, M.-C. 2008. Le Burn Out N'est Pas Une Fatalité. *L'information Dentaire*, 38.
39. Dimatteo, M. R., Shugars, D. A., & Hays, R. D. (1993). Occupational Stress, Life Stress And Mental Health Among Dentists. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 66(2), 153–162
40. Legeron, P., Chaperon, A.-F., Cariou, A.-M. & Marie-Claire, T.-U. 2008. Bien Gérer Son Stress Pour Éviter Le "Burn-Out". Quintessence, Vie Professionnelle.
41. Hill, K. B., Burke, F. J., Brown, J., Macdonald, E. B., Morris, A. J., White, D. A. & Murray, K. 2010. Dental Practitioners And Ill Health Retirement: A Qualitative Investigation Into The Causes And Effects. *British Dental Journal*, 209, E8.
42. Kay, E. J. & Lowe, J. C. 2008. A Survey Of Stress Levels, Self-Perceived Health And Health-Related Behaviours Of Uk Dental Practitioners In 2005. *British Dental Journal*, 204, E19; Discussion 622-3.
43. Myers, H. L. & Myers, L. B. 2004. 'It's Difficult Being A Dentist': Stress And Health In The General Dental Practitioner. *British Dental Journal*, 197, 89-93; Discussion 83; Quiz 100-1.
44. Gorter, R. C., Eijkman, M. A. & Hoogstraten, J. 2000. Burnout And Health Among Dutch Dentists. *European Journal Of Oral Sciences*, 108, 261-7.
45. Nancy, D. 2009. La Dépression N'épargne Pas Les Dentistes. *Journal Forum De L'université De Montréal*.
46. Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. & Maslach, C. 2009. Burnout: 35 Years Of Research And Practice. *Career Development International*, 14, 204-220.
47. Delbrouck, M. 2003. Le Burn-Out Du Soignant.
48. Maslach, C. & Leiter, M. P. 2010. Reversing Burnout: How To Rekindle Your Passion For Your Work. *Ieee Eng Manage Rev Ieee Engineering Management Review*, 38, 91-96.
49. George A Wolfe, Ma, Burnout Of Therapists: Inevitable Or Preventable?, *Physical Therapy*, Volume 61, Issue 7, 1 July 1981, Pages 1046–1050
50. Gorter, R. C. 1999. Le Stress Du Travail Et Le "Burnout" Dans La Pratique Dentaire. *L'information Dentaire*, 1999, 2559-2563.
51. Humphris, G. 1998. A Review Of Burnout In Dentists. *Dental Update*, 25, 392-6.
52. Hill, K. B., Burke, F. J., Brown, J., Macdonald, E. B., Morris, A. J., White, D. A. & Murray, K. 2010. Dental Practitioners And Ill Health Retirement: A Qualitative Investigation Into The Causes And Effects. *British Dental Journal*, 209, E8.

53. Gorter, R. C., Storm, M. K., Te Brake, J. H., Kersten, H. W. & Eijkman, M. A. 2007. Outcome Of Career Expectancies And Early Professional Burnout Among Newly Qualified Dentists. *International Dental Journal*, 57, 279-85.
54. Toussaint, M. 2000. Démasquez Votre Stress : Mieux Vaut Prévenir Que Guérir. *Les Cahiers De L'adf*, 7, 12-17.
55. Rebecca Rimokh Valensi. Les Sources De Stress Au Cabinet Dentaire Epruvé Par Le Chirurgien-Dentiste. *Sciences Du Vivant [Q-Bio]*. 2019
56. Frédéric Camelot. Le Risque Psychosocial En Odontologie. Enquête Parmi Les Chirugiens-Dentistes De L'est De La France. *Sciences Du Vivant [Q-Bio]*. 2012. Hal-01738951
57. Laure Gaultier. Étude De L'évolution De La Santé Des Chirugiens-Dentistes Face Aux Risques Professionnels Depuis 1980. *Autre [Q-Bio.Ot]*. 2015. Dumas-01395445
58. Guéritault-Chalvin, V. & Cooper, C. L. 2004. Mieux Comprendre Le Burnout Professionnel Et Les Nouvelles Stratégies De Prévention : Un Compte-Rendu De La Littérature. *Journal De Thérapie Comportementale Et Cognitive*, 14, 59-70.
59. Elsa Rigal Julie Micheau, Le Métier De Chirurgien-Dentiste : Caractéristiques Actuelles Et Évolutions : Une Étude Qualitative, Septembre 2007, ONDPS, Ministère de la Santé, de la Jeunesse et des Sports
60. Hur Y, Lee KH. Analysis of medical students' enneagram personality types, stress, and developmental level. *Korean J Med Educ*. 2011;23(3):175-184.
doi:10.3946/kjme.2011.23.3.175
61. Hosseinian, Simin. (2012). A survey on the effectiveness of nine –type personality training (Enneagram) on the mental health (anxiety) and self-esteem of school girls.
62. Roh H, Park KH, Ko HJ, et al. Understanding medical students' empathy based on Enneagram personality types. *Korean J Med Educ*. 2019;31(1):73-82. doi:10.3946/kjme.2019.120
63. Lee JS, Yoon JA, Do KJ. [Effectiveness of enneagram group counseling for self-identification and depression in nursing college students]. *J Korean Acad Nurs*. 2013 Oct;43(5):649-57. Korean. doi: 10.4040/jkan.2013.43.5.649. PMID: 24351996.
64. Quince T, Thiemann P, Benson J, Hyde S. Undergraduate medical students' empathy: current perspectives. *Adv Med Educ Pract*. 2016 Aug 2;7:443-55. doi: 10.2147/AMEP.S76800. PMID: 27536168; PMCID: PMC4976762.
65. Ze O, Thoma P, Suchan B. Cognitive and affective empathy in younger and older individuals. *Aging Ment Health*. 2014 Sep;18(7):929-35. doi: 10.1080/13607863.2014.899973. Epub 2014 May 14. PMID: 24827596.
66. Kakaoka Hu, Koide N, Ochi K, Hojat M, Gonnella Js. Measurement Of Empathy Among Japanese Medical Students: Psychometrics And Score Differences By Gender And Level Of Medical Education. *Acad Med*. 2009;84(9):1192–1197.

67. Hope V, Henderson M. Medical Student Depression, Anxiety And Distress Outside North America: A Systematic Review. *Med Educ.* 2014;48(10):963–979.
68. Myyry L, Juujärvi S, Pessa K. Empathy, Perspective Taking And Personal Values As Predictors Of Moral Schemas. *J Moral Educ.* 2010;39(2):213–233.
69. Brown J. Transferring Clinical Communication Skills From The Classroom To The Clinical Environment: Perceptions Of A Group Of Medical Students In The United Kingdom. *Acad Med.* 2010;85(6):1052–1059.

70. Hemmerdinger J, Stoddart Sd, Lilford Rj. A Systematic Review Of Tests Of Empathy In Medicine. *Bmc Med Educ.* 2007;7:24.
71. Tandarts Wil De Regie Houden Over De Mondzorg, 1 September 2019, p.24, Den Haag Blad,
72. Newton, J. T., Allen, C. D., Coates, J., Turner, A. & Prior, J. 2006. How To Reduce The Stress Of General Dental Practice: The Need For Research Into The Effectiveness Of Multifaceted Interventions. *British Dental Journal*, 200, 437-40.
73. Demerouti, E., Bakker, A. B., De Jonge, J., Janssen, P. P. & Schaufeli, W. B. 2001. Burnout And Engagement At Work As A Function Of Demands And Control. *Scandinavian Journal Of Work, Environment & Health*, 27, 279-86.
74. Ayers, K. M. S., Thomson, W. M., Newton, J. T. & Rich, A. M. 2008. Job Stressors Of New Zealand Dentists And Their Coping Strategies. *Occupational Medicine*, 58, 275-281.
75. Nasse, P. & Legeron, P. 2008. Rapport Sur La Détermination, La Mesure Et Le Suivi Des Risques Psychosociaux Au Travail. Rapport Remis À Xavier Bertrand, Ministre Du Travail, Des Relations Sociales Et De La Solidarité.

**ENNÉAGRAMME ET ODONTOLOGIE :
APPROCHE THÉORIQUE ET INTÉRÊTS
D'UNE TYPOLOGIE DES PERSONNALITÉS
SUR L'APPRENTISSAGE
ET LA PRATIQUE DE L'ART DENTAIRE**

RESUMÉ EN FRANÇAIS :

Ce travail a pour vocation de présenter l'Ennéagramme. Cette typologie des personnalités est riche d'une vaste théorie. Celle-ci demande à être connue avant de pouvoir utiliser correctement l'outil qu'est l'Ennéagramme. Il sera donc abordé au cours de ce manuscrit les aspects théoriques généraux. Ensuite, les neuf personnalités présentées par cette typologie seront décrites. Dans un dernier temps, après avoir dressé des constats sur l'état de santé des étudiants en Chirurgie Dentaire et des Chirurgiens-Dentistes exerçant leur métier, les concepts de stress et d'empathie seront développés et des travaux de recherche autour de l'Ennéagramme seront présentés. Cela sera fait dans le but de réaliser des parallèles entre ce que les applications de l'Ennéagramme et les problématiques humaines propres à l'Odontologie.

TITRE EN ANGLAIS : Enneagram and Odontology : Theoretical Approach and Interests of a Typology of Personalities on Learning and Practicing Dentistry.

DISCIPLINE ADMINISTRATIVE : Chirurgie Dentaire

MOTS-CLÉS : Odontologie, Psychologie, Ennéagramme, Personnalités, Stress, Empathie

INTITULÉ ET ADRESSE DE L'UFR OU DU LABORATOIRE :

Université Toulouse III – Paul Sabatier

Faculté de Chirurgie Dentaire ; 3, chemin des Maraîchers 31062 TOULOUSE CEDEX

Directeur de Thèse : Pr. Franck DIEMER