

CR Rencontre des facilitateurs.euses

28/10/2020

Présent.e.s : Magali, Delphine, Marion, Zoé, Aude, Mathieu, Camille

- Météo
- Co-création du déroulé de la rencontre :
 - Mise en corps / 20 min
 - Philo-outillage : réflexions autour de l'utilisation et de la place des outils d'intelligence collective / 45 min
 - Photolangage + échanges sur les processus de sabotage dans un groupe et les positions que le/la facilitateur.rice peut adopter dans ces cas-là / 45 min
- Clôture

Mise en corps

- Echauffement collectif
- « Cercle de confiance » : on se place en cercle, on attrape la main de chacune des personnes situées à deux places de nous, puis tous ensemble on se laisse porter par les bras situés dans notre dos.
- Les 4 debout : dans le groupe, il doit toujours y avoir 4 personnes debout, ni plus, ni moins. Lorsqu'une personne se baisse, une autre doit se lever, lorsqu'une personne se lève, une des 4 debout doit se baisser.
- Assis/debout/couché : dans un groupe de 6 personnes, il doit toujours y avoir 2 personnes debout, 2 personnes assises et 2 personnes couchées. Lorsque l'une des personnes change de position, le groupe doit s'adapter. Le tout en dissertant sur un sujet, ce jour-là l' « holacracy ».

Débrief : super cette liberté du/de la facilitateur.rice de s'adapter à ce qui se passe sur le moment, de s'inspirer de ce que proposent d'autres pour adapter un jeu qu'il/elle connaît. Top de pouvoir faire des jeux de mot avec « holacracy », sans être obligé de décrire réellement ce que c'est. Les 4 debouts est une super pratique pour observer les dynamiques de groupe, c'est à la fois super de pouvoir parfois faire attention à ce qui se passe dans le groupe, et d'autres fois non, en faisant confiance aux autres. Intéressant aussi pour observer quelle place on prend dans un groupe (meneur ou suiveur). Intéressante aussi la progression de la mise en corps : d'abord tout seul, puis par deux, puis tout le groupe.

Philo-outillage

L'idée de ce temps de réflexion découle d'un témoignage de Mathieu. Il a assisté à une réunion durant laquelle un facilitateur spécialiste de la sociocratie a amené cet outil dans un groupe, mais

sans réellement faire attention au fait que le groupe soit prêt, et en laissant de côté un sujet important à traiter.

D'où les questions autour desquelles on a réfléchi :

Comment amener un outil dans un groupe ? L'outil prime-t-il sur le groupe ?

Pour alimenter la réflexion, Magali, Zoé et Camille ont partagé une expérience qu'elles ont eu avec un groupe avec lequel elles travaillent. Il s'agissait de faire valider un texte par un groupe, en utilisant une adaptation de la **gestion par consentement**. Ce processus a duré plus longtemps que prévu, et à faire naître des émotions dans le groupe. Finalement la validation n'a pas eu lieu.

Idées/propositions :

- rappeler régulièrement les « règles du jeu » de l'outil, même si le groupe a déjà utilisé l'outil ;
- se demander : est-ce que c'est l'outil qui n'est pas adapté au groupe/à la situation, ou est-ce qu'il y a un problème dans le fonctionnement du groupe ?
- faire valider l'outil qui sera utilisé en plénière par la commission qui a travaillé sur le sujet/le document qui sera présenté ;
- bien questionner la commission pour voir s'il n'y aurait pas d'angle mort, et ainsi éviter les surprises lors de la validation le jour J ;
- bien questionner les attentes du groupe ;
- le/la facilitateur.rice peut adapter le déroulé prévu s'il/elle se rend compte que des émotions émergent.

Proposition d'outil par Aude : le cercle de résonance.

→ en cercle, épaule contre épaule, on pose une question simple. Par exemple : moi, qu'est-ce que je fais pour me sentir bien ? Chacun.e répond et rebondit en pop corn.

Débrief/ce qu'on retient :

- la précision et la clarté prédominent au lancement d'une réunion. Mettre tout le monde au diapason sur l'intention de la réunion ;
- centrage en amont ;
- adaptation et adaptabilité du/de la facilitateur.rice à l'énergie du moment, par rapport au déroulé prévu ;
- il est bon de questionner en amont les objectifs et les attentes de chacun.e ;
- comment intégrer les sensibilités de chacun.e ?
- comment intégrer après coup ce qui n'a pu être exprimé ?
- quelle place laisser aux gens qui pinaillent ?
- comment tenir compte des émotions dans un groupe ?

Processus de sabotage dans un groupe

Echanges sur les processus de sabotage dans un groupe et les positions que le/la facilitateur.rice peut adopter dans ces cas-là.

On commence par un mix **photolangage/pop up/cercle de résonance** autour de la question : pour moi, qu'est-ce que le sabotage dans un groupe ?

Puis Aude partage un vécu qu'elle a dans la structure dans laquelle elle travaille. Elle essaie de faire bouger les lignes, de mettre en place des pratiques plus coopératives, mais elle rencontre des freins de la part de certains collègues ou supérieurs.

Ensuite, Camille, Magali et Zoé partagent elles aussi l'expérience qu'elles ont dans un groupe avec une personne qui prend régulièrement le rôle de saboteur.

Des réflexions s'ensuivent :

- sur la régularité du rôle de saboteur ;
- [le/la facilitateur.rice peut accompagner avec finesse le « saboteur », en rejoignant son besoin, en le reformulant, et le posant au groupe](#) ;
- sur l'exclusion ou non, et dans quelles circonstances, des personnes qui endossent régulièrement ce rôle, au point de bloquer l'avancée du groupe. Avant l'exclusion, plusieurs étapes peuvent être envisagées :
 - aller vers cette personne pour lui exprimer ce que son comportement nous fait vivre,
 - le processus d'autoexclusion (cf. Reinventing organisation, Frédéric Laloux) : la personne peut elle-même se demander si c'est encore pertinent pour elle d'être dans ce groupe, si cela la sert encore. Si elle se rend compte que non, elle peut partir d'elle-même. Et si elle considère que oui, alors dans ce cas, le groupe peut lui demander si elle est d'accord de s'accorder.
- une fois le « saboteur » parti, il y a de fortes chances pour que la place soit prise par une autre personne. Il en va de même avec les boucs-émissaires. Les groupes ont souvent besoin de saboteurs et de boucs-émissaires pour tenir.
- comment passer des processus inconscients dans un groupe, à du conscient ?
- l'exclusion n'est pas forcément négative. Elle peut permettre d'éviter que le groupe n'explose. Elle peut aussi avoir un impact positif sur la personne exclue.
- l'exclusion peut aussi être une fuite, dans un groupe qui cherche la perfection, et qui élimine donc tout ce qui lui déplaît ou ne correspond pas à son idéal.

Conclusion

[Pépité et caillou](#) : chacun.e présente un élément qu'il/elle a aimé dans la rencontre, et un autre qu'il/elle a moins aimé, avec une piste d'amélioration.

Idées/propositions qui sont ressorties :

- faire démarrer la rencontre un peu plus tôt pour qu'on ait le temps de papoter et d'attendre les retardataires ;
- clarifier en amont avec quoi on arrive comme proposition ;
- ne proposer qu'une question ouverte par rencontre ;
- pourquoi pas le faire sur un temps plus long, comme une journée ;