

# Nomination des Coordonnateurs, Institut international de Focusing

Étude préparée par Solange St-Pierre pour Diffusion Focusing Québec

## Partie 1 : État des lieux

Les 250 coordonnateurs (Ccs) et futurs coordonnateurs (Cnts)<sup>1</sup> de l'Institut ont reçu pour étude une proposition du Conseil international de leadership (ILC)<sup>2</sup> intitulée : **Un nouveau processus de nomination des coordonnateurs de l'Institut international de Focusing**. Une étude plus globale des rôles et responsabilités des Ccs est en préparation. Ces études touchent les 1500 membres de l'Institut ainsi que le devenir de l'organisation mondiale du Focusing.

### Documents de référence

#### Politique de nomination des coordonnateurs (Ccs) actuellement en vigueur<sup>3</sup>

Éléments considérés dans la démarche pour devenir Cc.

1. Travailler avec un coordonnateur déjà actif.
2. Avoir préparé un programme complet permettant à ses apprenants d'être certifiés.
3. Avoir conduit au moins deux apprenants à travers toutes les étapes de ce programme.
4. Être recommandé au terme de cette démarche par le Cc accompagnant.
5. S'engager auprès de l'Institut de Focusing (i.e. : y référer ses étudiants, utiliser et promouvoir les ressources du site Web, assister aux rencontres des Ccs, être actif dans la communauté des Ccs, développer de nouvelles ressources et de nouvelles sources de diffusion, participer à la réflexion sur la place du Focusing dans le monde, dans leur domaine d'intérêt et dans leur région géographique).

#### Nouvelle politique de nomination proposée par ILC<sup>4</sup>

1. Choisir un Cc qui sera le mentor de l'aspirant coordonnateur.
2. Le Cc mentor avise ILC de l'enclenchement de la démarche.
3. ILC avise les Ccs de la nomination en tant que Cc en formation.
4. Le Cc mentor et ILC forment une équipe de soutien qui pourra référer l'aspirant Cc à des ressources en fonction de l'évaluation de ses besoins et de ses intérêts.
5. L'équipe de soutien est composée du Cc mentor, d'un membre ILC, d'un membre du CA et de deux autres Ccs.
6. L'équipe de soutien comprend des membres qui travaillent dans le même domaine que l'aspirant et des membres issus d'autres domaines de spécialisation.
7. Au moins 6 mois avant la nomination, le Cc mentor dépose le dossier qui permettra à l'équipe de soutien de recommander la nomination de l'aspirant au titre de Cc.

---

<sup>1</sup> Abréviations : (Ccs: Certifying coordinators), (Cnts: Coordinators in training), (Ft: Focusing trainer).

<sup>2</sup> ILC (International Leadership Council) travaille avec les membres du CA et la directrice de l'Institut (membres : Heinz-Joachim (Hejo) Feuerstein (Cc, FOT, Allemagne), Ruth Hirsch (Cc, FOT, Israël et États-Unis), Akira Ikemi (Cc, FOT, Japon), Sergio Lara Cisternas (Cc, FOT, Chili), Roberto Larios (Cnt, FOT, Mexique), Donata Schoeller (Cnt, Suisse).

<sup>3</sup> <http://www.focusing.org/coordinators/Guidelines-to-Become-a-Certifying-Coordinator-2013.pdf>

<sup>4</sup> [Voir le document complet](#)

## Quelques éléments clés de l'assemblée des coordonnateurs, mai 2014<sup>5</sup>

Notre but : Le critère fondamental pour les actions que nous posons serait de se demander s'il y a globalement un mouvement vers l'avant dans notre façon d'interagir les uns envers les autres, dans les structures que nous édifions, dans les lignes directrices que nous traçons et dans les statuts que nous créons. Sinon on devra porter attention, prendre le temps de ressentir et de laisser se former une nouvelle réponse avant de prendre une décision.

Nos modes de participation : Il est important d'entendre tous les points de vue, particulièrement ceux des minorités et des parties en conflit. Les processus arrêtés impliquent de nouvelles étapes. Il y avait au moment de la transition de l'Institut en 2014 plusieurs processus arrêtés. Nous sommes interaction et l'Institut doit apprendre à interagir avec d'autres organisations de Focusing qui existent un peu partout dans le monde. La manière d'interagir est importante. L'inconfort vécu par certains peut éclairer un processus. Le manque de sécurité pour s'exprimer peut arrêter ce même processus. Le nouveau genre d'organisation que nous tentons de créer a besoin de sécurité pour aller de l'avant tout en demeurant au seuil d'une créativité croissante.

Rôles des coordonnateurs : (1) Diffuser le Focusing dans le monde, parler du Focusing, le représenter et le faire connaître en le modélisant, (2) Prendre un rôle de leadership à l'intérieur et à l'extérieur de la communauté de Focusing, (3) Travailler en collaboration avec d'autres Ccs, avec l'Institut, et avec d'autres formateurs en Focusing, (4) Rester informé, et transmettre l'information aux formateurs et aux communautés, (5) Former des personnes en vue de la certification et les soutenir dans leur démarche, (6) Favoriser en tout temps la qualité de la formation au Focusing et à l'écoute expérientielle, (7) Organiser des événements.

Responsabilités des coordonnateurs : Quels comportements concrets peuvent résulter du sens de la responsabilité des Ccs? Quelques pistes : se porter volontaire pour un projet, faire de la traduction, planifier un événement, faire partie d'un ensemble fonctionnel.<sup>6</sup>

Nouvelle structure organisationnelle : Il n'y a pas à ce jour (mai 2014) de mécanisme permettant aux Ccs et aux formateurs de participer à la prise de décision au sein de l'Institut. La communauté de Focusing, composée de personnes de cultures différentes, de centres locaux, d'organisations nationales et de réseaux continentaux, est en croissance. Inclure tous ces groupes dans une vision globale permettrait l'échange, le développement et le partage des concepts et des applications. On suggère une forme d'organisation où des membres du groupe des Ccs seraient élus<sup>7</sup>.

Communication : (Point présenté par Catherine Torpey) On parle de communication entre les Ccs, la direction, ILC et le CA. On parle aussi d'une meilleure communication entre les Ccs et la communauté de Focusing, de communication entre cultures et de communication inter-linguistique. On aimerait que le site web soit un lieu d'accueil pour toutes les personnes

---

<sup>5</sup> On trouve l'ensemble des réflexions des groupes «Open Space 2014» dans la page du Conseil international de leadership : <http://www.focusing.org/ILC/> Les documents sont écrits au «Nous» mais ce «Nous» représente les membres des sous-groupes. Toutefois, ces points de vue présentent la vision et les valeurs d'une partie des Ccs.

<sup>6</sup> Ces quelques suggestions pourraient faire partie de la démarche de certification des Cnts.

<sup>7</sup> Exemple : l'Association mondiale de psychothérapie et de Counseling centrée sur la personne et expérientielle, (WAPCEPC), l'association mondiale de l'ACP (approche centrée sur la personne).

intéressées par le Focusing, que la page d'accueil soit en plusieurs langues avec liens sur les sites d'autres organisations. L'envoi des documents de l'Institut devrait se faire en plusieurs langues.

### **La vision d'Eugene T. Gendlin**

Dans une lettre adressée aux Ccs en 2012<sup>8</sup> Eugene T. Gendlin dit que *« nous ne devons pas perdre le Grand Espace Libre du Focusing qui nous est officiel »*. Il a écrit et parlé dans l'espace libre du Focusing et rarement pris des mesures au sein de l'Institut sauf lorsque l'espace libre du Focusing lui semblait menacé ou que le nouveau type d'organisation que représente l'Institut devait être préservé. Lorsque les coordonnateurs ont voulu définir la manière d'enseigner le Focusing et mettre en place un système de contrôle de la qualité, il est intervenu. Il ne voulait pas qu'un petit groupe se disant «représentatif» mette en œuvre un plan qui aurait attaché tout le monde en définissant tout. Pour lui, l'Institut ne devait pas devenir un type d'organisation pyramidale où tout est défini par un seul groupe et où toute action allant à l'encontre de la compréhension portée par ce groupe serait arrêtée. *« Dans une organisation traditionnelle, il n'y aurait pas ce Grand Espace Libre du Focusing où ce que chacun d'entre nous fait est officiellement du Focusing. Il n'y aurait que le petit Institut de Focusing et nos vies avec le Focusing, nos manières créatives de l'utiliser et nos diverses contributions devraient s'ajuster au petit Institut de Focusing et être approuvées par ceux qui le dirigent. Les gens devraient alors défendre la compréhension qu'ils ont du Focusing et de la manière de l'enseigner. Ils devraient se battre avec le petit Institut ou se résoudre à s'en aller lorsqu'il deviendrait impossible d'apporter leur contribution en son sein. »*

Gendlin précise que l'organisation du Focusing a déjà grandi bien au-delà de ce qu'une personne ou un comité pourrait contrôler ou même suivre. IL ajoute: *« Nous devons faire attention à ne pas tomber dans les habituelles batailles pour savoir qui aura le contrôle, comme si nous devons accepter l'hypothèse selon laquelle un petit groupe doit nous contrôler, comme si nous devons avant tout nous préoccuper de la sélection de ce groupe. Par la suite, les luttes organisationnelles occuperont tout notre espace et notre temps aux dépens de notre mission. »*

Dans une lettre publiée sur la liste de discussion de l'Institut en mai 2017 au moment du décès de Gendlin, Rob Foxcroft reprend ces thèmes. S'adressant à Gene il dit : *« Je suis heureux d'avoir été là pendant un certain temps, au moment où l'institut passait aux mains de la communauté de Focusing; au moment où vous et Mary avez finalement réussi à lâcher prise sur l'anti-contrôle sensible et paradoxal par lequel vous avez cherché à empêcher de s'installer tout type de contrôle top-down pouvant limiter la liberté des individus de faire avancer le Focusing à leur manière. »*

---

<sup>8</sup> Lettre de Gendlin aux coordonnateurs, 16 octobre 2012.

## Partie 2 : Une vision pour l'avenir du Focusing

Quelques étapes ont été réalisées dans notre environnement afin de bien cerner la manière dont la pratique du Focusing, le processus de certification en Focusing et le processus de nomination des Ccs y sont perçus. Nous avons d'abord fait un premier cercle à Diffusion Focusing Québec en juillet 2016. Nous y avons invité tous les membres de l'organisation et 19 personnes étaient présentes. Puis, lors du passage de Bernadette Lamboy au Québec en avril 2017, nous avons fait un deuxième cercle regroupant quatre coordonnatrices francophones et trois formateurs intéressés par la question. Par la suite nous avons poursuivi notre démarche en prenant connaissance des sujets abordés lors des rencontres proposées par ILC et des commentaires publiés sur la liste de discussion des Ccs.

### Cercle à Diffusion Focusing Québec en juillet 2016<sup>9</sup>

Diffusion Focusing Québec est une organisation qui existe au Québec depuis 2006 et dont la mission consiste à diffuser le Focusing, l'écoute expérientielle, la Pensée au seuil d'émergence et la Philosophie de l'implicite auprès d'un large public. L'organisation compte actuellement 80 membres. Il suffit d'être intéressé par la pratique du Focusing pour faire partie de notre communauté et les frais d'adhésion sont minimes (\$10,00 pour 2 ans). Au Québec, nous tentons de nous organiser en tant que communauté locale et en tant que communauté francophone. Nous avons un [site Web](#) et de la documentation en français. Nous avons aussi la volonté de garder notre lien avec la communauté globale. Nous nous sentons concernés par ce qui se passe dans le monde du Focusing et nous voulons contribuer. En 2014, lors de la transition du fondateur de l'Institut vers la prise en charge par la communauté, nous avons produit un document<sup>10</sup> envoyé à l'Institut au nom de Diffusion Focusing Québec et qui a été très apprécié.

La rencontre de juillet 2016 se fait en cercle sans distinction de rôle. Certaines des personnes présentes en sont au tout début de leur démarche d'apprentissage du Focusing tandis que d'autres sont là depuis les années 1980. Les thèmes de la rencontre sont : (1) ce qui nous a amené au Focusing, (2) mieux comprendre la démarche d'apprentissage et de certification, (3) notre intérêt à transmettre le Focusing, (4) notre engagement et notre lien avec la communauté mondiale. Plusieurs soulignent l'importance des premiers pas dans l'apprentissage : moments où on fait un lien entre ce dont on parle et ce que l'on ressent, qualité d'écoute de l'intervenant, bienveillance ressentie, souvenir d'une expérience transformatrice de type «Ha! Ha!».

La démarche d'apprentissage du Focusing permet de découvrir que l'on peut être bon pour écouter les autres mais moins bon pour s'écouter soi-même, que le partenariat de Focusing nous offre le plaisir d'être accompagné, que l'offre d'un simple reflet à une personne proche peut induire un changement profond, que d'être entendu est un besoin fondamental des êtres humains et qu'une écoute expérientielle ouverte dans nos familles et dans nos cercles respectifs

---

<sup>9</sup> Personnes présentes : Marine de Fréminville (Cc), Solange St-Pierre (Cc), Danielle Grégoire (Intervenante certifiée en Focusing (Ft)), Diane Couture (Intervenante certifiée en Focusing (Ft)), Madeleine Lepage (Intervenante certifiée en Focusing (Ft)), Michèle Jodoin (Intervenante certifiée en Focusing (Ft)), Henry Chen (Intervenant en formation Tnt), Marie Pedneault (intervenante en formation (Tnt) et plusieurs membres de DFQ non-inscrits à l'Institut.

<sup>10</sup> Voir le document intitulé : [Réflexion sur le processus de restructuration de l'Institut de Focusing](#).

est primordiale. Ainsi, plusieurs ont souligné l'importance de démocratiser la transmission. Ils veulent offrir à d'autres ce qui les nourrit. Ils veulent aider les gens à devenir autonomes dans leur pratique des processus d'écoute et de Focusing. Ils le font de façon spontanée. Ils le font aussi en étant soutenus collectivement au niveau local. Plusieurs, mais pas tous, iront vers la certification après de nombreuses années de pratique. Ceux qui y vont vivent la rencontre entre le local et le global comme un 2<sup>e</sup> souffle. La certification leur permet d'entrer dans une communauté plus vaste dont ils sentent la force. Ils en reviennent avec un élan qui perdure. Pour certains le processus se poursuit par un engagement à faire vivre le collectif, par l'écriture ou la traduction de textes sur le Focusing ou par leur contribution à l'organisation d'ateliers ou d'évènements. Une petite minorité ira à l'international de manière plus régulière pour rencontrer des gens passionnés et pour partager leur passion.

Parmi ceux qui sont actuellement engagés localement et/ou participent aux rencontres internationales se trouvent peut-être les futurs coordonnateurs qui vont représenter notre communauté francophone.

### **Rencontre des Ccs francophones à Montréal le 23 avril 2017<sup>11</sup>**

Lors de cette rencontre, tenue dans une ambiance conviviale et décontractée dans un restaurant végétarien de la rue St-Denis, nous nous sommes d'abord demandés pourquoi ILC proposait cette nouvelle structure. L'explication donnée par ILC disait : *«Nous travaillons pour passer le mieux possible d'un modèle de type familial à une organisation plus mature et qui fait appel à la sagesse de la communauté.»* Il nous semble qu'un bout de l'histoire a été oublié. On a des réserves. Quelques hypothèses nous viennent : il y a des problèmes avec certains coordonnateurs, certains s'arrogent des pouvoirs ou sont en conflit, d'autres veulent favoriser quelqu'un. Peut-être qu'une structure plus inclusive permettrait de dépasser certaines problématiques concernant le rôle de mentor des Cnts. Certains d'entre nous croient que les critères se resserrent parce que l'Institut veut moins de Ccs. D'autres n'y voient pas une telle intention. Quel intérêt avons-nous à avoir moins de Ccs? Comment pallier aux insuffisances de certains mentors?

#### *Historique*

Comment les Ccs ont-ils été nommés jusqu'à présent? Marine a été certifiée en 1991 à Chicago au terme d'un long processus avec Mary McGuire qui demandait d'avoir formé 3 ou 4 personnes. Puis il y a eu une période où Gene et Mary pouvaient simplement nommer des Ccs de façon «organique et naturelle». S'il n'y avait pas de Cc dans une région, on nommait quelqu'un. Bernadette a été nommée de cette façon. Avoir publié, avoir un titre universitaire ou avoir une base rogérienne a pu jouer. Cette méthode organique et naturelle a ensuite évolué. Solange et Patricia ont été certifiées en fonction d'un processus structuré avec des critères et une démarche, qui existe encore et est accessible à tous via le site de l'Institut (voir page 1, note 3). Ce processus comportait la notion d'accompagnement par un mentor. On devait former des gens, développer un programme de certification et le soumettre à l'Institut (une version courte en anglais suffisait). C'était très bien. On tenait compte aussi de certains éléments circonstanciels. Il y a eu nomination

---

<sup>11</sup> Personnes présentes: Bernadette Lamboy (Cc), Marine de Fréminville (Cc), Patricia Manessy (Cc), Solange St-Pierre (Cc), Francine Bergeron (Intervenante certifiée en Focusing (Ft)), Henry Chen (Intervenant en formation(Tnt)) et François-Charles Jullien (Intervenant en formation (Tnt)).

de gens qui n'ont pas complété ce processus. Il semblait y avoir une multitude de chemins parallèles. Il est difficile de savoir aujourd'hui qui a fait quoi pour devenir Cc. Mais nous savons que Gene et Mary voulaient faire confiance aux Ccs pour être les mentors des nouveaux Cc.

Nous cherchons maintenant à formaliser un système de nomination qui facilitera et enrichira notre compréhension du processus. Nous aimerions clarifier le processus sans alourdir le système. Il serait bon de faire un bilan faisant ressortir les bonnes raisons des systèmes parallèles en se demandant qui, depuis la mise en place du processus actuel, a fait le chemin proposé et qui ne l'a pas fait et pourquoi. Nous savons que le processus n'a pas été respecté au cours des dernières années. Parfois, un simple message envoyé sur la liste des Ccs faisait apparaître un nouveau Cc.

Le travail que l'on entreprend est positif. C'est important de revoir la formule et de se demander ce que nous voulons faire. On peut se demander ce qu'est un Cc mentor. Mais il nous semble difficile voire impossible d'étudier le processus de nomination des Ccs sans toucher d'abord au processus de certification et au rôle des Ccs.

### *Ce que font les Ccs*

Les programmes de certification et l'accompagnement des gens vers la certification semblent pour certains être l'essentiel de ce qui fait le rôle d'un Cc. Pour d'autres ça semble plus complexe. Les Ccs font beaucoup de choses. Et ils ne font pas tous la même chose. Certains sont au niveau conceptuel. Ils ont écrit des articles. Ils ont fait de la recherche. Plusieurs ont un doctorat. Il est possible que ceux qui ont une spécialisation en tant que thérapeute d'orientation Focusing (FOT) n'enseignent qu'à des thérapeutes. Au niveau local, il y a parfois des Ccs qui font la transmission et qui n'aiment pas écrire. Leur habileté principale est de transmettre le Focusing à des gens qui vont le transmettre à leur tour. Souvent, les Ccs qui œuvrent au niveau local ne parlent pas anglais et sont peu reliés à l'Institut. À l'inverse, il y a des Ccs qui travaillent au niveau international et qui n'ont pas beaucoup d'ancrage dans une communauté locale. Ils voyagent, on les voit partout, mais ils ne développent pas dans leur région ou dans leur territoire. L'organisation d'ateliers invitant des formateurs d'ailleurs, l'organisation de séminaires et la participation aux conférences internationales sont aussi des tâches remplies par les Ccs. Certains Ccs ne vont pas aux rencontres des Ccs à cause de la barrière linguistique ou des frais de déplacement trop élevés pour leurs budgets mais ils peuvent s'impliquer autrement. Au Japon, en Amérique du Sud et probablement dans d'autres coins du globe, il y a des Ccs qui ne parlent pas anglais. Ils ne viennent pas aux rencontres des Ccs. Mais ils sont assez puissants et assez avancés localement pour avoir leurs propres organisations offrant des rencontres dans leur langue. Nous nous entendons pour dire qu'il n'y a pas un modèle unique de ce que «doit» faire un Cc. Il semble que le but des Ccs est de s'impliquer pour faire connaître le Focusing d'une manière ou d'une autre. Nous voyons cependant trois fonctions importantes : (1) La fonction conceptuelle et de recherche, (2) La fonction de certification et d'organisation au niveau local ou régional, (3) La fonction de liaison avec l'Institut et avec la communauté globale et les tâches qu'elle comporte.

### *Notre regard sur le processus proposé par ILC*

Nous aimons bien l'idée que la dyade mentor/futur Cc reçoive de l'aide. Mais nous ne voyons pas la pertinence de l'implication du CA. La nomination des Ccs n'est pas un processus administratif. De plus, la présence d'un membre ILC dans les équipes de soutien semble aller vers

un processus de centralisation de type Top down. C'est délicat et ça ne colle pas à la vision de Gendlin. Nous aimerions proposer quelque chose qui s'inspire à la fois du processus actuellement en vigueur et du nouveau processus proposé par ILC tout en adoptant une vision plus systémique. Nous croyons aussi que le modèle ne tient pas la route concernant la question linguistique. S'il faut, pour nommer un Cc francophone, tout traduire pour l'Institut, les échanges au sein de l'équipe de soutien en seront alourdis. Certaines réalités, pourraient rendre la proposition ILC difficile d'application et pas du tout transparente.

### *La transparence*

La transparence commence avec l'accessibilité aux études qui seront soumises à l'Institut concernant la proposition ILC. Nous rédigeons la présente étude et nous l'offrons d'abord à la communauté francophone pour commentaires. La proposition qui sera acheminée à l'Institut sera conjointe pour ceux qui seront intéressés à y travailler. Les Ccs francophones et les membres de Diffusion Focusing Québec sont invités à y contribuer. Cette consultation nous semble cohérente avec la vision de Gendlin. Nous croyons aussi que, si un groupe ailleurs dans le monde propose une étude ou un mémoire, il serait approprié que nous puissions en prendre connaissance afin que le résultat de la consultation ne soit pas uniquement accessible aux membres ILC et au CA. Nous demandons à ce que l'information soit rendue accessible à tous. Ce serait un bon début de transparence. Notre souci de transparence se retrouve d'ailleurs à toutes les étapes que nous proposons pour le processus de nomination des Ccs.

### *Former une équipe de soutien*

En ce qui concerne l'équipe de soutien, nous aimerions qu'elle soit bâtie en fonction des besoins de la personne qui entreprend la démarche et en fonction aussi des besoins de la communauté. Les Ccs sont au service d'une communauté. Ils travaillent avec des gens. Et ces gens-là peuvent dire si ce qu'on fait pour eux est adéquat. Ainsi, il nous semble pertinent d'avoir une équipe de soutien majoritairement créée dans la communauté où le futur Cc va œuvrer. Avec les huit Ccs francophones qui offrent des services en français au Québec, en France et en Belgique nous disposons à priori d'un bon bagage de ressources et de compétences pour accompagner un futur Cc francophone. Il nous semble logique d'accompagner un Cc en devenant dans la langue, dans la région et dans le milieu où il va exercer sa fonction. Nous pouvons ainsi éviter d'avoir à faire des rencontres et à rédiger des documents dans une langue qui n'est pas la nôtre. Par contre, si la dyade mentor/futur Cc considère important de compléter une équipe bilingue ou que les deux membres de la dyade sont d'accord pour n'avoir que des rencontres en anglais, ça reste à leur entière discrétion.

Un autre grand principe est de faire confiance aux Ccs qui vont prendre le rôle de mentor. Ainsi, la dyade mentor/futur Cc pourra s'adjoindre une équipe composée de 2 à 4 personnes à sa discrétion. Le mentor est la personne de référence. Les autres membres de l'équipe de soutien sont à consulter de différentes façons et à différents moments du parcours. On ne voit pas à priori les gens de l'Institut (ILC et CA) dans la formation des équipes de soutien. On ne comprend pas le rôle qu'ils pourraient jouer. En réalité, les gens de l'Institut (ILC et CA) ne peuvent pas contrôler ce que l'on fait car il est impossible de tout traduire. Reconnaître les Ccs comme étant globalement responsables et qualifiés pour les rôles qu'ils occupent nous semble être une

première étape indispensable du nouveau processus. Le chemin collectif que nous proposons renforce et soutient la démarche et permet de : (1) valider la qualité et les compétences du futur Cc, (2) éviter les dérives et, (3) favoriser la transparence ainsi qu'un équilibre global du système.

### *La démarche de certification du Cc*

La dyade mentor/futur Cc complète d'abord son équipe de soutien. Elle prépare ensuite un projet de démarche de certification qu'elle soumet à l'équipe pour commentaires et approbation. Une fois validé et accepté par l'équipe, le projet est acheminé à ILC sous la forme d'un bref document (2 pages). La politique de nomination des Ccs actuellement en vigueur (page 1 et note 3) offre déjà une grille pertinente pour la démarche. Mais il est possible de proposer autre chose. Puisque ce cursus n'a pas été suivi par tout le monde, il y a place, dans nos futurs projets, pour ajuster la démarche selon nos besoins. La voie proposée peut ainsi être en accord avec ce que le futur Cc pense pouvoir offrir à la communauté, quelle partie du rôle du Cc il souhaite actualiser au cours de sa formation et quelles sont les qualités qui lui permettront d'y parvenir. Le projet peut comporter un programme de certification, de la recherche, des écrits, des conférences ou un engagement envers le développement local ou global de la communauté. Ce qui nous semble indispensable est d'indiquer d'abord clairement les raisons pour lesquelles une voie différente est proposée. De plus, l'ensemble des projets de démarche de certification pourrait rester en tout temps accessible à toute la communauté. Il serait approprié, par exemple, de mettre dans la base de données des membres, dans la page de profil du futur Cc le descriptif de son projet de démarche de certification et le nom de son mentor. Sinon, il y aura lieu de s'entendre pour que tous les Ccs puissent minimalement avoir accès à cette information.

### *Le contrôle de qualité*

À partir du moment où une équipe est formée et qu'un projet de certification est envoyé à l'Institut et approuvé par l'Institut (ILC ou un sous-comité), le contrôle de qualité sera de voir si le projet soumis a bel et bien été réalisé. C'est toute l'équipe de soutien qui est garante du résultat. C'est important pour la qualité de la démarche de considérer aussi le climat dans lequel elle se déroule. Le futur mentor doit pouvoir bénéficier des forces de chaque membre de l'équipe. Les membres doivent pouvoir s'entendre et travailler ensemble et ce, même s'il y a une relation principale mentor/futur Cc et que les autres Cc sont en soutien. Lorsque les conditions énoncées dans le projet initial sont remplies, un rapport faisant état de la démarche est préparé par le futur Cc et soumis d'abord à son mentor puis aux membres de l'équipe de soutien. C'est toute l'équipe qui recommandera alors la certification du nouveau Cc. Le rapport est acheminé à l'Institut (ILC ou un sous-comité d'ILC) sous la forme d'un bref document (2 pages). ILC entérine ou non la nomination du nouveau Cc. Si ILC n'entérine pas la nomination, un échange s'enclenche alors avec l'équipe afin de parvenir à une entente.

### *Un modèle évolutif*

Nous proposons un modèle en développement. Nous pourrions demander à nos futurs Ccs d'accepter dans leur démarche la création d'une équipe de soutien. Nous voulons clarté et transparence. Lorsque nous aurons à nous demander qui pourrait soutenir la démarche de la personne qui veut être Cc nous indiquerons ce qui motive notre choix. Notre intention sera ainsi de créer les meilleures conditions autour de la personne qui souhaite rejoindre la communauté



des Ccs. Dans la francophonie, nous avons des ressources en France, en Belgique et au Québec. Nous pouvons communiquer par Skype, Zoom ou autre.

Nous croyons que l'approche que nous préconisons pourra favoriser une plus grande cohésion au niveau des communautés sans toutefois imposer cette cohésion. La dyade mentor/futur Cc reste en effet entièrement libre du choix de son équipe. Inviter un Cc pour compléter une équipe c'est reconnaître ses qualités et ses compétences. On dit en quoi le Cc invité est un élément positif dans l'équipe. La personne invitée au groupe de soutien peut accepter ou refuser et c'est OK.

### Lecture des [minutes](#) de la rencontre Zoom du 11 avril 2017

18 personnes étaient présentes<sup>12</sup> le 11 avril 2017 à la rencontre proposée par ILC aux coordonnateurs. Sujets abordés : rémunération des membres des équipes de soutien, possibilité pour l'aspirant Cc de changer de mentor en cours de route, critères requis pour être mentor, révocation possible de la nomination au titre de Cc. On semble être d'accord pour un titre unique pour les Ccs. On parle de produire un rapport annuel d'activités. Une consultation est prévue au [plan stratégique](#) afin que les Ccs créent leurs propres règles.

### Les éléments clés de notre proposition

Voici en résumé les éléments clés de notre proposition :

1. L'aspirant Cc Choisit un Cc qui sera son mentor. La dyade mentor/futur Cc est créée.
2. La dyade mentor/futur Cc compose une équipe de soutien formée de 2 à 4 membres qui seront consultés de différentes façons et à différents moments du parcours.
3. La dyade mentor/futur Cc prépare un projet de démarche de certification et le soumet à l'équipe de soutien pour commentaires et approbation.
4. Le projet de démarche de certification<sup>13</sup> est acheminé à l'Institut. Il s'agit d'un court document (2 pages) indiquant les motivations, les intentions et les forces du futur Cc ainsi que les raisons qui motivent le choix du mentor et des membres de l'équipe de soutien.
5. En dialogue avec l'Institut (ILC ou un sous-comité d'ILC), le projet de certification est validé et ensuite rendu accessible à toute la communauté des Cc.
6. Lorsque les conditions énoncées dans le projet initial sont remplies, un rapport faisant état de la démarche est préparé par le futur Cc, soumis à son mentor puis aux membres de l'équipe de soutien. C'est toute l'équipe qui recommande la certification.
7. Un rapport de la démarche de certification accomplie est acheminé à l'Institut. Il s'agit d'un court document (2 pages) indiquant les étapes réalisées concrètement. Si la démarche comprenait la création d'un programme de certification, celui-ci est publié

---

<sup>12</sup> ILC: Akira Ikemi, Hejo Feuerstein and Roberto Larios. Autres: Catherine Torpey, Heidrun Essler, Jim Iberg, Jane Quayle, Nada Lou, Sherry McDonald, Ria van Hage, Aukje Strandstra, Beatrice Blake, Suzanne Noel, Heather Rogers, Tine Swyngedouw, Christel Kraft, Monica Perez Iturraspe, Derek Mc Donnell.

<sup>13</sup> La politique de nomination des Ccs actuellement en vigueur (voir page 1 et note 3) offre déjà une grille pouvant s'avérer pertinente pour la démarche.

dans la page de profil du futur Cc ou l'on retrouve également ses autres publications incluant le rapport de sa démarche de certification après qu'il ait été entériné par ILC.

8. Si ILC n'entérine pas la nomination, un dialogue génératif s'enclenche alors avec l'équipe afin de parvenir à une entente.

Un des éléments important de la pensée de Gendlin était la liberté de penser pour les groupes et pour les individus. Il affirmait l'importance d'une organisation où personne ne peut se dire «représentatif» d'une autre personne ou d'un groupe. En n'étant pas dirigée de l'extérieur, chaque étape de la démarche proposée dans cette étude peut émerger du sens corporel des personnes impliquées et être liée à leur contexte de vie et à leur environnement relationnel. Les éléments clés qui sous-tendent ce modèle sont :

- La liberté de penser et d'agir pour les groupes et les individus;
- La responsabilité des Ccs qui se manifeste par un engagement concret et idéalement visible par tous au niveau local, au niveau global ou dans un domaine spécifique;
- La transparence des Ccs entre eux et possiblement aussi la transparence envers toute la communauté;
- Une vision systémique comportant des boucles de rétroaction qui vont permettre de rendre le système visible et éventuellement de le perfectionner.

### **Représentation des trois systèmes étudiés**

Afin de bien cerner les éléments qui sont mis en jeu dans chacun des trois systèmes étudiés, nous les avons représentés graphiquement (voir les schémas page suivante). Si une personne ou un groupe ne trouve pas sa place dans la vision globale systémique que nous proposons, il est toujours possible d'ajouter un processus qui pourrait s'inscrire dans la globalité du système et convenir pour cette personne ou pour ce groupe sans obliger qui que soit d'autre à y adhérer.

Le premier dessin, intitulé système 1, montre le système actuellement en vigueur. Ce système requiert la création d'une dyade mentor/futur Cc. Il propose un cheminement où le futur Cc doit préparer un programme de certification et conduire deux apprenants à travers les étapes du programme. Les forces de ce système : (1) il accorde beaucoup d'autonomie à la dyade mentor/futur Cc, (2) lorsque le cheminement est respecté, il assure la pérennité de l'Institut par l'apport de nouveaux membres. Les faiblesses de ce système : (1) il peut être contourné pour toutes sortes de raisons non explicitées, (2) il n'est pas explicitement lié aux groupes et aux organisations qui ont parfois leurs propres critères de certification.

Le deuxième dessin, intitulé système 2, montre le système proposé par ILC. Ce système requiert aussi la création d'une dyade mentor/futur Cc. De plus, il propose la création d'une équipe de soutien composée de cinq membres (incluant le Cc mentor) dans une visée de collaboration multinationale et incluant automatiquement la présence de deux représentants de l'Institut. Les forces de ce système : (1) la création d'une équipe de soutien est définitivement un grand pas en avant, (2) la composition de l'équipe de soutien favorisera des échanges entre Ccs sur plusieurs

plans et diminuera l'effet de silo actuel des différentes approches. Les faiblesses de ce système : (1) il ne comporte aucun document ou aucunes conditions explicites visibles par la communauté des Ccs, (2) la composition de l'équipe de soutien, placée sous l'égide des représentants de l'Institut, entraîne un biais vers la centralisation des pouvoirs et celle des conditions de nomination des Ccs. Il y a un risque de faire basculer la communauté vers le type de modèle top down que Gendlin a toujours cherché à éviter, (3) l'accent porte plus vers le développement international que vers le développement local ou régional ce qui risque d'affaiblir l'enracinement et la richesse des différents contextes culturels où la transmission prend forme.

Les troisième et quatrième dessins, intitulés système 3 V1 et système 3 V2, montrent le système proposé suite à notre étude. Comme pour le système 1 et le système 2, une dyade mentor/futur Cc est créée. Le système propose aussi la création d'une équipe de soutien. Toutefois, la formation de l'équipe est initiée par la dyade mentor/futur Cc en fonction des conditions réelles de l'environnement dans lequel le futur Cc souhaite développer son expertise. Ainsi, si le futur Cc souhaite un positionnement international, il composera son équipe selon la visée du système V2. Si le futur Cc souhaite plutôt développer une communauté locale ou régionale solide et mature, il pourra choisir ceux qui, connaissant bien son environnement, vont pouvoir collaborer, avancer avec lui et lui permettre de rayonner dans son propre milieu et dans sa propre culture. La visée du système V1 pourrait lui convenir. Les avantages de ce système : (1) il transcende et inclut les systèmes 1 et 2, (2) il comporte toujours deux documents de référence visibles par la communauté des Ccs, (3) il favorise autant le local que le global. Faiblesse de ce système : (1) il comporte un changement de paradigme par son ancrage dans une vision systémique encore peu connue et peu explorée dans notre communauté risquant ainsi de créer des résistances.

## **Remerciements**

Plusieurs personnes ont lu et commenté ce document et nous les en remercions : Bernadette Lamboy (Cc), Marine de Fréminville (Cc), Patricia Manessy (Cc), Danielle Grégoire (Intervenante certifiée en Focusing (Ft)), Michèle Jodoin (Intervenante certifiée en Focusing (Ft)), François-Charles Jullien (Intervenant en formation (Tnt)), Henry Chen (Intervenant en formation (Tnt)).

Nous remercions également Henry Chen et Michael Walkden de l'Institut International de Focusing pour leur précieuse contribution à la traduction et à l'édition de la version du document présentée en anglais aux membres et aux représentants de l'Institut.

