

CRÉER UN TEMPS DE PAUSE DANS LE TISSU SOCIAL : LE PROCESSUS RESTAURATEUR

Diane Couture et Solange St-Pierre

Dans cet article nous allons donner un aperçu du processus et du système restaurateur à partir de l'expérience que nous en avons faite depuis 2010, date à laquelle nous avons rencontré Dominic Barter¹ pour la première fois. Ce qui nous a séduites au départ dans cette approche systémique du conflit est son aspect égalitaire permettant aux gens de se rencontrer au-delà des rôles et des fonctions et sans intervention de «spécialistes» détenant une forme quelconque d'autorité. Nous apprenons à travailler avec les conflits en les percevant comme une énergie imprégnant nos interactions. Cette énergie contient un potentiel pouvant générer un progrès vers l'équilibre et l'harmonie dans la communauté. Le processus restaurateur, qui se concrétise dans un format cercle de partage, a pour but d'apprendre à vivre avec le conflit plutôt que de l'ignorer, de chercher à le supprimer ou de vouloir «régler-ça-et-qu'on-en-finisise-une-fois-pour-toutes».

Nous allons tenter d'illustrer la manière dont ce processus a fonctionné lors d'un cercle où nous étions impliquées toutes les deux en tant qu'acteurs de la situation. Notre compréhension du processus restaurateur est bien sûr fortement imprégnée de notre pratique de Focusing car, pour nous, s'asseoir dans un cercle ne se fait pas sans que nous ayons accès à notre *experiencing*. De plus, pour la communauté, l'organisation ou le groupe qui le pratique, le cercle est un temps de PAUSE où nous pouvons toucher la dimension de la complexité implicite dont parle Gendlin (2004, 2006). Cette démarche est rendue possible parce que nous acceptons d'être en interaction, à partir de notre sens corporel, sur des questions délicates et sensibles où nous cherchons une compréhension commune pouvant nous aider à faire le prochain pas.

LE PROCESSUS RESTAURATEUR

Un conflit non traité ou non reconnu est de l'énergie retenue qui revient sous une forme ou sous une autre pouvant entraîner éclatement, occultation, fragmentation ou exclusion. Le conflit est inhérent à toute communauté et il est sage de le reconnaître et de l'honorer afin de pouvoir accéder au potentiel immense qu'il contient. Son émergence permet de reconnaître, dans la communauté, l'existence de besoins insatisfaits, de différences de valeurs et de visions et d'un certain mal-être dû à un accès inégal aux ressources et au pouvoir. Lorsqu'un conflit se déclare, nous supposons qu'il y a une «racine» et que quelque chose, quelque part, n'a pas encore été nommé. Le conflit se manifeste par un événement, un fait précis qui semble assez significatif pour qu'une

¹ Dominic Barter vit au Brésil où il a développé l'approche des cercles restaurateurs dans les années 1990 à partir de conversations initiées avec les résidents des favelas de Rio de Janeiro. Il est bien connu au Brésil dans les milieux de l'éducation, de la justice et du changement social et son approche est maintenant utilisée dans plusieurs pays aux quatre coins du monde. Il a étudié et travaillé depuis de nombreuses années avec Marshall Rosenberg et est actuellement membre du Conseil d'Administration du Centre International de la Communication Non Violente (CNV). www.restorativecircles.org et www.cnvc.org

personne s'en préoccupe. Il y a donc au départ un lieu physique où quelque chose se produit; un temps et une action entre des personnes².

Toute personne faisant partie de la communauté peut initier la tenue d'un cercle. Cette personne, que l'on nomme «demandeur», indique de quel évènement (nommé l'Acte) il s'agit et quelles sont les personnes concernées en tant qu'auteur, receveur et membres de la communauté. Ces personnes sont rencontrées individuellement en pré-cercle par le ou les facilitateurs (membres de la communauté désignés pour accompagner ce processus) afin de préciser les faits à partir du point de vue de chacun. Les facilitateurs vont aussi écouter le sens de cet évènement pour les personnes impliquées (émotions, ressenti, besoins) et s'assurer à la fois de leur compréhension et de leur engagement envers la démarche et son processus de dialogue. Toute personne invitée à participer à un cercle ne doit y venir que par consentement. Tout ça semble peut-être facile sur papier mais la pratique nous a appris que ce n'est pas le cas.

Le cercle est la rencontre proprement dite des personnes concernées par le conflit en présence de facilitateurs. Dans le premier temps du cercle, chacun est invité (sans obligation) à dire comment il se sent en ce moment par rapport à cette situation et à l'idée de faire ce cercle. Dans un deuxième temps chacun regarde (toujours sans obligation de parler) ce qui l'a motivé à agir comme il l'a fait lors de cet évènement et/ou de ceux qui l'ont précédé ou suivi. Des besoins non satisfaits peuvent alors être identifiés. Puis, dans un troisième temps (dont la durée varie selon la problématique), le groupe tentera de voir ce qui peut être fait pour restaurer l'harmonie. Tous les participants peuvent offrir des idées et des ressources. Il est aussi possible pour chacun de demander quelque chose qui répondrait à ses besoins. Cette partie résulte habituellement en une sorte d'entente qui est consignée et publiée dans l'ensemble de la communauté et fera plus tard l'objet d'un retour que l'on nomme post-cercle.

ASPECT SYSTÉMIQUE

Avant de faire cercle nous devons d'abord reconnaître notre appartenance à une communauté dans laquelle nous sommes impliqués (dans le sens de pliés dedans) et faire le choix d'y installer un système. Tous les membres de la communauté sont invités à prendre part à cette démarche car la mise en place d'un système est une étape assez importante pour être qualifiée de changement de paradigme³. Dominic Barter a été très clair à ce sujet⁴, l'approche des Cercles Restaurateurs est destinée à soutenir et à servir

² C'est ce que Gendlin (2004, 2006) nomme IOFI (Instance of Itself), concept avec lequel nous travaillons pour l'élaboration des modèles dans l'approche de la Pensée au Seuil d'Émergence (PSE).

³ Il s'agit bien sûr ici du paradigme systémique permettant de mieux composer avec la complexité des phénomènes sans les isoler de leur environnement. Les situations complexes contiennent plusieurs problèmes, à première vue simple, mais qui ne peuvent se résoudre individuellement sans affecter les autres et nécessitent la participation de plusieurs acteurs car, au départ, elles font rarement l'objet d'un consensus. D'après Le Moigne (1977) l'univers entier est un système que nous pouvons modéliser en recherchant les caractéristiques de ses différents ensembles. Le modèle processuel de Gendlin (1997) et son application dans la PSE (2004, 2006), nous semblent être d'importantes avancées de ce paradigme.

⁴ Les considérations rapportées ici proviennent de conversations tenues sur le groupe Yahoo des cercles restaurateurs au cours de l'année 2011. Dominic précise qu'au Brésil l'apprentissage se fait toujours à

(dans le sens d'une interdépendance) une communauté qui se reconnaît comme telle et à en approfondir le sens. Le cercle restaurateur émerge d'une structure systémique et de normes sur lesquelles tous les membres de la communauté s'entendent. Chaque système évolue à partir de ce que les gens découvrent par leur pratique et est donc unique dans sa forme.

Pour développer notre système à DFQ⁵, nous avons d'abord invité, à partir de mai 2012, les membres de la communauté à des rencontres sur la qualité et la profondeur de notre vie communautaire à partir de questions telles: Que faisons-nous lorsqu'il y a des décisions à prendre? Comment réagissons-nous aux divergences d'opinions? Aux conflits? Lors de ces rencontres, nous avons abordé les thèmes de l'écoute du conflit, de la confiance, de la sécurité et de la possibilité d'une réponse collective au conflit. Lors d'une conversation par Skype avec Dominic en juin 2012, nous avons revu avec lui les cinq préconditions à la mise en place d'un système dont il avait fait mention à Rochester en 2010 soit : (1) Avoir l'appui des personnes qui ont une influence dans la communauté, (2) Identifier un lieu où les rencontres peuvent se tenir, (3) Identifier les personnes intéressées par l'approche et qui vont vouloir offrir éventuellement leurs services en tant que facilitateurs, (4) Prévoir un accès au système et, (5) Prévoir des moyens de communication permettant de recevoir les demandes et d'informer les membres des activités en cours. Après cinq rencontres impliquant environ 15 personnes, nous avons pu, le 2 octobre 2012, informer nos membres de l'existence de la nouvelle ressource Cercle Restaurateur à DFQ. À partir de là, nos efforts ont porté sur notre co-apprentissage du processus par l'écoute de vidéos, les pratiques de pré-cercle, notre compréhension commune des étapes et des rôles et nos liens avec la communauté élargie via les groupes Yahoo anglophones et francophones.

Dominic nous avait conseillé de travailler d'abord entre nous sur nos propres conflits et c'est ce que nous avons fait. Pour comprendre et intégrer une approche expérientielle, il faut la vivre en tant qu'expérience personnelle. Il nous fallait donc avoir le courage et l'audace d'ouvrir nos propres conflits dans un cercle en faisant confiance à nos ressources personnelles et collectives. Ça nous a pris une autre année pour y parvenir⁶.

LE PREMIER CERCLE

Le premier cercle, tenu dans notre communauté en quatre rencontres entre octobre 2013 et janvier 2014, nous a concernées toutes les deux en tant qu'auteur (Solange) et

l'intérieur de systèmes fonctionnels. Dans les rencontres internationales, il souhaite rejoindre ceux qui : (1) Offrent de la facilitation dans des systèmes en croissance, (2) Sont en processus pour créer de tels systèmes ou, (3) Sont disposés à se joindre à de tels systèmes après avoir participé à un premier module.

⁵ DFQ : Diffusion Focusing Québec, OBNL fondé en 2006 pour la diffusion du Focusing, de la Pensée au Seuil d'Émergence et de la Philosophie de l'Implicite dans la francophonie. Nous avons actuellement environ 60 membres et une nébuleuse de personnes gravitant autour de ce noyau. www.diffusion-focusing.org

⁶ Au cours de cette année nous avons fait une synthèse de la documentation disponible. Nous avons aussi contribué à la traduction de nombreux documents pour finalement produire notre propre manuel à partir de l'ensemble des contenus recueillis.

receveur (Diane). Il a été assez long (environ 11 heures incluant les pré-cercles) et nous avons pu y explorer en profondeur différents aspects de notre relation tout en percevant l'impact de nos interactions sur la communauté. La situation de départ était un désaccord sur notre manière d'organiser les rencontres. Certains d'entre nous (Solange et d'autres) voulaient diviser le groupe en dyades pour pratiquer les pré-cercles et d'autres (Diane et d'autres) voulaient plutôt que nous restions tous ensemble en cercle.

Aspect transformationnel du cercle

Dans les cercles restaurateurs, nous utilisons un PROCESSUS DE DIALOGUE basé sur une INTENTION DE SE REJOINDRE. Une personne s'exprime, demande à une autre de lui redonner ce qu'elle a dit et vérifie ensuite à l'intérieur d'elle si ce qu'elle voulait exprimer a bien été entendu. On écoute pour entendre, pour se laisser toucher par ce que dit l'autre, le comprendre et en être transformé. Il peut donc y avoir une transformation. L'ouverture qui se crée peut amener quelque chose de neuf et, comme dans le processus de Focusing, on ne peut pas savoir où ça va nous conduire. Le cercle et son processus de dialogue sont les outils utilisés pour faciliter une intention de se rejoindre déjà vivante en nous. Le processus de Focusing fait son œuvre en chacun et dans l'ensemble du groupe. Il y a résolution, harmonisation, aplanissement de certaines difficultés juste par le fait qu'elles ont été nommées, regardées et entendues par d'autres.

L'expérience de Diane dans le cercle

Solange et moi sommes amies et partenaires de Focusing de longue date. Depuis deux ans, j'étais consciente que quelque chose avait changé dans notre relation sans trop comprendre ce dont il s'agissait. J'avais exploré ce sujet avec d'autres personnes. J'avais fait quelques Focusing pour tenter de mettre des mots sur ce que je ressentais et pour comprendre l'inconfort que je vivais dans nos interactions. Mon inconfort semblait être en lien avec «le pouvoir». (À partir d'ici je vais écrire au temps présent afin de mieux rendre le ressenti dont j'ai fait l'expérience à chaque étape).

Lors de la rencontre d'octobre, je ne suis pas d'accord avec la proposition de se séparer en dyades pour faire des pré-cercles. Je tente de m'expliquer mais je deviens émotive et confuse. Solange campe sur sa position. Puis je réalise que nous avons là un conflit et je propose qu'on fasse un cercle à ce sujet. Nous débutons le cercle et, vers la fin de la soirée, Solange dit qu'elle refuse le compromis car elle perçoit de la « mauvaise foi » de ma part. La soirée se termine là-dessus et je repars avec un grand malaise et un sens d'injustice.

Un mois plus tard, en novembre, nous poursuivons le cercle. Je dis n'être pas d'accord avec la « mauvaise foi » et explique pourquoi je ne voulais pas aller en dyades. Je trouve que le fait de se séparer en dyades isole et crée des petits groupes au lieu de rassembler et consolider, ce qui m'apparaît la raison d'être de notre groupe. Je dis aussi que ma réaction a été émotive car j'avais un conflit trop présent et délicat que je ne savais pas comment aborder. Ce conflit concerne notre relation à Solange et moi. Celui au sujet des dyades est plus anodin mais il nous entraîne inévitablement et directement dans l'autre. Puis je fais un long partage douloureux au sujet d'un traumatisme du passé où une personne très influente de mon entourage a abusé de son pouvoir à mon égard dans un groupe. Il

s'agissait d'un partenariat d'affaires où l'abus de pouvoir vécu avait aussi une certaine résonance avec des traumatismes de mon enfance. Cet évènement a été un moment charnière de ma vie. J'ai peur de revivre la même chose avec Solange; d'ouvrir à nouveau cette «canne-de-vers». A l'époque de cette expérience traumatique de groupe, personne ne m'avait soutenu. Il se passe alors un certain temps dans notre cercle restaurateur où les gens parlent d'autre chose et où je reste seule avec ma douleur. Puis, deux participants, constatant ma souffrance, me font des témoignages d'appréciation et de soutien. Je me sens enfin complètement entendue. Solange raconte aussi son histoire. Nous sommes toutes deux aux prises avec nos vieilles blessures et nos cicatrices douloureuses. La présence des autres nous permet d'obtenir du soutien. Il y a quand même une place en nous qui entend quelque chose de la problématique de l'autre. Une ébauche de sens est en train de se créer en nous. Nous repartons tous assez secoués. Un autre mois passe.

En décembre, Solange débute en parlant de son immense libération suite au cercle de novembre. Puis elle dit avoir réfléchi à notre relation et suggère le mot «rivalité» pour en décrire le vécu. Je regarde ce que ce mot évoque pour moi et l'expression qui émerge de mon ressenti est plutôt «affirmation de soi». Les autres participants explorent ce que ces deux mots évoquent de leur propre expérience. Il n'y a pas consensus, mais nous terminons la soirée sur une note positive.

En janvier, je réalise que je ne suis plus du tout émotionnellement à la même place : quelque chose s'est transformé. Le soutien et l'accompagnement ont eu un effet de guérison. Il reste encore quelque chose à explorer mais j'aimerais le faire à partir d'un nouveau point de départ. J'ai le souci de ne pas trop monopoliser l'attention du groupe avec ma problématique. Je sens que le temps raisonnable se termine ce soir. Je n'aurais pas pu travailler cela avec succès en partenariat de Focusing. La contribution des autres m'aurait manquée : leur présence, leur personnalité, leur compassion et ce qu'ils portent eux-mêmes.

Suite à ce cercle et sans que nous l'ayons décidé de façon délibérée, la relation entre Solange et moi s'est transformée. Ce cercle nous a permis de progresser dans la compréhension de notre relation. Une meilleure collaboration s'est installée entre nous. L'écriture du présent article en étant une concrétisation.

L'expérience de Solange dans le cercle

Lors de ce cercle, j'étais d'accord pour être nommée «auteur». Je sentais la fermeté de ma posture intérieure. Plutôt que d'accepter le compromis, j'ai décidé d'aller vers ce conflit en sachant qu'il concernait certains aspects dérangeants de ma relation avec Diane. Dans les jours qui ont suivis le début de ce cercle, j'ai ressenti l'anxiété de cette prise de risque et j'ai été plus attentive aux tensions que je percevais entre Diane et moi. (Tout comme Diane l'a fait, je parlerai à partir d'ici au temps présent).

Un mois plus tard, en novembre, alors que nous poursuivons le cercle, je réalise que je ne suis pas à l'aise avec la façon dont l'histoire est redite. Je reviens sur ma perception initiale de «mauvaise foi», en rappelant la phrase où Diane a dit : «Bon, allez-y si vous voulez, nous on va faire autre chose». Cette opposition contient, selon moi, un sens plus vaste qui doit être mis en lumière et dont je veux parler. Je constate que cette ouverture

proposée vers un sens plus large initie un mouvement vers plus d'authenticité dans le groupe. J'entends Diane dire qu'elle a le souvenir d'un mouvement intérieur lui faisant dire NON, lui faisant dire toutes sortes de choses pour ne pas aller là. Pour elle, parler de ses conflits l'obligerait à mettre à jour ce qu'elle vit avec moi. Elle dit avoir peur d'être «descendue». Elle exprime alors des émotions très vives à ce sujet.

Revenant à mon propre espace intérieur, j'explore ce que ça me fait vivre d'être dans un groupe égalitaire où je peux exprimer mes besoins en tant que membre et où je ne n'ai pas à prendre charge des besoins des autres. J'aime cette expérience «égoïste» de pouvoir m'opposer à une autre personne en demandant que mes besoins soient entendus. J'entends par «égoïste» ce moment où je me donne la permission de réclamer mon dû dans la communauté. D'autres personnes dans le groupe participent alors à un échange sur le thème de l'égoïsme. Diane reste manifestement en retrait du groupe jusqu'à ce que quelqu'un le souligne. Elle est alors invitée à s'inclure à nouveau dans le groupe par quelques personnes témoignant d'une grande appréciation envers elle.

Plus tard dans la soirée, je reconnais ne pas avoir entendu la souffrance de Diane parce que j'étais aux prises avec ma propre réaction et ça ne me laissait pas de place pour m'occuper de quelqu'un d'autre. Je dis apprécier que d'autres aient pu le faire. À la fin de cette soirée, je ressens un immense soulagement de ne pas avoir eu à prendre en charge les besoins, les inquiétudes et les angoisses de l'autre au moment où j'étais moi-même dans le besoin. Cette grande découverte va changer un vieux pattern de mon enfance. Dans mon enfance, les besoins des autres étaient très grands; ils étaient si grands que les miens ne pouvaient pas être entendus. Le contexte du cercle comble pour moi une expérience manquante. Suite à cette rencontre, j'écris dans mon journal pour y approfondir la question de ma situation d'«enfant raisonnable». Je repense aussi à ma relation avec Diane pour finalement y mettre le mot «rivalité».

En décembre, à la rencontre suivante, j'aborde avec Diane la question du «conflit» sous-jacent entre nous. Je m'adresse à elle en lui demandant de me refléter. Je dis que, dans ma réflexion, lorsque j'ai voulu nommer ce que je sentais entre nous, le mot le plus proche qui m'est venu est «rivalité». Je dépose simplement ce mot dans le groupe sans y être attachée. Suite à ce premier mouvement, Diane avance sa réflexion. Elle se soucie d'être reflétée par quelqu'un d'autre afin que «ça ne devienne pas juste une affaire entre deux personnes». Pour elle, le mot clé serait plutôt «affirmation de soi». Le reste de la soirée est consacré à un échange sur ces deux thèmes, tout le groupe participant à un dialogue où un sens d'équilibre est déjà perceptible. Sans que nous en soyons conscients, un seuil important vient d'être franchi.

Les changements observés dans le collectif

À la rencontre suivante le climat du groupe est détendu. Nous pouvons construire ensemble une proposition. Nous revenons à la situation d'origine pour reconnaître l'importance des pré-cercles et décider d'en faire entre nos rencontres afin que le temps que nous passons ensemble soit plutôt organisé autour des processus de groupe de type cercles et conversations. Nous témoignons aussi toutes les deux de profonds changements dans nos perceptions de nous-mêmes, de l'autre et du groupe. Toutes les personnes

présentes sentent dans le groupe une réorganisation en profondeur et un fonctionnement fluide et harmonieux. Une traversée a été faite vers la collaboration.

NOTRE PROCHAIN PAS

Nous travaillons à bâtir la communauté au Québec depuis dix ans. Nous avons traversé ensemble et avec d'autres l'organisation de la conférence internationale de Focusing en 2008. Nous sommes impliquées dans l'OBNL et dans le développement de ses programmes. Le collectif de formation en cercles restaurateurs a été créé pour intégrer cette approche dans notre mode de fonctionnement. Il a été développé parce que nous en ressentions le besoin. Et, si nous en ressentions le besoin, c'est que nous avons connu des moments d'éclatements et de confusion. Nous avons appris que l'émergence de conflits est prévisible chaque fois que nous tentons de faire quelque chose ensemble. Le conflit est aussi très souvent relié à un seuil auquel nous arrivons et, pour le dépasser, il nous faut créer ensemble des solutions novatrices allant bien au-delà des faits. Les événements déclencheurs peuvent sembler anodins, mais il est possible de les accueillir et de les observer attentivement en toute conscience.

La connaissance expérientielle se développe par la pratique et par l'espace réflexif que nous construisons autour de cette pratique. Dans la communauté du Focusing, nous disposons aussi d'un outil supplémentaire, la Pensée au Seuil d'Émergence (PSE), qui nous permet d'élaborer de nouveaux modèles à partir de l'étude et de l'observation d'un phénomène sur une longue période. Pour nous deux, l'expérience acquise compte déjà quatre ans. Pour les membres de DFQ, seule une petite proportion (15 personnes) s'est intéressée au processus restaurateur et à la création d'un système au sein de la communauté et sept personnes (nous incluant) ont voulu faire l'expérience des cercles. Toutefois, nous pouvons déjà affirmer que le rayonnement de notre travail est beaucoup plus grand et qu'un intérêt se manifeste peu à peu autant dans notre petit cercle francophone que dans l'espace de la communauté internationale du Focusing. Gendlin s'était déjà lui-même intéressé au processus. Il a rencontré Dominic Barter en 2012. Lors d'une récente conversation, Dominic nous a dit que cette rencontre avait été pour lui un événement important et qui lui a permis de situer son travail au-delà du contexte de la justice restauratrice où il l'avait d'abord inscrit. Pour lui, le temps qu'il a passé avec Gene (et Mary), lui a rappelé les racines humanistes desquelles son travail a émergé. Il y a dans ça une généalogie qui fait du sens et qui l'aide à comprendre pourquoi et comment fonctionne le processus restaurateur. Il reconnaît l'influence de Gendlin et celle de la Philosophie de l'Implicite. Il anticipe ainsi, dans l'environnement de la psychologie humaniste et expérientielle où l'on élabore des concepts qui parlent de processus, une nouvelle place d'accueil pour l'établissement des cercles restaurateurs. Il se dit heureux des croisements qui se font actuellement entre l'approche du Focusing et celle des Cercles Restaurateurs.

En ce qui concerne l'intégration de l'approche, nous continuons d'avancer. Dans le collectif que nous avons formé, nous avons fait une entente impliquant que, pour devenir facilitateur du processus, nous nous engageons à le vivre entre nous. Chaque aspirant facilitateur doit ainsi vivre au moins un cercle dans chacun des rôles qui y sont possibles, soit : auteur, receveur, demandeur, membre de la communauté et facilitateur. Il n'y a pas

d'ordre précis pour prendre un rôle. Nous avons pu constater que nous apprenons autant dans un rôle que dans l'autre. Nous apprenons aussi par notre implication commune dans l'espace réflexif que nous créons autour des cercles. Nous documentons nos cercles⁷ et il est possible que les expériences que nous y vivons puissent, sous une forme ou sous une autre, être partagées dans la communauté élargie⁸ afin de faire connaître le processus en l'illustrant par des témoignages à la «première personne».

Nous espérons que l'intérêt que les gens portent au processus restaurateur va s'affirmer au cours du temps. Notre intention est de voir d'abord cette pratique s'enraciner dans tous nos groupes de travail car, selon Dominic Barter⁹ : «Chaque fois qu'un groupe de personnes se rassemble dans le but de collaborer, de vivre ensemble, de travailler ensemble, il y aura très rapidement une forme de réponse organisée aux conflits qu'ils vivront». Nous voulons que cette réponse s'inspire de notre expérience. Ainsi, tous ne choisirons pas d'offrir leurs services en tant que facilitateurs mais chaque membre de la communauté aura la possibilité d'avoir recours au processus restaurateur lorsqu'il percevra, dans l'espace commun, quelque chose qui a besoin d'être nommé et regardé.

Au cours de la dernière année, nous avons pu constater que l'approvisionnement à cette nouvelle approche est lent. Si les gens s'y intéressent, c'est surtout, en ce moment, pour y venir en tant qu'observateur ou membre de la communauté. S'y impliquer en tant qu'acteur est une étape que peu de gens sont prêts à franchir. Dominic dit que c'est un peu comme goûter un nouveau plat: il faut s'y habituer. Poursuivant l'analogie, nous ajouterons qu'avec le temps nous découvrirons aussi de meilleures façons de l'apprêter et de le présenter. Beaucoup en sont actuellement à se demander si l'approche leur convient. Même dans notre collectif de formation, il y a une grande hésitation à franchir le pas pour initier un cercle. Le processus est encore perçu comme étant punitif (c'est-à-dire que quelqu'un doit avoir tort) plutôt que d'être simplement révélateur d'une difficulté réelle qu'il nous faut regarder pour pouvoir la traverser.

Suite à l'expérience vécue, nous pouvons toutefois affirmer que les bénéfices de cette approche sont immenses autant pour ceux qui la vivent en tant qu'acteurs que pour la communauté. Le cercle restaurateur est un espace de COMPRÉHENSION de la relation. Selon Krishnamurti¹⁰ : «L'action n'a de sens que dans la relation et, faute de comprendre la

⁷ Une bonne partie de nos cercles est enregistrée sur vidéo, transcrite et résumée pour fins d'étude dans le collectif. Pour chaque cercle nous avons toutefois à revoir les conditions selon entente entre les personnes concernées. Il est possible, par exemple, que l'enregistrement d'un cercle ne soit pas conservé et ne fasse pas l'objet d'une rétroaction dans le groupe si l'un des participants considère cette rétroaction inappropriée. Toute la documentation disponible dans le collectif est l'objet d'une entente de confidentialité impliquant que nos contenus ne doivent pas être diffusés sans qu'il y ait consensus entre les membres du collectif. Ne sont considérés membres du collectif que les personnes ayant signé l'entente de confidentialité. À titre d'exemple, la diffusion de cet article doit être approuvée par l'ensemble des membres du collectif.

⁸ À cet effet nous avons récemment rédigé un document (DFQ, 2014) dans le cadre du processus de restructuration de l'Institut de Focusing. Nous y présentons et proposons, entre autres, l'approche des cercles restaurateurs en tant que moyen d'action et de réflexion sur les conflits présents au niveau de la communauté élargie du Focusing et de ses liens avec l'Institut.

⁹ <http://www.cnvc.org/about-us/projects/-restorative-justice-project/cnvc-restorative-justice-project> (transcription d'un entretien).

¹⁰ Causerie radiophonique avec Jiddu Krishnamurti, Colombo, 22 janvier 1950.

relation, l'action menée à quelque niveau que ce soit ne débouchera que sur le conflit. La compréhension de la relation est infiniment plus importante que la recherche d'un quelconque plan d'action.» On peut dire que l'action juste qui, dans le processus restaurateur, sera mise en lumière par un plan d'action, découle ainsi de la compréhension juste. C'est pourquoi nous considérons le plan d'action comme allant de soi lorsque, dans le cercle, la transformation a été vécue avec la profondeur que permet le processus de Focusing. Il est possible, selon les termes de Gendlin (2004, 2006), de voir dans ce plan d'action une direction de croissance (carrying forward) pouvant être perçue par l'ensemble de la communauté comme étant «juste», c'est-à-dire en accord profond avec le sens corporel de ceux qui l'ont élaboré.

RÉFÉRENCES

Diffusion Focusing Québec (DFQ) (2014). Réflexion sur le processus de restructuration de l'Institut de Focusing, document disponible en ligne sur le Forum de l'Institut de Focusing pour les personnes inscrites au Forum <http://forum.focusing.org/file?id=1900071>

Gendlin, E.T. (1997). *A process model*. New-York: The Focusing Institute.

_____ (2004). Thinking At the Edge: A New Philosophical Practice, *The Folio*, 19 (1).

_____ (2006). Thinking Freshly from Experiencing, How Gendlin's Philosophy Of the Implicit helps you Thinking at the Edge, *Focusing in Focus productions by Nada Lou* www.nadalou.com

_____ (2007). The Town and Human Attention, *The Folio*, 20 (1).

Le Moigne, J.L. (1977). *La théorie du système général, Théorie de la modélisation*, Paris, Presses Universitaires de France