

LE MODÈLE DE GOUVERNANCE DE DIFFUSION FOCUSING QUÉBEC

Autogestion et émergence de l'intelligence collective

ORIGINES ET ÉLÉMENTS FONDATEURS DE DFQ

Diffusion Focusing Québec, organisation à but non lucratif (OBNL), a été créée en 2006 par un groupe de 12 intervenants et coordonnateurs certifiés en Focusing. Sa première réalisation a été la tenue de la 20e Conférence Internationale de Focusing (Montréal 2008, 175 participants). Lors de cette conférence, une journée PORTE OUVERTE SUR LE FOCUSING a été proposée au grand public, dans le but de mieux faire connaître les développements les plus récents dans le monde du Focusing. Cet événement, bien accueilli par la communauté francophone du Québec, a attiré 75 personnes de tous horizons. Les 2 événements, conférence et porte ouverte, ont pu être réalisés dans les 2 langues officielles du Canada avec la collaboration d'une importante équipe de bénévoles qui ont travaillé à la traduction des textes et des présentations. Grâce à une gestion adéquate du budget et au travail bénévole des personnes impliquées, nous avons, de plus, récolté des bénéfices dont une partie a été offerte à l'Institut de Focusing; l'autre partie ayant été conservée pour prolonger la mission de diffusion du Focusing dans la francophonie.

UN RÉSEAU DE SOUTIEN, D'ÉCOUTE ET D'ENTRAIDE

Diffusion Focusing Québec n'est pas un organisme normatif. Nous ne qualifions ni les écoles, ni les formations, ni les intervenants. Nous invitons simplement les gens qui accèdent au réseau à reconnaître en eux le bien-fondé de ce qu'ils apprennent et de ce qu'ils reçoivent au niveau de l'écoute et de l'enseignement. Les intervenants, formateurs et coordonnateurs du réseau sont accrédités par l'Institut de Focusing à partir de la recommandation d'un coordonnateur déjà certifié. Ils pratiquent selon les règles et codes de déontologie de leurs propres organismes professionnels et celles des écoles où ils enseignent.

L'un des buts de notre organisation est de créer des liens entre les différentes approches de travail intérieur, de conscience corporelle et d'attention interhumaine. Nous accueillons comme membre toute personne qui soutient la communauté de pratique du Focusing, fait la promotion de cette approche auprès d'une clientèle, propose l'étude des principes de base du Focusing et de l'écoute expérientielle à l'intérieur d'un programme d'étude ou qui, tout simplement, pratique le Focusing en partenariat et souhaite soutenir l'organisation dans son œuvre de diffusion.

Dans ses règlements généraux, Diffusion Focusing Québec se décrit comme étant une communauté de pratique, c'est-à-dire, selon la définition proposée¹ «un groupe de personnes qui interagit, apprend ensemble, construit des relations et à travers cela développe un sentiment d'appartenance et de mutuel engagement.» Pour connaître les principes de la communauté de pratique: [Les communautés de pratique : un bref aperçu de la théorie](#) et [La Théorie des communautés de pratique, Apprentissage, sens et identité - Résumé de lecture commenté.](#)

¹ Cultivating community of practice, Wenger et al, Harvard Business School Press, p.34

LE PRINCIPE DE L'INTELLIGENCE COLLECTIVE

Il s'agit de remplacer une chaîne fragile comme le plus faible de ses maillons, par une corde solide comme la somme de ses brins les plus solides.

Jean-Michel Cornu

Le principe de l'intelligence collective, qui guide de manière naturelle le développement de notre communauté de pratique, émerge dans un contexte où le style de leadership est exercé de façon consciente et de manière non directive. La mise en œuvre de l'intelligence collective présuppose l'établissement d'un climat de confiance propice à l'émergence des qualités de « bonne foi » de chaque personne faisant partie du groupe. De la même manière que le processus de Focusing se déroule naturellement, nous pouvons affirmer que le processus d'émergence de l'intelligence collective, que nous souhaitons être à la base de notre organisation, se déroule naturellement lorsque les conditions favorables sont réunies.

Selon Gendlin, les principes de base d'une action commune peuvent se vivre dans le respect de la liberté et de la source interne de chaque personne sans qu'il soit nécessaire de limiter les gens par des règles imposées. Nous cherchons à comprendre, dans ce contexte, la manière dont un groupe de personnes peut se coordonner afin de produire collectivement un ensemble cohérent et coopérer à la réalisation de projets concrets. Parce que nous voulons former une véritable communauté, nous souhaitons favoriser l'interaction, les échanges multiples, le partage de nos résultats et de nos ressources. C'est dans l'acceptation de nos différences et la reconnaissance de nos forces individuelles que nous pouvons poursuivre le but commun de la diffusion du Focusing.

Dans la poursuite de cette réflexion concernant notre organisation et son mode de fonctionnement nous proposons deux textes en diffusion libre qui semblent propices à en éclairer différents aspects : [La coopération - Nouvelles approches \(Jean-Michel Cornu\)](#) et [Intelligence collective, la révolution invisible \(Jean-François Noubel\)](#).

PORTRAIT DE DIFFUSION FOCUSING QUÉBEC (DFQ)

CA: Conseil d'administration: tâches administratives et fonctions légales (effectif depuis 2006)

Programme de mentorat: Tous les membres de DFQ sont conviés annuellement à participer au programme de mentorat mis sur pied en 2010. Environ 60 personnes ont contribué au succès de ce programme depuis sa création jusqu'en 2016.

Programme du Cofo CR/DFQ: Le collectif de formation autogéré (Cofo) pour la pratique des cercles restaurateurs a été créé en 2012-2013 suite à la décision du conseil d'administration d'implanter un système restaurateur à DFQ. Les critères permettant aux membres de devenir facilitateur des cercles restaurateurs ont été proposés par le collectif et approuvés par le conseil d'administration lors du conseil d'administration du 4 octobre 2013. Environ 15 membres de DFQ ont participé au processus de création du collectif et 7 d'entre eux se sont engagés dans la formation. Une introduction aux cercles et aux systèmes restaurateurs a été offerte par le collectif

aux membres de DFQ en novembre 2014. Un article a aussi été publié dans la revue Folio 2015 (Créer un temps de pause dans le tissu social : le processus restaurateur, par Diane Couture et Solange St-Pierre).

Mode de gestion par projet : DFQ est orienté vers une autogestion en mode horizontal. Le rôle du conseil d'administration est minimaliste. Les décisions se prennent par consentement au niveau des sous-groupes qui se forment. Les décisions concernant plus particulièrement la gouvernance de l'OBNL sont discutées lors de la rencontre d'orientation de l'année à venir et entérinées lors de l'assemblée générale qui clôture l'année qui vient de s'écouler.

Projet d'enseignement en individuel (PEI): Le projet d'enseignement en individuel a débuté en 2013 par une consultation auprès des membres déjà certifiés. Il a évolué au cours de l'année 2015 vers la création d'un collectif de formation autogéré. L'intention de ce projet est de regrouper les personnes qui souhaitent s'initier à la transmission du Focusing dans une formule pair à pair ou un à un, tout en contribuant à l'élaboration d'un modèle de diffusion libre et d'outils accessibles à tous. Environ 15 personnes participent actuellement au collectif.

Projet du Groupe de Réflexion sur la Transmission du Focusing (RTF) : Le projet de création d'un groupe d'étude et de réflexion sur la transmission du Focusing a pris naissance à l'automne 2014. Une première rencontre à laquelle 6 personnes ont participé a eu lieu en décembre 2014.

Comités ad hoc : Des groupes de travail et comités ad-hoc sont formés sur des sujets précis visant à répondre à des besoins identifiés au CA, à l'assemblée générale (AG) ou lors de la rencontre d'orientation. (Ex : révision du site Web, révision des Statuts et Règlements).

S'investir au CA, dans un projet, dans un programme ou dans un comité requiert une disponibilité minimale ainsi que le souci de contribuer bénévolement au développement, au soutien et à la mise en valeur de la communauté. Avant de s'avancer vers l'une ou l'autre des tâches qui attendent une contribution, il est important pour chacun de vérifier sa COMPRÉHENSION du mode de fonctionnement de l'organisation et des valeurs qui sous-tendent ce mode de fonctionnement. Il est suggéré, par exemple, avant de s'investir au CA ou d'être porteur d'un nouveau projet, de commencer par s'investir dans un projet déjà existant et de bien connaître les programmes clés que sont le mentorat et le Collectif de formation autogéré (Cofo) des Cercles Restaurateurs. La participation à au moins un Cercle Restaurateur en tant que membre de la communauté est souhaitable pour tous.

Ce document a été préparé par le conseil d'administration pour l'assemblée générale annuelle des membres en novembre 2015 et révisé lors de la refonte du site en juin 2016.