

# RÉFLEXION SUR LE PROCESSUS DE RESTRUCTURATION DE L'INSTITUT DE FOCUSING

Un mouvement vers l'avant



Diffusion Focusing Québec (avril 2014)  
Rencontre au seuil d'émergence de la communauté



## TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS .....	3
LES ORIGINES DU MOUVEMENT AU QUÉBEC .....	3
GENDLIN, SON ŒUVRE ET SON IMPACT .....	4
L'INTERACTION ET LE MOUVEMENT VERS L'AVANT .....	4
LE GIGANTESQUE SYSTÈME ET LA PHYSIQUE QUANTIQUE.....	6
L'INFORMATION QUI NOURRIT LE SYSTÈME.....	6
NOS ATTENTES FACE À L'ORGANISATION CENTRALE.....	8
CE QUE NOUS VOULONS OFFRIR.....	9
VOIR AVEC UN REGARD NEUF NOTRE ORGANISATION ET NOS PRIORITÉS .....	10
ANNEXE .....	11
(1) LES RENCONTRES AU SEUIL D'ÉMERGENCE.....	11
(2) LES CERCLES RESTAURATEURS.....	11
(3) UNE MÉTHODOLOGIE POUR DES PROJETS COLLECTIFS .....	12
DOCUMENTATION DISPONIBLE SUR LE FORUM (GROUPE DE RÉFLEXION EN FRANÇAIS) .....	13

## AVANT-PROPOS

L'organisme Diffusion Focusing Québec (DFQ) a été créé en 2006 par un groupe de 12 intervenants et coordonnateurs dans le cadre de la mise en œuvre de la conférence internationale de Focusing qui a eu lieu au Québec en 2008. Notre mission consiste à diffuser le Focusing, la pensée au seuil d'émergence et la philosophie de l'implicite auprès d'un large public. Notre organisation compte actuellement environ 60 membres et une nébuleuse de personnes qui, via des groupes Facebook et des listes de diffusion, gravitent autour de ce noyau sans être membre de l'organisation. Notre communauté de pratique est largement inclusive car nous y accueillons toutes les personnes intéressées à apprendre et à pratiquer le Focusing et les frais d'adhésion ne sont que de \$5,00 pour 2 ans. La présente démarche de consultation, faite entre le 8 décembre 2013 et la fin du mois d'avril 2014, a touché toute la communauté par le biais de différents envois faits aux membres et via nos divers canaux de distribution de l'information. 18 de nos membres ont participé aux trois rencontres en mode cercle tenues dans le but d'explorer le lien de notre organisation avec l'Institut de Focusing (TFI). Cependant, un plus large public a été informé de la démarche et de ses résultats car nous en avons publié progressivement les résultats sur le Web avec des liens multiples au cours du mois d'avril 2014.

NOTE : Une version de ce document a été préparée par notre groupe et a été révisée par Ted Cox pour être distribuée dans la communauté internationale. Nous remercions Ted Cox pour son travail d'édition.

## LES ORIGINES DU MOUVEMENT AU QUÉBEC

Plusieurs personnes ont offert leurs témoignages pour reconstituer les débuts de notre histoire de cœur avec le Focusing. Ils situent ces débuts dans les années 80 où plusieurs sont allés à Chicago et où Gendlin est venu au Québec, à Eastman. Marine, qui est entrée dans la communauté à cette époque-là, exprime sa gratitude envers cet homme qui l'a aidée à se transformer, à transformer sa vie et qui l'a inspirée à vouloir passer le Focusing à d'autres. Elle cite une phrase que Thérèse Fortier et elle utilisaient à l'époque où elles enseignaient ensemble et nous rappelle l'apport de Thérèse aujourd'hui décédée. Francine parle de ses débuts avec Denise Roussel. Le Focusing fut pour elle une rencontre importante. Elle dit en être encore amoureuse comme au premier jour et souhaite réitérer l'amour et la reconnaissance qu'elle a pour cet homme qui a osé penser et dire quelque chose de différent et, dans une grande rigueur scientifique, redonner aux gens la capacité de penser.

Premiers contributeurs : Marine de Fréminville, Francine Bergeron, Gaston Boulanger, Luciemay Therrien, Thérèse Fortier (décédée), Denise Roussel (décédée), Catherine Pichard, Denise Noël, Denise Brûlotte, Marie-Anne Quenneville.

## GENDLIN, SON ŒUVRE ET SON IMPACT

Ceux d'entre nous qui ont rencontré l'homme, ou qui ont écouté certaines vidéos où il présente l'approche, l'ont trouvé sympathique, inspirant, simple et facile à comprendre. Certains ne le connaissent pas beaucoup. Ils ont lu le livre de base et quelques articles et ils continuent de le découvrir. D'autres sentent une proximité, une gratitude particulière et même de la compassion pour celui qui a créé ce mouvement de diffusion qui continue d'évoluer et auquel chacun ajoute sa couleur. Tous ont témoigné d'un lien profond avec la pratique du Focusing qui a changé leur vie et celles de milliers d'autres personnes. Ce lien profond est perçu dans la pratique que chacun fait du Focusing, dans la pertinence de l'outil pour la guérison des personnes que l'on accompagne et par la création du lien de cœur entre tous ceux qui sont reliés par la communauté. Les 18 personnes qui ont participé, de décembre 2013 à mars 2014, aux trois rencontres permettant d'explorer le lien de notre organisation avec l'Institut de Focusing, l'ont fait par souci de se relier à la communauté. Certains veulent prendre la température d'une communauté qu'ils ne connaissent pas ou qu'ils fréquentent peu. Certains disent qu'ils se sentent au début de quelque chose. Tous reconnaissent les contributions de ceux qui consacrent temps, énergie et ressources au bien-être de la communauté. Ceux qui souhaitent mieux connaître la communauté internationale sont invités à se joindre au forum créé par l'Institut pour explorer notre avenir. Nous n'avons pas de réponses aux interrogations, prises de position et perceptions d'une communauté aussi étendue sur le globe terrestre que l'Institut de Focusing, mais nous sommes confiants que le message de notre mentor, Gendlin, passera à travers la fibre du cœur humain et que la suite de notre histoire nous propulsera vers quelque chose de différent et d'enrichissant.

## L'INTERACTION ET LE MOUVEMENT VERS L'AVANT

Une de nos rencontres étant plus spécifiquement consacrée à l'hommage à Gendlin, nous y avons exploré les trois points théoriques présentés par Gendlin dans la vidéo de référence<sup>1</sup> ainsi

que d'autres coups de cœur afin de nous connecter à sa philosophie et qu'elle devienne notre ancrage. Dans cette vidéo, Gendlin présente trois points importants de son enseignement: (1) l'interaction d'abord, (2) le mouvement vers l'avant (*carrying forward*), (3) l'intrication (ou complexité) implicite. Il commence en disant : «Nous sommes interaction. L'être humain est interaction, nous sommes interactionnels». Ainsi, dix personnes se rencontrent, comme en ce jour, mais il n'y a qu'une seule interaction que chacun va vivre de manière différente. Ce que Gendlin dit, en lien avec la psychologie humaniste, c'est que la partie la plus importante de l'interaction est l'ancrage d'au moins une personne dans une attitude d'empathie, de congruence et de regard positif inconditionnel. S'il y en a dix c'est encore mieux. À partir de ce regard, de cette intention, de cet ancrage, la guérison se produit potentiellement dans toute interaction.

Le mouvement vers l'avant (*carrying forward*) signifie que quelque chose va progresser. Gendlin nous suggère de porter attention en nous pour voir si ce qui se produit dans une interaction nous amène plus loin. Dans ce mouvement en train de se faire, le ressenti est aussi le guide de notre ancrage dans les attitudes. La connaissance intérieure est accessible à chaque instant au-delà des concepts. Cette présence à l'instant est aussi celle de la pleine conscience. Ce qui survient est imprévisible mais on peut constater, lorsqu'un mouvement se produit, s'il va dans la direction de la vie. Et, s'il y a un blocage, ça implique un pas en avant qui n'est pas encore arrivé.

Peut-être en sommes-nous là en ce moment avec la restructuration de l'Institut de Focusing. Chacun accède à ce qu'il porte intérieurement, à sa propre complexité. Il n'y a pas de réponse simple. Il n'y a jamais d'explication simple pour le monde. Nous le portons tous d'une façon différente et c'est dans ce sens que peut aussi se faire la rencontre des coordonnateurs en mai 2014. Nous sommes tous reliés par la complexité implicite (l'image du puits et de la cathédrale de Progoff<sup>ii</sup> est évoquée) et, en accédant à notre zone d'émergence, en étant avec les autres à cette place-là, même s'il y a une résistance, une opposition ou de la colère, ça amène dans une dimension où il peut y avoir quelque chose d'important à découvrir.

La fonction sociale du Focusing et de la PSE est ce dont parle Gendlin lorsqu'il propose, par exemple, de diffuser librement nos pratiques dans le monde. Entrer ensemble dans cette pratique de la PSE qui n'a pas encore été beaucoup explorée dans une forme collective, c'est comme déchirer un voile sur une nouvelle connaissance car cette pratique permet d'enfanter quelque chose que l'on porte et que l'on voudrait voir vivre dans le monde. Il y a une curiosité pour certains de mieux connaître la philosophie qui sous-tend les pratiques léguées par Gendlin. Solange témoigne de la démarche de compréhension qu'elle en a faite dernièrement dans le cadre de sa maîtrise en communication portant sur l'émergence et la vie des communautés de pratique<sup>iii</sup>. Elle ressent cette entrée dans la philosophie de l'implicite comme un autre voile qui se déchire sur une connaissance devenant accessible.

Ce que nous voyons, percevons en ce moment c'est que, dans l'expression *carrying forward*, il est possible de comprendre que, si nous sommes à l'écoute, c'est le processus lui-même qui nous pousse vers l'avant (*We are being carried forward*). Et, ce que nous souhaitons, dans notre réflexion sur l'avenir de la communauté, c'est d'être attentif et d'observer comment ça se produit.

## LE GIGANTESQUE SYSTÈME ET LA PHYSIQUE QUANTIQUE

«*Votre corps physique est en fait une partie d'un système gigantesque incluant cet espace et d'autres lieux, ce moment et d'autres temps, vous, moi, nous, vous et d'autres personnes. En fait, tout l'univers.*» Gendlin, *Focusing*, p. 77 [traduction par Marine]

Cette citation ouvre sur la physique quantique et sur le thème de l'inter-relié. Nous ne sommes pas seuls car plusieurs communautés dans le monde cherchent actuellement à se redéfinir et nous faisons partie d'un mouvement social plus large dont nous voulons aussi être à l'écoute.

En ce moment, nous sommes porteurs de cette organisation qui va naître dans une nouvelle forme. Notre corps est en interaction avec l'univers et l'implicite nous aide dans une situation en apparence coincée. Plusieurs autres communautés à travers le monde nomment les mêmes choses et s'ancrent dans la pleine conscience, l'écoute et la compassion. Plusieurs personnes travaillent à l'unité, leurs approches sont inter-reliées et nous découvrons avec curiosité comment les autres voient les choses. L'implicite est en train de faire quelque chose, c'est ce qu'illustre la physique quantique, c'est ce que dit Gendlin et c'est aussi ce que disent depuis longtemps les maîtres orientaux avec le yoga ou encore avec un ordre comme celui de l'inter-être, communauté mondiale de pratique de la pleine conscience fondée par Thich Nhat Hanh.

Alice arrive du MIT (Massachusetts Institute of Technology) où elle a rencontré Peter Senge et Otto Scharmer dans un événement intitulé : LE FORUM GLOBAL. Scharmer tente d'amener la présence dans les organisations par un institut qu'il a fondé : le *Presencing Institute*<sup>iv</sup>. Le directeur du *Mind and Life* (rassemblement de chercheurs autour du Dalai-Lama) était à cette rencontre. On parle de présence et de pleine conscience et Scharmer cite aussi Gendlin. Scharmer, dans ce qu'il nomme le champ (*Field*), veut lancer des conversations et des réflexions sur le changement social. Le champ de présence dont il parle est aussi celui de toutes les communautés qui cherchent à se redéfinir en utilisant des pratiques de développement de la conscience. Pour Scharmer, ce sont les gens qui sont autour et en périphérie du mouvement qui constituent le champ. Ce sont des gens qui, sans nécessairement poser d'action, sont présents. Alice, qui souhaite être soutenue par cet arrière-plan, par la complexité implicite, dépose symboliquement son mémoire de maîtrise<sup>v</sup> au centre du cercle. Elle veut ainsi amener son travail dans la communauté et se connecter au champ des communautés. C'est une étape de seuil car elle a beaucoup travaillé seule. Son mémoire porte sur l'émergence de la pensée intuitive et collective dans le geste créateur et concerne les dynamiques de groupe et le processus créateur.

Ainsi, les trois rencontres au seuil d'émergence faites par la communauté francophone du Québec, s'inscrivent dans un vaste mouvement global de changement social. Nous comprenons que la restructuration de l'Institut de Focusing s'inscrit aussi dans la globalité du gigantesque système dont parle Gendlin et que la physique quantique tente de décrire.

## L'INFORMATION QUI NOURRIT LE SYSTÈME

Dans l'attention portée au processus en cours, nous constatons que la libre circulation de l'information est un élément important. Pour lancer la réflexion, Marine et Solange avaient d'abord apporté un éclairage sur la situation en évoquant le conflit qui, le 8 décembre, lors de la

première rencontre, était vivant au sein de l'Institut. Solange a mentionné avoir suivi avec beaucoup d'attention les échanges sur la liste des coordonnateurs afin de bien comprendre ce qui se passait et elle offre à la communauté francophone un document synthèse des débats en cours. La communauté du Québec accueille aussi avec chaleur et enthousiasme, le fait que Marine fasse partie du comité organisateur de la rencontre des coordonnateurs en mai 2014. Au début de la réflexion, des questions ont émergé concernant l'organisation centrale, comment circule l'information dans la communauté globale et les outils dont elle dispose. Des questions sont aussi présentes concernant notre mission individuelle et collective. Pourquoi nous investissons-nous dans la pratique et dans la diffusion du Focusing? Comment le Focusing peut-il se « vendre » en dehors du cadre thérapeutique? Comment notre communauté a-t-elle envie de se développer?

Lors de la deuxième rencontre, le 11 janvier 2014, après les toutes récentes nouvelles des quatre démissions, Marine arrive avec la traduction de la lettre du conseil intérimaire disant que l'étape de la transition, telle que définie par Gendlin lui-même, est de « *transformer cette organisation dirigée par son fondateur par le haut en un type de communauté dirigée par les membres de la base* ». Les participants à cette rencontre du 11 janvier perçoivent un grand sens de cohérence dans cette démarche visant à éviter qu'un monopole puisse être créé par un groupe d'individus à l'intérieur de l'Institut. Nous constatons aussi que c'est dans ce souci que s'inscrit, en toute légitimité, notre démarche de réflexion. Cette guidance par les membres de la base est même perçue par certains comme étant un renversement, un retournement du mouvement qui a amené la scission. Une question importante se pose alors : Les coordonnateurs vont-ils être réellement soucieux de favoriser cette émergence d'une organisation fonctionnant à partir de la base où ils seraient des passeurs plutôt que des décideurs? Nous avons espoir que ça puisse se faire car, ce qui se passe en haut, ça percole et ça transpire jusqu'en bas. Nous avons en ce moment l'occasion de contribuer à créer une organisation qui nous ressemble et d'influencer ce que cette grande organisation peut faire et, pour notre communauté locale, ça semble important.

Deux coordonnatrices, Gina Cenciose et Patricia Manessy, qui œuvrent au Québec en français ainsi qu'à l'international, n'ont pas pu participer aux trois rencontres explorant le lien de notre organisation avec l'Institut. Elles ont toutes deux exprimé leur regret de n'avoir pas pu se joindre à nous. Elles sont heureuses de la démarche accomplie et en accord avec les idées et le sens véhiculé par le document final. Gina nous rappelle que la communauté CNV, dont elle fait partie depuis 15 ans est aussi en restructuration totale en ce moment. Son implication dans cet autre processus, ainsi que ses nombreuses autres activités, lui laissent peu de temps pour participer profondément à la démarche de l'Institut de Focusing. Elle lit les courriels de la liste des coordonnateurs et reçoit aussi des nouvelles de ses mentors Nina Joy Lawrence et Ann Weiser Cornell. Elle dit apprécier l'implication profonde, l'énergie et le dévouement de Marine et Solange et tous ce qu'elles font pour unir la communauté francophone à l'Institut. Elle croit que les idées que nous proposons sont réalisables par l'engagement des membres. Elle-même dispose toutefois de peu de temps en ce moment car elle travaille à temps plein dans les domaines de la CNV, des Cercles Restaurateurs et du Focusing.

Les résultats que nous proposons sont partiels et toujours perfectibles. Ils sont issus d'une démarche en plusieurs étapes qui s'inscrit dans un mouvement global. Ce procédé itératif est caractéristique des méthodologies de recherche intervention participatives. À cet effet nous avons aussi tenté de contacter nos collègues d'Europe francophone et sommes toujours en attente d'une éventuelle conférence téléphonique.



## NOS ATTENTES FACE À L'ORGANISATION CENTRALE

Ne sachant pas ce qui va arriver, nous regardons ce qui nous allumerait, ce qu'on aimerait et aussi avec qui on aimerait communiquer et même s'impliquer, nous tous ou certains d'entre nous. Nous regardons nos attentes face à une organisation centrale à laquelle nous aimerions adhérer.

### DES ATTENTES AU NIVEAU DES ACTIONS

- (1) Communiquer entre organisations satellites. Exprimer ce que nous portons localement de manière unique afin de nourrir la créativité par le croisement entre organisations locales.
- (2) Partager une abondante information gratuite, co-construite et accessible dans toutes les langues (sites Web, listes de discussion, groupes d'échanges interculturels et traductions).
- (3) Créer des «partages d'expérience directe» via des événements annuels dans différentes langues (Ex: Québec, Europe francophone, autres pays émergents de la francophonie).
- (4) Que l'organisation centrale préserve le caractère international de la certification et assure un certain niveau de compétence chez les gens qui enseignent et pratiquent le Focusing.
- (5) Que l'organisation centrale préserve l'œuvre de Gendlin et continue de la diffuser dans toutes les langues (traduction du livre sur les rêves, FOT et biographie de Gendlin sont demandés).
- (6) Que l'organisation centrale s'assure d'éviter la création de monopoles. (À ce sujet, plusieurs commentaires ont été faits concernant la nouvelle organisation qui se nomme «Focusing International». Une telle appellation crée une certaine confusion et peut être perçue comme un doublon risquant de créer de la division.)
- (7) Le Focusing tout seul ne peut pas structurer tout ce qu'on fait. Il s'agit alors de rechercher et d'ajouter les modèles, les processus et les structures qui peuvent nous aider à développer notre modèle de gouvernance ainsi que nos modèles d'apprentissage.
- (8) Prioriser les projets et allouer les ressources à partir d'une activité d'orientation inclusive.
- (9) Construire collectivement, par une pratique expérientielle, un modèle où les gens de différentes cultures peuvent communiquer entre eux.
- (10) Avoir des rencontres amenant différents groupes à travailler ensemble sur une base égalitaire pour s'enrichir mutuellement (la création de collectifs autogérés est préconisée).

### DES ATTENTES AU NIVEAU DE L'ESPRIT ET DES VALEURS

- (1) À court, moyen et long terme, se rencontrer à différents moments dans le souci de contribuer à créer un NOUS. Que le partage aille dans les deux sens et non pas du haut vers le bas.
- (2) Se demander constamment: LA STRUCTURE EST-ELLE AU SERVICE DE L'ESPRIT? Si la réponse est NON en inventer une autre et se pencher avec créativité sur la question en laissant circuler l'information sur le processus. Que la structure puisse s'élaborer en restant avec la question.
- (3) Que l'on fasse collectivement des choix de valeurs, savoir quelles valeurs on veut adopter et ce qui motive les structures que l'on crée. Partir de la base, ça représente des valeurs qu'il serait important de nommer pour pouvoir les élaborer.
- (4) Si le partage égalitaire fait partie des valeurs communes, élaborer alors un modèle de gestion systémique<sup>vi</sup> par cercle et par projet inscrit à différents endroits du globe et pouvant toucher toutes les cultures et tous les modes de fonctionnement des communautés locales.

EN BREF : FAVORISER LE LOCAL, LES CROISEMENTS MULTIPLES, LE DÉVELOPPEMENT DE NOUVEAUX ESPACES POUR VIVRE L'EXPÉRIENCE DIRECTE DANS TOUTES LES LANGUES, LE CODÉVELOPPEMENT DES HABILETÉS ET LA COCONSTRUCTION DU SENS ET DES VALEURS QUI NOUS RASSEMBLENT AU NIVEAU INTERNATIONAL.

## CE QUE NOUS VOULONS OFFRIR

Par souci de réalisme, il faut aussi se demander ce que nous pouvons offrir. Dans une organisation gérée par la base, il faut qu'on fasse les choses pour qu'elles soient faites. Il faut aussi que les besoins de chacun des membres soient minimalement satisfaits. Il y a les besoins des coordonnateurs en tant que groupe et des besoins particuliers de certains coordonnateurs. Il y a les besoins des organisations locales. Il y a les besoins des gens qui veulent apprendre le Focusing. C'est peut-être utopique de penser qu'une même organisation peut répondre à tout cela mais ça ne veut pas dire qu'il ne faut pas essayer. On nous demande d'être créateurs pour que l'Institut aille, **DANS UNE VOIE QU'IL VA FALLOIR INVENTER**, vers une structure favorisant l'esprit du Focusing et ressemblant à la philosophie qu'elle porte. Partout, autant ici qu'à l'Institut, il y a lieu d'améliorer les communications et d'être conscients des jeux de pouvoir. La dimension de la complexité implicite que nous avons abordée avec les trois points théoriques de Gendlin, connecte avec la pratique des rencontres au seuil d'émergence et avec celle des cercles restaurateurs<sup>vii</sup>, deux outils que nous utilisons dans notre communauté et que nous souhaiterions offrir dans l'espace central. Nous proposons aussi un modèle qui nous permet de créer sur un mode égalitaire et l'ajout d'une fonction philosophique.

- (1) Notre réflexion en démarche RSE : La démarche des rencontres au seuil d'émergence consiste à ce que des personnes se rencontrent autour d'un thème qu'elles vont explorer à partir de leurs propres expériences vécues et conscientisées. Chaque rencontre se fait dans un format de cercle non directif. Les données sont recueillies (enregistrement audio), transcrites et remises en circulation dans la communauté. Un document final présente les résultats émergents de la consultation. Le présent document est une IOFI de ce processus.
- (2) Les cercles restaurateurs : L'approche des cercles restaurateurs est une approche systémique où le conflit est perçu comme étant un indicateur de besoins individuels légitimes auquel la communauté, dans sa forme actuelle, ne peut répondre. Notre expérience nous a appris que le conflit est aussi souvent relié à un seuil auquel nous arrivons et, pour le dépasser, il nous faut inventer une nouvelle structure. Cet outil génère des solutions novatrices allant bien au-delà des faits, souvent en apparence anodins, qui l'ont déclenchés.
- (3) Une méthodologie pour des projets collectifs : D'une manière générale, nous travaillons avec le principe de la gestion systémique par projet. Nous utilisons aussi, pour nos projets de formation continue, le principe du collectif autogéré qui découle de notre ancrage dans les principes de la communauté de pratique (Wenger<sup>viii</sup>) et dans celui des modèles d'autogestion des communautés (Wheatley<sup>ix</sup>). Ces modèles, peuvent être mis en lien avec celui des ensembles fonctionnels (*functional whole*) dont ils pourraient être des élaborations.
- (4) La fonction philosophique : Une organisation gérée par la base suppose une redéfinition des rôles et des structures. Nous suggérons d'avoir, au sein de l'organisation, des personnes assurant, sur un mode conseil, ce que nous nommons «la fonction philosophique». Cette fonction, qui serait exercée sans lien d'autorité sur la direction et sur l'administration, consisterait à porter un regard sur l'évolution du système de gouvernance en se demandant toujours si ce système respecte l'esprit et la mission du grand espace libre prônées par le créateur du Focusing et de la pensée au seuil d'émergence et fondateur de l'Institut.

Pour plus de détails concernant les modèles présentés en (1), (2) et (3) voir l'annexe.

## VOIR AVEC UN REGARD NEUF NOTRE ORGANISATION ET NOS PRIORITÉS

Nous croyons qu'il est possible d'avoir des modes de fonctionnement différents entre l'Institut et ses communautés satellites mais il nous paraît préférable qu'il y ait harmonie. Au niveau local, nous œuvrons à DFQ dans cet élan vers la base visant à développer ENSEMBLE notre identité et notre apport particulier au Focusing, à clarifier notre spécificité, nos particularités, nos modèles. Les modèles que nous créons sont vivants, donc perfectibles. Dans nos rencontres, la diversité des points de vue est un élément créant de la richesse. Ainsi, dans cette réflexion sur notre lien avec l'Institut, certains ont suggéré de voir notre structure de proximité avec un regard neuf. Il a été suggéré, entre autres, que les coordonnateurs d'ici se rencontrent dans une interaction collaborative et que les coordonnateurs francophones établissent aussi des ponts entre eux.

La communauté ne peut se développer que par ceux qui en portent le besoin et qui s'avancent lorsqu'une étape est prête à être concrétisée. Les pas se font les uns après les autres et, dans la perspective des plus anciens d'entre nous, il y a déjà beaucoup de chemin de fait. Il faut considérer que la contribution au développement de l'organisation locale sera différente pour chacun. Certains peuvent se dévouer à l'OBNL<sup>x</sup> parce qu'ils sont financièrement autonomes et peuvent faire beaucoup sans être rémunéré. L'OBNL prend ce qui est donné exactement dans la mesure où c'est donné. Le plus important est que les propositions soient faites de manière inclusive, qu'elles restent ouvertes et que les actions soient posées dans le respect des choix individuels.

Il y a au Québec des gens qui portent le Focusing depuis longtemps et de toutes sortes de manières. On se retrouve. On rebondit et on est toujours là. Ne pas lâcher le bateau malgré nos différences nous permet d'apprécier ce qui se fait. Nous portons des projets que nous voulons rassembleurs en sachant qu'il faut aussi et surtout apprécier et reconnaître toutes les formes de contribution. Le mot RECONNAISSANCE apparaît. Il y a peut-être des craintes et de l'anxiété qui se vivent concernant la reconnaissance à l'intérieur des systèmes macro et micro. Comment alors mieux reconnaître chacun dans sa contribution? Comment s'identifier à un groupe et que nos apports y soient reconnus? Comment pouvons-nous être plus inclusifs? Comment pouvons-nous répondre à la fois aux besoins de ceux qui veulent gagner leur vie avec le Focusing et de ceux qui veulent le transmettre socialement dans une formule «donner au suivant».

Avec des principes comme ceux de l'apprentissage situé<sup>xi</sup> et de la communauté de pratique, nous pouvons rendre la formation accessible à un plus grand nombre de personnes à moindre coût. Nous travaillons en ce moment à la frontière entre l'individuel et le collectif et à celle entre l'institutionnalisation et la diffusion libre. Dans ce travail d'artisan qui se fait comme un tricot maille par maille, il nous semble important de ne pas étouffer la créativité des apports individuels et l'identité de chacun dans l'organisation. En développant cet aspect dans notre communauté, nous pourrions éventuellement amener de nouvelles idées à l'Institut.

## ANNEXE

### (1) LES RENCONTRES AU SEUIL D'ÉMERGENCE

Pour explorer un thème avec le processus des rencontres au seuil d'émergence, nous proposons 3 rencontres de 3 heures où nous invitons toute la communauté à participer selon les disponibilités de chacun. Nous nommons cette approche RENCONTRES AU SEUIL D'ÉMERGENCE car elle est inspirée du processus de Gendlin de la Pensée au Seuil d'Émergence (PSE ou TAE (Thinking At the Edge)). Dans ces rencontres, nous recueillons l'expérience vivante des gens qui deviendra la matière première de notre création commune. Ainsi, quand ça va bien, on INSTAURE ensemble, les propositions émergent tranquillement dans des rencontres à caractère non-directif où chacun accède à sa propre zone d'émergence pour nommer, à partir d'exemples concrets, la connaissance expérientielle acquise sur un aspect de la question à l'étude. Chacun contribue à la construction de sens. Il y a des croisements qui se font dans l'implicite mais sans discussion ou argumentation car, lorsqu'une personne s'exprime dans le cercle, les autres écoutent et une pause est faite entre chaque partage. Puis on modélise en utilisant la PSE (TAE) de Gendlin pour faire évoluer cette création. En ce moment, par exemple, nous travaillons à la création d'un MODÈLE DE GOUVERNANCE. On invente, on met en place de nouveaux modèles et on aura peut-être un jour une théorie qui va émerger et qui va être particulière à la communauté de Focusing. Cette THÉORIE SUR LA GOUVERNANCE pourrait même être créée internationalement car, si on parle d'un mouvement émergent de la base, il y a, selon l'Institut de Focusing, un million de personnes qui pratiquent le Focusing dans le monde.

### (2) LES CERCLES RESTAURATEURS

Le cercle restaurateur est un outil permettant de tirer le meilleur parti des conflits et qui est en exploration dans notre organisation depuis 2010, date à laquelle nous avons eu nos premiers contacts avec Dominic Barter. Le cercle restaurateur émerge d'une structure systémique et de normes sur lesquelles tous les membres de la communauté s'entendent. Le processus évolue à partir de ce que les gens découvrent en le pratiquant. Ceux qui ont participé aux cercles restaurateurs qui ont eu lieu dans la communauté aiment l'idée de proposer, dans la communauté internationale, ce type d'approche parallèle pouvant être adaptée au Focusing. Certains, en tant que participants actifs, ont pu observer les changements profonds qui se produisent dans et par les cercles. 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. Le système restaurateur est une soupape de sûreté qui permet de mettre en place quelque chose de doux et de tendre pour recueillir les conflits qui, de toute façon, sont toujours là et de pouvoir les accueillir avec toute la bonté dont nous sommes capables dans le milieu du Focusing. IL SEMBLE ESSENTIEL QUE L'ON SE DOTE D'UN SYSTÈME RESTAURATEUR DANS UN ENVIRONNEMENT OÙ L'ON SOUHAITE ÉVOLUER ENSEMBLE.

Dans les cercles restaurateurs, nous utilisons un PROCESSUS DE DIALOGUE allant au-delà de l'écoute et du reflet. Le processus est basé sur UNE INTENTION DE SE REJOINDRE à une frontière où on n'était pas au départ. Dans ce processus 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. Pour vivre ce processus, il est important de bien en comprendre l'intention. Dans le cercle restaurateur, on écoute pour entendre, pour être touché, pour comprendre et pour être transformé. Si le processus fonctionne vraiment, il y a UN SHIFT, une transformation, une ouverture qui se crée et qui va amener quelque chose et, comme dans le processus de Focusing, on ne peut pas savoir ce que ça va donner. Le cercle et son processus de dialogue sont les outils utilisés pour faciliter une intention de se rejoindre déjà vivante en chacun. Le conflit est plein, il est rempli de possibilités lorsqu'on en prend soin. Il peut amener des choses extraordinaires plutôt que juste des divisions, des scissions, des compétitions. Le système restaurateur est un creuset où le conflit peut se tenir et, s'il y est vraiment déposé d'une manière douce et sereine, il conduit vers mouvement d'émergence.

Pour AVANCER ENSEMBLE nous avons ainsi à un bout la création par la pensée au seuil d'émergence et, à l'autre, la possibilité de recueillir nos conflits, d'y entrer et d'en faire aussi un mouvement d'émergence. LES DEUX POSSIBILITÉS, INSTAURER ET RESTAURER, SONT EN COHÉRENCE. C'est important d'offrir les deux : d'une part l'intention, le moyen et le processus de dialogue et, d'autre part, après qu'on a été touché et transformé, la PSE (TAE) pour créer.

### (3) UNE MÉTHODOLOGIE POUR DES PROJETS COLLECTIFS

Pour élaborer des projets collectifs à long terme, nous avons exploré la gestion systémique de projets et un modèle nommé : collectif de formation autogéré issu des théories de l'apprentissage situé. Nous avons ainsi élaboré un programme de mentorat, actif depuis quatre ans, qui permet aux nouveaux apprenants d'être accompagnés, au début de leur apprentissage, par des personnes ayant déjà acquis une habileté dans la pratique du partenariat avec différents partenaires. Le projet s'auto alimente maintenant par ceux qui ont déjà été accompagnés et qui rendent la pareille à d'autres dans un souci d'apprentissage permanent et de transmission directe (40 personnes ont participé à ce projet). L'an dernier nous avons démarré un premier collectif pour développer notre habileté dans la pratique des cercles restaurateurs. Une invitation a été envoyée aux membres DFQ afin que nous explorions ensemble la qualité de notre vie communautaire. 12 personnes ont participé à 5 rencontres exploratoires qui ont permis d'élaborer le projet. Le collectif de formation à la facilitation CR/DFQ est maintenant actif et compte 7 personnes inscrites (Denis Archambault, Diane Couture, Lise Gratton, Madeleine Lepage, Marie Pedneault, Marine de Fréminville et Solange St-Pierre) qui vont acquérir les habiletés de facilitation et éventuellement offrir leurs services en tant que facilitateurs dans différents contextes. Les deux projets (mentorat et formation à la facilitation) sont ancrés dans la philosophie du don, permettant ainsi un accès libre au développement de nouvelles habiletés.

Participants aux trois rencontres (18): Marine de Fréminville (3), Solange St-Pierre (3), Marie Pedneault (3), Francine Bergeron (2), Richard Lajeunesse (2), Jean-Guy Richard (2), Denis Archambault (2), Manon Circé (1), Carol Boivin (1), Danielle Grégoire (1), Michèle Jodoin (1), Lise Ringuette (1), Diane Couture (1), Soumaya Baklouti (1), Hélène Aylwin-Maillot (1), Martin Venne (1), Alice Mayeux (1), Luciemay Therrien (1)

DOCUMENTATION DISPONIBLE SUR LE FORUM (GROUPE DE RÉFLEXION EN FRANÇAIS)

[LETTRE D'OPINION NO 1, SOLANGE ST-PIERRE](#)

[LETTRE D'OPINION NO2, SOLANGE ST-PIERRE](#)

[QUELQUES IDÉES SOUMISES AU COMITÉ ORGANISATEUR DE LA RENCONTRE DE MAI 2014](#)

[SYNTHÈSE DES TROIS RENCONTRES : 8 DÉCEMBRE 2013, 11 JANVIER et 22 FÉVRIER 2014](#)

---

<sup>i</sup> VIDEO OU GENDLIN PRÉSENTE TROIS POINTS THÉORIQUES DE SA PHILOSOPHIE ET QUI A ÉTÉ À LA BASE DE L'ÉVÈNEMENT HOMMAGE À GENDLIN.

<sup>ii</sup> IRA PROGOFF: LE JOURNAL INTIME INTENSIF, ÉDITIONS DE L'HOMME, 1984

<sup>iii</sup> MÉMOIRE DE RECHERCHE EN COMMUNICATION – RELATIONS HUMAINES, SOLANGE ST-PIERRE, 2013  
TITRE DU MÉMOIRE : RENCONTRES AU SEUIL D'ÉMERGENCE : ÉTUDE DU VIVANT DES COMMUNAUTÉS DE PRATIQUE DE L'ATTENTION INTER HUMAINE

<sup>iv</sup> PRESENCING INSTITUTE: <https://www.presencing.com>, <http://vimeo.com/88573224>, (2014 GLOBAL PRESENCING FORUM).

<sup>v</sup> MÉMOIRE DE RECHERCHE EN COMMUNICATION – RELATIONS HUMAINES, ALICE MAYEUX, TITRE DU MÉMOIRE: L'ÉMERGENCE DE LA PENSÉE INTUITIVE INDIVIDUELLE ET COLLECTIVE DANS LE GESTE CRÉATEUR

<sup>vi</sup> LE MANAGEMENT SYSTÉMIQUE EST UNE APPROCHE HOLISTIQUE PERMETTANT AUX ORGANISATIONS D'ÉVOLUER DANS LA COMPLEXITÉ. PETER SENGE (LA CINQUIÈME DISCIPLINE) ET OTTO SCHARMER (LA THÉORIE U ET LE PRESENCING INSTITUTE) SONT CONSIDÉRÉS COMME CHEFS DE FILE DE CE COURANT.

<sup>vii</sup> RESTORATIVE CIRCLE : [www.restorativecircles.org](http://www.restorativecircles.org)

<sup>viii</sup> ETIENNE WENGER, LA THÉORIE DES COMMUNAUTÉS DE PRATIQUE, APPRENTISSAGE SENS ET IDENTITÉ, PUL, 2005

<sup>ix</sup> MARGARET WHEATLEY, FINDING OUR WAY, LEADERSHIP FOR AN UNCERTAIN TIME, BERRETT-KOEHLER, 2005

<sup>x</sup> OBNL : Organisme à but non lucratif.

<sup>xi</sup> LE COURANT DE L'APPRENTISSAGE SITUÉ FAIT RÉFÉRENCE À DES AUTEURS TELS PIAGET, VYGOTSKY ET DEWEY PRÉCONISANT QUE LA CONNAISSANCE, TOUJOURS DE NATURE EXPÉRIENTIELLE, EST INDISSOCIABLE DU CONTEXTE SOCIAL ET CULTUREL DANS LEQUEL ELLE EST CONSTRUITE ET UTILISÉE.