

Vous et Diffusion Focusing Québec

Évaluation de la force du lien

Préparé par Solange St-Pierre (exercice adapté de David Clutterbuck)

Diffusion Focusing Québec, organisme à but non lucratif (OBNL), a été créé en 2006 par un groupe de 12 intervenants et coordonnateurs certifiés en Focusing. L'organisme regroupe actuellement environ 50 membres coordonnateurs, enseignants, thérapeutes d'orientation Focusing, étudiants à la certification et toute autre personne intéressée par le développement du Focusing. Diffusion Focusing Québec n'est pas un organisme normatif. Il n'y a pas de qualification des écoles, des formations ou des intervenants. Les intervenants, formateurs et coordonnateurs du réseau sont accrédités par l'[Institut de Focusing \(www.focusing.org\)](#) à partir de la recommandation d'un coordonnateur déjà certifié par l'Institut. Ils pratiquent selon les règles et codes de déontologie de leurs propres organismes professionnels et celles des écoles où ils enseignent.

Les buts de l'organisation et sa mission : La mission de Diffusion Focusing Québec est de rendre la pratique du Focusing et de l'écoute accessible à toutes les personnes de langue française intéressées par le développement de la personne humaine et par les processus de l'attention inter humaine. Nous avons 4 buts : Former, Informer, Soutenir, Innover.

Les principales réalisations de DFQ depuis sa fondation sont : la tenue de la 20^e 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. L'organisation s'est dotée d'un site Web ([www.diffusion-focusing.org](#)), d'un bulletin (Porte ouverte sur le Focusing publié en 2009 et 2010) et possède à ce jour une importante documentation en français mise à la disposition du public et des intervenants. DFQ offre également à ses membres : une journée de ressourcement chaque année, un réseau d'interaction entre les membres, une rencontre d'orientation chaque année, un processus de résolution des conflits dans la communauté (processus des Cercles Restaurateurs) ainsi que le nouveau programme de jumelage-mentorat.

Les buts du programme : Considérons d'abord que le Focusing prend origine dans le milieu de la psychologie humaniste dans les années 1960-1970. Eugene T. Gendlin a d'abord travaillé avec Carl Rogers à l'Université de Chicago. Le Focusing est né dans le milieu de la psychothérapie et il a évolué vers les processus d'auto développement. Les développements les plus récents visent à en introduire la pratique dans le tissu social par une pratique en interrelation et en groupe et par son utilisation dans différents contextes sociaux. Le programme de mentorat est précisément lié à cet élargissement.

Questionnaire d'évaluation du lien de confiance

Ce questionnaire est conçu pour vous situer en tant que représentant de l'organisation Diffusion Focusing Québec auprès des nouveaux venus. Il s'attarde à 3 aspects essentiels de votre engagement : la reconnaissance, le respect et les valeurs partagées.

La reconnaissance : La manière dont DFQ vous reconnaît et investit en vous est-elle proportionnelle à ce que vous apportez à l'organisation par votre engagement et par vos compétences?

Le respect : Vous sentez-vous reconnu et respecté par l'organisation et êtes-vous fier d'en faire partie?

Les valeurs partagées : Jusqu'à quel point les valeurs de l'organisation sont-elles aussi les vôtres?

Le questionnaire comprend 24 questions et une grille d'autoévaluation qui vous permettra de valider la force du lien de confiance entre vous et cette organisation que vous êtes appelés à représenter dans le cadre du programme de mentorat.

La dimension de la reconnaissance :

1. Je crois que je suis :
 - a. Bien gratifié pour ce que je fais à DFQ
 - b. Suffisamment gratifié pour ce que je fais à DFQ
 - c. Je donne plus que ce que je reçois
2. Je crois que j'ai à DFQ:
 - a. De belles opportunités de me développer
 - b. Suffisamment d'opportunités de me développer
 - c. Ce n'est pas dans cette organisation que je compte me développer
3. Je crois que DFQ :
 - a. Investit substantiellement en moi
 - b. Investit quelque peu en moi
 - c. N'investit pas beaucoup en moi
4. Je crois que ma compétence en tant qu'intervenant :
 - a. S'accroît avec ma participation à DFQ
 - b. Reste la même avec ma participation à DFQ
 - c. S'affaiblit d'année en année avec ou sans ma participation à DFQ
5. Je reconnais que l'organisation m'apporte :
 - a. Un haut degré de sécurité par mon appartenance
 - b. Un degré raisonnable de sécurité par mon appartenance
 - c. Un faible degré de sécurité par mon appartenance
6. Je crois que :
 - a. Je contribue grandement au développement de l'organisation

- b. Je contribue adéquatement au développement de l'organisation
 - c. Je ne contribue pas beaucoup au développement de l'organisation
7. Je crois que l'organisation :
- a. Reconnaît très bien ce que je fais
 - b. Reconnaît adéquatement ce que je fais
 - c. Ne reconnaît pas suffisamment ce que je fais
8. Je crois que :
- a. J'ai beaucoup à apprendre en restant avec cette organisation
 - b. Je peux apprendre quelque chose en restant avec cette organisation
 - c. Je n'apprendrai rien de plus en restant avec cette organisation

La dimension du respect :

9. Je sens que je reçois :
- a. Beaucoup de reconnaissance pour mes efforts
 - b. Une reconnaissance suffisante pour mes efforts
 - c. Peu de reconnaissance pour mes efforts
10. Je sens que mes opinions sont:
- a. Toujours ou souvent entendues et considérées
 - b. Parfois entendues et considérées
 - c. Rarement entendues et considérées
11. Je sens que j'ai :
- a. Une grande fierté à faire partie de cette organisation
 - b. Une certaine fierté à faire partie de cette organisation
 - c. Peu ou pas de fierté à faire partie de cette organisation
12. Je crois que je suis traitée :
- a. Avec beaucoup de respect par les personnes clés
 - b. Avec un certain respect par les personnes clés
 - c. Avec peu de respect par les personnes clés
13. Je crois que je suis traitée :
- a. Avec beaucoup de respect par mes collègues dans l'organisation
 - b. Avec un certain respect par mes collègues dans l'organisation
 - c. Avec peu de respect par mes collègues dans l'organisation
14. Je sens que je suis considéré :
- a. Toujours en tant que personne
 - b. Habituellement en tant que personne
 - c. Rarement en tant que personne
15. Je sens :
- a. Un degré élevé de loyauté envers l'organisation
 - b. Une certaine loyauté envers l'organisation
 - c. Peu de loyauté envers l'organisation
16. J'ai envie de participer aux différents événements :
- a. Toujours ou la plupart du temps
 - b. Parfois
 - c. Rarement ou jamais

La dimension des valeurs partagées

17. Je crois que cette organisation :
- A une grande clarté dans ses valeurs
 - A des valeurs relativement claires
 - Manque de clarté dans ses valeurs
18. Je crois que :
- Les personnes clés de l'organisation sont de bons modèles pour les valeurs
 - Les personnes clés de l'organisation sont des modèles adéquats pour les valeurs
 - Les personnes clés de l'organisation sont de piètres modèles pour les valeurs
19. Je crois que les personnes clés de cette organisation :
- Portent grandement attention aux personnes
 - Portent parfois attention aux personnes
 - Portent peu ou pas attention aux personnes
20. Je crois que moi et cette organisation percevons :
- De la même manière ce qui est important pour les membres
 - À peu près semblablement ce qui est important pour les membres
 - Très différemment ce qui est important pour les membres
21. Je crois que moi et cette organisation percevons :
- De la même manière ce qui est important pour le public
 - À peu près semblablement ce qui est important pour le public
 - Très différemment ce qui est important pour le public
22. Je crois que moi et cette organisation percevons :
- De la même manière ce qui est important pour l'avenir du Focusing
 - À peu près semblablement ce qui est important pour l'avenir du Focusing
 - Très différemment ce qui est important pour l'avenir du Focusing
23. Je sens que je peux :
- Toujours discuter ouvertement des questions éthiques avec mes collègues et avec les personnes clés de l'organisation
 - Généralement discuter ouvertement des questions éthiques avec mes collègues et avec les personnes clés de l'organisation
 - Rarement ou jamais discuter ouvertement des questions éthiques avec mes collègues et avec les personnes clés de l'organisation
24. Je crois que :
- Les membres et personnes clés de l'organisation conserveront une vision juste des choses même en situation difficile ou dans l'adversité
 - Les membres et personnes clés de l'organisation conserveront une vision juste des choses la plupart du temps même en situation difficile ou dans l'adversité
 - Les membres et personnes clés de l'organisation seront facilement soumis aux pressions en situation difficile ou dans l'adversité

	Nombre de 'a'	Nombre de 'b'	Nombre de 'c'
La dimension du mérite			
La dimension du respect			
La dimension des valeurs partagées			

Votre engagement dans le projet

Dans le questionnaire d'autoévaluation que vous venez de remplir, moins il y a de 'a' dans un aspect et plus le lien de confiance avec l'organisation est faible. Lorsque les 3 aspects sont faibles, le lien de confiance est à risque. La motivation et l'engagement dans une action commune seront alors compromis et il est tout à fait possible que les propositions de travail sur des projets précis rencontrent une assez grande résistance.

Pour le projet mentorat de Diffusion Focusing Québec, nous vous demandons d'évaluer votre lien de confiance avec l'organisation avant de vous engager. Une fois cette vérification effectuée, vous pouvez donner votre accord aux engagements suivants :

Je m'engage :

- *Envers les mentorés et leur processus d'apprentissage. Je suis prêt à accompagner une personne débutant son apprentissage du Focusing _____*
- *Envers le programme de mentorat et son suivi. J'accepte de participer aux rencontres et de me tenir informé de la progression du programme en prenant connaissance de la documentation, en lisant les courriels qui seront envoyés avec la mention «programme de mentorat» et en répondant à trois reprises aux questions du coordonnateur concernant la progression de notre dyade _____*
- *Envers l'organisation et sa mission : former, informer, soutenir, innover. Je pourrai au besoin renseigner et conseiller la personne qui sera mon partenaire sur des lectures, activités et développements proposés par l'organisation _____*

Je m'engage :

- *A n'avoir que le lien mentor/mentoré dans la période du mentorat avec toute personne faisant partie du programme (ne prendre aucun des mentorés comme clients) _____*
- *À référer toute question d'éthique au coordonnateur _____*
- *À tenir le coordonnateur au courant de la qualité du lien _____*
- *À garder la confidentialité des échanges en partenariat _____*
- *À divulguer les renseignements uniquement au coordonnateur dans le cadre du suivi _____*

Signature : _____

Nom : _____ Tel. : _____