

# Cercle de soutien au développement avec l'approche Focusing

## Partie 1

### Origine et raison d'être

Solange St-Pierre

Janvier 2020

Pour le collectif du programme d'enseignement en individuel (PEI) du Focusing relationnel

Le Cercle de soutien au développement est une approche inspirée de différentes sources. En ce qui concerne le processus lui-même, nos sources principales<sup>1</sup> sont : (1) Le groupe de codéveloppement professionnel<sup>2</sup>, une approche largement pratiquée au Québec depuis le début des années 2000 et, (2) Les Cercles de coaching, un outil du Mooc U.Lab lancé en janvier 2015. En ce qui concerne plus particulièrement l'esprit dans lequel fonctionnent le collectif du programme d'enseignement en individuel (PEI) du Focusing relationnel où le processus est utilisé et, plus largement, l'organisation Diffusion Focusing Québec, nos sources d'inspiration sont : (1) La théorie des communautés de pratique, (2) Le mouvement des communs et, (3) Les pratiques du pair à pair et de la diffusion libre.

#### Le modèle du codéveloppement

Le modèle des groupes de codéveloppement a commencé à être élaboré au Québec vers le début des années 90. La pratique s'est répandue au cours des années 2000 non seulement au Québec mais aussi en France, en Belgique et en Suisse. Il ne s'agit pas d'une pratique règlementée et tous peuvent se déclarer facilitateur de groupes de codéveloppement. Nous avons toutefois pu observer quelques initiatives visant à mieux outiller ceux et celles qui souhaitent utiliser cette approche dans un cadre professionnel. L'Association Québécoise du Codéveloppement Professionnel a été créée en 2011. Dans son code d'éthique, on parle de l'importance de choisir des animateurs «dûment qualifiés». Cette association offre régulièrement une formation de base de deux jours pouvant permettre de débiter une pratique en tant qu'animateur d'une séance de codéveloppement. L'association française du codéveloppement professionnel a, pour sa part, été créée en 2007 par trois consultants formés par Adrien Payette. Cette association offre plusieurs types de rencontres à ces membres. Elle s'adresse à tous les praticiens qui se réfèrent de manière explicite à la démarche du groupe de codéveloppement professionnel, conçue et développée par Adrien Payette et Claude Champagne. Plusieurs associations existent et chacune a ses propres règles. Certaines offrent des programmes de certification, d'autres offrent du coaching ou de la supervision en complément de leurs formations de base. Rappelons toutefois que selon les propos tenus par les créateurs de la méthode :

Le groupe de codéveloppement professionnel (GDPC) ne sera jamais une marque déposée, du moins dans notre esprit. Nous avons voulu une approche ouverte, égalitaire, facile d'accès pour s'adresser à des préoccupations concrètes. Si le GDPC était un système d'exploitation, il serait bien plus près de Linux que de Windows : un système ouvert, non réservé à des experts, appartenant à la communauté et uniquement préoccupé du profit de ses membres.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup>Pour chacune des approches mentionnées dans ce paragraphe, nous indiquons une référence en bibliographie.

<sup>2</sup>Le codéveloppement professionnel est une approche qui se pratique entre pairs qui souhaitent apprendre ensemble en se donnant mutuellement des temps de consultation concernant les enjeux qu'ils portent en lien avec leur pratique commune.

<sup>3</sup> Présentation faite par Adrien Payette et Claude Champagne à l'ouverture du colloque CODEV 2011, réf. Actes du colloque.

## **Innovation et adaptation du modèle dans notre collectif d'enseignement du Focusing**

Le collectif du programme d'enseignement en individuel (PEI) du Focusing a été créé en 2015 par les membres de Diffusion Focusing Québec qui souhaitent s'entraider dans l'apprentissage et dans la transmission du Focusing relationnel (Voir la référence en Bibliographie). Lorsque ce collectif a été créé, notre intention était d'utiliser lors de nos rencontres, parmi nos différents outils, le modèle du codéveloppement. Par ailleurs, le MOOC U.Lab venait d'être créé et quelques-uns d'entre nous avaient été en mesure d'expérimenter l'un de ses outils les plus puissants : le cercle de coaching. Nous avons choisi d'intégrer, dès le début, quelques éléments en provenance de la méthodologie des cercles de coaching proposés dans la formation U.Lab. En effet, il nous apparaissait évident que la méthodologie des cercles de coaching introduisait un espace d'intériorité qui semblait de prime abord absent des pratiques de codéveloppement. Après un long temps de pratique des deux approches combinées, nous avons finalement choisi de créer une méthodologie qui représente ce que nous en sommes venus à faire de façon concrète lors de nos rencontres. L'un des ajouts que nous avons faits consiste à intégrer, à toutes les étapes de notre processus collectif, un retour pour chaque participant à ce qu'il vit intérieurement. Dans la terminologie du Focusing, ce passage vers l'intériorité se nomme «accès au sens corporel». Cet accès consiste à voir comment nous portons la situation telle qu'elle est racontée et telle qu'elle évolue au fil de chacune des étapes du processus.

Un autre ajout important a été pour nous de créer un processus pour un groupe ouvert plutôt que de demander à nos membres un engagement ferme pour un nombre de sessions correspondant au nombre de participants engagés. Nous voulions aussi prendre en considération le fait que les rencontres du collectif sont ouvertes à la fois aux nouveaux apprenants qui souhaitent s'initier à la transmission en individuel du Focusing relationnel et aux intervenants, certifiés ou non, qui ont déjà une bonne expérience de transmission. Les rencontres en présentiel ont lieu quatre fois chaque année. Cependant, dans les conditions d'engagement déterminées par le collectif, on demande de participer seulement à un minimum de deux rencontres par année. Ainsi, à chaque rencontre il y a de nouvelles personnes et des personnes qui font déjà partie du collectif depuis plusieurs années. Le nombre de participants, entre 2015 et 2019, a varié de 5 à 12. Les personnes viennent aux rencontres du collectif sans préparation préalable. Lorsque nous choisissons de faire un Cercle de soutien, notre première étape est de choisir ensemble la situation qui fera l'objet de notre attention.

## **Impact organisationnel**

Nous avons développé l'approche du Cercle de soutien au développement parce qu'elle correspond aux valeurs qui sont au cœur de la mission de notre organisation. Dans ses règlements généraux, Diffusion Focusing Québec se décrit comme étant une communauté de pratique, c'est-à-dire, selon la définition proposée: «un groupe de personnes qui interagit, apprend ensemble, construit des relations et à travers cela développe un sentiment d'appartenance et de mutuel engagement.» Notre but premier est de diffuser le Focusing et l'Écoute, ainsi que d'autres pratiques de l'attention inter humaine, auprès d'un large public. Nous croyons pouvoir y parvenir en nous entraînant dans le développement de nos méthodes de transmission. Nous privilégions les échanges entre pairs à toutes les étapes d'apprentissage. Dans le même ordre d'idées, les créateurs de la méthode du codéveloppement en viennent à certaines conclusions dans un article publié en 2009 et intitulé : Le codéveloppement et le changement organisationnel :

Plus il y aura de personnes de la même organisation qui participent à des groupes de codéveloppement, plus cette diffusion des habiletés, attitudes et valeurs sera importante;

Le codéveloppement est ce qu'il est, c'est-à-dire une activité de formation qui favorise l'amélioration d'un grand nombre de compétences (écoute, questionnement, analyse-synthèse, imagination...), une activité de formation qui véhicule des valeurs qui viennent renforcer dans l'organisation des valeurs semblables (coopération, entraide, apprentissage réciproque...) et contrer des valeurs opposées (compétition malsaine, refus d'apprendre et d'innover, blocages infantiles...).

## **Comprendre chacune des étapes du processus**

Le tableau de l'annexe 1 indique les étapes du Cercle de soutien au développement en comparaison avec les étapes des processus des groupes de codéveloppement et celles des cercles de coaching de la Théorie U. Voici, pour plus de précisions, la description de chacune des étapes du cercle de soutien :

### LE CHOIX DE LA SITUATION ET DU PORTEUR DE CAS (ÉTAPE 0)

Tel que déjà mentionné, nous avons voulu créer un modèle pour un groupe ouvert. Nous avons ainsi pris connaissance d'une expérience nommée «codéveloppement socio-professionnel» faite par un intervenant communautaire, en 2014, dans un stage de réinsertion sociale<sup>4</sup>. Dans les groupes qu'il anime, cet intervenant précise que les rencontres débutent par un «rite de la météo intérieure» où chacun, à tour de rôle exprime comment il se sent au moment présent. Puis chacun nomme les enjeux, préoccupations ou difficultés qui pourraient faire l'objet d'une consultation. Le choix du sujet à être abordé se fait ensuite par consensus en tenant compte de l'urgence (exprimée sur une échelle de 1 à 10), des similitudes de sujets, et des préférences de chacun pour l'un ou l'autre sujet ce jour-là. Évidemment, puisque le sujet est choisi sur place, il n'y a pas de préparation préalable. Ayant eu l'occasion d'expérimenter cette stratégie à quelques reprises, nous l'avons adoptée en y ajoutant un critère : les personnes qui ont déjà eu la possibilité d'une consultation lors des précédentes rencontres peuvent nommer leurs projets, préoccupations et problèmes lors de la ronde prévue à cet effet mais la priorité sera accordée dans l'ordre suivant : (1) à ceux et celles qui, ayant déjà participé aux rencontres, n'ont pas encore pu être nommés porteurs de cas, (2) aux nouveaux apprenants qui participent au cercle de soutien pour la première fois et, (3) à ceux et celles qui ont déjà eu la possibilité d'une consultation.

### LE PORTEUR DE CAS EXPOSE SA SITUATION (ÉTAPE 1)

Le porteur de cas présente, en 15 minutes, une situation ou un défi qui est actuel, concret, important pour lui au moment présent. La personne parle d'une situation réelle qui la touche et tout le monde écoute sans l'interrompre. Elle dit ce qu'elle sait et ce qu'elle ne sait pas, ce à quoi elle a déjà porté attention, ce qu'elle a essayé et qui n'a peut-être pas donné de très bons résultats. Dans la méthode du cercle de coaching, on demande au porteur de cas de s'assurer de : (1) Bien décrire la situation, (2) Dire comment la situation est perçue par les autres personnes qui y sont impliquées, (3) Exprimer clairement l'intention qu'il porte pour le futur, (4) Dire ce qu'il a besoin d'apprendre dans ça pour son propre développement, (5) Exprimer clairement le type de soutien dont il a besoin. Dans notre méthode adaptée, le partage est plus libre. La personne entre dans sa situation et nous la livre comme elle la ressent au moment où elle nous en parle. Mais on pourra, au besoin, s'inspirer des critères plus précis du Cercle de coaching pour composer une question à l'étape suivante.

### LES QUESTIONS DE CLARIFICATION (ÉTAPE 2)

Les membres de la communauté écoutent le porteur de cas et tentent d'avoir un sens global de sa situation. Ils ne donnent pas de conseil mais peuvent, dans la période de clarification (environ 5 minutes), poser humblement des questions ou demander à la personne de préciser un aspect ou l'autre de sa situation. Poser des questions est un art qui peut et doit s'apprendre afin de rendre le processus plus effectif. Dans son livre, «L'Art de poser humblement des questions», Edgar H. Schein, psychologue social et sociologue des organisations, nous indique que :

Le meilleur moyen d'aider les gens à apprendre, ce n'est pas d'asséner des affirmations, mais de leur poser des questions et de les laisser réfléchir à la réponse.

---

<sup>4</sup> Voir le document cité en annexe et intitulé : L'intelligence collective au service de l'accompagnement, le codéveloppement pour l'action sociale.

Avec l'approche Focusing, nous ajoutons la notion de propositions expérientielles. Ce sont des questions bien sûr. Mais elles ont comme intention de permettre à la personne de rester un peu plus avec ce qu'elle porte de son expérience et de lui permettre d'y entrer plus profondément. Ainsi, les réponses viennent de l'intérieur et amènent déjà, assez fréquemment, des prises de conscience.

Il s'agit, à cette étape, de rendre un peu plus implicite ce qui est implicite afin de mieux comprendre le vécu de la personne dans sa situation. En Focusing on dit aussi que, lorsqu'une personne parle de sa situation, en se disant à l'autre, elle se dit aussi à elle-même. Il y a ainsi déjà un processus d'actualisation de soi qui est à l'œuvre. Les questions sont toujours dans le style : «Peux-tu nous en dire un peu plus sur ce que tu vis en ce moment et aussi comment tu portes tout cela et comment tu le ressens?».

SILENCE - Après les Étapes 0, 1 et 2, le groupe se donne un temps de silence (3 minutes), moment privilégié pour laisser venir le sens corporel de ce qui vient d'être partagé.

### RETOUR DES MEMBRES DE LA COMMUNAUTÉ DE SOUTIEN SOUS FORME DE SENS CORPOREL (ÉTAPE 3)

L'étape 3 de notre processus est très différente de l'étape 3 du processus de codéveloppement. Elle est toutefois très proche de l'étape 3 du cercle de coaching. À cette étape, chacun va nommer ce qui entre en résonance avec la situation présentée – il peut y avoir des images, des mots en provenance du ressenti, des gestes... et des moments empathiques qui sont donnés à la personne par chaque membre de la communauté incluant le facilitateur. Certains ressentis n'ont pas de noms mais peuvent se traduire par des gestes qui vont rendre visible quelque chose qui n'est pas encore très articulé. Chacun offre ainsi ce qui est venu dans son espace intérieur (maximum de 2 minutes par personne). C'est un cadeau que l'on n'offre... pas une solution... Pour celui qui reçoit c'est une occasion de voir le point de vue d'un autre par la profonde résonance dont il témoigne à partir de son sens corporel. La situation est ainsi perçue dans son sens profond par chacune des personnes présentes.

SILENCE ET RETOUR DU PORTEUR DE CAS - Après avoir reçu les cadeaux de chacun, le porteur de cas prend un moment en silence puis redit ce qu'il a entendu et qui l'a touché (environ 2 minutes de silence et un temps de partage de 2 à 3 minutes).

### CONVERSATION GÉNÉRATIVE (ÉTAPE 4)

Une conversation générative s'ouvre (20 minutes) – il peut y avoir des questions... il est aussi possible de générer un nouveau mouvement à partir de l'idée d'un autre... d'explorer un thème plus profondément... C'est ce qu'Otto Scharmer nomme le corps de résonance du groupe. La conversation générative est l'art de l'écoute en groupe. Lorsqu'elle est effective, il en résulte une perspective et une compréhension communes qui vont orienter ensuite une direction de croissance non seulement pour le porteur de cas mais pour chaque participant. Dans une conversation générative, il y a des silences que l'on respecte, il y a des pauses et parfois des reflets. Personne ne monopolise l'espace. Les gens écoutent, non seulement ce qu'ils portent mais aussi ce que portent les autres et ce que porte le système. Il y a émergence de l'intelligence collective.

### PROCHAIN PAS POUR LE PORTEUR DE CAS (ÉTAPE 5)

SILENCE ET RETOUR - Le porteur de cas regarde : (1) Les idées nouvelles qui l'aident à reformuler le problème, (2) Comment il se sent, (3) Quelles seront ses prochaines étapes d'action ou ses prochains pas. (5 minutes)

### IDENTIFICATION DES APPRENTISSAGES ET RONDE DE FERMETURE DU CERCLE (ÉTAPE 6)

Chacun regarde s'il reste quelque chose d'important à nommer. Chaque personne dans le groupe voit ce qu'elle peut retirer... apprendre... de cette situation et l'on referme le cercle. (2 minutes chaque).

## **Bibliographie**

*Association français de codéveloppement professionnel*, <https://www.afcodev.com/>

*Association québécoise du codéveloppement professionnel*, <https://www.aqcp.org/>

*Bauwens, Michel, Sauver le monde, vers une économie post-capitaliste avec le peer-to-peer*, Éditions Les Liens qui Libèrent, 2015

*Bollier, David, La renaissance des communs*, Éditions Charles Léopold Mayer, 2014

*Collectif d'enseignement en individuel du Focusing*, <https://www.diffusion-focusing.org/wp/enseignement-individuel-pei/>

*Payette, Adrien et Champagne, Claude, Le Groupe de Codéveloppement Professionnel*, Presses de l'Université du Québec, 2010

*Payette, Adrien, Le codéveloppement et le changement organisationnel*, Le courrier adhérents Afcoddev, 2008  
[https://www.afcodev.com/images/newsletters/Courrier\\_des\\_adherents\\_1\\_Payette.pdf](https://www.afcodev.com/images/newsletters/Courrier_des_adherents_1_Payette.pdf)

*Pesesse, Marc-Eric, L'intelligence collective au service de l'accompagnement*, Le codéveloppement pour l'action sociale, 2016-2017, En ligne

*Scharmer, C. Otto, Theory U, Leading from the Future as It Emerges*, Berret-Koehler, 2009

*Scharmer, C. Otto, u.lab 1x: Coaching circles (introduction)*,  
Youtube <https://www.youtube.com/watch?v=dJTrLUgl-qE>

*Schein, Edgar H., L'art de poser humblement des questions*, Ixelles Éditions, 2015

*U.Lab Source Book en français* : <https://m.uneseuleplanete.org/IMG/pdf/u.lab-sourcebookv2-french-a4.pdf>

*Wenger, Etienne, La théorie des communautés de pratique*, Les Presses de l'Université Laval, 2005

Ce document est publié en diffusion libre. Pour en savoir plus, s'il vous plaît visitez [le site Web Creative Commons](#).



(CC BY-SA) Attribution - Partage dans les Mêmes Conditions

## ANNEXE 1 : Tableau comparatif – Cercle de soutien au développement

	Durée	Groupe de codéveloppement	Cercle de coaching	Cercle de soutien au développement
<b>Composition du groupe</b>		Groupe fermé	Groupe fermé	Groupe ouvert
<b>Taille du groupe</b>		5 à 10 personnes	5 à 6 personnes	5 à 9 personnes (à partir de 10 participants on scinde le groupe)
<b>Facilitation</b>		Facilitateur avec formation préalable mais sans processus de certification (donc à qualité et à coûts variables).	Chacun facilite à tour de rôle sans formation préalable.	Apprentissage par l'expérience directe et par la pratique réflexive à l'intérieur d'un collectif définissant ses propres règles de fonctionnement.
<b>Préparation</b>				
<b>Étape 0</b>	15 minutes	Préparation avant la rencontre	Préparation avant la rencontre	Processus de groupe
<b>Étape 1</b>	15 minutes	Le client expose..., les consultants écoutent.	Présentation par le porteur de cas à partir de 5 questions (quelle est la situation, quelles sont les parties prenantes, que souhaitez-vous créer, qu'avez-vous besoin d'apprendre, de quel type d'aide avez-vous besoin?) et possibilité pour les coaches de poser des questions.	La situation choisie est partagée au groupe par la personne qui la porte (porteur de cas). Tous écoutent sans interrompre.
<b>Étape 2</b>	5 minutes	Les consultants formulent des questions d'information..., le client répond et précise.		Suite au partage, quelques questions d'information OU propositions expérimentelles sont formulées par les écoutants ou par le facilitateur.
	3 minutes		Silence	Silence
<b>Étape 3</b>	10 minutes	Le client définit le contrat de consultation..., que les consultants reformulent et sur lequel tous s'entendent.	Chaque coach partage les images, métaphores, sentiments ou gestes à partir de ce qu'il ressent. Le donneur de cas exprime ce qui le touche.	Chaque personne dans le cercle exprime brièvement le sens corporellement ressenti (felt sense feedback) qu'elle porte à propos de la situation.
	2 minutes			Silence
	3 minutes			La personne qui a partagé sa situation exprime ce qui la touche des retours reçus de chacun.
	2 minutes			Silence
<b>Étape 4</b>	20 minutes	Les consultants réagissent: ils partagent leurs impressions, commentaires, idées, suggestions..., le client écoute, fait préciser et note.	Dialogue génératif permettant de découvrir des perspectives nouvelles sur la situation et sur le parcours du donneur de cas.	Dialogue génératif à partir de l'accès au sens corporel de chacun. Le dialogue se nourrit des éléments introduits à l'étape 3. Il comporte des silences et de l'écoute afin de promouvoir l'émergence de l'intelligence collective.
	3 minutes			Silence
<b>Étape 5</b>	8 minutes	Le client assimile l'information et conçoit un plan d'action..., les consultants l'aident.	Clôture par les coaches (ce qui me touche) et par le donneur de cas (nouvelle perception de sa situation et comment aller de l'avant).	Le porteur de cas s'exprime en dernier. À partir du sens global qu'il a maintenant de sa situation, il nomme ce qu'il perçoit comme étant maintenant possible et précise son prochain petit pas.
<b>Étape 6</b>	2 minutes	Ronde de clôture: le client et les consultants décrivent leurs apprentissages et en prennent note.	Temps pour prendre quelques notes.	Ronde de clôture ou chacun exprime brièvement ce qu'il retient de l'expérience vécue.