

# Cercle de soutien au développement avec l'approche Focusing

## Partie 2

### Faciliter un processus en U

Solange St-Pierre

Novembre 2019

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

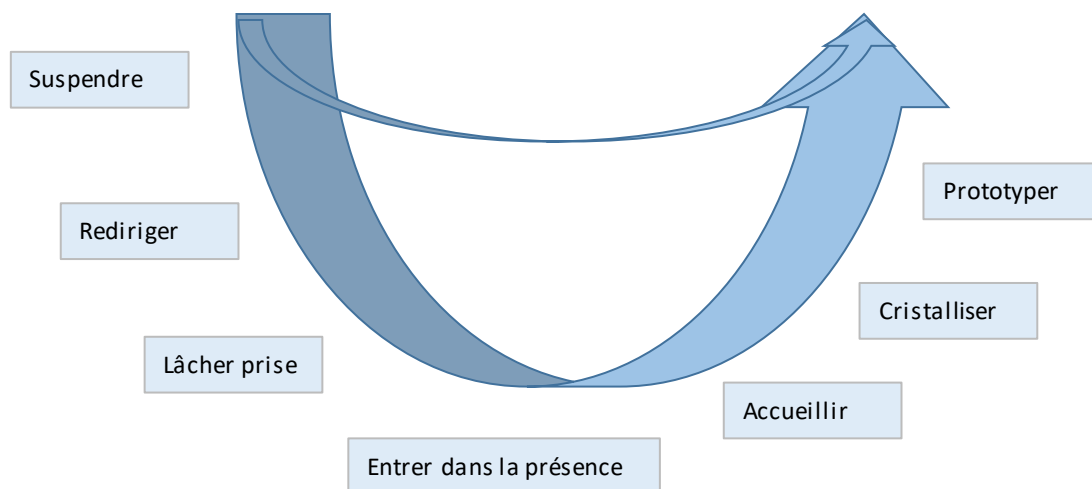
Faciliter un cercle de soutien au développement avec l'approche Focusing requiert une bonne compréhension du Focusing par une pratique soutenue en partenariat. Depuis plusieurs années, nous avons aussi élaboré des modèles qui permettent d'accéder à l'intériorité dans les processus de groupe, ce qui constitue une nouvelle avenue pour le Focusing. Nous avons nommée et spécifiée cette approche comme étant le Focusing relationnel<sup>1</sup>.

Le Focusing relationnel est un mode de relation égalitaire entre les individus formant une collectivité, ce mode de relation débutant toujours par une écoute attentive et bienveillante à l'intérieur de soi assistée par le processus de Focusing. Le Focusing relationnel comprend ainsi la communication intrapersonnelle (écoute bienveillante de soi et de son propre ressenti), la communication interpersonnelle (dialogue bienveillant accompagnant le ressenti de chacun y compris soi-même) ainsi que la communication systémique au sein des groupes, des organisations et des collectivités (expression de la vie du groupe dans le respect de la liberté de choix de chacun).

Le processus en U, tel que présenté par Otto Scharmer<sup>ii</sup>, est un espace de transformation qui peut et doit se faire à trois niveaux : personnel, relationnel et social. Pour vivre une transformation au niveau personnel, nous devons descendre profondément en nous. Le Focusing **est** cet accès à la profondeur. Le Focusing est un processus en U parce qu'il permet la transformation de la personne qui le pratique par un accès à son intériorité.

#### Les processus en U

Les processus en U sont généralement identifiés comme une suite d'étapes qui créent un mouvement vers la profondeur. Ces mouvements impliquent une ouverture de l'esprit (s'ouvrir à de nouvelles avenues plutôt que de répéter ce que l'on sait déjà), du cœur (faire preuve d'empathie pour soi et pour les autres en étant disposé à



entendre avec bienveillance ce que chacun porte) et de la volonté (accueil de ce qui cherche à émerger et direction de croissance). Les processus en U permettent de suspendre l'attention et de la rediriger vers une intériorité nommée *presencing* ou état de présence. Cet état est nommé «zone d'émergence» dans la pratique du Focusing. Cet état est suivi d'une ouverture vers de nouvelles avenues avec les 3 mouvements vers une remontée où la vision sera cristallisée pour prendre forme de manière concrète.

Il n'est jamais possible de prévoir ce qui peut se produire lorsqu'une personne ou un groupe entre dans ce type d'espace. Nous ne pouvons pas diriger et encore moins forcer un processus en U. Nous ne pouvons que favoriser son déploiement en créant des conditions favorables. Tout comme pour l'écoute en Focusing, le facilitateur d'un processus en U sera attentif à soutenir le processus sans chercher à le diriger. Il est possible que le mouvement vers la profondeur soit petit tout comme dans notre schéma de la page précédente où l'on peut voir un U un peu plus en surface qu'en profondeur. La conversation pourra alors porter sur des conseils, des pistes de solution ou des partages d'expérience. Considérons simplement qu'un tel processus est aussi valable. Dans l'approche du codéveloppement<sup>iii</sup>, par exemple, il n'y a aucune volonté affirmée pour un accès à l'intériorité. Mais il se passe quelque chose. Il se passe quelque chose parce que des gens se rencontrent avec une volonté de s'entraider pour aller un peu plus loin chacun dans leur cheminement. Une simple présence humaine est parfois suffisante pour soutenir celui ou celle qui cherche à faire un pas de plus dans son développement. Aller vers la profondeur par l'accès à la zone d'émergence et au sens corporel est une option, pas une obligation.

### **Intégration du Focusing à chacune des étapes du processus en U nommé cercle de coaching**

Considérant que le Focusing est un processus en U et que le cercle de coaching de la Théorie U est aussi un processus en U, nous nous attardons maintenant à indiquer, en reprenant chacune des étapes du Cercle de coaching, la manière dont le Focusing peut contribuer au déploiement d'un processus clairement imprégné, à chaque étape, de l'accès au sens corporel et à la zone d'émergence.

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

Le choix de la situation est, pour notre approche, un processus d'intelligence collective. C'est tout à fait particulier car, dans les modèles du codéveloppement et du cercle de coaching, le choix du porteur de cas est préalable au moment de la rencontre. La personne doit se préparer selon un certain protocole. Nous proposons plutôt une centration guidée où tous sont invités à voir ce qu'ils portent au moment présent en lien avec le thème de la rencontre. La centration est suivie d'une ronde de parole où chacun répond brièvement à la question suivante :

Si j'étais porteur de cas aujourd'hui en lien avec ce thème, quelle serait la situation que j'aimerais présenter?

Chacun nomme ainsi les enjeux, préoccupations ou difficultés qui pourraient faire l'objet du présent cercle. Lorsque toutes les situations sont déposées dans le cercle, il y a un deuxième tour de parole où chacun exprime les situations qui lui semblent les plus «parlantes» pour le groupe. Il y a parfois plusieurs situations qui se recoupent. Le porteur de cas sera alors choisi en fonction des critères suivants et la priorité sera accordée dans l'ordre : (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.

Cette étape 0 où la situation et le porteur de cas sont choisis en tenant compte du contexte et des enjeux de la communauté est tout à fait pertinente dans le contexte des communautés de pratique<sup>iv</sup> du Focusing relationnel et des Cercles restauratifs pour lesquelles nous avons développé ce processus. De plus, elle peut débiter par une centration guidée afin que les thèmes soient identifiés à partir du ressenti de chaque personne présente.

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

À l'étape 1 du processus, le porteur de cas dispose d'un temps de parole de 15 minutes pour entrer dans sa situation et, possiblement, déjà accéder à la manière dont il la porte. Pour le facilitateur et pour toutes les personnes présentes, une des tâches consiste à observer à cette étape comment la personne accède à son intériorité. Pour certaines personnes l'accès sera facile. Dans l'approche du Focusing on parle ici de l'accès à l'*experienting* c'est-à-dire l'aptitude d'un individu à faire l'expérience de lui-même. L'échelle d'*experienting*' est un outil qui peut guider l'observation. Lorsqu'une personne parle de façon impersonnelle, abstraite ou intellectuelle, on dit que son niveau d'*experienting* est bas. Lorsqu'une personne accède au niveau de l'émergence et de la conscience et que cette expérience profonde constitue la base de la compréhension et de la résolution de ses difficultés, on dit que son niveau d'*experienting* est élevé.

L'échelle d'*experienting* permettra éventuellement, à l'étape suivante, de proposer quelques questions qui vont favoriser un accès au degré d'*experienting* où commence le Focusing. Mais le plus important à cette étape est que la personne puisse s'exprimer sans être interrompue. Une autre tâche extrêmement importante est, pour chaque personne du groupe, de recevoir ce qui est partagé par le porteur de cas en essayant de percevoir comment il se sent de son point de vue. L'écoute empathique sans interruption est un outil universel de soutien pour toute personne en cheminement.

## LES QUESTIONS DE CLARIFICATION (ÉTAPE 2)

À l'étape 1 les membres de la communauté ont écouté le porteur de cas en étant pleinement réceptif. Il est possible de compléter cette écoute en proposant quelques questions qui vont permettre à tous d'avoir un meilleur sens global de la situation du porteur de cas en la rattachant à des faits précis et à des observations factuelles dont le ressenti est accessible pour la personne. Cette étape du processus peut s'apparenter dans nos pratiques de Focusing à ce que l'on nomme une facette de l'expérience<sup>vi</sup>. Il s'agit d'un moment particulier, concrètement vécu et comprenant généralement un temps, un lieu et un événement. E.T. Gendlin parle toujours de rendre explicite ce qui est déjà en nous dans une forme implicite.

Une autre manière de procéder à cette étape est d'introduire certaines propositions expérientielles qui vont permettre parfois de passer d'un niveau d'*experienting* à un autre.

- Qu'est-ce qui te bloque dans cette situation?
- Pourrait-il y avoir des alliés potentiels?
- Qu'est-ce qui est le plus difficile pour toi dans ça?
- As-tu le souvenir d'un moment en particulier ou quelque chose comme ça s'est produit?
- Qu'est-ce que ça te fais vivre?
- Où est-ce que ça accroche?

Il s'agit, pour toutes les personnes impliquées dans le processus du Cercle de soutien, de permettre un accès plus profond à la manière dont la personne porte sa situation. Nous entrons tous ensemble dans l'implicite pour en apprendre quelque chose. Le facilitateur aura comme tâche spécifique à cette étape de s'assurer de conserver un rythme lent et de permettre que la personne en processus ressente toujours la sécurité nécessaire au déploiement de son expérience. On limitera le nombre de questions. Le porteur de cas saura qu'il n'a pas l'obligation de répondre. Le facilitateur a besoin de ressentir sa propre compréhension de la situation. Il peut aussi percevoir le seuil d'apprentissage où se trouve le porteur de cas. Chacun peut en fait le percevoir car chacun a la faculté de ressentir. Il est toutefois préférable que le facilitateur se réserve la dernière question en s'assurant que tout le

territoire a été couvert ce qui implique une bonne compréhension de la situation, du seuil d'apprentissage où se trouve le porteur de cas et du type de soutien qu'il souhaite recevoir.

SILENCE - Après les Étapes 0, 1 et 2, on prend un temps de silence (3 minutes), moment privilégié pour laisser venir le sens corporel de ce qui vient d'être partagé. Le facilitateur peut rappeler l'intention et inviter, par quelques propositions expérientielles, un retour à soi où chacun va contacter ce qu'il porte en lien avec la situation.

### L'ACCÈS AU SENS CORPOREL POUR TOUS (ÉTAPE 3)

L'étape 3 de notre processus est très proche de l'étape 3 du cercle de coaching. Selon Otto Scharmer, il s'agit pour tous les participants de nommer ce qui entre en résonance avec la situation présentée – il peut y avoir des images, des mots en provenance du ressenti, des gestes.

Dans l'approche du Focusing, cette étape ressemble à ce que Janet Klein<sup>vii</sup> avait nommé comme étant «le moment empathique» ou «le moment précieux» dans son approche du Focusing interactif. Dans ce processus interactif, la ou les personnes qui écoutent portent attention en eux pour laisser un sens corporel se former. Ce sens corporel tient compte du cadre de référence interne de la personne en processus. Ce que l'on essaie de faire c'est d'être conscient de la situation telle que vécue par la personne et sans essayer de la changer. On parle d'un miroir, ce qui implique pour chacun de ressentir ce que vis le porteur de cas. La question est :

Comment tout cela peut-il être ressenti par la personne qui vit cette situation?

Chaque participant offre une réponse empathique. Il peut s'agir d'une métaphore ou d'une image. C'est souvent bref et poétique. Parfois ce sera un mouvement ou une posture. En fait, on peut y retrouver toutes les avenues du sens corporel auxquelles Robert Lee<sup>viii</sup> fait référence dans ses écrits concernant les trois domaines du Focusing. Il s'agit en fait de traduire l'essence de l'expérience vécue par le porteur de cas sous la forme de l'une des avenues du sens corporel. Dans l'approche de Robert Lee, il s'agit de passer du domaine de la situation (les étapes 1 et 2 de notre processus) à celui du sens corporel. Et, idéalement, c'est tout le groupe qui fera ce passage. Toute l'étape 3, qui est illustrée à l'annexe 1 comme étant le bas du U, est ponctuée de silences. Le premier temps de silence a permis la formation du sens corporel pour les participants. Il a été le signal de l'entrée dans la zone d'émergence.

SILENCE ET RETOUR DU PORTEUR DE CAS : Le deuxième temps de silence permet au porteur de cas, après avoir entendu tous les partages, de laisser se former en lui un sens global de ce qui a été dit et de ce qui a été reçu. Ensuite, il fait résonner en lui les moments empathiques offerts pour voir s'ils correspondent à son expérience ressentie. Il voit comment tout ça est maintenant pour lui. Il nomme ce qu'il porte au moment présent sous forme de sens corporel (bref retour) et s'offre encore un moment de silence pour apprécier et savourer la richesse de cette récolte et le bien-être de se savoir entendu.

### CONVERSATION GÉNÉRATIVE (ÉTAPE 4)

Dans la Théorie U, Otto Scharmer accorde une grande importance à la conversation générative. Il distingue 4 niveaux d'écoute. Les niveaux 1 et 2 sont considérés comme étant de type réactionnel (on entre en réaction plutôt que d'écouter) tandis que les niveaux 3 et 4, soit les niveaux de type génératif, s'adressent à la racine des questions et des problématiques. On y fait preuve d'écoute et d'empathie en cherchant à comprendre ce qui est porté par chacun et ce qui cherche à émerger de la conversation. L'espace qui se crée lorsqu'une conversation devient générative, Otto le nomme «corps de résonance du groupe». On le ressent comme étant nourrissant et créatif.

Dans mon mémoire de recherche portant sur le vivant des communautés de pratique<sup>ix</sup>, j'ai développé une méthodologie de l'écoute en groupe que j'ai nommée «Rencontres au seuil d'émergence». Cette méthodologie

comprend explicitement l'accès au sens corporel et l'accès à l'*experiencing* lors des processus de groupe. Son but est de favoriser le processus d'intériorisation qui permet à chacun d'être avec lui-même tout en étant avec les autres. Ce modèle inclut des temps de silence permettant à chacun : (1) D'être en contact avec ce qui se passe en lui, (2) De vraiment prendre le temps d'entendre ce qui vient de l'autre. Ce modèle souligne l'importance d'être présents à ce que nous ressentons réellement au-delà de nos réactions familières et répétitives. C'est de là que vient le changement. Le modèle est illustré par le signe du Tao où deux forces, celle de l'autonomie (être avec soi) et celle de l'homonomie (être avec les autres), s'interpénètrent. Ainsi, chacun contribue à la création d'un sens commun par la particularité de son point de vue.

Le Focusing met l'accent sur la présence à soi tandis que la Théorie U favorise une plus grande conscience du champ social. La tâche du facilitateur à cette étape sera de percevoir à quel niveau d'*experiencing* se situe le groupe pour éventuellement proposer un moment de silence et de reconnexion lorsqu'il le sentira approprié. Le facilitateur sera aussi attentif à répartir le temps de parole afin que chacun puisse être entendu.

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

Après une conversation générative d'environ 20 minutes, il est temps de commencer à refermer le cercle. Un temps de silence marque le passage entre la conversation générative et le constat du prochain pas pour le porteur de cas. Dans le cercle de coaching de la Théorie U, 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.

Dans l'approche du Focusing, on parle d'une direction de croissance. Il s'agit en fait de bien ressentir en soi cette direction de croissance afin qu'il soit possible d'y revenir au besoin pour y puiser de nouvelles étapes. Au moment de refermer cette partie du processus, le facilitateur pourra formuler une question dans ce sens. Il demandera, par exemple :

Quelle serait la plus petite action pouvant être concrètement réalisée au cours des prochains jours pour avancer dans cette direction?

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

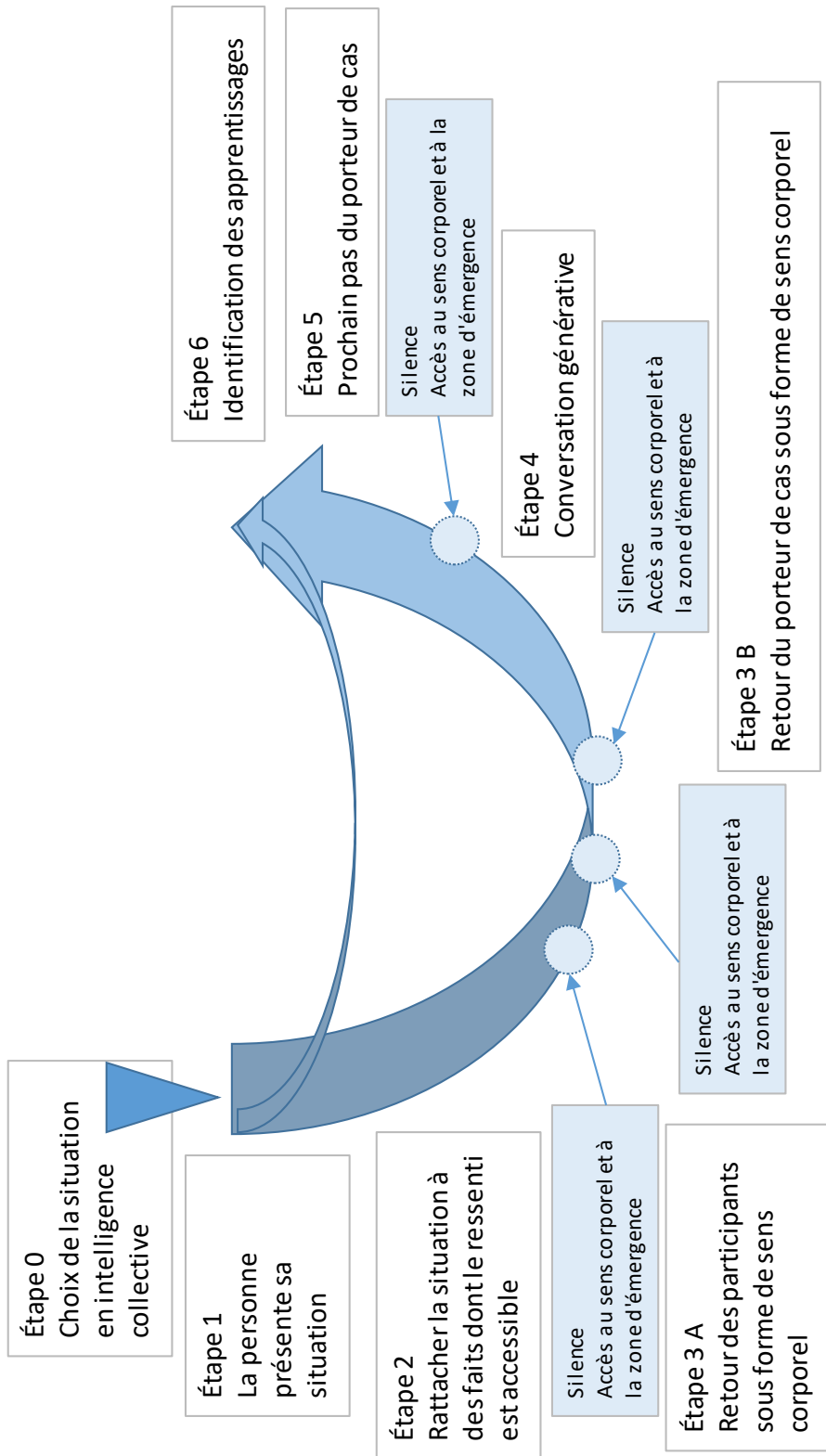
Chacun regarde s'il reste quelque chose d'important à nommer. Chaque personne voit ce qu'elle peut retirer... apprendre... de ce processus. On referme le cercle. (2 minutes chaque). À l'étape 6 on parle de transformation du champ parce que personne n'est à la même place qu'au départ et c'est tout le champ social qui en est transformé.

### **Communauté d'apprentissage et certificat de complétion du processus d'apprentissage de la facilitation**

Pour compléter l'apprentissage du processus en tant que facilitateur et pour s'entraîner à faciliter ce type de cercle dans un environnement sécuritaire, nous recommandons une participation à plusieurs cercles. Chaque cercle effectué dans la communauté de pratique est suivi d'une pratique réflexive en groupe. Un certificat sera émis par Solange St-Pierre, coordonnatrice de formation pour l'Institut international de Focusing.

Le certificat indique le nombre d'heures de formation expérientielle ainsi que la reconnaissance des acquis. Pour l'obtention du certificat, un minimum de 30 heures de pratique est requis. Le facilitateur devra participer à un minimum de 10 cercles dont deux cercles à titre de facilitateur et deux cercles à titre de porteur de cas. Pour l'accréditation, il devra se soumettre à une observation par la coordonnatrice de formation alors qu'il facilite un cercle et pouvoir répondre aux questions concernant sa compréhension de chacune des étapes.

**ANNEXE 1 : Illustration en U du Cercle de soutien au développement avec l'approche Focusing**



---

<sup>i</sup> Voir le cours de base en Focusing relationnel, un document publié en diffusion libre sur le site [www.diffusion-focusing.org](http://www.diffusion-focusing.org) : <http://www.diffusion-focusing.org/doc/collectif-pei/focusing-relationnel-cours-de-base-2016.pdf>

<sup>ii</sup> Scharmer, C. Otto, *Theory U, Leading from the Future as It Emerges*, Berret-Koehler, 2009

<sup>iii</sup> Payette, Adrien et Champagne, Claude, *Le Groupe de Codéveloppement Professionnel*, PUQ, 2010

<sup>iv</sup> Voir le texte : Les communautés de pratique, un bref aperçu de la théorie, publié sur le site [www.diffusion-focusing.org](http://www.diffusion-focusing.org) : <http://www.diffusion-focusing.org/doc/gouvernance/wenger/communaute-de-pratique/en-bref-sstp.pdf>

<sup>v</sup> Voir le texte : L'échelle d'expérencing : <http://www.diffusion-focusing.org/doc/st-pierre/echelle-experencing.pdf>

<sup>vi</sup> Voir : Les 14 étapes de la Pensée au Seuil d'Émergence (PSE), Étape 6, Rassembler différentes facettes : <http://www.diffusion-focusing.org/doc/gendlin/pse-tae.pdf>

<sup>vii</sup> Voir le texte : Hommage à Janet Klein, un précieux héritage, publié sur le site : [www.diffusion-focusing.org](http://www.diffusion-focusing.org) <http://www.diffusion-focusing.org/doc/porte-ouverte-2010/freminville/hommage-janet-klein/B53%20porte-ouverte-2010-freminville-hommage-janet%20klein.pdf>

<sup>viii</sup> Voir le texte : Les trois domaines du Focusing, notes de la présentation donnée à Stony Point : <http://www.diffusion-focusing.org/doc/st-pierre/lee-les-trois-domaines.pdf> Pour mieux comprendre la notion de sens corporel, voir aussi le cours de base en Focusing relationnel, pp. 6 (illustration des différentes avenues et 69-70 description des différentes avenues)

<sup>ix</sup> Voir : Rencontres au seuil d'émergence, Étude du vivant des communautés de pratique de l'attention inter humaine, mémoire de recherche présenté en 2013 à l'UQAM et publié sur Academia et sur le site [www.diffusion-focusing.org](http://www.diffusion-focusing.org) <http://www.diffusion-focusing.org/doc/st-pierre/memoire-de-recherche-2013.pdf>

Ce document est publié en diffusion libre. Pour en savoir plus, s'il vous plaît visitez [le site Web Creative Commons](http://www.diffusion-focusing.org).



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