

De quoi j'ai besoin pour pouvoir être bien et pleinement présent-e au sein de ce groupe?

INTENTION

POUR LE GROUPE

Permettre à chacun-e au sein du groupe de s'y sentir bien et en sécurité.
Construire des espaces collectifs confortables pour tou·te·s, efficaces et émancipateurs.

POUR LE/LA FACILITATEUR/TRICE

Rendre le groupe garant de ses propres règles de fonctionnement et permettre à chacun-e de créer le contexte optimal pour sa pleine participation, de manière à faire émerger l'intelligence du collectif, au service de l'objectif commun.



EXPLICATION

Un cadre de fonctionnement (ou cadre de sécurité) est un ensemble de règles ou de points d'attention, choisis et validés collectivement, qui régissent le comportement de chacun-e ainsi que le fonctionnement du groupe en soi.

Dépendant du contexte, il peut s'appliquer à une organisation en général ou à une rencontre plus ponctuelle. Il peut être co-construit ou proposé. L'important, c'est que chaque personne puisse vérifier que le cadre réponde à ses besoins et qu'il lui permette un contexte de réunion serein.

TOU.TE.S LES MEMBRES DU GROUPE EN SONT CO-RESPONSABLES

Le cadre est validé collectivement, l'ensemble du groupe en est garant.

LE CADRE EST APPELABLE

Des règles minimales communes n'évitent pas les transgressions volontaires ou involontaires. Avoir un cadre permet d'avoir une base claire à laquelle faire appel.

Il est important de faire appel au cadre lorsqu'une règle est transgressée, soit pour se rappeler mutuellement les règles décidées ensemble (et le rappel suffit), soit pour réfléchir à ce qu'il faut mettre en place pour que l'élément concerné puisse être respecté.

Appeler le cadre, c'est comme une gymnastique: on entraîne les nouveaux réflexes qu'on veut mettre en place, on les rend vivants (en prenant la parole, à l'aide d'une clochette, d'un geste...).

LE CADRE EST ÉVOLUTIF

Le cadre n'est pas figé et doit pouvoir se transformer au fur et à mesure de la vie du groupe. Lors de moments réguliers ou dès que nécessaire, le groupe peut faire évoluer le cadre. Manque-t-il quelque chose? Un élément doit-il être renforcé? Certains points sont-ils trop flous ?



EXEMPLES

🕒 POUR UNE JOURNÉE DE MISE AU VERT - EN 40 MIN

1. Introduction: qu'est-ce qu'un cadre de fonctionnement et quel est son sens ?

2. Emergence: en groupe de trois: 15 min d'écoute active et reformulation (chacun·e à son tour, parle et reformule)

- De quoi j'ai besoin pour pouvoir participer pleinement à cette journée ?
- A trois, noter ce qui a émergé sur des post-it, un élément par post-it.

3. Partage: en cercle, inviter les personnes à présenter et afficher leur post-it.

4. Validation: la facilitation résume les points par mot-clés et demande à chacun·e de valider en disant oui à voix haute. S'il y a des parties non validées, une discussion centrée sur les besoins (individuels, du groupe, de l'organisation) démarre afin d'arriver à un cadre validable par tou·te·s.

🕒 POUR UNE RÉUNION DE DEUX HEURES - EN 10 MIN

1. Proposition: la facilitation amène un cadre concis qui correspond à l'ordre du jour et à l'énergie du groupe sur un flipchart.

2. Echanges: elle demande au groupe si ça convient et s'il faut ajouter quelque chose.

3. Validation: le groupe valide.

🕒 POUR UN FONCTIONNEMENT D'ÉQUIPE

Un cadre plus structurel peut être construit par une équipe: en complétant un cadre «léger» réalisé lors d'une journée de mise au vert, en y accordant une fois un temps conséquent (40 min)...



PRATICO - PRATIQUE

MATÉRIEL

Un flipchart ou un ordinateur connecté à un projecteur pour prendre note du cadre en direct.
Des post-its, des marqueurs, un timer/une montre.

TIMING

Entre 10 min et 40 min selon la taille du groupe et le contexte.

PARTICIPANTT.E.S

Illimité. Si grand groupe, prévoir des modalités adaptées d'émergence, de mise en commun et de validation.

RÉFLEXIONS

Un cadre de sécurité ne **vis** pas à éviter les conflits ou gommer les divergences au sein du groupe. Il ne transforme pas un espace en un illusoire "safe space" sans agressions ni tensions. Il invite simplement à créer un contexte qui permette de traiter nos divergences et nos besoins, de manière plus sécurisante et sereine pour tout le monde.

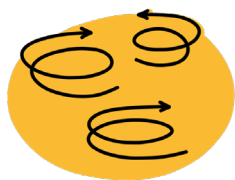
Si quelqu'un-e amène comme besoin "parler des conflits sans tenter de lisser la situation", c'est ok. Du moment que le groupe réfléchit ensemble à : de quoi a-t-on besoin pour se sentir bien avec l'expression et l'écoute des choses difficiles ?

Voici une bonne question à se poser : **au service de qui peut être le cadre?** A qui le cadre va-t-il permettre d'oser s'exprimer, en particulier sur un inconfort qui l'empêcherait de participer pleinement ?

Certains fonctionnements horizontaux portent des valeurs plus ou moins implicites de liberté et de spontanéité, par exemple dans la prise de parole, en oubliant parfois que tout le monde n'a pas forcément le même degré de confort avec le fait de s'exprimer, même au sein de son propre collectif.

Un cadre de fonctionnement peut aussi être un outil propice pour **nommer et adresser au sein d'un groupe des oppressions vécues**, qu'elles soient sexistes, racistes, validistes, classistes...

Nommer des oppressions n'est pas une chose facile. Avoir un cadre de sécurité où le groupe a affirmé des valeurs de base et explicité que c'est important pour chacun-e de pouvoir s'adresser les choses (et comment le faire) peut être un coup de pouce pour avancer ensemble sur la question des dominations.



ASTUCES + CONTEXTES

CREUSER LES MOTS

Pour qu'un cadre soit un vrai outil au service du groupe et de ses membres, aucun mot ne doit être creux. Lorsque quelqu'un apporte un élément, il s'agit donc de **creuser** : "qu'est-ce que tu entends par là?", "concrètement, tu as besoin de quoi pour arriver à ça?", "qu'as-tu déjà vu ailleurs que tu peux proposer ici?".

Cela permet de clarifier avec la personne, mais aussi pour l'ensemble du groupe, ce qui se trouve derrière chaque mot. L'objectif est d'arriver à une compréhension claire et identique pour chacun-e, au-delà de la "bonne" définition. Au plus **concret** est chaque élément, au plus ce sera possible de le respecter.

FAIRE VIVRE LE CADRE

Si le cadre de fonctionnement d'un groupe consiste en un vieux flipchart oublié, le travail de co-construction n'aura servi à rien.

Comment faire vivre le cadre? En l'affichant visiblement et esthétiquement, en se le rappelant régulièrement, en s'encourageant mutuellement à l'appeler même pour des transgressions minimales, en prévoyant des moments pour le faire évoluer en fonction de la vie du groupe, en évaluant collectivement s'il a été respecté ou non, en cherchant ce qui a empêché de nommer les choses...

S'APPROPRIER LE NOM DU CADRE

En fonction des groupes et des contextes, le nom de l'outil cadre peut varier: cadre de fonctionnement, cadre de sécurité, règles minimales de fonctionnement... Au groupe de choisir le terme qui fait sens pour lui.

ÉLARGIR LE CADRE

Un cadre de sécurité pour une structure en gouvernance partagée peut aussi impliquer des règles pour les prises de décision, un processus d'intégration, de sortie et d'exclusion, un processus de régulation des tensions et de gestion des conflits... Le travail d'élaboration est alors beaucoup plus conséquent.

NE PAS OMETRE LES BESOINS DE LA FACILITATION

Nous y ajoutons nos besoins et vérifions avant validation si tout nous convient vraiment. Voici une liste de points que nous avons pour habitude d'ajouter s'ils n'ont pas émergé du groupe :

- ◇ Bienveillance (pour soi, pour l'autre, pour le groupe, pour le lieu et le matériel).
- ◇ Confidentialité (partage à l'extérieur possible mais sans nommer).
- ◇ Souveraineté (vous êtes maître de vous-même et de ce temps ensemble).
- ◇ Écoute avec attention et parole avec intention (ou écoute active et parole active).
- ◇ Concision.

UN PEU DE POSTURE

Permettre aux personnes de **prendre leur place dans le groupe** commence dès la création du cadre ! En tant que facilitatrice-teur, je suis doublement attentif-ve aux personnes qui ne parlent pas ou peu, en ouvrant l'espace pour qu'elles puissent s'exprimer, tout en les laissant souveraines de leurs besoins.

Dans la création du cadre, je me mets, en tant que facilitatrice-teur, **à l'écoute de ce qui émerge**. Parfois, les participant-e-s proposent des mots pour dire des choses de manière détournée (par exemple parce qu'elles ne sont pas sûres que ce sera bien accueilli dans le groupe). Pensez à creuser pour bien comprendre ce qui est demandé.

Si l'idéal visé est que le groupe soit le vrai garant de son cadre, en tant que facilitateur-trice mon rôle peut être de **remettre régulièrement le cadre au centre**, jusqu'à ce qu'il vive de lui-même. En particulier dans les contextes courts, la garantie du respect du cadre retombe plus facilement sur la personne qui facilite.

LIENS + INSPIRATIONS

- L'université du Nous, ses clés de la gouvernance partagée et son cadre de sécurité
- Enspiral : https://handbook.enspiral.com/agreements/personal_conduct.html
- Réseau transition : (point 2.2) - fiche pdf
- Fiche *Écoute active* (collectiv-a, en cours d'élaboration)
- Fiche *Prendre en compte les rapports de domination* (collectiv-a, en cours d'élaboration)