

Créer un cadre de confiance pour faciliter l'échange

*“Nous vous appelons à vous informer, à lire, à écouter, à échanger
pour vous faire votre propre idée de la situation du monde.”*

(Le Chant des Colibris - janvier 2017)

Cette fiche pratique a pour but de donner des éléments qui vous permettront de créer un cadre de confiance, et donc de sécurité, pour vos animations, un cadre facilitant le débat.

Lors d'un événement, les groupes qui se constituent ont une existence éphémère... et intense !
Quelle que soit la durée de vie du groupe qu'il vous est donné d'animer, il est recommandé d'**adopter collectivement** un ensemble de principes qui favorisent la liberté de parole de chacun, au service de la réflexion ou de l'action à mener. Ces principes constituent un cadre structurant et sécurisant au sein duquel chacun.e peut librement partager sa pensée et ses points de vue.

Cela peut être valable pour de petits et de grands groupes, pour une discussion familiale ou entre amis, pour l'animation d'un groupe de travail ou celle d'un débat, avec des personnes connues et inconnues.

S'exprimer, s'investir pleinement, et donc s'engager dans l'échange et le débat, demande avant tout de la confiance.

Pour faciliter la construction de cette confiance, chaque personne a besoin d'un minimum de sécurité, pour elle-même, au regard du groupe et de sa place dans ce groupe.

Poser notre conscience et des mots sur ce dont chacun.e a besoin pour se sentir en sécurité permet la co-construction de ce cadre. C'est un outil qui fait appel à la responsabilité de chacun.e.

Éléments pour construire le cadre de confiance

Important : il n'y a pas de cadre de confiance type et applicable à toute situation.

Le cadre de confiance est à construire à chaque fois. Il existe pour ce faire des éléments de base qui pourront inspirer votre proposition au groupe. Celui-ci pourra l'enrichir ou le modifier au fil du temps.

- **Instaurer une relation d'équivalence**

La diversité des expériences, du savoir-être et du savoir-faire de chacun.e est un atout pour le groupe. Chacun.e a une place, sa place dans le groupe. Chaque personne est acceptée telle qu'elle est, avec ce qu'elle est. Il n'y a pas de hiérarchie, il y a juste des personnes qui assument des parcours différents.

- **Écouter avec attention**

Pour éviter d'être en réaction et laisser la place à l'expression pleine de chacun.e, nous préconisons l'écoute active. Cela signifie écouter ce que la personne dit, avec attention, et jusqu'au bout, puis reformuler pour être assuré.e de la bonne compréhension de ce qui a été énoncé. C'est donc ne pas « réagir » dans l'immédiat, mais « s'exprimer » seulement lorsque c'est son tour de parler.

- **Parler avec intention et concision**

Chaque participant.e est invité.e à parler en son nom en employant le « je » et en évitant d'utiliser des formulations telles que « on pense que ». Nous n'avons pas forcément toujours quelque chose à dire, en ce cas, le silence est utile : nous avons toujours la possibilité de passer notre tour et de ne rien dire. Assumer la responsabilité de sa parole ou de son silence est déjà un grand pas.

- **Être bienveillant.e**

Chaque personne est invitée à ne pas être dans le jugement de l'autre, d'elle-même, et/ou des idées proposées.

Il n'y a ni bonne, ni mauvaise idée. En effet, une idée qui pourrait être considérée comme « mauvaise » par certaines personnes, pourrait tout à fait être l'élément déclencheur de la solution trouvée par le groupe.

- **Faire confiance**

C'est se faire confiance, oser suivre son intuition, oser exprimer son savoir et/ou son ressenti, faire confiance aux autres, au processus et à l'animateur.rice.

Ce qui arrive est ce qui pouvait arriver : les moments hyperactifs, les silences, les dires des uns, les questions des autres viennent tous enrichir le pot commun, « le centre », pour co-construire ce qui est à faire.

- **Agir en souveraineté**

Chacun.e est en responsabilité de ce qu'il ou elle souhaite partager, faire, ne pas faire, de ce qui lui arrive, des émotions qui le.la traversent, de faire des demandes, de poser des questions, de prendre soin de ses besoins.

- **Co-responsabilité**

Chacun.e est responsable du respect de ce cadre, pas seulement l'animateur.rice.

- **Nourrir un débat apartisan**

La confusion entre apolitique et apartisan est très largement répandue. L'apolitisme demande de ne se positionner sur aucun sujet de société ou de la vie publique. Un sacré challenge ! L'apartisanisme, quant à lui, demande de ne se positionner pour aucun parti politique.

Points de vigilance

Attention, tous ces éléments ne constituent pas une solution miracle.

Le cadre de confiance, en effet, ne garantit pas un fonctionnement sans faille et sans problème. Les règles et les limites posées n'évitent pas la transgression volontaire ou involontaire.

Il n'a pas pour vocation d'éviter le conflit ou de gommer nos divergences, qui sont la source de l'évolution d'un groupe et une part de sa richesse.

Il permet d'avoir un document opposable par tous auquel nous pouvons nous référer pour débattre et statuer ensemble sur une transgression.

Il permet d'oser aborder et traverser les zones de conflits avec plus de sérénité et de confort plutôt que de les éviter. Un groupe, pour évoluer, rester créatif et vivant a besoin de ses conflits comme énergie de mouvement.

Il peut être opportun de revisiter le cadre proposé avec les participant.e.s présent.e.s en accueillant les re-formulations spontanées, afin d'accroître la compréhension et l'adhésion collective. Le cadre n'est pas rigide : il peut évoluer, l'essentiel étant qu'il soit validé et opposable par tous.

Comment instaurer un cadre de confiance

Plusieurs options s'offrent à vous en fonction de la taille du groupe et de votre aisance à animer un espace de débat public.

> **Entre 10 et 30 personnes**

- émettre une proposition de cadre de confiance au groupe réuni,
- demander s'il est nécessaire de clarifier un principe, un terme, une notion - et bien sûr répondre aux besoins exprimés
- demander si quelqu'un souhaite ajouter un principe
- vérifier s'il y a opposition dans le groupe,
- faire adopter le cadre
- l'afficher de manière à ce qu'il soit accessible à tous

> **Au-delà de 30 personnes**, cette première proposition serait trop chronophage et risquerait d'initier un débat dans le débat qui pourrait créer de la frustration au sein du groupe et créer des conditions défavorables au bon déroulé du programme.

Ainsi nous vous présentons trois façons de procéder :

- lire les propositions du cadre de confiance
- inviter le groupe à fonctionner avec ces principes par défaut tout en indiquant que ce cadre pourra être enrichi ou modifié si les débats en révèlent la nécessité
- vérifier s'il y a opposition dans le groupe

- faire adopter le cadre : *le langage des signes (secouer les mains) peut être utile pour obtenir un signal des individus présents et les engager*
- l'afficher de manière à ce qu'il soit accessible à tous

OU

- afficher de façon très visible le cadre de confiance (projection, panneaux répartis dans la salle)
- lire les propositions du cadre de confiance
- inviter le groupe à fonctionner avec ces principes par défaut tout en indiquant que ce cadre pourra être enrichi ou modifié si les débats en révèlent la nécessité
- vérifier s'il y a opposition dans le groupe
- faire adopter le cadre : *le langage des signes (secouer les mains) peut être utile pour obtenir un signal des individus présents et les engager*

OU

- distribuer des exemplaires papier
- initier une lecture collective (des volontaires lisent chacun un paragraphe) des propositions du cadre de confiance
- inviter le groupe à fonctionner avec ces principes par défaut tout en indiquant que ce cadre pourra être enrichi ou modifié si les débats en révèlent la nécessité
- vérifier s'il y a opposition dans le groupe
- faire adopter le cadre en demandant à chaque participant.e de signer le document et le remettre symboliquement au centre du cercle, à son ou sa voisin.e, etc. selon les cas.

Responsabilité et posture de l'animateur.rice

L'animateur.rice est garant.e du respect, du cadre par toutes et tous.

Si le cadre n'est pas respecté, il.elle peut interrompre les échanges.

Il.elle a la responsabilité de la circulation de la parole pour que chacun.e puisse s'exprimer en confiance, sans peur. Les outils que sont le cadre de confiance et les contraintes que vous trouverez ci-après doivent permettre à l'animateur.rice :

- de limiter la parole des personnes pour qui cela est facile ou important, et qui pourraient alors monopoliser la parole ;
- d'assurer des conditions favorables à la prise de parole des personnes pour qui cela est difficile, voire impensable, et qui pourraient alors ne jamais accéder à la parole.

C'est un point clé qui nécessite que l'animateur.rice soit à l'aise avec le fait d'avoir ce rôle et cette redevabilité. C'est un pouvoir éphémère, le temps de l'animation, qui doit parfois être réaffirmé au cours de ladite animation, sans autoritarisme, simplement en recentrant le groupe sur cette acceptation préalable à l'animation.

Pour ce faire et en lien avec les éléments constituant le cadre de confiance, l'animateur.trice traduit donc ce cadre en contraintes qui seront les balises de son animation. Ce sont elles qui vont donner à chaque personne la confiance suffisante pour participer, et peut être s'exprimer.

Toutes ces contraintes ne sont pas à appliquer à chaque fois. Elles sont à choisir en fonction de l'animation, de la taille du groupe, etc.

Exemples au niveau individuel :

- Limiter le temps de parole par personne.
- Faire circuler un bâton de parole.
- Instaurer un nombre maximum de prise de parole par personne.
- Ramener à l'utilisation du "Je".

Exemples au niveau du groupe :

- Passer d'une typologie de personnes à une autre selon l'âge, le sexe, etc.
- Passer du registre de l'argument à celui du ressenti et/ou du témoignage.
- et tout ce qui vous paraît permettre une circulation fluide et équitable de la parole.