

Les principes relationnels

Pour commencer une réunion, il peut être important de proposer un cadre de fonctionnement dans lequel les règles sont négociées. Implicites, elles peuvent provoquer des conflits imprévus et chronophages.

Discutées et adoptées, elles permettent de fonctionner de manière plus démocratique et souvent plus efficace. Il est important de savoir comment on « active » ces règles afin qu'elles ne restent pas « en l'air ». Par exemple, que fait-on si, malgré tout, on est en retard ou certains parlent trop. Il faut pouvoir dégager des moments afin de réguler et de parler de la manière dont ces règles sont vécues.

Tout le monde est concerné par les principes relationnels y compris le leader ou l'animateur. Pour quelles jouent un rôle dans la vie du groupe, il importe également qu'elles ne soient pas trop nombreuses (au moins au départ). Il convient donc de choisir celles qui sont prioritaires et de n'en proposer que deux ou trois.

Nous présentons un exemple des « principes relationnels » que nous utilisons le plus souvent dans nos animations.

Principe de ponctualité car cela facilite le travail du groupe et que cela respecte les personnes qui travaillent dans le lieu qui nous accueille. Car les réunions sont toujours trop courtes et que ce que l'on vit hors du groupe est également important. Chacun doit faire le nécessaire pour commencer à l'heure.

- on distingue l'heure d'accueil et l'heure de démarrage
- on priorise pour ne pas terminer plus tard (sauf accord du groupe)
- on désigne un horloger
- on décide des heures de pause et de repas pour respecter les besoins et les rythmes
- on affiche les horaires précis pour qu'ils soient connus de tous

Principe de corresponsabilité : Chacun est partie prenante dans la réussite des objectifs et dans la définition des moyens les plus adaptés pour les atteindre. L'animateur propose un processus et une direction mais le voyage se fait ensemble et on peut négocier les étapes, les détours... Sans engagement de chacun, il sera difficile d'arriver à nos objectifs.

- Il n'y a pas de « petite responsabilité ». Il faut de tout pour faire un groupe.
- Cela revient lorsque l'on s'exprime à privilégier le « je » sur le « on » pour assumer les propos tenus.
- On est coresponsable de la logistique et de la convivialité : ranger la salle, relancer un café...

Principe d'engagement ou de réactivité : Chacun a le droit de ne pas parler de certaines choses. Mais il est important de signifier ce qui lui convient ou pas à propos

du contenu ou du processus (exemple : "je ne souhaite pas parler dans ce cadre là...")

Principe d'égalité dignité et de parité. Le point de vue de chacun est également important. Chacun s'engage à la vigilance sur son attitude vis à vis de soi et des autres membres du groupe. On a le droit de ne pas savoir ou de se tromper.

- On se limite dans son temps de parole quand on est bavard. On explique son point de vue quand on est discret.
- Il peut aussi être appelé principe de non dévalorisation de soi et des autres

Principe d'attention aux inégalités de situation. Nous n'avons pas tous la même langue, la même culture, le même statut social... et nous cherchons malgré tout à ce que chacun puisse trouver sa place et apporter sa contribution à notre rencontre.

- Quand on remarque une inégalité, on la nomme et on cherche à la réduire (par exemple dans la prise de parole, dans l'accessibilité aux réunions...)
- L'inégalité entre bénévoles et salariés doit être pensée afin par exemple de proposer des temps de délibération séparée.
- Principe d'apprentissage permanent. On a le droit de ne pas savoir avant de savoir. Quand on ne comprend pas un mot, une idée, on peut le dire sans être jugé. Il n'y a pas d'évidence a priori car on ne se connaît jamais totalement.

Principe de confidentialité. On a le droit au secret (important dans l'analyse de la pratique). Peut être important pour se sentir en confiance.

- Totale : on ne raconte pas ce qui est vécu par d'autres dans le groupe. On peut parler des processus ou de ce qu'on a vécu soi. On ne fait pas de compte-rendus ou on ne les diffuse pas à des personnes extérieures. On ne mentionne pas les noms des participants.
- Partiel : On prend la précision de préciser ce qu'on ne veut pas qui soit raconté hors du groupe. On définit une durée de confidentialité avant de pouvoir en parler en-dehors. On valide les compte-rendus.

Principe de construction des désaccords ou d'attention aux nuances : parce que ce qui nuit ce sont les quiproquos et les non-dits, il faut construire des désaccords féconds à partir de ce qu'il y a d'intéressant dans les différences de position. Il faut également essayer de ne pas écraser les différences et ainsi de perdre de la richesse

- On prend le temps de reformuler ce qu'a dit l'autre avant de marquer un désaccord.
- On va jouer à « tabou ». On doit répondre aux consignes sans utiliser certains mots qui recouvrent des acceptions différentes pour chacun de nous et alimentent les quiproquos ! On fait une première liste de mots qui peut être allongée au fur et à mesure de la réunion.

Principe de confrontation bienveillante. La confrontation consiste à communiquer à l'autre une information sur quelque chose qui ne va pas dans son comportement. Cette confrontation ne peut être faite qu'à partir d'une position bienveillante. Il vaut mieux ne pas répondre par une confrontation à une confrontation. Chacun peut exprimer clairement ce qu'il pense et ce qu'il ressent tout en faisant attention à ne pas « démolir la personne en face ». Quand une personne fait une erreur ou se trompe, on peut lui dire tout en lui conservant de la confiance.

Principe de solidarité. On se soutient dans nos difficultés et on partage nos ressources. On est côte à côte. Dans le groupe, il n'y a pas de statuts différents. Les consignes valent pour tous y compris pour ceux et celles qui animent.

- On soutient les décisions qui ont été prises en notre absence par le groupe (s'il était assez nombreux)

Principe d'engagement à durée limitée. On n'est pas obligé de faire partie du groupe pour tout et tout le temps. Si on ne se sent pas à l'aise avec une direction prise par le groupe, on peut signifier qu'on arrête l'histoire là. Comme chaque personne est

importante pour le groupe, c'est important de ne pas partir sans avoir pu le dire avant. Pour ne pas que chacun se sente abandonné ou incompris. On décidera donc ce soir si nous continuons ensemble ou pas.

Principe d'interdiction des messages négatifs inconditionnels. A travers toute discussion, nous échangeons des signes de reconnaissance. La psychologie humaniste (Carl Rogers, Eric Berne) a montré que pour se construire, nous avons besoin d'échanger des signes de reconnaissance positif inconditionnel et que l'échange de signes de reconnaissance négatifs inconditionnels crée de la violence. Attention donc à la manière dont nous communiquons ! Essayons de conditionner nos affirmations (à un ressenti, à des circonstances...) afin d'incarner notre subjectivité et notre vision partielle du monde. Personne n'est tout entier dans un seul de ses actes. Tout le monde a la liberté à chacun de changer, d'évoluer, de grandir dans son être au monde.

Signes de reconnaissance	Positifs (+)	Négatifs (-)
Conditionnels	- « J'aime quand... »	- « Ca m'énerve quand... » - « Hier, tu n'as pas respecté les horaires »...
Inconditionnels	- « Tu es formidable »	- « Tu es tout le temps en retard » - « Tu es insupportable » - ...

