

PARTAGE DE REPRÉSENTATIONS

Définition

Technique qui vise à identifier les cadres de référence des personnes en présence et de leur permettre de créer un niveau de communication supérieur en démasquant les malentendus, les désaccords et la zone d'accord réelle.



Notre perception du monde n'est pas le monde.

Elle nous est unique. Notre histoire personnelle influence nos perceptions. Notre réalité est multidimensionnelle, elle est toujours équivoque. Notre représentation du monde est une interprétation de l'expérience, elle est formée par :

- Notre histoire émotionnelle et affective,
- Nos expériences,
- Notre environnement professionnel, familial, social, culturel,...
- Notre éducation,
- Nos 5 sens comme filtres de perception.

Chacun développe son propre système de valeurs autour de son vécu, de son environnement familial, social, culturel. Ces valeurs sont partie intégrante de la personnalité et guident les choix.

Le cadre de référence est déterminant de ce qui se passe dans la relation

Il existe un sentiment plus ou moins spontané de penser que, dans une même situation, les autres ont vu la même chose que soi. Cela induit une tendance à penser que si ce que l'on a vu est évident pour soi, cela devient évident pour l'autre.

Lorsque l'on ne voit pas ce que l'autre veut nous faire comprendre, cela entraîne une inquiétude, voire une dévalorisation, on peut faire comme si l'on a compris, surtout si c'est évident pour l'autre. Cela ne permet pas, dans une relation ou dans une réunion, de s'enrichir mutuellement.

Il est toujours difficile de faire passer un message quand le cadre de référence de l'autre est éloigné du sien. Il faut se mettre «sur le terrain» de l'autre, sachant qu'il n'est pas facile d'entrer dans le cadre de référence de l'autre. Cela ne signifie pas pour autant «d'aller dans son sens».

Se souvenir que :

- Chacun a sa propre vision d'une même réalité
- On a le droit d'avoir un avis différent même si on est minoritaire car il n'y a pas de vérité absolue. Chaque vision est acceptable.
- Il suffit qu'une seule personne ait une autre perception pour envisager qu'une autre vision est possible.
- On ne peut voir autrement que si on lâche sa propre perception. Pour cela : écouter l'autre, le laisser s'exprimer, comprendre ce qu'il voit et que je ne vois pas.
- Les faits et descriptions dans une écoute véritable permettent de changer de vision
- Il est difficile de voir les deux visions simultanément
- On n'a pas la même réactivité et c'est ok.
- Sa propre vision n'est pas niée, elle s'enrichit de celle de l'autre
- On peut ressentir un réel plaisir à voir ce que l'on ne voyait pas, à ouvrir sa propre vision et à percevoir l'intérêt de l'enrichissement mutuel.

A quoi ça sert ?

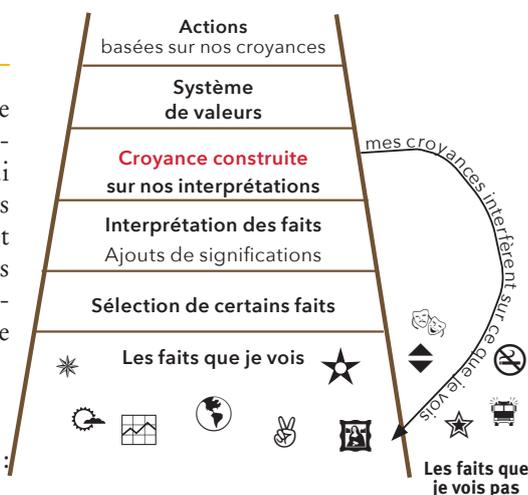
- Évite de se précipiter dans la discussion tout azimut,
- Limite les personnes les plus à l'aise qui monopolisent la parole,
- Facilite la structuration du débat et la construction collective,
- Aide à lever les malentendus et préjugés
- Apporte une meilleure qualité au débat et aux prises de décision,
- Augmente le niveau de qualité d'écoute, esprit de coopération...
- Accroît la créativité individuelle et collective,
- Favorise la responsabilité individuelle,
- Conduit à la performance : des décisions co-construites ont plus de probabilités d'être comprises, prises en compte et appliquées.

ÉCHELLE D'INFÉRENCE

J'infère sur la réalité selon ce que je vois de cette réalité et de ma sélection et interprétations des faits. Lorsque je vois que ce qui m'arrange, je construis des croyances et des valeurs. Puis, je vais agir en conséquence et ainsi renforcer mes croyances. Mes actions ont des répercussions sur les faits. Cela auto-alimente le système de croyance sans le changer. C'est un phénomène récursif.

Se servir de l'échelle des inférences :

- Montrer à l'autre les faits qu'il ne voit pas : ouvrir le champ des possibles.
- ou lui montrer qu'il les voit mais ne les sélectionne pas.
- ou que l'on peut interpréter différemment les mêmes faits.
- ou intervenir sur le niveau des valeurs ou de l'action.



MÉTHODOLOGIE POUR PARTAGER DES REPRÉSENTATIONS

Conditions requises

Le temps imparti pour chaque étape est annoncé, voire minuté (protection : j'ai le même temps que l'autre). Cela permet de structurer le temps et de protéger la parole et l'écoute.

À savoir que

Ce que l'autre dit lui appartient et pourtant, cela résonne pour soi. Dans cet exercice, co-existent une dimension individuelle et une dimension relationnelle. La parole de chacun nourrit le groupe. Chacun peut se dire et en se disant, construit le groupe. Le temps de réflexion préalable peut durer de 3 et 5 minutes, selon le nombre de questions ; le temps de restitution de 2 et 4 minutes par personne, selon l'effectif et la durée totale de la réunion. Les questions s'adaptent à l'actualité de l'activité du groupe.

Remarques

- La question préalablement posée doit être claire.
- La démarche s'ajuste aux objectifs (partage de représentation ou co-construction d'un plan d'action)

Consignes à donner :

- Inscrire une idée par post-it
- Droit à autant de post-it que d'idées
- Écrire de manière concise
- Écrire gros
- Temps de parole limité à 30 secondes.

Options

On peut avoir plusieurs questions avec différentes couleurs de post-it. Par exemple, pour un diagnostic partagé : en rose, les freins ; en jaune, les atouts ; en bleu, les menaces ; en vert, les opportunités

Le mode de fonctionnement courant consiste à ce qu'une personne parle en fonction de son cadre de référence sans écouter les autres ou en méconnaissant le fait qu'ils puissent avoir une autre représentation de la réalité¹. Les autres participants réagissent, s'expriment sur la parole de l'autre (« je suis d'accord/pas d'accord » ; « je rebondis... »...). Ce qui s'élabore risque de manquer d'ouverture et de créativité ou de se réduire à une dualité (avoir tort – avoir raison). La frustration gagne les personnes et le groupe s'enlise. Or, il est possible de faire en sorte que chacun s'exprime à partir de sa propre parole, que les bonnes idées soient entendues et retenues, que l'intelligence collective émerge et que chacun se sente enrichi à la fin de la réunion.

Le processus de TRIP (Temps de Réflexion Individuelle Préalable)

1. Réflexion individuelle

Chacun note son point de vue, ses idées, ses réponses, éventuellement par écrit (à partir de questions posées par l'animateur, en référence au contexte et à l'ordre du jour).

2. Partage

Chacun communique au groupe ce qu'il désire dire aux autres (dans un grand groupe, le partage peut se faire au sein de petits groupes préalablement formés).

Ce que la personne dit relève de sa liberté (choix de ce qu'elle transmet) et de sa responsabilité (choix de l'information utile au groupe).

Le temps de parole de chacun est respecté. C'est une phase d'écoute sans discussion ni débat. Les éventuelles questions ne portent que sur une demande de clarification.

Éventuellement, l'animateur note les contributions au fur et à mesure sur le tableau.

3. Construction

Dans la phase 1, chacun a clarifié son point de vue. Dans la phase 2, chacun a écouté le point de vue des autres. Un cadre de référence collectif qui tient compte du cadre de référence de chacun émerge. Un débat peut s'engager.

Co-construire par le méta plan

Cette démarche permet de faire mûrir les idées, faciliter l'expression de tous, s'approprier un sujet, débattre, planifier, hiérarchiser, partager des représentations. Il s'agit de :

- produire en groupe un maximum d'idées ;
- regrouper ces idées par thèmes (éventuellement les hiérarchiser) ;
- aboutir à des solutions et définir des plans d'actions concrets.

La visualisation facilite le cheminement des pensées. Le travail personnel préalable et le temps limité de parole facilitent l'expression de tous. Cela crée un « esprit » de groupe et met tous les membres sur un « pied d'égalité ».

Processus

- Les participants, sollicités sur une question ouverte, expriment leurs idées librement en un mot sur des post-it. Droit à autant de post-it que souhaité.
- Les post-it sont collés sur les panneaux (les idées similaires sont collées ensemble).
- Ils sont regroupés par thème pour organiser la pensée, dégager des sujets clefs...
- Ils sont lus à voix haute et l'animateur demande s'il y a besoin de clarifier des propos (sans engager le débat)
- L'animateur demande ce que les participants observent et met en exergue les convergences et divergences.
- L'animateur demande s'il y a des désaccords et une discussion peut s'amorcer. Des arguments sont notés et signalés par un signe distinctif ou un post-it d'une autre couleur. Ainsi figurent l'argument et le contre-argument ainsi que les éléments de la discussion.
- Les pistes qui se dégagent sont notées pour formaliser un plan d'action.

Remarque : il existe une multitude d'autres méthodes de partage de représentations, à varier et à inventer en fonction du contexte et de la culture du groupe.

1. Béatrice Poncin, *Plaisir d'être en réunion*, Éditions du Croquant. 2010.