

## **B – Les formes de communication**

Les échanges sont différents selon la forme de communication. On la choisira en fonction de ce qui semble le plus adapté au travail en cours.

### **- L'expression libre:**

Surtout utilisée en début de séance avant de commencer les travaux. Chacun peut dire comme il veut ce qu'il souhaite. En général il n'y a pas d'échange en ce sens que l'on est là dans le « témoignage » qui n'invite pas à réponse sauf si la personne pose une question. Le groupe se positionne dans l'écoute de la personne qui s'exprime et ne « réagit » pas aux propos sauf éventuellement pour honorer ce qui vient d'être dit

### **- L'information descendante :**

Une personne détient une information et désire en faire part au groupe. Là encore cette forme d'expression n'engage pas d'échange

### **- Le remue-méninges (brain storming):**

Forme de communication utilisée en créativité dont le but est de favoriser la production d'idées. Là, plus d'ordre, on est dans la spontanéité, on peut dire tout et n'importe quoi. On n'est pas dans un propos structuré mais dans le jaillissement d'idées reliées à l'objectif recherché, incluant une bonne dose d'humour.

### **- Le débat – la discussion:**

Partant d'une question, d'une idée, d'une proposition, un débat peut être lancé. Chacun, dans le respect des règles adoptées par le groupe donne son avis, amende, suggère etc... Le débat peut être intéressant lorsque l'on part de quelque chose qui est encore très vague pour faire émerger une orientation, définir un projet, préciser une idée. Sa limite toutefois est qu'il peut conduire à tourner rapidement en rond en ce sens qu'il devient un simple échange de positions personnelles. « moi je pense que »... « mais non il faudrait » ... « vous n'y pensez pas au contraire je crois que ... ». Bref, aboutir à des débats du type de ce que l'on voit à la télévision, où chacun reste sur sa position et d'où tout le monde sort frustré. Dans tous les cas, lorsque vous utilisez ce mode de communication, tâchez de ne pas être dans l'attitude de « vouloir l'emporter » mais de vouloir contribuer à amener l'idée ou le projet à un niveau d'expression plus précis et plus complet.

- Le processus sociocratique: plus qu'un mode d'expression, c'est un processus de décision. Mais celui-ci influence la forme de la communication. Le processus sociocratique ne peut se résumer en quelques phrases, il est beaucoup plus que ce que nous allons en dire. Mais nous voulons simplement souligner ici quelques caractéristiques qui permettent d'obtenir des échanges riches et agréables au sein d'un groupe.

Quel que soit le sujet, le but est d'obtenir un consentement de l'ensemble des participants par levée progressive des objections. Cela suppose qu'il y ait une proposition formulée au départ par l'un des participants. Une fois formulée il est simplement demandé « qui a une objection ? ».

Si l'on n'a pas d'objection, cela veut dire que l'on fait sienne à 100% la proposition. Ainsi, en admettant qu'elle ne soulève aucune objection dans le groupe cela signifie que, si le résultat ne correspond pas à ce qui est attendu, tout le monde sera solidaire.

Avoir une objection ne signifie pas « ne pas être d'accord », « refuser » ou « critiquer ». C'est percevoir une limite personnelle ou collective; c'est vouloir préciser un risque, un point que l'on perçoit et qui semble ne pas avoir été pris en compte. Ainsi, même si une « solution » n'est pas proposée, l'expression de l'objection permet d'affiner, d'enrichir la proposition ou l'idée. Toute personne qui formule une objection doit être consciente de cela.

Lorsque toutes les objections ont été formulées, un espace est ouvert aux questions et réactions dans le but de pouvoir conduire à une formulation de la proposition plus proche de tout ce qui a été exprimé. Cette nouvelle proposition est soumise à objections, etc... Jusqu'à ce qu'il n'y ait plus d'objection.

- Ainsi ne se perd-on pas dans des discussions sans fin qui rendent les réunions stériles et frustrantes

- Chaque intervenant se sent écouté sans risquer d'avoir à se justifier, à se sentir jugé ou critiqué

Ce processus implique que chaque participant s'engage tacitement à ne jamais rester sur une position de blocage, principalement quand l'objection repose sur une croyance ou conviction personnelle. En contrepartie, aussi longtemps qu'une objection est soulevée elle doit être considérée comme une occasion d'enrichissement de la proposition et non comme un obstacle à renverser. Le groupe s'engage donc à ne pas faire pression sur la ou les personnes qui ont encore une objection sous le simple prétexte qu'elle(s) « retarde(nt) ou empêche(nt) » la prise de décision. L'objectif n'est pas d'amener les minoritaires et les isolés à rejoindre la majorité mais d'écouter chacun, indifféremment du nombre pour trouver une position à laquelle chacun consent. Ces temps de « crispation » peuvent être une opportunité pour chacun dans la mesure où ils permettent de sortir des jeux de pouvoir classiques et d'expérimenter un mode relationnel plus respectueux de chacun.

A noter que le consentement représente un niveau plus élevé que le consensus. La recherche d'un consensus peut supposer des résignations, des compromis et à la fin la décision, même unanime, porte en elle de tels abandons que l'accord obtenu est plus une apparence qu'une réalité vécue.

Dans la recherche du consentement, on peut être amené à abandonner une position personnelle, non par lassitude ou résignation, mais par confiance dans le fait que la production du groupe est supérieure à la somme des apports individuels. Le processus s'ancre dans la conscience d'un enrichissement progressif même dans les temps de « crispation ».

Ce processus est de plus en plus connu. Nous vous invitons à rechercher dans votre entourage une personne ressource qui pourra vous guider.