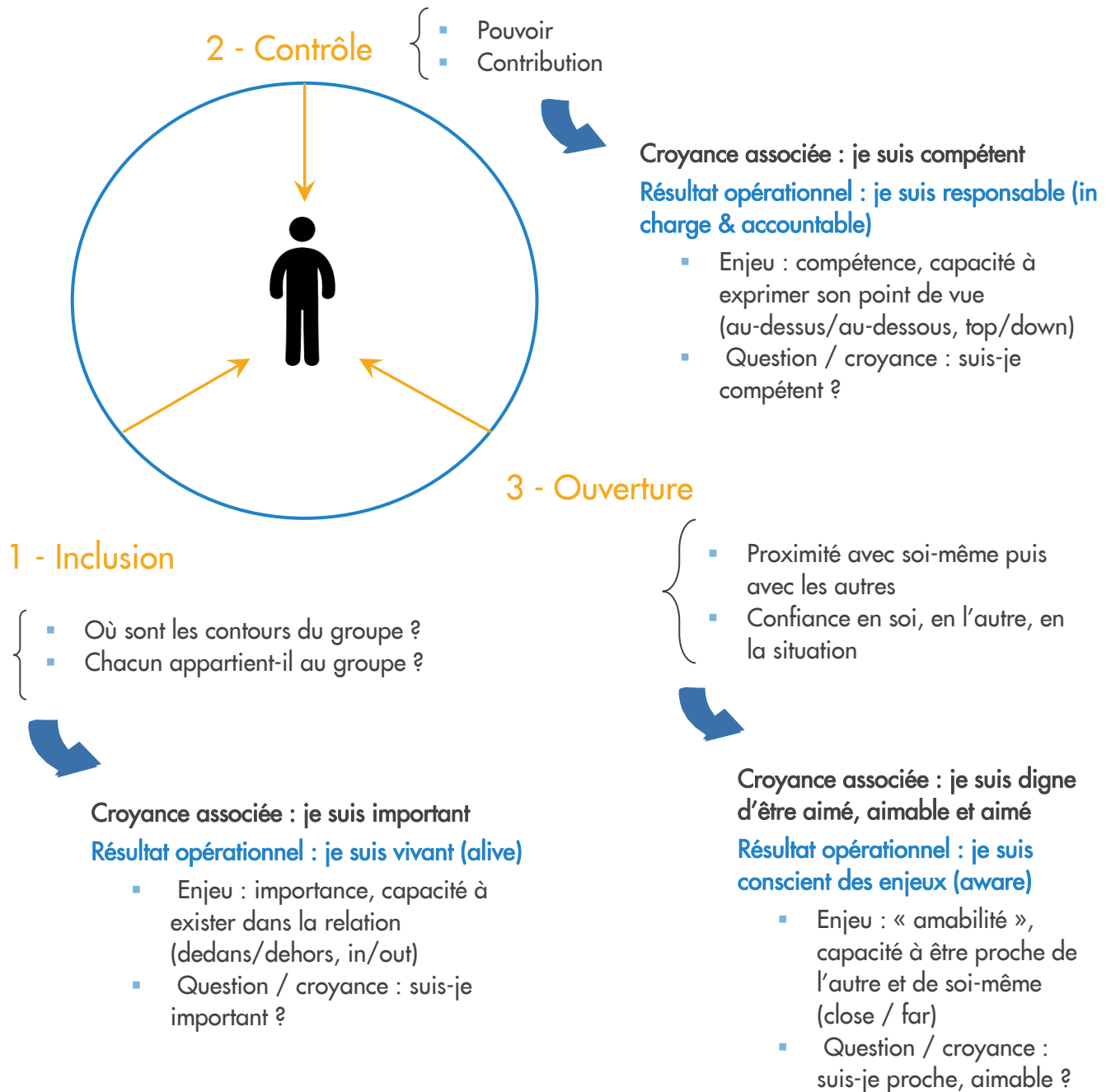




Source : « L'élément humain » de Will Schutz

## Les trois piliers de la relation de Schutz : Inclusion, contrôle, ouverture



## 1. L'INCLUSION

- Deux questions sont sous-jacentes derrière ce terme :
  - **Appartenance** au groupe (ou à la relation) : « j'appartiens au groupe qui se constitue »
  - **Se sentir important** pour la vie du groupe : « je suis important parce que je tiens ma place dans ce groupe (ou dans cette relation) ». *J'ai droit d'avoir du temps, j'ai droit à la parole.*
- L'idée est que toute personne pour que la relation de coopération soit établie doit :
  - **Se reconnaître importante**
  - **Se sentir importante pour l'autre**
  - **Reconnaître l'importance de l'autre**
  - **Constater que l'autre sait qu'il est important à ses yeux.**

## 2. LE CONTRÔLE

- Cette notion comprend :
  - Le **pouvoir** (qui a le pouvoir, le leadership ?, comment se prennent les décisions ?)
  - La **contribution** de chacun (quelle est la contribution de chacun et donc la mienne ?)
- La relation de coopération s'établit d'autant mieux que chacun :
  - Se sera reconnu compétent
  - Se sentira compétent pour l'autre
  - Aura reconnu la compétence de l'autre
  - Constatera que l'autre sait qu'il est compétent à ses yeux.
- Le résultat opérationnel est l'existence de la conscience individuelle d'être **responsable**, c'est à dire capable d'une réponse.

## 3. L'OUVERTURE

- Cette notion comprend le fait de :
  - Se sentir proche de soi, des autres (ne plus être dans son masque)
  - Avoir confiance en soi, faire confiance à l'autre, avoir confiance dans la situation
- Au-delà de l'importance et de la compétence de l'individu, l'ouverture se propose de :
  - considérer la perception que nous avons de notre propre amabilité (je suis aimable), de notre dignité irréductible d'être aimé.
  - accueillir les parties les plus vulnérables de notre humanité. Or est humain celui qui est capable de se reconnaître contingent et blessé.

## INCLUSION – EN PRATIQUE

### Les enjeux - quel est le sens de l'inclusion ?

- Offrir la possibilité à chacun des participants de prendre vie dans l'activité de groupe qui démarre - je suis « dedans » et je suis « important (e) ».
- Prendre sa place et appartenir au groupe qui se constitue, « s'échauffer ».
- Briser la glace avec les autres de manière ludique.
- Déposer le vécu qui a précédé l'arrivée dans le groupe afin de pouvoir être pleinement présent à ce qui s'ouvre.
- Faire bouger le physique et le mental.
- Travailler l'inclusion du groupe : en participant à ce jeu.

### Le processus – comment structurer l'inclusion ?

Le processus d'inclusion se compose des éléments suivants :

- Une invitation à se reconnecter à soi-même en tant qu'être humain, ce qui peut se jouer de multiples manières comme notamment en stimulant le cerveau droit, en permettant à la personne de se mettre à l'écoute de ses émotions ou de son corps, en sortant d'un registre uniquement mental.
- Un partage dans le groupe qui permet de :
  - mieux se connaître,
  - créer un climat de confiance,
  - renforcer la cohésion du groupe.
- Des règles claires :
  - Participer tout en se respectant : Je choisis ce que je dis de moi et ce que je ne dis pas.
  - Être authentique, ne pas user d'ironie, ne pas se moquer de ce que me disent les autres.

### Le contenu de l'inclusion

- Les possibilités d'inclusion sont infinies et peuvent faire appel à la créativité de l'animateur du processus.
- Nous citons ici quelques exemples à titre illustratif :
  - Les deux cercles concentriques qui permettent aux membres de l'équipe de répondre à une question donnée en binôme, puis de changer de partenaire.
  - Questions de réflexion qui permettent à chacun de clarifier :
    - Ses demandes vis-à-vis du groupe,
    - Sa contribution
    - Les obstacles qu'il identifie,
    - Des questions un peu décalées.
  - L'utilisation d'une métaphore, image, photo.