Apprendre à apprendre ensemble

Semaine 2 : Les conditions de la collaboration



[Introduction 3](#_Toc427516762)

[Fiche 1 L’ouverture 4](#_Toc427516763)

[Fiche 2 La confiance 5](#_Toc427516764)

[Fiche 3 La présence 6](#_Toc427516765)

[Fiche 4 L’inclusion 7](#_Toc427516766)

[Bibliographie 7](#_Toc427516767)

# Introduction

*« Seul on va plus vite, ensemble on va plus loin »*

Il est un adage qui veut que nous ayons les collaborateurs ou les chefs que l’on mérite, c’est selon. Et si cet adage était vrai ? Et si nous étions tous un peu responsable de la situation relationnelle que nous vivons ?

Les théories du complot ou celles de la faillite des élites sont des solutions faciles pour nous dégager de toutes responsabilités à l’égard de soi, des autres et du monde. Il n’y a d’autre solution, il n’y en a absolument aucune autre de viable que d’apprendre ou réapprendre à collaborer. Nous sommes liés aux autres que nous n’avons pas choisi nous devons interagir avec eux tout au long de notre vie que nous le voulions ou non.

Il s’agit chacun à sa place de mettre un peu son ego de côté et de tenir compte des besoins des autres quelle que soit sa fonction ou son rôle. Mais pourquoi le faire ? Tout simplement pour mieux vivre dans sa vie et au travail car collaborer permet de :

* Développer les relations avec les autres et nouer de nouveaux rapports amicaux,
* Trouver des solutions créatives,
* Aller plus vite dans la résolution d’un problème,
* Rompre l’isolement et partager les succès et les difficultés,
* Apprendre en réciprocité,
* Donner et recevoir des signaux de reconnaissances qui nourrissent l’estime de soi et le bien-être au travail,

La collaboration est l’enjeu actuel de notre société, c’est un levier de l’innovation pour un nouvel individualisme qui réapprend la confiance en soi (je peux être utile aux autres), la confiance en l’autre (il va accepter ce que je propose), en la société dans son ensemble (l’entraide est le mode naturel de l’homme, le chacun pour soi l’exception). Et si l’individualisme collaboratif, librement choisi permettait de contrer la maladie sociale du chacun pour soi ? Et si à force d’ouverture, de confiance, de présence et d’inclusion les collectifs devenaient de véritables lieux d’épanouissement personnel et professionnel ?

Les fiches proposées ci-après invitent à faire naître les conditions de la collaboration.

* Fiche 1 : L’ouverture
* Fiche 2 : La confiance
* Fiche 3 : La présence
* Fiche 4 : L’inclusion

# Fiche 1 L’ouverture

L’ouverture est l’une des premières conditions pour faire naître la collaboration. Sans ouverture à l’autre et à la différence, il est impossible de capter les richesses qui naissent des interactions.

L’ouverture s’appuie sur des comportements pro-sociaux réactifs, actifs ou proactifs suivants :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Réactif** | **Actif**  | **Proactif** |
| Ecouter les autres attentivementSuspendre son jugementFaire attention aux besoins, aux difficultés des autresSe mettre au rythme de l’autreDévelopper une hospitalité des idéesAccueillir la différenceTempérer son aversion pour certaines chosesCalmer son agressivité, réduire ses peursRespecter les croyances, l’identité d’autrui | Donner de son temps à l’autreAider l’autre lui permettre de surmonter une difficultéProtéger les personnes les plus fragilesFaire preuve de bienveillance et de compassionCaresser, toucher, faire exister l’autre par tous les sensPrendre le temps de parler, de construire un lienFaire preuve de patience, de compréhension Faire preuve de douceur dans les relations | Anticiper la façon de ressentir les autres, faire preuve d’empathieAssocier autrui à des idées, des projets Aller au-devant des attentes de l’autrePartager ses émotions positives avec les autresEncourager la prise de parole de l’autreRendre explicite les présupposés |

La lecture de ce tableau pourrait nous laisser croire que l’ouverture est un travail de titan. Et bien oui ça l’est ! Alors autant commencer tout de suite et accumuler des succès minuscules pour progresser dans ce domaine.

**Points clés :**

La liste de ce qu’il est possible de pratiquer est vaste, mais en résumé et pour commencer ce qu’il est possible de faire dans un groupe de pairs :

* Prendre le temps d’aller vers les autres et de faire leur connaissance
* Ecouter l’autre : écouter le son de sa voix, écouter le sens de ses mots, écouter les émotions et écouter les non-dits
* Questionner l’autre, le relancer,
* Dévoiler aux autres qui l’on est ce que l’on attend, ce que l’on sait et ce que l’on ignore (se rendre aidable)
* Apprendre à dire oui systématiquement aux sollicitations des autres quand il s‘agit de découvrir de nouvelles choses

# Fiche 2 La confiance

La confiance est cet état qui nous transporte et nous permet d’espérer un retour, une issue favorable à nos entreprises, une probabilité forte quant à la survenance d’issues souhaitables.

D’aucuns affirment qu’il faut cultiver la confiance en soi. Ils y voient la meilleure garantie face aux événements que nous rencontrons. Ils laissent parfois penser que l’on ne peut compter que sur soi-même. Il glorifie cette force vivifiante qui nous traverse et nous permet d’affronter toutes les situations. Il suffirait de le vouloir suffisamment fort et les ressources personnelles finiraient par apparaître. « *Just do it* » est la promesse d’un monde où l’ego est roi de son royaume, celui de ses désirs, de ses forces, de ses projets. Mille méthodes fortifient cette croyance. Le pharmacien Emile Coué en a fait un viatique initiant la pensée positive. Il invitait à répéter chaque jour la phrase suivante : « Demain sera meilleur qu’aujourd’hui, et après-demain plus encore ».

D’autres recherchent les bonnes habitudes à cultiver, nous les prescrivent, et nous incitent à regarder sans cesse le bon côté des choses. Les amateurs de verres à moitié pleins plutôt qu’à moitié vides parviennent à nous convaincre que nous sommes le début et la fin de notre existence. Ce faisant cette promesse de belle confiance en soi, oublie que notre « soi » ne cesse de changer selon les circonstances, les rapports aux autres. Le soi s’avère d’autant plus friable, qu’il n’y a pas de soi sans l’autre pour nous donner la réplique et nous faire exister. Un soi sans l’autre qui nous reconnait ne peut tout simplement pas se déployer. Nous sommes irrémédiablement des soi-sociaux. Sans le regard de l’autre nous ne saurions nous construire et encore moins établir cette confiance sans le retour de l’autre. La confiance en soi se nourrit de la confiance en l’autre et de l’autre. C’est un cercle vertueux qui relativise la seule force de cet ego à qui l’on promet de tout emporter. Cette volonté, cette capacité de soi qui pourrait tout bousculer ne serait-elle qu’un leurre ? Finalement avec un « soi » ou un « autre » qui peuvent changer leurs repères, cette confiance est loin d’être inconditionnelle.

Reste une autre assise quand la confiance en soi ou en l’autre défaille : c’est la confiance dans la vie, dans la beauté de la nature, dans les cycles immuables qui reviennent éclairer le monde. La confiance dans la vie possède une puissance plus grande que la confiance en soi ou en l’autre, car il y a une certitude que la vie irrigue chaque chose inanimée, terrestre ou céleste. La confiance en la vie nous dépasse, car la vie est plus grande que nous et nos désirs. Elle tempère nos ambitions et nous lie à notre environnement. Elle nous y remet à notre juste place. Si la confiance en soi peut grandir, c’est certainement en s’abandonnant dans la confiance en la vie. C’est cette confiance en la vie qui nous fait accepter les autres tels qu’ils sont, tels qu’ils viennent, et de faire avec eux. Cette confiance qui nous permet de nous ouvrir et de collaborer de participer à des communautés restauratrices.

**Points clés :**

* Relever les défis que l’on croit difficile en osant s’appuyer sur les autres
* Accepter une part de risque
* Prendre le temps de connaître l’autre avec qui j’interagis
* Partager des normes et des valeurs communes qui vont solidifier la loyauté réciproque

# Fiche 3 La présence

La présence est l’intensité que l’on met dans un temps d’interaction à l’autre. Il s’agit d’un temps d’attention dédié à l’autre, d’un envoi de signaux de reconnaissances qui lui indique qu’il est important, reconnu dans sa spécificité et dans ce qu’il a à dire. C’est un temps de préoccupation pour l’autre ses besoins, ses désirs et ses états internes. Cette présence est souvent perturbée par les multiples distractions que nous procure notre environnement, en particulier aujourd’hui électronique (nous consulterions en moyenne plus de 130 fois par jour nos portables, pour vérifier de nouveaux messages, nous passerions plus de 30 heures devant nos écrans par semaine). Ces distractions de la relation à l’autre nous coupent de la relation et de la possibilité de l’écouter dans le détail et de lui adresser les signaux de reconnaissance qu’il attend. Augmenter sa présence à l’autre passe par augmenter sa présence à soi et savoir ce qui nous importe vraiment et à quoi notre attention va être dédiée. Cela passe par un apprentissage à faire moins vite, moins de choses simultanément et à gouter l’importance de chaque moment, de chaque situation, de chaque lieu, de chaque personne. Se ralentir permet aussi d’être plus précis, de faire bien du premier coup, et de montrer toute l’importance de bien faire les choses.

 Pour augmenter la qualité de sa présence, il est possible : d’apprendre à méditer, d’apprendre à prendre des temps pour soi, d’apprendre à profiter des flux d’informations qui nous stimulent et aussi d’apprendre aussi à s’en détacher. Il est aussi possible de prendre en considération la relation à l’autre avec plus d’engagement, plus de curiosité.

**Points clés :**

* Ecouter de façon plus approfondie : utiliser les techniques de reformulation et d’écoute active
* Ralentir son rythme d’achèvement d’une tâche, réévaluer le temps de l’autre et de son écoute et de sa plus grande prise en compte
* S’efforcer de comprendre les besoins de l’autre et la manière de les satisfaire
* Etre curieux, questionner sans relâche

# Fiche 4 L’inclusion

L’inclusion est un mouvement d’intégration, et de fusion au sein d’un groupe à partir d’un noyau de relations préexistant. Elle passe par un triple mouvement :

1. Accueil de la personnalité l’autre tel qu’il est
2. Hospitalité de ses idées et de ses contributions
3. Passage de la périphérie au centre par l’implication dans l’action

L’inclusion nécessite de construire une ambiance dans laquelle chacun sente qu’il ait sa place, et qu’il ait voix au chapitre. La réussite de l’inclusion passe par une interconnaissance mutuelle. Il s’agit d’un temps où les uns et les autres ont le temps de se révéler en douceur dans ce qui leur tient à cœur et les caractérise. Il existe de nombreuses façons d’amorçage pour faire connaissance, en voici quelques-uns à titre d’exemple :

* Le jeu des prénoms au cours duquel chacun est invité à donner l’histoire réelle ou supposé de la façon dont il a été prénommé
* Les récits de vie croisés, ou autobiographies guidées puis restitués partiellement ou complétement en groupe
* Les jeux de team-buildings qui créent un rapprochement par une activité ludique et coopérative
* Un travail concret, une mission à réaliser

Ce temps d’inclusion réciproque où chacun fait un pas vers l’autre est essentiel pour que les trois mouvements d’accueil, d’hospitalité et de passage opèrent leur effet et que le JE devienne un peu plus NOUS. Cette inclusion se fait spontanément ou pas dans la vie sociale, elle peut être accélérée.

**Points clés :**

* Amorcer l’échange
* Faciliter la reconnaissance et l’accueil des sentiments
* S’assurer que chacun trouve progressivement une place
* Partager sur ce qui rassemble chacun et sur la vision collective

# Bibliographie

COUE, E. (2008) *Œuvres complètes*, Éd. Astra

GILBERT, M. (2003), Marcher ensemble : essais sur les fondemants des phénomènes collectifs. Paris : Presses Universitaires de France.

RICARD, M. (2014), Plaidoyer pour l’altruisme. Paris : Nil.