



Sources inspirantes : I. Dubois, J. Curnier, F. Lamy, M. Moral

DEFINITION

La position « **méta** » est la position intérieure qui permet de concentrer son attention sur la façon dont on communique et non plus sur ce que l'on communique (le « processus » davantage que le « contenu »).

Le temps de métacommunication (communiquer sur la communication) vise à apprendre à parler sur la façon dont on communique plutôt que sur le contenu de ce qui est dit. Ce temps est essentiel pour permettre au groupe de regarder comment il fonctionne, s'ajuster éventuellement, sortir des non-dits, réguler,...

Le cadre de référence de chacun d'entre nous, la culture à laquelle nous appartenons, notre histoire sont des données largement inconscientes et irréductibles. Nos systèmes de représentation du réel sont très fortement conditionnés par elles et il nous faut sans cesse prendre une distance par rapport à nous-mêmes pour avoir une chance de communiquer avec l'autre.

De façon partielle, la mise en œuvre de la métacommunication passe par l'invitation proposée à chacun de prendre conscience de ses propres émotions, ses propres croyances, ses propres filtres. La posture méta permet de s'en rendre compte sans accuser l'autre d'en être responsable. Cette attitude intérieure nous permet à tout moment de « prendre la température » de l'équipe et de réorienter le déroulement du processus en fonction de ce qui émerge, sans toutefois perdre de vue l'objectif initial.

Ce travail est important dans la mesure où l'énergie est souvent bloquée dans les émotions qui émergent. Deux points méritent d'être ici soulignés :

- Ne pas écouter ses propres émotions amène parfois la personne à communiquer en restant dans la méconnaissance de ce qui l'anime. D'où le risque d'une série sans fin de malentendus voire de jeux stériles entre les personnes : l'interlocuteur croyant répondre au propos de l'émetteur initial alors qu'il répond à l'émotion véhiculée par la personne qui s'est exprimée la première, cette dernière tentant alors vainement de clarifier ce qu'elle veut dire au lieu de prendre conscience qu'elle dit ce qu'elle ressent, et ainsi de suite.
- Ne pas apprendre à communiquer sereinement ses émotions au groupe conduit à des phénomènes de non dits généralement dommageables pour l'atmosphère de collaboration entre les personnes, que ces émotions soient positives ou négatives. Une émotion positive inexprimée est un capital de motivation qui disparaît ; une émotion négative réprimée ou méconnue est un sable mouvant qui aura tôt fait de piéger les uns et les autres.

La posture méta permet de rendre explicite l'invisible. Ce travail de prise de conscience et d'expression de l'invisible est par ailleurs source de confort parce que l'on découvre que l'on accède en conscience « au droit d'être tel qu'on est ».

Ces pauses de métacommunication et de prise de conscience de son état intérieur doivent par conséquent ponctuer la totalité des interventions. Elles nous donnent le pouvoir de rendre compte sans jugement de ce qui s'est passé intérieurement au niveau de l'équipe (et non individuellement, domaine qui reste par définition privé).

L'INTERVENTION « META »

L'intervention Méta peut potentiellement être fortement transformatrice, potentiel de désordre, voire violente. Elle est au service de l'explicitation et de la transformation.

Elle est au service du demandeur et du collectif. Pas au seul service de la personne qui l'effectue ! Et ce n'est pas un spectacle.

L'intervention méta permet de détecter les anomalies de fonctionnement :

- Transgression des règles,
- Dérive des objectifs,
- Changement d'ambiance (lourdeur),
- Processus parallèle,
- Agressivité,
- Prise de pouvoir,
- Discussion hors sujet,
- Passivité,
- ...

L'intervention méta doit être effectuée avec bienveillance et au « bon moment ».

« Quand c'est incontestable et qu'il y a une opportunité de changement profond, prise de conscience à effectuer, ... » Parfois mieux vaut laisser mûrir.

Comment ?

1. Mobiliser l'attention. Passer en mode « méta » en le signalant au groupe. « Je vais faire une intervention méta » « Si on se plaçait un moment en ensemble en méta ? »
2. Donner son observation. Sans jugement. Factuel. Observable, collectif, partageable
3. Donner son ressenti
4. Faire une demande éventuelle, une proposition, poser une question, vérifier auprès de l'autre.

CONTRAT CLAIR

La règle de méta-communication et de confrontation doit être explicite dans le groupe.

Le groupe s'est engagé à être confrontable, à prendre du temps pour méta-communiquer.

Le Shift Maker est investi par le groupe pour cette mission et reconnu pour cette posture.