

Le partage des représentations

1. Quelques définitions

Depuis son jeune âge, l'être humain utilise ses 5 sens pour appréhender son environnement. Chaque situation vécue alimente sa mémoire en créant des circuits neuronaux qui vont progressivement lui faciliter la tâche à chaque nouvelle situation. Notre cerveau a acquis la capacité à donner du sens à ce que nous voyons, vivons, ressentons ... pour l'interpréter et nous permettre d'agir¹. Cette rapidité est possible grâce à des « formules » qui tournent toutes seules et que nous appellerons nos représentations.

Une représentation est l'ensemble des éléments que nous avons stockés au fil du temps et qui filtrent les informations que nous sélectionnons dans une situation donnée. Elle est composée de notre éducation, de nos cultures, de nos croyances et de toutes les conclusions que nous avons tirées de nos expériences.

L'ensemble de nos représentations est appelé notre **cadre de référence**, c'est-à-dire l'ensemble des connaissances, idées, opinions, valeurs propres à un individu (ou à un groupe) et en fonction duquel cet individu donne un sens à ce qu'il dit ou reçoit.

2. Intérêts du partage des représentations

Sachant que chaque personne a son propre cadre de référence, nous pouvons aisément imaginer que la réalité n'existe pas en soi. Chaque personne dispose qu'une partie d'un réel, sa réalité, issue de son cadre de référence, lui-même le fruit d'une sélection d'informations interprétées par son cerveau, c'est-à-dire de sa subjectivité.

D'où la célèbre métaphore d'Albert Korzybski² « *La carte n'est pas le territoire* » qui nous rappelle qu'en matière de communication chaque interlocuteur doit être conscient qu'il parle à partir de son propre cadre de référence et qu'il est différent de celui des autres.

Couramment, et sous prétexte d'efficacité, des personnes rassemblées (réunion, groupe de travail, ...) se précipitent dans la discussion, et sans se rendre compte qu'elles parlent « sur la parole de l'autre ». Chacun n'a plus le temps d'élaborer sa pensée, sa parole ; dépense son énergie à faire valoir son point de vue, et rapidement la dynamique du groupe devient « sauvage ». Les relations où les protagonistes cherchent à avoir raison à tout prix (et l'autre tort) illustrent une situation où ils n'accèdent pas à leurs propres représentations et à celles des autres.

¹ Cf « l'échelle d'inférence » de Chris Argyris qui a décrit le mécanisme universel d'abstraction et l'importance de nos croyances dans les processus d'apprentissage.

² Philosophe et scientifique polonais reconnu pour ses recherches sur la sémantique générale

Un des premiers intérêts du partage des représentations est de pouvoir **construire une vision commune** (d'un objectif, d'un projet, d'un plan d'actions, d'une relation, etc). C'est une pratique centrale des équipes performantes qui évitent bien des malentendus et des tensions.

Le second intérêt est que le partage des représentations participe à notre **apprentissage**. Nous apprenons lorsque nous mettons à jour et ouvrons nos représentations pour élargir nos connaissances. Ce processus interne s'accompagne d'un certain nombre de renoncements (ou « deuils ») tels que :

Le renoncement à la vérité	Lorsque je prends conscience que j'ai un cadre de référence
Le renoncement à la perfection	Lorsque que j'identifie mon cadre de référence et prends conscience de mes limites
Le renoncement de la facilité	Lorsque je communique et explicite mon cadre de référence
Le renoncement à ma vision	Lorsque j'invite l'autre à expliciter sa vision, son cadre de référence et que je prends conscience que nos visions respectives sont irréductibles

3. Le processus de partage des représentations

Etape 1 : réflexion individuelle préalable (RIP)

- Une personne propose une question / un sujet au groupe (à écrire clairement au paper board)
- Chaque personne réfléchit seule, élabore sa pensée (« ce qui me fait dire que ... » ; « mon point de vue sur ... »), et note les points clés de ses représentations sur des post-its

Etape 2 : partage

- A tour de rôle, chaque personne prend la parole pour expliciter ses représentations et colle ses post-its au tableau.
- Le groupe écoute – pas de discussion, seulement des questions de clarification.
- L'ensemble des réponses est affiché devant le groupe.

Etape 3 : construire

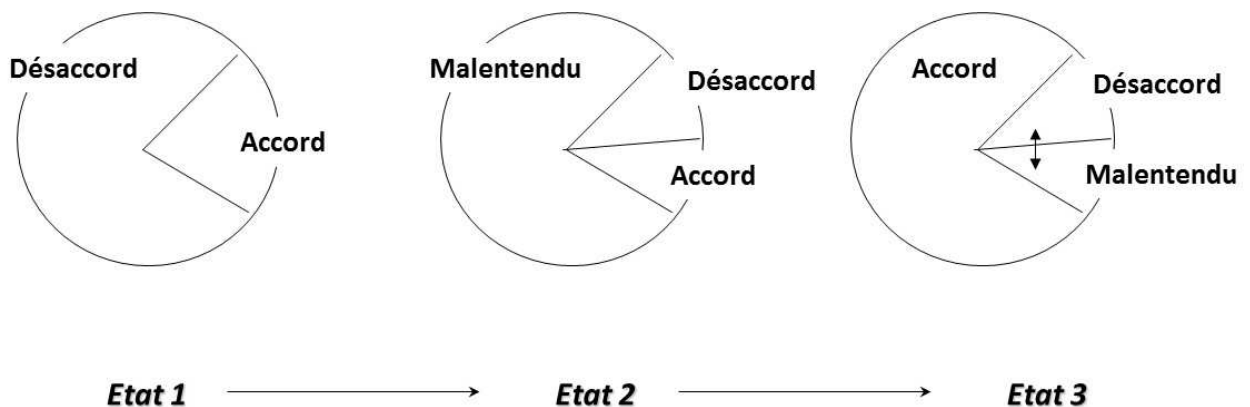
- Chacun a clarifié sa pensée, a écouté le point de vue des autres, et in fine a pris conscience que d'autres représentations que la sienne existent.
- Le groupe peut alors construire les réponses qui tiennent compte de chacun et de tous.

4. Lien avec l'Intelligence Collective

Un groupe réuni pour résoudre un problème complexe va mobiliser de nombreuses compétences pour atteindre son objectif ! L'apprentissage collectif peut être long et progressif, dépendant souvent de la capacité de chacun de ses membres à renoncer à ses représentations pour contribuer à la construction d'un cadre de référence commun.

Les occasions de désaccords et de malentendus sont nombreuses. Le partage des représentations devient une pratique utile pour identifier plus finement les désaccords, et en particulier en mettant à jour les possibles malentendus.

Il s'agit donc de passer d'un désaccord à une clarification des malentendus, puis à un accord partagé. Les trois étapes ci-dessous modélisent l'intérêt d'un partage des représentations.



Cette méthode de travail permet à un groupe de gagner rapidement en performance collective en levant de nombreux malentendus et en exprimant de façon constructive les points d'accord et de désaccord.