

DOMINIC BARTER
23 au 28 janvier 2015, Lyon
QUELQUES PISTES À EXPLORER
Solange St-Pierre

(1) LE SOUTIEN

À certains moments de nos vies, nous réalisons que l'absence de dialogue est mortelle, qu'il faut s'ouvrir au dialogue et questionner la place du conflit dans nos vies. Le conflit est douloureux. Il est fait de peur et de douleur. Il faut s'en souvenir pour aller chercher le soutien indispensable car, sans soutien, impossible de continuer. Dominic a appris à aller chercher du soutien. Il semble être seul en avant de la salle mais ce n'est pas le cas. Beaucoup de gens sont impliqués dans cette démarche et ils ont tous aidé à ce que cette rencontre puisse avoir lieu. Il est possible qu'il ne soit pas toujours très bien et qu'il n'en soit pas conscient. Parce qu'il est responsable de cet événement, il a moins de disponibilité pour être avec lui-même. Il a besoin de soutien pour nous protéger des moments où il ne va pas très bien. La question : «Comment vas-tu aujourd'hui?» pourrait être suivie, selon lui de «Qui est là pour te soutenir aujourd'hui?». Il invite chacun d'entre nous à trouver ce qui pourra le soutenir.



(2) L'EMPATHIE ET LA PRÉSENCE

L'empathie lève le blocage à l'action. Écouter quelqu'un qui est dans le besoin, lui permet de pleurer et d'être consolé mais ce n'est pas suffisant pour lever les causes de sa souffrance. L'empathie, lorsque complètement vécue, crée les conditions pour s'engager dans le monde, retrouver son pouvoir et être capable d'agir. L'empathie est une condition essentielle du processus restaurateur. Elle permet, tout comme la musique, de ressentir qu'il y a une communion entre soi et l'autre. Cette émotion partagée est essentielle. Le canal empathique crée un lien qui rend possible une action différente et c'est crucial en situation de souffrance. Notre travail est de faire fleurir l'empathie. Le moment où les gens descendent dans la rue, comme ça vient tout juste d'arriver en France avec l'évènement de Charlie est un moment empathique important. Dominic parle de son choix de marcher parfois vers le lieu où c'est le plus intense... sans projet... sans intention autre que d'écouter... Il parle des bidonvilles de Rio situés juste en bas de la montagne où il y a cette grande statue du Christ.

(3) LA CORESPONSABILITÉ FINANCIÈRE

Comment est-il possible de soutenir un projet comme celui qui se vit ici? Dominic raconte un moment clé de son histoire dans le développement de l'approche. Un jour, au tout début de son immersion dans les favelas, il quittait le lieu à la fin d'une journée. Il était mal à l'aise, ressentait une certaine tension et était distrait par la présence des policiers. Il s'est alors aperçu qu'un enfant courrait après lui, l'air inquiet. S'inquiétait-il pour Dominic? C'était en fait une sorte d'ÉGOÏSME INTÉRESSÉ. L'enfant, en tant que porte-parole de

la communauté, exprimait que ce qui se passait-là était important pour eux. Il voulait s'assurer que Dominic puisse revenir et demandait s'il avait besoin d'argent pour prendre le bus. C'est ainsi dans une communauté. À partir de là, Dominic s'est demandé comment partager ce travail avec les gens s'il voulait en faire sa vie. Il ne lui semblait pas juste de se faire payer car ça créait une division. Il voulait le donner. Mais il a vu, par ce geste de l'enfant, que les gens se souciaient de lui. Il a voulu créer une manière de leur permettre de contribuer. Il n'a jamais rien facturé et peut maintenant soutenir d'autres personnes dans leurs projets de diffusion de l'approche. Le modèle qu'il utilise se nomme **CORESPONSABILITÉ FINANCIÈRE**. Les coûts de déplacements et de location sont affichés dans la salle. Les dons sont rassemblés. Les gens se réunissent en cercle autour du tas d'argent et le partagent selon leurs besoins. La contribution des participants ne sert pas qu'à couvrir cet évènement. Il y a aussi une continuité du travail. Ainsi, il n'a pas à se demander, quand on le sollicite, s'il va pouvoir répondre tout en répondant à ses propres besoins. Il peut choisir où il va aller. Il nous demande de mettre notre contribution dans une enveloppe afin de savoir: (1) Combien de personnes ont donné, (2) Quel est le plus petit don et le don le plus élevé, (3) Quel est le don moyen. Il célèbre les petits dons car ils ont permis à certains d'être là. Les dons plus grands sont un témoignage de reconnaissance. Les montants sont dévoilés à la fin. **CE MODÈLE POURRAIT S'APPLIQUER À LA CNV** (Et à d'autres approches du développement humain).

(4) L'EXPÉRIENCE DE COMMUNAUTÉ

C'est dans le champ de la communauté que le travail peut se poursuivre. Dans les favelas les gens se soutiennent, partagent les risques et renforcent ainsi la communauté. C'est la meilleure définition que l'on puisse donner d'une communauté. Dominic nous demande de renforcer notre connexion avec les gens en identifiant, dans la salle, une personne avec laquelle on aimerait être en lien et qui pourrait être un soutien pour nous et aussi une personne que l'on aimerait soutenir. Imaginer une question que l'on pourrait adresser à ces personnes... même si on n'est pas prêt à le faire... imaginer la question... Lui-même ne



quittera pas la salle sans avoir d'abord dit à quelqu'un qu'il sortait. Pourquoi faire ça? Parce que l'expérience de la communauté est importante. Il se voit comme quelqu'un de discret. Mais, quand il y a une crise, ça l'oblige à être plus avec les gens et ça lui redonne de l'énergie (ex : lors de la guerre, les bombardements rapprochaient les gens). Si quelqu'un s'en va, ça a un impact sur tout le groupe parce que chacun fait une différence. Beaucoup de gens partent quand ils ne se sentent pas bien. Ils ne veulent pas embêter les gens et croient que leur douleur ne peut être une

contribution pour les autres. Cette réaction est aussi liée à l'idée selon laquelle ceux qui ont des conflits sont des gens qui posent problème. Ils devraient savoir se gérer eux-mêmes pour ne pas nous empêcher de faire le programme. Ceux qui sont en conflit nous offrent en

fait une occasion d'intimité. Pour faire l'expérience d'un monde différent, nous pouvons, au cours de cette rencontre, expérimenter le pouvoir du soutien et de la transparence. Faire communauté c'est partager le risque et l'engagement. Créer un système, c'est arrêter de faire ce qu'on fait habituellement dans l'invisible et choisir de faire autrement.

(5) APPRENDRE LES UNS DES AUTRES

Chaque fois que l'on se rencontre, il y a plus d'expérience dans la salle. Nous pouvons apprendre de quelqu'un que nous n'avons pas encore rencontré. Il est important d'apprendre à nous connaître et de créer des liens. Cette rencontre ne sera pas idéale parce que pas encore tout à fait réelle. Mais nous pouvons y apporter, avec honnêteté et authenticité, des situations réelles de notre vie. Plus la situation présentée sera viscérale, plus nous en serons transformés.

(6) LES QUESTIONS

Il est important de créer un espace pour les questions car elles nous aident à progresser. Ce que nous allons faire va amener plus de questions que de réponses. Nous allons partager en sous-groupes entre nous et revenir ensuite avec NOS QUESTIONS LES PLUS IMPORTANTES. Certaines vont rester dans l'espace et être conservées en tant que mystères. Elles vont rester ouvertes et c'est très bien. Dominic voudra tout de même savoir ce qui nous a manqué dans la rencontre pour rester avec son propre questionnement.



(7) CERCLE, PROCESSUS ET SYSTÈME

Il y a tout un vocabulaire qui se développe autour de cette pratique que l'on nomme en bref CERCLE RESTAURATEURS¹.

LE PRÉ-CERCLE ET L'ACTE: Les questions du pré-cercle sont: «Que s'est-il passé?» et «Quel sens ça a pour toi?». L'acte est une phrase ou une action que l'on nomme sans y ajouter de présupposé (ça ne peut pas être quelque chose que l'on n'a pas fait). On ne dit pas la psychologue, le policier, le père ou l'enfant. On identifie les personnes par leur nom. L'acte est la porte d'entrée sur le conflit et le conflit est le jardin intérieur dans lequel nous entrons. Celui qui écoute se connecte à l'histoire jusqu'à en être transformé. Cette écoute requiert une qualité de présence très forte pour que la personne écoutée ne se sente pas seule. Le cœur du pré-cercle est ce moment de connexion. L'acte est le point d'entrée et tout le reste concerne le sens que chacun donne à cet acte dans ce contexte. Dans un conflit l'acte et le sens sont emmêlés et il faut apprendre à les distinguer. Le conflit est un indicateur qui, embrassé de manière authentique, nous rapproche. Dès que quelqu'un dit «Je ne veux pas ça», le processus commence et on peut y répondre de manière restauratrice. En se mettant à l'écoute du conflit et de sa complexité et en le laissant s'imprégner en nous

jusqu'à le ressentir profondément, nous en sommes transformés et nous transformons la situation. C'est un travail corporel qui se fait au niveau du ressenti.

LE FACILITATEUR : Le facilitateur accompagne le processus et devient partie de la situation en rencontrant les personnes qui y sont impliquées. Il écoute pour comprendre, pour ressentir et pour en être transformé. Ce n'est pas une relation professionnelle. C'est une relation entre égaux. Il s'agit de **CRÉER UN NOUS** en se demandant si les mots entendus changent quelque chose en soi. Le facilitateur rencontre en pré-cercle les trois parties au conflit : auteur, receveur, communauté. Il est un membre de la communauté et doit aussi faire un pré-cercle. Le facilitateur tente de comprendre le sens de ce qui est dit et cherche à percevoir ce qui connecte les gens entre eux. Même sans avoir toute l'information, il dit : «Ce que j'entends...» puis vérifie si c'est juste. La traduction permet de rétablir le flux lorsqu'il est brisé. Le flux est remis en mouvement lorsque le sens sous-jacent est entendu. Lorsqu'il y a, par exemple, un temps de parole très long et confus, le facilitateur va tenter de dire l'essentiel, puis il va valider et s'ajuster. Traduire demande un entraînement. Cette notion a une connotation «thérapeutique» et même «psychanalytique». Concernant la traduction et toutes les autres «techniques» on ne nous demande pas de le faire si ça ne nous convient pas. Il n'y a rien qui «doive» être fait. On va avec ce qui est là. Un facilitateur peut-il faire rater un cercle? Ce qui compte c'est la profondeur de l'intention. Nous sommes tous des débutants et des artisans. Ceux qui offrent la facilitation finissent par avoir cette capacité d'être complètement avec toutes les parties au conflit, de suivre la piste du sens et de comprendre l'essence de ce qui a besoin d'être entendu. Ils le font à partir de ce qu'ils ressentent et de la connexion «réelle» qu'ils développent avec chacun. Communiquer c'est faire ensemble ce qui va nous permettre d'avancer... d'aller vers le changement et de construire des actions restauratrices pour le futur. Ce moment ne pourra se produire que si on a le contexte, le lieu, l'inspiration, les ressources, l'empathie, l'information partagée et si chacun sait où s'adresser pour laisser savoir qu'il a un conflit. **PEUT-ON AVOIR UN FACILITATEUR EXTERNE?** Être très vigilant sur cette question. Vouloir le faire pour les autres parce que l'on considère être «formé» est une erreur. Confier la facilitation à l'externe c'est donner son pouvoir à d'autres.

LE CERCLE : Dans le cercle on se demande quel est notre indicateur pour savoir si nous sommes dans le **NOUS**. Ça se ressent et ça se perçoit même sans savoir comment l'expliquer. La formule didactique que le facilitateur peut lire, le ramène en tout temps au moment présent. Le processus de dialogue permet de vérifier si les gens entendent bien ce qui est dit. Ce n'est pas le facilitateur qui a besoin de comprendre, ce sont les personnes impliquées qui doivent se comprendre entre elles. Il demande : **QUEL EST LE SENS DE CE QUE CETTE PERSONNE TE DIT?** Et vérifie ensuite avec la personne si ce qu'elle voulait exprimer a bien été entendu. Dans une conversation habituelle, chacun parle à son tour sans **VALIDER**, sans voir la différence entre ce que les gens disent et ce qu'ils veulent dire (Les gens n'arrivent pas toujours à dire ce qu'ils veulent dire). Dans le cercle, le facilitateur pose les questions que la communauté a décidées d'utiliser quand elle a décidé d'utiliser ce processus. C'est très humble. Ça peut avoir l'air étrange et un peu artificiel au début mais il est important de rester avec les questions didactiques. Il y aura des silences et des inconforts. Le facilitateur n'a pas le pouvoir de décider qui va parler, quand et à qui. Parfois, il est plus facile pour une personne de ne pas parler directement à une autre. Le

facilitateur peut se demander à l'intérieur de lui ce qui relie ces gens ensemble... ce que les gens dans le cercle ont en commun... Tous vont bénéficier de découvrir ce sens commun. Le cercle est une reprise de la communication. Il permet à chacun de prendre responsabilité et de retrouver son pouvoir. COMMUNIQUER C'EST CRÉER DU SENS ENSEMBLE. Au Brésil, le processus se fait beaucoup plus rapidement que dans la plupart des pays d'Europe (et qu'en Amérique du Nord). Il n'y a pas de documentation écrite, pas de formation. La force vient d'une compréhension de la posture. La pratique se fait par des questions simples qui permettent de rendre visible le fonctionnement du processus.

Qu'est-ce qu'on fait quand les gens ne veulent pas venir au cercle? Il s'agit d'une question sensible. Nous voulons que le processus soit libre et nous voulons ne pas annuler le cercle si quelqu'un ne vient pas. Le processus doit pouvoir s'adapter. Si une personne ne veut pas faire le cercle on se demande pourquoi. Il faut être tolérant car les accords qui vont être faits vont affecter ceux qui ne sont pas là. Il est important de comprendre les bonnes raisons pour lesquelles une personne ne vient pas. Peut-être qu'elle voit le cercle comme un piège, un reproche ou une punition. Peut-être qu'elle n'a pas participé à la création du système et que c'est nouveau pour elle. Lorsqu'un système est bien établi, plusieurs personnes vont y venir. Au début les gens ont un grand souci de la confidentialité et après un certain temps, cette question devient secondaire. La confidentialité est importante dans une culture punitive mais secondaire dans une culture restauratrice. De toute façon, tout le monde le sait déjà. (Notons que la question de l'enregistrement est abordée dans le groupe car on a remarqué que certains enregistraient. Plusieurs ne veulent pas être enregistrés.) Le cercle est un symbole de partage du pouvoir. On s'assoie en cercle pour partager le pouvoir.

Le cercle est un espace inhabituel. Il faut un contenant systémique fort pour les cercles car ils sont imprévisibles. On a besoin de pistes pour faire atterrir les avions. Et, de la même manière, notre capacité à contenir la complexité qui se révèle dans un cercle requiert un contexte systémique puissant. Dans un cercle, on ne s'attend pas à ce que les gens parlent d'une certaine manière ou qu'ils soient à un certain niveau de conscience. Dans nos sociétés, il y a déjà beaucoup de contrôles sociaux et on a besoin de diversité pour ne pas perdre la capacité de s'exprimer. Le défi du cercle est de pouvoir s'approcher d'un moment d'expression vraie en laissant savoir à la personne que la démarche ne se fait pas pour la «contrôler». Une personne qui parlait de son expérience d'avoir fait un cercle dans sa famille a dit que c'était, pour elle, l'expérience qui, en intensité, se rapprochait le plus de celle de la mort. Les gens gueulent, crient, se lèvent... mais très souvent ne s'en vont pas complètement. Même si c'est douloureux, même si c'est difficile d'être à l'écoute, ils vont rester. Ils vont peut-être avoir besoin de plusieurs coups de pratique pour s'adapter mais, après un certain temps, ils vont répondre de manière différente. Au début les gens vont accorder une grande importance à l'acte mais, par la suite, ils vont venir parce qu'ils se soucient de la communauté.

LE CHOIX DU LIEU : Les gens se rencontrent dans un lieu dédié. Les gens choisissent des lieux qui évoquent le dialogue et la communication (salle communautaire) ou des lieux rappelant l'importance de ne pas y renouveler les horreurs commises (place des exécutions, lieux commémoratifs des guerres). Le lieu porte un sens symbolique et un sens du soin. De petites choses font une grosse différence pour consacrer l'espace.

LES SYSTÈMES: Dans un système, il y a beaucoup de questions auxquelles il faut répondre de façon collective par des ententes. Les systèmes comportent toujours des aspects invisibles et, pour travailler de manière systémique, ces aspects doivent être rendus visibles. Le processus s'adapte aux cultures. La mise en œuvre d'un système appartient à la communauté. Ça ne peut pas être délégué. Des éléments clés formant une ossature sont incontournables pour reconnaître la présence d'un cercle, d'un système et d'un processus restaurateur dans une communauté mais chaque système est différent. Des systèmes peuvent être créés dans différents domaines: Éducation, Organisations, Familles, Cohabitat, Colocation, Système judiciaire, etc. La démarche commence par des conversations autour de questions telles : Qu'est-ce qui marche ici quand vous avez un conflit?, Qu'est-ce qui ne marche pas très bien? (ce point est plus facile à aborder car les gens aiment se plaindre et critiquer), Qu'est-ce que vous aimeriez? Ces vérités, une fois énoncée, peuvent se transformer en actions concrètes, mesurables et réalisables. Les gens veulent des lieux ou des espaces d'expression où les conflits peuvent se manifester, des espaces pour être écouté quand ils en ont besoin. Certains proposent d'imiter les systèmes qui existent dans la nature : ex; les pingouins se rapprochent pour avoir chaud – un équilibre dynamique se crée – ils entrent dans le cercle, récupèrent de la chaleur et en donnent – les systèmes humains ont aussi besoin de chaleur – si une personne a besoin de chaleur on lui permet d'être au centre et ceux qui sont capables de donner sont autour. On parle de mettre en œuvre un climat de bienveillance par des attentions qui vont renforcer le plaisir de vivre ensemble – le bonjour du matin – la célébration d'évènements – passer du temps ensemble. On souhaite développer un système d'autorégulation qui soit au-delà d'un système de réglementation. Mais l'intention ne suffit pas. Pour bâtir du nouveau il faut préciser ce qu'on veut. Des tâches concrètes sont à faire. Pour arriver à une certaine autonomie du système, il faut savoir ce que chacun fait et ce que chacun s'est engagé à faire – l'engagement dans une démarche commune libre de la dépendance aux autorités externes – On récupère son autonomie quand on commence à transcrire ce qu'on veut qui se passe.

Pour créer un système, il faut être conscient des ressources disponibles. On installe un système là où l'on en sent le besoin. Il est préférable de créer de petits systèmes, même dans les groupes très grands. Mieux vaut commencer avec des gens qui comptent pour nous et dont on se sent proche. Il est aussi possible de le faire par internet. Il n'est pas nécessaire d'avoir tous les membres de la communauté, certains ne seront pas intéressés. Il est important de reconnaître que les Cercles Restaurateurs font partie d'un changement systémique global et qu'ils sont incomplets sans ce changement. Ils sont, par exemple, en lien avec le système de gestion de l'argent, le système économique et celui de la propriété.

QUESTIONS POUR INITIER UN SYSTÈME RESTAURATEUR :

- Avec qui avez-vous envie d'initier la création d'un système? Qu'elles sont les personnes avec lesquelles vous voulez passer un accord indiquant votre volonté de répondre au conflit de manière restauratrice?
- Où va-t-on se rencontrer?
- Quels seront les hôtes de ces rencontres? (Facilitateurs possibles)
- Comment faire savoir aux gens que ça existe?
- Comment informer les gens de la tenue d'un cercle?

Est-il possible d'avoir un système dans un groupe où il y a des rôles et des responsabilités inégales (ex : un directeur, des enseignants, le personnel de soutien et les étudiants dans une école). C'est possible si les conditions suivantes sont respectées : (1) Reconnaître que certaines personnes ont une expérience que d'autres n'ont pas, (2) Accorder de la valeur à l'expérience de chacun et être ouvert à la recevoir, (3) Rester libre de partir et de revenir en sachant que la porte n'est pas fermée. Pour la durée du conflit, le pouvoir structurel est mis de côté. Tous sont des humains avec un nom propre, des personnes au même titre. Le plan d'action pourra entraîner une nouvelle répartition des responsabilités.

Pour certains, il peut être menaçant de penser que tous seront traités également mais, avec le temps, la pratique du cercle diminue le besoin d'utiliser le pouvoir. Les visions changent et la vérité sur l'impact de nos décisions commence à nous être révélée. Avec la pratique, le système devient de plus en plus restaurateur. On ne vend pas des systèmes restaurateurs. Ceux qui souffrent vont s'y mettre quand ils vont en avoir marre. Y-a-t-il des organisations qui ont mis en place des systèmes? Oui et il serait intéressant de savoir ce qu'elles font.

(8) L'ABSENCE DE SYSTÈME

Le 2^e jour de la rencontre, une personne demande s'il y a un système dans notre groupe. Elle dit se sentir en déséquilibre par le fait que l'on ne fait pas ce dont on parle. La réponse est NON, réponse classique faite avec les arguments habituels : pas le temps, pas l'espace, pas les ressources. Une discussion dégénère entre les «pro-système» (quelques personnes) et les «pro-exercices d'apprentissage» (la majorité). Le plan pour l'après-midi est un exercice en cercle semi-simulé. Mais une personne veut un cercle. Pour qu'il y ait un cercle, il doit y avoir un système. Le groupe organisateur a mis en place un système entre eux mais ils ne l'ont pas élargi à l'ensemble de l'évènement. La discussion est très vivante et on peut constater à quel point les gens sont attachés chacun à leur point de vue. La même situation revient deux jours plus tard et le cadeau du conflit ne peut encore pas être reçu. Dominic souhaite qu'un jour on puisse exprimer de la gratitude aux personnes qui auront permis qu'un conflit collectif puisse se manifester par eux. Il souhaite que l'on réalise qu'un conflit comporte toujours des COMPOSANTES PERSONNELLES, INTERPERSONNELLES ET SYSTÉMIQUES. Toute problématique a des répercussions sur ces trois sphères du développement humain. Le travail qui se fait en mettant en place des systèmes agit sur les trois. Ne voir qu'une seule source, amène une réponse moins efficace.

Dominic tente de faire un pas minuscule vers une appropriation collective du conflit. Il nous informe aussi qu'un vrai cercle a eu lieu pendant notre rencontre. Il y a donc capacité d'improviser. Une personne ayant participé à ce cercle dit que le processus de dialogue leur a permis de se relier à un niveau plus profond que dans le cercle semi-simulé. Le cercle ne comptait pas toutes les personnes mais il a mis de la clarté. La traversée n'est pas finie, ils ont trouvé une petite île. Une personne dit qu'elle voudrait des pré-cercles pour les personnes qui sont dans le cercle et se prennent toutes sortes de choses dans la gueule. Dominic dit que ce cercle a aussi eu un impact sur lui. Un stress... il n'était pas invité... il ne savait pas ce qui allait arriver... Mais il est heureux que des gens qui lui tiennent à cœur aient pu recevoir ce soin. C'est un luxe qu'on s'offre.

(9) RECEVOIR LE CADEAU DU CONFLIT ET APPRENDRE À DIRE LA VÉRITÉ

Le conflit est un cadeau qu'avec le temps on apprend à recevoir. Il permet de commencer à dire la vérité. La vérité est en fait le cœur du Cercle Restaurateur. Mettre en place un système et choisir d'initier un cercle, c'est apprendre à organiser l'espace pour que la vérité puisse se dire. Pour y parvenir, il y a des aspects invisibles qu'il faut rendre visibles. Mais, comment dire la vérité quand c'est difficile? DIRE LA VÉRITÉ PEUT SEMBLER ÊTRE UNE PROVOCATION PHILOSOPHIQUE. Mais la vérité dont nous parlons ici est celle qui fait du sens pour ceux qui sont réunis dans le cercle. On crée ensemble une petite vérité lorsque l'on parvient à se comprendre. Ce n'est pas une vérité universelle. Mais, lorsqu'il y a interdépendance, on peut aussi être reliés par quelque chose de plus grand. Le cercle est ce qui permet de TRANSFORMER et de RELIER. Si ce travail n'est pas fait, le cercle reste sur PAUSE jusqu'à ce que quelque chose de plus ait été nommé et entendu.

(10) PRATIQUES ASSOCIÉES MÉTHODES DÉRIVÉES ET ADAPTATIONS

La CNV est une pratique complémentaire au Cercle Restaurateur. On peut débiter la pratique en s'inspirant d'exercices inspirés de sources diverses. Quelques exercices sont proposés avec de petits objets représentant les personnes dans le cercle. LE CERCLE IMAGINAIRE est un outil pour s'entraîner à la facilitation. Il s'agit d'imaginer la conversation et d'en suivre le fil (une habileté nommée TRACKING). Le cercle imaginaire sert aussi à écouter différentes parties de soi (Comme on le fait en Focusing de la relation intérieure). Quand on demande à une partie de soi ce qu'elle a entendu de l'autre, c'est une reconnaissance, dans la bienveillance, de ce qui se passe en soi. (À Rochester en 2010, Dominic avait utilisé ce jeu pour se mettre dans la posture d'un personnage et dire ce qui est ressenti à partir de là). Il est aussi possible de faire un exercice comme celui-là par écrit. Ça ralentit le processus, ça donne une occasion de créer de nouveaux chemins, ça permet aussi de conserver des traces et de constater notre progrès dans la facilitation. Dominic parle de la facilitation comme d'un entraînement.

Un modèle pour des cercles où il y aurait une grande quantité de personnes : Deux cercles concentriques. Ceux qui sont au milieu ont la parole... puis... après un moment... sont remplacés par d'autres... (Technique de l'Aquarium).

ADAPTATIONS : LA MÉDIATION AUX PIEDS NUS qui se fait dans la rue au Brésil (À partir des dons reçus) et les CERCLES DE DIALOGUE (Des interventions courtes et des cercles partiels pouvant parfois désarmer un conflit pour empêcher qu'il s'envenime).

ⁱ L'expression «Restorative Circles» a été traduite au Québec en 2009 par «Cercles Restaurateurs». Nous avons pu constater quelques temps plus tard que la terminologie adoptée en France était plutôt celle de «Cercles Restauratifs». Une vérification auprès de l'Office Québécois de la langue française nous a permis de comprendre que le terme «restauratif» est un anglicisme. Ayant récemment soumis la question aux membres de notre collectivité, nous avons choisi de poursuivre avec notre terminologie d'origine et de simplement indiquer dans nos publications la raison de notre choix.