



Les 3C : Contact, Cadre, Contrat

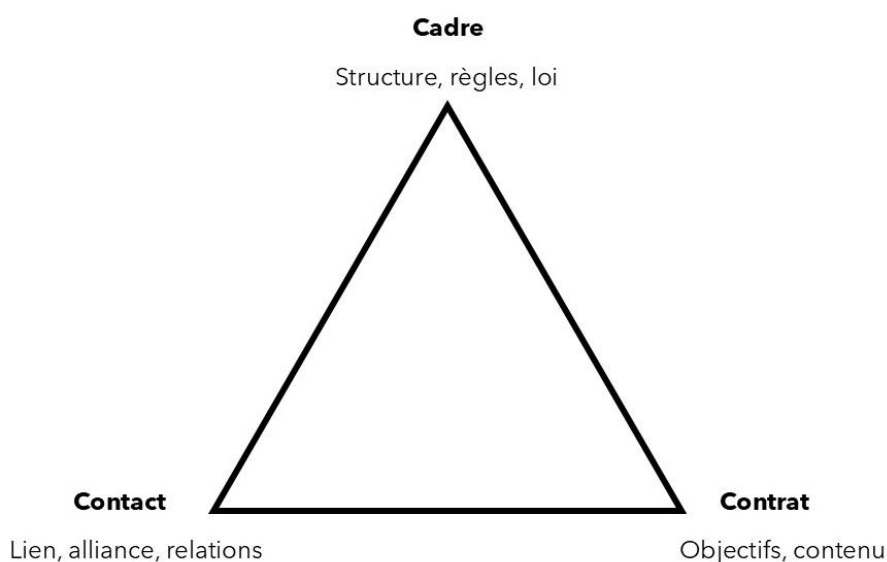


CONTEXTE

Tout travail collectif repose sur des conditions qui permettent aux personnes de se rencontrer, de savoir comment fonctionner ensemble et de comprendre ce qu'elles cherchent à accomplir.

Issus de l'analyse transactionnelle, les **3C – Contact, Cadre et Contrat** – constituent un repère simple pour installer ces conditions et accompagner la dynamique d'un groupe.

Ils peuvent être mobilisés dans une réunion, une formation ou une démarche d'intelligence collective. Ils ne servent pas uniquement au démarrage : ils constituent une **boussole** à laquelle revenir lorsque le groupe rencontre une difficulté ou un imprévu.



EXPLICATIONS

1. Le Contact – Créer la cohésion

Le contact concerne la qualité du lien entre les personnes : entre les participants, mais aussi entre l'intervenant et le groupe.

Il permet à chacun de trouver sa place, de découvrir les autres et de commencer à construire une relation de confiance. Il favorise l'expression, la participation, la collaboration et le sentiment d'appartenance.

Le contact peut être soutenu par un accueil attentif, une activité d'inclusion, des échanges en binômes ou en sous-groupes, ou simplement par un temps permettant de savoir **qui est présent et avec qui nous allons travailler**.

Il ne se crée pas une fois pour toutes : il s'entretient tout au long du processus et



peut devoir être restauré lorsqu'un événement vient perturber le groupe.

2. Le Cadre – Créer la cohérence

Le cadre définit **comment le groupe va fonctionner**. Il précise les règles, les limites, les permissions et les principes qui organisent le travail collectif.

Il permet à chacun de savoir ce qui est attendu, ce qui est possible et ce qui ne l'est pas. Cette clarté contribue à créer de la sécurité et rend possible une expression plus libre et responsable.

Le cadre peut être déjà déterminé par le contexte ou l'organisation. Il peut aussi être proposé par l'intervenant, enrichi ou validé par les participants, voire co-construit avec eux. Tout n'est donc pas nécessairement négociable.

Le cadre est à la fois **stable et vivant** : suffisamment solide pour constituer un repère, mais susceptible d'être précisé ou adapté lorsque la situation l'exige.

3. Le Contrat – Créer l'efficacité

Le contrat répond à la question : **pour quoi sommes-nous ensemble ?**

Il clarifie l'intention de la rencontre, l'objectif poursuivi, les résultats attendus et les engagements des personnes présentes. Il permet de construire une compréhension partagée de ce que le groupe cherche à accomplir.

Une demande ou un sujet ne constitue pas encore nécessairement un contrat. « Parler de notre fonctionnement » reste vague ; « identifier ensemble trois améliorations prioritaires de notre fonctionnement » donne une direction beaucoup plus claire.

Selon le contexte, le contrat peut également préciser ce qui est négociable, le niveau de participation attendu ou les livrables à produire.

4. Une boussole pour accompagner le groupe

Les trois dimensions sont interdépendantes :

Contact => Cohésion

Cadre => Cohérence

Contrat => Efficacité

En cours de processus, les 3C servent aussi de repère : face à une difficulté ou un imprévu, on peut se demander s'il faut **restaurer le contact, rappeler le cadre ou revenir au contrat**.



POUR ALLER PLUS LOIN

Véronique Sichem, « *Les 3C, boussole de l'inattendu : Contact, Cadre, Contrat* », Actualités en analyse transactionnelle, n° 134, 2010, p. 1-8.