



Le cadre de sécurité dans un groupe



CONTEXTE

Dans les 3C - **Cadre, Contrat, Contact** - le cadre répond à la question : **comment allons-nous fonctionner ensemble ?**

Tout groupe fonctionne avec des règles, qu'elles soient explicites ou implicites. Poser un cadre permet de rendre ces règles visibles et partagées. Il donne des repères sur ce qui est possible, attendu ou non dans le groupe et contribue ainsi à créer de la confiance et de la sécurité.

Pour Véronique Sichem, le cadre structure le contexte, l'espace et le temps dans lesquels se déroule l'action. Il contribue ainsi à la **cohérence du groupe** et lui permet de disposer de balises pour accomplir sa mission.

Le cadre ne constitue donc pas seulement un code de bonne conduite. Il crée un contenant suffisamment solide pour permettre l'expression, la créativité, la prise d'initiative et le travail collectif.



EXPLICATIONS

1. Rendre explicite la manière de fonctionner

En l'absence de cadre explicite, chacun arrive avec ses propres habitudes, normes et attentes.

Poser le cadre permet de clarifier les règles du jeu : ce que l'on peut faire, ce que l'on évite, les comportements attendus et la manière dont le groupe réagit lorsqu'une difficulté apparaît.

Le cadre permet ainsi de sortir de l'implicite et de créer des repères communs.

2. Créer de la sécurité pour permettre l'ouverture

Le cadre agit comme une **membrane** autour du groupe : suffisamment stable pour protéger, mais suffisamment souple pour permettre les échanges et l'évolution.

Crespel et Nève-Hanquet rapprochent cette fonction de la notion de *holding* de Donald Winnicott : un environnement suffisamment stable et contenant pour permettre au travail individuel et collectif de se déployer.

La sécurité créée par le cadre n'a donc pas pour objectif de contraindre le groupe. Elle permet au contraire davantage de spontanéité, de créativité, d'expression et d'audace.



3. Donner un mandat pour réguler le groupe

Un cadre explicite donne à l'intervenant une base légitime pour intervenir lorsque son fonctionnement n'est plus respecté.

Il ne s'agit pas d'imposer arbitrairement une règle : l'intervenant rappelle un repère connu du groupe et nécessaire au processus.

Cette responsabilité est également collective. Les participants peuvent eux aussi signaler qu'une règle n'est plus respectée, rappeler le cadre ou proposer de le faire évoluer.

Le cadre devient ainsi une **responsabilité partagée**.

4. Un cadre stable et vivant

Le cadre doit être suffisamment stable pour constituer un repère. Il n'est toutefois pas figé.

Il peut être précisé, enrichi ou adapté au cours de la vie du groupe lorsque le contexte ou les besoins évoluent. Sichem souligne d'ailleurs qu'un changement de cadre peut avoir des conséquences sur le contrat et sur les relations entre les personnes.

La manière de construire le cadre dépend donc aussi du contexte : réunion ponctuelle, formation, atelier participatif, groupe d'analyse de pratiques ou collectif travaillant ensemble dans la durée.

5. Cinq repères pour construire un cadre de sécurité

Agathe Crespel et Chantal Nève-Hanquet proposent cinq repères particulièrement utiles. Ils ne constituent pas une liste exhaustive mais offrent une bonne base de discussion.

Spontanéité

Chacun peut apporter ses idées, ses questions, ses réflexions et ce qui lui vient dans le cadre du travail. Cette liberté d'expression favorise l'initiative et l'investissement.

Liberté

À l'intérieur des contraintes incontournables, chacun conserve une marge de choix. Une personne peut notamment accepter ou refuser certaines propositions ou expériences.

Restitution

Ce qui concerne le travail du groupe gagne à pouvoir revenir dans le groupe, y compris lorsqu'une information ou une difficulté apparaît en dehors des temps formels.



Discrétion

Ce qui appartient aux personnes ou au groupe n'est pas automatiquement destiné à être diffusé à l'extérieur. Le groupe clarifie ce qui peut être partagé et ce qui doit rester confidentiel.

Ponctualité

Le travail collectif dispose d'un début et d'une fin. Les horaires et les différentes séquences sont explicites afin que chacun puisse s'organiser et se rendre disponible.

6. Clarifier aussi les règles numériques

Aujourd'hui, le cadre gagne également à expliciter les usages numériques.

Quelques questions peuvent être posées : peut-on utiliser son smartphone ou son ordinateur pendant le travail ? Les photos sont-elles autorisées ? Peut-on photographier les productions du groupe ? Quelles informations peuvent être diffusées ou partagées ensuite ?

L'objectif n'est pas de multiplier les règles, mais de rendre explicites les usages susceptibles d'influencer la présence, la confidentialité ou la sécurité du groupe.



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.

Agathe Crespel et Chantal Nève - Hanquet, *Faciliter l'intelligence collective*, Eyrolles, 2019, 254 p.

