

## **Protocole pour l'utilisation du photolangage en équipe**

Dans une équipe fonctionnelle, les gens ont souvent le sentiment de se connaître, puisqu'ils travaillent ensemble au quotidien. En réalité, l'équipe a généralement trouvé un mode de fonctionnement autour d'habitudes, mais ne laissent pas toujours l'espace, le temps nécessaire pour aller plus en profondeur dans la relation. Lorsque des tensions, des difficultés apparaissent, parler vrai peut s'avérer difficile. Le photolangage est un outil qui facilite l'ouverture, car il fait appel au cerveau droit, plus imaginaire que le cerveau gauche, plus raisonné.

Il est indispensable de consacrer tout d'abord le temps nécessaire à **l'inclusion**, à la présentation de chacun. Cela peut se faire au moyen de l'Imago (cfr. Gilles Pellerin).

Ensuite, les photos (un très large choix) sont étalées soit par terre ou sur des tables dans le fond de la pièce.

### **Les questions suivantes sont posées à l'équipe :**

- Comment vivez-vous votre équipe aujourd'hui, et quelle serait l'image qui pour vous représente le mieux votre perception personnelle de cette situation ?

- Et si vous pouviez rêver la situation idéale de votre équipe, quelle image serait représentative ?

Chacun choisit donc deux images. Laisser le temps pour cela, laisser les personnes déambuler parmi les photos.

**Retour en grand groupe.** Celui qui se sent prêt (quand le pop-corn chauffe, il saute !) prend la parole pour expliciter/partager ses choix. **Il parle d'abord de la situation actuelle.** Le coach accompagne ce processus, pose des questions de clarification, ou invite la personne à aller plus loin dans son ressenti. C'est un travail délicat d'écoute et d'accompagnement, laisser le temps.

**Les autres membres de l'équipe n'interviennent pas.** Il peut y avoir des moments très émotionnels si certaines personnes vivent des conflits ou difficultés dans le groupe).

Ensuite, la personne parle de sa deuxième photo, **la situation désirée**. Le coach accompagne de la même manière. Questions importantes à poser : qu'est-ce qui manque pour passer d'une situation à l'autre ? De quoi auriez-vous besoin ? ... Accompagner.

Chacun prend ainsi à tour de rôle la parole.

**En conclusion**, prévoir un temps de feedback.

- Comment avez-vous vécu cet exercice ?
- Qu'avez-vous appris sur votre équipe ?

**Temps à prévoir :** peut varier beaucoup. 15 à 20 minutes par personne.

Mais parfois plus.

Il est important que le coach veille à ce que chacun parle vrai, soit dans l'authenticité. Son questionnement neutre joue un rôle important.

J'ai eu un groupe de 12 personnes (non fonctionnel mais de la même entreprise) où le travail était axé sur la capacité individuelle de créer l'alliance avec l'autre, donc très axé authenticité et ouverture. Ce travail a eu lieu lors d'un séjour résidentiel de 2 journées. Le temps de partage était de 45' à 1 heure par personne (soit 1 jour ½ ) avec un niveau émotionnel très élevé. L'intimité qu'avait atteint le groupe a permis l'expression de beaucoup de souffrances, et de joies aussi. (prévoir Kleenex).

Les questions posées étaient :

- Si vous écriviez un livre sur vous-même à aujourd'hui, quelle image serait en couverture, et quel en serait le titre ?
- Et si vous écriviez un livre de votre futur, quelle image serait en couverture, et quel en serait le titre ?

**Katelijne Simonis-Boon**  
CT1 Bruxelles

[Katelijne.simonis@power4.be](mailto:Katelijne.simonis@power4.be)

Rue des Sables 8 - 1970 Wezembeek-Oppem - Belgique