

LA TENSION



Dans la plupart des cultures, le mot « tension » a une connotation plutôt – voire exclusivement – péjorative. En anglais, on peut le traduire par un terme très redouté : stress. Certains la nomment problème aussi. Une tendance humaine consiste à refouler les tensions, à mettre la poussière sous le tapis et rendre invisible ce qui dérange.

Nous vous proposons de considérer une tension comme un cadeau fait à l'organisation. Elle représente un potentiel transformateur à utiliser pour faire évoluer l'organisation vers sa Raison d'être. Une tension permet de rendre conscient l'écart entre ce qui est et ce qui aspire à être. Dans ces nouvelles gouvernances nous pouvons imaginer piloter l'organisation uniquement par l'expression et la résolution des tensions. C'est une façon d'envisager un pilotage qui colle à la réalité du moment afin de sortir des projections personnelles, du désir de contrôle ou de l'expression des peurs de ceux qui l'énergétisent.

CAPTER LES TENSIONS

L'être humain est un fantastique capteur de tensions. Quand il y a tension l'individu n'est plus efficient, la mise en œuvre peine, le projet peut flancher, s'arrêter, ... Une tension est l'expression d'un besoin non satisfait de l'organisation. C'est à partir d'une tension que nous pouvons réparer, rendre plus fluide, plus agile, l'organisation.

« Un système vivant sans tension est mort »

Chaque individu peut donc permettre à l'organisation de mettre à jour ses dysfonctionnements afin de les réparer. A ce titre, la première responsabilité d'un membre d'une organisation consiste à exprimer ses tensions.

Les tensions au sein des organisations sont vécues à tous les niveaux de leurs structures. Elles amènent différents schémas de type « dominant/dominé » et participent à l'étouffement de nombreux potentiels.

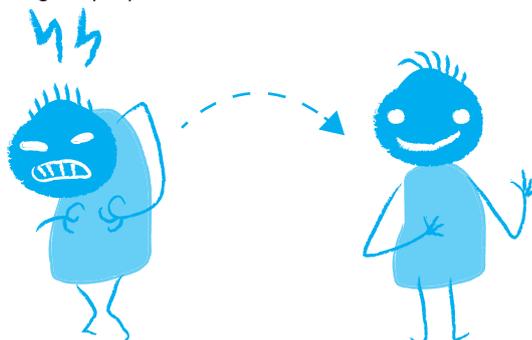
La complexité de nos organisations fait qu'il est impossible aujourd'hui à une personne seule de capter et dissiper l'ensemble de ces tensions.

TRAITER LES TENSIONS

Pour permettre l'expression des tensions de l'organisation il est nécessaire de mettre en place un contexte adapté et sécurisant: un cadre et des processus adaptés.

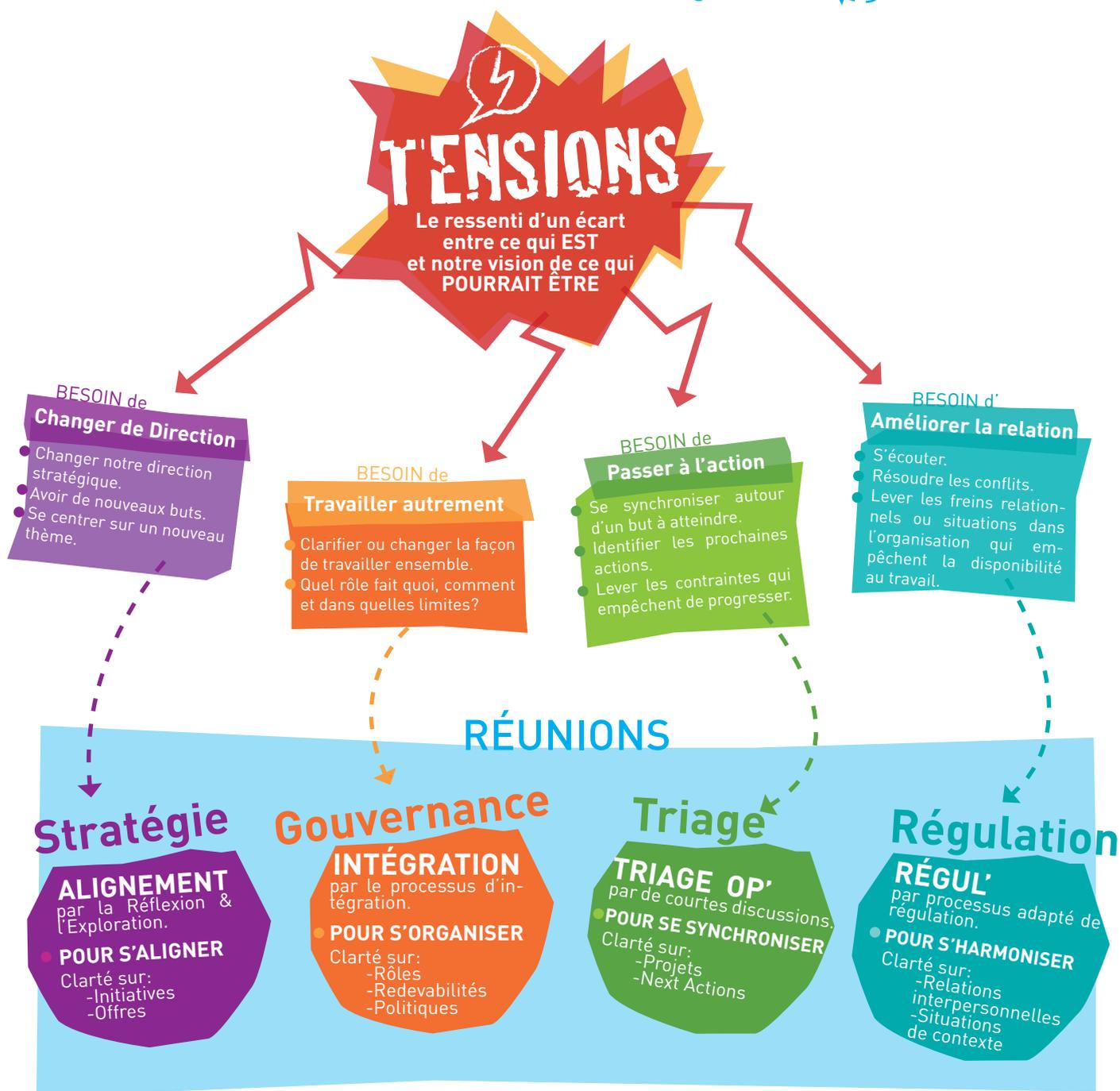
Chaque tension est à traiter dans l'espace qui lui est approprié. Une tension d'ordre opérationnel n'est pas traitée dans une réunion de gouvernance.

Toute tension posée au Centre mobilise le groupe pour la lever.



LES RÉUNIONS PAR TENSIONS

Besoins non satisfaits de l'organisation



Il n'est pas toujours facile de repérer la nature d'une tension, donc l'espace approprié pour la poser. Cela s'apprend au fil du temps. Dans le doute, on peut poser une tension dans n'importe quel espace. Les membres du cercle sauront percevoir et indiquer dans quel autre espace la tension doit être mise au centre.

Attention !

En dehors des tensions personnelles réservées aux espaces de régulation, toute autre tension est l'expression directe de quelque chose qui dysfonctionne dans l'organisation de son propre travail, c'est à dire lié exclusivement à ses fonctions (rôles et redevabilités). Il est dangereux et inefficace de tenter d'anticiper sur ce qui nous paraîtrait venir, sur l'imagination d'un dysfonctionnement futur ou pire, sur la volonté de contrôle d'un autre rôle qui ne serait pas en lien direct avec notre propre champ d'action. Il ne s'agit alors pas d'une tension ressentie ou vécue, mais du retour de notre égo dans sa tentative de prendre le pouvoir sur une partie de l'organisation.