

Une définition de l'Ecoute Mutuelle et du CCI (John Heron)

La formation en Ecoute Mutuelle correspond aux objectifs définis par le CCI, « Co Counselling International », et sont très bien définis par le texte suivant de John Heron. Les pratiquants de l'Ecoute Mutuelle sont appelés EMistes.

Co-Counselling International est une association internationale d'individus et de réseaux locaux engagés dans l'affirmation d'une discipline de Ecoute Mutuelle, encourageant sur une base internationale et coopérative la progression d'une théorie solide, d'une pratique efficace, du développement d'un réseau et d'une transformation planétaire.

Les réseaux locaux d'Ecoute Mutuelle au sein du CCI sont indépendants, en tant qu'organisation d'égaux auto-gérés, qui cherchent à fonctionner comme des structures sociales efficaces tout en évitant toutes les formes de contrôle autoritaire.

Toute personne et tout réseau est membre de CCI si :

- Ils comprennent et appliquent les principes de l'Ecoute Mutuelle énoncés ci-dessous
- Ils ont reçu au minimum une formation de 40 heures émanant d'un membre du CCI
- Ils saisissent, dans la théorie comme dans la pratique, les notions de mécanismes psychiques (pattern), décharge émotionnelle (discharge) et ré-évaluation.

Les principes de l'Ecoute Mutuelle

1 L'Ecoute Mutuelle est habituellement pratiqué en binômes comprenant une personne qui travaille (Travaillant) et une personne qui facilite son travail (Facilitant), puis ils échangent leurs rôles. Une session se déroule habituellement en une seule fois bien que parfois certains échangent du temps comme Travaillant et comme Facilitant à des moments différents.

2 Quand des EMistes travaillent en groupes de trois ou plus, les membres prennent un temps égal en tant que Travaillants, chaque Travaillant choisissant une personne du groupe comme Facilitant, ou travaillant d'une façon auto-dirigée avec l'attention silencieuse et soutenante du groupe. Pour certaines circonstances, le Travaillant peut demander l'intervention coopérative de deux EMistes ou plus.

3 Le Travaillant est responsable de sa session à au moins sept niveaux :

1. Fait confiance au processus de compréhension qui émane de lui
2. Choisit au début de la session l'un des trois contrats donnés au numéro 9 ci-dessous
3. Choisit dans les deux premiers contrats sur quoi il veut travailler et de quelle façon
4. Reste libre de changer le contrat tout au long de la session
5. A le droit d'accepter ou de rejeter les interventions du Facilitant
6. Est responsable de garder l'équilibre de la Balance Attentionnelle
7. Est responsable de travailler d'une façon qui ne blesse ni lui-même, ni le Facilitant, ni l'environnement.

4 Le travail du Travaillant est un processus profond qui lui appartient en propre. Il peut inclure, sans être limité :

1. Décharge et réévaluation de la détresse personnelle et de l'oppression culturelle
2. Célébration des forces personnelles
3. Pensée créative concernant les limites des croyances personnelles
4. Visualisation des prochaines étapes d'un avenir personnel et culturel pour l'établissement d'objectifs et de planification d'action à entreprendre

5. Extension de la conscience à des états transpersonnels

CCI considère que ces quatre points sont la fondation qui garantit les quatre points suivants :

5 Le rôle du Facilitant est de :

1. Fournir une attention totale et soutenante au Travaillant en toutes circonstances
2. Intervenir en adéquation avec le contrat choisi par le Travaillant
3. Informer le Travaillant du temps en fin de session et chaque fois que le Travaillant le demande
4. Mettre immédiatement fin à la session si le Travaillant devient blessant d'une façon irresponsable vis-à-vis de lui-même, du Facilitant, d'autres personnes ou de l'environnement.

6 L'intervention du Facilitant est un comportement qui facilite le travail du Travaillant. Elle peut être verbale ou non verbale, par contact visuel, expression du visage, gestes, posture ou contact.

7 Une intervention verbale est une suggestion pratique concernant ce que le Travaillant pourrait dire ou faire dans le but d'améliorer son travail pendant la session. Ce n'est pas une interprétation ou une analyse ni un conseil. Elle ne peut pas être motivée par la détresse du Facilitant et n'est pas blessante ou envahissante. Elle libère l'autonomie et l'amour propre du Travaillant.

8 Le but principal des interventions non verbales est de prodiguer une attention soutenue, soutenante et dépourvue de détresses. Elle consiste à être présent pour le Travaillant d'une façon qui affirme et permet une émergence complète. Ce but est le but fondamental des trois contrats énoncés ci-dessous. Les interventions non verbales peuvent également être utilisées pour soutenir les interventions verbales ou pour avoir un rôle en elles-mêmes en convoyant une suggestion pratique, ou encore pour ce qui est du toucher, de relâcher une décharge par l'intermédiaire de pressions, de mouvements ou de massages.

9 Le contrat que le Travaillant choisit au début de la session est un accord concernant le temps, et principalement la panoplie et le type des interventions que le Facilitant va pratiquer. Les trois formes de contrat sont :

1. Attention libre : le Facilitant ne fait pas d'interventions verbales et utilise uniquement des interventions non verbales pour prodiguer une attention permanente et soutenante. Le Travaillant se dirige complètement par lui-même et dirige son processus de travail personnel.
2. Normal : Le Facilitant est attentif à ce que le Travaillant pourrait ne pas voir et fait quelques interventions diverses pour faciliter et améliorer le travail du Travaillant. Il y a un équilibre établi en coopération entre la direction autonome du Travaillant et les suggestions du Facilitant.
3. Intensive : Le Facilitant fait toutes les interventions qu'il juge utiles pour permettre au Travaillant d'approfondir et de poursuivre le processus, tient la direction, interrompt les schémas et libère la décharge. Cela peut inclure le fait d'amener le Travaillant vers des terrains de travail qui ont été éludés ou évités. Le Facilitant est susceptible de prendre un rôle directif avec sensibilité, finesse et persévérance.

10 Le Facilitant a le droit d'interrompre la session d'un Travaillant s'il est restimulé d'une façon trop intense par le thème travaillé par le Travaillant ou s'il n'est pas en mesure d'apporter une attention soutenue et effective. Si le Travaillant continue à travailler de la même façon après qu'il lui ait fait part de ce problème, il a alors le droit de se retirer complètement de la session.

11 Tout ce qu'un Travaillant travaille en session est confidentiel. Le Facilitant, ou d'autres personnes donnant de l'attention dans un groupe, ne doivent pas y faire référence dans aucun contexte, à moins que le Travaillant ne leur donne une permission explicite et spécifique de le faire. Cela peut cependant être pris en compte si c'est adéquat par un Facilitant dans les futures sessions avec le même Travaillant.