INSTITUT DES
POSSIBLES

SEMER L'HUMAIN

LIVRE BLANC · SOCLE DU RÉFÉRENTIEL · MAQUETTE DE TRAVAIL

Le Référentiel des Possibles®

Comprendre une situation, ouvrir une possibilité, construire une suite choisie

SITUER · DÉPLIER · DISCERNER · OUVRIR · EXPÉRIMENTER · CONSOLIDER



Semer l'humain · faire grandir les possibles

SYNTHÈSE

En quelques mots

Le Référentiel des Possibles® est une démarche pour comprendre une situation réelle, faire place aux ressources et aux contraintes, puis construire avec la personne concernée une suite qui lui appartient. Il s'organise autour de six mouvements : Situer, Déplier, Discerner, Ouvrir, Expérimenter, Consolider.

Ces mouvements ne forment ni une recette de réussite ni un parcours identique pour tous. Ils donnent des repères pour regarder plus justement une situation, décider sans se substituer à la personne et apprendre de ce qui advient.



01	02	03	04	05	06
Situer	Déplier	Discerner	Ouvrir	Expérimenter	Consolider

REPÈRES DE LECTURE

Sommaire

Une même colonne vertébrale, des situations singulières.

Introduction — Avant de conclure, regarder la situation 4

1. Le possible n'est pas une promesse 5

2. Une posture avant un outil 6

3. Les six mouvements du Référentiel 7

4. Un cadre commun, des situations singulières 10

5. Expérimenter sans fabriquer de preuve 11

6. Les limites font partie du cadre 12

Conclusion — Une suite qui appartient à la personne 13

Comment le lire

Ce livre blanc présente le cadre commun de l'Institut. Il peut être lu dans l'ordre ou consulté à partir du mouvement qui répond à la question du moment. Les situations restent singulières ; les six mouvements sont des repères, pas des cases à cocher.

INTRODUCTION

Introduction — Avant de conclure, regarder la situation



Il arrive qu'une personne, une équipe ou une organisation ne sache plus comment faire avancer une situation. Plusieurs pistes ont été envisagées. Des efforts ont été engagés. Pourtant, le problème demeure, les décisions se repoussent ou le projet ne trouve pas sa place.

Dans ces moments, la question se porte facilement sur la capacité de la personne : est-elle assez compétente, motivée ou déterminée ? Cette interrogation peut parfois éclairer un besoin d'apprentissage. Mais elle ne suffit pas. Une difficulté peut aussi tenir aux conditions dans lesquelles l'action doit se réaliser, aux informations qui manquent, à des contraintes bien réelles, à un environnement devenu défavorable ou à des appuis qui ne sont pas mobilisés.

Le Référentiel des Possibles® propose de prendre le temps de regarder l'ensemble de la situation avant de choisir une réponse. Il ne présume pas que tout obstacle puisse être levé. Il ne promet pas que le projet initial aboutira. Il invite à examiner ce qui est établi, ce qui reste une interprétation, ce qui dépend de la personne, ce qui relève du contexte et ce qui pourrait être vérifié.

Ce déplacement change la nature de l'échange. Au lieu de demander immédiatement « quelle solution appliquer ? », on commence par comprendre ce qui se passe et ce qui compte pour les personnes concernées. Une suite peut alors être choisie avec davantage de justesse : poursuivre, essayer autrement, chercher un appui, différer ou renoncer à un projet devenu inadapté.

CHAPITRE 01

1. Le possible n’est pas une promesse



Parler de possible ne signifie pas déclarer que tout peut réussir. Certaines limites sont concrètes : financières, juridiques, médicales, sociales, professionnelles ou territoriales. Les traiter comme de simples croyances à dépasser ferait porter à une personne la responsabilité de contraintes qu’elle ne maîtrise pas toujours.

Le Référentiel invite plutôt à vérifier ce que recouvre le mot « impossible ». Désigne-t-il une interdiction, un manque de moyens, un risque important, une difficulté d’apprentissage, une expérience antérieure douloureuse, une anticipation ou une combinaison de ces éléments ? Plusieurs réalités peuvent se superposer. Les distinguer ne fait pas disparaître les obstacles ; cela aide à savoir lesquels doivent être acceptés, réduits, contournés ou éclairés par un professionnel compétent.

Le possible devient alors un espace d’examen et de décision. Une option peut être réaliste, incertaine, trop coûteuse ou inaccessible dans les conditions présentes. La démarche consiste à regarder ces conditions sans réduire la personne à son problème et sans annoncer une issue avant d’avoir considéré les faits.

CHAPITRE 02

2. Une posture avant un outil



La méthode ne se résume pas à une suite de questions. Elle dépend aussi de la manière de les poser et de la place laissée à la personne.

Comprendre avant de conseiller

L'accompagnant écoute l'expérience vécue et cherche à comprendre comment la situation s'est construite. Il ne transforme pas trop vite les premiers éléments entendus en diagnostic ou en solution. Une question peut clarifier ; une conclusion prématurée peut enfermer.

Tenir compte de tout le réel

La situation comprend des faits, des interprétations, des ressources, des contraintes et des relations. Les examiner ensemble évite deux raccourcis : tout attribuer à la volonté individuelle ou, à l'inverse, considérer que rien ne peut bouger.

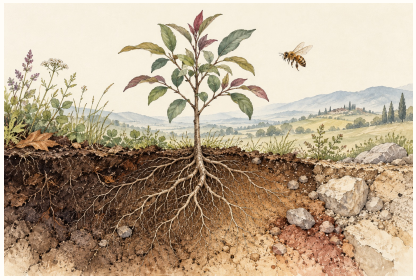
Construire sans décider à la place

La personne conserve la liberté de ses choix, de son rythme, de son accord et de son désaccord. L'accompagnement peut apporter un cadre, des questions, des informations et des liens utiles ; il ne prend pas le pouvoir sur le parcours.

CHAPITRE 03

3. Les six mouvements du Référentiel

Les six mouvements constituent une colonne vertébrale commune. Ils peuvent être repris ou parcourus à des rythmes différents. Une situation complexe ne se laisse pas toujours comprendre en une seule fois ; une information nouvelle peut conduire à revenir sur un point déjà exploré.



01 · MOUVEMENT

Situer : d’où partons-nous réellement ?

01	02	03	04	05	06
Situer	Déplier	Discerner	Ouvrir	Expérimenter	Consolider

Le premier mouvement consiste à établir un point de départ partagé. Que souhaite faire évoluer la personne ou le collectif ? Que désigne précisément la difficulté ? Quels éléments sont connus, lesquels restent à vérifier, et quelles contraintes sont déjà présentes ?

Situer permet de ne pas confondre une personne avec la situation qu’elle traverse. Cela évite également de travailler sur une demande supposée plutôt que sur ce qui compte effectivement pour elle.

Questions possibles : Qu’aimeriez-vous voir changer ? Qu’est-ce qui vous amène aujourd’hui ? Qu’est-ce qui est déjà établi ? Qu’est-ce qui vous inquiète le plus ?



02 · MOUVEMENT

Déplier : qu’est-ce qui a construit cette situation ?

Une difficulté prend forme dans une histoire. Des expériences, des paroles, des règles, des décisions et des conditions de vie ou de travail peuvent l’avoir construite ou renforcée. Déplier consiste à rendre cette histoire plus lisible, sans la transformer en destin.

Ce mouvement permet notamment de distinguer ce qui a été essayé de ce qui a été anticipé, et de repérer les événements ou les normes qui influencent encore la manière de voir les options disponibles.

Questions possibles : Depuis quand cette situation dure-t-elle ? Qu'avez-vous déjà tenté ? Qu'est-ce qui a changé ? Quelles expériences influencent votre manière de voir la suite ?



03 · MOUVEMENT

Discerner : que savons-nous, que supposons-nous, que pouvons-nous influencer ?

Lorsque les éléments sont mêlés, le discernement aide à les séparer. Un fait vérifiable n'a pas le même statut qu'une interprétation. Une contrainte légale ne se traite pas comme une crainte anticipée. Une difficulté ne prouve pas une incapacité.

Discerner ne consiste pas à minimiser les risques ni à contester le vécu. Il s'agit d'examiner avec précision ce qui est certain, incertain, modifiable ou hors de portée, afin que la décision repose sur une compréhension plus juste.

Questions possibles : Qu'est-ce qui permet de l'affirmer ? Qu'est-ce qui reste à vérifier ? Quelle part dépend de vous, d'autres personnes ou du contexte ? De quelle information fiable avez-vous besoin ?



04 · MOUVEMENT

Ouvrir : quelles options ou ressources deviennent visibles ?

Une fois la situation mieux comprise, des options peuvent apparaître. Elles ne sont pas nécessairement nombreuses ni immédiatement réalisables. Elles peuvent consister à adapter le projet, demander une information, rencontrer un interlocuteur, mobiliser une compétence, réduire une contrainte ou examiner une autre voie.

Ouvrir ne signifie pas multiplier les idées pour donner l'impression que tout est possible. Il s'agit de faire émerger des pistes suffisamment concrètes pour être examinées, en tenant compte des ressources et des limites présentes.

Questions possibles : Qui pourrait apporter un appui ou une information ? Quelle option n'a pas encore été regardée ? Existe-t-il une version plus petite, différente ou différée du projet ?



05 · MOUVEMENT

Expérimenter : quel premier pas permettra au réel de répondre ?

Lorsqu'une question peut être éclairée par un essai, une expérimentation limitée peut produire une information utile. Elle doit être choisie par la personne, proportionnée aux enjeux et compatible avec les contraintes. Son intérêt ne dépend pas uniquement de la réussite du projet : l'essai peut confirmer une piste, révéler une limite ou conduire à modifier l'objectif.

Avant d'agir, il est utile de préciser ce que l'on cherche à vérifier, ce qui sera observé, le moment du bilan et les conditions d'arrêt. Une action risquée, irréversible ou relevant d'un domaine spécialisé ne doit pas être présentée comme un simple test.

Questions possibles : Qu'aimeriez-vous vérifier ? Quel pas limité pourrait vous renseigner ? De quel appui avez-vous besoin ? Quand relirez-vous ce qui s'est passé ?



06 · MOUVEMENT

Consolider : qu'avons-nous appris et que décidons-nous maintenant ?

Consolider consiste à revenir sur l'expérience et à en tirer une décision. Qu'est-ce qui a été confirmé ou infirmé ? Qu'est-ce qui a facilité ou empêché l'action ? Quelles ressources sont apparues ? La suite doit-elle être poursuivie, modifiée, différée ou arrêtée ?

Le résultat d'un essai ne mesure pas la valeur d'une personne. Il apporte une information sur une action conduite dans certaines conditions. Cette distinction permet d'apprendre sans transformer un revers en jugement définitif.

Questions possibles : Qu'avez-vous appris ? Qu'est-ce qui vous paraît plus clair ? Que souhaitez-vous faire de cette information ? Quelle suite vous appartient aujourd'hui ?

CHAPITRE 04

4. Un cadre commun, des situations singulières



Le Référentiel peut éclairer des réalités différentes : une orientation ou une transition de vie, une décision de dirigeant, une difficulté de coopération, un projet associatif ou une initiative territoriale. Les six mouvements restent les mêmes repères ; les questions, les ressources, les outils, le rythme et les interlocuteurs changent avec la situation.

Cette adaptation est essentielle. Un projet d’entreprise ne se traite pas comme une situation familiale ; une décision individuelle n’a pas les mêmes acteurs qu’un projet territorial. Le cadre commun aide à conserver une manière de regarder et de questionner. Il ne remplace ni les compétences propres aux domaines concernés, ni les obligations applicables, ni l’expertise de professionnels spécialisés.

CHAPITRE 05

5. Expérimenter sans fabriquer de preuve



Une démarche peut sembler utile sans que son efficacité soit déjà établie pour tous les publics ou toutes les situations. Pour rendre compte sérieusement de son expérimentation, il faut préciser ce qui a été essayé, auprès de qui, dans quelles conditions, pendant quelle période et avec quels critères d'observation.

Les retours d'expérience peuvent aider à améliorer les questions, les outils et les conditions d'accompagnement. Ils ne suffisent pas toujours à démontrer un effet causal. Un témoignage illustre un parcours singulier ; il ne prouve pas que le même résultat se produira pour d'autres personnes. Des données chiffrées exigent une méthode de recueil explicite, des effectifs et des limites décrits.

Chaque version du Référentiel doit pouvoir indiquer ce qui relève de la charte, de références externes, d'un modèle professionnel, d'observations de terrain ou d'hypothèses encore à éprouver. Cette distinction protège le lecteur et rend le travail révisable.

CHAPITRE 06

6. Les limites font partie du cadre



Le Référentiel des Possibles® relève du conseil, de l'accompagnement, de la formation et du développement des compétences. Il ne constitue ni un soin, ni une psychothérapie, ni une expertise médicale, sociale ou juridique. Lorsqu'une situation dépasse le cadre ou les compétences de l'intervenant, sa responsabilité est de le reconnaître et, avec la personne, de rechercher un relais qualifié.

La personne reste libre de parler ou de se taire, de douter, de ne pas être d'accord, de réorienter le travail ou de l'arrêter. La confidentialité et la protection de sa vie privée sont des conditions de la relation, et non des arguments de communication.

CONCLUSION

Conclusion — Une suite qui appartient à la personne

Le Référentiel ne décide pas à la place de celles et ceux qu'il accompagne. Il offre un cadre pour comprendre une situation, reconnaître les ressources et les contraintes, ouvrir des options réalistes et apprendre de l'expérience.

Parfois, une possibilité nouvelle prend la forme d'une action. Parfois, elle consiste à demander un appui, à changer de voie, à attendre que certaines conditions soient réunies ou à renoncer à un projet sans renoncer à soi. Le travail consiste à rendre ces choix plus lisibles et à construire une suite que la personne puisse reconnaître comme la sienne.



Institut des Possibles® · Reims, Marne

Lire la situation. Ouvrir une possibilité. Faire un premier pas.