

La Volte

Collectif d'éducation populaire

Confédération Paysanne de l'Aude

Se fédérer, s'organiser et penser le conflit

Compte-rendu d'intervention

JOUR 1

✓ **Tour d'ouverture**

Météo positionnée

Intentions : prendre le temps de partager avec quelle énergie, dans quel état d'esprit chacun-e arrive. Cela permet de se décharger de tout le positif ou négatif que chacun-e peut amener avec soi. L'objectif est aussi de partager son état émotionnel au reste du groupe, qui pourra en tenir compte dans le reste de la session (énergie haute, mauvaise nouvelle, stress, ...). Le cas échéant, cette prise de température individuelle et collective peut permettre de réadapter le contenu de la réunion.

Consignes : se positionner dans l'espace selon l'humeur du moment (soleil, éclairs, nuageux, ...). Chacun-e prend la parole à son tour en expliquant en quelques mots comment il-elle se sent ici et maintenant.

✓ **Nourrir l'interconnaissance**

Le Speed-dating mouvant

Intérêts : apprendre à se connaître de manière décalée, en interrogeant différentes facettes de nos personnalités ou de notre vécu.

Consignes : chaque participant-e reçoit une question sur un bout de papier (sérieuse ou légère, thématisée ou décalée). Ensuite on part à la rencontre d'une autre personne : chacun-e répond à la question de l'autre en une minute maximum (environ). Puis on s'échange les bouts de papiers, chacun-e repart alors à la rencontre d'une autre personne avec une nouvelle question.

Variante : Il est possible de glisser un ou plusieurs papiers blancs au sein de la banque de question : celui-elle récupérant un papier blanc se retrouve donc libre de poser la question de son choix.

1

Confédération Paysanne de l'Aude : compte-rendu d'intervention

Jérôme de Daran : jerome@collectif-lavolte.org / 06 02 09 66 45

Céline Julliat : celine@collectif-lavolte.org / 06 61 78 88 81

Collectif La Volte : www.collectif-lavolte.org

Février 2022

✓ Introduction

Présentation de la Volte (Cf. www.collectif-lavolte.org), du déroulé de la journée et proposition d'un cadre de travail : écoute, bienveillance, confidentialité, équivalence des participant-es, participation et non-participation, adaptation et expérimentation.

✓ Bilan de l'année

Photolangage

Intérêt : utiliser un support visuel afin de faciliter l'expression du vécu ou du ressenti. Méthode multi-usage pouvant être utilisée aussi bien pour un tour d'ouverture (*comment je me sens ?*), un temps de bilan (*comment j'ai vécu tel moment ?*) ou encore un temps de projection (*comment je me projette dans... ?*)

Consignes : disposer sur une table des images (type carte de Dixit). Inviter chaque participant-e à choisir une ou plusieurs cartes comme support à son expression (en fonction de l'intention recherché). Parfois, c'est toi qui choisit la carte, parfois c'est elle qui te trouve...

Puis, offrir une prise de parole pour chaque participant-e.

Consigne spécifique : *Comment j'ai vécu mon année au sein de la Confédération Paysanne ?*

✓ Projections

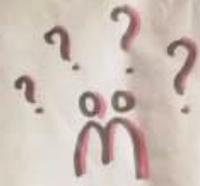
Doutes et certitudes

Intérêts : partager nos angoisses et inquiétudes, nos désirs et nos espoirs.

Consignes : chaque participant dispose de 5 à 10 minutes pour noter d'un côté ses doutes et de l'autre ses certitudes. Puis un temps de partage collectif est proposé.

Ici, nous avons proposé que les deux panneaux soient laissés à disposition pour être complétés tout au long des deux journées d'accompagnement.

DOUTES



- sommes-nous tous en disposit° constructives dans notre implicat° à la Conf (volonté de co-construire ; prêts à concessions?)

- suis-je utile à la Conf?
- entend-t-on ce que j'ai à dire?

- Je doute qu'on sorte des "éternels" débats radicaux / réformisme (pour simplifier)

Donc trouver des chemins de traverse pour fédérer au-delà de ce qui nous divise
- te qu'on gagne les prochaines élections chambre -

- JE DOUTE DE TA CAPACITÉ À PARTICIPER AUX DÉBATS ANIMÉS PAR DES CROYANCES

- JE DOUTE DE SAVOIR IDENTIFIER LES IDIENNES!

CERTITUDES



- Le vote n'est pas le seul moyen de prendre des décisions collectives !!
- la vie est un long fleuve tranquille
- actions syndicales limitées/marginales tant qu'on n'apprendra pas à fonctionner ensemble avec nos différences
- Comme il y a besoin de biodiversité, il est nécessaire qu'il y ait une diversité de points de vue pour que le syndicat soit dynamique
- Le monde est en train de basculer et on va rater notre révolution
- On peut y arriver !

✓ La Gouvernance : définition

La Gouvernance peut être définie comme **les modalités d'exercice du pouvoir** au sein d'une organisation. *Pouvoir* étant entendu comme **la capacité à** (participer, s'exprimer, proposer, décider, faire, etc.).

La répartition du pouvoir au sein d'un groupe est à la fois définie *formellement* (répartition du travail, définition de rôles ou fonction, modes de prise de décision, etc.) et exercée de manière *informelle* (en fonction de nos privilèges et aptitudes respectives).

Le Pense-Ecoute

Intérêts : Entrer dans une thématique. Prendre le temps de s'écouter penser soi-même, de mûrir sa réflexion, d'aller au bout de ses pensées avant un temps collectif. Prendre le temps, se donner du temps, se concentrer et se centrer sur l'objet de la rencontre. Travailler l'écoute réelle (ne pas couper la parole, ne pas réagir). Faciliter la rencontre de l'autre, créer du lien et favoriser le respect. Très utile pour faciliter l'expression du ressenti personnel (plus facile en binôme qu'en grand groupe).

Consignes : En binôme, chacun-e dispose d'un temps donné (3 minutes est un minimum) pour répondre à une question. Celui qui a la parole est donc le « penseur », l'autre est dans l'écoute et le silence et ne peut interrompre la personne (ou uniquement pour un besoin de compréhension). Il y a aura des blancs dans le monologue et c'est normal. Puis, on échange les rôles. Il n'y a pas de restitution en groupe, ce qui vise à libérer la parole.

Variante : proposer un pense-écoute en marchant (la marche stimule la réflexion et aide à vivre les silences qui sont pourtant nécessaires). On peut aussi enchaîner plusieurs « Pense Écoute » avec le même partenaire, en proposant une restitution collective du dernier élément discuté (penser à ce qu'il nous apparaît judicieux de partager en grand groupe et ce qu'il nous apparaît judicieux de laisser dans l'intimité du binôme) ou enchaîner plusieurs « Pense Écoute » en changeant de partenaire à chaque fois.

Intention proposée : **Où est-ce que j'ai du pouvoir dans la Confédération Paysanne ?**

✓ Notre Gouvernance : Etat des lieux

Intentions : s'approprier la notion de gouvernance en élaborant un état des lieux factuel des différentes dimensions d'un système de gouvernance.

Consignes : trois groupes se forment pour travailler respectivement sur :

- **Notre Raison d'être** : à partir d'une *Raison d'être* « potentielle » (*Pour une agriculture paysanne et la défense de ses travailleurs*), définir les **Missions** de notre organisation
- **Notre structuration interne** : Représenter schématiquement notre **structuration interne** (rôles, instance de fonctionnement et de décisions, etc.)
- **Nos liens Extérieurs** : Représenter schématiquement notre **écosystème** : soit l'ensemble des liens qui nous unissent au monde (partenaires, institutions, bénéficiaires, etc.).

✓ Jouons

Le passage de clap

Intérêts : Se connecter les un.es aux autres, se synchroniser et être attentif.ve à l'autre sans parler.

Consignes : les participant·e·s sont debout en cercle. Une personne « lance le clap ». Pour cela, iel se tourne vers son·sa voisin·e et le·la regarde dans les yeux. Iels essayent alors de claquer des mains en même temps. Iels réessayent tant que la synchronisation n'est pas parfaite. Quand ça marche, celui·elle qui a reçu peut alors essayer de passer le clap à son·sa voisin·e. Une fois qu'on a fait un tour, on peut relancer le clap sans suivre le cercle, il faut simplement capter le regard de quelqu'un avant d'essayer de lui passer le clap. Il peut même y avoir plusieurs claps en même temps. Enfin, on peut tenter de réaliser un clap tou·tes ensembles.

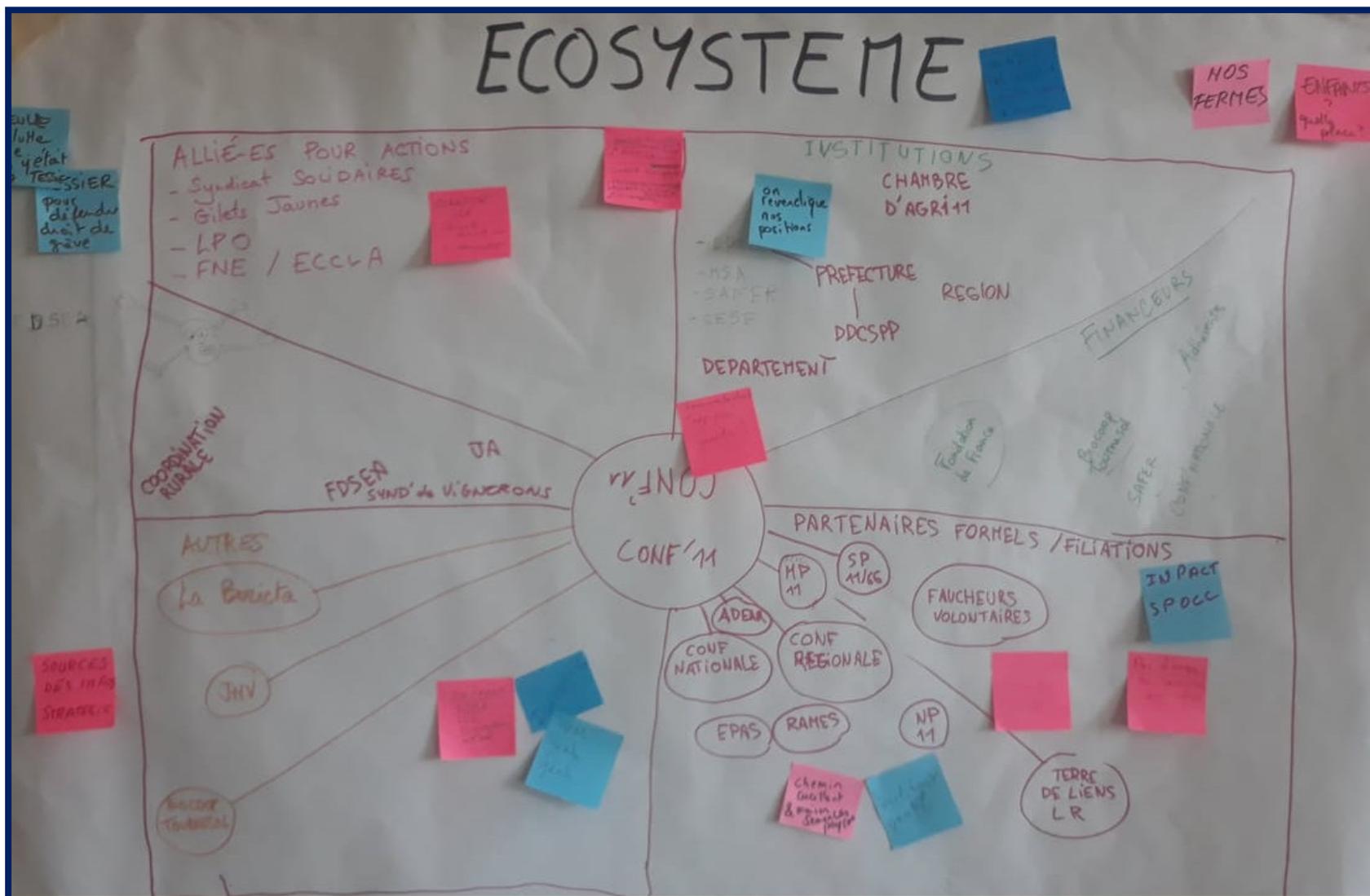
✓ Gouvernance : analyse critique

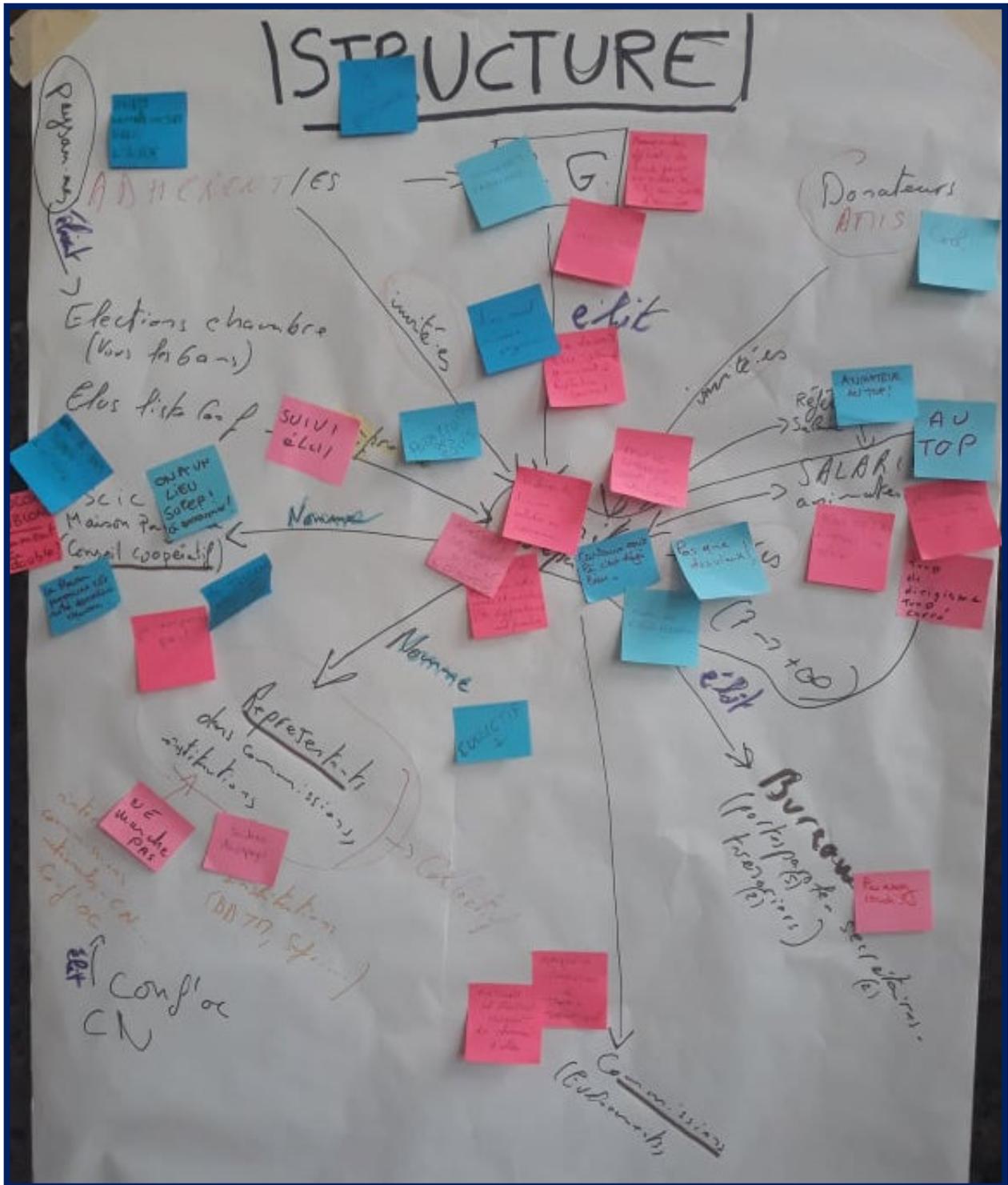
Intentions : mener une analyse critique de notre système de gouvernance. Permettre à chacun·e d'exprimer ce qu'il·elle lui semble satisfaisant et insatisfaisant.

Consignes :

- Critique négatives : à l'aide de post-it, chacun·e est invité·e à exprimer **ce qui est insatisfaisant, ce qui ne fonctionne pas (nos faiblesses)**
- Critique positive à l'aide de post-it, chacun·e est invité·e à exprimer **ce qui est satisfaisant, ce qui fonctionne bien (nos forces)**







✓ Gouvernance : ouverture de chantiers

A partir de l'analyse critique précédente, nous ouvrons quatre chantiers, définis en fonction des éléments les plus saillants ou partagés :

1. Définir notre Raison d'être.
2. Quelle représentation à la Confédération ?
3. Améliorer le fonctionnement du Comité départemental
4. Définir Notre « cadre de sécurité »

Chaque personne choisit le sujet sur lequel elle souhaite travailler. Il est possible « d'ouvrir un autre sujet ». L'intention étant que chacun-e puisse trouver une place et contribuer ainsi à l'avancée du groupe.

1. (Re-)définir notre Raison d'être : L'Ikigai

Principe : Ikigai signifie « joie de vivre » ou « raison d'être » en japonais. Selon le contexte culturel, il s'agit d'un concept utilisé selon des approches et des visées très différentes : développement personnel, philosophie de vie, approche managériale, etc.

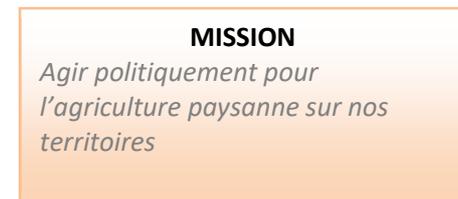
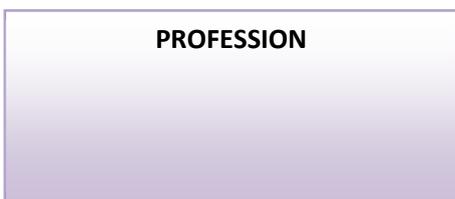
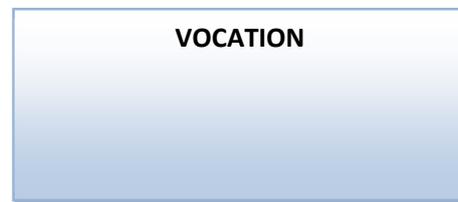
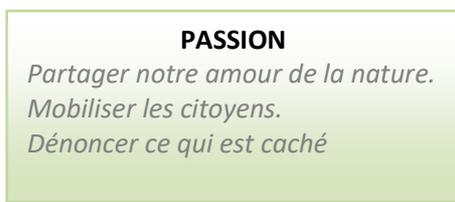
Nous l'utilisons pour accompagner des collectifs à définir leur raison d'être au sens de « **ce qui manquerait au monde si nous n'existions pas** ». Mais aussi afin de clarifier les stratégies de développement d'un projet et d'un collectif, d'identifier les zones de tensions (précarité, incertitude, perte de sens, ...), de mettre à jour les contradictions, ... Enfin, le processus de définition d'une raison d'être, en dehors du résultat, permet de cultiver nos liens au projet.

Exemples de raison d'être :

- La Volte : *expérimenter collectivement de l'éducation populaire pour transformer ce qui nous dérange dans l'organisation de notre société et créer les conditions collectives de l'épanouissement de chacun-e.*
- L'Université du Nous¹ : *Faire humanité - Explorer la posture de coopération - Cultiver l'autonomie et les communs.*
- Danone : *Apporter la santé par l'alimentation au plus grand nombre (!)*
- Twitter : *Donner à chacun le pouvoir de partager instantanément des idées et des informations. Sans barrières.*

Méthode : Compléter successivement (individuellement ou collectivement) les quatre cercles extérieurs (Aime, Doué, Besoin, Payé). Puis les confronter deux à deux pour définir les quatre parties internes (Passion, Vocation, Profession, Mission). Enfin, identifier le cœur, la raison d'être.

NB : la production de ces différentes étapes peut être réalisée selon de multiples méthodes, en fonction du contexte, du groupe, etc.



¹ <http://universite-du-nous.org/>

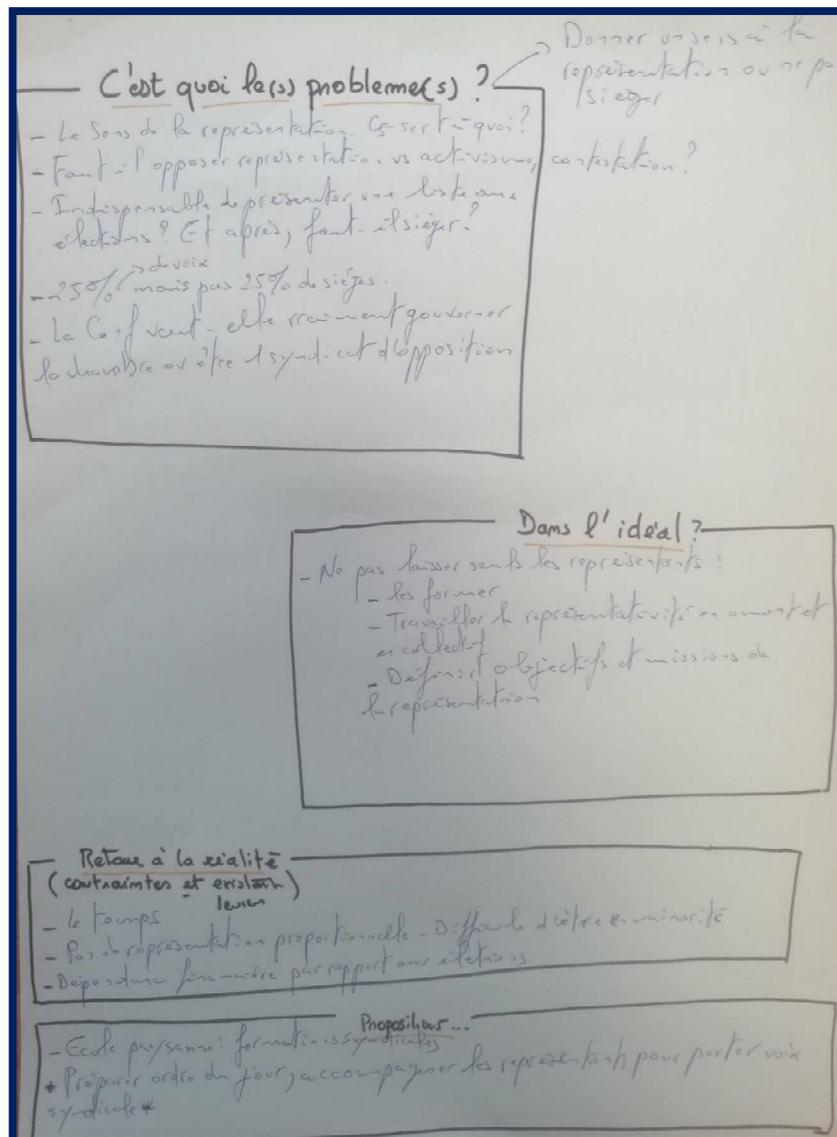


2. Quelle représentation ? Le Gro'Débat

Intérêts : Une méthode permettant à chacun-e de trouver sa place dans un débat, de faciliter la réflexion collective et de l'orienter vers l'action collective.

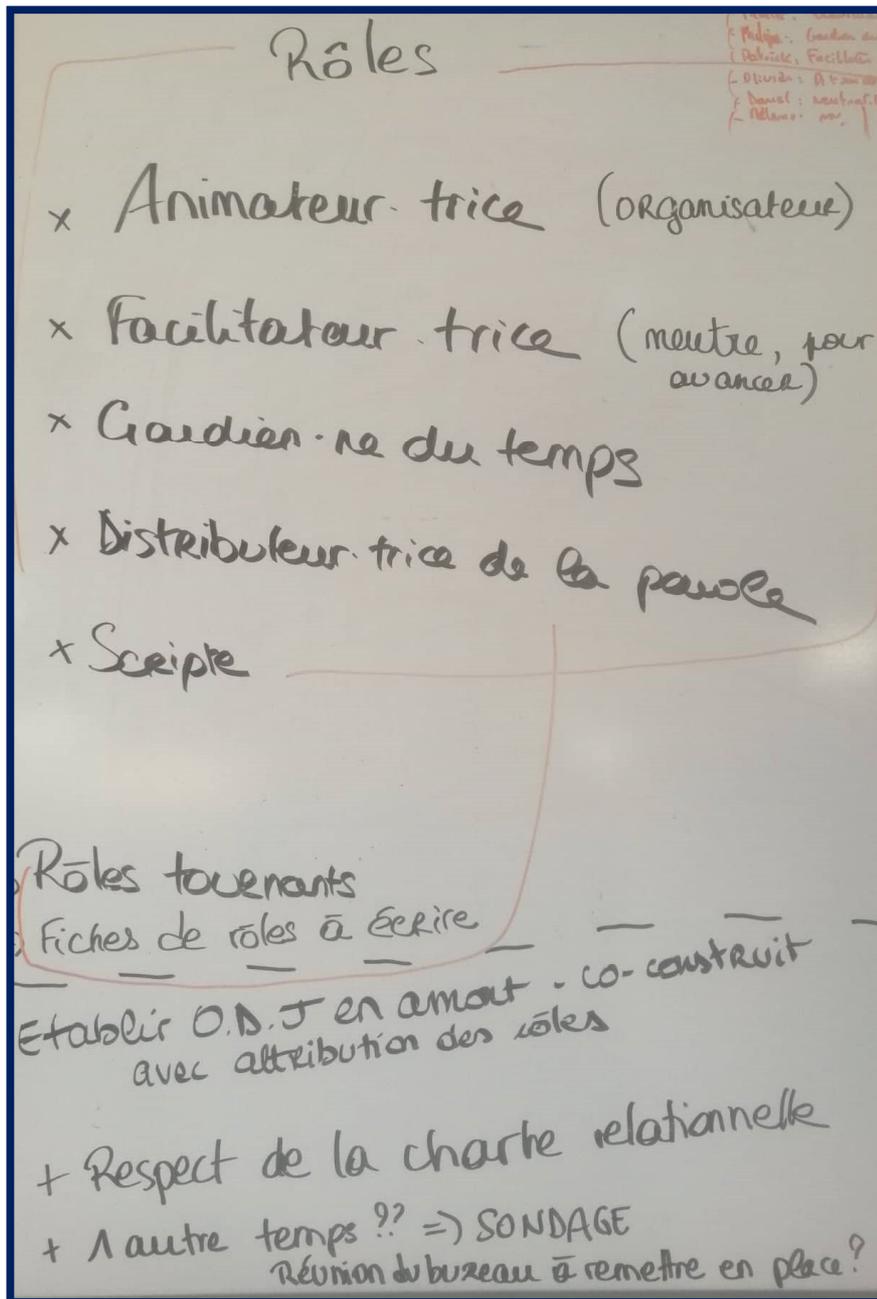
Consignes : A partir d'un ou plusieurs thèmes de travail, il s'agit, en petits groupes, de mener une réflexion collective débouchant sur des propositions concrètes et réalistes. Le « canevas de réflexion » est adaptable (selon le(s) thème(s), le nombre de participant-es et le temps disponible) mais nous proposons souvent de suivre le déroulé suivant :

- **C'est quoi le(s) problème(s) ?**
- **Dans l'idéal (libérons notre imaginaire) ?**
- **Retour à la réalité (des contraintes et de l'existant).**
- **Quelle(s) proposition(s) ?**
- **Quelle mise en œuvre (plan d'action) ?**



3. Améliorer le fonctionnement du Comité départemental

Il s'agissait ici de repenser les modalités de fonctionnement et d'animation du Comité départemental.
Proposition : définir et mettre en œuvre des rôles tournants à l'occasion de chaque CD.



4. Définir un cadre de sécurité ou charte relationnelle

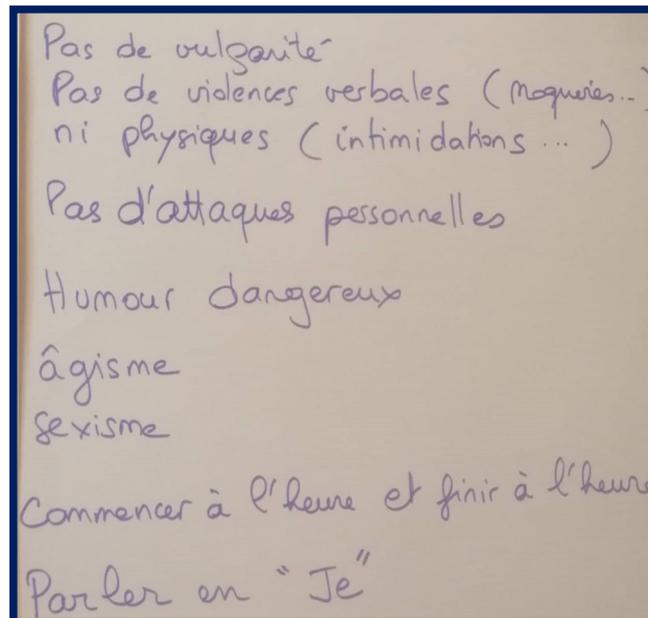
Il est constitué des règles minimales communes, auxquelles chacun-e sera engagé-e, afin de satisfaire notre besoin de limites claires dans lesquelles nous pouvons vivre une pleine liberté de croissance individuelle et collective.

Le cadre de sécurité ne garantit pas un fonctionnement sans faille et sans problème. Les règles et les limites posées n'évitent pas la transgression volontaire ou involontaire. Il permet par contre d'avoir un document opposable par tous auquel nous pouvons nous référer pour débattre et statuer ensemble sur une transgression.

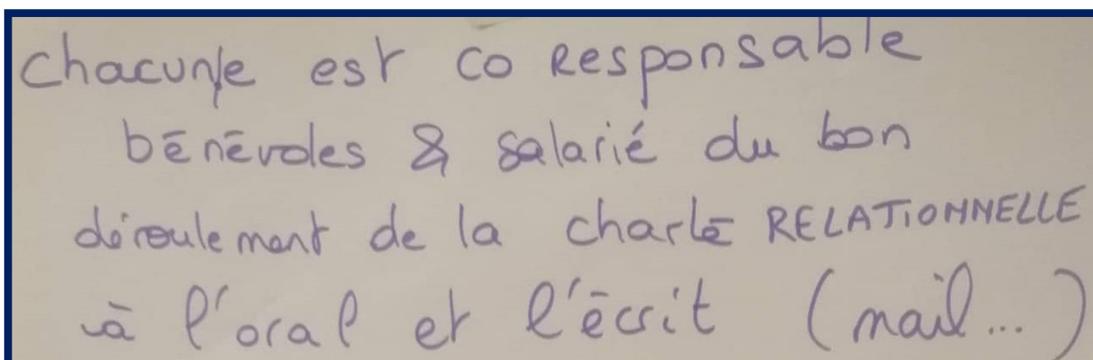
Le cadre de sécurité n'a pas pour vocation d'éviter le conflit ou de gommer nos divergences, qui sont la source de l'évolution du groupe par leurs richesses. Il invite et permet en revanche de les aborder et de les transcender avec plus de sérénité et de confort.

Le cadre de sécurité est un outil qui demande de la conscience et de la responsabilité. Il est un point de vue et non une vérité.

Ici, nous avons proposé de se concentrer sur la charte relationnelle soit les principes ou règles que nous nous proposons pour définir la manière dont nous « relationnons » (communiquons) les un-es avec les autres.



Pas de vulgarité
Pas de violences verbales (moqueries...)
ni physiques (intimidations...)
Pas d'attaques personnelles
Humour dangereux
âgisme
sexisme
Commencer à l'heure et finir à l'heure
Parler en "Je"



Chacun·e est co responsable
bénévoles & salarié du bon
déroulement de la charte RELATIONNELLE
à l'oral et l'écrit (mail...)

✓ Clôture : évaluation intermédiaire

Pépite - Râteau - Attentes

Intérêts : Offrir la possibilité à chacun-e de livrer au groupe ce qu'il-elle a vécu, ressenti. Evaluer ce qui a bougé, ce qui nous a fait grandir, ce qui nous a bousculé ou perturbé, etc. Recueillir les attentes et besoins des participant-es pour la journée suivante.

Consigne : Chaque participant-e est invité-e à livrer une pépite (ce qu'il-elle a aimé, ce qui l'a touché, ce qu'elle a appris ou compris, ...) ; un râteau (un échec, un moment mal vécu un regret, ...) et éventuellement ce qu'il-elle aimerait vivre lors de la prochaine journée de travail.

JOUR 2

✓ Tour d'ouverture

Intentions : prendre le temps de partager avec quelle énergie, dans quel état d'esprit chacun-e arrive. Mais aussi, dans notre contexte spécifique, de partager ce qui s'est passé depuis la précédente journée de travail.

✓ Jouons !

Le nœud humain

Consignes : se mettre en cercle. Chacun-e attrape deux mains différentes (en fermant les yeux ou pas) afin de créer un nœud de main (un nœud d'humain). Une fois que tout ça est bien emmêlé, on se démêle mais sans lâcher les mains ni déboîter l'épaule du copain-e afin de retrouver le cercle initial.

✓ Introduction

D'où on part ? Ou on va ?

Un temps pour recontextualiser la formation-accompagnement, clarifier la trajectoire pédagogique proposée pour atteindre nos objectifs ainsi que les partis-pris du jour.

✓ Gouvernance : suite des chantiers, restitution et « prise de température »

Afin de permettre que les éléments travaillés en sous-groupe soit restitués à l'ensemble du groupe mais aussi d'évaluer l'adhésion du groupe aux éventuelles propositions, plusieurs modalités de « prises de températures » (*est-ce que la proposition suscite adhésion, rejet ? Faisons-nous fausse route ? Qu'est-ce que le collectif a à nous dire pour poursuivre le travail ?*) ont été expérimentées :

Le Positionnement en croix

Intérêts : faire émerger de la matière incarnée sur des sujets complexes. Permettre à chacun-e de s'exprimer sans nécessairement prendre la parole. S'exprimer selon les différentes dimensions d'une problématique (2 axes à la différence d'un débat mouvant qui ne propose qu'un seul axe).

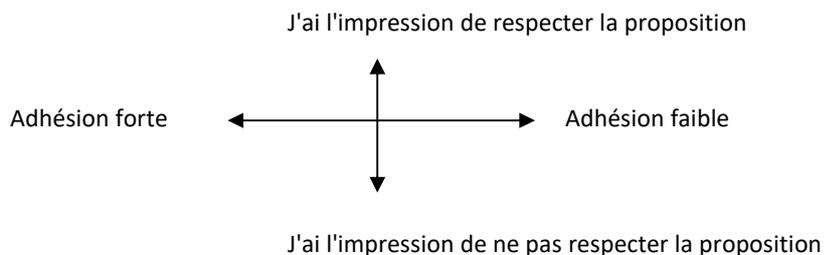
Consignes : Définir deux axes formant ainsi 4 zones de positionnement possibles et inviter les participant-es à se positionner dans l'espace ainsi formé selon plusieurs affirmations successives liées à une thématique globale. Il est possible de mettre de la nuance dans son positionnement. Une fois positionné-es, proposer à ceux-elles qui le souhaitent d'explicitier leur positionnement (généralement, nous offrons d'abord la parole à ceux-elles se trouvant en minorité).

Exemples d'axes : *Dac' – Pas d'ac' / Cap' – Pas cap' ; c'est violent – ce n'est pas violent / je fais – je ne fais pas.*

Consigne spécifique appliqué à la définition d'une Charte relationnelle

Ici, le premier axe consiste pour chacun-e à évaluer son niveau d'adhésion avec la proposition (*J'adhère - Je n'adhère pas*)

Le deuxième axe consiste à se positionner selon son impression de respecter ou non la proposition : (*J'ai l'impression de le respecter - J'ai l'impression de ne pas le respecter*)



Le principe du « 0 Objection »

Intérêt : vérifier que la proposition peut être mise en œuvre à s'appuyant sur le principe de 0 objections, c'est-à-dire en vérifiant que la mise en œuvre de cette proposition ne mettra pas en danger ni l'organisation, ni l'un de ses membres. Une objection étant définie comme une limite forte, un risque ou un danger pesant sur une personne ou bien sur l'organisation.

En *Gestion par Consentement*, **une objection est dite raisonnable** :

Si elle est argumentée : elle est accompagnée d'arguments convaincants pour lui donner du poids.

Si elle dit en quoi concrètement la proposition :

- pourrait nuire à la mission du groupe à remplir sa mission.
- ne respecte pas la ou les limites de celui qui objecte.

Conséquence :

Soit elle élimine la proposition : elle rend purement et simplement la proposition impossible.

Soit elle bonifie la proposition : elle sollicite la créativité du groupe pour améliorer la proposition de départ.

Donc une objection dite raisonnable est un cadeau pour le groupe (et il ne peut y avoir de « petite objection »)

Une objection n'est pas raisonnable :

Si elle est de l'ordre de la préférence : une façon d'exprimer une préférence de choix ou d'option.

Si elle est contre la personne.

Si c'est un avis personnel.

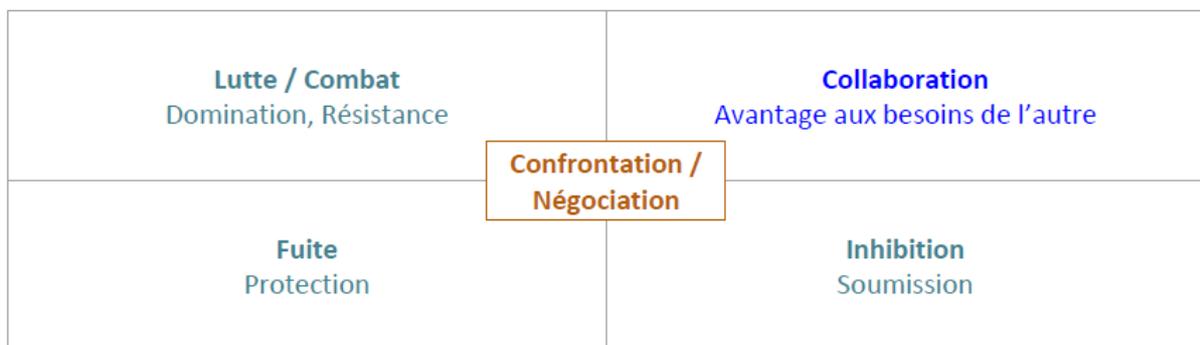
Si c'est une autre proposition.

✓ Introduction au conflit

Nota : Le collectif la volte ne se pose pas en expert ou fin connaisseur de la résolution des conflits. Notre expérience d'accompagnement de collectifs ainsi que de membres d'un collectif nous a permis d'acquérir certains éléments permettant de reconnaître et de nommer le conflit, ce qui nous semble être une préalable indispensable à acquérir avant de basculer vers une éventuelle résolution des conflits.

Une grande partie de la théorie ci-dessous nous vient du livre *Pédagogie des rencontres et des conflits transculturels* - H. Ott et K-H Bittl et d'une sensibilisation reçue par une de nos membres grâce à l'Institut de transformation constructive des conflits ATCC (<http://atcc-institut.fr/>)

Les instincts et comportements instinctifs en situation de conflit



Préambule :

Le conflit* fait partie de la vie et on ne peut l'éviter : toute vie est faite de dynamiques antagonistes / opposées, et donc conflictuelles. Dans les relations humaines notamment, les énergies sont là et elles peuvent dégénérer en violence* ou être orientées dans une voie constructive.

Quelques définitions :

Le Conflit :

Il s'agit d'un désaccord vécu comme un rapport de forces.

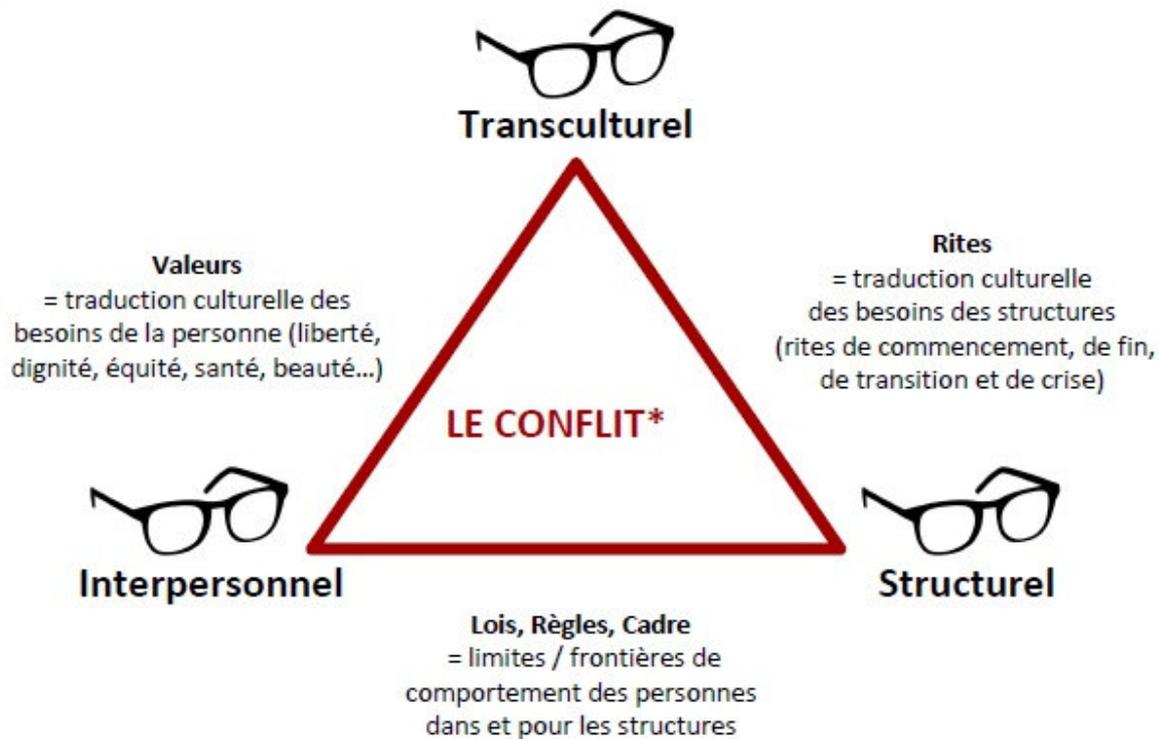
"A la fois quelque chose d'unique et de banal, c'est aussi quelque chose de complexe. Il se traduit par un blocage dans la relation". [*Les conflits, toujours violents?* - Hervé Ott]

Violence :

"Un acte ou une situation qui porte atteinte à l'identité physique, psychologique ou morale d'un être vivant". [*Conflit - Mettre hors-jeu la violence - 4 co-auteurs*].

"Ce qui est fondamental dans la violence humaine, c'est qu'elle est le résultat d'un non-dit.... La violence c'est ce qui se passe entre les personnes et non dans les personnes. C'est pourquoi elle est interdite". [*Les conflits, toujours violents ?* - Hervé Ott]

La Grille d'analyse à 3 paires de lunettes



Conflit Interpersonnel :

- Peut se transformer à court terme
- Difficulté à trouver sa souveraineté, émotions, besoins individuels, perceptions / projections sur l'autre, difficultés à verbaliser ses dérangements...

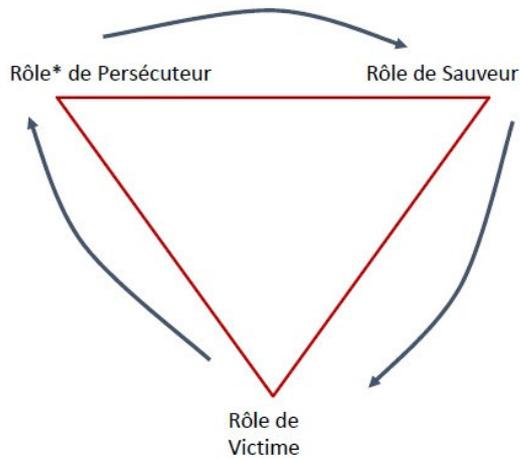
Conflit structurel :

- Peut se transformer à moyen terme
- Manque de transparence, de sens et / ou de clarté dans les processus, les règles de la structure (rôles formels / informels, redevabilités / pouvoirs, processus de décision, processus d'inclusion et d'exclusion)
- Confiance dans le groupe
- Mécanisme du Bouc émissaire

Conflit transculturel :

- Peut se transformer à long terme
- Clichés, stéréotypes, préjugés, conflits au nom de valeurs que l'on oppose, spiritualité, polarités culturelles (collectif versus individuel, relation versus production, action versus connaissance ...)

Le Triangle dramatique de Karpman :



* On parle ici de "rôle" et non de "personne", puisque chacun-e d'entre nous peut prendre ces différents rôles dans une situation donnée, et dans la vie en général.

C'est un jeu psychologique inconscient qui arrive de manière très fréquente dans un conflit au sein d'un groupe.

Quand 2 personnes sont dans une relation conflictuelle " rôles Persécuteur-Victime", l'intervention d'un rôle de Tiers est indispensable.

Si ce Tiers est émotionnellement "partisan" alors :

- Il prend parti pour la victime et contre le persécuteur. Il se positionne en "Sauveur".
- Souvent le tiers devient persécuteur, le persécuteur devient victime et il n'est pas rare que la victime cherche à sauver la nouvelle victime ou la situation.

Pour sortir de cette dualité violente des rôles "Persécuteur-Victime", le rôle de Tiers doit adopter une posture de Garant :

- Est neutre émotionnellement = sérénité (pas d'émotions "chahutantes")
- Fait appel aux cadres (rappel des règles du groupe, cadre de sécurité, lois...)
- Repère et nomme les marques d'irrespect en aidant à reformuler si besoin
- Est bienveillant et sans jugement : il reste à équidistance entre les 2 partis
- Aide à revenir au conflit d'objet
- Est attentif aux besoins de chacun-e

✓ Clôture – Evaluation finale

Intention : un temps de clôture et d'évaluation du temps de travail vécu ensemble afin de partager nos ressentis, nos apprentissages et les suites à donner.

Consigne : une prise de parole par personne pour partager comment j'ai vécu cette formation-accompagnement et avec quoi je repars.