

BIENVENUE !

Bonjour,

Bienvenue dans notre mini-cours pour sortir la tête de l'eau et voir les conflits de groupe d'un œil nouveau !

Ce cours s'adresse particulièrement à des personnes qui vivent dans des lieux de vie collectifs, type oasis, écolieu, écovillage, habitat groupé, habitat participatifs... Il est issu de notre expérience à l'Arche de Saint-Antoine et dans l'accompagnement de groupes. Il mêle de la théorie, des exemples concrets, et des outils pratiques.

Ce mini cours va vous permettre de :

- **porter un regard nouveau et transformateur sur ce que vous vivez en groupe,**
- **découvrir des outils théoriques sur la dynamique de groupe,**
- **découvrir des clés pratiques pour améliorer votre vivre ensemble.**

Voilà notre plan de vol pour les 10 jours à venir :

- **{ JOUR 1 }** Une alternative entre Bisounours et Game of Thrones ?
- **{ JOUR 2 }** Je vois le monde depuis ma fenêtre
- **{ JOUR 3 }** : une réunion banale qui finit en scandale
- **{ JOUR 4 }** No problemo (mais une polarité !)
- **{ JOUR 5 }** Danser entre l'ombre et la lumière
- **{ JOUR 6 }** De quoi le Nous a besoin ?
- **{ JOUR 7 }** Passer en mode intégral
- **{ JOUR 8 }** La carte maîtresse du jeu de la vie en groupe
- **{ JOUR 9 }** Les règles : le fruit des conflits
- **{ JOUR 10 }** La douche relationnelle de groupe



On a à cœur que ce mini-cours puisse vous être utile, et réellement participer à transformer vos conflits.

Et pour cela, on a besoin de vous !

On vous propose des exercices à faire lors de chaque séance, pour celles et ceux qui ont envie d'aller plus loin et qui veulent aussi jardiner leur cœur et leurs réflexions et voir fleurir de nouvelles manières de voir et de faire face au conflit.

Et on vous propose de commencer... maintenant ! Sur la page suivante, vous trouverez notre premier exercice, qu'on peut considérer un peu comme le travail de la terre quand on prépare son jardin...

On se réjouit de cheminer avec vous, tout au long de ce mini-cours.

N'hésitez pas à nous envoyer des messages, à nous tenir au courant de où vous en êtes, de ce qui se passe pour vous, de votre avis sur les choses. On sera ravis d'échanger avec vous sur ces sujets qui nous passionnent !

Demain, on se retrouve pour rentrer dans le cœur du sujet en explorant les différentes phases dans la vie d'un groupe vis à vis des conflits.

D'ici là, tout de bon à vous !

Daphné & Jorge

EXERCICE

Partir du réel...

Pour que ces dix jours vous soient le plus profitables possibles, on vous propose d'ancrer notre proposition dans le concret : dans les conflits que vous vivez au jour le jour, dans votre collectif.

Vous pouvez suivre ce mini cours pendant dix jours en restant à l'extérieur du jeu, en regardant les théories et les concepts qu'on vous propose d'un oeil extérieur. Ou bien, et c'est ce qu'on vous propose, en y allant avec vos tripes, votre histoire, ce qui vous touche.

Alors pour commencer tout de suite à rentrer dans le vif du sujet, on vous invite à écrire trois pages sur les conflits dans votre groupe. Vous pouvez vous inspirer des questions suivantes :

- Quels thèmes de conflits récurrents ?
- Quelle manière de rentrer en conflit ?
- Comment vous réagissez ?
- Comment réagissent les autres ?
- Qu'est-ce qui vous touche ?

Laissez couler les mots de votre stylo, et n'arrêtez que quand vous aurez écrit trois pages.

Quand vous aurez fini, relisez-vous et écrivez encore quelques phrases pour ancrer les prises de conscience que vous aurez eues en relisant ces quelques pages.

JOUR 1 : UNE ALTERNATIVE ENTRE LES BISOUNOURS ET GAME OF THRONES ?

Bonjour

Aujourd'hui, nous avons envie de te raconter une petite histoire.

La vie d'un groupe, et d'un oasis, c'est souvent comme ça...

D'abord, la vie est rose, c'est nous contre le reste du monde, on se retrouve enfin avec des gens "comme nous", des gens qui veulent changer le monde, des rêveurs dans l'action, on est tous hyper motivés, on va y arriver, on a des grands idéaux, c'est parti on va changer le monde !

On se permet de rêver, de rêver grand, d'imaginer, et comme on en est encore qu'aux grandes idées, on peut se mettre tous d'accord pour être écolos mais aussi pas cher, vouloir un projet à la fois en pleine nature et proche d'une école alternative.

Tout est encore possible, et surtout le plus important, c'est qu'on soit ensemble.

Les gens nous voient souvent ici comme de gentils bisounours.

C'est à ce moment que l'identité du groupe naît et que le groupe se sent fort, presque surpuissant : c'est LE MEILLEUR GROUPE DE LA TERRE ! Et les fondateurs/fondatrices se donnent complètement, allant parfois jusqu'à s'oublier pour la cause commune.

Ça vous dit quelque chose ?

Dans cette phase, on évite carrément le conflit.

C'est tellement important de se sentir bien ensemble, de construire la confiance, que ceux qui restent prennent sur eux pour ne pas faire trop de vagues.

Ceux qui ne rentrent pas dans l'ambiance ne rentrent pas dans le groupe, on est entre nous et ça fait du bien.

On passe sous silence certaines choses, on préfère ne pas aborder certains sujets. On se dit que ça a bien le temps de changer.

En fait, on tombe un peu amoureux pendant cette phase. Alors on idéalise un peu le groupe et ce qu'il peut nous apporter. Et ça fait du bien.

Parfois, cette phase est un peu dénigrée. Nous pensons sincèrement que cette phase est cruciale. C'est un peu comme une lune de miel pour un couple. Si on n'avait pas ce temps, ensemble pour rêver, pour imaginer qu'on va changer le monde ensemble et y croire avec peut-être de la naïveté, sans avoir encore conscience de ce qui nous attend, on n'aurait pas l'énergie après pour surmonter les difficultés. Zapper cette phase c'est comme demander à un couple de directement se mettre dans un train-train et de faire face au quotidien sans avoir d'abord rêvé ensemble.

Alors, honnêtement, si vous êtes dans cette phase, profitez-en, vivez-la à fond. Ne restez pas comme ces personnes désabusées qui ne veulent pas tomber amoureuses parce qu'elles ont peur d'être déçues. Oui, ça ne sera pas toujours comme ça, oui, on va sûrement se prendre la tête après, mais c'est pas grave, faut y aller quand même !

Et puis, forcément, viennent ensuite les premiers remous, souvent quand on passe au concret, quand il faut mettre de l'argent sur la table par exemple ou écrire quelque chose, ou choisir une structure juridique pour continuer l'aventure.

Il y a des décisions à prendre sur des choses simples et complexes. Et là, on a tous nos préférences, nos envies, nos manières de faire et on se bouscule, on se dérange les uns les autres.

La grande question ici, c'est : comment va-t-on gérer ces désaccords ? Comment va-t-on arriver à se mettre d'accord, en acceptant de ne pas avoir le même point de vue ? Comment on avance sans se perdre dans des heures de décisions ? Comment chacun arrive à prendre sur lui et discerner ce à quoi il tient vraiment et ce qui est une préférence ? Et croyez moi, ce n'est pas une évidence et ça ne s'apprend pas en deux minutes. Chaque décision repose la même question : à quoi je tiens ? Pourquoi ? Qu'est-ce qui se joue ? Qu'est-ce qui m'appartient, me parle de moi, de mon histoire, et qu'est-ce qui relève du groupe ? Qu'est-ce que je dois tenir, qu'est-ce que je dois lâcher ?

10 JOURS POUR
VOIR LES CONFLITS
DE GROUPE D'UN Oeil **NOUVEAU**



Ça vous rappelle quelque chose ?

Dans de nombreux groupes que nous rencontrons, nous observons une peur du conflit. Si on s'engueule, on ne s'aime plus, si on ne s'aime plus, on ne travaille plus ensemble, et si on ne travaille plus ensemble, le projet est foutu. Si on rentre dans le conflit, on troque les bisounours pour Game of Thrones, et ça devient beaucoup trop dangereux !

Nous comprenons bien cette peur. Mais l'expérience montre que le conflit c'est une manière de se rencontrer.

Le conflit, c'est simplement un signe de vitalité ! La vie s'exprime en chacun de nous avec une couleur différente. Et le conflit arrive parce qu'on a ces couleurs et qu'on aimerait faire un beau tableau ensemble. Si on était tous tout gris, on n'aurait pas de conflit. On s'ennuierait aussi beaucoup. Le conflit, c'est le signe de gens qui cultivent leur couleur, qui suivent leur élan de vie.

Pour nous, c'est quasiment le sens de la vie, que de rester authentique avec sa couleur et d'apprendre à la faire danser avec celle des autres.

Donc si vous avez un conflit dans votre groupe, génial, ça veut dire que vous êtes vivants ! Ça veut dire que vous avez des envies, des élans de vie qui se confrontent. Et ça fait partie de la vie quand on la vit pleinement, pas sur la pointe des pieds.



Des Je forts créent un Nous fort.

Et des Je forts qui se rencontrent, ça crée des étincelles. Et les étincelles, ça peut créer un beau feu qui, entretenu, peut chauffer toute la maison.

Et vous, vous en pensez quoi ? Ça vous parle ? Est-ce que vous avez déjà vécu ces deux phases ?

Nous vous proposons un exercice pour explorer votre rapport individuel au conflit, et développer votre attention au conflit dans les jours qui viennent.

Demain, on parlera de la théorie des quatre quadrants de Ken Wilber, qui nous aide à voir et accueillir nos différences comme une richesse.

D'ici là, tout de bon à chacun et à vos groupes !

Daphné & Jorge



JOUR 1 : UNE ALTERNATIVE ENTRE LES BISOUNOURS ET GAME OF THRONES ?

Explorer mon rapport au conflit

Imaginez un instant le conflit, en temps qu'entité, que réalité, et donnez-lui une forme. Fermez les yeux et regardez le.

→ À quoi ressemble-t-il ? Est-ce un diabolin ? Une boule informe noire et visqueuse ? Un feu terrifiant ? A quoi ressemble le conflit pour vous ?

Maintenant, à l'intérieur de vous, sentez comment vous avez envie de vous positionner par rapport au conflit.

→ Est-ce que vous avez envie de lui tourner le dos, de le cacher sous une couverture, de le titiller, de le prendre dans vos bras et l'embrasser, de le regarder à distance raisonnable ? Quelle est votre posture instinctive face au conflit ? Vous sentez-vous excité-e, plein-e d'énergie, l'envie d'en découdre ?

Prenez le temps de sentir puis notez quelques mots pour ancrer cette expérience intérieure.

Développer mon attention au conflit

Pour les 10 prochains jours, engagez-vous auprès de vous-même à être attentif-ve aux conflits.

Chaque fois que vous sentez un frottement, une sensation de malaise, un désagrément, un inconfort dans une situation de votre vie, prenez le temps de la noter dans un petit carnet. Observez comment vous avez réagi.

JOUR 2 : JE VOIS LE MONDE DEPUIS MA FENÊTRE

Bonjour,

Hier, nous avons vu que les conflits dans le groupe sont un signe de vitalité. Maintenant, on va aller plus loin et explorer un outil qui permet de vraiment prendre conscience de la richesse du désaccord.

Quand nous vivons ensemble arrive bien souvent le besoin de se mettre d'accord sur "la vérité", sur une analyse de la situation, sur un constat. Or, bien souvent, cette recherche de vérité est une perte de temps et une source de conflits inutiles. Et pourtant, j'ai souvent tellement l'impression que j'ai raison et que l'autre a tort, et qu'il suffit que je le convainque de mon point de vue à coups d'arguments...

Sauf que, comme le dit Gandhi : "Chacun a raison de son propre point de vue".



JOUR 2 : JE VOIS LE MONDE DEPUIS MA FENÊTRE

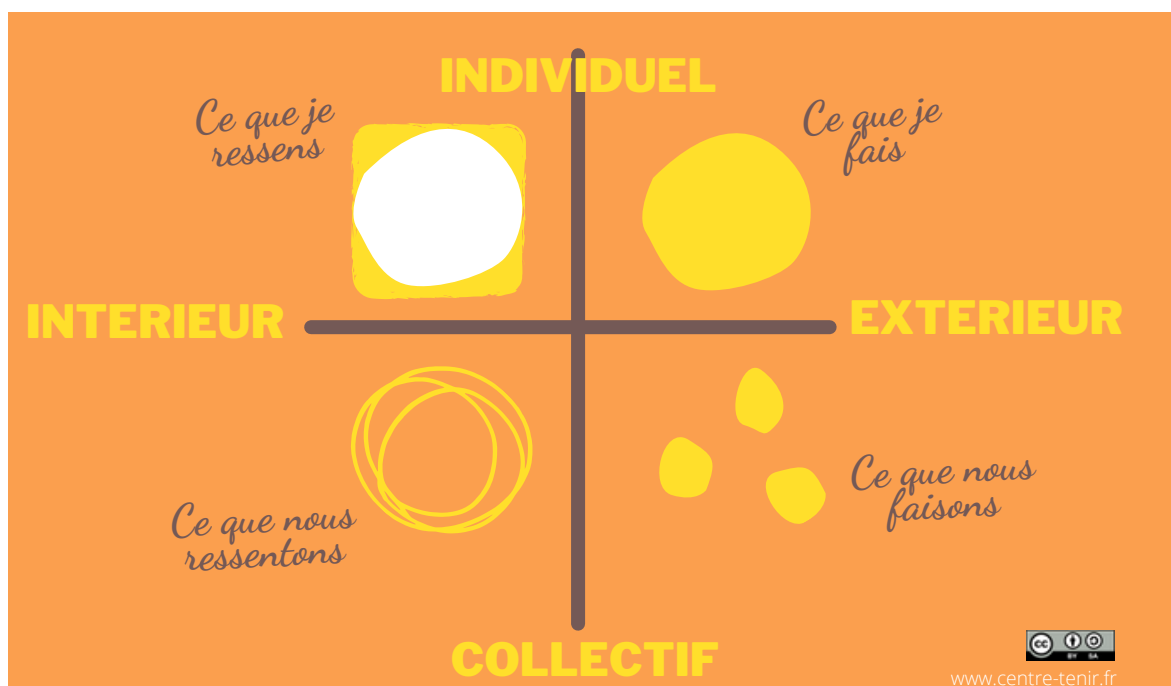
C'est exactement ce dont parle la théorie intégrale et la vision des quatre quadrants de Ken Wilber.

Ken Wilber (1949 -) est un philosophe américain assez peu connu en France car il ne rentre dans aucune case. Il travaille sur la psychologie, l'épistémologie, l'histoire des idées et des sciences, la sociologie, la mystique, et l'écologie (et on en oublie sûrement).

L'une des idées qui nous semble les plus pertinentes de Ken Wilber, c'est qu'il existe quatre fenêtres par lesquelles on peut regarder le monde. Chacun, depuis sa fenêtre, voit une partie de la réalité. Et nous avons tous une fenêtre préférée.

Cette théorie permet de mettre en perspective les points de vue différents sur une même situation, et aide à ne plus chercher une vérité mais à accepter que tous ces points de vue sont mutuellement bénéfiques et complémentaires.

Ces fenêtres sont composées à partir de deux grilles de lecture : entre le niveau individuel et le niveau collectif, et entre l'aspect subjectif/intérieur et celui objectif/extérieur.



JOUR 2 : JE VOIS LE MONDE DEPUIS MA FENÊTRE

Allons voir de plus près chacune de ces fenêtres.

- **Le point de vue individuel subjectif : ce que je ressens**

Ici, je vois le monde à partir de moi et de ma vie intérieure : qu'est-ce que je ressens dans cette situation ? Qu'est-ce qui me touche ? Quelle sensation dans mon corps ? Quelle émotion ? Quel souvenir ? Quelles pensées et jugements cela provoque ? Comment est-ce que j'interprète le monde ?

Cette fenêtre est pleine de choses qui sont totalement subjectives à moi, c'est-à-dire qui dépendent de qui je suis. Je vois les choses de cette manière parce que je suis qui je suis, j'ai telle histoire de vie, telles expériences. C'est même tellement subjectif que c'est difficilement explicable, objectivable, même si j'essaie de le faire.

- **Le point de vue individuel objectif : ce que je fais**

Ici, je vois la situation d'un point de vue objectif. Un peu en mode lunettes de CNV pour faire des observations. Je décris ce que je vois du point de vue individuel. Je vois un corps qui fait telle taille, tel poids, sa température qui s'élève, son cœur qui s'accélère, je vois sa manière de bouger.

C'est ici que j'observe les pratiques individuelles : une formation, une manière de parler, de manger, une pratique physique/corporelle (sport, méditation).

JOUR 2 : JE VOIS LE MONDE DEPUIS MA FENÊTRE

- **Le point de vue collectif extérieur/objectif : ce que nous faisons**

Je regarde le monde ici du point de vue de notre action collective. Je suis toujours dans l'observation neutre, factuelle, et je peux décrire ce qui se passe.

J'observe ici les pratiques collectives : la gouvernance, les prises de décision, la circulation de l'information, les pratiques collectives, le système de justice.

- **Le point de vue collectif intérieur/subjectif : ce que nous ressentons**

Ici on voit le monde du point de vue de l'intérieur du groupe, de sa subjectivité. Il s'agit ici de sentir l'ambiance du groupe, de parler des valeurs et des visions du groupe, de comment le groupe entre en relation avec d'autres groupes/l'écosystème dans lequel il évolue. C'est un endroit où je sens plus les aspects subjectifs de la vie du groupe.

Alors, qu'en dites-vous ? Ça vous parle ? Est-ce que vous sentez déjà dans quel quadrant vous vous sentez le plus à l'aise ?

Nous vous proposons un exercice rapide pour aller plus loin et voir comment cette théorie peut s'appliquer à votre collectif .

Demain on abordera un exemple de conflit analysé par ces quatre fenêtres !

D'ici là, tout de bon à chacune, chacun et à vos collectifs,

Daphné & Jorge



JOUR 2 : JE VOIS LE MONDE DEPUIS MA FENÊTRE

Découvrir ma fenêtre préférée

On vous invite à prendre quelques minutes pour décrire votre collectif, soit par écrit, soit en vous enregistrant en fichier audio. Essayez de faire une description type photo, (pas historique/chronologique), un instantané de votre collectif aujourd'hui.

→ Comment est-ce que vous parlez de votre collectif à quelqu'un qui ne le connaît pas ?

Maintenant, relisez ou réécoutez la description de votre collectif. Sentez par quelle fenêtre vous avez le plus regardé le collectif, ou si un côté est plus mis en avant que l'autre (en haut, en bas, à droite ou à gauche). Éventuellement, surlignez en quatre couleurs différentes les phrases ou mots qui sont rattachés à telle ou telle quadrant.

Si maintenant vous deviez essayer de donner une vision prenant en compte les quatre fenêtres, qu'est-ce que vous rajouteriez ?

→ Essayez d'écrire un nouveau texte ou un nouvel audio qui décrit votre collectif en prenant en compte ces 4 points de vue sur les choses.

Prenez un moment pour écrire les conclusions que vous tirez de cet exercice : prenez le temps de sentir dans quel quadrant vous vous sentez le plus à l'aise.

→ Dans quelle fenêtre avez vous le plus / le moins l'habitude de regarder le monde ? Quelle fenêtre vous auriez envie/besoin d'aller plus souvent explorer ?

JOUR 3 : UNE RÉUNION BANALE QUI FINIT EN SCANDALE

Hier nous vous avons donné un aperçu de la théorie des quatre quadrants en général. Aujourd'hui, nous vous proposons d'aller un peu plus loin dans la compréhension des quatre quadrants, avec une anecdote (purement fictive... ou presque !) sur une réunion toute simple...

C'est une réunion pour parler de de l'horaire que le groupe a choisi pour un temps collectif qui leur permet de démarrer leur journée ensemble. Un temps où tous les gens qui sont sur le lieu sont conviés, stagiaires, bénévoles, personnes qui sont là depuis toujours, pour toujours, visiteurs de passage. Un temps convivial, d'inspiration et d'organisation.

Dans la réunion, il y a une personne qui sort d'une formation en CNV et qui vient de découvrir le langage des besoins et elle voit tout avec ces lunettes-là. Elle est concentrée pour comprendre son besoin dans la réunion, mais aussi son besoin par rapport à ce temps-là. Elle se dit qu'elle aurait besoin d'entendre les autres sur leur besoin...

Elle aimerait vraiment entendre tout le monde sur comment chacun se sent le matin, si les gens sont plutôt du matin ou du soir, comment ils se réveillent, et même repenser la question profondément du besoin de ce temps, pour pouvoir l'ajuster au mieux à la vie intérieure de chacun.

Ça vous rappelle quelqu'un ?

Et puis il y a une autre personne qui pense aussi à elle, ses contraintes, mais plutôt du point de vue concret, elle a besoin de petit déjeuner et d'emmener ses enfants à l'école, donc elle ne sera pas dispo avant 8h45, et elle cherche plutôt à voir les contraintes individuelles des uns et des autres.

JOUR 3 : UNE RÉUNION BANALE QUI FINIT EN SCANDALE

Il y a une autre personne qui va voir la question du point de vue du groupe et de son organisation. On a besoin que quelqu'un se mette à la cuisine assez tôt pour pouvoir faire à manger à tout le monde, et si on commence trop tard après on n'a pas assez de temps pour travailler dans la matinée. Cette personne voudrait qu'on soit vraiment tou-te-s à l'heure, qu'on respecte les règles qu'on s'est fixées ensemble.

Et enfin, il y a une autre personne qui est surtout attentive à la question du groupe, et qui va surtout vouloir que la réunion se passe bien, qui va être tendue quand elle va entendre que certains ne s'entendent pas ou divergent et que des tensions montent. Elle va vraiment chercher à ce que le groupe se sente bien, à ce qu'on trouve un point où l'ambiance est agréable, elle va chercher à concilier les contraires et à voir comment ce temps peut vraiment être nourrissant pour le groupe, pas seulement une procédure, un protocole qu'on répète tous les jours, mais qu'il soit vraiment habité et vivant pour le groupe...

On met ces quatre personnes dans une pièce et on les laisse essayer de décider sur l'heure de la réunion sans cadre, et ça peut tourner au drame. Aucun n'a raison, aucun n'a tort, chacun tient une partie de la vérité. Si on oppose leurs manières de voir le monde, on se retrouve dans un conflit inextricable.



En résumé...

JOUR 3 : UNE RÉUNION BANALE QUI FINIT EN SCANDALE

Voilà, le défi de la vie en collectif, c'est de prendre en compte tous ces points de vue, de ne pas les opposer mais bien de les intégrer, sans en dénigrer, ni en survaloriser.

Et surtout, surtout, ne pas escalader vers un conflit de personne.

C'est facile d'aller vers "il/elle est le problème" alors qu'en fait, le problème, c'est un objet. Le problème, c'est "dans ce cas-là il s'est passé ça et je ne suis pas d'accord", ou que nous voyons les choses de manières différentes. Mais la personne en tant que telle n'est jamais le problème.

Est-ce que cette histoire résonne pour vous ? Et votre groupe, sur quoi est-il le plus focalisé ? Est-ce que vous sentez dans votre groupe une préférence ? Quelle fenêtre est la moins utilisée ?

Aujourd'hui, on vous propose en exercice quatre pratiques pour votre groupe, afin de nourrir chacun des quatre quadrants. Choisissez les pratiques qui vous aideront à rééquilibrer votre collectif, en fonction des fenêtres où vous sentez que votre collectif est le moins à l'aise.

Demain, nous verrons la différence entre un problème et une polarité, une distinction qui permet d'éviter de faire escalader bien des conflits...

D'ici là, tout de bon à chacune, chacun et à vos collectifs,

Daphné & Jorge



JOUR 3 : UNE RÉUNION BANALE QUI FINIT EN SCANDALE

Nourrir chacun des quadrants dans votre groupe

INDIVIDUEL

Proposez d'instaurer un temps d'une minute de silence pour commencer vos réunions. un petit temps pour que chacun se centre, fasse le point sur son intérieur, comment il/elle se sent. Cette pratique toute simple aide à développer la conscience de ce quadrant

Faites un petit bilan personnel, tracez trois colonnes et

- dans la première notez ce que vous aimez faire dans le collectif, les rôles* qui vous plaisent de jouer et que vous jouez,
- dans la deuxième, les rôles que vous jouez et que vous n'aimez pas,
- et dans la troisième, les rôles qui vous plairaient mais que vous ne jouez pas.

INTERIEUR

Vous faites parfois des temps de météo ? des tours d'inclusion ou de bilan ? Essayez à la fin du tour de faire une météo pour le groupe, en mode pop corn. Il s'agit de chercher à sentir le groupe, quelle couleur il a aujourd'hui, quelle forme, souvent ce sont des métaphores ou des comparaisons qui vont venir (notre groupe est comme l'hiver, ou je sens quelque chose qui pétille). On ne cherche pas une bonne réponse, chacun perçoit une partie du groupe, et c'est la richesse des différentes expressions sur le groupe qui est intéressante.

EXTERIEUR

Si vous deviez dessiner votre organisation, à quoi cela ressemblerait ? Existe-t-il des cercles, des équipes ? Comment l'information circule entre différentes équipes ? Prenez le temps de dessiner le groupe et son projet.

COLLECTIF

JOUR 4 : NO PROBLEMO (MAIS UNE POLARITÉ !)

Vous êtes-vous déjà demandé pourquoi la vie se présente par des opposés ? Les polarités régulent l'univers en général. Toutes les forces naturelles circulent entre deux pôles. Entre les pôles nord et sud se crée la force du magnétisme. Entre les pôles positif-négatif d'une batterie se crée le flux électrique.

Et nous sommes entouré-e-s de ces polarités : ombre-lumière, chaud-froid, unité-diversité, masculin-féminin, intérieur-extérieur, inspirer-expirer, expansion-contraction, stabilité-changement, concret-abstrait, subjectif-objectif, plein-vidé, vie-mort. Nous, en tant qu'humains, avons la capacité de voir et de nommer ces polarités. Et de la capacité à reconnaître les pôles naît bien souvent la préférence pour un pôle et le rejet de l'autre. Nous nous identifions avec un pôle et nous jugeons l'autre.

Nous transformons ainsi les polarités en antagonismes, en opposition radicale, systématique, qui recherche la réduction, la soumission, et même in fine la destruction de l'adversaire.

Les conflits de groupe peuvent se réduire à deux possibilités :

- Soit c'est un problème : il y a une solution qui peut être trouvée, c'est une situation complexe où un choix doit être fait, qui apaisera la situation. Par exemple : est-ce qu'on fait un chantier participatif ou est-ce qu'on fait appel à un artisan pour rénover la grange du fond ? Ou bien, est-ce qu'on intègre telle personne avec laquelle le groupe a un ressenti mitigé ? C'est un problème, qui peut avoir une solution, on peut le résoudre en prenant une décision.
- Soit c'est une polarité qui est à l'œuvre : il y a une tension entre deux pôles, et ce n'est pas une solution qui doit être trouvée mais bien plutôt une manière d'intégrer de manière ajusté des concepts opposés, mais qui n'ont pas à être antagonistes (c'est-à-dire exclusifs, en conflit l'un avec l'autre). Les exemples ici sont divers : est-ce qu'il faut qu'on prévoit tout pour nos travaux aux boulons près dans un tableau Excel ou bien laisser de la place à l'imprévu, au flow, à la spontanéité ? Est-ce qu'on doit laisser plus de temps et de liberté aux individus ou bien avoir plus d'exigences pour que chacun-e donne au collectif en temps, en engagements, en présence ? Là, nous sommes face à des polarités, il n'y a pas une solution qui se trouve une bonne fois pour toutes, mais bien plutôt une invitation à naviguer et à intégrer deux côtés d'une même pièce de monnaie.

JOUR 4 : NO PROBLEMO (MAIS UNE POLARITÉ !)



Notons que souvent un problème récurrent est révélateur d'une polarité. Si je dois choisir avec mon compagnon/ma compagne si ce midi on mange léger et sain ou un gros plat de pâtes rapide à faire, c'est un problème. Si on se pose la question tous les jours, il y a peut-être une polarité à l'œuvre...

Si vous vivez une polarité dans votre conflit, la voie est celle de l'intégration, de reconnaître les aspects positifs, utiles, de chaque côté, tout en étant vigilant vis-à-vis des excès de chaque pôle.

Pour ce faire a été développée la carte des polarités, qui permet de visualiser simplement la dynamique des polarités. Et c'est justement ce que nous aborderons demain !

En attendant, nous vous invitons à faire l'exercice ici pour définir si vous avez un problème ou une polarité dans votre collectif et explorer une liste des polarités qu'on retrouve souvent dans les groupes que nous accompagnons.

D'ici demain, tout de bon à chacune, chacun, et à votre groupe,

Daphné & Jorge



JOUR 4 : NO PROBLEMO (MAIS UNE POLARITÉ !)

Avez-vous un problème ou une polarité ?

Revenez aux trois pages que vous avez écrites le premier jour de notre mini cours. Relisez-vous et discernez où se trouvent des problèmes et où il s'agit de polarités qui sont à l'oeuvre. Pour vous inspirer, vous trouverez ci après une liste de polarités courantes dans les collectifs.

Liste de polarités que l'on retrouve souvent en collectif

Individuel	Collectif
Égalité	Diversité
Sécurité	Liberté
Structure/organisation	Spontanéité
Production	Relation
Efficacité	Harmonie
Intimité	Ouverture
Horizontalité	Verticalité
Tradition	Innovation
Penser	Ressentir
Réaliste/ancré	Optimiste/confiant
Faire	Être

JOUR 5 : DANSER ENTRE L'OMBRE ET LA LUMIÈRE

Hola

Maintenant que nous avons goûté la notion de polarité, nous vous proposons d'aller explorer encore plus loin et surtout d'esquisser des pistes pour vivre consciemment cette danse des polarités !

Pour ce faire, la carte des polarités nous aide à prendre en compte l'intégralité de la situation dans laquelle jouent les polarités, à la fois les ombres et les lumières de chaque côté.

C'est hyper simple, et hyper puissant en même temps.

Prenons l'exemple de la polarité entre individuel et collectif (qui revient dans tous les groupes que nous accompagnons à un moment ou à un autre...).

Je commence par me focaliser sur les bénéfiques à prendre en compte l'aspect individuel. Cela permet de la créativité dans le groupe car chaque individu est en lien avec sa vie intérieure et ses élans. Cela apporte aussi un fort sentiment de responsabilité individuelle, une recherche d'authenticité, chacun-e étant centré-e sur lui/elle-même, et enfin, cela permet à chaque individu de cultiver ses talents.

Cependant, si je me surfocalise sur l'aspect individuel des choses, dans un collectif, eh bien, le manque de liens commence à se faire sentir, un certain narcissisme donne une ambiance désagréable où chacun-e se regarde le nombril, l'individualisme pointe le bout de son nez, chacun pense en priorité à ses besoins, ses envies, ses peurs, ses rêves. Et finalement, le manque d'unité prévaut.

JOUR 5 : DANSER ENTRE L'OMBRE ET LA LUMIÈRE

Quand je suis empêtrée dans ces dysfonctionnements, j'ai tendance à vouloir aller du coup vers l'autre polarité : le côté collectif. J'en vois les intérêts, que je liste. Si je vais vers plus de collectif, je ressentirai davantage de solidarité, un sentiment de dépassement de soi, la joie de la coopération, et le goût de la cohésion de groupe.

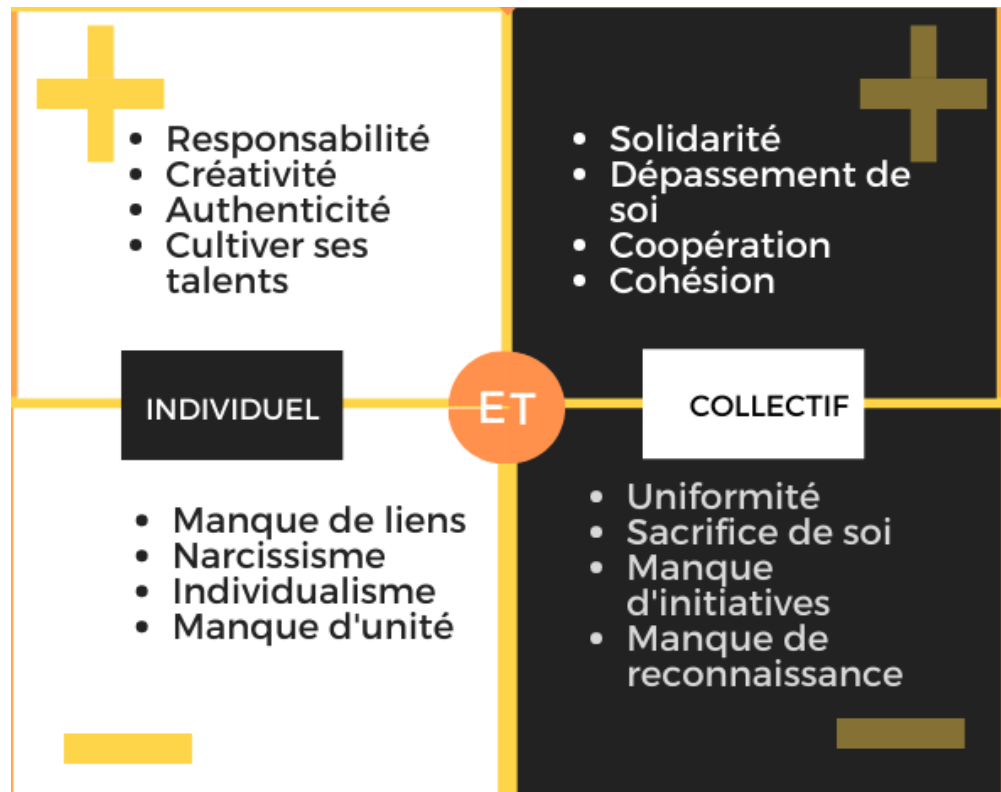
Mais si j'ai l'habitude de me concentrer sur l'aspect individuel des choses, un saut de ce côté m'amène un tas de peurs : si je me focalise trop sur le collectif, on risque une uniformisation des individus, dans une ambiance de sacrifice de soi pour le collectif. Et puis cette concentration sur le collectif amène un manque d'initiatives, car le collectif amène souvent de l'inertie, et un manque de connexion aux élans personnels, et enfin, la surfocalisation sur le collectif entraîne souvent un manque de reconnaissance des individus dans leur diversité, leur richesse et leur individualité.

Et je retournerai directement à ma polarité favorite : l'individuel.

Ça marche très bien aussi dans l'autre sens, pour celles et ceux qui sont plus à l'aise côté collectif, ils aiment la coopération, la cohésion, la solidarité, la sensation de se dépasser pour quelque chose de plus grand qu'eux. Et puis quand ils sont trop focalisés sur cet aspect des choses, ils souffrent d'un manque de reconnaissance individuelle, manque de créativité, un sentiment de sacrifice de soi, et une sensation d'uniformité avec les autres. Alors ils vont vers le côté individuel, pour cultiver plus de créativité, d'authenticité, de responsabilité. Et finalement, ils ont peur de perdre les liens avec les autres, de l'individualisme, du narcissisme, et du manque d'unité alors ils retournent bien vite là où ils sont confortables : dans le collectif.

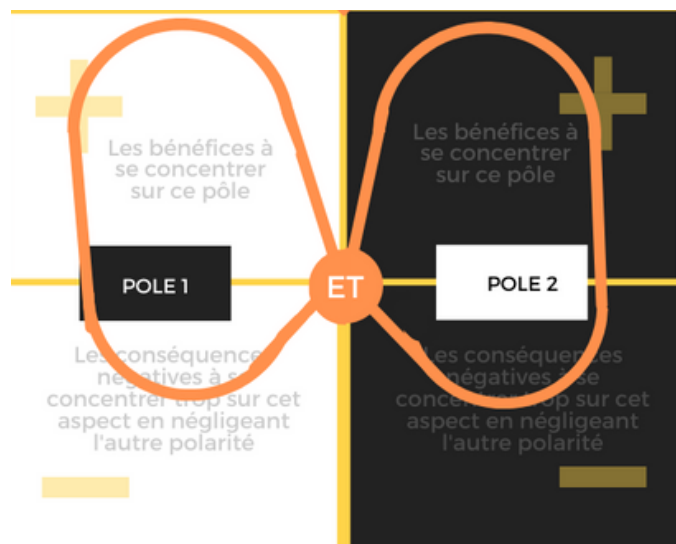
JOUR 5 : DANSER ENTRE L'OMBRE ET LA LUMIÈRE

On arrive
donc à cette
carte :



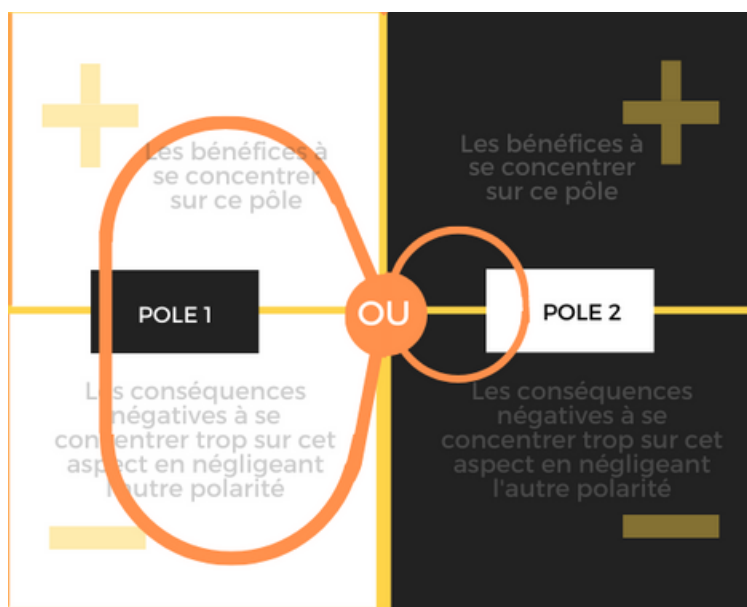
L'idée avec les polarités, ce n'est surtout pas de les équilibrer, de trouver un juste milieu tiède, mais plutôt d'accepter de marcher sur les deux jambes, pas sur une seule. Nous avons tous un pied favori (les surfeurs parlent de goofy/regular selon quelle jambe est la plus "forte" ou celle qui part en avant quand on vous pousse par derrière), mais si on restait toujours sur ce pied et qu'on ne voulait jamais poser l'autre, on n'irait pas bien loin !

Alors on cherche à danser
entre les polarités,
comme on le voit sur ce
schéma.

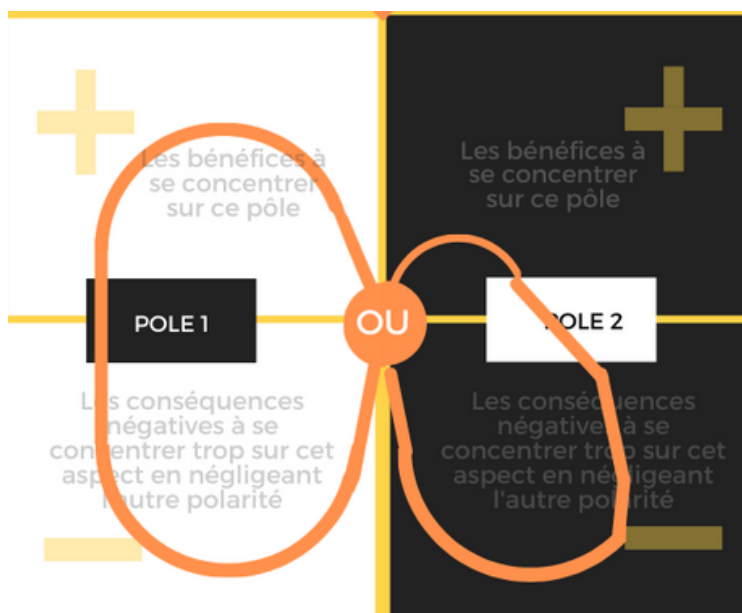


JOUR 5 : DANSER ENTRE L'OMBRE ET LA LUMIÈRE

Sauf que bien souvent, la danse se résume à cela: une petite incartade du côté inhabituel, vite beaucoup de peurs des ombres de ce côté, donc on retourne rapidement à nos habitudes.



Et pire que ça, parfois, on est tellement convaincus que notre polarité fondamentale est la bonne, la meilleure, l'unique vérité et manière de vivre, que nous sommes hyper concentrés sur cet aspect de la vie, en oubliant l'autre, et résultat, on écope des ombres des deux côtés au max.



JOUR 5 : DANSER ENTRE L'OMBRE ET LA LUMIÈRE

Par exemple, si je suis dans une polarité "activité/repos", que je suis de préférence active. Quand je suis active à l'excès, je suis fatiguée, épuisée, j'ai le sentiment d'être sur-responsable de tout. Alors je pars de l'autre côté, je vais me reposer. Mais très vite, j'ai peur de ne servir à rien, d'être inutile. Alors je repars dans l'activité. Sauf qu'à force d'être dans la suractivité, je suis fatiguée, épuisée, et je ne sers à rien et je suis inutile car j'agis de manière désordonnée, compulsive, non ajustée. J'ai les ombres des deux côtés !

Est-ce que ça vous parle ?

Dans les pages suivantes, nous vous proposons la carte de base complète, un exemple avec la carte individuel/collectif, et un exercice pour découvrir votre polarité fondamentale...

Demain, nous parlerons des besoins du groupe via la spirale dynamique, pour prendre du recul sur les différents objets de conflits dans les groupes.

D'ici là, tout de bon à chacune, chacun, et à votre groupe,

Daphné & Jorge

C'EST À VOUS !



JOUR 5 : DANSER ENTRE L'OMBRE ET LA LUMIÈRE

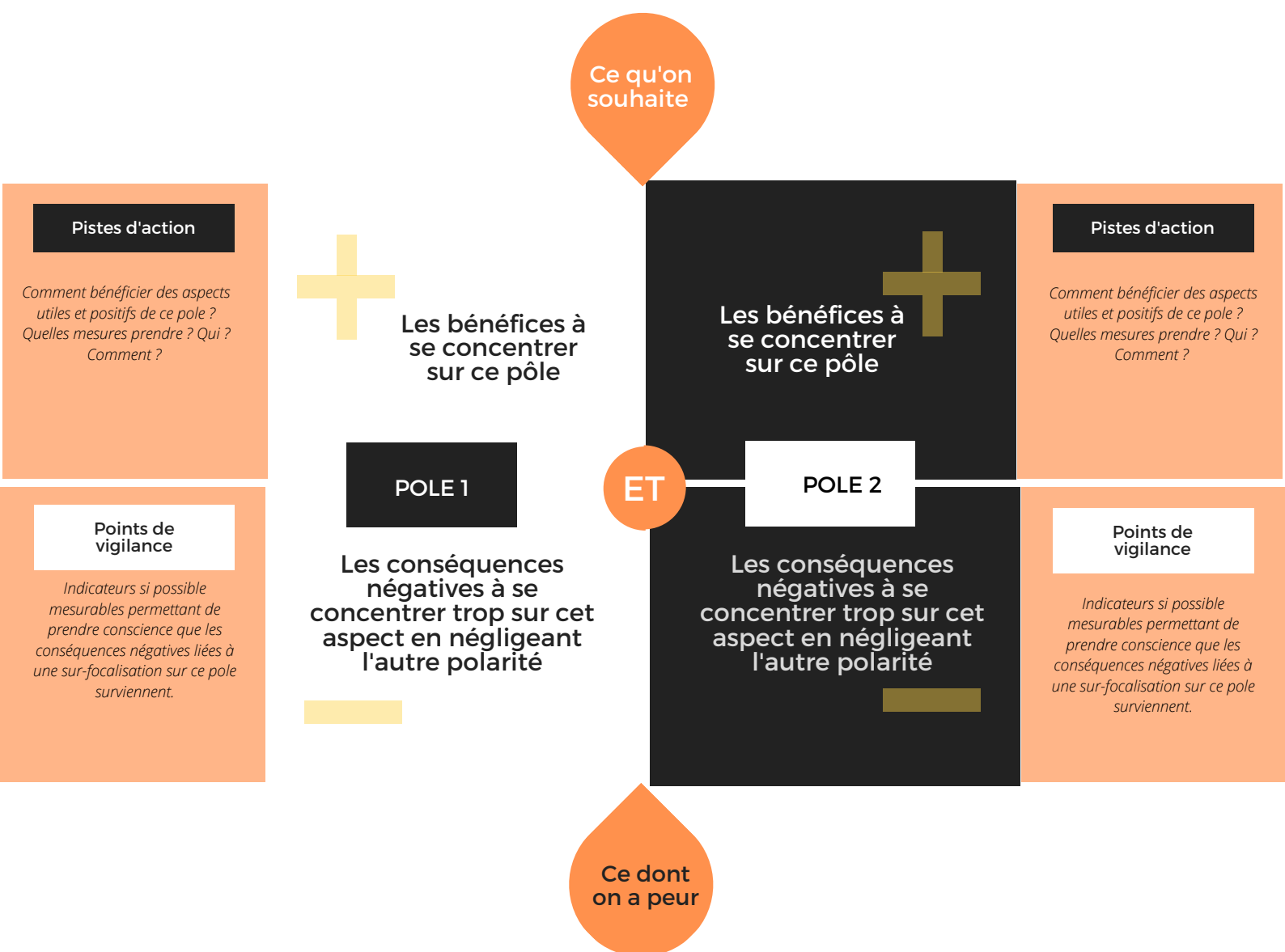
Decouvrir ma polarité fondamentale

Remplissez une carte en vous appuyant sur les propositions suivantes; Suivez les indications de 1 à 6. Vous pouvez ensuite ajouter des points de vigilance et piste d'actions comme dans la carte de base.



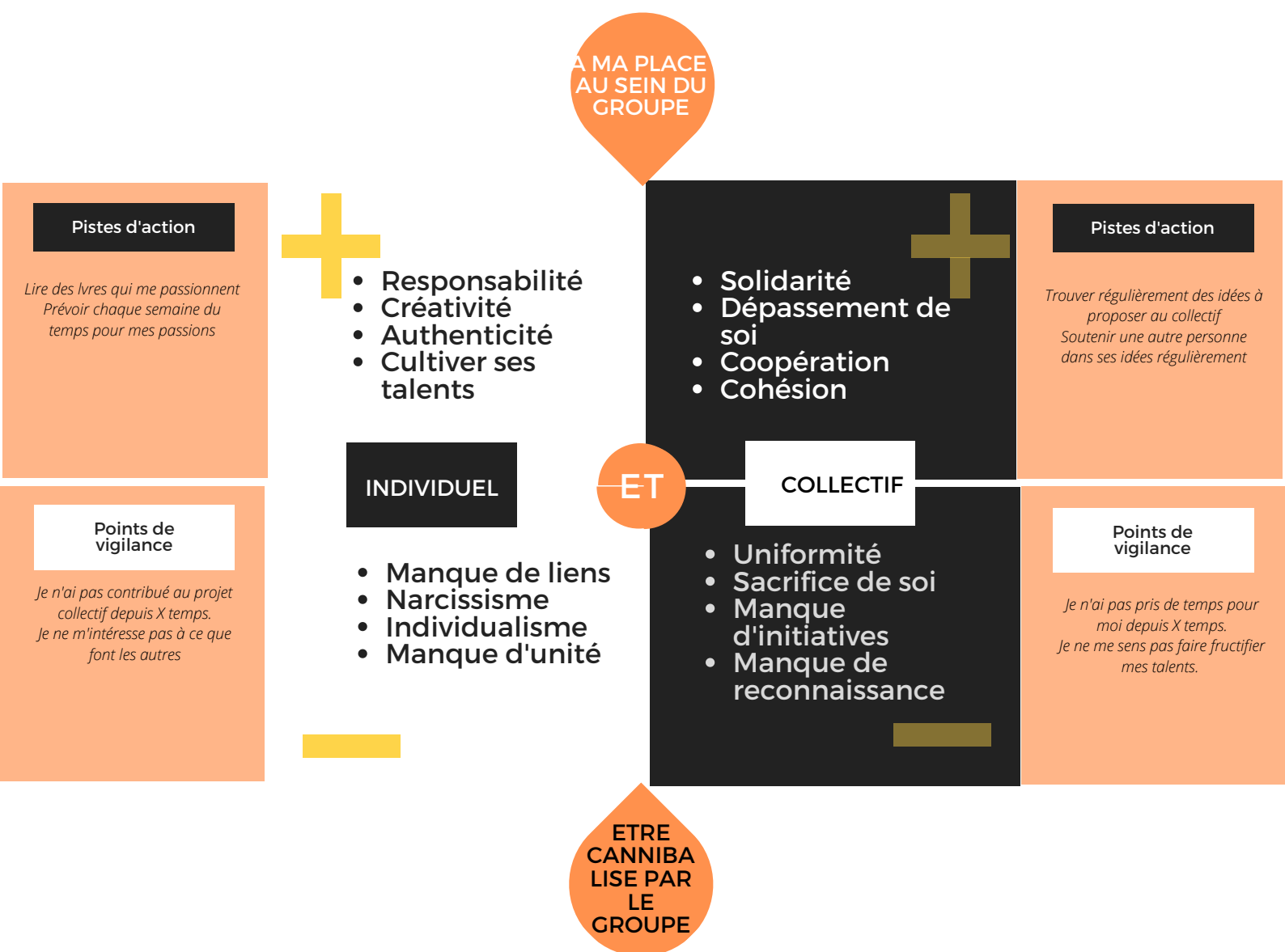
JOUR 5 : DANSER ENTRE L'OMBRE ET LA LUMIÈRE

La carte des polarités complète



JOUR 5 : DANSER ENTRE L'OMBRE ET LA LUMIÈRE

La carte des polarités complète : l'exemple individuel/collectif



JOUR 6 : DE QUOI LE NOUS A BESOIN ?

Bonjour !

Aujourd'hui, nous aimerions vous parler des besoins du groupe. Autant avec la CNV, on est bien au clair sur les besoins des individus, autant les besoins du groupe restent encore largement inexplorés, inconscients et peu reconnus.

Et en effet, il est souvent difficile de cerner nos besoins collectifs en tant que groupe.

Les valeurs du groupe sont un moyen d'accès aux besoins collectifs, elles sont en quelque sorte l'expression collective de nos besoins individuels.

La spirale dynamique est une théorie, mise au point par Clare Graves, qui explore l'évolution des individus et des groupes. Elle semble être donc projetée vers l'avant, et l'on peut avoir tendance à se dire que l'on est "arrivés" à tel stade d'évolution et oublier les précédents.

Or cette théorie est aussi et surtout une invitation à intégrer les différents stades, à reconnaître qu'ils sont là, présents, en nous.

Tout comme les cellules sont présentes dans nos organes, et les organes présents dans notre corps. Ils ne sont pas plus ou moins importants, n'ont pas plus ou moins de valeur, juste ils se situent à des niveaux de compréhensions et de complexité différents.

Nous vous invitons donc à découvrir les différents stades de la vie d'un groupe non pas en les voyant comme des étapes que l'on franchit mais comme des parties de nous et de nos groupes. Un groupe sain est un groupe qui reconnaît que tous ces stades existent en son sein, et est prêt à jongler pour plonger dans tel ou tel stade suivant les besoins du moment.

JOUR 6 : DE QUOI LE NOUS A BESOIN ?

Ceci étant dit et posé, nous vous proposons d'embarquer avec nous dans une petite histoire des groupes et des individus...



• Le stade beige : survie/archaïque

Le premier stade est dominé par la survie. L'individu est centré sur ses instincts primaires, manger, boire, avoir un toit sur sa tête. Quand il se retrouve en groupe, c'est presque inconsciemment, pour survivre, pour faire face à l'adversité. Les instincts de survie sont premiers, chacun est prêt à tout pour sauver sa peau.

Le besoin primordial ici : survivre.

Des valeurs associées : adaptabilité, agilité, astuce, habileté, longévité, préservation, résistance, spontanéité, vigilance, vitalité, vitesse, vivacité.

Dans le groupe, on retrouve ce stade dans des moments où des fonctionnements archaïques surgissent : en cas de crises (incendie, catastrophe naturelle), dans les questions de santé/d'épidémie, où le sentiment de survie de certains est activé.

JOUR 6 : DE QUOI LE NOUS A BESOIN ?

- **Le stade violet : animiste tribal**

Et puis les conditions de vie s'apaisent un peu, la pression de la survie s'allège et apparaît la tribu, qui est responsable de la survie du groupe, si tant est que l'on respecte ce qui a toujours été fait (puisque ça nous a amenés jusqu'ici), que tout le monde reste à sa place dans le groupe, et soit prêt à se sacrifier pour le groupe. Ici, le sentiment d'individu est très ténu, la tribu est plus importante que l'individu, on vit une sorte de fusion puissante.

Le besoin primordial ici : appartenir, faire unité.

Des valeurs associées : amitié, amour, appartenance, fraternité, continuité, dévotion, discrétion, disponibilité, expérience, générosité, hospitalité, humilité, unité, solidarité

On voit ce stade ressurgir dans les groupes lors de moments de célébration, de fêtes, quand on a pas envie de se quitter, que le moindre départ ou absence est vécue comme une amputation, quand on donne une place très importante aux personnes fondatrices/sources, quand on vit des rituels collectifs.

- **Le stade rouge : puissance égocentrique**

Or, soit que le groupe dépasse une certaine taille, soit que des individus se sentent à l'étroit dans ce magma fusionnel, une nouvelle étape apparaît dans laquelle les individus s'affirment et expriment leurs pulsions individuelles sans culpabilité (là où auparavant cela aurait été choquant). Dans ces groupes, c'est maintenant la loi du plus fort qui règne.

Le besoin primordial ici : l'affirmation de soi.

Des valeurs associées : autorité, bravoure, charme, courage, dépassement de soi, détermination, dynamisme, endurance, fierté, force, gloire, honneur, indépendance

JOUR 6 : DE QUOI LE NOUS A BESOIN ?

Quand est-ce qu'on le voit ressortir dans les groupes ? quand il y a des initiatives individuelles basées sur des impulsions, dans les moments de sport, de chantiers, dans un buffet collectif quand tout le monde se rue sur les pizzas, dans les conflits de territoire, et les conflits liés aux attirances entre individus (jalousies).

- **Le stade bleu absolu/normatif**

Et encore une fois, ce stade devient petit à petit de plus en plus étroit et vient le moment où le besoin se fait sentir de cadrer, organiser toutes ces pulsions individuelles, et de les canaliser. La société s'organise alors, se structure, pour que chacun trouve sa place et que les pulsions soient canalisées, et apparaît la notion d'idéal, du bien et du mal.

Le besoin primordial ici : la structure, l'ordre et la finalité commune.

Des valeurs associées : paix, dignité, discipline, engagement, fidélité, foi, honnêteté, stabilité, respect, loyauté, sincérité, cohérence, intégrité, soutien, solidité, sécurité, santé

Quand est-ce qu'on le voit ressortir dans les groupes ? dans la formalisation de règles écrites, dans une relative bureaucratie, la définition de différents statuts dans le collectif, quand la finalité collective est vécue comme un absolu.

JOUR 6 : DE QUOI LE NOUS A BESOIN ?

- **Le stade orange rationnel/universaliste**

Puis cette structure arbitraire et moraliste devient encore une fois étouffante et les velléités individuelles refont surface, pour questionner l'idéologie commune. Arrive alors la rationalité scientifique, la recherche de progrès, et d'efficacité pour contrer la société figée qui précédait, et la volonté d'offrir à chacun une égalité des chances, une méritocratie.

Le besoin primordial ici : l'efficacité, la production, le résultat.

Des valeurs associées : liberté, souveraineté, clarté, confort, créativité, croissance, efficacité, excellence, individualité, responsabilité, rationalité, prospérité, connaissance, changement

Quand est-ce qu'on le voit ressortir dans les groupes ? Quand le groupe se met en mode projet/efficacité, performance, recherche de financements. Quand il joue à des jeux compétitifs, quand l'attention est portée sur mon confort, mon espace, quand on est dans la recherche d'outils, de stratégies, de théories.

- **Le stade vert pluraliste empathique**

Et cette société axée sur l'ouverture des droits et des opportunités pour les individus tourne petit à petit à une ambiance de compétition généralisée qui amène le stade suivant : une recherche d'inclusion et d'acceptation de chacun, non pas uniquement dans sa dimension réflexive, mais aussi émotionnelle, dans sa subjectivité propre, tout en préservant l'harmonie du groupe.

Le besoin primordial ici : l'harmonie, la coopération, l'empathie.

Des valeurs associées : acceptation, beauté, bienveillance, bonheur, compassion, compréhension, convivialité, coopération, diversité, harmonie, présence.

JOUR 6 : DE QUOI LE NOUS A BESOIN ?

Quand est-ce qu'on le voit ressortir dans les groupes ? Dans la pratique du cercle, la place donnée aux émotions dans les décisions, la recherche de consensus, le soin apporté à la nature, la présence de végétaux et animaux, la place accordée aux enfants.

Enfin, cette recherche d'harmonie devient petit à petit envahissante, et peut devenir une dictature des besoins de chacun, l'empathie à tout va ouvre la porte à des dérives, et la recherche d'harmonie rend le passage à l'action, au concret, très difficile, enfin et surtout cette recherche d'harmonie exclut implicitement celles et ceux qui ne recherchent pas cette même harmonie... Donc c'est une harmonie pour tous sauf ceux qui ne sont pas bienveillants. Le groupe arrive à un nouveau problème...

On vous a résumé cette histoire dans le schéma ci-après.

On verra dans le prochain email comment le dépasser !

D'ici là, nous vous avons préparé un petit exercice pour relire votre histoire individuelle avec la spirale dynamique et voir comment résonne cette théorie avec votre expérience personnelle.

A demain pour de nouvelles aventures et en attendant, on vous souhaite tout de bon à chacune, chacun, et à votre groupe,

Daphné & Jorge

LA SPIRALE DYNAMIQUE

créée par Clare Graves, enrichie et
retravaillée par Don Beck, Chris Cowan,
Ken Wilber, F. Laloix et d'autres !
illustration CC by SA
Centre-Tenir



AXÉ SUR L'INDIVIDU

AXÉ SUR LE COLLECTIF

ORANGE : RATIONNEL UNIVERSALISTE

BESOIN: EFFICACITÉ, AUTONOMIE

EXCES
compétition généralisée
rationalité surdéveloppée et
stérile
perte de sens collectif

Valeurs associées : liberté, souveraineté,
clarté, confort, créativité, croissance,
excellence, individualité, responsabilité,
rationalité, prospérité, connaissance,
changement



Concrètement dans les écoles : Mode
projet efficacité/recherche de financements,
attention portée à mon espace, mon confort,
recherche d'outils/stratégies

ROUGE : PUISSANCE EGOCENTRIQUE

BESOIN : L'AFFIRMATION DE SOI

EXCES
loi du plus fort
défiance généralisée
instabilité

Valeurs : autorité, bravoure,
charme, courage, dépassement de
soi, détermination, dynamisme,
endurance, fierté, force, gloire,
honneur, indépendance



Concrètement dans les écoles :
Initiatives individuelles basées sur des impulsions.
Sports.
Chantiers, dans un buffet collectif quand tout le
monde se rue tous sur les pizzas.
Conflits de territoire.
Conflits liés aux attirances entre individus
(jalousies).

BEIGE - SURVIE / ARCHAÏQUE

BESOIN : SURVIVRE

EXCES
pas de projection dans le
temps
survivre sans vivre

Valeurs : adaptabilité, agilité,
astuce, habileté, longévité,
préservation, résistance,
spontanéité, vigilance, vitalité,
vitesse, vivacité



Concrètement dans les écoles :
Crises (incendie, catastrophe naturelle)
Problèmes de santé/épidémie.

EXCES de la surfocalisation sur l'individu
chacun pour soi, compétition, égoïsme, manque de vision à long-
terme, de direction, de sens, d'orientation, d'appartenance, de
bienveillance, d'harmonie, et pour chacun : une sorte de risque
d'autosuffisance, d'indépendance un peu forcée, le risque d'être
isolée, coupée des autres, le nombrilisme, le narcissisme, la solitude
et l'impuissance...

VERT : PLURALISTE EMPATHIQUE

BESOIN : L'HARMONIE, LA COOPÉRATION, L'EMPATHIE

VALEURS
acceptation, beauté, bienveillance,
bonheur, compassion,
compréhension, convivialité,
coopération, diversité, équité,
harmonie, horizontalité, présence

EXCES
passage au concret/à l'action
très difficile
conflits difficiles à aborder
concentration excessive sur les
besoins individuels



Concrètement dans les écoles : Pratique du cercle.
Place donnée aux émotions dans les décisions.
Recherche de consensus
Soin apporté à la nature, présence de végétaux et
animaux.

BLEU : ABSOLU NORMATIF

BESOIN : LA STRUCTURE, L'ORDRE ET LA FINALITÉ COMMUNE

Valeurs : paix, dignité, discipline,
engagement, fidélité, foi, honnêteté,
stabilité, respect, loyauté, sincérité,
cohérence, intégrité, soutien, solidité,
sécurité, santé

EXCES
rigide, froid, lourd, étouffant
pour l'individu,
moraliste/moralisant



Concrètement dans les écoles : Formalisation de règles écrites.
Relative bureaucratie.
Définition de différents statuts dans le collectif.
Finalité collective vécue comme idéologie ?

VIOLET : ANIMISTE TRIBAL

BESOIN : APPARTENIR, FAIRE UNITÉ.

Valeurs : amitié, amour,
appartenance, fraternité, continuité,
dévotion, discrétion, disponibilité,
expérience, générosité, hospitalité,
humilité, unité, solidarité

EXCES
individualités
niées/sacrifiées



Concrètement dans les écoles : Fêtes.
Rituels collectifs.
Quand les départs sont vécus comme des amputations.
Place importante donnée aux personnes fondatrices/sources

EXCES de la surfocalisation sur le collectif
la dé-responsabilisation, la violence institutionnelle, la guerre
d'idéologie/religion/entre nations qui naît du "nous contre eux", le
dogmatisme, le totalitarisme, l'oubli de soi de sa conscience, le
contrôle social, le manque de liberté.

C'EST À VOUS !



JOUR 6 : DE QUOI LE NOUS A BESOIN ?

Relire mon histoire dans les groupes avec la spirale dynamique

Prenez le temps de faire le point sur les différents groupes dans lesquels vous avez vécus dans votre vie :

- votre famille (d'origine, celle que vous avez fondée ?),
- vos groupes d'amis pendant les études,
- les associations où vous vous êtes investi-e,
- peut-être même les partis politiques,
- ou encore les entreprises dans lesquelles vous avez travaillé,
- et pourquoi pas les institutions que vous avez cotoyées,
- ou encore le collectif dans lequel vous vivez aujourd'hui.

Notez chaque groupe, et mettez quelques mots à côté, essayez de vous rappeler de l'ambiance, la couleur de ce groupe, de ses règles implicites.

Sentez la grande diversité des groupes et de leurs modes de fonctionnement, et voyez si vous pouvez faire des parallèles avec la spirale dynamique.

Puis, cherchez où est ce que vous, individuellement, vous vous sentez le plus à l'aise ? Où est ce que la vie vous a le plus amené à évoluer ? dans quel stade de la spirale ? Quel stade de la spirale rejetez vous, ne supportez vous pas, vous file de l'urticaire ?

Enfin, sentez si vous êtes souvent plus sensible à prendre en compte les besoins individuels ou les besoins du groupe ? Quelle est votre tendance naturelle ?

Prenez le temps de vous relire et notez quelles prises de conscience ? Quelles conclusions tirez vous de ces réflexions ?

JOUR 7 : PASSER EN MODE INTÉGRAL

Bonjour,

Hier, nous vous avons laissé sur le stade vert : recherche d'harmonie, de bienveillance, écoute, empathie... qui amène quand elle est excessive à un relativisme paralysant, à un nihilisme effrayant et à une inertie terrible... Ça vous rappelle quelque chose ?

Alors comment aller plus loin ?

Comme on le disait hier, toutes les étapes sont là. Elles ne sont pas "dépassées" et on passe à autre chose. Non, elles coexistent, s'intègrent dans plus grand. Alors comment s'assurer de leur intégration ? Comment travailler cette intégration ?

D'abord un petit mot pour faire la différence entre intégration et réaction.

L'ado en réaction à ses parents profs et économes va dire qu'il veut être guitariste punk. Il veut surtout faire l'inverse de ses parents : un truc instable qui ne rapporte pas d'argent, de l'art.



JOUR 7 : PASSER EN MODE INTÉGRAL

L'adulte qui a intégré ses parents va dire "oui, mes parents sont profs, et moi je vais faire ce qui m'attire, tout en reconnaissant et honorant ce que mes parents m'ont transmis de là où ils en étaient. Peut-être que je vais devenir prof à ma façon, ou bien faire autre chose qui m'appelle moi, parce que ça m'appelle, pas pour faire l'exact opposé de mes parents, ou pour leur faire un pied de nez."

Le niveau suivant dans la spirale, appelé stade jaune, est ainsi une étape d'intégration.

C'est le moment de reconnaître que tous ces niveaux ont leur légitimité et leur intérêt, font partie de notre construction, qu'aucun n'est fondamentalement meilleur que l'autre, mais juste qu'ils répondent à des besoins différents et que tous ces besoins sont légitimes. C'est le moment de sortir de la réaction qui fait passer d'un stade à l'autre en mode réactif, et de passer à l'intégration des différents stades et manières d'être.

Nous, ce qu'on aime par-dessus tout avec la spirale dynamique, c'est qu'elle est un outil qui aide à ne pas juger son prochain (ni soi-même !), et qui invite à intégrer, à inclure, prendre en soi, faire sien, tout un tas de besoins qu'on a tendance à repousser/rejeter parce qu'on se place en réaction.

"Je ne veux surtout pas être dans un système compétitif alors je recherche la bienveillance et l'accueil inconditionnel" pourrait devenir : "Je n'aime pas les abus de la recherche d'efficacité et de rationalité scientifique, mais je vois bien que c'est utile et juste d'essayer de donner à tous les mêmes opportunités de réussir, je vais cultiver la bienveillance et la recherche d'harmonie, sans perdre de vue la performance et l'efficacité, mais en donnant à chacun une juste place."

JOUR 7 : PASSER EN MODE INTÉGRAL

Et c'est ici qu'intervient la carte des polarités.

Dans la spirale comme vous avez pu le voir, on passe d'une polarité à une autre, dans un mouvement de balancier.

On est dans l'extrême de l'affirmation de soi (rouge), alors on part dans la structuration et l'ordre établi (bleu), jusqu'à le pousser à l'extrême.

On est dans l'extrême de l'efficacité à tout prix (orange), et, on part dans la recherche d'harmonie (vert), jusqu'à atteindre un autre extrême problématique.

C'est donc finalement des polarités qui sont le moteur de la spirale et de son intégration, par exemple :

- de violet à rouge : sentiment d'unité, puissance du groupe // sentiment de ma propre puissance, de ma propre valeur
- de rouge à bleu : liberté de chacun / règles collectives
- de bleu à orange : ordre / reconnaissance des qualités de chacun
- de orange à vert : centré sur la performance, production, efficacité / centré sur la relation, l'harmonie, l'empathie

Intégrer une polarité, c'est avoir conscience de l'intérêt de chaque aspect, et savoir y aller à bon escient, selon la situation. Ça n'est pas exclure systématiquement une manière de faire, mais savoir y avoir recours quand cela est adapté.

L'idée n'est pas d'arriver à un nouveau stade avec de nouveaux besoins et de nouvelles valeurs, les adopter et l'histoire est finie. L'idée est plutôt de reconnaître tous ces différents besoins et de savoir jongler entre ces différents modes d'être individuel et collectif pour aller vers toujours plus de conscience et d'empouvoirement de soi et du groupe.

JOUR 7 : PASSER EN MODE INTÉGRAL

Aujourd'hui, on vous invite à un exercice pour aller voir ce qui vous agace, et sortir de la réaction pour passer à l'intégration. C'est un exercice un peu "costaud", alors surtout n'hésitez pas à nous envoyer un message pour nous partager comment vous l'avez vécu et qu'on puisse en parler ensemble si le coeur vous en dit.



Demain, on ira voir comment mixer tout ce qu'on a vu jusqu'à présent pour faire un bilan de votre collectif.

D'ici là, prenez soin de vous et de votre groupe,

Daphné & Jorge

C'EST À VOUS !



JOUR 7 : PASSER EN MODE INTÉGRAL

Aller visiter son ombre

Pensez à une personne qui vous agace au plus haut point, celle qui vous donne de l'urticaire à chaque fois qu'elle ouvre la bouche. Vous savez, cette personne où vous vous dites que le monde serait quand même bien plus agréable sans elle...

1/Prenez quelques minutes pour la décrire. Parlez d'elle à la troisième personne du singulier : il est comme ça ou elle fait comme ci ou parle comme ça. Lâchez vous, c'est que pour vous !

2/ Maintenant, entrez dans un dialogue imaginaire avec cette personne. Posez lui des questions. Dites lui par exemple : "tu es comme ci, pourquoi tu...". Entrez en interaction avec cette personne, à l'écrit toujours.

3/ Enfin, maintenant, incarnez à l'écrit cette personne, écrivez en "je" en vous mettant à la place de cette personne. Laissez vous emporter par votre plume sans trop réfléchir, essayez juste de vous mettre dans ses baskets et voyez ce qui vient...

A la fin de cet exercice, relisez vous et prenez quelques instants pour noter vos prises de conscience : est-ce que vous pouvez sentir que ce qui vous agace chez l'autre est aussi présent chez vous, fait aussi partie de vous, et que cette partie de vous a quelque chose à vous dire.

Quel est son message ? Quelle est l'invitation qui vous est faite ?

JOUR 8 : LA CARTE MAÎTRESSE DU JEU DE LA VIE EN GROUPE

Bonjour

Maintenant, nous vous proposons de mixer un peu tout ce qu'on a vu jusqu'à présent.

On peut reprendre les quatre quadrants que nous avons vus au début de notre mini-cours et les subdiviser en thématiques liées à la vie en groupe. Puis ces thématiques, voir comment elles évoluent au fil de la spirale dynamique.

Cela donne un grand tableau comme celui-ci.

VERT : PLURALISTE EMPATHIQUE
BESOIN : L'HARMONIE, LA COOPÉRATION, L'EMPATHIE
Valeurs : acceptation, beauté, bienveillance, bonheur, compassion, compréhension, convivialité, coopération, diversité, équité, harmonie, horizontalité, présence

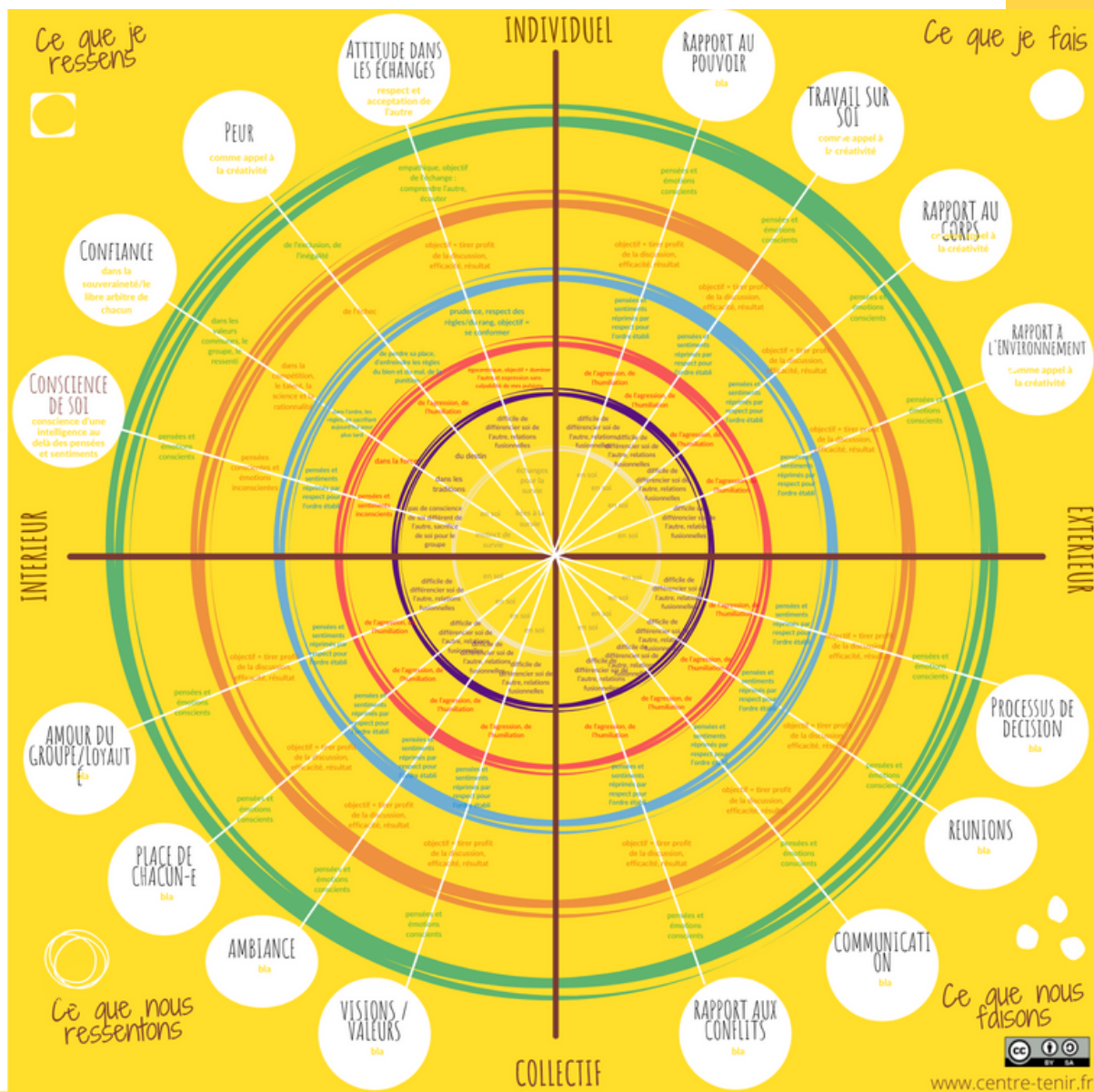
ORANGE : RATIONNEL UNILVERSALISTE
BESOIN : EFFICACITÉ, AUTONOMIE
Valeurs : liberté, souveraineté, clarté, confort, créativité, croissance, excellence, individualité, responsabilité, rationalité, prospérité, connaissance, changement

BLEU : ABSOLU NORMATIF
BESOIN : LA STRUCTURE, L'ORDRE ET LA FINALITÉ COMMUNE
Valeurs : paix, dignité, discipline, engagement, fiabilité, foi, honnêteté, stabilité, respect, loyauté, sincérité, cohérence, intégrité, soutien, solidité, sécurité, santé

ROUGE : PUISSANCE EGOCENTRIQUE
BESOIN : L'AFFIRMATION DE SOI
Valeurs : autorité, bravoure, charme, courage, dépassement de soi, détermination, dynamisme, endurance, fierté, force, gloire, honneur, indépendance

VIOLET : ANIMISTE TRIBAL
BESOIN : APPARTENIR, FAIRE UNITÉ.
Valeurs : amitié, amour, appartenance, fraternité, continuité, dévotion, discrétion, disponibilité, expérience, générosité, hospitalité, humilité, unité, solidarité

BEIGE - SURVIE / ARCHAIQUE
BESOIN : SURVIVRE
Valeurs : adaptabilité, agilité, astuce, habileté, longévité, préservation, résistance, spontanéité, vigilance, vitalité, vitesse, vivacité



JOUR 8 : LA CARTE MAÎTRESSE DU JEU DE LA VIE EN GROUPE

Pour vous donner un exemple de comment lire ce document, prenons le quadrant individuel intérieur : celui de nos pensées, nos ressentis, notre imaginaire, notre vie intérieure, et plus spécifiquement, la question de la confiance.

On peut étudier avec la spirale la manière dont la confiance peut se manifester selon les stades d'évolution :

- Quand je me sens dans une ambiance beige, je place ma confiance en moi, je suis la seule personne en qui je peux faire confiance pour faire face à un tsunami.
- Si je me place plutôt à un stade violet, j'ai confiance dans le destin, dans la magie, dans les ancêtres, les traditions.
- Si je me place dans un stade rouge, j'ai confiance dans la force, et donc dans le plus fort.
- Dans un contexte bleu, ma confiance va aller dans l'ordre, les règles, la structure, et j'ai aussi confiance en notre conception du bien et du mal, prête à sacrifier aujourd'hui pour demain et l'accomplissement de cette finalité à laquelle je crois dur comme fer.
- Si je vis plutôt à un stade orange, j'ai confiance en la science, la rationalité, le talent individuel et la compétition, le marché saura bien équilibrer tout cela.
- Enfin, quand je suis dans un environnement vert, j'ai confiance dans mes ressentis, dans le groupe, et dans notre finalité commune.

Bien sûr, ces différentes manières de vivre la confiance coexistent, selon les situations, les moments, les groupes. Quand j'intègre ces différents stades, je ressens une confiance dans la souveraineté et le libre-arbitre de chacun.

JOUR 8 : LA CARTE MAÎTRESSE DU JEU DE LA VIE EN GROUPE

Nous avons fait ce travail pour 16 items, que nous vous invitons à découvrir dans le schéma (vous pouvez cliquer sur le schéma pour avoir une meilleure version), qui est pour nous une carte maitresse de la vie de groupe et permet à chacun de voir où il en est dans les différents items.



Comme d'habitude, on vous propose un exercice pour faire le point sur où vous en êtes en tant que groupe.

Demain, on parlera des règles de vie en collectif et de leur lien avec les conflits...

D'ici là, prenez soin de vous et de votre groupe,

Daphné & Jorge

C'EST À VOUS !



JOUR 8 : LA CARTE MAÎTRESSE DU JEU DE LA VIE EN GROUPE

Une vision d'ensemble de votre groupe

On vous invite à reprendre le schéma général et à essayer de voir où se situe le plus naturellement votre groupe par rapport à chaque item, comme une auto-évaluation de votre groupe.

Pour chaque item (chaque rayon du cercle) :

- entourez d'une couleur là où vous pensez que vous êtes le plus souvent,
- et entourez d'une autre couleur les endroits que vous rejetez peut-être, qui vous font réagir en tant que groupe.

Ces attirances et répulsions sont les endroits les plus intéressants à aller voir pour faire évoluer votre groupe vers plus d'intégration des polarités.

JOUR 9 : LES RÈGLES. LE FRUIT DU CONFLIT

Bonjour !

Pour fonctionner, un groupe a besoin de règles.

Les règles donnent de la sécurité à chacun-e sur ce qu'il est possible ou pas possible de faire.

Les règles permettent aussi de gagner du temps et de ne pas réinventer la roue à chaque situation, et se reposer toujours les mêmes questions.



Nous vous conseillons de ne pas imaginer tous les cas de figure et de "légiférer" sur tout et n'importe quoi mais bien plutôt d'utiliser les conflits pour créer un système de règles souple et vivant.

Quand un conflit arrive, prenez le temps d'en tirer les conséquences et de voir si vous devez définir une règle. De cette manière, vous créez un environnement de liberté, qui favorise l'initiative individuelle, les élans de chacun-e, jusqu'à ce que ça frotte avec les autres, et qu'on voit alors comment ajuster, quelle règle on peut mettre en place pour ne pas se retrouver dans cette même situation.

JOUR 9 : LES RÈGLES. LE FRUIT DU CONFLIT

Les règles naissent des conflits, elles en sont leurs fruits !

Vaste champ des possibles → initiatives individuelles → conflits → règles

Et que se passe-t-il si quelqu'un ne respecte pas la règle ?

Reconnaître que quelqu'un a transgressé une règle, cela peut être vécu par certains groupes comme impossible : cela met en danger l'harmonie du groupe et on préfère faire comme si on n'avait rien vu, plutôt que s'en occuper et risquer de perdre le lien, la relation.

Dans certains groupes, on peut laisser certaines personnes ne plus respecter certaines règles pour éviter une discussion désagréable. Mais cela laisse une situation pourrir, et la règle en général est décrédibilisée. Le collectif tout entier en pâtit.

Et en même temps, l'idée de transgression à la règle renvoie beaucoup d'entre nous à l'idée de punition, et à des souvenirs douloureux d'enfant...

Ce que nous vous proposons c'est d'aller vers la sanction et pas la punition.

Sanctionner, c'est, étymologiquement, "rendre saint", c'est-à-dire redonner à l'individu qui a transgressé sa dignité, sa place dans le groupe, le remettre debout. Ce n'est pas se venger, l'avilir, le faire "payer", c'est l'accompagner pour qu'il mesure les conséquences de ses actes et l'inviter à chercher une réparation possible, cela le/la rend responsable de ses actes, et donc de la sanction. La sanction n'est pas "infligée" comme la punition, par une autre personne qui aurait une autorité et d'une manière arbitraire selon le bon vouloir de cette dernière (aujourd'hui je me sens clément alors la punition sera légère ou au contraire, la punition sera l'occasion pour moi de passer mes nerfs sur toi...).

JOUR 9 : LES RÈGLES. LE FRUIT DU CONFLIT

La sanction n'est pas dans un rapport de force, de domination et de vengeance, elle est dans une recherche au contraire de rétablir l'équité et l'égale valeurs entre les membres du collectifs, même si transgression il y a eu.

La sanction s'applique à un acte et pas à une personne : la personne n'est pas jugée, elle n'est pas mauvaise, c'est son acte qui pose problème.

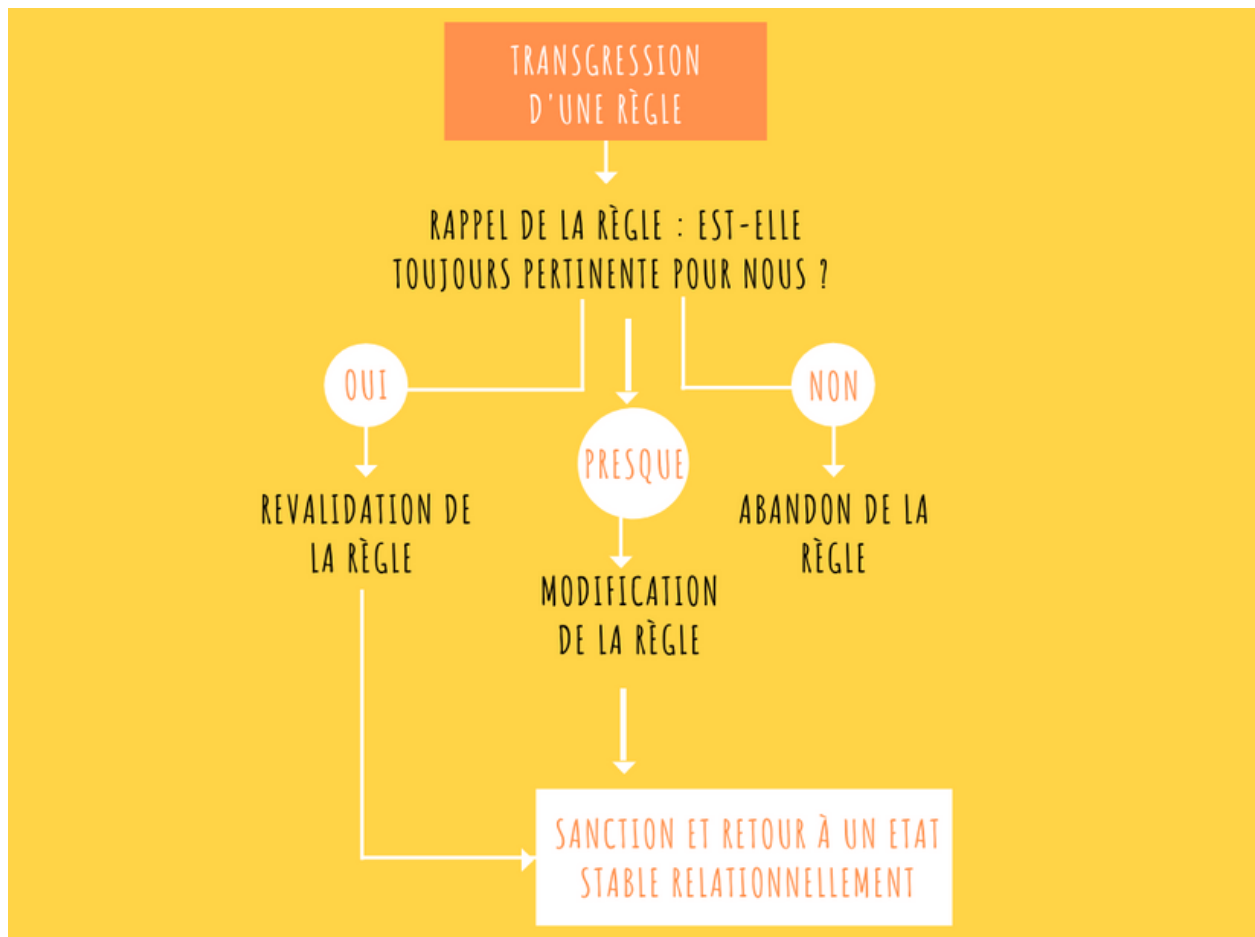
Dans un monde idéal, la sanction est décidée à l'avance, et connue de tous, mais dans la réalité, elle est souvent plutôt décidée sur le moment par la personne qui a transgressé. La sanction peut être une réparation, soit concrète (quand un objet est endommagé par exemple) soit symbolique (comme une demande d'excuses ou un service rendu). La sanction est en lien avec la transgression réalisée, et pas déconnectée de ce qui s'est passé.

Enfin, les transgressions à la règle sont l'occasion de se reposer la question de l'opportunité de la règle.

Si une règle est transgressée et que cela ne pose aucun problème, alors enlevez cette règle ! Elle est désuète, elle n'est plus adaptée. Mais reconnaissez la transgression, reconnaissez que vous ne mettez plus de sens collectivement dans cette règle et supprimez-la de votre "registre de règles".

La transgression à la règle peut être l'occasion de reparler de l'utilité et l'importance que chacun donne à cette règle. On peut faire un tour pour voir en quoi cela me semble encore important de respecter cette règle. Ou pas, et dans ce cas faire évoluer la règle.

JOUR 9 : LES RÈGLES. LE FRUIT DU CONFLIT



Et vous, qu'en pensez vous ? Ça vous parle ?

Rendez-vous demain pour vous parler d'un temps à vivre en groupe pour prendre soin des relations et des conflits.

D'ici là, prenez soin de vous et du Nous !

Daphné & Jorge

JOUR 10 : LA "DOUCHE" RELATIONNELLE DE GROUPE

Bonjour !

Aujourd'hui, c'est (déjà !) le dernier jour de notre mini-cours. On espère que ça vous a été utile et que vous avez pu vivre un certain nombre de prises de conscience et faire évoluer vos conflits.

Si votre groupe arrive à accepter et traverser ses conflits, c'est presque gagné. Parce qu'il y en aura d'autres ! Et au lieu d'essayer d'éviter les vagues sur l'océan, mieux vaut apprendre à surfer.

Pour finir ce temps avec vous, nous aimerions vous partager un rituel de groupe qui constitue une hygiène relationnelle pour régulièrement prendre soin des conflits dans le groupe.

Ce rituel est inspiré de ce que nous avons vécu à la communauté de l'Arche de Saint-Antoine et nous accompagnons les groupes avec lesquels nous travaillons à mettre en place des temps de ce genre (en l'adaptant à leur couleur) pour régulièrement prendre soin de leurs relations interpersonnelles.



JOUR 10 : LA "DOUCHE" RELATIONNELLE DE GROUPE

On a tous eu un conflit avec quelqu'un, un truc qui traîne. Et on se voit tous les jours, on bosse parfois ensemble, on mange ensemble. Et il y a comme ce petit nœud qui traîne. Qui brouille la relation. Qui m'empêche de voir l'autre tel qu'il est, qui me ramène toujours en arrière à cette brouille.

Peut-être qu'il n'y a que moi qui le ressens et que l'autre est passé à autre chose. Peut-être que l'autre aussi se sent mal.

Quand on vit à plusieurs, ce genre de petites brouilles peuvent se multiplier et créer une ambiance lourde, pesante, comme quelque chose dans l'air qui ne respire pas...

Et puis il y a aussi tout ce qui est inconscient, ce qui vient pourrir le quotidien sans même qu'on s'en rende compte, les petites égratignures de la vie en collectif. Les petites remarques, ou les oublis. Je ne sais même plus pourquoi mais soudain je ne me sens plus très bien avec ceux avec qui j'habite.

Pourtant au début on était tous tellement à fond dans le projet. Et puis la vie vient avec ses cailloux sur la route...

Ça vous rappelle quelque chose ?

Nous sommes tous d'accord pour se dire qu'il faut autant que possible se dire les choses le plus vite possible, ne pas garder sur le cœur un problème, un conflit, un malentendu.

Aller vite voir l'autre, sauter le pas de la confrontation qui fait peur, se jeter dans le vide de la relation, la mettre en danger pour mieux la rattraper et la faire grandir.

Mais on le fait quand ? Entre la poire et le fromage, ce n'est pas toujours évident.

JOUR 10 : LA "DOUCHE" RELATIONNELLE DE GROUPE

Alors parfois, je peux prendre rendez-vous si je le sens pour apaiser les choses.

Et parfois, j'ai plus de mal à me bouger, je me dis "non mais ça va, je vais faire ho'oponopono de mon côté et ça va tout résoudre" ou bien "je prends sur moi, ce conflit ne me parle que de moi, il faut que je travaille sur moi", ou encore "je préfère faire des compromis plutôt que me mettre en vulnérabilité et affirmer ce qui ne me va pas".

Pour ces moments-là, on peut créer un espace temps pour faire du bien à la relation.

Un espace collectif, comme une réunion mais plutôt sous forme de rituel. Une douche collective pour nos relations.

Dans ce temps, on peut aussi ajouter un espace pour les blessures et les conflits en lien avec le collectif lui-même. Le collectif peut lui aussi blesser et être blessé. Il peut blesser par des décisions qui ont été prises, par la manière de les communiquer, et par tant d'autres manières. On sait bien la violence d'un groupe (si rien ne vous vient, essayez de vous souvenir de la cour de récréation...).

Et le collectif peut lui aussi être blessé, quand je parle mal de lui, quand je le critique, quand je ne m'investis pas vraiment, quand je suis en retard, et ainsi de suite.

Le rituel permet aussi d'exprimer une demande de pardon entre le collectif et les individus.

Pour celles et ceux que ça intéresse, nous vous proposons ci-après une trame pour faciliter un temps comme celui-là.

JOUR 10 : LA "DOUCHE" RELATIONNELLE DE GROUPE

Cela nous amène à la fin du mini-cours de 10 jours ! On vous a partagé ce qui nous paraissait comme des bases pour appréhender les conflits dans les collectifs de vie.

N'hésitez pas à nous donner des nouvelles de votre aventure collective de temps en temps !

Si vous vous sentez bloqué-e-s dans votre collectif avec des conflits qui vous semblent difficiles à traverser seuls, et que vous souhaitez des conseils sur mesure afin de mettre en place les bonnes fondations pour prendre soin des relations dans votre groupe, nous offrons chaque mois 2 rendez vous par zoom pour faire le point sur vos besoins relationnels et envisager un accompagnement/formation.

Je demande un rdv

Quoiqu'il en soit, nous vous envoyons tous nos vœux d'épanouissement et de rayonnement individuel et collectif !

Daphné & Jorge



JOUR 10 : LA "DOUCHE" RELATIONNELLE DE GROUPE

Le fil directeur / La recette pour ce rituel

1. Arriver tous ensemble et "s'harmoniser"

Plusieurs alternatives pour y arriver : un chant, un temps les mains dans les mains avec un son commun (genre om), ou bien pour un petit groupe ça peut être aussi un tour de gratitude. On peut aussicommmencer en faisant un joli mandala au centre.

2. Se rappeler pourquoi on est là. Ici on peut lire un petit texte sur l'importance et la signification du pardon.

3. Ouvrir mon cœur aux autres : se voir sans les lunettes du jugement

Ici, on peut imaginer un temps en silence où chacun regarde l'autre dans les yeux pendant un cours instant et formule son intention d'ouvrir son cœur. Par exemple, chacun peut dire "je te veux du bien" à l'autre.

4. Me préparer au pardon en acceptant mon imperfection : accepter que je puisse blesser l'autre, que je ne suis pas parfait et que même avec les plus belles intentions de la terre, je peux faire du mal à l'autre. On peut lire un texte sur ce sujet par exemple.

5. Prendre un temps interpersonnel avec chacun

Physiquement, il peut être utile de proposer à tout le monde de se mettre les mains sur les épaules. Cette position permet d'ouvrir le cœur, elle permet d'être debout face à face, et de ne pas se fermer en serrant ses bras sur son corps.

Pour ceux qui n'auraient rien en tête à se partager comme petites ou grandes blessures, on peut proposer une phrase rituel "je te demande pardon" et "je te pardonne".

JOUR 10 : LA "DOUCHE" RELATIONNELLE DE GROUPE

J'invite celles et ceux qui n'osent pas parler de leurs blessures à y aller et à essayer de partager un petit bleu avec quelqu'un. Parfois une petite égratignure, quand on n'en prend pas soin, et quand on va toujours dans un endroit où ça nous égratigne, ça peut devenir une plaie dégoulinante avec le temps. L'idée c'est d'éviter d'en arriver là.

Il y a plusieurs cas de figure :

- soit je sais que j'ai fait quelque chose qui a pu blesser, je peux dire "je te demande pardon pour la fois où je t'ai coupé la parole pendant la réunion et je me suis mis en colère"
- il y a le cas de figure où je ne vois rien à dire :
- il y a le cas où l'autre m'a blessé en faisant quelque chose. Soit il s'en souvient et me le dit en disant "je te demande pardon quand blabla" soit je lui dis "eh bien oui, tu m'as blessée quand ci et ça".

Plusieurs cas de figure encore pour la suite,

- soit je suis prête à pardonner, je dis "je te pardonne",
- soit je ne suis pas prête et je dis "je ne suis pas prête, mais j'ai envie d'y arriver."

En fait, ça peut paraître un peu péremptoire ; il faut pardonner pour vivre en collectif. Mais honnêtement, est-ce que vous pensez que c'est possible de vivre à long terme avec des gens à qui on ne pardonne pas leurs erreurs ?

Pardonner ne veut pas dire "ce que tu as fait n'a pas d'importance", c'est juste accepter de voir l'autre au-delà de l'acte qui m'a blessé, de le revoir dans son innocence d'être humain, qui fait des erreurs, comme moi.

6. Finir tous ensemble : une danse, un chant, une vague sonore, un temps où on se tient les mains et on se regarde dans les yeux en cercle. Pas grand chose, juste histoire de revenir au grand cercle et clôturer ensemble.

Ça peut être bon ensuite de vivre un temps festif ensemble, un repas convivial un peu amélioré par exemple !