

Petite excursion dans le Cosmos

DES **C O N F L I T S**

Partager nos résurgences

Quand les Peurs deviennent réelles.

doute.

transformée

vents mauvais

Cadeau

reconnaissance

TRACES DU LABO DES CONFLITS

"ENTRE DÉRANGEMENT ET VULNÉRABILITÉ"

" DE QUOI S'AGIT IL? "

Pendant 4 jours, à l'invitation de l'association du Nousistan, nous nous sommes réuni.e.s à 11 personnes pour explorer les **zones de conflits**, comme des **zones de transformations profondes**.

Nous avons fureté ensemble sur cette toile, pour croiser et **avancer dans nos pratiques, partager nos savoirs**, et **jouer avec les nœuds de l'accompagnement des conflits**.

S'agissant de moments qui s'enracinent tant dans les territoires de l'**intime** que du **politique**, accompagner des groupes et des personnes peut prendre de multiples formes. Selon nos cadres d'interventions, nos sensibilités, le contexte, nous pouvons mettre notre attention sur le **soin à la vulnérabilité** des personnes, ou plutôt d'aller pointer du doigt les **résistances au changement en dérangeant** le groupe et ses habitudes. La manière dont nous navigons sur cet axe est un questionnement récurrent.

Si le but de "**déranger**" est de révéler les contradictions, de les comprendre et les transformer, pour remettre du mouvement dans le fonctionnement du groupe, cela peut être confrontant pour des personnes, voire pour le collectif entier. Et vouloir prendre soin des vulnérabilités peut faire passer à côté du vif du sujet, étouffant ainsi le feu des conflits.

Ce labo nous a conduit à explorer les **tensions qui existent** dans nos pratiques d'accompagnement, entre dérangement et vulnérabilité.

Durant ce labo, nous sommes venu.e.s avec le désir de nous enrichir, nous décaler, repartir avec des outils et des références, réfléchir aux interactions entre **diverses grilles de lecture**, prendre du plaisir, **éprouver le conflit par le corps**... Ce qu'il s'est passé pendant ce labo était un mélange de tout ça et bien plus encore. La richesse des pratiques de chacun.e a permis de **croiser nos regards** sur la question : psychologie, éducation populaire, grilles systémiques, clown, travail social.

Ce fanzine a pour unique ambition de **partager un bout de ce qu'on a vécu intensément**. Pour que nos réflexions puissent servir de point de départ pour d'autres qui approfondissent ces sujets. Nous faisons le constat que l'accompagnement du conflit est un sujet récurrent dans notre milieu ; et l'absence de trace laisserait un sentiment d'incomplétude à ce laboratoire. Alors voilà quelques bribes de notre expérience.

Ce récit se fera sous forme de **bouts de réflexions**, issues des notes des ateliers. Elles font référence à des situations vécues.

Pour s'organiser en autogestion, nous sommes parti.e.s des envies et des compétences de chacun.e.s pour réfléchir à ce qui nous tenait à coeur.

Nous sommes passé.e.s par différents biais : clown, analyse de la pratique, lectures, débats, process work, créations de déroulés d'intervention à plusieurs, collage, cercles restauratifs, approche PRODAS, balades...

Voici quelques points que nous avons abordés ou souhaités aborder : relecture de la définition du dérangement, initiation à la co-écoute, faire le procès de la CNV, la violence des outils de facilitation, arpentage de l'éloge du conflit, réfléchir à l'articulation des différents outils et leur lien.



1. C'EST QUOI LE CONFLIT ? ÇA VIENT D'OÙ ?

1. Le conflit, **une vaste nébuleuse insaisissable**... qui pourtant permet de se construire en tant qu'individu et en tant que collectif. Il est un constituant primaire de l'existence humaine, **inhérent à chaque groupe social**. L'émergence d'un conflit met en lumière des désaccords dans une relation ou un groupe, souvent symptomatique de **raisons plus profondes** que celles énoncées.

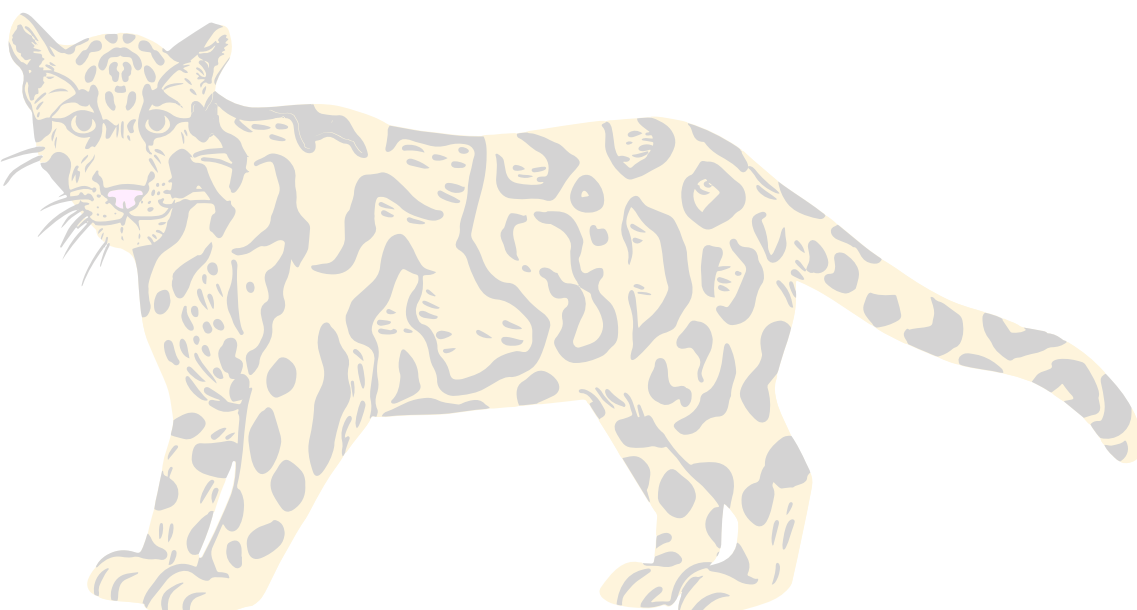
- Si on tente de repérer **plusieurs causes du conflit**, en voici quelques-unes :
 - > Les luttes d'intérêts de différents groupes sociaux
 - > L'histoire singulière, les caractéristiques psychologiques, la sensibilité (blessures de vie,...)
 - > La lutte pour la reconnaissance de soi, pour être aimé, entendu
 - > La lutte pour le pouvoir
 - > La méconnaissance de soi, des autres, ...
- Les conflits sont présents à **différentes échelles** : internes, interpersonnels, structurels. Nous avons tou.te.s des contradictions en nous qui nous mettent en difficulté. Ces incohérences sont une des causes des conflits interpersonnels, avec des « personnes miroirs » qui nous mettent face à nos propres contradictions ou désirs inaccessibles. Au-delà, il existe également les conflits structurels, en lien avec le fonctionnement d'un groupe et ce qui s'y joue.
- Bien souvent, les origines des désaccords sont à la fois imbriquées et **complexes** à nommer (par exemple demande de reconnaissance vs divergence d'opinions sur la raison d'être de la structure). Les conflits interpersonnels et structurels sont intimement entremêlés.



2. CE QUI SE JOUE DANS LE FEU DU CONFLIT...

- Le **conflit se différencie de la violence**. Cette dernière est une forme d'expression qui peut arriver dans un conflit, mais le conflit n'est pas toujours violent. On voit d'ailleurs la violence qu'à travers nos propres filtres (nos valeurs, notre éthique, notre point de vue personnel...)
- L'**intensité des attentes** renforcent la violence des conflits. Pour autant, les attentes dans une relation d'engagement réciproque sont inévitables. Elles donnent l'occasion d'entrevoir le **niveau d'interdépendance entre les personnes** ; et donc la prise de risque dans la relation qui permet d'aller ensemble vers un but commun.
- Lorsqu'on est dérangé.e, on est dans le **fou**, pris par des émotions qui nous dépassent. Il peut nous arriver de **perdre la faculté de penser** ; parfois même le lien à l'autre et la capacité d'être en empathie.

Pourtant le dérangement est nécessaire. Il permet de **requestionner l'ordre établi** d'une structure et de mettre le doigt sur un **dysfonctionnement latent**. En socianalyse, le dérangement désigne cette **situation qui met en avant un problème**. Le dérangeant désigne la personne qui est à l'origine...



3. EXEMPLE DANS UNE STRUCTURE COLLECTIVE

Lors d'une analyse de la pratique, nous avons échangé autour d'un collectif. Les membres de ce dernier ne s'entendaient plus au niveau interpersonnel, faisant écho à des problèmes de structuration du collectif.

De cet exemple ont émergé plusieurs points de vigilance sur un fonctionnement horizontal :

- Comment se préserver des prises de pouvoirs dans un fonctionnement qui se veut horizontal?
- Comment se détacher d'une personne fondatrice et faire des choix autour de la raison d'être de la structure ?

Le terme de « fondateur fossoyeur » définit les personnes créatrices d'un projet, qui relient cette idée à leur personne et ne permettent à celle-ci de vivre sans elle. Alors vient la question de la propriété d'une structure.

- Quelle reconnaissance possible dans une structure autre que le salaire ? Sans nier l'importance d'être rémunéré à la hauteur de son activité professionnelle, nombre de personnes ne sont pas reconnues pour ce qu'ils font. Qu'est-ce qui peut être mis en place pour valoriser le travail informel, invisible ?
- Comment penser les positions de chacun.e dans une organisation qui se veut horizontale ? Souvent pas énoncés, ces rôles peuvent devenir hiérarchiques et violents. L'absence de structure pensée est ici une cause sous-jacente du conflit, où chacun impose son cadre dans le non cadre.
- Dans l'autogestion, on parle souvent d'égalité. Comment gérer les déséquilibres et les différents désirs et compétences de chacun.e ?
- Les conflits interpersonnels donnent l'impression d'une compétition, comme entre les organes d'un corps alors qu'ils n'ont pas la même fonction. Ce qui mène à une perte de vue d'ensemble du collectif, liée à des peurs individuelles conscientes ou non. Ces conflits partent souvent des projections autour de la hiérarchie et l'autorité. Attention, on distingue l'autorité de compétence et l'autorité de hiérarchie.



4. FOCUS SUR L'INFLUENCE D'UNE PERSONNE SUR UN COLLECTIF ET LE POUVOIR DES VICTIMES

Un autre exercice a mis en avant l'influence d'une personne sur un groupe. Voici quelques extraits de ce qui a émergé à l'issue de ce process work :

- « Une victime a un rôle et un pouvoir. »
- « Il faut aller voir les limites du culte de l'individu libre, et de la victimisation. »
- « La culpabilité biaise le discernement. »
- « En tant que collectif, on n'est pas tout-puissant. »
- « Protéger ne veut pas forcément dire prendre soin. »
- « une personne peut demander de l'aide, mais si elle ne prend pas l'autre en compte, c'est impossible d'y répondre. »
- « Dans un collectif, ce qui est nommé comme un problème implique celui.elle qui parle, mais également une responsabilité collective. »
- « La notion de liberté dans un collectif est-elle possible ? Dans quelle mesure ? »
- « Le fait de ma présence et de ce que je dis te dérange, je n'en suis pas responsable. »

5. ACCOMPAGNER DANS LE CONFLIT

Réflexions autour du rôle de médiation et de ses enjeux :

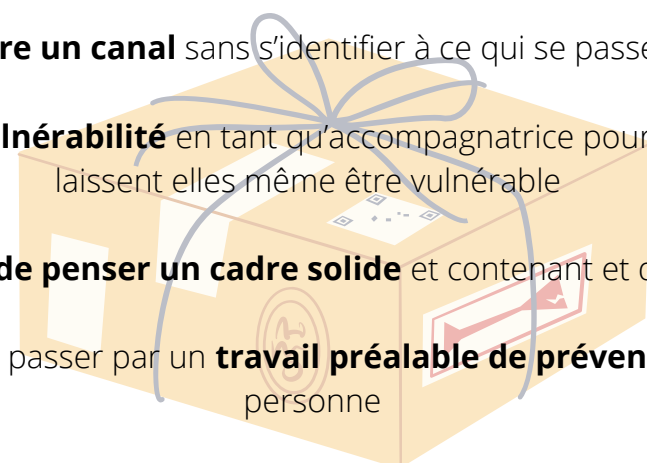
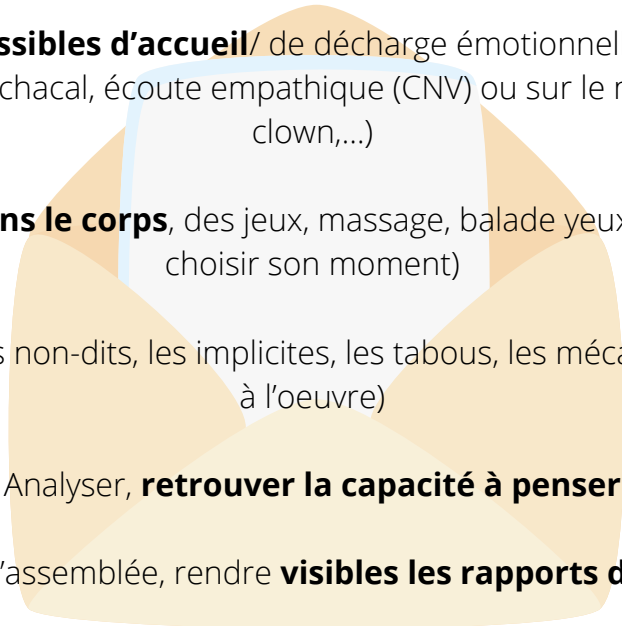
- Lorsqu'on se sent en **connivence** avec des personnes avec des caractères qui nous ressemblent, ça peut nous mettre dans des positions de **loyautés dangereuses**. Comment se préserver d'une prise de parti ?
- Les interventions sont souvent programmées dans un **temps assez court** face à la densité du conflit. Quelle posture adopter dans ce cadre ? Apporter des solutions ou faire émerger les non-dits sans aller au bout du processus ? Qu'est-ce que ça produit de vouloir arriver avec des solutions toutes faites ?
- La grille des **rappports sociaux de domination** est un parti pris politique, elle vient froter avec la question de la **neutralité de la facilitation**. Que veut dire la neutralité dans l'accompagnement au conflit ?
- Dans cette posture comme pour le reste de la vie, un **risque** serait de croire qu'on est **responsable** de tout en tant qu'intervenant.e. Il est important d'avoir une vigilance sur l'**illusion de la toute-puissance**.
- « **Les conflits interpersonnels VS les conflits structurels** » amène la question de la **vision psychologique** et le **prisme sociologique**. D'un côté, on parle de besoin personnel, de connaissance de soi ; de l'autre il est question de systémie, de dynamique de groupe, de rôles... Les deux approches sont à la fois complémentaires et à la fois opposées. Comment faire le lien entre ces angles de vue ?

- Lors d'un accompagnement, il est important de **rester ancré.e** dans sa posture, même dans l'inconfort.
- L'objectif à ne pas perdre de vue est la **restauration du lien** ou la **visibilisation des rôles**, même au moment où ça devient insoutenable. Existe-t-il une façon de nommer cet objectif face au groupe, d'expliquer que « c'est la merde mais il y a une raison » ?
- Comment accompagner quelqu'un.e dans une **évolution de la culpabilité vers la responsabilité** ?
- La différence entre la recherche du dérangement et le fait de ne pas respecter une limite individuelle, est fine. Comment réussir à rester sur ce fil ?



« PENSE-BÊTE » POUR CELL.EUX QUI AIDENT À PASSER À TRAVERS UN CONFLIT

- Créer un **réseau de soutien** entre accompagnants pour de l'intervision voire appel d'urgence
- Permettre aux personnes de se sentir **reconnues** (Exprimer les vécus, laisser la place à l'émotion, reformuler ou faire reformuler)
- Créer des **moments possibles d'accueil**/ de décharge émotionnelle sans filtres (en amont : pré-cercles, co-écoute, chacal, écoute empathique (CNV) ou sur le moment : process work, clown,...)
- Proposer des temps **dans le corps**, des jeux, massage, balade yeux bandés (attention bien choisir son moment)
- **Visibiliser l'invisible** (les non-dits, les implicites, les tabous, les mécanismes socio-psychiques à l'oeuvre)
- Analyser, **retrouver la capacité à penser**
- Diviser l'assemblée, rendre **visibles les rapports de force**
- **Travailler la vulnérabilité et la confiance**
- **Dissocier les besoins et les stratégies** pour pouvoir se relier aux besoins même si on est pas d'accord avec les stratégies
- **Dissocier personnes et rôles**
- **Remonter la rivière** intra-psychique / systémique-dynamique de groupe / organisation du travail
- **Conscientiser nos enjeux** inconscients en tant qu'accompagnants (supervision,...) travailler les transferts et contre-transferts / Avoir des mémos sur les possibles impensés
- **Ne pas vouloir donner de réponses**, ou croire qu'on comprend
- **Se méfier de notre désir de sauver** le groupe, de notre **illusion de toute puissance**
- **Tenir compte de la temporalité psychique** des personnes
- **Être un canal** sans s'identifier à ce qui se passe
- **Se permettre de la vulnérabilité** en tant qu'accompagnatrice pour que les personnes se laissent elles même être vulnérable
- **Importance de penser un cadre solide** et contenant et de l'explicitier
- Toute exclusion devrait passer par un **travail préalable de prévention sur le rôle** de la personne





"Fondamentalement, égotiquement, je ne peux qu'être un dérangement pour (le petit moi de) l'autre, et réciproquement.

Le dérangement, c'est l'occasion de la plainte infinie, de la fermeture du cœur. Ou d'un ticket de retour à moi-même, à mon cœur chaleureux. Si je prends la seconde voie, ça réveille ma fêlure, ça me rend vulnérable, ça resensibilise ma blessure narcissique primaire - là où il n'a pas été possible que je sois profondément vue et accueillie pour qui j'étais, toute petite. Ça me ramène à la source, à mon désir profond et primaire de vivre, dans un monde « suffisamment bon », aimant, équilibré, harmonieux, juste. Puis-je m'y accueillir, m'y recueillir, en me nourrissant des soutiens que je trouve en moi - au sens du grand moi, du soi, non séparé - et alentours ? Sans pour autant attendre de l'autre qu'il ne me comble, ne me sauve, ne me tutorise ? Sans projeter sur lui, ou pas sans un brin de conscience, toute cette bouillie que ce dérangement vient réveiller ?

Si je méconnaiss trop comment je réagis en cas de trouble, si j'ignore trop mes compensations habituelles au dérangement profond, si je refuse trop de plonger dans mon impuissance fondamentale, dans ma vulnérabilité au sens de la conscience sensible que je suis peu de choses.. comment pourrais-je accompagner sereinement un être, des êtres, sans risquer de magister et de les agiter, de me tromper et de les tromper, au premier dérangement, que je ne saurais contenir ?

Il est possible que je goûte à un apaisement, voire à une joie profonde, si je m'abandonne à la conscience que je ne sais rien, et que je ne suis que le maillon d'une chaîne d'interdépendance - au sein de mes lignées, de mes semblables, du vivant..

Où-je encore besoin d'un ennemi pour me tenir debout ?... Si je continue de faire de l'autre mon ennemi, est-ce le signe que j'ai encore besoin de l'idéaliser, de le boulonner sur un pied d'estable qui me structure ? Dans quelle mesure suis-je encore collée, toute identifiée à ce mouvement de « lutte contre », de diabolisation de l'autre ?

La différence entre la violence et le conflit, c'est que quand je bascule dans la violence, je ne vois plus l'autre comme un semblable, un être respectable avec lequel je peux être en désaccord ; l'autre devient une chose, un objet à éliminer, un « rien ».

Quelle image ai-je de la fragilité et donc de mon rapport à ma vulnérabilité ? Quelle confiance ai-je dans les ressources du vivant pour traverser cet état, en sentir la fécondité ? Quelle énergie est-ce que je perds en luttant à tout prix contre ce chancellement, cet attendrissement du moi ? Accéder à mon intime, c'est oser le nouveau, c'est m'ouvrir à l'inconnu en moi. Cet inconnu dont je viens, qui fait ma source, ce plus vaste qui me fonde et m'anime, au-delà de mes constructions identitaires, nécessaires mais limitantes."

Céline



RÉFÉRENCES

VIDÉOS

- > Maïeusthésie - Thierry Tournebise
- > Université du Nous - vimeo
- > Démasquer les mécanismes de la violence - Charles Rozjman

SITES

Réseau international de sociologie – Vincent de Gaujelac

Micropolitiques.collectifs.net : « les rôles au sein d'un groupe » Starhawk

processwork.info

LIVRES

« Le conflit n'est pas une agression », Sarah Schulman

« La fragilité blanche », Robin DiAngelo

« L'art d'être communicant », Thierry Tournebise

« Emotions : enquête et mode d'emploi », Art Mella

" Les arcanes du métier de socialanalyste institutionnel ", Christiane Gilon et Patrice Ville, Edition Presses universitaires de Saint-Gemm

DISPOSITIFS

Socialanalyse

Process work

Analyse de la pratique

Cercles restauratifs

Cercles PRODAS

Maïeusthésie

Gestalt