TRAVERSER LES CONFLITS POUR CONSTRUIRE UN "NOUS" FORT

Jorge Ochoa et Daphné Vialan Cochet

Centre tenir

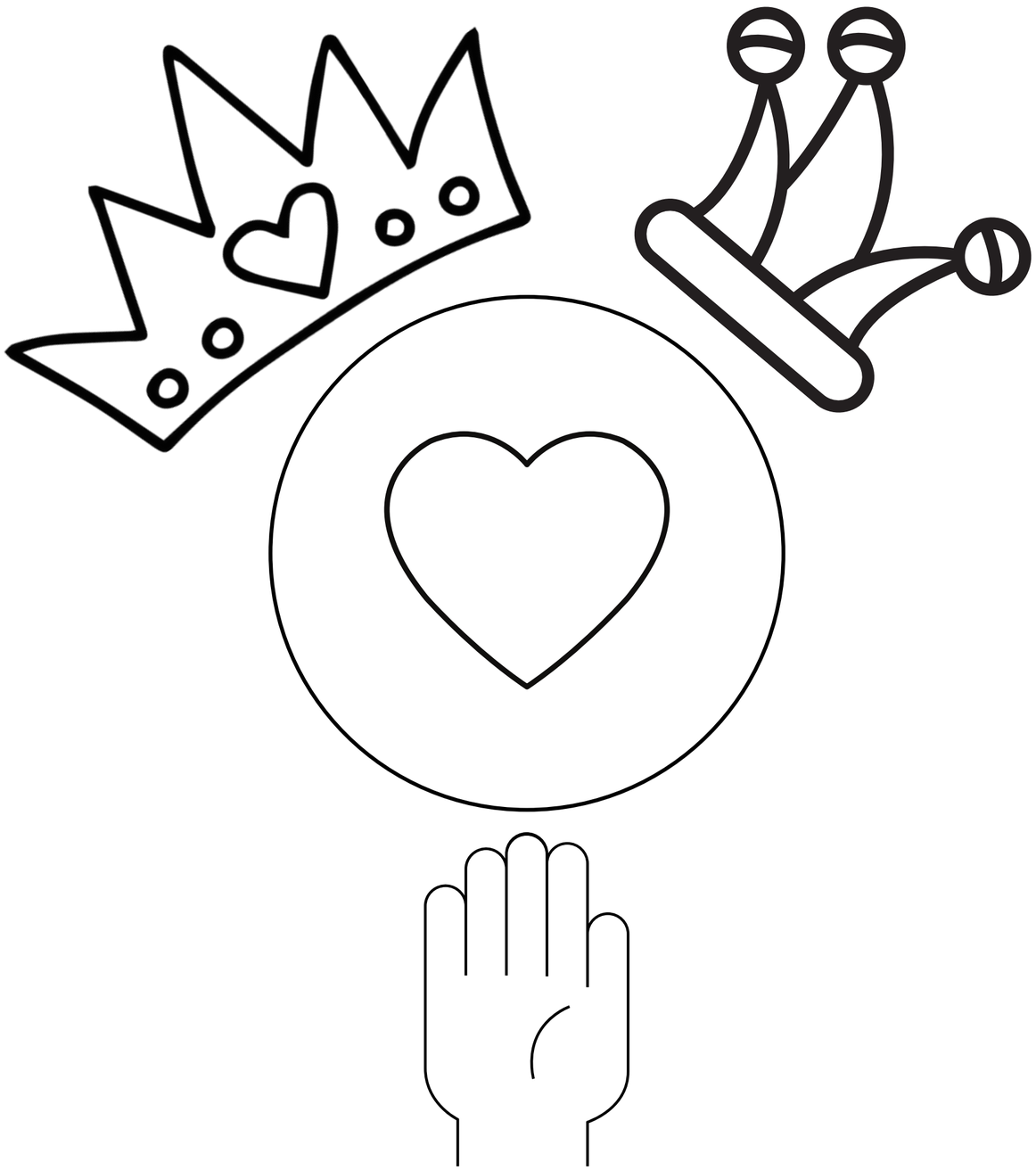
CADRE

Souveraineté et implication

Parler en "je" et éviter l'expression des jugements

Droit à l'erreur

Priorité aux dérangements



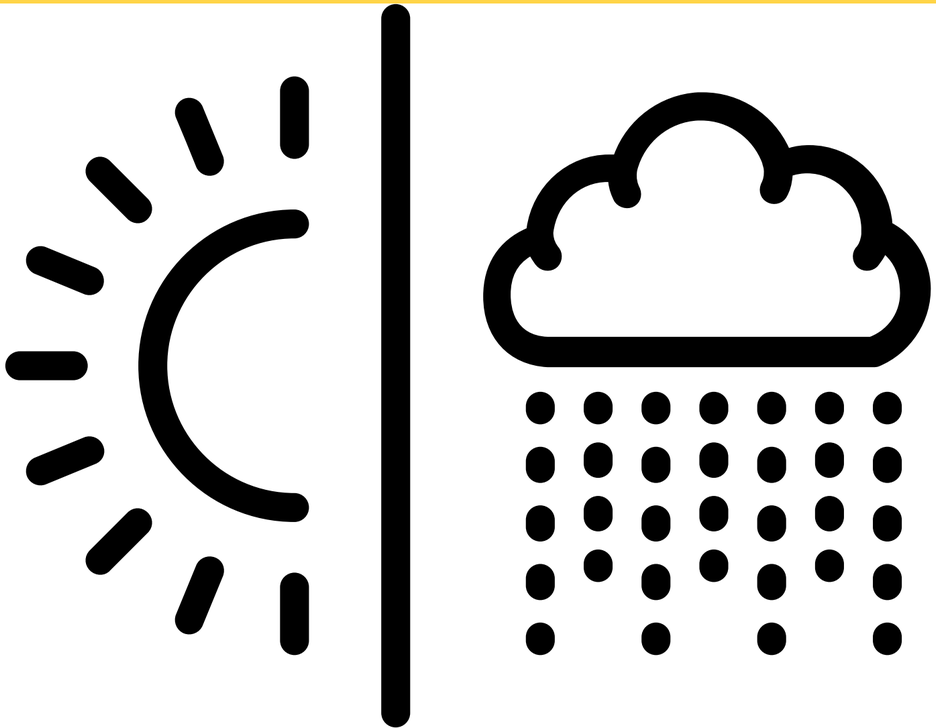
MOVE YOUR BODY !

METEO

Comment je me sens pour commencer cet atelier ?
Quelle est ma météo intérieure ?

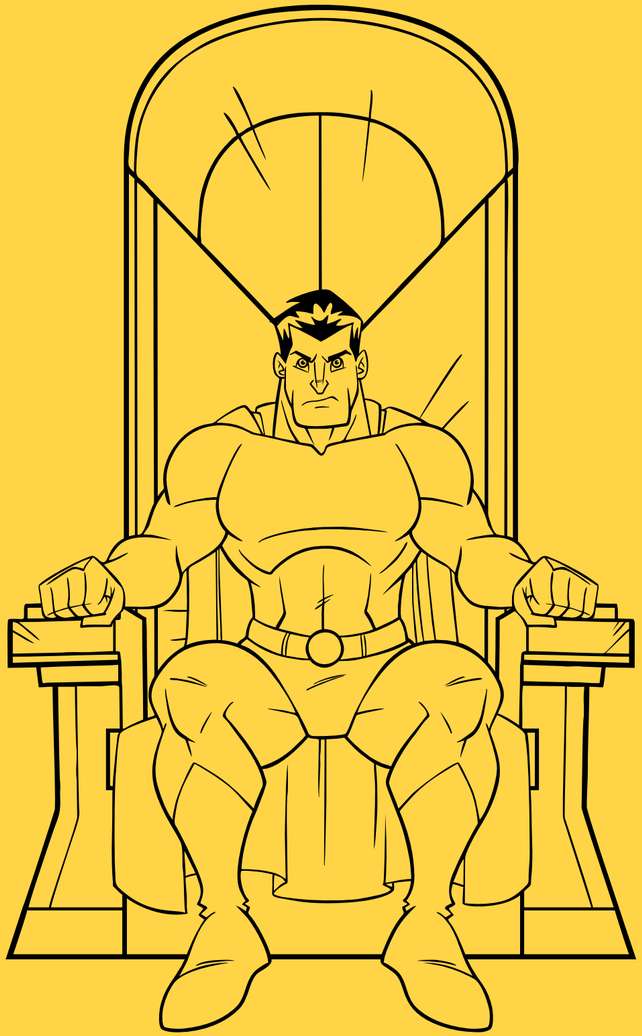
2 min par personne

Ecoute sans réaction



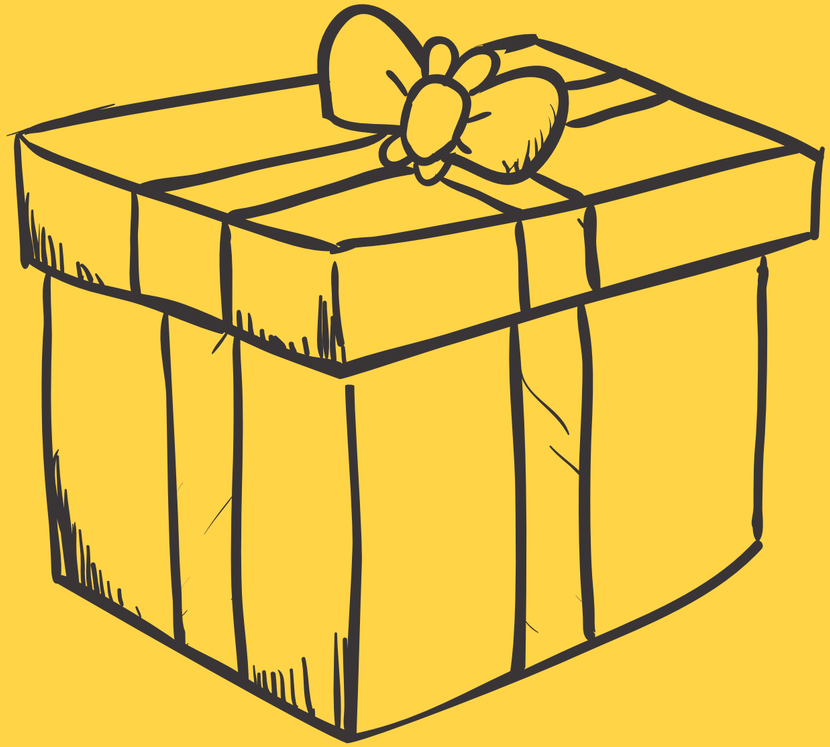
LA VIE DES GROUPES

?



LE CONFLIT

ET

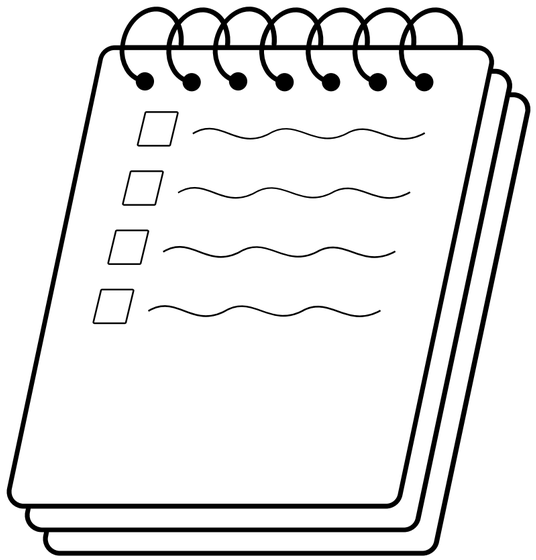


MON RAPPORT AU CONFLIT

5 minutes d'écriture personnelle

5 minutes de partage à 2

- Quels thèmes de conflits récurrents ?
- Quelle est votre manière d'aborder le conflit ?
- Comment vous réagissez face à un conflit ?
- Comment réagissent les autres quand ils sont en conflit avec vous ?
- Qu'est-ce qui vous touche ?



LES GRANDS THÈMES DE CONFLITS

INSTINCTIF/PRIMAIRE

Territoire

Argent

Attirances entre membres ou parties prenantes du projet

Maladies/santé

Education des enfants

Ages de la vie (vieillesse, les accidents, les grossesses, les deuils)

IDENTITÉ

Qui nous sommes, quelles sont nos valeurs, quelle est notre finalité ?

Qui entre et qui sort de notre groupe, et comment ?

Quelle est notre histoire ?

ORGANISATION

Les rôles (qui fait quoi ?)

La communication (qui sait quoi, comment on se partage les informations ?)

Les prises de décisions (comment on décide de quoi ?)

Le pouvoir (qui a le pouvoir de quoi ? quelle régulation de ce pouvoir ?)

UN PROBLÈME OU UNE POLARITÉ ?

LES POLARITÉS DE FOND SONT UN MOTEUR POUR LE GROUPE

EGALITÉ	⟷	DIVERSITÉ
SÉCURITÉ	⟷	LIBERTÉ
STRUCTURE ET ORGANISATION	⟷	SPONTANÉITÉ
PRODUCTION ET EFFICACITÉ	⟷	HARMONIE/RELATION
INTIMITÉ ET CONFIANCE	⟷	OUVERTURE ET RENOUVELLEMENT
HORIZONTALITÉ	⟷	VERTICALITÉ
INDIVIDUEL	⟷	COLLECTIF

! liste non exhaustive !

Mes forces
mes qualités
mes compétences

+

- Mes forces
- Mes qualités
- Mes compétences

[redacted]

—

- Les effets négatifs quand je suis trop dans mes forces
- Ce qui gêne les autres dans mes talents

[redacted]

+

- Mes forces
- Mes qualités
- Mes compétences

Ce que j'aimerais développer pour éviter mes excès

+

−

- Les effets négatifs quand je suis trop dans mes forces
- Ce qui gêne les autres dans mes talents

+

- Mes forces
- Mes qualités
- Mes compétences

+

- Ce que j'aimerais développer pour éviter mes excès

—

- Les effets négatifs quand je suis trop dans mes forces
- Ce qui gêne les autres dans mes talents

—

- Mes peurs quand je m'imagine développer cela.
- Mes freins à aller de ce côté

Les noms des pôles doivent tous les deux être formulés positivement.

POLE 1

- Mes forces
- Mes qualités
- Mes compétences

- Les effets négatifs quand je suis trop dans mes forces
- Ce qui gêne les autres dans mes talents

POLE 2

- Ce que j'aimerais développer pour éviter mes excès

- Mes peurs quand je m'imagine développer cela.
- Mes freins à aller de ce côté

PISTES D'ACTION

Comment bénéficier des aspects utiles et positifs de ce pole ? Quelles mesures prendre ? Qui ? Comment ?

- Mes forces
- Mes qualités
- Mes compétences

POLE 1

POINTS DE VIGILANCE

Indicateurs si possible mesurables permettant de prendre conscience que les conséquences négatives liées à une sur-focalisation sur ce pole surviennent.

- Les effets négatifs quand je suis trop dans mes forces
- Ce qui gêne les autres dans mes talents

- Ce que j'aimerais développer pour éviter mes excès

POLE 2

- Mes peurs quand je m'imagine développer cela.
- Mes freins à aller de ce côté

PISTES D'ACTION

Comment bénéficier des aspects utiles et positifs de ce pole ? Quelles mesures prendre ? Qui ? Comment ?

POINTS DE VIGILANCE

Indicateurs si possible mesurables permettant de prendre conscience que les conséquences négatives liées à une sur-focalisation sur ce pole surviennent.

LA CARTE DES POLARITÉS

Ce qu'on souhaite

PISTES D'ACTION

Comment bénéficier des aspects utiles et positifs de ce pole ? Quelles mesures prendre ? Qui ? Comment ?

Les bénéfices à se concentrer sur ce pôle

POLE 1

Les conséquences négatives à se concentrer trop sur cet aspect en négligeant l'autre polarité

POINTS DE VIGILANCE

Indicateurs si possible mesurables permettant de prendre conscience que les conséquences négatives liées à une sur-focalisation sur ce pole surviennent.

ET

Les bénéfices à se concentrer sur ce pôle

POLE 2

Les conséquences négatives à se concentrer trop sur cet aspect en négligeant l'autre polarité

PISTES D'ACTION

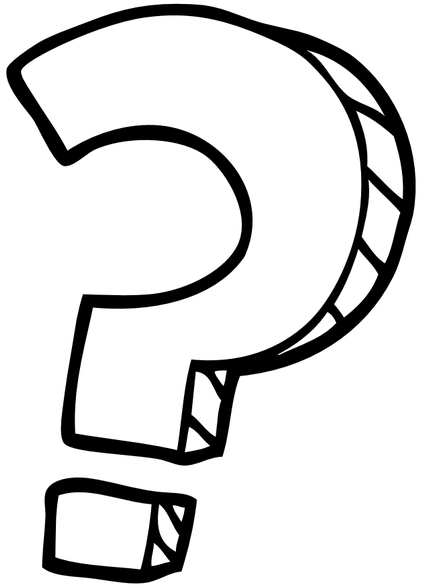
Comment bénéficier des aspects utiles et positifs de ce pole ? Quelles mesures prendre ? Qui ? Comment ?

POINTS DE VIGILANCE

Indicateurs si possible mesurables permettant de prendre conscience que les conséquences négatives liées à une sur-focalisation sur ce pole surviennent.

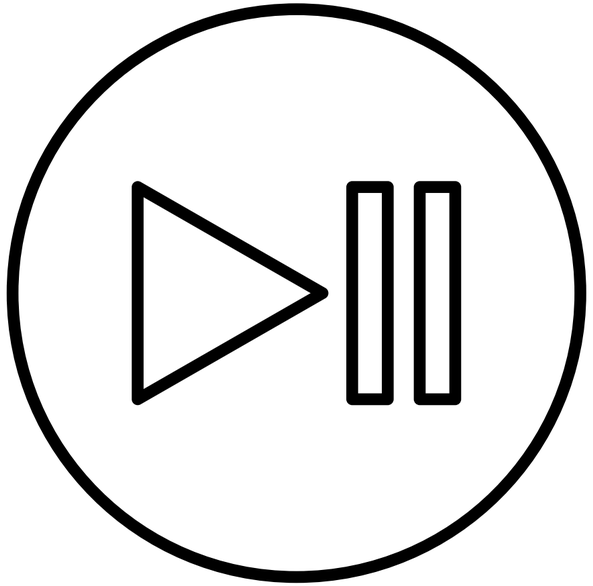
Ce dont on a peur

PARTAGE À 2



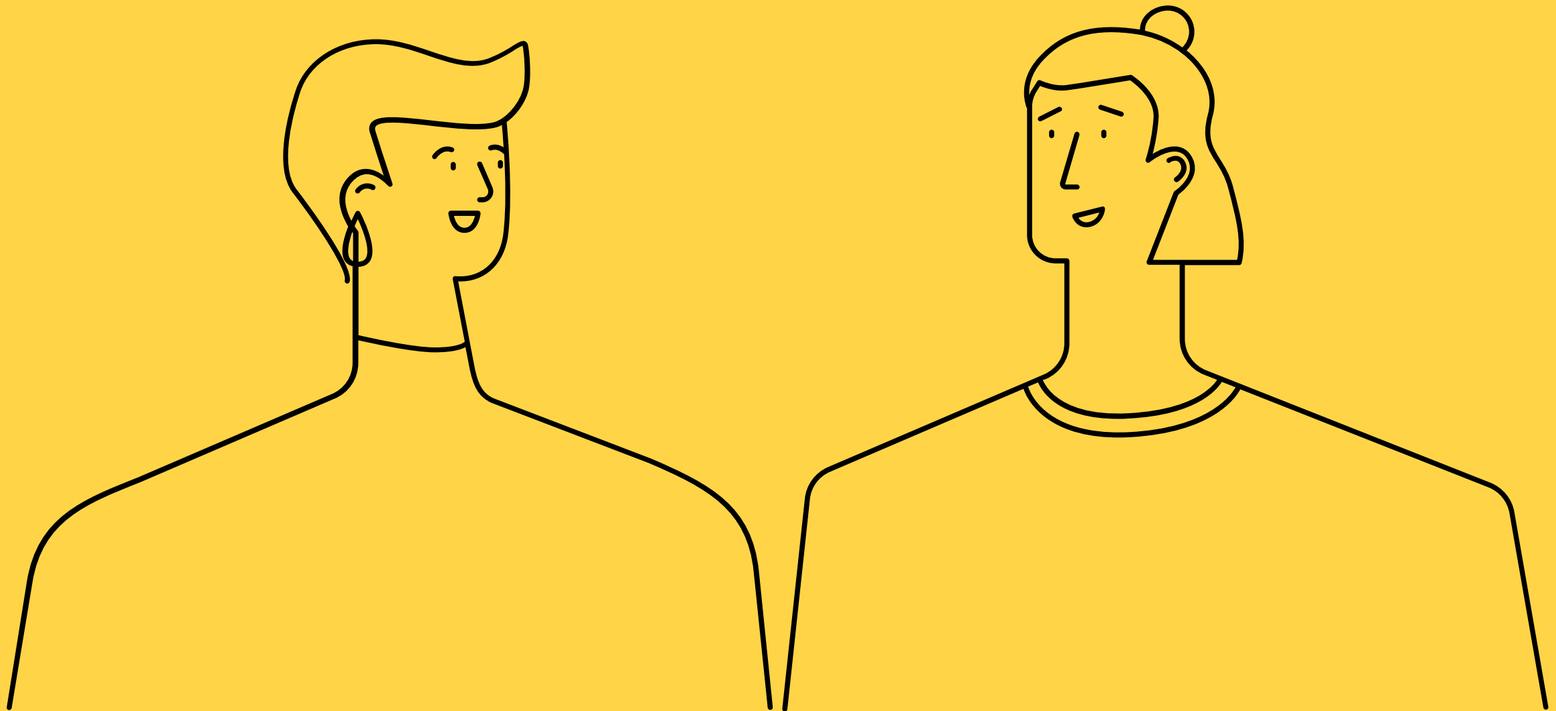
DES QUESTIONS ?

C'EST LA PAUSE !

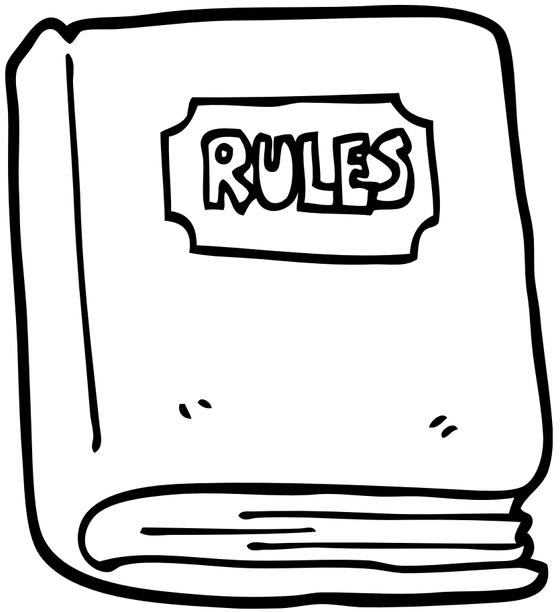


EXERCICE À 2

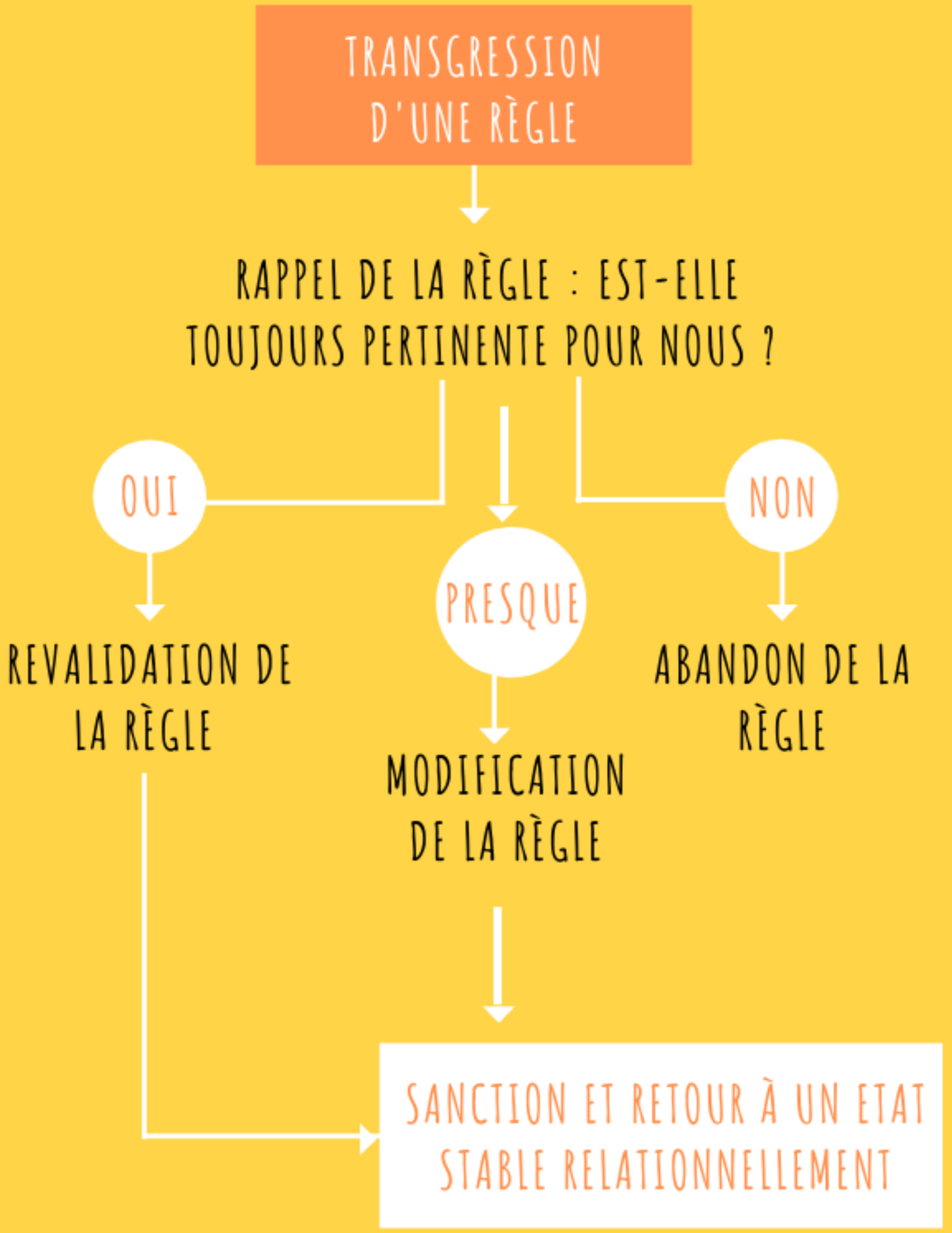
Vous avez une feuille pour deux et vous avez cinq minutes pour vous exprimer sur cette feuille.



LES RÈGLES : LE FRUIT DU CONFLIT

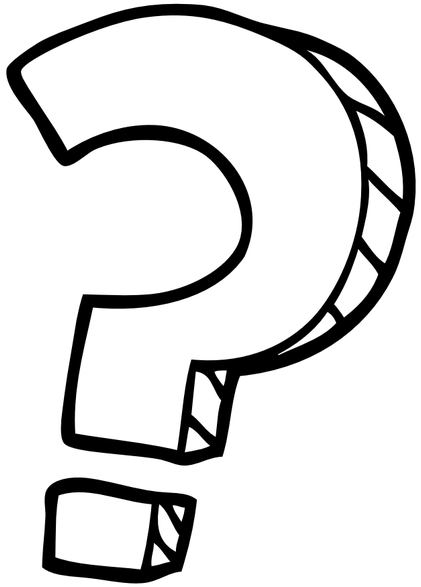


Vaste champ des possibles → initiatives individuelles → conflits → règles


TRANSGRESSION D'UNE RÈGLE
RAPPEL DE LA RÈGLE : EST-ELLE TOUJOURS PERTINENTE POUR NOUS ?
OUI
PRESQUE
NON
REVALIDATION DE LA RÈGLE
MODIFICATION DE LA RÈGLE
ABANDON DE LA RÈGLE
SANCTION ET RETOUR À UN ETAT STABLE RELATIONNELLEMENT

SANCTION OU PUNITION ?

On punit une personne	On sanctionne un comportement.
La punition est décidé par les autres	La sanction est décidée collectivement (si possible à l'avance)
La punition est souvent déconnecté de l'acte.	La sanction cherche une réparation en lien avec l'acte.
Induit un rapport de domination	Redonne le pouvoir à la personne, et lui rend sa dignité



DES QUESTIONS ?

COMMENT TRANSFORMER UN CONFLIT ?

Pensez à une personne qui vous agace au plus haut point, celle qui vous donne de l’urticaire chaque fois qu’elle ouvre la bouche. Vous savez, cette personne avec laquelle vous vous dites que le monde serait quand même bien plus agréable sans elle. Pensez particulièrement à une attitude, comportement ou action qu'elle fait et qui vous agace le plus….

COMMENT TRANSFORMER UN CONFLIT ?

1/ Lui faire face

Prenez quelques minutes pour décrire à l’écrit ces comportements et ses attitudes qui vous agacent, cette partie de l'autre qui vous énerve.

Parlez d’elle à la troisième personne du singulier : il ou elle est comme ça, ou elle/il fait comme ci ou parle comme ça.

Lâchez vous, c’est rien que pour vous !

COMMENT TRANSFORMER UN CONFLIT ?

2/ Lui parler

Maintenant, entrez dans un dialogue imaginaire avec le comportement ou les attitudes de cette personne.

Parlez leur, posez leur des questions.

Dites par exemple : “tu es comme ci, pourquoi tu fais comme ça …?”

Entrez en interaction avec les comportements et attitudes, à l’écrit toujours, en utilisant le pronom “tu”.

COMMENT TRANSFORMER UN CONFLIT ?

3/ L’être

Enfin, maintenant, incarnez à l’écrit ces mêmes comportements et attitudes.

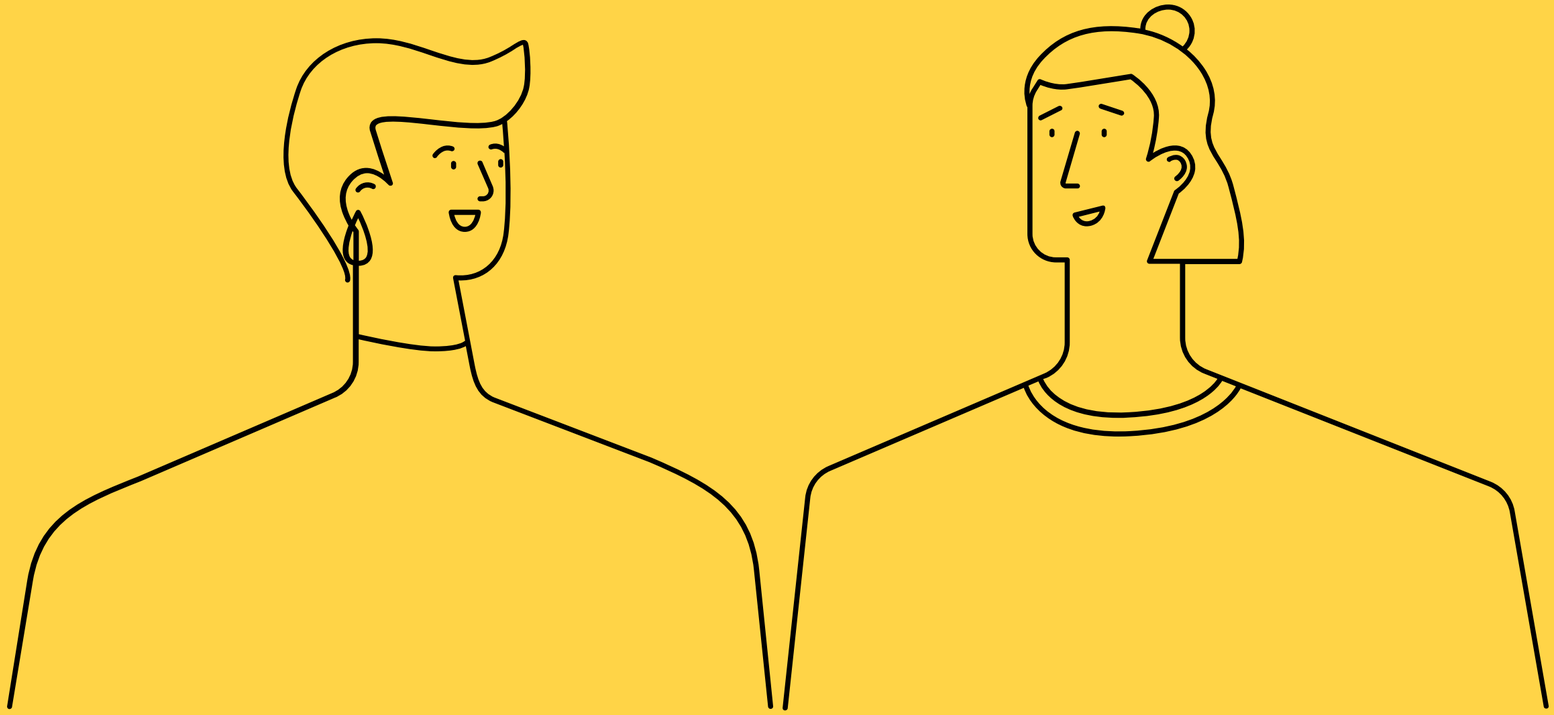
Écrivez en je, en accueillant en vous les attitudes et comportements que vous agacent de cette personne.

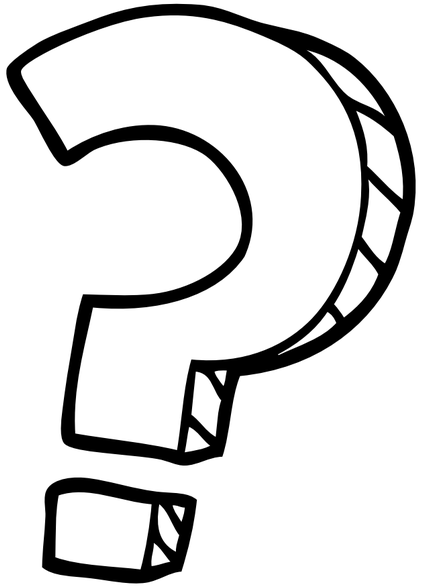
Laissez vous emporter par votre plume (ou votre clavier) sans trop réfléchir.

Essayez juste d'incarner ces attitudes et actions et voyez ce qui vient….

COMMENT TRANSFORMER UN CONFLIT ?

Relisez vous et partagez à 2 pour ancrer vos possibles prises de conscience !





DES QUESTIONS ?

SI VOUS VOULEZ ALLER PLUS LOIN

Notre mini-cours en ligne : 10 jours pour voir les conflits de groupe d'un oeil nouveau.

Notre blog avec plein d'articles sur ces thèmes.

On propose des accompagnements à des groupes.

www.centre-tenir.fr

Rester le plus possible attentif aux conflits, même les plus petits, pour en tirer enseignements. Et envoyez nous un mail pour nous tenir au courant !

centre.tenir@gmail.com

MERCI !

Jorge Ochoa et Daphné Vialan Cochet

Centre tenir