



LES DÉSACCORDS DE PAIX



POP

CE FANZINE EST UNE PRODUCTION OUVERTE ET PARTAGÉE.
C'EST UN TRAVAIL EFFECTUÉ DANS LE CADRE DE
LA FORMATION ANIMACOOP 2024 À GAP.

PAUSE POÉSIE

NOUS AVONS TOUS BEAUCOUP TROP BU
ET NOUS NE SOMMES PLUS
D'ACCORD SUR RIEN
SAUF SUR LE FAIT
DE NOUS RESSERVIR
UN DERNIER VERRE
AVANT DE PARTIR.

LAËTITIA CUVELIER

PIPI, LES DENTS ET AU LIT

SOMMAIRE



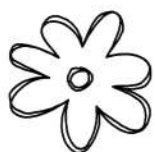
4 TYPES DE CONFLITS	P 4
LA NOTION DE POLARITÉ	P 5
SOS COLLÈGUE EN DÉTRESSE.....	P 6
MIEUX VAUT S'ENTENDRE	P 7
AMÉLIORER SES CONDITIONS DE TRAVAIL ?.....	P 8
PAUSE POÉSIE	P 12
QUESTION DE POINT DE VUE	P 13
DES PISTES DE RÉOLUTION.....	P 14
OSBD	P 15
LE CONFLIT : ON LE GÈRE OU ON L'ANIME ?	P 16
C'ÉTAIT BIEN CETTE FORMATION.....	P 17



ET JE MARCHE SEUL
AVEC PLUS PLUS PERSONNE
A QUI FAIRE LA GUEULE

MANO SOLO

CONFLITS ET MOYENS DE LES RÉSOUDRE



CONFLICTUALITÉ : LA NOTION DE POLARITÉ

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.

SOIT C'EST UNE POLARITÉ :

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).

NOTONS QUE SOUVENT UN PROBLÈME RÉCURRENT
EST RÉVÉLATEUR D'UNE POLARITÉ.

SOS

COLLÈGUE EN DÉTRESSE

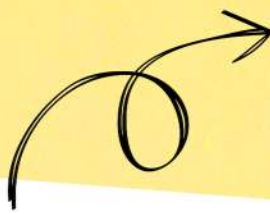
CONFLIT DE LOYAUTÉ : LA DÉCISION IMPRENABLE

Parfois, dans un collectif, les difficultés ne reposent pas en premier lieu sur des désaccords. Prenons un collectif dans lequel il existe une mission coûteuse et historique. Un jour, cette mission est requestionnée par le projet associatif: est-elle indispensable ? Peut-on la poursuivre sans équilibre financier ? Mais la personne salariée sur ce projet est en situation personnelle très compliquée (en terme de santé mentale).

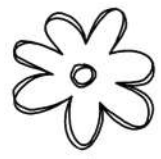
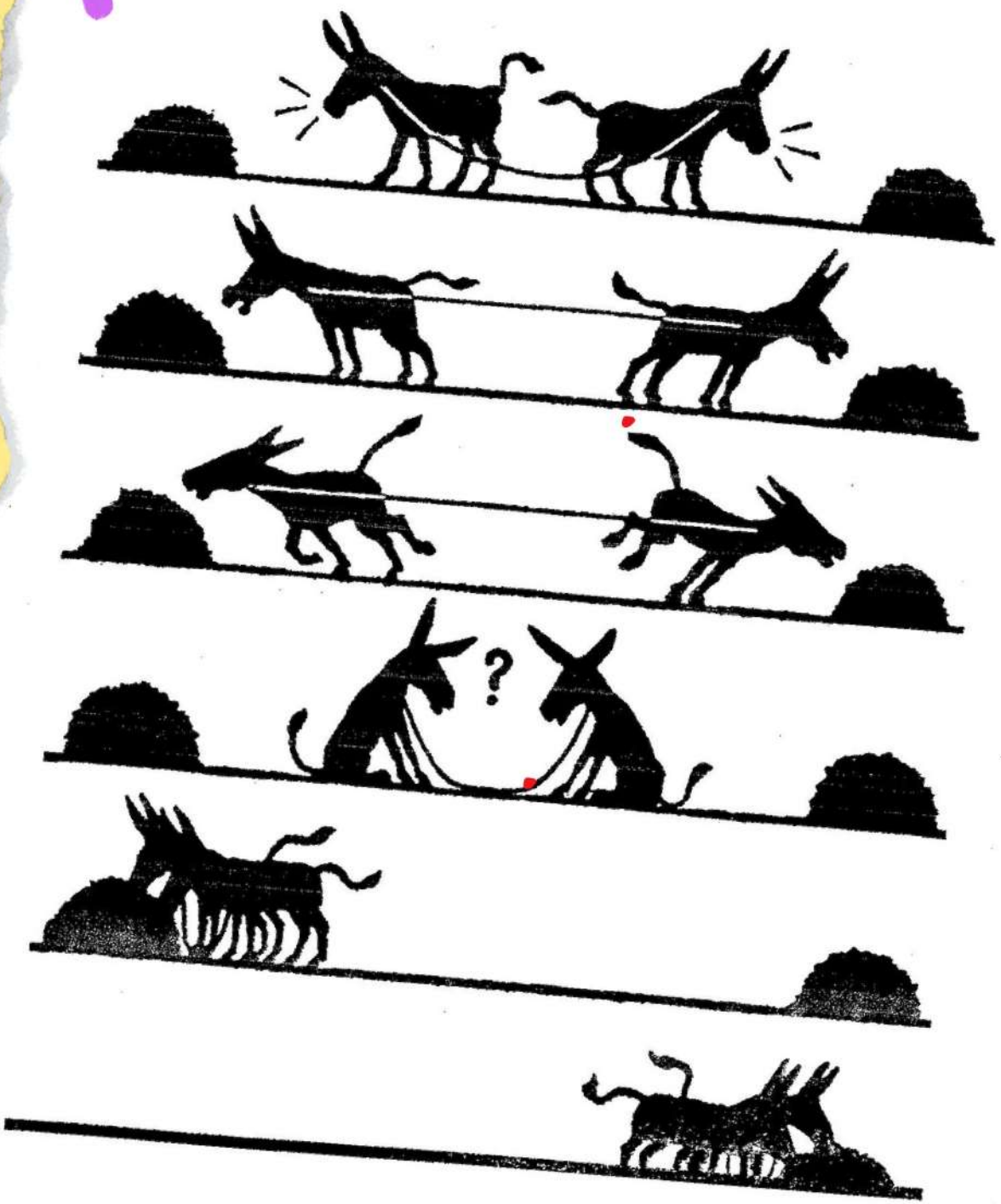
La situation intime de la personne salariée rend impossible le fait d'être explicite sur la situation auprès de l'ensemble des membres du collectif.

Les autres collègues se retrouvent chargés d'assurer l'équilibre financier de la structure, d'être attentif et de s'adapter à la fragilité de leur collègue, et compenser son incapacité à remplir certaines tâches.

Un conflit de loyauté, c'est le fait de placer un individu ou un collectif dans une situation de décision rendue impossible par des loyautés. Dans ce cas par exemple, le pilotage est rendu extrêmement complexe par manque de clarté, et par toutes les implications humaines de la situation.



"MIEUX VAUT S'ENTENDRE"



AMÉLIORER SES CONDITIONS DE TRAVAIL ?

UNE ÉQUIPE SALARIÉE QUI A DU MAL À FAIRE ÉQUIPE AVEC SA COLLÉGIALE.

Une équipe salariée souhaite faire des demandes à sa collègiale pour améliorer ses conditions de travail. Cette équipe salariée se réunit en amont, elle travaille sur des budgets prévisionnels et réunit des éléments permettant notamment de budgétiser des augmentations de salaire. L'équipe salariée souhaite également augmenter le nombre de jours de congés payés dont elle pourrait bénéficier et formaliser l'obtention d'une prime de fin d'année.

Après plusieurs réunions, les salarié.es posent des demandes à la collègiale de l'association. Ces demandes sont reçues de manière assez négative par les membres bénévoles de la collègiale. Un sentiment de devoir prendre plusieurs décisions concernant les conditions de travail les renvoient assez violemment à leur position d'employeur.euses.

Les avis divergent au sein de la collègiale qui essaye de traiter les différentes demandes de front. Rapidement, ces divergences conduisent des membres de la collègiale à vouloir démissionner, avec le sentiment que les salarié.es veulent tirer la couette de leur côté.

Finalement la collégiale décide de répondre négativement à l'ensemble des demandes et propose une prime de fin d'année. L'équipe salariée reçoit à son tour cette proposition de manière très négative. N'ayant pas pu participer au processus de prise de décision, ce choix ne correspond pas à son objectif premier.

Des deux côté il y a de la frustration, des départs de la collégiale s'en suivent. Finalement, nous décidons collectivement de ne pas verser les primes et de construire un processus de prise de décision pour les demandes RH.

Nous faisons appel à une aide extérieure (des facilitateur.ices) et durant 6 mois nous travaillons ensemble à la création de ce processus de décision.

Cette situation de désaccord met en lumière l'absence de processus de décision pour des décisions politiques et économiques engageantes pour l'association. Beaucoup de chose se sont cristallisées entre des personnes sans que nous puissions vraiment travailler sur le fond du sujet.

NOUS AVONS CRÉÉ DES OUTILS
DE PRISE DE DÉCISION

2 ANS APRÈS LES DEMANDES,
DES DÉCISIONS ONT PU ÊTRE PRISES
ET PARTAGÉES PAR TOUS.TES

LE LIEN ENTRE SALARIÉ.E.S
ET COLLÉGIALE RESTE À AFFINER

COMMENT TRAITER UNE DEMANDE SALARIÉE ?

LA DEMANDE VIENT DE TOUTE L'ÉQUIPE

Un groupe de travail mixte (administrateur.ices/salariés/bénévoles) vérifie les aspects légaux, financiers, organisationnels...

LA DEMANDE EST PORTÉE PAR UNE PARTIE DE L'ÉQUIPE

Toute l'équipe est OK pour que la demande soit faite

Toute l'équipe n'est PAS OK pour que la demande soit faite

C'est un conflit interpersonnel

C'est un désaccord fertile

Lancement d'une médiation pour tenter de résoudre le conflit

Un groupe de travail mixte propose une solution en prenant un compte les risques pour l'asso et les divergences d'opinion

Ce groupe de travail fait une proposition claire à la gouvernance de l'asso

La gouvernance de l'asso accepte ou rejette la proposition

SUITE : COMMENT TRAITER UNE DEMANDE SALARIÉE ?

POUR UNE
DEMANDE
INDIVIDUELLE

Les demandes remontent
au fil de l'eau. Il y a une
notion de confidentialité

Entretien entre le/la
salarié.e, le pôle RH et la
gouvernance de l'asso

Un groupe de travail
mixte
(administrateur.ices/sala
rié.e concerné/bénévoles)
vérifie les aspects
légaux, financiers,
organisationnels...

Information
aux autres
salarié.es

La gouvernance
de l'asso
accepte ou
rejette la
proposition

PAUSE POÉSIE

JE ME SUIS FAIT MALTRAITER
TOUTE LA JOURNÉE
PAR MON CHEF
MES COLLÈGUES
LA VOISINE
LA VOITURE
MON DOS
MON PÈRE
LA CAISSIÈRE
ET CE SOIR
JE VOUS CRIE DESSUS
PARCE QU'IL Y A DU DENTIFRICE
SUR LE LAVABO

LAËTITIA CUVELIER
PIPI, LES DENTS ET AU LIT



QUESTION DE
POINT DE VUE

PANTALONSKI :

LES SOVIÉTIQUES ONT COMMANDÉ DES
MILLIERS DE BLUE-JEANS À UNE
MANUFACTURE DE SAN FRANCISCO.
NAGUÈRE, ILS ESTIMAIENT QUE C'ÉTAIT
DES SYMBOLES DE LA DÉCADENCE
OCCIDENTALE. MAINTENANT, ILS
ESTIMENT QUE CE SONT DES PANTALONS.

PIERRE DESPROGES
LE PETIT REPORTER

DES PISTES DE (RÉ)SOLUTION



LES 4 ÉTAPES de la communication non-violente



 **OBSERVATION**

Lorsque je vois / entends / observe...

 **SENTIMENT**

Je me sens...

 **BESOIN**

... parce que j'ai besoin de...

 **DEMANDE**

... du coup est-ce que tu serais d'accord pour...

MARSHALL ROSENBERG IDENTIFIE 4 ÉTAPES :

LA PREMIÈRE : O, COMME L'OBSERVATION OBJECTIVE, FACTUELLE (SANS INTERPRÉTATION, DONC) DE LA SITUATION QUI A DÉCLENCHÉ LA SITUATION

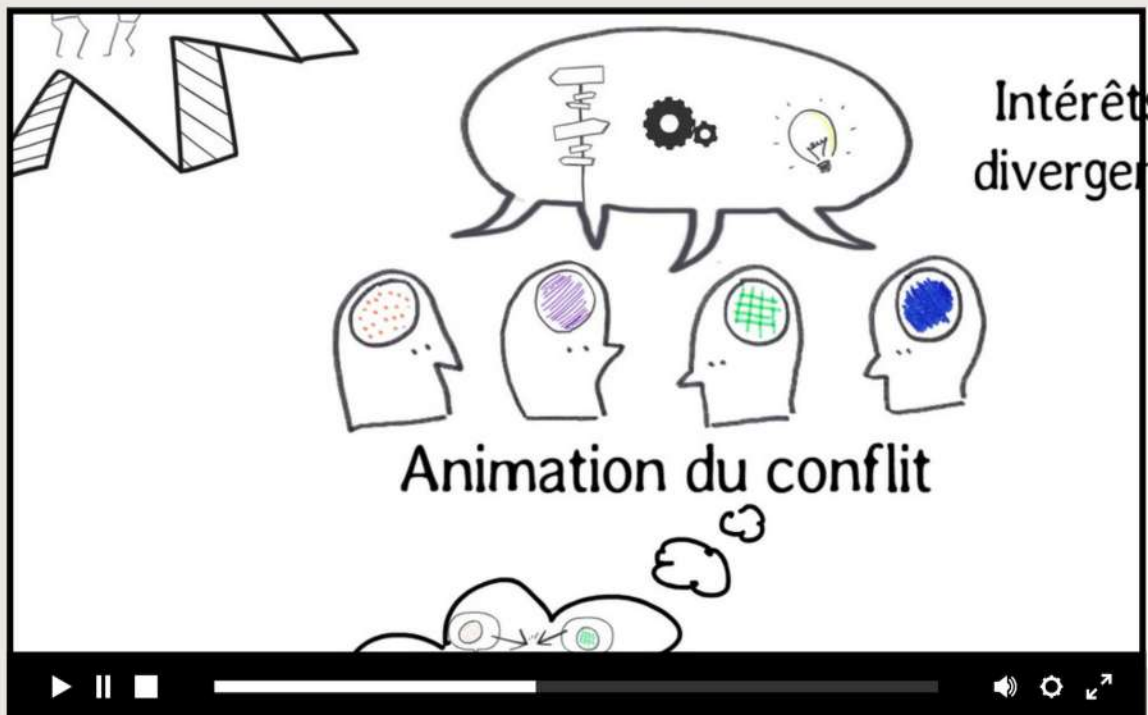
LA DEUXIÈME : S, POUR ÉCOUTER LES SENTIMENTS, LES ÉMOTIONS, À L'INSTANT PRÉSENT

LA TROISIÈME : B, POUR IDENTIFIER ET EXPRIMER LES BESOINS QUI SE CACHENT DERRIÈRE LES SENTIMENT PRÉSENTS

LA QUATRIÈME : D, POUR FAIRE UNE DEMANDE (À QUELQU'UN OU À SOI-MÊME) POUR NOURRIR LES BESOINS QUI ONT ÉTÉ IDENTIFIÉS

LE CONFLIT

ON LE GÈRE OU ON L'ANIME ?



[HTTPS://WWW.YOUTUBE.COM/WATCH?V=FH875GTF-4W](https://www.youtube.com/watch?v=FH875GTF-4W)

Ce document vidéo conçu par la coopérative La braise et la SCOP Le Contrepied

ILS TENTENT D'Y EXPLIQUER POURQUOI LES CONFLITS SONT ESSENTIELS À LA DÉMOCRATIE, POURQUOI LE CONFLIT N'EST PAS LA VIOLENCE ET PAR QUELS BOUTS ON ESSAIE DE PRENDRE LE SUJET !

C'ÉTAIT BIEN CETTE FORMATION
MAIS ON EST DÉÇU.E.S, ON S'EST MÊME PAS ENGUEULÉ.E.S ...
JUSTE POUR ANIMER UN GESTION DE CONFLIT !!!

