Recherches ultimes Recherches sublimes

2022

Table des matières

Prendre soin du collectif 5
Se connaitre pour du vrai 6
Systématiser cette attention aux gens dans le groupe 7
Formaliser des temps annuels dédiés 7
Identifier les points de friction 8
Ce qui reste difficile 8
CC-BY 2024 10

Prendre soin du collectif



Un des grands défis est d'accueillir chacun.e avec ses particularités, tout en prenant soin du collectif. Nous ne sommes pas super naif.ve.s, c'est une utopie de dire qu'un lieu pourrait convenir à tout le monde et réussir à intégrer tout le monde. Cela fait partie de la vie des groupes que des gens y entrent, y passent et s'en éloignent et c'est

OK. Il est aussi parfois complexe de prendre soin du noyau dur qui gère et anime FLUX au quotidien, des commissions et bénévoles qui font vivre le lieu, tout en étant dans l'accueil et le soin des différents personnes qui traversent le lieu. Quand on parle dans cette section de « prendre soin du collectif », on parle plutôt des membres actifs, du collectif qui fait.

Se connaitre pour du vrai



La coopération ça ne se décrète pas, ça se travaille, ça se construit et ça exige de la confiance. Nous avons passé des heures (vous avez dû le comprendre à travers cet ouvrage) à réfléchir et travailler le projet, le sens politique comme son organisation pratique. Nous avons aussi passé beaucoup de temps à faire connaissance, à essayer de mieux se comprendre, savoir d'où parle l'autre, de quoi iel a besoin pour être bien, à faire des choses ensemble et c'est les expériences réussies et les échecs vécus ensemble qui ont aussi forgé la confiance réciproque. Bien se connaitre ça implique de se dire les choses,

avec diplomatie (comme on peut!) mais sans langue de bois. On parle souvent de la communication dans les couples, dans les équipes c'est pareil et c'est vrai de vrai! Nous sommes des individus avec des personnalités, des regards sur le monde différents, ce qui est évident pour moi, c'est carrément possible que ça ne le soit pas du tout pour l'autre et si l'autre ne me dit pas qu'iel ne voit pas les choses ainsi, je reste dans ma bulle de certitudes. Si je ne suis pas capable de comprendre que ma certitude est relative, ça bloque aussi.

Systématiser cette attention aux gens dans le groupe

Il y a les tours de tables classiques et il y a les **tours de tables ou jeux d'interconnaissance** qui font qu'on apprend de l'autre. Pour certain.e.s, c'est un challenge en soi d'y participer, parce que justement, demander à quelqu'un.e de dire des choses sur soi cela laisse à voir qui il.elle est, et c'est déjà se découvrir, entrer en lien.

Le « **point météo** » (où chacun.e dit comme iel arrive en réunion) est aussi parfois vu comme une animation futile et faussement bienveillante. Pourtant, quand dans un groupe de travail, où l'on doit coopérer, quelqu'un.e arrive avec des émotions fortes (colère, excitation, tristesse) ou un état fragilisé (douleurs, grosse fatigue, règles) etc, iel ne pourra pas être en relation de façon habituelle et si le groupe n'identifie pas que ce n'est pas lié à lui mais à un état extérieur, cela peut tendre des réunions. Or, si c'est nommé, le groupe pourra faire attention à ce que la personne ne soit pas attendue sur des choses trop engageantes, ça ne sera pas forcément le moment de mettre à plat des difficultés. En l'annonçant, on prend soin de chacun.e mais aussi du collectif pour ne pas entrer en conflit inutile.

Les **temps informels** sont aussi très importants pour créer du lien entre les membres: café et chouquettes pour accueillir, repas en collectif, pot de célébration des réussites, de fin de chantier/projet, pots ou gâteaux d'anniversaires.

Formaliser des temps annuels dédiés

Le niveau de coopération entre le noyau dur du collectif et les groupes ne demande pas forcément un même niveau d'interconnaissance ou d'intimité dans les relations, dans les temps de cohésion. Il faut donc adapter ces espaces dédiés et laisser faire la vie pour le reste (comme on dit, et + si affinités!).

Les interflux : depuis 2 ans, nous invitons chaque année les bénévoles des 4 assos colocs pour un temps en début d'année dédié à mieux se connaitre. L'objectif est que, au-delà des salarié.e.s qui travaillent au quotidien dans le lieu, les dirigeant.e.s associatifs, les bénévoles fortement impliqués, puissent bien identifier qui est qui, qu'une relation s'installe pour qu'iels puissent se (re)connaitre quand ils se croisent dans le lieu comme membres actifs d'un même projet, qu'iels tissent possiblement des liens pour porter des nouvelles idées, continuer l'hybridation de nos structures.

C'est aussi un temps pour boire un verre, pour faire des jeux, sans trop d'enjeu (ce n'est pas une AG). icono : photos interflux !

Les mises eu glaz*: nous étions 7 (principalement salarié.e.s des assos) à porter le projet et ce noyau dur est toujours au cœur du réacteur. Il nous a semblé essentiel à certain.e.s moments de sortir des murs, sortir du chantier, sortir de Quimper pour avoir du temps dédié entre nous. Ces temps qu'on pourrait appeler «séminaires» sont un mélange entre des grands temps de réflexion stratégique où l'on va creuser des sujets qu'on ne prend pas le temps en réunion de coordi de traiter (les « patates chaudes ») mais aussi aller se balader, manger ensemble, en prenant juste soin de nous, d'être bien ensemble (ex: 2 jours à Landéda dans une maison de famille).

*en Cornouaille la couleur entre vert et bleu s'appelle le glaz et quand on habite à Quimper et qu'on veut se mettre au vert, la mer n'est jamais loin…

Identifier les points de friction

Au travers de nos diverses actions, et plus particulièrement récemment au travers du projet JeunesseS, nous avons constaté qu'une des difficultés dans le lien interassociatif repose sur les différentes relations au travail et au type d'activité. Le temps de présence sur site très important pour certain·es tandis que d'autres y passent moins de temps pour différents raisons (associations employeuses ou intégralement bénévoles, temps partiel, mobilité, télétravail…) crée parfois un décalage. Il est plus simple de s'organiser et de construire un socle commun avec les personnes que l'on croise le plus. D'un autre côté, cette très forte implication peut créer une pression, une injonction à faire toujours plus.
Néanmoins, le fait de créer des projets inter-associatifs a permis de se croiser davantage, d'échanger plus et de solidifier ainsi les liens interpersonnels et le socle commun d'action.
Parfois le temps de travail et la répartition des missions ne sont pas clairs - cela peut créer des points de frustration. Cet effet est renforcé par le fait que les associations n'ont pas les mêmes situations financières et que le temps de travail est un sujet délicat pour l'ensemble des protagonistes.

Pour faire en sorte que nos projets lient encore plus les différentes associations actrices de Flux, une piste serait de réaliser un temps de réflexion sur le rapport au travail et de chercher à lever les crispations qui lui sont associées. Nous pourrions aussi clarifier l'organisation des missions des un·e·s et des autres pour faciliter le lien.
Enfin, garder en tête que, malgré les défis, on avance - et que pour certaines choses, il faut tout simplement du temps !

Ce qui reste difficile

Nous avons beau être des défenseur.e.s du droit du travail, la vie associative mêle souvent le travail et la militance et il est complexe de tenir des heures. On l'a déjà dit la

vie en tiers-lieu mêle en plus souvent la vie amicale/familiale et bien sûr, un projet qui combine chantier et projet associatif forme au total un cocktail explosif pour des superbes burn out. Ce n'est pas anodin que le dernier groupe de travail de Bretagne tiers-lieu est sur le « prendre soin » des équipes, il existe toute une littérature sur le burn out militant… Quand on est débordé, fatigué voire épuisé, pas facile d'être accueillant.e, disponible pour prendre soin des autres. Or c'est au cœur de notre projet donc s'ajoute en plus une dose de culpabilité de ne pas être à la hauteur de ce l'on veut porter! Youpi! On doit donc questionner notre rapport au travail, s'autoriser à se dire qu'on n'est pas toustes d'accord, qu'on n'est pas non plus tous égaux dans la capacité à travailler, dans la possibilité d'être disponible, qu'on est à des moments de vie différents. Il faut aussi reconnaitre ces différences, les nommer, être en capacité de réfléchir collectivement aux solutions pour faire évoluer ce qui n'est pas souhaitable. On peut tenir quelques années en tirant sur la corde (parce qu'on ne va pas se mentir, un gros projet ne se monte pas en 3 ans si on reste à 35h semaine), mais on peut se dire collectivement que les rôles peuvent et doivent bouger, que d'autres manières de faire sont possibles pour trouver ensemble à être mieux!

CC-BY 2024