

Les conflits dans les groupes

Les conflits dans les groupes se développent souvent autour des balises, mais portent d'autres masques. Nos besoins réels peuvent être en conflit. Certaines peuvent être très attachées à ce qu'un groupe donné demeure ouvert; d'autres s'identifient avec le besoin de construire la confiance et l'intimité. Les deux besoins existent et sont inhérents à notre but. Au mieux, on peut alors atteindre une tension dynamique entre les deux. Nous pouvons consciemment valoriser cette tension, car la tension dynamique génère de l'énergie. Notre structure peut être viable si nous ne lui demandons pas de réduire des irréductibles. Elle doit être comme une membrane semi perméable, contenant le groupe tout en permettant un va et vient de membres. Les groupes intimes où les participantes ont de longues histoires mutuelles communes et des liens forts sont difficiles à pénétrer sauf en créant des liens proches avec l'une au moins des membres.

Si un groupe peut survivre à une séparation, alors les conflits subséquents seront moins menaçants et chacune se sentira plus en sécurité et la confiance grandira.

Quand assiégées par de nombreuses femmes intéressées à rejoindre le groupe, on peut enseigner et tenir des rassemblements qui encouragent la formation de nouveaux groupes. On peut offrir aide et conseil, sans sacrifier notre propre groupe en l'ouvrant au moment où nous voulons *ou avons besoin de* développer l'intimité et la confiance.

La continuité crée la sécurité. Nous ne pouvons pas facilement nous lier avec quelqu'une quand nous ne savons pas *qu'elle restera là si confrontée*.

Quand une personne quitte le groupe, celles qui restent peuvent se sentir ébranlées, abandonnées, menacées. Elles peuvent aussi se sentir soulagées. Si plusieurs quittent en même temps, le groupe peut ne pas survivre. Un départ implique tacitement que le groupe et ses membres ne sont plus valorisés. Les rituels de départ peuvent aider la groupe à retrouver son intégrité. Si nous valorisons nos groupes, nous devons à nos membres une occasion de dire son au revoir.

Après des départs, le groupe peut avoir besoin de réaffirmer leur engagement et d'exprimer appréciation et affection les unes pour les autres.

Les problèmes de balises peuvent aussi prendre forme autour des problématiques d'espace et de temps. La fréquence des réunions, les retards et absences répétées, la protection contre les intrusions, les changements d'horaire précipités, le respect des ententes font que chacune se sent valorisée et se sent en sécurité dans le groupe.

Sécurité contre les attaques

Pour nous sentir en sécurité dans un groupe, nous devons savoir que nous ne serons pas attaquées verbalement ni physiquement. Nous ne voulons pas devenir l'ennemie, la sacrifiée ou la victime. Nous ne voulons pas non plus être jugées quand nous partageons des sentiments de vulnérabilité et des expériences personnelles.

Les Reines ont nécessairement deux faces. Pour les leurs, elles apparaissent comme des protectrices; pour l'ennemie, elles sont les conquérantes.

Les Défensives peuvent soudain prendre leurs proches pour l'ennemie quand elles ont peur ou se sentent insécures. Malgré que leurs problématiques soient centrées sur des questions de sécurité, on n'est pas en sécurité autour d'elles.

Les problématiques de sécurité semblent des questions de vie ou de mort. Quand nous sommes dans le mode Défensive/Agressive, toute critique semble une attaque et nous nous défendons.

Une attaque n'est pas la même chose qu'une critique. Nous devons pouvoir offrir des critiques dans le groupe, et nous devons être libres d'exercer notre jugement. Ces différences peuvent être subtiles, mais elles sont très claires quand on en fait l'expérience. La critique peut être un cadeau qui reconnaît une valeur. La critique constructive indique ce qui peut être mieux fait et ce qui interfère dans notre prise de pouvoir et potentiel de travail.

Les processus qui permettent à chacune de parler sans interruption nous aident à nous sentir acceptées, non jugées. Les animatrices peuvent créer une atmosphère sans jugement en manifestant une appréciation de la valeur des autres. Quand l'une désire intervenir en partageant une vulnérabilité, elle peut dire qu'elle ne veut pas de réactions à son intervention et nous devons alors accepter de suspendre notre jugement.

Dans les groupes hiérarchiques, certaines personnes ont plus de valeur que les autres.

Plus nous nous sentons impuissantes, plus nos attaques sont fortes ou bien, comme le Reines, nous pouvons construire de fortes murailles défensives. Quand nous nous battons à mort pour défendre notre impuissance, nous ne savons pas combien on peut être épeurant pour les autres. Nous pouvons nous sentir faibles et vulnérables, mais nous portons le masque de la Conquérante. On ne se voit pas vraiment les unes les autres.

Quand l'une est attaquée, le groupe peut supporter celle qui se défend. Le groupe ne doit cependant pas remplir cette fonction. Pour nous sentir en sécurité, nous devons apprendre à nous défendre.

Questions à propos de la sécurité contre les attaques

1. Comment offrons-nous la critique dans le groupe ? Comment nous sentons-nous quand nous la recevons ?
2. Réussissons-nous à créer une atmosphère d'acceptation et de respect ? Sinon, que pouvons-nous changer ?
3. Comment répondons-nous aux attaques ? Aux défenses ?

Voici quelques consignes utiles :

1. Tout ce qui est dit dans le groupe est confidentiel, à moins d'avoir une permission claire de partager.
2. Nous acceptons toutes les émotions comme valides, même si nous n'acceptons pas toutes actions ou évaluations comme telles.
3. Nous suspendons notre jugement des unes les autres durant ce processus.

Dégonfler les fausses gloires

La Défensive peut aussi nous séduire en nous offrant un faux sens de valeur. La Gloire s'oppose à l'immanence sacrée, et vient d'un sentiment de se sentir spéciale. Quand nous sommes en conflit, quand nous avons des ennemies, nous nous sentons importantes.

Dans la culture de la guerre, la fausse gloire de la Vengeresse est « addictive ». Être ordinaire veut dire mourir. Dans la culture de la guerre, le

corps ne peut être sacré ni avoir de valeur intrinsèque. La matière elle-même est méprisée, haïe dans son essence propre. quand le corps est dévalué, le Moi est dépouillé de sa valeur inhérente. Nous sommes affamées de substituts. La Défenderesse confirme sa royauté, son unicité en détruisant. Pour nous libérer de la Défenderesse, nous devons renoncer à notre attachement à la gloire du monstre. Nous devons reconnaître que notre maladie ne nous met pas à part, que notre guérison personnelle et notre libération font partie de notre lutte commune.

Quand nous nous sentons différentes, nous sommes sujettes à l'illusion que nous sommes Reines. Nous croyons que l'ennemie est en dehors de nous, doit être conquise, crainte, détruite. Plus nous nous identifions à la Reine, plus nous souffrons de solitude. La Reine n'a aucune égale, pas de camarades, elle n'a que des sujets et elle ne peut faire confiance à personne, ni demander de l'aide. Plus nous avons besoin d'adulation, moins nous pouvons nous permettre de savoir comment les autres nous perçoivent vraiment. Nous pouvons dériver une fausse valeur de notre oppression-même, la profondeur de notre souffrance, l'intensité de notre martyr. Nous pouvons nous accrocher à notre victimisation, et y voir la seule valeur que nous avons.

Générer un sens de sécurité et restaurer les valeurs d'un groupe est relativement facile. Ce qui est difficile, c'est de défier les fausses valeurs que nous avons toutes acquises comme faux prix de consolation dans le monde du « power-over ». Dégonfler les fausses gloires est indispensable si nous voulons créer de vraies valeurs, mais ceci est semé d'embûches, car, comment miner la seule valeur qu'une personne peut avoir sans attaquer sa déjà pauvre estime de soi ? Les groupes AA sont un modèle. Plutôt que de se torturer avec la culpabilité, accepter notre responsabilité génère de l'espoir.

Dégonfler de manière aidante semble un paradoxe. Nous devons d'abord restaurer un contexte de valeur immanente et créer un sens de sécurité. Comme les AA, nous pouvons encourager l'introspection et nous attendre à ce que chacune prenne ses responsabilités. Nous avons alors trois outils pour mettre à défi les fausses valeurs : la non participation, les questions appropriées et la reformulation. en identifiant des patterns d'oppression, nous pouvons refuser de les perpétuer. Une *consigne* utile est que quand une femme s'adresse au groupe avec un problème, les autres écoutent, offrent conseil et aide. Si la même chose revient on écoute une seconde et une troisième fois. Mais si elle revient une quatrième fois avec le même problème et n'a pas fait de changement, les autres s'éloignent d'elle et

s'assoient ensemble ailleurs. C'est la non participation. De telles tactiques peuvent provoquer des attaques, expression de blessure ou d'attitudes défensives ou l'une peut quitter la pièce avec fracas. Nous devons résister à la tentation de la suivre, car les conflits ne seront jamais résolus en permettant à une personne de manipuler le groupe. Une consigne utile pour survivre les dynamiques de groupe est de ne jamais quitter le lieu de rencontre au milieu d'une bataille (à moins d'être sur le point d'infliger ou de se faire infliger des dommages physiques). Ne jamais suivre personne pour les encourager à revenir. Parfois nous pouvons avoir besoin de ressentir profondément la solitude de la Reine pour être prête à se mettre à la tâche difficile d'y renoncer. Un groupe qui exprime son support quand les membres se sentent utilisées ou ont du ressentiment crée une illusion de connexion qui ralentit le processus de changement du groupe. Un groupe qui est une oreille sympathique pour le Reine/Victime trouvera habituellement quelqu'une pour prendre avantage de sa sympathie. Un groupe peut survivre à un départ avec son énergie, sa vitalité et son humour renouvelés.

Nous pouvons refuser d'être en collusion avec de la manipulation ou l'évitement des conflits. « Si tu me dis quelque chose à propos de .. je lui dirai probablement. » Nous nous encourageons à amener le conflit à la personne directement concernée. *En deuxième ligne, on peut offrir support de médiation. En troisième ligne, la confrontation a lieu dans le grand groupe.* Identifier les illusions des autres, leurs fausses valeurs nous place dans la position de la Juge. Nous ne pouvons pas faire ceci d'une manière qui supporte. Nous pouvons toutefois poser des questions.

Poser des questions nous ouvre au mystère et à la surprise. Alors nous demandons à mieux connaître et comprendre. Nous vérifions nos perceptions plutôt que de sauter aux conclusions à propos des motivations et significations des autres.

Quand une membre est animée par l'esprit de Celle-Qui-S'Haït et se retire dans sa misère, le groupe peut accepter de continuer sachant qu'elle est malheureuse, confirmant sa prémisse que personne ne l'aime. Avec le temps, cela peut générer du ressentiment face à son silence, confirmant encore l'évaluation de Celle-Qui S'Haït. En lui demandant si elle est malheureuse, on affirme qu'on se préoccupe d'elle et qu'on se sent concernées. « Qu'est-ce qu'on peut faire. Le groupe peut faire des suggestions, mais ne la « sauve » pas, *ne l'infantilise pas.*

Sentiments, perceptions, décisions et actions sont mêlées ensemble comme le fils à broder. Poser les bonnes questions aident à séparer les fils.

Sous la domination de Celle-Qui S'Haït, nous agissons de manière à recevoir des réponses qui confirment ces prémisses. Quand nous ne croyons pas que l'aide est possible pour nous,, nous réagissons à la douleur de l'impuissance en criant « je ne vous aiderai plus ». Les autres sont rarement capables d'entendre le cri sous-jacent : « Aidez-moi! »

Reformuler

Reformuler est le terme que les psychologues modernes utilisent pour un vieux concept de la magie : la façon de décrire et de définir la réalité détermine notre expérience. Reformuler est un acte de résistance, une affirmation d'une réalité alternative et d'un système de valeurs à l'intérieur duquel nous décrivons notre expérience. Nous pouvons nommer reculer nos échecs ou nommer des étapes de croissance. Nous pouvons nommer le succès une culmination ou une étape dans un long processus. Notre manière de formuler notre expérience détermine ce que nous allons en apprendre et où nous irons avec elle.

Questions de formulation

1. Comment nommons-nous ou définissons-nous cet événement/expérience/problème ?
2. D'où viennent les termes de définition ? Quelles sont les présomptions transmises ? Comment ont-ils été utilisés dans le passé ?
3. Quels choix nos termes présument-ils ? Quelles portes ouvrent-ils ou ferment-ils ? Quels outils offrent-ils ?
4. Quel terme alternatif ou manières alternatives peuvent décrire cet événement/ expérience/problème ?
5. Quelle formulation nous sert le mieux ?

Quand nous sommes valorisées pour qui nous sommes vraiment, nous sentons bien en sécurité avec qui nous sommes, les patterns de domination perdent leur force.

Les conflits dans les groupes

Tous les groupes ont des conflits. Les conflits ne sont pas signes d'échec pour le groupe mais un aspect nécessaire et potentiellement sain de sa croissance. Les conflits existent parce que nos besoins, directions et forces dynamiques ne sont pas toujours en harmonie. À travers les conflits ouverts, les besoins peuvent être équilibrés, les changements être faits et de nouvelles directions forgées.

Le conflit n'est pas la même chose que la violence. Dans un groupe d'égaux, nous avons toutes le pouvoir d'argumenter, travailler pour et planifier en fonction de nos objectifs, mais aucune ne peut imposer ses objectifs ou perceptions aux autres ou au groupe.

Des conflits créatifs font souvent surface dans les groupes en transition. Quand les groupes sont incertains à propos de leur but premier, ou quand ce but change, différentes participantes tirent dans plusieurs directions. Ceci peut aider chacune à clarifier ses propres besoins et buts.

Questions de but

répondre individuellement et anonymement aux questions suivantes :

1. Quel est le but principal du groupe (en une phrase) ?
2. Qu'est-ce que je veux que le but du groupe soit ?
3. Quelles sont mes attentes ? Déceptions ? Satisfactions ? Besoins insatisfaits ?

ramasser les réponses, les mêler et lire à haute voix, puis discuter

4. Sommes-nous d'accord sur un but ? Sur quel sorte de groupe nous sommes ?
5. Quelles différences existent ? Renforçissent-elles ou élargissent-elles le groupe ? Nous divisent-elles ? Sommes-nous en transition ?
6. Quelles attentes pouvons-nous et ne pouvons-nous pas remplir ? Quels besoins remplissons-nous ? Ne remplissons-nous pas ? Voulons-nous les remplir ?
7. Quelle confiance avons-nous besoin d'avoir les unes dans les autres ?
8. Quelle structure ou but nous aide le mieux à manifester notre vision pour le groupe ?

Quand un groupe a résolu la question de ses buts et sa direction, certaines peuvent quitter afin de poursuivre leurs propres buts. *Le groupe peut essaimer.* Des conflits créatifs font surface dans les domaines suivants : comment chacune est valorisée, comment les balises sont mises en place et le sens de sécurité créé, comment on ressent la distribution du pouvoir et comment l'influence se fait sentir, ce qui peut et ne peut pas être dit, comment les besoins sont remplis et le groupe nourri.. Dans les conflits créatifs, les forces opposées interagissent en équilibre dynamique. Un côté ne détruit pas l'autre.