

**Quelques réflexions à partir des témoignages
entendus à la journée du réseau INPACT
« Initiatives collectives en agriculture »
à Tartaras, le 25 octobre 2012**

YLG
26 octobre 2012

J'ai entendu ce matin 3 témoignages d'initiatives collectives et un atelier de réflexion sur 3 autres témoignages. Ce que j'en retiens est nécessairement subjectif car fondé sur ma sensibilité et ma grille d'analyse.

Que retenir ?

Dans *initiatives collectives*, il y a deux idées complémentaires :

- « *Initiatives* » suggère l'esprit d'entreprendre, l'action.
- « *Collectives* » indique qu'il s'agit d'un groupe de personnes qui s'engagent ensemble.

Et donc, au départ, il y a **l'humain**... pas seulement au départ mais tout au long de la vie du projet.

L'humain

Or si on décrit l'humain de manière très schématique et simplifiée, on peut le considérer comme un composé de 3 domaines en interaction :

- **les émotions** : l'affectif, les ressentis, les pulsions, l'envie de faire, d'être, de devenir... AVEC les autres... ce qui nous pousse à y aller...
- **la pensée** : la connaissance, les valeurs, la réflexion, l'analyse, la recherche, le projet, les options...
- **le comportement** : l'action, l'attitude, la relation, la communication...

La communication et la relation

Vous avez à juste titre insisté sur **l'importance de la communication**, du partage, de dire plutôt que taire, quitte à vider son sac... mais attention ! pas n'importe comment pour ne pas dévaloriser l'autre. Rechercher une communication non violente qui exprime son ressenti et son besoin, formule une demande mais se garde d'exiger, dévaloriser, juger, accuser, comparer. La communication suppose à la fois expression et **écoute**, disponibilité à l'autre, réciprocité.

La communication est la manifestation sensible (perceptible par nos sens), verbale et non verbale de la relation. Donc la relation est plus profonde ; c'est ce qui relie les personnes, qui fait que le courant passe. C'est le lien qui les unit et qu'il faut sans cesse renforcer pour éviter qu'il ne se distende et se rompe.

Pour renforcer le lien et développer une communication saine, le groupe a intérêt à se former et à être **accompagné** par un tiers impartial.

Le sens du collectif

Les initiatives collectives conduisent à se poser la question du sens : le collectif est-il le moyen ou le but de l'initiative ? Vers quelle réussite tendent vos initiatives collectives ?

Le collectif n'est-il pas engagé sur un chemin où chacun grandit, en frottant sa subjectivité et son intelligence à celles des autres, et donc se construit humainement ?

Dans vos témoignages on peut repérer trois visées au collectif, toutes trois légitimes :

- visée utilitaire : on se regroupe pour s'en sortir économiquement, chacun.
- visée idéologique : on croit aux valeurs du collectif, en particulier la solidarité.
- visée humaniste : grandir en tant que personnes humaines.

Où chacun, où chaque groupe met-il la priorité ?

Que veut-il partager et jusqu'où ? :

- des heures de travail,
- du matériel, des équipements,
- de l'argent (capital, chiffre d'affaires, charges, résultats)
- des idées, des valeurs, de la créativité,
- des émotions : plaisir d'être ensemble, chaleur humaine, camaraderie, amitié,
- des responsabilités, des risques,
- des décisions (collégiales),
- un habitat,
- une vie communautaire...

Coopération

Le collectif, vous l'avez dit, s'appuie sur la coopération entre les personnes. Or la coopération repose sur 5 principes (selon Claude Steiner) :

- Pas de pénurie : nous disposons du nécessaire pour satisfaire nos besoins de base.
- Des droits égaux,
- Pas de secrets (à propos de l'action commune),
- Pas de jeux de pouvoir,
- Pas de sauvetage.

Le sauvetage consiste à prendre en charge les besoins de l'autre sans demande de sa part, alors qu'il a les moyens d'y faire face (par lui-même ou en demandant de l'aide).

Quelques principes pour des relations humaines saines dans un groupe

- Clarifier qui fait partie du groupe, qui s'y engage réellement (et qui se situe à la périphérie),
- Identifier qui assume les fonctions du leadership,
- Choisir un nom qui nous identifie et dont chacun est fier,
- Se donner un projet reposant sur un objectif prioritaire,
- Se doter de règles concernant l'argent, le travail, le pouvoir, l'information (réunions)...
- Définir les conditions d'amendement des règles,
- Une organisation qui spécifie les responsabilités de chacun,
- Une culture partagée reposant sur des valeurs communes, des techniques maîtrisées, des usages qui conviennent à tous,

- Un processus d'inclusion dans le groupe pour que chacun trouve sa place, une place qui peut évoluer, où il se sent important, compétent et digne d'amour (on a plaisir à travailler avec lui ou elle),
- Une activité qui répond aux besoins de l'environnement social, économique, écologique,
- Un système de régulation des tensions et des conflits.

Conclusion

Il n'y a pas de groupe sans tensions.

Tout seul, on va plus vite ; ensemble, on va plus loin.

Au départ, il faut se donner du temps pour élaborer le projet commun, faire mûrir les idées, lâcher prise sur certaines choses pour préserver l'essentiel.

Mais la mise en pratique révélera des situations, des difficultés et des joies imprévues. Soyons ouverts à la vie, prêts à accueillir l'imprévu et à vivre l'insécurité sans inquiétude. Est gagnant celui qui sait ce qu'il fera s'il perd.

Longue vie aux initiatives collectives !
