

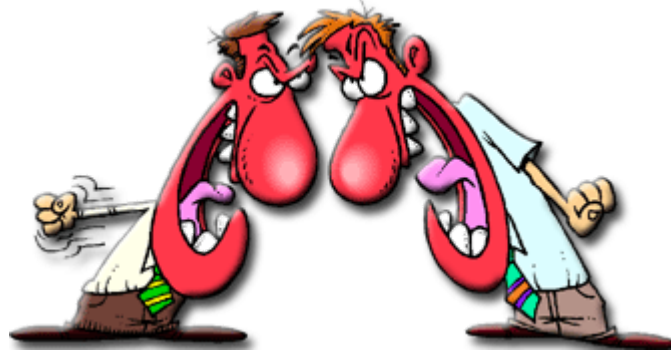
# « J'ai raison, t'as tort » ... utilisez un joker !

---

[PH permaculture-humaine.fr/jai-raison-tas-tord-utilisez-un-joker](http://permaculture-humaine.fr/jai-raison-tas-tord-utilisez-un-joker)

Moilamain

2 juin 2018



« J'ai raison, t'as tort » ... utilisez un joker !

## UNE SITUATION TROP FRÉQUENTE

---

Vous avez obligatoirement déjà vu ou vécu ça, les français sont champions dans ce domaine : un groupe discute sur un sujet, et voilà que **deux personnes s'écharpent**, parce qu'ils ont une idée ou une **vision différente**, ils défendent mordicus leur point de vue... les autres participants de la réunion les regardent, désabusés... en se demandant « mais quand est-ce que ce combat de coq va-t-il finir ? ».



## AVOIR RAISON

---

**Avoir raison ne signifie pas que l'autre a tort.** Sortons de cette vision binaire et manichéenne des choses : deux personnes peuvent avoir des points de vue différents et être tous les deux dans le vrai. Considérons que la complémentarité des points de vue est un atout pour la coopération.

## Sortons de ce système de pensée

---

Tout d'abord, je vous invite à accepter le fait que **les pensées ne sont ni vraies ni fausses**. Les pensées existent. Tout simplement. Elles sont là, dans un esprit, elles vont, elles viennent, elles partent, elles rejoignent un autre esprit. Ce qu'il y a à considérer pour décider qu'une pensée est valable ou utile dans une situation, ce sont les raisons qui font que la personne pense ce qu'elle pense.

« Avoir raison » signifie en fait : **avoir des raisons de penser ce qu'on pense**. « Avoir raison » ne signifie pas qu'on s'inscrit dans la logique du vrai/faux ou raison/tort, cela signifie que la personne a reçu des informations, que ces informations l'ont orienté vers une pensée, un raisonnement, ou même une émotion, et ça lui permet donc d'affirmer un point de vue.

Comme cette personne se sent légitime pour affirmer son point de vue, elle se sent aussi légitime à en prouver le bien-fondé et à le défendre.

L'embêtant, c'est quand la personne n'a pas conscience qu'une pensée n'est seulement... qu'une pensée ! Et pas une partie de Soi. **Contredire un point de vue**, ce **n'est pas attaquer une personne** ou l'être humain qui est en face de soi. Mais tant que les personnes considéreront inconsciemment que leurs pensées leur appartiennent ou sont une partie d'elles-mêmes, il en émergera des tensions. On touche à la notion d'*attachement* qui est considéré comme générateur de souffrance par de nombreuses philosophies ou religions.

## DÉFENDRE SON POINT DE VUE EST NATUREL

---

Avoir un point de vue différent de l'autre est tout à fait normal, nous avons notre propre expérience, notre propre sensibilité, notre propre façon de raisonner. C'est avantageux au sein d'un groupe car cela multiplie la créativité.

Mais c'est aussi tout à fait naturel de s'attacher à son point de vue. Et parfois de s'y attacher si fort que cela bloque la discussion.

Le phénomène qui se passe est le suivant : la personne qui **défend son point de vue** ne peut pas « lâcher l'affaire » tant qu'elle n'aura pas le **sentiment d'avoir été entendue** et comprise ou tant qu'elle n'aura pas reçu suffisamment d'**informations complémentaires** pour **faire évoluer sa vision**. Alors, inlassablement, la discussion tournera à la foire d'empoigne, à base de « Oui, mais... » qui, traduit autrement, signifie : « Tu auras beau dire ce que tu veux, mais j'ai raison un point c'est tout ! »

## POINTS DE FRICTION & DE NON-RETOUR

---

Le **point de friction** arrive quand la discussion est accaparée par deux participants qui se focalisent uniquement sur leur point de vue et se ferment au reste. « Ça frite » on pourrait dire ! Si cette situation dure, elle amènera inexorablement le groupe vers le point de non-retour.



Le **point de non-retour** est atteint par un ou plusieurs participants quand un **sentiment d'insatisfaction, de fermeture, de repli, de séparation... les envahit**. Or, est-il utile de le rappeler, dans un projet collectif, ce qu'il faut viser, c'est le Plus Grand Bien de Tous, faire en sorte que ce soit

bénéfique pour tout le monde et que chacun en ressorte satisfait.

Il est donc nécessaire d'empêcher que des membres du groupe atteignent le point de non-retour, et d'outiller le groupe pour qu'il gère intelligemment le passage au point de friction.

## LANCER L'ALERTE : « LA CARTE TENSION »

---

Lors d'accompagnement en entreprise, il arrive que des personnes nous fassent part de ces situations épineuses récurrentes, souvent dues à de fortes personnalités. Nous proposons alors un exercice dont l'objectif est :

1. prendre de la hauteur pour comprendre la situation ;
2. créer un signal d'alerte : la « carte tension » ;
3. créer et adopter une procédure de résorption.

Tout d'abord, il est nécessaire de **s'accorder sur** quelques **principes** :

- si l'organisation possède **une mission clairement rédigée** et adoptée par tous, alors on peut considérer que les contributions de chacun sont faites dans l'intention de servir cette mission et non l'inverse (cf. Postulats de la Permaculture Humaine) ;
- les **conflits** sont des arbres qui cachent la forêt, ils sont **révélateurs d'une zone d'ombre**, ils sont une opportunité à saisir pour éclairer certains aspects du sujet discuté ;
- a priori, chacun est **mu par une bonne intention**, mais si la situation ne nous donne pas ce sentiment, c'est qu'il y a quelque chose de personnel qui interfère ;
- il existe des **attitudes favorables à la discussion** et d'autres non (*pour découvrir et pratiquer ces attitudes, nous vous invitons à participer à un stage d'initiation à la permaculture humaine*).

Notre exercice commence par se remémorer une telle situation. Chacun s'exprime alors sur **son ressenti et ses observations factuelles**, puis essaye de repérer le point de friction et le point de rupture.



Un **signal d'alerte** est défini, et une **procédure** est créée.

Voici ce qu'un groupe (entreprise) que nous avons accompagné a réalisé :

**création d'une carte « tension »**, que chacun possède ou qui est facilement disponible lors des réunions.

*Lors d'une discussion, quand deux visions semblent s'opposer et monopolisent l'attention :*

- celui qui le sent brandit la carte (ou le signifie d'une autre manière)
- les participants prennent 3 respirations

- *chacun est invité à observer son positionnement face à la situation et à le réajuster*
- *une personne neutre est désignée pour aider à la reformulation*
- *la question suivante est posée : « ce débat nourrit-il l'avancement du groupe ? »*
  - *Si oui : quels sont les points communs des opinions ? est ce qu'on peut mettre en place les deux ? Sont-elles compatibles ? > solution commune (parfois la nuit peut être nécessaire pour laisser le temps à chacun de mûrir les informations)*
  - *Si non : on choisit une proposition et elle est mise en test jusqu'à une prochaine date qui permettra de dire grâce à l'expérience, si la proposition est bonne ou pas.*

Ce travail est le reflet de la capacité des membres et du style de cette entreprise. Un autre groupe aurait pu aboutir à un autre rendu. A vous de jouer maintenant...

*Nous opérons une gestion éthique de votre email.*