

Agri Coll'

JE - NOUS, UNE ARTICULATION DANS LE GROUPE

C'EST QUOI, UN GROUPE ?

Former un groupe, c'est partager entre plusieurs individus :

- une idéologie, des valeurs;
- un projet, des objectifs;
- des pratiques;
- des moyens;
- des relations entre personnes.

Chaque groupe est unique et vivant, il évolue et change dans le temps. Nous vous proposons ici quelques pistes pour prendre soin de cette articulation permanente entre les individus et le groupe, pour aboutir à des individus épanouis au sein d'un collectif épanoui.

MOI ET LE GROUPE

Le groupe = NOUS est une somme d'individus responsables = des JE qui s'engagent librement et en connaissance de cause.

L'individu est **responsable**. Dans un groupe qui fonctionne idéalement, chacun évolue de la dépendance à l'autre (« c'est de sa faute » ou « il sait mieux que moi »), à l'**interdépendance** (« je sais me prendre en charge et je peux faire évoluer la relation »).

Pour cela, chacun doit :

- connaître ses **besoins individuels**
- connaître ses **priorités et ses limites**.

Bien se connaître permet de de spécifier au groupe ses besoins, priorités et limites pour construire un groupe qui me convient. ([cf fiche Mieux se connaître pour mieux se confronter](#))



Formaliser ensemble les **besoins du groupe** est nécessaire :

- Les **responsabilités opérationnelles**, comme : qui a en gestion l'atelier maraîchage ou la traite, sont souvent clairement formalisées.
- Les **responsabilités fonctionnelles** le sont moins souvent. Elles sont nécessaires au fonctionnement de tous les groupes et l'on peut citer en exemple : administration, gestion, animation / coordination, orientation, planification, relations extérieures, information

Il est important de clarifier à quel endroit le collectif vient nourrir les / contribuer aux aspirations personnelles, par rapport à soi-même et le rendre visible au groupe.

Cela permet de ne pas développer des attentes des

individus envers le groupe et vice-versa, mais d'être en capacité de formuler des demandes et de recevoir un non si cela ne correspond pas à la raison d'être du groupe.

La **formalisation d'un contrat**, écrit ou non, entre le groupe et les individus qui le composent est un bon moyen pour clarifier ce qui relève du groupe et s'y

référer en cas de besoin. Un contrat peut ou non avoir une valeur juridique, il est surtout un engagement réciproque entre les membres du groupe et le groupe, un cadre qui sécurise. (cf [Fiche Règles de fonctionnement](#)).

FAIRE GROUPE, ÇA PREND DU TEMPS !

La **CONSTRUCTION** du collectif est un **PROCESSUS**.

Le groupe est apprentissage ! Il ne suffit pas d'en parler, mais **de le vivre concrètement, en faisant des choses ensemble**. Pour l'expérimenter, on peut travailler ensemble, aller voir d'autres collectifs... Jouer ensemble est aussi une bonne façon de se connaître dans le cadre de règles définies (jeu de société ou autres), ne mettant en scène des situations d'interactions de groupe.

Construire la confiance : en moi, en l'autre, dans le groupe, et plus globalement dans la Vie, ou le contexte extérieur au groupe, son environnement. C'est quelque chose qui se construit dans le temps. Par exemple, on peut avoir un « feeling », une confiance à priori envers une personne. C'est le temps de la relation et les épreuves traversées ensemble qui vont permettre de vérifier si cette confiance n'est pas une naïveté mais est bien fondée.

Définir le nous :

- le **but du collectif**, sa **raison d'être**, est souvent défini en premier.



- puis viennent les **valeurs partagées** (c'est souvent le plus facile !)
- enfin, les **modalités de mise en pratiques concrètes de ces valeurs** : si les valeurs sont universelles, leur mise en pratique, leurs modalités diffèrent d'un individu à un autre. C'est souvent là que naissent les frictions.

Il est pour cela nécessaire d'appréhender les « cultures personnelles » comme une composante de la culture du groupe : rapport à l'argent, au temps, à la propriété privée... Chacun peut avoir une conception, une pratique différente d'une même valeur.

Par exemple, pour la valeur **LIBERTÉ**, partagée par tout le monde en général, sa mise en pratique peut prendre des formes différentes : mon chien doit être libre de se balader (et il va chez les voisins, dans la rue,...) ou mon chien doit être libre de se balader dans la limite d'autres valeurs pour les autres **TRANQUILLITÉ**, **SÉCURITÉ** et donc je clôture mon jardin. ([cf fiche Mieux se connaître pour mieux se confronter](#))

Identifier ce qui relève du collectif ou de l'individuel.

Cette clarification est nécessaire au niveau des :

- **projets** : réalisation professionnelle au niveau individuel et/ou collectif ? S'il y a deux niveaux, comment s'articulent-ils ?
- **espaces** : communs, individuels.
- **temps** : dédiés au collectif ou individuel, le rapport au temps de chacun, la valeur de ce temps, ce qui est travail, loisir, privé.
- **propriété et outil de travail** : ce qui est à moi, à toi, à quelques uns, à nous, dans quelles conditions est-ce mis à disposition du groupe ?
- **la connaissance / les compétences** : quelle posture par rapport à la spécialisation ou la transversalité au sein du groupe, si une personne est reconnue « référente », est-ce que c'est toujours elle qui fait ? Porte-t-elle la responsabilité ? Est-ce qu'elle transmet ?...
- **l'argent** : quel partage de la valeur créée, des charges, des investissements...
- **les décisions** : qui décide quoi et selon quelles modalités ? ([cf fiche Gouvernance et leadership](#))
- **la responsabilité** : du point de vue légal et juridique, les assurances, que se passe-t-il s'il y a un accident... ([cf fiche Groupes statuts](#))
- **les affects/émotions** : qu'est-ce que l'on dépose au sein du groupe et jusqu'où ? ([cf fiche Communication](#))

Il y a aussi **plusieurs Nous à identifier dans le Nous du groupe** : le couple qui travaille dans le collectif, l'atelier partagé uniquement par certains... Et parfois des Nous qui se chevauchent comme par exemple, le Nous de l'habitat collectif, le Nous du travail agricole, et qui ne sont pas totalement les mêmes. ([cf fiche Frontières](#))



Enfin, la **régulation de la parole** est nécessaire pour une communication apaisée et constructive au sein du collectif. Elle peut se faire au moyen de réunions dédiées et de différents outils comme la communication assertive ou la communication non violente. ([cf fiche Communication](#))

CONCLUSION

Changements, questionnements et évolutions :

Le collectif est vivant, il évolue par les individus, et les individus évoluent par le collectif. D'où l'importance de faire le point régulièrement :

- Pour célébrer les réussites
- Pour apprendre de ce qui n'a pas été réalisé et auquel on a renoncé
- Pour évoluer

Et aussi faire confiance à la créativité du groupe : la posture d'échanges peut faire survenir des choix nouveaux. ([cf fiche Communication](#))

Il s'agit de rester Je dans le Nous et faire Nous avec plein de Je : c'est un équilibre vivant tout au long du chemin.

LES RESSOURCES SUR CE THÈME

Vous trouverez des outils, des ressources, des structures pour vous accompagner dans la [fiche Présentation](#) et dans la partie ressources du site :

- ▀ Ressources du site <https://www.agri-coll.xyz>

