

ATELIER COMMUNICATION NONVIOLENTE

CET ATELIER DE 3H A ETE SPECIALEMENT PENSE POUR PREPARER LES GARDIEN.NES DE LA PAIX A L'ACTION DU 17 FEVRIER 2020, CIBLANT LE SECTEUR PRIVE, ORGANISEE PAR XR-LAUSANNE. IL ESPERE ETRE UTILE A TOUT.E REBELLE QUI SERA AU CONTACT DE PERSONNES EXTERIEURES LORS DES ACTIONS

Questions/retours : red_randal@protonmail.com

version du 27.02.20

INTRODUCTION

Tour de présentations : nom, groupe local, déjà participé à action, état d'esprit par rapport à celle-ci.

Tour d'inclusion : dans des grosses actions avec beaucoup de participant.es, ou au sein d'un groupe local dont on ne fait pas partie, il peut arriver quelque chose de désagréable et délétère : l'effet « bande de potes ». Les rebelles qui se connaissent restent ensemble et se soutiennent mutuellement (une réaction de réconfort normal surtout sous la pression), et ceux qui ne connaissent personne ne savent pas vers qui aller. Pour déconstruire cela, chaque personne dit à nouveau son nom, tour à tour. A chaque fois, les rebelles qui la connaissent personnellement lui font coucou. On identifie tous ensemble la structure de nos réseaux sociaux, et on pensera par la suite à aller proactivement vers les personnes qui ont le moins de liens au sein du groupe.

Programme du workshop de 3h : préparer les gardien.nes de la paix (ou tout autre rôle au contact de qui que ce soit !!) à réagir de façon optimale. Au programme : théorie de la CVN, exercices pratiques, et conseils « de terrain » d'XR. La CNV est une marque déposée (lol) par son inventeur Marshall Rosenberg, et peut être définie comme « *langage et interactions qui renforcent notre aptitude à donner avec bienveillance, et inspirer aux autres le désir d'en faire autant* ». Ça peut servir dans tous types d'interactions, avec soi-même, dans des relations personnelles ou au travail. La version développée ici est très axée aux besoins de terrain d'actions XR.

Exercice 1. Méditation guidée (~10min)

But : se mettre à la place de tout le monde sur la scène : pas d'angle mort, pas de « eux VS nous »

- respirer, se mettre dans le moment

- on imagine la scène de demain. Il y a des gens autour de nous. On regarde les bloqueuses, on choisit une personne, on va voir dans sa tête. Comment elle se sent ? Anxieuse, inconfortable, déterminée, exaltée....

- autour il y a aussi des employé.es. On choisit une personne, on va dans sa tête. Est-elle perplexe, énervée, vexée, curieuse, culpabilisée ?

- il y a peut-être aussi des client.es ou des membres du public qui passent. On prend une personne au hasard : amusée, curieuse, énervée, choquée ?

- autour de la scène, il y a certainement déjà la police. Une personne au hasard : indifférente, hostile, émue, perplexe ?

- enfin, on n'oublie pas la dernière catégorie... Nous ! On choisit un.e autre gardien.ne de la paix : sous pression, calme, déterminée, stressée ?

Bref debrief

Point théorie 1.

Pourquoi se mettre dans la tête des autres ? On ne change pas d'avis quand on se sent menacé, il faut de la sécurité (physique, émotionnelle) pour le faire. En tant que gardien.ne de la paix, on souhaite changer l'avis des gens (sur la réaction à avoir en face de nous, i.e. les calmer, ou alors sur leurs connaissances ou actions, i.e. les faire questionner leurs habitudes, songer à militer eux-aussi...). Il est très important pour nous d'avoir de l'empathie (différent de la compassion) pour les gens avec qui on interagit, et aussi envers nous-mêmes, pour ne pas aller au-delà de nos ressources et mettre la « paix » en danger par notre attitude à nous.

Rappeler les buts du rôle de gardien.nes de la paix, dans l'ordre d'importance :

1. Sécurité en tout temps, de nos bloqueuses mais aussi de tout le monde. Donc, calmer. Ça peut vouloir dire ne pas chercher l'interaction avec les employé.es si elleux ne sont pas demandeuses.

2. Informer et discuter avec le public ou les employés, si l'ambiance le permet.

Construire avec participant.es le scénario de nos rêves (~ambiance hyper amicale, on a pu parler du fond avec tous les gens, ils sont tous convaincus et tout le monde rejoint XR !) et notre pire cauchemar (~violence physique, image d'XR comme étant antagoniste des travailleuses...).

Notion d'empathie. (= miroir des émotions d'autrui). Changer d'avis est très douloureux. Ça demande que tout aille bien, de la sécurité et du confort physique et émotionnelle. On ne change pas l'avis de quelqu'un en lui criant dessus, ou en essayant de le faire se détester pour ce qu'il fait. Il est donc primordial d'avoir de l'empathie pour les gens avec qui nous interagissons pour atteindre nos buts.

La connexion empathique vient avant l'éducation.

On ne joue pas au jeu de qui a raison, on joue à un jeu de don réciproque.

Expliquer aux gens quels sont nos besoins qui ne sont pas satisfaits : quand les gens n'entendent pas de jugement, ils ont tendance à vouloir aider, plutôt qu'à se défendre.

Différence de l'empathie avec la compassion (= souffrir avec autrui, désir d'aider). Nous ne sommes pas là pour aider des gens ni nous engager nous-mêmes émotionnellement dans les interactions.

Notion de besoins, qui sous-tendent des sentiments. Ensemble, brainstormer quels besoins sous-tendent quelles réactions des employé.es (prévisibilité, contrôle de son temps, libre arbitre, sécurité physique ou émotionnelle, cohérence entre son activité et ses principes...). Mais aussi quels besoins nous amènent nous à agir (pour se sentir fort.es et légitimes), et quels besoins émergeront lors de l'action (ex. besoin de respect, de reconnaissance, de sécurité lors des échanges... Être prêt.es à ce qu'ils ne soient pas satisfaits ! Mais les avoir en tête aide à s'y préparer). Y trouver des parallèles.

Ecoute active. Expliquer principe.

Les praticien.nes de la CNV se targuent de pouvoir régler un conflit qui dure depuis des années en 20 minutes, à partir du moment où les deux parties peuvent exprimer clairement ce dont l'autre a besoin. C'est ce stade qui n'est généralement pas atteint lors des conflits, car les gens ne s'écoutent pas, ou projettent des choses ou des jugements sur les autres sans jamais chercher à bien comprendre.

Exercice 2. Ecoute active & empathie.

But : simuler une conversation idéale à cœur ouvert, intérioriser les états d'âme des employé.es par l'empathie, et identifier que nous partageons sûrement des besoins mais les poursuivons de manière différente.

On fait des paires : un.e employé.e et un.e gardien.ne de la paix.

- 1 min de préparation au rôle : qu'est-ce que je ressens dans la situation créée par l'action

- 1 min où l'employé.e explique ce qu'elle ressent et « vide son sac », sans interruption à part interjection, hochements de tête...

- 1 min où le/la gardien.ne de la paix reformule et essaie de renvoyer fidèlement ce qu'elle a compris de l'employée, l'employée confirme ou ré-explique

Bref débrief : les employé.es se sont-ils plutôt sentis compris ?

- 1 min où le/la gardien.ne de la paix explique à cœur ouvert ses motivations pour être là

- 1 min où l'employé.e les reflète

Bref débrief.

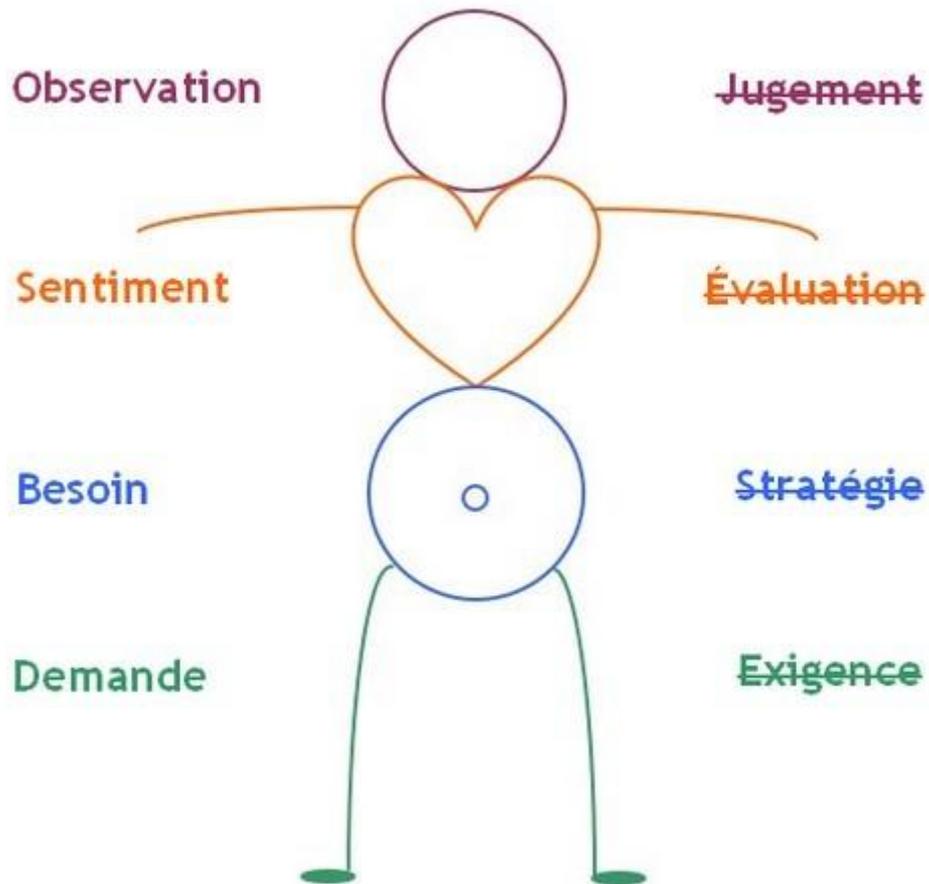
Point théorique 2.

Là c'était super mais le problème c'est qu'en vrai on s'exprime tous comme des chacals.

Typologie de ses réactions. Se rappeler de la dernière chose qu'on nous a dite qui nous a énervé.e, fait nous sentir mal (ex. notre compagne/compagnon nous dit qu'on ne fait plus du tout de sport ces temps-ci). Quelle réaction avons-nous eu ? Typiquement, on répond *en s'agressant soi-même* (mon dieu je suis une vieille loque) ou *en agressant l'autre* (tu ne sais que critiquer, tu n'es qu'un.e bon.ne à rien !). A la place, répondre par *de l'empathie avec soi-même* (ex. c'est vrai, d'ailleurs je ressens aussi ce besoin de faire du sport mais ne trouve pas la discipline, est-ce que tu pourrais m'aider ?) *et/ou de l'empathie envers l'autre* (ex. je comprends son envie de partager ses soirées avec quelqu'un d'énergique et de reposé, plutôt que de stressé ou vidé)

Expliquer **jugement, observation, sentiments, besoins, demande**. Communication girafe et chacal.
Besoin lors de l'action de totalement « suspendre son jugement ».

Le bonhomme OSBD



En parlant de suspension du jugement...

Exercice 3. Tour de la honte.

But : mettre en actes le principe « on ne blâme pas, on ne culpabilise pas ». Si on n'est pas capable de l'appliquer entre nous, comment espérer parvenir à suspendre notre jugement lors de l'action, sous pression, et envers des inconnu.es hostiles dont l'activité professionnelle est notre cible ?

- Chacun.e partage quelque chose qu'il fait dont iel a honte, ou alors qu'il assume totalement mais sait que d'autres personnes autour du cercle auraient tendance à juger négativement. On partage un fait, sans aucune justification : on part du principe que chaque personne a ses raisons de faire ce qu'elle fait, et ne pas faire ce qu'elle ne fait pas. Pas de réaction du cercle.

Ex. si la tradition c'est d'amener vos neveux au McDo une fois par mois, c'est là qu'on le dit.

Pour finir sur le jugement...

Poser avec bienveillance la question du rapport à la police. La « suspension du jugement » doit aussi valoir pour les agent.es de police. Il est très important lors de l'action de parvenir à rester calme, se rappeler de son rôle et pourquoi il est important, et appliquer les outils de la CNV. Certaines personnes ont un rapport très compliqué avec la police, et pourraient ne pas être capables de garder le calme nécessaire. Bref tout de parole là-dessus.

But : détecter si des personnes sont i) tellement hostiles à la police qu'il faudra leur demander (avec bienveillance et pour des raisons objectives de sécurité, sans jugement) de ne pas participer à l'action, pour ne pas la mettre, ni se mettre, en danger, en cas d'interactions avec la police ; ii) de bonne volonté mais tout de même vulnérables à une perte de calme lors d'interaction avec la police, auquel cas on demandera au groupe de s'arranger collectivement pour que ce ne soit pas à elleux d'interagir avec la police ; iii) sereines lors d'interaction avec la police comme avec qui que ce soit.

Point théorique 3. L'action XR.

Donner des exemples concrets de situations. Blocages, swarmings...

Les gardien.nes de la paix doivent être solides, c'est sur elleux que repose en grande partie le succès ou l'échec, ils sont le visage et la voix d'XR directement auprès du public.

Prendre soi de soi et des autres gardien.nes de la paix. Toujours être en binôme. Faire régulièrement des pauses pour aller respirer, ou après une interaction stressante. Si on voit un.e rebelle qui devient tendue et par exemple agressive, aller gentiment demander comment elle se sent et proposer de la relayer.

Le sourire et le respect sont primordiaux pour engager les gens. Le sourire est celui du plaisir pris dans l'interaction humaine, pas le sourire d'une situation légère (qui ne l'est vraisemblablement pas).

La similarité. On a tendance à être plus calme, avoir plus de sympathie, être plus réceptif, quand on a identifié que cette personne qui nous parle nous ressemble (physiquement, origine géographique, même club de foot..) Essayer de se répartir vers des gens qui nous ressemblent (genre, âge...), essayer de trouver des points communs même futiles pour créer la proximité. Ne pas avoir un « nous » versus un « vous ». (ex. pour l'action sur le privé : « parmi nous, il y a aussi des gens qui travaillent pour des entreprises polluantes », que ce soit vrai ou non, ça pourrait très bien l'être et c'est le principal !)

Des exemples de ce qui ne marche pas :

- inonder d'information quelqu'un qui n'a rien demandé
- culpabilisation, grands sentiments
- sentiment de supériorité
- mentionner les enfants (=tabou. Intrusif, douloureux, culpabilisateur)
- aliénation (nous versus vous : au contraire, on cherche à montrer qu'on n'est pas très différents d'elleux et qu'ils pourraient être parmi nous)

(« On fait ça pour vos enfants ! » -> pire exemple : nous versus vous, culpabilisation, supériorité, enfants)

Des exemples de ce qui marche :

- commencer par un don (de nourriture, de respect, d'intérêt...). L'information ou le tract n'est pas un don qu'on fait, au contraire, on essaie de *prendre* de l'attention. *Le don, c'est l'attention*. Pour entrer dans un rapport de réciprocité, il faut d'abord donner son attention à l'autre. Ex. lors d'un swarming : donner de la nourriture ; dire en un mot que la rue n'est bloquée que 7 minutes et *demandez si ça va...*
- faire que ce soit l'autre qui sollicite l'information. « Bonjour ! Je suis désolée, on bloque la rue [avoir l'air soi-même surpris d'être là], mais ça ne durera que 7 minutes. Vous voulez savoir ce qui se passe ?? » (personne ne dit non à ça, quel que soit l'état d'esprit)
- désarmer, avec franchise ou sympathie (ex. « mais à quoi ça sert de me bloquer moi dans ma bagnole !!?? » -> réponse : « à vous parler ! on ne se serait jamais rencontré.es pour avoir cette discussion sinon, si ? »), ou en se rendant vulnérable (« écoutez, on a besoin de votre aide ! c'est pour ça qu'on est là »)
- poser des questions, surtout **questions ouvertes**, avec une curiosité et un respect non-feints, même (surtout) envers des gens énervés. Ça marche vraiment. Ça pousse les gens à intellectualiser au lieu d'être juste dans la réaction. Ça les fait parler. C'est un don d'écoute. Exemple : « Vous en pensez quoi, vous, de Black Friday ? » (tout le monde connaît la « bonne réponse » même si iels s'assoient dessus en allant faire leurs achats, et cette question les force à exprimer eux-même le problème et donc inconsciemment s'en persuader un peu plus, ou alors à s'observer mentir délibérément) ou « Vous envisagez comment, vous, le futur de votre entreprise ? Ça m'intéresse. » ou « Vous pensez que ce qu'on fait ne sert à rien, vous avez peut-être raison... vous feriez quoi par exemple à la place ? » ou même, à une exclamation de type « vous êtes vraiment des emmerdeurs », simplement essayer : « c'est l'impression que vous avez ? » ou « qu'est-ce qui vous donne cette impression ? » et construire à partir de là.

Comment commencer l'interaction avec les « victimes » de l'action

1. Saluer, éventuellement se présenter soi-même ou le groupe en deux mots (attention à « Extinction Rebellion » qui n'est pas encore un nom très connu en Suisse et au lieu de rassurer, peut inquiéter ; aussi à « non-violent » qui contient déjà un mot négatif alors que la personne ne s'était peut-être même pas demandé si on risquait d'être violent.es – peut-être être plus générique en disant « un mouvement écologiste pacifique »)
2. Rassurer, information de base, en 2 secondes : ça ne dure pas longtemps... vous n'êtes pas bloqué.e... c'est juste une manifestation, il n'y a aucun danger...
3. Demander si ça va, ou laisser l'autre s'exprimer si on le sent sur le point de le faire.
4. Donner plus d'informations seulement si la demande est là, sur XR (donner le nom ici plutôt qu'au début), le but de l'action, le problème, la situation...

La désescalade.

Postures (être un peu miroir des expressions de l'autre ; ne pas être menaçant physiquement, par exemple ne jamais être dans un face à face qui coince la personne dans l'interaction, mais plutôt côte à côte)

Faire le miroir : dans le doute, répéter ce que vient de dire l'autre, avec d'autres mots ou tel quel. Suivant la façon / situation où c'est fait : ça relance quelqu'un, qui continue donc à parler (gagner du temps, laisser vider son sac...) ; ça donne l'impression d'être validé, entendu ; ça permet de gagner 2 secondes pour choisir comment réagir.

Les gens se calment *souvent* après avoir eu l'occasion de vider leur sac.

Valider les émotions vécues, en cherchant à les nommer avec humilité (« Vous êtes en colère, parce que... ») et ne jamais les minimiser, et surtout pas par des injonctions !! (« calmez-vous » à éviter à tout prix !! et dans certains cas, pour les mêmes raisons, « ne vous inquiétez pas » etc.)

Garder un œil sur les collègues gardien.nes de la paix. Venir soutenir quelqu'un de seul qui est dans une interaction tendue, mais sans donner l'impression à l'employé.e d'être soudain mise en minorité (positionnement dans l'espace, et dans la conversation : peut-être se mettre un peu de son côté, faire l'avocat du diable).

Si quelqu'un est très énervé, faire dans cet ordre :

1. Respire par le ventre (ça prend une demi seconde et ça calme tout de suite). Tes émotions sont légitimes, mais là elles n'aident pas. Garder une voix et un ton neutre.
2. Rappelle-toi pourquoi tu es là, et ce qu'on cherche à faire. Le but, c'est la sécurité pour tout le monde, et une image irréprochable.
3. Empathie : percevoir de façon ouverte le point de vue de l'autre. Le répéter, le reconnaître, le valider.
4. Construire l'interaction, délibérément. Par exemple, chercher ensemble des options (s'énervé est une option, nous taper dessus est une option, est-ce qu'on pourrait en trouver d'autres...?)

Se distancer des bloqueuses : ces personnes ont décidé en leur âme et conscience de venir bloquer, nous, nous sommes là pour que tout se passe bien pour elleux et les employé.es car il faut bien que quelqu'un le fasse ! Nous ne prenons pas vraiment partie, et en tous les cas nous ne pouvons pas leur donner des ordres même si on nous demande de « les faire partir » (« ces gens que vous voyez ont décidé de venir s'asseoir ici, je ne peux pas les faire partir, mais je peux vous expliquer pourquoi iels font ça »).

Si quelqu'un est violent :

On ne peut *pas répondre* à la violence (physique ou verbale) par la violence. Par principe, peut-être, et par stratégie à coup sûr : ça ne fait qu'empirer les choses, et aurait des répercussions graves sur le mouvement (non seulement on vient faire chier mais en plus on est violents quand les choses se corsent). Il faut accepter le risque (on espère très faible) de devoir supporter de la violence physique.

On fait tout pour calmer les choses avant d'en arriver là.

On sollicite l'aide de la police si présente.

On sollicite les collègues / ami.es de la personne violente. Ca créer une alliance de gens qui souhaitent, malgré tout, une situation qui ne dégénère pas ; ce sont des gens en qui la personne violente a confiance.

On évite les injonctions, qui glissent de toute façon sur quelqu'un d'énervé (« arrêtez », « ça ne sert à rien », « ça ne va faire qu'empirer les choses ») mais y préférer la forme de questions (« qu'est-ce que vous pensez qu'il va se passer ensuite ? », « comment votre compagnie réagira si vous êtes violent ? », « qu'est-ce que vous essayez d'obtenir ? ») pour essayer de solliciter le contrôle de soi plus rationnel de la personne.

On répète « je ne suis pas violent.e », on s'assoie, on se rend vulnérable ou visible. Taper sur quelqu'un de passif ne satisfait pas le désir d'une personne qui est violente parce qu'elle se sentait elle-même agressée.

Ne pas renforcer le sentiment d'être dans une relation personnelle d'antagonisme (puisque de notre point de vue, ce n'est *jamais* le cas)

Exercice 4. Grandeur nature.

~7 min x 2 + 2 x debriefing. La moitié des participant.es sont gardien.nes de la paix, l'autre employé.es (un ratio différent avec plus d'employé.es serait mieux mais c'est pour pouvoir exercer tout le monde en seulement deux répétitions). Les XR s'organisent dans l'espace, quand iels sont prêt.es rentrent les employé.es. Les XR doivent savoir où se trouvent les bloqueuses (symbolisé.es par des sacs), et s'assurer de leur sécurité en tout temps (les employé.es ne doivent jamais se retrouver au contact des bloqueuses).

Debrief.

Debriefing.