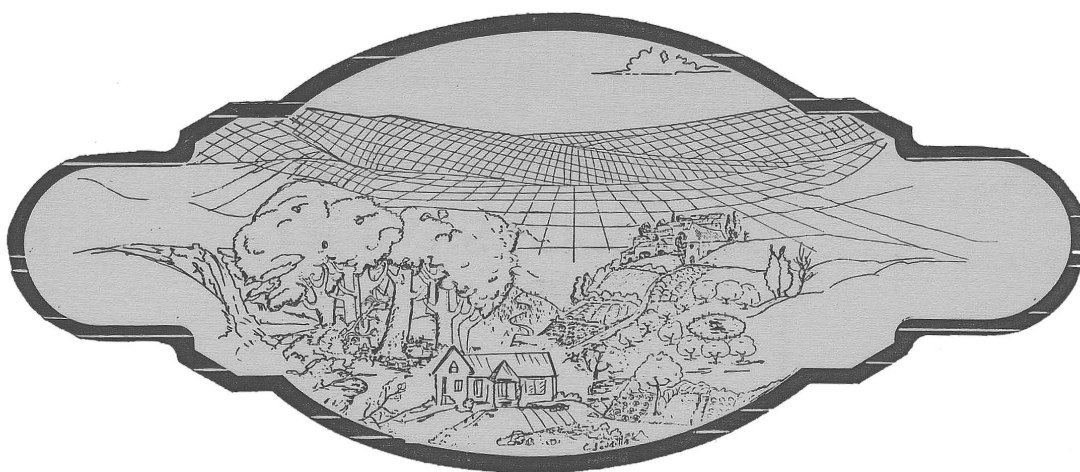


Ferment de village planétaire

Penser, agir, vivre autrement ensemble



Thierry Pasquier

Disponible sur Internet :

http://www.leguerrierinterieur.com/GI_sociocratie.html

Ce texte, « ferment de village planétaire », a servi de départ à une discussion lors d'une rencontre la troisième fin de semaine du mois de septembre 2013. Les participants, intéressés à s'impliquer dans un tel village planétaire ont pu expérimenter le mode de gouvernance proposée ici afin de commencer à prendre les premières décisions d'action et de choisir les personnes, selon leur talent naturel, pour appliquer ces premières décisions.

Table des matières

1 EN GUISE D'INTRODUCTION :	5
2 LES GRANDES LIGNES	6
2.1 Ententes claires.....	6
2.2 Confiance et connexion.....	6
2.3 Volonté pour un engagement immédiat :.....	7
2.4 Propos.....	7
2.5 Définition.....	9
2.6 Principes directeurs.....	10
3 L'INDISPENSABLE TRANSFORMATION PERSONNELLE	10
3.1 Principe de Responsabilité-attraction-création.....	10
3.2 Matérialisme ou épanouissement ?.....	12
3.3 En faire plus ou consommer moins ?.....	13
3.4 Le faire seul ou avec les autres ?.....	14
3.5 Besoins essentiels et envies de l'ego.....	14
3.5.1 La différence entre besoins et envies.....	15
3.5.2 Le but principal pour l'aspirant... à la sagesse et au bonheur.....	15
3.5.3 Les qualités individuelles nécessaires à la vie en groupe.....	16
3.5.4 En route vers l'épanouissement... collectif.....	17
3.5.5 Cercle d'étude des écrits du Tibétain.....	17
4 VIE COMMUNAUTAIRE DE SERVICE	17
4.1 L'homme est un animal social... à éduquer.....	17
4.2 Les règles de communication.....	17
4.3 Bâtir la confiance et la connexion en prévention des conflits.....	18
4.4 Protocole de résolution de conflit entre deux membres.....	20
4.4.1 Résolution directe du conflit.....	20
4.4.2 Demande de médiation d'une tierce personne.....	20
4.4.3 Demande de médiation de la communauté.....	20
4.5 Résolution de conflit entre un membre et la communauté.....	21
4.5.1 1ère étape : conversation un à un.....	21
4.5.2 2e étape : conversation un à un avec un autre facilitateur.....	21
4.5.3 3e étape : Plan de résolution.....	21
4.5.4 4e étape : suivi.....	21
4.5.5 5e étape : Recommandation.....	21
4.6 Quelques exemples de tension à résoudre.....	21

4.6.1 Problème de fiabilité des membres.....	21
4.6.2 Problème de manque de temps.....	22
4.6.3 Tension sur les normes de comportements : jusqu'où aller ?.....	23
4.6.4 Problème de style de vie.....	23
4.6.5 Et les problèmes de limites.....	23
4.6.6 Problèmes d'entretien et de réparation.....	23
4.6.7 Problème de degré de propreté.....	23
4.7 Relation avec la municipalité d'accueil.....	24
5 GOUVERNANCE.....	24
5.1 Les fondements.....	24
5.2 Les quatre principes de base à adopter.....	25
5.3 L'écologie des relations de groupe.....	26
5.4 La tentation du consensus unanime.....	26
5.5 Corriger les faiblesses du consensus unanime.....	27
5.5.1 Deux parties dans le processus.....	27
5.5.2 Comprendre l'utilité du blocage (véto) et sa limite.....	27
5.5.3 La menace de bloquer et la mort des propositions prématurées.....	28
5.6 Vision, mission, objectifs et transformation personnelle.....	28
5.7 Des méthodes collaboratives gagnant-gagnant.....	28
5.7.1 La méthode de consensus de la communauté N Street.....	28
5.7.2 La Sociocratie.....	29
5.7.3 L'Holacracy.....	29
6 LIGNE DE CONDUITE POUR DÉMARRER UNE COMMUNAUTÉ.....	30
7 PROCESSUS D'INTÉGRATION DES NOUVEAUX MEMBRES.....	30
7.1 Un pas après l'autre.....	31
7.2 Jumelage des nouveaux membres.....	31
8 ENTENTES DE BASE POUR UN MEMBRE RÉSIDENT EN PROBATION.....	33
9 EN GUISE DE CONCLUSION AVANT LA RENCONTRE.....	33

1 En guise d'introduction :

On ne décide pas de lancer une communauté, un écovillage, ou un village planétaire (VP). Cela se produit... à partir d'une âme, puis d'un ferment, d'un germe, généralement constitué d'un tout petit nombre de personnes, d'un événement, d'un fait.

Ce fait, ici, c'est le principe de responsabilité-attraction-crédation développé dans les nouveaux groupes et décrit en détail, avec toutes les objections possibles dans le livre « Le Pouvoir de choisir »¹.

L'événement déclencheur, c'est souvent de curieuses synchronicités, des rencontres imprévues avec des personnes ou des groupes décidés à mettre sur pied une communauté d'intention, afin d'expérimenter une plus grande proximité. Des gens qui veulent agir et vivre autrement ensemble.

Bien vite une question surgit : veulent-ils vivre vraiment autrement, veulent-ils vraiment changer ? Car comme le dit le grand Albert, « *Nous ne pouvons pas régler un problème sur le niveau où il a été créé.* »

Beaucoup de personnes ont déjà fait plusieurs pas de retour vers soi. Le moment est-il alors venu pour eux d'élargir ces connaissances intérieures en travaillant ensemble comme cellule du « Nouveau groupe des serviteurs du monde » ? De mettre en pratique, dans une petite communauté, les enseignements sur la conscience de groupe² afin de débayer un peu plus le terrain pour que l'humanité remette la spiritualité à sa place, au centre de l'identité humaine ? Parce que c'est de cette place qu'il nous sera possible de régler les problèmes que nous avons créés à partir d'une autre place, celle de l'ego.

Le dénominateur commun c'est de vouloir appliquer dans nos vies, de notre mieux, le principe de responsabilité-attraction-crédation³. C'est le centre du VP, montrant que nous sommes tous co-créateurs et responsables de nos créations. En d'autres mots qu'utilisent les grandes religions, cette « théologie » peut s'énoncer ainsi : Dieu est omniprésent, il est l'essence de notre Soi. La vie spirituelle consiste à faire de ce Soi le centre de notre vie vécu ensemble.

En adoptant cette attitude, la vie nous parle. Elle prend un sens profond et nous révèle sa « mystéiosité ». Notre vitalité et notre créativité véritable commencent à se libérer pour cette exploration prodigieuse.

« Le monde est maintenant trop dangereux pour imaginer moins que l'utopie. »

Burckminster Fuller

Comme les mystiques des grandes religions, le VP n'accorde pas d'importance à la forme extérieure des rituels, ni à l'obéissance coutumière à certains codes de comportement révélés. Ici on cherche à découvrir, puis à suivre l'inspiration du Soi derrière notre moi, notre ego. Mais, contrairement aux mystiques de jadis, les membres ne se retirent pas dans des grottes. La vie du village n'est donc pas monastique. Chacun, en accord avec ce principe de responsabilité-attraction-crédation peut y trouver sa place.

Concrètement ? Une vie quotidienne au VP qui se traduit par des relations fondées sur la bonne volonté, la confiance et la paix intérieure, ce qui est déjà tout un programme. Le but ? Reconnaître (en pratique) que nous faisons tous partie de la même famille humaine (One

¹Le pouvoir de choisir, Annie Marquier, Ed. Valinor, 1991

²Qui pourrait être un des premiers thèmes de travail.

³Voir le chapitre 3.

human family) et que nous nous engageons à prendre soins les uns des autres. Le tout en visant la simplicité et en nous efforçant de nous occuper attentivement, consciemment, de ce que la vie nous offre à gérer dans le but de servir l'humanité.

« La véritable utopie n'est possible qu'avec des gens conscients de leurs besoins intérieurs. Si les besoins sont inconscients, ils sont projetés sur l'ensemble de la communauté et ne sont jamais vraiment satisfaits. »

Carl Yung

Voilà l'expérience alternative que nous proposons en remplacement du monde chaotique actuel, qui n'a déjà été que trop décrits : une vie de service communautaire dans de justes et heureuses relations humaines. N'est-ce pas un des rêves de l'humanité ?

Nous souhaitons montrer qu'une telle alternative est à la portée de notre main pour inspirer plus d'humains à changer de vie et donc de niveau de conscience. *Nous ne pouvons pas nous attendre à ce que les gens renoncent à la recherche frénétique de bonheur en accumulant des biens matériels si nous ne leur montrons pas qu'il existe une autre façon de vivre plus satisfaisante.*

2 Les grandes lignes

La vocation d'un village planétaire (VP) est de rassembler, sur un même lieu, différents pôles d'activité et des habitats privatifs, pour mettre en œuvre un mode de vie spirituel, solidaire et écologique, gage d'évolution et de pérennité.

Les expériences communautaires des années soixante à nos jours montrent que, pour fonder une communauté, il est essentiel, d'être poussé par un impératif intérieur, non par un besoin extérieur qui se traduit par : « voici un bel endroit pour vivre » ou « ça nous coûtera moins cher » ou encore « j'aurai toujours quelqu'un près de moi pour m'aimer ».

Ce qui doit nous engager dans une telle aventure pour quitter le semblant de sécurité et de confort, c'est le désir de développer de justes relations humaines mises au service de l'humanité et de la Terre. Ce document présente une synthèse des ingrédients nécessaires en termes de fonctionnement de groupe, et pose quelques questions auxquelles chacun au VP se devra de répondre avant de s'engager dans une telle démarche communautaire. Ces questions (et des esquisses de réponse) seront faites sous trois angles : celui de l'individu, celui du groupe et celui du rapport des deux premiers avec la nature.

2.1 Ententes claires

Le manque d'entente est la source numéro un des conflits surtout concernant qui décide quoi, quels sont les droits et devoirs de chacun, les frais ou le temps de travail communautaire. Bref, des ententes de fonctionnement claires qui doivent être écrites et accessibles à tous, en tout temps. Y arriver est le but de ce document.

2.2 Confiance et connexion

Les ententes claires sont utiles, mais inefficaces s'il n'y a pas, au départ la bonne volonté pour développer la confiance et le sentiment de connexion avec les autres. Ainsi, les activités comme le cercle de partage ou le cercle de cadeaux, ou même des activités récréatives, qui augmentent les liens entre les membres, sont salutaires pour diminuer les conflits, en plus de nous apporter un bien-être.

Établir la connexion et la confiance dans un groupe est un art en pleine croissance qui commence par l'égalité suivante :

Bonne volonté personnelle + foi dans le groupe + confiance dans les membres = réduction des conflits et résolution allégée. (voir article 4.4, p.20).

2.3 Volonté pour un engagement immédiat :

La concertation et les échanges d'idées ne doivent pas servir à retarder la mise en route d'actions dont l'espèce humaine a grand besoin. Nous n'avons pas à choisir de philosophie unique, mais prendre l'initiative de commencer. Trouver des alternatives est une tâche ardue qui restera toujours en évolution. Établir de justes relations entre êtres humains et avec notre environnement pour permettre l'épanouissement total de chacun individu se fera par approche successive.

Enfin, est-il besoin de le préciser, ce n'est pas un manifeste de parti politique, mais un souffle pour le parti de l'humanité et de la terre.

2.4 Propos

Dans un tel projet, il est essentiel que le groupe fondateur, qui plante l'énergie « graine » ait un objectif bien établi, afin d'être clair intérieurement. QUE VOULONS-NOUS VRAIMENT ? Cette clarté attirera les gens réceptifs à cette note, à cet objectif, par ce que l'on appelle la loi de résonance (ce qui se ressemble s'assemble). Quand l'objectif de la communauté est confus intérieurement, il attire des gens peu clairs qui ne savent pas pourquoi ils sont là. Les motivations conflictuelles gaspillent l'énergie de la communauté ; rien de solide ne peut en découler. S'il n'y a pas d'objectif bien défini au départ, il est très difficile d'en établir un par la suite, car les gens feront des propositions divergentes, des disputes s'ensuivront.

Il est important ensuite de maintenir la clarté pour tous des objectifs, car c'est le ciment de la communauté : tous les autres problèmes, politiques, économiques, etc., découlent d'un manque de clarté des objectifs, et chacun a besoin d'être au courant de ce que les autres cherchent à réaliser.

Ce projet repose sur le paradigme de Responsabilité-attraction-création. Ce principe n'affirme rien, mais suggère des hypothèses et des directions que seule l'expérience personnelle peut valider ou infirmer. Ce projet est fait pour ceux dont l'expérience a validé ce principe. Nous considérons donc que le seul pouvoir supérieur à l'homme est en lui-même ; c'est ce que nous appelons le Soi ou l'âme. Servir c'est obéir à ce Maître du cœur.

Chaque âme cherche à se manifester dans le monde physique concret par son véhicule humain. Partant de cet axiome, tout accroissement de possessions matérielles au-delà de nos besoins essentiels personnels se traduira par une perte de liberté et de dignité, imposée par le développement d'une énorme technologie qui se traduit par une plus grande empreinte écologique. Nous pouvons bâtir une société sur un développement infini et durable, mais pas dans un monde physique matériel et limité. Cette croissance infinie existe... à l'intérieur ! Le matériel devrait se réduire à ce qui est juste suffisant, ce qui est déjà beaucoup compte tenu du nombre croissant d'êtres humains sur notre boule bleue.

*« Vivre simplement pour que d'autres puissent simplement vivre. » **Gandhi***

Pour être nécessaires, le confort, l'argent et les ambitions économiques ne doivent pas être des finalités, mais des moyens, simples, pour favoriser l'évolution individuelle et collective vers une plus grande conscience.

Le propos ci-dessous peut servir de base au groupe fondateur pour définir, la vision, la mission et le but du VP :

Vision pour nourrir le groupe. C'est sa source d'énergie extérieure, la seconde condition du principe sociocratique. Elle comporte des valeurs qui sont à préciser et prioriser.

Exemple : idéal de fraternité, universalisme, bienveillance, autonomie, tradition, conformisme, sécurité, harmonie, paix, prospérité, justice, liberté, partage, sagesse, etc., à classer par ordre d'importance (un bon exercice de décision de groupe que de préciser le sens et classer ces valeurs communes).

Mission : Comment le VP va-t-il contribuer à notre vision ? Qu'allons-nous faire ensemble pour nous rapprocher de la vision ?

But : Qu'est-ce que le VP souhaite recevoir en échange de cette contribution ?

Différents propos du Village planétaire à discuter

1. Le 5^e règne, l'après humain
 - a) Éducation
 - b) Santé
 - c) Ressourcement arts et loisirs
2. Vivre en société
 - a) Économies, argent et finances : *Étudier d'autres possibilités d'échanges économiques pour structurer un système de planification de production, à court, moyen et long terme, non plus basé sur des valeurs marchandes, mais sur des valeurs d'usage. Exemple du JEU.*
 - b) Entreprise et esprit d'entreprise
 - c) Vie communautaire
 - d) Justice et résolution de conflit
 - e) Famille
 - f) Solidarité sociale — *maladie, vieillesse.*
3. Relation à l'environnement

Voir la nécessité qu'à l'homme à « se remettre dans la nature », à quitter son piédestal et à supprimer la barrière mentale qu'il a dressée entre lui et la nature.

 - a) Environnement
 - b) Habitats, *petits et personnels, à l'image de l'oubli de soi et de l'impersonnalité ; Des grands espaces collectifs, à l'image de notre service au bien commun. Jusqu'où aller dès maintenant ? Créer des espaces physiques pour que les faiblesses (inertie, isolement, inattention, routine, etc.) naturelles de l'être humain le poussent à grandir.*
 - c) Énergie et ressources. *Renouvelables... oui, mais lesquelles ?*
4. Alimentation, agriculture et monde animal. *Végan ? Permaculture ? Animaux libres ?*
5. Autorité, gestion organisation et décision

2.5 Définition

Communauté de service : groupe de personnes ayant choisi de coopérer pour atteindre un but commun en vue d'offrir un produit ou un service pour l'épanouissement des êtres

humains et une relation harmonieuse avec la nature. Cette communauté est souvent caractérisée par un mode de gouvernance sociocratique.

Communauté de vie : Groupe de personnes ayant choisi de vivre ensemble sous un même toit, partageant généralement une vision similaire de la vie commune.

Conscience : premièrement pour mettre en lumière les défis réels qui se posent à notre société et à l'humanité dans son ensemble ; deuxièmement, comprendre pourquoi cela arrive ainsi ; troisièmement, rechercher avec bonne volonté les solutions les plus appropriées.

Disciple : Celui qui pratique une discipline, ici celle du chemin du retour à la Source. Quand un être humain a goûté aux joies de la vie dans le monde et a appris qu'elles sont impuissantes à le satisfaire, sa perception spirituelle s'accroît lentement. Il prend conscience de sa nature inférieure et commence à constater son emprisonnement. Sa route lui paraît confuse et il est découragé dans ses efforts pour équilibrer les couples d'opposés. Avec persévérance il lutte et réussit à maîtriser désirs et pensées. Alors lui est révélé le champ de connaissance du Soi. Quand cette connaissance et la conscience de ce que le Soi voit, entend et sait sont stabilisées, il entre en contact avec son groupe de service, comprend le Plan et le rôle à jouer immédiatement pour le rendre en peu effectif sur le plan physique.

Eco-hameaux : Ça commence par une maison, qui peut même déjà être construite, et une terre, pour la proximité des autres habitations. Ainsi, petit à petit se développera un regroupement de 5 à 9 unités d'habitation, détachée, jumelée ou d'appartements formant une unité de vie collective axée sur l'entraide et la réduction de l'empreinte écologique.

Plan : avec un « P ». Plan de l'évolution de tous les règnes de la nature et au-delà, qui se réalise à travers tous les événements mondiaux. Cette évolution, c'est l'élargissement du rayon de conscience de l'humanité afin de découvrir les valeurs spirituelles par eux-mêmes suivant trois angles : politique (juste utilisation des ressources matérielles réparties entre tous pour répondre aux besoins de bases) ; religieux (Association et complémentarité des religions vers une spiritualité mondiale) ; scientifique (synthèse du tangible et de l'intangible).

Serviteur : défini par le motif de son activité qui découle d'un cœur aimant et d'un mental intelligent, résultat du fait qu'un individu trouve sa juste place et sait y rester. C'est la force spirituelle affluente qui le produit, non l'activité débordante sur le plan physique.

Village planétaire... : Le hameau à gossi à plus de 10 unités dans l'esprit de l'IDP, pour y faire couler sa Source. Un village, c'est un groupe d'habitations assez important pour avoir une vie propre. Il peut comprendre des éco-hameaux, des communautés de vie, des communautés de travail. Planétaire signifie que l'action locale est solidaire de l'humanité tout entière, notamment dans les domaines du social, de l'économique de l'écologie et de la paix.

Mots-clés à méditer :

Service

Coopération
Quotidien
Intégrité
Actualisation
Maturité

Bonne volonté

Ouverture
Communication
Tolérance
Humour
Confiance

Responsabilité

Défi
Conscience
Liberté
Évolution
Patience

2.6 Principes directeurs

Que suis-je donc venu faire sur cette Terre ? Évoluer, grandir en conscience, m'épanouir. Les principes directeurs devraient être alignés sur cet objectif.

La seule chose que nous devons abandonner pour réaliser ce que nous voulons, c'est l'idée que nous ne pouvons pas y arriver.

L'analogie de la charrette⁴ décrit bien le fonctionnement de l'être humain et nous aide à comprendre que pour bien fonctionner, le carrosse (notre corps physique) doit être en bon état, que notre cheval (nos émotions) doit être fort pour bien le tirer, mais qu'il doit aussi

être bien contrôlé par le cocher (notre mental) pour que l'ensemble n'aille pas dans le fossé. Or, le cocher, qui ne connaît pas le but du voyage, ne doit pas se prendre pour le Maître qui est dans le carrosse, mais l'écouter attentivement. Le but du voyage est d'être un terrain d'entraînement et de mise en pratique de cette écoute attentive pour en arriver à l'aspiration de l'âme qui est l'unité dans le service à l'humanité.

3 L'indispensable transformation personnelle

Elle est à la fois une nécessité pour réussir à fonctionner en un groupe harmonieux et un but individuel sans fin vers une conscience de plus en plus vaste. *L'éducation et l'expérimentation sont les moyens que le VP peut rendre disponibles à l'extérieur de la communauté* ; la vie au VP est, quant à elle, une pratique quotidienne d'être plus plus intenses conscient que ce qu'exige la vie ordinaire. Le tout avec pour base le principe de Responsabilité-attraction-crédation.

3.1 Principe de Responsabilité-attraction-crédation

Ceux qui ont lu le livre « Le pouvoir de choisir »⁵ peuvent, dans ce paragraphe, vérifier s'ils veulent encore mener une vie sur la base de ce paradigme.

Ceux qui n'ont pas lu le livre sont invités à le lire. Le Principe qu'il présente est, au-delà de tout dogme, le pré requis pour envisager une vie communautaire qui ne soit pas autocratique. Vous seriez malheureux avec nous, très malheureux, si le contenu de ce livre ne résonnait pas avec vos aspirations profondes. En voici un bref aperçu :

« Ce n'est pas ce qui arrive qui détermine ma vie, mais comment je choisis de réagir à ce qui arrive »

Burckminster Fuller

Une personne *ordinaire* n'a pas toujours la sensation de contrôler son monde extérieur, de réaliser ce qu'elle veut. Pour y arriver, il lui faut commencer à mettre de l'ordre dans sa maison intérieure : commencer à contrôler ses pensées et les émotions qui en découlent, avant de pouvoir contrôler sa vie.

À certains moments de notre vie, nous pouvons sentir que notre monde intérieur est le lieu de tous les combats. Là, nous avons un total pouvoir de décision, un total pouvoir de choisir nos pensées et nos réactions aux événements que la vie nous envoie sans nous demander notre avis ! L'homme *ordinaire* est victime de lui-même en se disant : « Je n'ai pas le choix ».

⁴Voir le livre « Le pouvoir de choisir » Op. Cit.

⁵Le terme « responsabilité » utilisé ici n'a pas la même signification que le mot responsabilité dans le vocabulaire courant. L'équivalent est « source », « créateur », « générateur ». Il n'y a pas certaines personnes qui sont responsables et d'autres irresponsables au sens utilisé ici. Chaque être humain ayant le privilège d'être un « Soi » dans son essence est totalement « responsable », c'est-à-dire créateur. Pour approfondir ce paradigme fondamental, lire le livre d'Annie Marquier, « Le pouvoir de choisir », Éd. Valinor, 1991.

Il se restreint à être un animal pensant. Il contredit son pouvoir de choisir, pouvoir qui définit le règne humain par rapport au règne animal. Nier cette faculté, c'est nier l'être créateur qu'il est.

Celui qui n'a pas réellement conscience de ce pouvoir se laisse balloter par les « Parottes » et les « Épieux » de nos sociétés. Il se laisse séduire par les « Parottes », les carottes qui commencent par un « P » comme Plaisir, Pouvoir-argent, Privilège, Prestige, Paradis, qui attisent ses *désirs* et dirigent sa vie. Ou bien il se laisse intimider par les Épieux qui commencent par un « E » (Exclusion, Enlèvement des biens, Élimination, Enfer) qui engendrent la peur. Il paye son inconscience de sa liberté, sans même s'en rendre compte, lorsqu'il entretient en lui la croyance qu'il vit dans un univers dangereux et hasardeux. La charte d'une éco-communauté devrait comporter une définition minimum de ce principe :

Être *responsable* et à la source de sa vie, signifie deux choses :

- ❖ Se reconnaître comme, le créateur⁶ de tout son univers, de ce que l'on est, de ce que l'on fait, de ce que l'on possède et de tout ce qui nous arrive.
- ❖ Une fois le point précédent accepté, reconnaître que toute situation, telle qu'elle est, a sa raison d'être.

En effet, reconnaître que nous sommes à la source de quelque chose sans reconnaître que la situation créée à sa raison d'être, ce n'est pas être *responsable*, c'est se blâmer soi-même en pensant : « ceci n'aurait pas dû arriver ; donc puisque j'en suis le créateur, c'est qu'il y a quelque chose qui ne va pas avec moi ». Si, au niveau conscient, notre *mental* ne voit pas comment il a créé quelque chose, cela veut dire qu'une partie inconsciente l'a attiré. En le reconnaissant, nous apprenons à nous connaître nous-mêmes. Cette partie inconsciente peut provenir de deux plans différents :

- Parfois, elle provient du *subconscient*, qui contient toutes les *mémoires* actives (non résolues) de notre passé. Cette information refait surface et crée, magnétise, attire, une situation qui va nous permettre, peut-être, de résoudre le nœud et libérer l'énergie bloquée. La vie est une grande école et nos activités amoureuses ou financières ont de simples mises en scène. Ainsi dans les événements « amoureux » que nous rencontrons, bien que les personnes soient différentes, notre inconscient reproduit souvent les mêmes situations, camouflées sous d'autres apparences, un autre contexte — bien mieux, bien sûr : ce coup-ci ce sera la bonne personne ! Ou la bonne affaire en finance — un travail de dégageant des *mémoires* passées peut être grandement accéléré par des techniques énergétiques comme la respiration holotropique ou la bio-énergie.
- D'autres fois, la création inconsciente provient du *supraconscient* ou *supramental* : c'est alors l'Intelligence dans le cœur qui nous propose certaines situations pour développer des qualités dont nous aurons besoin. Ces situations sont plus souvent des épreuves que des vacances ! « Aux grandes âmes les grands défis » dit-on !

Le prix à payer — oui, tout se paye dans cet univers ! — lorsque l'on se déclare créateur de toute sa réalité, c'est que l'on ne peut plus blâmer les autres ou quoi que ce soit d'extérieur. Être *Responsable* (avec un grand R), c'est abandonner la victime en nous qui se délecte de jugements, de ressentiments, de blâme, d'envie, de colère et du sentiment arrogant d'avoir raison.

Exception faite de ne plus pouvoir blâmer l'extérieur, il n'y a pas d'autres inconvénients à se déclarer créateur de notre réalité, qu'on la comprenne ou non. Par contre, nous avons

⁶Christ Intérieur.

l'énorme avantage d'ouvrir la porte à toute notre puissance créatrice intérieure. Nous nous donnons toutes les chances de créer, grâce à cette énergie libérée, une vie consciente et satisfaisante.

Quelques fois, il est difficile de comprendre cette « perfection » de chaque situation ou événement que nous avons « créé », attiré dans notre vie. Pour en saisir le sens, il suffit de prendre conscience du fait que le but ultime de notre vie (ou nos vies) sur terre est l'évolution vers une conscience plus large. Chaque situation créée par nous a sa raison d'être pour nous permettre de grandir, pour *apprendre*. Ce ne sera pas nécessairement facile ou agréable, mais nous apprendrons quelque chose, nous développerons certaines qualités, telles que la force, le courage, le détachement, l'*Amour* vrai, l'intégrité, la patience, la compréhension, la compassion, etc.

« L'évolution de l'homme est l'évolution de sa conscience. Et la conscience ne peut pas évoluer inconsciemment.

L'évolution de l'homme est l'évolution de sa volonté et la volonté ne peut pas évoluer involontairement.

L'évolution de l'homme est l'évolution de son pouvoir de « faire » et « faire » ne peut pas être le résultat de ce qui arrive. »

Ouspenski

Si nous regardons chaque situation que nous créons dans notre vie comme parfaite ou ayant sa raison d'être par la leçon qu'elle nous apporte, nous cessons de résister à ce qui nous arrive, nous apprenons la leçon rapidement et nous évoluons très rapidement vers cette *conscience* supérieure qui nous apportera paix, puissance, *Amour* et liberté. Refuser ce paradigme c'est ralentir notre processus d'évolution et continuer à attirer la souffrance et l'insatisfaction dans notre vie et celle des autres. Et c'est parfait ainsi, n'est-ce pas ? Nous voulons tous avoir la liberté de choisir notre vie !

Pour développer ce concept essentiel dans l'existence, il est bon de lire ou relire le livre « Le pouvoir de choisir » et plus encore à s'offrir le plus beau cadeau de la vie en allant expérimenter ce principe dans l'atelier « Éveil du Soi⁷ ». Un concept mental peut être séduisant. Mais tant

que vous ne l'avez pas expérimenté, il reste... un concept. « L'action est le feu purificateur de la vision ».

Enfin, si ce paradigme est bien trop intense pour vous en ce moment, vous pouvez considérer une position intermédiaire entre l'attitude de victime et celle d'être totalement responsable de votre vie. La voici :

« Ce n'est pas ce qui arrive qui détermine ma vie, mais comment je choisis réagir à ce qui arrive. » Voilà qui est difficilement niable et qui va vous permettre de commencer le chemin en attendant... de lire « Le pouvoir de choisir »... Une nécessité pour tous les choix suivants que vous allez avoir à faire !

3.2 Matérialisme ou épanouissement ?

Lorsque nous avons pris conscience de notre pouvoir de choisir qu'allons-nous choisir ?

Notre société entière est devant ce point de bifurcation : matérialisme ou essence spirituelle ? Allons-nous continuer une croissance matérielle illimitée (ce qui est une absurdité sur une planète sphérique limitée à 40 000 km de circonférence) ou allons-nous enfin nous orienter vers une croissance spirituelle, qui elle peut être illimitée !

Oui, pour rassurer les économistes, la croissance peut être illimitée avec profit. Mais une croissance non matérielle. Une croissance intérieure qui peut éventuellement se développer

⁷Éveil du Soi, atelier au cœur de l'Institut du développement de la personne, créé et dirigé par Annie Marquier au Québec. www.idp.qc.ca

avec des services (extérieurs) monnayables tant que nous aurons besoins d'un tel système d'échange. Vous pouvez vendre autant de cours de yoga que vous voulez, où encore des sessions de méditation, de croissance personnelle, de clairvoyance, de santé intégrale, de permaculture, etc., sans nuire à la Terre et en servant l'humanité dans son évolution. Matériellement, nous aurons encore des besoins. Ils pourront être comblés par des moyens de transports, des vêtements, des aliments et des habitats que notre Terre pourra supporter.

Il ne s'agit pas de la fin de notre économie, il s'agit de la repenser sur un autre niveau de conscience ou de disparaître comme espèce. À nous de choisir...

3.3 En faire plus ou consommer moins ?

« En faire plus » veut dire faire plus d'argent. Mais, à moins que vous n'ayez maîtrisé l'art de l'indépendance financière⁸, cela signifie travailler plus pour avoir plus d'argent... et moins de temps. Et puis pour beaucoup, gagner plus d'argent n'est pas évident.

La solution peut sembler plus facile en consommant moins. Mais là, nous nous heurtons à une autre sorte de problème : limiter les envies insatiables de notre ego. Voilà une autre raison pour choisir cette voie !

Le gaspillage des ressources non renouvelable, l'inégalité de la répartition des richesses, l'appauvrissement des terres cultivables, la pollution des eaux potables, voilà autant de raisons mises habituellement de l'avant pour réduire notre consommation. Mais s'agit-il ici de la bonne raison de vivre en communauté ?

La véritable bonne raison n'est-elle pas plutôt de nous rapprocher de notre essence ? Et cela prend du temps, n'est-ce pas. Alors, pour en avoir, il faut travailler moins et donc dépenser moins.

Vivre plus consciemment, c'est vivre calmement, à parti d'un cœur paisible et d'un mental silencieux. Pour apprendre cela, nous devons vivre plus lentement. Ensuite, nous pouvons réussir à conserver cet état même au milieu de la tempête d'une vie trépidante. Un peu comme en apprenant le piano : monter et descendre les gammes prend du temps au début. Puis le pianiste peut le faire très rapidement avec grande maîtrise. Voilà pourquoi nous avons besoins de plus de temps de vie spirituelle pour nous entraîner. La vie communautaire nous y aide quand elle a cet objectif en vue.

Mieux vivre avec moins c'est tout a fait possible avec un peu de bon sens. Je me le suis prouvé depuis 2008 en vivant avec moins de 12 000 \$/an. Vivre avec une haute qualité de vie, et un bas « niveau de vie » sans grand train ni grosse maison ou voiture de l'année. Mais des voyages 6 mois par an, en voilier de 31', en copropriété, ou en Westfalia partagé, avec en prime une auto quand je ne suis pas en Westfalia et un pied-à-terre dans les montagnes. Le travail ? Sur le voilier 3 mois par an ou dans le Westfalia en écrivant de temps en temps. Le tout (honoraire, droit d'auteur et intérêts) fournissent de quoi vivre et me consacrer à des projets communautaires.

C'est mon cas. Le vôtre sera différent, surtout si vous avez des responsabilités familiales. Le défi ici est d'éduquer enfants... et conjoint. Mais, pour une personne seule comme moi, vivre une vie de qualité (pour l'âme) avec moins de 12 000 \$ par an est tout à fait réalisable maintenant. C'est votre choix...

⁸Voir le livre « Le Guerrier intérieur riche et conscient », Thierry Pasquier, Édition du Dauphin Blanc, 2011.

3.4 Le faire seul ou avec les autres ?

Vous pouvez vivre une vie simple, au milieu de nulle part, en faisant tout vous-même pour vous prouver que vous pouvez vivre sans les autres. Certain l'on fait au fond des bois. C'est possible, même sans tracteur ni électricité.

Je l'ai fait en voilier au milieu de l'océan. C'est peut-être là que je me suis senti le plus libre. Libre dans une plénitude dépouillée. Pourtant, il manquait quelque chose. Il manquait le partage, l'autre, les autres avec qui célébrer ces moments sous les étoiles. J'avais besoin de cette période pour me montrer que j'étais bien avec moi-même, que je supportais de vivre à mes côtés, de me regarder dans un miroir, celui de l'océan calme, et me dire dans les yeux que je m'aimais comme j'étais, et qu'effectivement je n'avais besoin de personne pour me rendre heureux. J'étais alors prêt pour un autre pas que j'ai mis longtemps à faire, tellement j'étais bien seul. J'ai souhaité rencontrer les autres. D'abord de loin, en les regardant vivre. Aussi de près, mais deux à deux avec une compagne dans une relation, enfin sans attente que l'autre me rende heureux. Reste le pas de vivre en groupe, quand ce n'est pas moi qui mène la barque comme skipper de voilier !

Vivre en communauté, c'est un autre défi. Partager cette paix intérieure sans perdre mon centrage, être avec les autres en restant conscient d'être « avec moi » semble le pas suivant à faire pour moi. Un pas d'élargissement de conscience. C'est aussi peut-être le votre.

Ce n'est pas la raison habituelle de vouloir vivre en communauté. Souvent les gens le désirent pour bénéficier des avantages de la civilisation sans en avoir les inconvénients : avoir une voiture, mais pas pour aller faire du 9 à 5. Choisir de cultiver leur nourriture biologique plutôt que de l'acheter. Vivre dans la nature tout en étant avec des voisins « sur ma même longueur d'onde ». Avoir beaucoup de terrain autour pour être sûr de ne pas avoir des voisins indésirables proches. Bref, planifier eux-mêmes leur journée leurs besoins et leurs désirs. Le paradis sur terre, en parfaite harmonie.

Ça ne se passe pas comme ça ! C'est que nous apprennent ceux qui ont tenté l'expérience ! Pourquoi ? Parce que ce sont-là des raisons de l'ego. Et des ego ensemble, s'ils ne sont pas maîtrisés, ça crée toujours des conflits. Une communauté, c'est un bouillon de culture à conflitsssss. Et c'est LA BONNE RAISON pour faire le saut et vivre dedans... quand vous avez appris à vivre heureux avec vous-même.

Alors, le défi devient possible : utiliser certain avantage de la société moderne, judicieusement choisi avec conscience tout en minimisant les désavantages (en temps et en argent) en organisant vos journées pour les besoins du groupe et les désirent de vote âme.

Voilà le choix : vous pouvez vous débrouiller seul et vivre simplement au milieu des bois ou choisir de faire un pas de plus en vous débrouillant avec une communauté et une intensité décuplée. Ce que l'on peut faire ensemble dans un groupe en harmonie est tout simplement magique ! C'est ce que partagent les groupes qui réussissent ce défi.

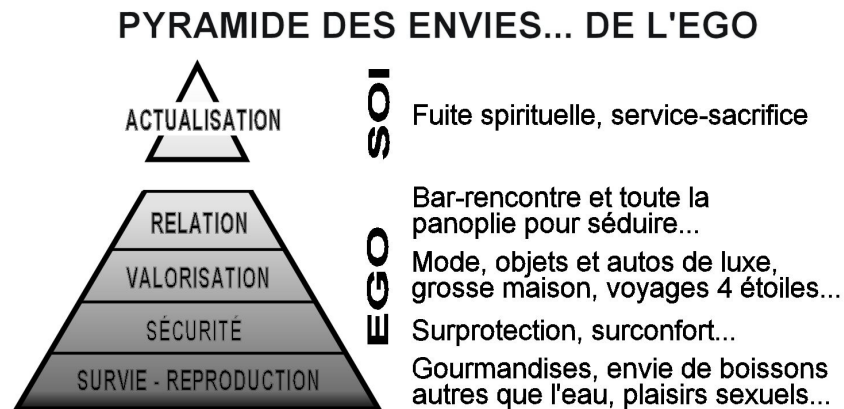
3.5 Besoins essentiels et envies de l'ego

Quels sont nos vrais besoins, les besoins essentiels à un être humain pour vivre, développer son potentiel, afin de trouver sa liberté individuelle et collective vers le bonheur ? Comment une collectivité peut-elle l'aider dans ce but ? Car le but de la collectivité est de permettre à l'individu d'actualiser son plus haut potentiel pour... qu'il serve la collectivité. C'est la roue de la vie de l'être humain sociable.

3.5.1 La différence entre besoins et envies

Le désir et le besoin peuvent être défini comme une pulsion tendant à nous pousser vers un but dans l'espoir de calmer un manque, pour atteindre un certain plaisir ou, au minimum, éviter le déplaisir, la frustration, voir la souffrance. Autrement dit, c'est la pulsion qui veut réduire une tension qui existe entre un manque et sa satisfaction.

Quelle différence faire entre besoin et désir ? Tous les êtres humains ont sensiblement les mêmes *besoins* (respirer, boire, dormir manger, maintenir sa température, aimer, croire, être en relation, agir, actualiser son potentiel). Leurs *désirs* en revanche sont infinis tant en qualité qu'en quantité.



Pour répondre à nos besoins physiques nous avons besoin de matière physique : Eau nourriture vêtement, un abri, pour faire fonctionner notre personnalité physique. Nourriture simple (des céréales, des légumes, des fruits, des noix, le tout non transformé et si possible de qualité biologique voilà pour remplir nos besoins de nourriture, incluant parfois de la viande pour ceux dont l'organisme ne se souvient plus comment combler ses besoins à partir de végétaux. Une glace à la vanille n'est pas un besoin, mais une envie. Un café aussi.

Un pantalon et un tee-shirt sont un besoin vestimentaire. La même chose « marquée » est une envie. Idem pour la même chose imprimée de motifs. L'idée est là. À chacun d'agir selon sa conscience. Cela fait, un long sentier s'ouvre devant nous...

3.5.2 Le but principal pour l'aspirant... à la sagesse et au bonheur.

Pour celui qui suit le sentier de lumière, le but n'est pas l'achèvement de son propre développement, mais **sa préparation pour servir l'humanité**, dans son milieu immédiat (le VP) et ses proches. C'est cet oubli de notre personnalité qui permet la réalisation intuitive si utile pour la réalisation du Plan. Cet oubli demande notre consécration et de **mettre au premier rang ce que l'on estime le plus important pour servir**. Cela implique aussi de veiller attentivement à ce que rien ni personne ne s'interpose entre soi, la vision du VP, le Plan et les autres villageois.

Les conditions requises pour **produire la manifestation spirituelle**, individuelle ou de groupe sont :

- **L'unicité de direction** qui se développe par un dessein unique pur et ne pas s'arrêter aux obstacles (ne pas s'enfermer dans les fleurs du tapis) ;
- **Le détachement**, en restant libre de toute identification avec ce qui est créé ou essayé d'être créé. Attitude de l'observateur silencieux intérieurement et

extérieurement pour rester dans le centre de paix intérieure et œuvrer avec calme et puissance.

- **L'absence de critique** (d'analyse dans le jugement et la séparabilité). La critique met en mouvement la substance mentale et émotive, qui impressionne les cellules du cerveau et entraîne la parole. La personnalité entière peut-être rapidement amenée à une puissante coordination au résultat désastreux pour l'harmonie. La bienveillance, au contraire, utilise le discernement, qui est une observation sans jugement de bien ou de mal, ni réaction émotionnelle, et permet d'intervenir là où c'est nécessaire.

3.5.3 Les qualités individuelles nécessaires à la vie en groupe

- **Sensibilité** : Étendre sa conscience à des zones de contact toujours plus vastes. Être alerte, vigilant, être prompt à répondre au besoin, faire des liens entre informations ; être physiquement, émotionnellement et mentalement attentif à la vie et au contact avec l'âme.
- **Polarisation mentale en lien avec le cœur**, par la méditation et la maîtrise du corps astral ; « être dans le monde, mais pas du monde ».
- **L'intuition aux idées** : facultés inhérentes à l'âme de répondre rapidement à un besoin réel ; observation exacte de la réalité sur le plan de l'âme ; juste compréhension de l'élément temps ; utilisation correcte de la force.
- **Détachement, impersonnalité et divine indifférence**. Le Soi personnel devient plus qu'un simple foyer d'action et de transmutation des cinq sens physiques utilisables pour le Grand œuvre. Lors de ce cheminement de service, le travail intérieur personnel se fait si l'aspirant à l'intention de voir plus clair et de se délivrer du mirage de l'illusion. Par là, il collabore aussi au Grand-œuvre.
- **Sérénité** : atteindre *la pureté de motif* est la porte pour entrer dans le silence des hauts lieux. Vibrer dans de nombreuses directions entraîne de multiples trains de pensées.
- **Humilité** : qui n'est pas complexe d'infériorité, mais un point de vue détaché et équilibré au regard de soi-même, de ses responsabilités et du service désintéressé dans sa vie sous la pression du facteur temps.
- **Sens ésotérique** : c'est la capacité de vivre et d'agir subjectivement, d'avoir un contact constant avec l'âme et le monde où elle opère. Ce sens se traduit par la capacité de s'identifier avec tout ce qui vit, respire et sent. Cela implique le refus de s'ingérer dans les affaires d'autrui quand il s'agit de personnalités.
- **Persévérance** : le cerveau met longtemps avant d'être capable d'enregistrer avec précision ces activités intérieures. Cela ne veut pas dire que ces activités ne soient pas considérables et justes.
- **Courage** : pour prendre des décisions spirituelles et les observer ; pour montrer que la situation mondiale est plus importante que les menues affaires personnelles ; du courage aussi pour refuser du temps à des activités non essentielles ; d'avancer malgré les empêchements du corps physique, etc.
- **Capacité de don** : un don de soi plein et entier, libre, joyeux. Sans cela la porte des ressources pour soi et pour le groupe reste fermée. « En retenant, l'homme perd ; en renonçant, il gagne ; en s'accrochant à ce qu'il a, il le fait disparaître. »

3.5.4 En route vers l'épanouissement... collectif

Ce travail sur soi est le travail de plusieurs vies. Le vivre en groupe avec des condisciples est une aide appréciable et l'opportunité d'ouvrir un peu plus le chemin vers la conscience de groupe⁹. Car le but de la collectivité est de servir l'individu à actualiser son plus haut potentiel pour... qu'il serve la collectivité.

3.5.5 Cercle d'étude des écrits du Tibétain

Spécifiquement pour ce VP intentionnel axé sur la croissance personnelle et la conscience de groupe, il pourrait être bénéfique de créer un cercle de réflexion autour des écrits du Tibétain, pour replacer notre expérience quotidienne dans un contexte spirituel plus vaste, comme à l'IDP. Autant dire clarifier des déclarations du Tibétain à la lumière de notre expérience personnelle. Le choix des thèmes pourrait être un beau processus de décision sociocratique.

4 Vie communautaire de service

Pour plagier J.F. Kennedy, « Ne demandez pas ce que la communauté peut faire pour vous, mais ce que vous pouvez faire pour la communauté. » Et ici, le faire de façon impersonnelle ! Le service est un sacrifice seulement pour celui qui n'y est pas prêt, car il demande cette impersonnalité. Tant que je désire avoir ou faire quelque chose, ou bien être quelqu'un pour donner plus de sens à mon existence, le service deviendra tôt ou tard pesant et sera récupéré par l'ego qui se sacrifie, pauvre petit moi, cherchant à attirer l'attention sur lui pour être plaint ou admiré dans son horrible souffrance.

Vivre en communauté dans un tel contexte, c'est manifester le Nouveau groupe des serviteurs du monde (NGSM).¹⁰

4.1 L'homme est un animal social... à éduquer

Partons de notre humanité ordinaire : s'il est communément admis que « l'homme est un animal social », l'actualité des conflits quotidiens tend à nous montrer qu'il n'est pas encore arrivé à une sociabilité... harmonieuse. C'est le défi de l'humanité en ce nouveau millénaire ; défi qui ne pourra pas être relevé par des individus isolés, mais par l'ensemble des peuples.

Comment une petite communauté peut-elle aider en ce sens ? Par l'exemple et les alternatives de fonctionnement qu'elle propose : comment réussissons-nous à faire passer le bien de l'ensemble avant celui de l'individu, tout en favorisant l'épanouissement de l'individualité sans encourager l'individualisme, afin que naisse la « conscience de groupe » et que nous sortions de la « conscience de masse » ? Dans cette avalanche paradoxale de mots se trouve la solution du défi.

4.2 Les règles de communication

Prévenir avant d'agir : Les notes sur la table de cuisine où le frigo (« SVP, ne pas manger mon reste de lasagne. ») sont des moyens utiles, mais non suffisants. Une éthique communautaire demande plus que simplement prendre soin de soi. Cela demande de prendre aussi soin des autres. Pas forcément activement (sauf en cas de besoin), mais au moins passivement en considérant les conséquences de ses actions. « Si je mange ce reste de lasagne, est-ce que cela va nuire à quelqu'un ? » Si j'ai un doute, je demande, de préférence avant d'agir. Ça n'a jamais blessé personne !

⁹Voir la brochure sur ce sujet

¹⁰Créer en 1925 par la Hiérarchie, voir la brochure de l'association « La Bonne volonté mondiale ».

Il apparaît aussi important de connaître ses compagnons et compagnes assez bien pour savoir ce qui les indispose ou non. En présence des autres, penser à haute voix aide aussi ! De même, mieux vaut s'expliquer plutôt trop que pas assez lorsqu'une décision doit être prise sur un sujet. Si ce n'est pas nous qui présentons la chose, questionner plutôt plus que pas assez... pour éviter les surprises. Ou bien il faut être prêt aux surprises et travailler sur nous si elles nous dérangent.

Enfin, il est important d'instaurer l'habitude de donner et recevoir du feedback (aimable en en termes de communication non-violente) tôt dans les relations afin d'éviter les mauvaises surprises empoisonnées. Un des ingrédients indispensables aux dres des communautés qui ont de l'expérience s'appelle « procédures de résolution de conflit ». Elles permettent de grandir dans nos différends et d'agir ensemble comme un tout. Un « tout le village » pour commencer.

4.3 Bâtir la confiance et la connexion en prévention des conflits

Nous l'avons déjà dit, établir la connexion et a confiance dans un groupe est un art qui commence par l'égalité suivante :

Bonne volonté personnelle + foi dans le groupe + confiance dans les membres = réduction des conflits et résolution allégée.

Voici l'énumération des différents éléments qui y contribuent :

- 1. Engagement personnel des membres dans un cheminement de croissance personnelle**
 - Conscientisation et connaissance de soi ;
 - Dégagement énergétique des mémoires chargées du passé ;
 - Manifestation du Soi.
- 2. Réduire les conflits de base**
 - Mission, vision et buts définis ;
 - Ententes et restriction clairement écrites ;
 - Processus de décision inclusif et écrit ;
 - Sélection des membres en fonction de leur résonance avec la vision et leur affinité avec les autres membres, progressivement avec un temps de probation au moins d'un an ;
 - Ententes claires sur la gestion des animaux domestiques.
- 3. Garder vivant le contact émotionnel, ciment de l'esprit communautaire**
 - Repas partagés et potlucks ;
 - Travailler, cuisiner, en commun ;
 - Se rassembler pour chanter, jouer de la musique, danser, soirée contes ;
 - Prendre du temps de détente à l'extérieur (marche, canot, camping, voile, etc.)
 - Apprécier et remercier fréquemment les autres (notamment aux rencontres)
 - Cercle de partage, bâton de parole, etc.
- 4. S'entraider à être fiable pour le groupe**

Voir le chapitre 4.6.1 p.21.
- 5. Adopter des ententes de communication**
 - Laisser l'autre parler sans couper la parole ni parler en même temps.
 - Garder un ton de voix normal

- S'adresser aux autres avec respect (Éviter les remarques comme : « Quelle idée stupide ! ») sans condescendance ni dérision, ni insultes, ni insinuation.
- Pas d'intimidation ou de menaces, directes ou insinuées.
- Pas de gestes physiques agressifs

6. Adopter des ententes de résolution de conflit

(voir le chapitre 4.3 p.18)

7. Adopter une série de conséquences graduelles

- Une personne rencontre la personne qui cause le problème et lui demande de changer son comportement ; si cela ne marche pas :
- Un petit groupe rencontre la personne dans le même but ; si cela ne marche pas :
- La communauté entière rencontre la personne dans le même but. Si cela ne marche pas encore :
- La personne en cause revient au statut de membre provisoire. Elle doit changer son comportement pour redevenir un membre à part entière. Si cela ne marche pas :
- La personne quitte la communauté de façon provisoire ou définitive.

8. Créer une équipe de facilitation et une équipe de bienveillance

- **Facilitation des processus de rencontre** et prise de décision avec médiation dans les conflits.
- **Bienveillance** qui sert à surveiller les vibrations et l'humeur de toute la communauté (personnes déprimées, se sentant blessées, etc.) et pas seulement dans les rencontres. Notamment en vérifiant les émotions des personnes en cause après une résolution de conflit, où la condition d'une personne que l'on voit peu et qui s'isole.

9. Pratiquer une bonne communication individuelle et de groupe

- Écoute active
- Communication Non Violente de Marshall Rosenberg
- Autres formes de communication consciente
- **Apprendre à offrir du feedback** habilement et gentiment (dire à quelqu'un comment vous avez ressenti leurs actions sur votre vie)
- **Apprendre à accepter de recevoir du feedback** gracieusement en assumant qu'il pourrait y avoir quelques vérités dedans.
- **Pratiquer le cercle de cadeaux** en temps que groupe (voir point suivant).

10. Faire des rencontres spécialement pour faire face aux conflits

- **Cercle de partage cœur à cœur** (ou cercle de cadeau) où chacun parle du cœur, sans blâme ni honte, sur ce qui est vivant en eux à ce moment-là, généralement au sujet d'une personne ou d'une situation.
- **Cercle de décompression** où chacun peut « ventiler » librement ses frustrations sur un point sans égard pour la courtoisie.

11. Aller chercher de l'aide à l'extérieur

- Facilitateur de rencontre externe
- Consultation en formation de communauté
- Formation en communication non violente
- Formation en Sociocratie
- Médiation et arbitrage professionnel

4.4 Protocole de résolution de conflit entre deux membres

Chaque membre est d'accord pour se conformer aux protocoles de résolution de conflit ci-dessous en théorie et en pratique. Pour la protection de la vie privée et des droits des membres de la communauté, chacun s'engage à maintenir confidentiels les problèmes sensibles des individus et ceux de la communauté. Cette confidentialité s'applique entre membres et avec les personnes extérieures à la communauté selon nos ententes de bases (voir page 21, Résolution de conflit entre un membre et la communauté).

Les membres en conflit dans la communauté s'engagent à :

4.4.1 Résolution directe du conflit

Partir d'une attitude de bonne volonté et de bonne foi pour résoudre les conflits directement et seul avec la personne impliquée dans le problème. Il convient ici, et dans tous les cas, de respecter les ententes suivantes :

- Engagement à un mutuel respect.
- Engagement à résoudre le problème gagnant-gagnant
- Pas de dénigrement
- Pas d'intimidation, directe ou sous-entendu
- Pas de contact physique
- Pas d'interruption
- Être d'accord d'utiliser les protocoles de résolution de conflit ci-dessous.

Si cette résolution directe, un à un, ne fonctionne pas, les membres s'engagent à :

4.4.2 Demande de médiation d'une tierce personne

Convenir mutuellement de demander l'aide d'un autre membre comme médiateur pour résoudre le conflit.

- La tierce partie va encourager les parties impliquées dans le conflit à négocier directement l'une avec l'autre.
- Cependant, en cas de besoin de l'une ou l'autre des parties de discuter, de demander conseil ou de recevoir de l'empathie des autres au milieu du conflit, la tierce partie peut intervenir. Elle s'engage à le faire à partir d'une intention d'aider à la résolution du conflit, en excluant toute collusion, médisance, rumeur, commérage qui entretiendraient le conflit. Dans toutes ces situations, cela requiert la confidentialité. Si cela ne fonctionne pas...
- La tierce partie peut assister aux rencontres des deux parties en conflit, en écoutant et en faisant respecter les règles de Communication Non Violente (CNV). La tierce partie a la responsabilité de garder en tête les intérêts et le bien-être de la communauté et devra rappeler le protocole de résolution de conflit aux personnes impliquées si nécessaires.

4.4.3 Demande de médiation de la communauté

La tierce partie est responsable de surveiller l'évolution de la situation. Si les actions précédentes ne fonctionnent pas et que les émotions et les problèmes mènent à un plus grand conflit, ou à un affaiblissement de la communauté, la tierce partie devra :

- Demander l'aide d'un intervenant de l'équipe de facilitation, même si cela implique d'exposer les grandes lignes (pas les détails) du conflit aux autres membres de la communauté. Si cela ne fonctionne toujours pas...
- Faire une requête formelle d'assistance de médiation de la communauté (Équipe de facilitation ou communauté entière) pour régler le problème.
- Si la communauté ne peut les assister pour résoudre le conflit et que toutes les avenues de résolution de conflit ont été utilisées, la communauté peut choisir d'engager un médiateur externe.

4.5 Résolution de conflit entre un membre et la communauté

4.5.1 1^{ère} étape : conversation un à un

Entre un facilitateur de résolution de conflit (équipe de facilitation) et la personne qui a violé une ou des règles de la communauté. Le facilitateur de l'équipe de résolution de conflit garde des notes de la conversation et de tous les suivis.

Si le facilitateur approché ne se sent pas bien avec la règle en cause qui est violée ou s'il ne la connaît pas bien, il la vérifie avec d'autres membres de l'équipe de facilitation ou même la communauté entière. Si, avec les clarifications que le facilitateur expose au membre en violation, ce comportement de violation ne cesse pas, il faut passer à la 2^e étape.

4.5.2 2^e étape : conversation un à un avec un autre facilitateur

Un autre membre de l'équipe de facilitation intervient, expose dans ces mots les règles pour vérifier que le membre comprend bien pourquoi son activité les enfreint et les conséquences possibles qu'il encoure s'il continue. Chaque rencontre est prise en note. Si le comportement ne cesse pas, on passe à la 3^e étape.

4.5.3 3^e étape : Plan de résolution

Il est demandé au membre d'assister à une rencontre avec l'équipe de facilitation pour développer un plan de fonctionnement afin que lui et la communauté puissent coexister en harmonie, avec les règles établies dans la communauté. Des notes sont ajoutées.

4.5.4 4^e étape : suivi

Un suivi du plan est mis en place pour un à trois mois, qui implique un feedback positif si le comportement change ou l'infraction cesse. Sinon, le membre est informé que le problème est maintenant transféré à l'équipe dirigeante pour une recommandation. Des notes sont toujours prises dans le dossier.

4.5.5 5^e étape : Recommandation

L'équipe de direction fait une recommandation à la communauté sur comment résoudre le problème. Ce peut être de ne rien faire et classer le dossier ou aller jusqu'au renvoi du membre de la communauté, pour un temps, ou de façon permanente.

4.6 Quelques exemples de tension à résoudre

4.6.1 Problème de fiabilité des membres

Une source fréquente de conflit survient quand les membres ne font pas ce qu'ils ont dit qu'ils feraient.

Réduction ou résolution : pour éviter cela il est souhaitable de :

1. **Créer un tableau d'affichage des tâches assignées** (et/ou utiliser un gestionnaire de tâche type Trello) avec la date prévue de complétion et la personne ou le comité responsable de chaque tâche. Prévoir une personne responsable de l'affichage et de la mise à jour du tableau.
2. **Assigner les tâches à des personnes spécifiques** lors des cercles et des rencontres et définir ce qui doit être accompli et en combien de temps. Garder un compte rendu de la rencontre, et faire un suivi au début de la suivante. Le secrétaire demande si la tâche a été faite, et sinon, quand elle le sera.
3. **Créer un système de « petite voix » de soutien** : toute personne qui doit accomplir une tâche se voit assigner une autre personne pour lui rappeler gentiment : « As-tu appelé la municipalité ? » Il ne s'agit pas de faire sentir l'autre coupable, mais à le supporter à remplir son engagement par un encouragement mutuel.
4. **Remercier et reconnaître lors des rencontres** quiconque accomplit une tâche. Quand quelqu'un n'accomplit pas sa tâche, le groupe, d'une seule voix, lui demande de réessayer. Après quelque temps, le simple désir de ne pas décevoir les autres est une motivation intrinsèque assez forte pour un comportement plus responsable.

Ce principe repose sur le fait qu'il est plus difficile d'oublier ses responsabilités si elles sont publiquement visibles. La pression sociale accomplir souvent ce que la bonne intention n'arrive pas à faire.

Attention aux ennemis de la fiabilité : l'habitude de procrastination et vouloir en prendre trop sur ses épaules ne font pas bon ménage ensemble... à moins de changer l'habitude.

À discuter entre membre fondateur : Si quelqu'un manque fréquemment à ses engagements, une série de conséquences peuvent être envisagées jusqu'à devoir quitter le groupe. Dans une communauté, le non-respect de notre parole peut entraîner un important impact négatif sur le village et les autres. Les étapes :

- Si un membre ne fait pas ce qu'il a dit (ex. son temps de travail communautaire) et n'a pas pris d'arrangement clair pour que quelqu'un d'autre s'en charge, en avertissant la coordination, il donne xx \$ au village, soit une heure de temps de travail défini ou multiplié par le nombre d'heure qu'un autre membre a passé à faire la tâche. Le xx \$ est ajouté à leur loyer ou frais mensuels.
- Si la personne manque à sa parole une deuxième fois dans le mois, il redevient membre en probation pour deux mois. Durant ce temps, il doit faire son temps de travail communautaire habituel. S'il ne le fait pas, son cas est transféré au conseil du membership pour révision et recommandation pouvant aller jusqu'à l'exclusion du membre, temporaire ou définitive.
- Si un membre est incapable de faire son travail une semaine, il est responsable de s'arranger avec quelqu'un d'autre pour le faire et doit avertir de ce changement à la rencontre d'alignement de la semaine ou s'arranger avec le coordinateur pour trouver un remplaçant avec succès.

4.6.2 Problème de manque de temps...

... pour faire les réunions versus les tâches concrètes dans la communauté et le temps de vie privée à passer en famille (ou entre amis, ou seul). Conflit pour choisir le meilleur moment, qui convienne à tout le monde, pour faire les rencontres. Argumentation pour savoir qui peut prendre un congé, après combien de temps de travail...

Réduction ou résolution : À discuter entre membres fondateurs. « *C'est d'une règle de vie ordonnée que découlent la synthèse finale et la juste maîtrise du temps, avec tout ce qu'elle comporte.* » D.K. Le temps bénévole à donner par chaque membre pour la communauté semble varier entre 4 et 10h par semaine. Le reste du temps, chacun peut travailler dans son champ de service, de chez lui, dans une entreprise de la communauté, ou à l'extérieur.

4.6.3 Tension sur les normes de comportements : jusqu'où aller ?

C'est aussi une source de conflit sur ce qui est acceptable et ce qui ne l'est pas. Jusqu'où un membre peut-il intervenir s'il voit un comportement inacceptable, dangereux ou destructeur envers d'autres personnes ? Ou envers les enfants d'une personne ? Et envers ses animaux ? Un membre peut-il demander à ce qu'un parent change de style comportement éducationnel avec son enfant ? Quel est le standard de comportement acceptable à l'extérieur de la communauté où l'attitude d'un membre peut se refléter sur la communauté ?

Réduction ou résolution : à discuter entre membres fondateurs.

4.6.4 Problème de style de vie

Tension par rapport à des objets sensibles (comme des armes à feu) que certains membres veulent posséder ou sur des activités qu'ils veulent pratiquer en privée (chasse et pêche, marijuana, alcool, cigarette, produit chimique sur leur jardin ou élevage de volaille et autres viandes). Pour certains ça n'est pas vraiment important. Pour d'autres oui.

Conflit aussi sur le degré de relation entre les familles, les couples, ou le travail à la maison. Sur la discipline ou le manque de discipline des parents envers les enfants, les mariages ouverts ou les multiples partenaires sexuels, les relations homosexuelles, bisexuelles. Quelle limite chaque membre a-t-il envers les relations amoureuses, le travail ou les autres membres de la communauté ?

Réduction ou résolution : À discuter entre membres fondateurs.

4.6.5 Et les problèmes de limites...

Tension au sujet de ce que les membres de la communauté font dans leur maison et leur terrain ou dans les espaces partagés, qui peuvent être vus ou entendus par les autres membres, incluant le bruit qui peut être fait selon les heures du jour. Incluant les objets de toutes sortes traînant sur les terrains, débitage de produit de la chasse ou de la pêche, les cris des enfants, la nudité, l'expression ludique, l'expression des débordements affectifs, du toucher sensuel ou l'expression sexuelle, la boisson, les drogues. C'est sympa et sans problème pour certains, pas pour d'autres. Où est la limite ? Quel est le degré qui est acceptable pour certains et malvenu pour d'autres ?

Réduction ou résolution : À discuter entre membres fondateurs.

4.6.6 Problèmes d'entretien et de réparation...

Des espaces et du matériel commun ou prêté, des équipements collectifs. Qui est responsable ? Quelle est la limite pour emprunter les objets et outils d'un autre sans avoir à le demander ou à faire de l'entretien sur ce qui est emprunté ?

Réduction ou résolution : À discuter entre membres fondateurs.

4.6.7 Problème de degré de propreté.

Tension sur les standards de ménage et de nettoyage des pièces et bâtiments communs. Sur le rangement des ustensiles et matériels de cuisine ou de salle de bain. Qui est responsable ?

Réduction ou résolution : À discuter entre membres fondateurs.

4.7 Relation avec la municipalité d'accueil

Le but du VP n'est pas d'être replié sur lui-même, mais de rayonner et de s'impliquer dans le monde au service de l'humanité. En dehors de la communauté, l'humanité commence par les résidents de la municipalité d'accueil et la vie de cette municipalité. Il semble important, dès le départ, que des membres du VP s'impliquent dans des activités offertes par la municipalité, selon leur intérêt (bibliothèque, piscine, bénévolat, art, sport, activité charitable, activité politique, etc.) Il serait bon de se demander si cette implication ne pourrait pas être un volet du projet d'intention de participation que chacun des membres bâtit de lors de son processus d'intégration.

5 Gouvernance

« Ce n'est pas le monde qui est à changer, mais les règles du jeu pour jouer harmonieusement dans ce monde. »

5.1 Les fondements

La vision mécanique de l'univers, soutenue par la science du XIX^e siècle et d'une grande partie du XX^e, nous a appris à ne voir que l'extérieur des choses et à ignorer les liens subtils que nous entretenons avec elles.

Cette vision du monde nous a confortés dans une illusion d'indépendance face à la nature. L'idée ancienne d'un ordre cosmique à respecter, d'une autorité immanente qui régule tout, a été remplacée par le mythe de la toute-puissance de l'intellect humain qui définit la liberté comme le pouvoir d'agir à sa guise.

L'aspiration individuelle à la liberté est tout à fait légitime. Elle doit cependant être canalisée pour s'exprimer pleinement. Ainsi, c'est le système et non les personnes qui doivent être mises sous contrôle. Un système de fédération des consciences individuelles au sein d'un groupe pour la recherche du bien commun.

Actuellement, sur la vaste scène du monde, le système du pouvoir et de la gouvernance est perverti. Il n'est pas rare de voir une multitude représentée par quelques hommes. Ceux-ci parlent seuls, au nom d'une foule absente ou inattentive. Ils agissent au milieu de l'immobilité universelle. Ils disposent de toutes choses, sans faire de bruit. La liberté devient alors une illusion.

Nous ne pourrions jouir de notre liberté que dans la mesure où nous aurons un bon système d'autocontrôle. Sans contrôle, une société sombre dans l'anarchie. Avec un contrôle extérieur, elle finit tôt ou tard dans la dictature (réelle, légale ou administrative). **Qu'est-ce que l'autocontrôle ou auto-organisation ?**

Prenons l'exemple d'un groupe d'individus au travail. Quand ils collaborent pour produire un service ou un produit, leurs comportements sont organisés. Nous les considérons auto-organisés s'ils **travaillent en équipe** sur la base d'une **entente mutuelle** et **sans directives venant de l'extérieur**.

Les gens s'auto-organisent tout le temps : les associés en affaires créent des partenariats, les enfants s'inventent des jeux, les étudiants complotent pour organiser des coups pendables à leurs collègues, et certains employés, selon qu'ils apprécient ou pas leur patron, prennent l'initiative de résoudre leurs problèmes en son absence ou encore organisent de subtiles stratégies pour résister à ses politiques.

Nous avons essayé sans grand succès de comprendre ce phénomène à partir de la psychologie du comportement, des sciences militaires, des sciences du management, et même de la recherche opérationnelle. Toutefois, grâce à la théorie des systèmes, les découvertes récentes nous donnent une vision nouvelle du phénomène de l'auto-organisation.

Comment appliquer cela dans une communauté ?

Ce document propose des règles du jeu, basé sur la bonne volonté et la fraternité, pour faire grandir ce ferment de VP. Il ne peut proposer plus pour réaliser un tel village planétaire. La forme que prendra cette communauté d'intention ne peut dépendre que des personnes qui s'y impliqueront. Il ne s'agit ici que d'une synthèse faite à partir de recherches sur la vie communautaire, de mon expérience au sein du village communautaire d'Éourres, de mes séjours à Findhorn, et d'un voyage de quatre mois dans diverses communautés intentionnelles aux États-Unis. Ce qui m'intéressait en particulier : les processus de fonctionnement d'un groupe qui suit **deux grands axes** :

- Nous transformer nous-mêmes pour établir de justes relations humaines ;
- Réinventer ensemble nos processus de concertation, de décision et d'exécution et notre fonctionnement en groupe pour transformer notre société.

5.2 Les quatre principes de base à adopter

Ils proviennent des grandes aspirations que l'humanité clame en cette époque de changement, à travers les mouvements sociaux, comme « Les indignés », « Occupons Montréal » le « Printemps érable », et tout mouvement similaire à travers la planète entière. Ces principes que l'on retrouve dans [la Grande Charte 2012](#) peuvent être énoncés ainsi :

- **Le principe de responsabilité attraction création**, fil conducteur qui donne un sens plus profond à la vie quotidienne et remède à l'attitude de victime vivant dans un univers hasardeux et injuste.
- **La sobriété** comme nouvel art de vivre, porteuse de solidarité : « *Vivre simplement pour que d'autres puissent simplement vivre.* » Gandhi. Elle peut prendre aussi le nom de consommation équitable, de simplicité volontaire ou de minimalisme;
- **La fraternité unificatrice** comme nouvel horizon de société (One Human Family) ; Elle implique le respect de la différence et le choix d'être heureux sur celui de « vouloir avoir raison ». Cette Fraternité implique aussi une filiation à un Esprit cosmique (Père) et une Matérialité terrestre (Mater =Mère).
- **La bonne volonté** comme base du mode de gouvernance pour une justesse des décisions.

Le premier **principe de responsabilité** est développé dans le livre « le pouvoir de choisir » d'Annie Marquier. Nous n'en parlerons pas ici.

La sobriété sera certainement au cœur des discussions de tout ce que nous pourrons développer dans un village planétaire, chacun ayant une vision propre de la différence entre un besoin vital et nos désirs ou envies.

La fraternité est un fait naturel mais aussi un devoir de compréhension pour notre bon fonctionnement ensemble. Elle est, dans son application, un baromètre du processus évolutif.

La bonne volonté, ou volonté de bien, est le point de départ pour fonctionner harmonieusement ensemble. C'est le plus petit multiple commun à tous. Car une

communauté sous-entend plusieurs personnes n'est-ce pas ? Et chacun de nous a certainement expérimenté à quel point le fonctionnement en commun représente des difficultés, ne serait-ce que dans un groupe de... deux individus ! C'est pourquoi ce texte parle de modes de gouvernance.

Avant que plusieurs personnes créatives s'assoient autour d'une table, il est important de prévoir la procédure, les règles du jeu, pour encadrer cette créativité, et transformer les divergences apparentes et les objections en autant de bonifications pour améliorer ce que nous créerons ensemble.

5.3 L'écologie des relations de groupe

Un village planétaire ou écovillage est un organisme vivant et nous devrions nous inspirer davantage du fonctionnement de la nature pour l'organisation de nos activités. Pas un modèle éthéré ou féérique, mais validé par les recherches scientifiques comme celle d'Ilya Prigogine, prix Nobel de chimie en 1977, pour ses découvertes sur l'auto-organisation des systèmes ouverts et de Haken (physicien allemand) sur les lois de la cybernétique. Annie Marquier y fait aussi référence dans son livre « Le Maître dans le cœur ».

Bien que le [code Morin](#) puisse être en partie utilisé lors des réunions et assemblées, le principe démocratique qu'il soutient permet que la majorité d'une seule personne impose sa volonté à la minorité ! Cette façon de faire, qui date de 1938, est entraînée dans le processus d'évolution, comme toute notre société, et doit se métamorphoser pour plus de liberté et de justesse dans les relations et dans les décisions. Elle l'a fait dans les années 60, lorsque les communautés hippies sont tombées en amour avec le consensus unanime. Mais à moins d'être vécues par un petit nombre de personnes totalement éveillées, les expériences depuis les années 60 ans ont montré que la prise de décision par consensus unanime permet à chaque personne, par sa seule voix, de bloquer le processus du groupe. Une seule personne peut imposer sa volonté à tous les autres. Cela devient la tyrannie de la minorité... dans la majorité des cas de consensus ! Ce n'est donc guère mieux. Regardons ce qui se passe.

5.4 La tentation du consensus unanime

Le consensus unanime est souvent considéré comme une façon de partager équitablement le pouvoir dans un groupe. Cela fonctionne assez bien lorsque tous les membres du groupe ont une grande éthique et une belle maturité pour utiliser ce pouvoir de façon responsable. Ce n'est pas une attente réaliste pour la plupart des groupes, ou pour des décisions très sensibles, particulièrement pour un groupe qui est en formation avec des individus qui ne se connaissent pas bien ou n'ont pas vécu ensemble. Voici pourquoi :

Le consensus unanime donne aux personnes un droit égal de contrôler la capacité du groupe à prendre une décision ce qui peut souvent créer un problème d'équité : une seule personne, peut bloquer la décision d'un groupe et cela à répétition, empêchant toute évolution du groupe. C'est de la dictature en négatif !

Au contraire, une véritable équité apparaît dans un système qui s'assure qu'aucun membre du groupe ne pourra jamais avoir le pouvoir individuel de contrôler le groupe. Sans un système assurant cette équité, il y a risque fréquent :

- **D'abus de pouvoir** : le consensus unanime permet à chaque personne d'avoir un total pouvoir sur le groupe et d'en abuser. Car elle a le pouvoir de bloquer une décision sans forcément avoir à examiner sa raison qui est souvent son intérêt personnel, un conflit avec un ou des membres du groupe, une vengeance, ou toute autre raison chargée d'émotions non intégrées.

- **De décision au plus endurant** : les gens capables d'endurer les conflits sur une longue période ont plus de chance d'avoir gain de cause que ceux qui ne supportent pas les conflits à long terme : « OK, j'abandonne ! Faites ce que vous voulez. » Cette situation empêche d'approfondir la compréhension et la collaboration qui détermine la décision en modifiant la proposition de base.
- **De pouvoir disproportionné à ceux qui soutiennent le statu quo** : toute personne qui avance une proposition d'évolution par rapport au passé doit convaincre tous les autres de son bien-fondé. Si une ou deux personnes seulement s'y opposent, la proposition ne passe pas. Cela donne un pouvoir exceptionnel à toute personne qui ne veut rien faire pour changer et entraîne la stagnation de la communauté qui devient incapable d'évoluer.
- **De luttes de pouvoir** qui peuvent éloigner les membres du groupe les plus responsables et efficaces. Ces personnes qui prennent des initiatives préfèrent les situations où leur contribution est plus facilement comprise et appréciée.

Pour aller vers une solution qui soit réellement applicable et satisfaisante, il faut distinguer d'une part **le processus du consensus** et d'autre **part les règles de prise de décision**.

5.5 Corriger les faiblesses du consensus unanime

Pourquoi ? Pour en arriver à des réunions qui soient vivantes, productives, avec des membres connectés fortement les uns aux autres. Le résultat : Du plaisir et des miracles. Trop beau pour être vrai ? Non, avec quelques conditions...

5.5.1 Deux parties dans le processus

La première partie du processus du consensus unanime, c'est essentiellement l'intention d'entendre chacun dans le cercle, de demander les clarifications nécessaires à une question, d'exprimer ce qui nous concerne et de modifier la proposition en la bonifiant ou en l'amendant.

La seconde partie peut être appelée « règles de prise de décision » — c'est-à-dire le pourcentage d'approbation nécessaire pour passer la proposition. Généralement, il est de 100 % ou « unanime » ou de « plein consentement » après discussion lors du processus du consensus. C'est un des chemins possibles pour décider des choses. Mais ça n'est pas le seul.

En pratique, le consensus unanime signifie essentiellement que n'importe qui peut bloquer (par son droit de véto) une proposition pour n'importe quelle raison, et qu'il n'y a pas de recours.

Prévoir ces recours est un premier point important : par exemple :

- Avoir des critères de blocage (véto) légitime, afin que celui qui bloque une proposition ait la responsabilité de cocréer une nouvelle proposition avec les défenseurs de la proposition initiale.
- Après discussion, s'il n'y a pas de consensus unanime, prévoir un vote avec une super majorité de 75, 80, 85 ou 90 %; ou encore l'unanimité moins une ou deux voix.

5.5.2 Comprendre l'utilité du blocage (véto) et sa limite

Paradoxalement, l'expérience montre que le consensus unanime fonctionne mal dans la plupart des communautés où les membres ne comprennent pas bien et n'utilisent pas le privilège du blocage d'une décision. Ce privilège est important lorsqu'une proposition viole

clairement les valeurs de la communauté, les principes qui la sous-tendent, la vision qui la guide ainsi que sa mission ou ses buts. Il est alors important que quelqu'un puisse clairement montrer pourquoi ou encore mettre en évidence une façon claire et raisonnable que la proposition va nuire à la communauté.

En sens inverse, si un blocage est inapproprié, il est important que les autres membres de la communauté puissent montrer aux bloqueurs pourquoi.

Les blocages inappropriés arrivent principalement pour trois raisons :

1. Lorsque les membres d'une communauté interprètent les statuts fondateurs dans des sens complètement différents, tous avec sincérité et cœur pour protéger la communauté. Personne n'a raison et personne n'a tort.
2. La seconde raison arrive lorsqu'une proposition viole les valeurs personnelles d'un membre de la communauté qui s'opposent aux valeurs de la communauté elle-même, et que ces personnes ne réalisent pas que ce n'est pas une raison légitime pour bloquer.
3. La troisième raison des blocages est le désir d'être vu et entendu afin de recevoir, par la négative, une attention du groupe à partir d'un besoin inconscient de connexion.

5.5.3 La menace de bloquer et la mort des propositions prématurées

Le blocage peut-être légitime, la menace de bloquer, jamais. Une personne peut menacer de bloquer soit directement (« je ne tolérerai jamais cela ! » ou « je bloquerai cette proposition ! ») ou indirectement en montrant sa désapprobation par le dédain, par son expression faciale, son ton de voix ou son langage corporel. Cela peut se produire même quand une personne avance une idée qui n'est pas encore une proposition.

Dans tous ces cas, la communauté en souffre : les membres n'avancent plus d'idées ou de propositions, ils ne cherchent plus de solutions à travers l'analyse et la discussion. Des propositions pour résoudre d'importants problèmes peuvent être ainsi jetées par-dessus bord avant même d'avoir été considérées.

5.6 Vision, mission, objectifs et transformation personnelle

De tous ces blocages il résulte une discorde généralisée très toxique pour la dynamique de groupe. Voilà pourquoi il est fondamental, d'une part, que la vision, la mission et les objectifs soient clairement définis par écrit et expliqués à chaque membre avant son intégration dans la communauté. Cela pour éviter les confusions, des interprétations erronées et les conflits ultérieurs. Le tout devrait être agrémenté de multiples exemples.

D'autre part, chacun doit accepter de travailler sur lui-même pour répondre à ses besoins de façon responsable et mettre son énergie au service du bien commun. Le rôle de la communauté n'est pas ici de faire de la thérapie de groupe. Cette ressource ou d'autres, individuelles peuvent cependant être disponibles dans la communauté ou à l'extérieur de la communauté.

Toutes ces expériences ont permis de tirer des enseignements afin de mieux fonctionner en groupe. Nous allons les utiliser maintenant.

5.7 Des méthodes collaboratives gagnant-gagnant

Ces méthodes utilisent le processus du consensus par lui-même, mais remplace l'unanimité par des règles de décision complètement différentes.

5.7.1 La méthode de consensus de la communauté N Street

Cette communauté de Davis, Californie, commence par rechercher le consensus unanime. Cependant, si une ou plusieurs personnes bloquent la proposition, ces personnes organisent une série de rencontres orientées vers des solutions concrétisées par une ou deux propositions nouvelles qui ciblent le même problème que la proposition originale. La nouvelle proposition est amenée à la rencontre suivante du groupe, où probablement elle passera.

Si une nouvelle proposition n'est pas créée, la proposition originale revient sur la table à la rencontre suivante pour un vote avec une super majorité de 75 %. Là aussi, elle passera probablement. Cela fonctionne avec N Street depuis 25 ans.

La trame générale d'un processus de décision entraînant le plus facilement l'harmonie se résumerait ainsi :

- discussion pendant un temps assez long, pour obtenir un 100 % d'accords entre les membres. Ce temps implique de considérer les objections constructives pour amender la proposition.
- Blocage ou veto qui peut impliquer le recours externe à un processus de dégageant émotionnel personnel et à un processus de nouvelles propositions ciblant le même problème comme pour N street.
- Fixer une règle claire pour le blocage en lien avec l'intégrité du bloqueur... *Un blocage n'est pas une objection, mais une incompatibilité majeure entre les valeurs de la personne qui bloque et celles de la communauté.* Cette définition implique que si le blocage n'est pas retenu, et que la proposition passe, la personne ne peut rester dans la communauté, qui serait alors en conflit avec ses propres valeurs. Si la personne ne part pas pour des raisons légales hors de portée des règlements de la communauté, elle peut être mise au silence pendant un certain temps (de trois mois à un an) sans droit de vote, comme ça peut être le cas des nouveaux arrivants.
- Approbation de la nouvelle proposition ou, s'il n'y en a pas, de la proposition initiale par un super vote entre 75 % et 95 %.

5.7.2 La Sociocratie

Une autre méthode, **la sociocratie**, a été développée en Hollande dans les années 70. En bref, chaque membre a une voix qui peut modifier et approuver les propositions. Le consentement de chacun est requis pour que la proposition passe. Cependant, à la différence du consensus, les décisions peuvent être modifiées facilement et sont prises sur la base d'être « assez bonne pour maintenant ». Si l'expérience ou de nouvelles informations sont fournies, la proposition peut être changée. Cette façon de faire semble libérer de l'énergie, de l'optimisme, de la créativité, et donne de l'espace pour expérimenter de nouvelles choses. Pour qu'elle fonctionne bien, elle nécessite aussi que le groupe ait un but commun clair. À cette condition, elle évite les dynamiques d'abus de pouvoir et tend à générer un sens de connexion, de confiance et de bien-être dans le groupe. Pour plus de détail, voir [une synthèse de quelques pages sur la sociocratie](#) ou pour plus de précision lire [un résumé plus complet de la sociocratie](#), de 22 pages ».

5.7.3 L'Holacracy

Aux États-Unis **l'holacracy**, à partir des années 2000, s'est inspirée de la sociocratie. Ce sont deux systèmes complets de gouvernance, contrairement à la méthode N Street qui est uniquement un processus de prise de décision. Elle fait, en gros, la même chose que la sociocratie, mais sous marque de commerce. Elle est plus orientée vers les entreprises et le

monde des affaires.

6 Ligne de conduite pour démarrer une communauté

- **Commencer avec les gens**, la terre et les constructions étant toujours accessibles à un groupe qui a une vision. Organiser une ou plusieurs rencontres exploratoires pour **Former un noyau** de départ vigoureux fait de personnes qui ont un passé commun ou une vision commune forte, avec des compétences complémentaires, et qui prennent au moins un engagement de cinq ans à prendre soin les uns des autres, à accepter de ne pas être d'accord et éventuellement à régler les conflits.
- **Établir et appliquer le principe de responsabilité-attraction-création** comme paradigme de base pour transcender les sentiments d'impuissance, de culpabilité, etc., caractéristique de la victime et source de conflits.
- **Le noyau crée la vision directrice, la mission et les objectifs** du projet dans un document, en définissant les valeurs communes et les raisons de vouloir se lancer dans cette aventure. Cette étape est utilisée aussi pour expérimenter le processus de prise de décision et de résolution de conflits envisagés ([sociocratie](#) ou équivalent) ainsi que la mise en place du processus d'intégration des membres.
- **Création de l'entité légale ou mise en route des démarches administratives** pour mettre en place le premier lieu de vie commune. Ce sera le laboratoire, pas forcément l'emplacement définitif. Il permettra de raffiner la vie commune, de trouver le lieu, de déterminer les critères d'acceptation des nouveaux membres, le financement, les contributions annuelles, en argent ou en temps, encadrement des bénévoles, etc.
- **Ne pas être pressé et cultiver la persévérance** : le processus est plus important que le lieu. Ne pas être attaché à un endroit, mais complètement engagé à l'endroit où l'on vit.
- **Pas de compromis sur la vision** pour acquérir des fonds supplémentaires : apprendre à faire plus avec moins.
- **Raffiner le processus d'incorporation des membres** pour avoir diversité et maturité émotionnelle. Ce processus doit inclure l'éducation de tous les futurs membres en leur apprenant l'histoire de la communauté, son processus de décision et de résolution de conflits. Les incorporer progressivement en leur offrant une période de participation silencieuse aux réunions pendant quelques mois, afin qu'ils comprennent et sentent le groupe.
- **Combiner intégrité et pragmatisme** en évitant les blocages par idéologie.
- **Être détaché du projet** sans vouloir qu'il soit « the Best in World ».
- **Bâtir le projet en empruntant l'argent les uns des autres** plutôt que celui des banques.
- **Cultiver l'humour, le lâcher-prise, l'appréciation des uns et des autres**, tout en prenant soin de notre propre santé d'abord.

7 Processus d'intégration des nouveaux membres

En ce qui concerne le membership, l'approche doit être franche et nette. Premièrement, par un processus clair, méthodique et progressif d'implication du futur membre.

Deuxièmement, une grande clarté de la part de tout le conseil responsable lors de la prise de décision à son sujet. « Si ça n'est pas franchement un « oui », c'est un « non », ou au moins un « Laissons-nous encore un peu de temps avant de décider ».

Les étapes du processus qui ressortent des expériences passées sont les suivantes :

7.1 Un pas après l'autre

1. Lecture des différents documents de présentation (gratuit, sur Internet).
2. Participation à une journée porte ouverte (gratuite) avec Question réponse sur les différents documents lus.
3. Semaine d'expérience (du samedi midi au samedi midi), ± 500 \$ incluant logement et repas, avec participation à diverses tâches du village, atelier de CNV (7 hs), de résolution de conflit (7h) et de sociocratie (14h).
4. Un mois de travail-échange dans quatre différents secteurs (une semaine chacun) avec rédaction par le demandeur d'un projet d'intégration au village : « Que puis-je offrir ? », soit en travaillant à telle ou telle fonction, soit en proposant un projet répondant à un besoin du village.
5. Trois mois de période d'apprivoisement et de mise en route, avec participation silencieuse à tous les cercles de concertation concernant ses implications. Le nouveau membre reçoit le support d'un accompagnateur et d'un ange gardien.
6. Probation d'un an comme membre temporaire, après consentement (zéro objection) du cercle supérieur. Le nouveau venu devient un membre à part entière dans les cercles de concertation et décisionnel. Il est accueilli par l'ensemble de la communauté après avoir été présenté par son accompagnant et avoir fait lui-même un exposé de son projet d'implication et de contribution à la communauté.
7. Révision, un an plus tard, du statut pour acceptation comme membre définitif. Toute personne de la communauté qui a quelque chose d'important à dire sur le membre peut assister la révision. Aucun autre grief sur le passé ne sera entendu par la suite.

7.2 Jumelage des nouveaux membres

Un accompagnement est vital et peu onéreux, pour chaque nouveau membre, afin qu'il s'intègre sans heurts au village.

1. *Un jumelage se forme lorsqu'un ou plusieurs nouveaux venus son intégré dans la communauté avec un ou plusieurs anciens.* Elle suppose une information et une concertation préalable entre les accompagnateurs et les nouveaux.
2. *Ces accompagnants sont choisis en fonction de leur rôle dans le village, en rapport avec la tâche envisagée par le nouveau membre.* Cela suppose aussi qu'ils aient intégré les principes fondamentaux de la communauté et sont enthousiaste à un échange avec les nouveaux. Elle prend en compte qui sont les nouveaux venus et de ce que leur arrivée au village représente pour les villageois déjà là.
3. *Un seul accompagnant principal, avec un ange gardien* (appelé parfois parrain ou marraine, jumeaux et jumelles) lors des non-disponibilités de l'accompagnant. Leur rôle est le même bien que l'ange devrait être un membre sénior. Il est surtout là pour faciliter le partage, susciter la participation active de chacun selon les possibilités, aider à garder le cap, établir des contacts profonds avec les membres du village.

4. C'est aussi une occasion de rajeunir la démarche communautaire pour les guides accompagnants et le l'ange gardien. En effet, partager le souvenir de son intégration, de ses espoirs et de ses doutes, réactive l'expérience du guide. Il est bon d'associer guide et nouveau en fonction de ce qui les réunit : la catégorie sociale ou professionnelle, l'âge, le chemin intérieur leur projet pour la communauté, etc.
5. *Les nouveaux membres sont aussi les nouveaux locataires et deviennent villageois par adoption.* Il est important que les membres « anciens » qui y sont invités ne soient pas là seulement pour « aider » les nouveaux et qu'ils se sentent fondamentalement « égaux » aux nouveaux venus, acceptant de se renouveler à leur contact. Il ne s'agit pas de rendre les néophytes semblables à nous, mais de recevoir le signe qu'ils représentent, dans leur fragilité et leur nouveauté au village et de croître avec eux dans notre démarche. C'est pour cela que l'accompagnant doit auparavant « revisiter les bases de notre démarche », d'une manière ou d'une autre, afin de retrouver la saveur des commencements.
6. *Ces jumelages ne sont pas des initiations de découverte de notre démarche (qui a eu lieu lors des stages) mais d'intégration au quotidien.* Les nouveaux sont membres à part entière du village. Pour un départ en douceur aux nouveaux venus, il est préférable de limiter à un le nombre d'accompagnateurs, avec un ange gardien en cas d'absence ou de non-disponibilité de l'accompagnant. Et ceux-ci auront à cœur, pour se situer dans le partage, de le faire comme des frères et sœurs ayant vécu la même expérience et vivant des responsabilités similaires. En revanche, il est indispensable d'élargir l'échange à d'autres villageois qui peuvent être intéressés, qui ont des affinités et qui n'ont pas participé au processus d'intégration.
7. *Le village est accueillant pour ceux qui veulent découvrir notre démarche.* Mais le programme de jumelage ne peut répondre pour de l'information générale. Il est réservé aux membres en cours de processus d'intégration. Les personnes en recherche et en demande d'information devront être référées à l'accueil. Il est là pour les personnes en intégration au village, pour répondre à des questions spécifiques ou orienter le nouveau membre lors de son parcours personnel indispensable et lors du processus d'intégration au village.
8. *Quatre axes structurent les premières rencontres entre l'accompagnant et le nouveau membre.* Ces indications permettent de développer une pratique commune et de garder un équilibre, avec souplesse, bien entendu :
 - a. L'accueil mutuel (20 min.)
 - b. Le partage sur les statuts et ententes du Village (35 min)
 - c. L'entraide dans la mise en pratique quotidienne de la vision et de la mission du village en lien avec les activités pressenties du nouveau membre. (35 min)
 - d. Les relations entre le village et l'extérieur (20 min).

Ces échanges aident les participants à assimiler davantage la « couleur » du village », à dire leurs questions et les appels de leur vie, et à recevoir de l'accompagnant une expérience, des avis, un soutien, selon leurs propres responsabilités. À la fin, l'accompagnateur donne toute l'information pour que le membre puisse le contacter ainsi que le lieu et la date de la réunion suivante.
9. *Les accompagnants sont formés et ont un cartable « d'accompagnement »* qui contiendra : une aide au démarrage, au contact, à la communication, à la réflexion sur les enjeux, en lien avec la vision et la mission du village.

10. *Le programme prévoit une évaluation en fin d'accompagnement* où l'accompagnant, le nouveau membre et l'ange gardien réfléchissent au chemin parcouru et aux ajustements nécessaires, tant dans le processus de l'accompagnement toujours améliorable, que des premiers pas à poser par le membre pour aller de l'avant dans la communauté. L'accompagnement ne cherche pas à se prolonger indéfiniment et ne devrait pas durer plus de quatre ou cinq semaines. Il aide les membres à s'orienter, et à entrer dans une nouvelle étape de leur vie, plus communautaire, ou encore à s'étoffer, se renouveler, pour servir le village dans la joie.

Ainsi l'accompagnement aide-t-il les nouveaux à s'enraciner dans la démarche du village, à prendre leur place et offrir leur talent en tissant serré les mailles du réseau humain et fraternel.

8 Ententes de base pour un membre résident en probation

1. Je choisis de participer à la vie du Village et je suis entièrement responsable de ce choix.
2. Je suis responsable de la valeur que je créerai dans le village.
3. Je m'engage à être à l'heure à toutes les rencontres auxquelles j'ai le devoir de participer.
4. Je m'engage à garder confidentiels tous les partages des membres du Village.
5. Je m'engage à supporter les autres membres à respecter leurs ententes. Je consens à être supporté par tous à respecter mes ententes.
6. Je m'engage à communiquer les critiques que je pourrais avoir aux personnes qui peuvent faire quelque chose pour améliorer la situation. Je m'engage à ne pas me plaindre à quelqu'un qui ne peut rien faire pour améliorer la situation. Je m'engage à ne pas recevoir les critiques avec lesquelles je ne peux rien faire, mais à conduire la personne qui se plaint à quelqu'un qui peut faire quelque chose à propos de cette situation.
7. Je m'engage à respecter les modalités techniques du déroulement des réunions (Gouvernance sociocratique).
8. Si j'utilise encore alcool, drogue, ou médicament (autres que ceux prescrits par le médecin), je m'engage à ne le faire que dans mon logement privé.
9. Je choisis de considérer ces ententes comme étant les miennes et de les respecter.
10. Je m'engage à manifester mon Soi, à participer et à contribuer à l'évolution de tous les membres du village.

À....., Le.....

Nom :

9 En guise de conclusion avant la rencontre

Ce texte n'est qu'un début de réflexion qui met en avant **l'importance du groupe de départ, de l'établissement d'une vision, d'une mission et de processus de décision et de règlement de conflit clairs et écrits**. Tout le reste sera alors à discuter, puis à réaliser... ensuite.