Fiche « courants d’opinion divergents »

(Problème possible à lister :

- La communication vers l'extérieur ne tient pas compte de la pluralité des opinions intérieures)

Il arrive assez souvent qu’apparaissent des divergences plus ou moins radicales au sein d’un même collectif. Ces divergences peuvent réunir des ensembles de personnes, que certains peuvent parfois qualifier de « clans ». Leurs divergences peuvent se situer à divers niveaux :
· Mode de fonctionnement du groupe
· Désir de modifier les objectifs initiaux du groupe
· Conceptions stratégiques différentes (actions à mener, communication, outils, personnes ressources à mettre en avant…)
· Attribution des mandats
· Partenariats
· Confiance ou défiance vis-à-vis de certains membres
· Gestion des finances

Si ces divergences sont trop nombreuses et touchent trop aux fondements mêmes du groupe, il conviendra probablement de constituer de nouveaux groupes. Mais le problème est que, vis-à-vis des objectifs poursuivis à la création du groupe initial, la dispersion des forces guette. Le collectif et ses membres doivent donc dans un premier temps déterminer :
1/ L’urgence ou la priorité potentielles de rassembler le maximum de monde
2/ les motivations exactes des tenants de tel ou tel « clan »
3/ La possibilité de définir un moyen de départager l’ensemble des membres au-delà des divergences

1/Est-il nécessaire de rassembler beaucoup de monde ?
Si la situation générale et les objectifs poursuivis par le collectif impliquent une mobilisation massive de participants, il faut communiquer clairement sur ce point et expliquer en quoi l’unité est indispensable. Puis il faut consulter les membres du collectif sur leurs objectifs, attentes, analyses, critiques, propositions, afin d’établir un bilan global qui permettra de constater précisément où en sont les adhérents et ce qui ressort majoritairement de leur perception. Ceci permettra de définir quels sont les dénominateurs communs réels (et non supposés) au sein du collectif.

2/ Quelles sont les motivations dans les sous-groupes, clans, plateformes, orientations (selon le nom qu’on leur donne) ?
Lorsque les membres d’un collectif se scindent en sous-groupes aux opinions divergentes, il faut analyser finement ce qui divise des personnes mues au départ par les mêmes énergies. Il peut y avoir plusieurs facteurs :
· Un leader charismatique s’est détaché de la masse, créant autour de sa personne une zone d’influence. En effet, beaucoup de gens recherchent plus ou moins consciemment de rejoindre ou de servir un « chef » dont l’autorité et l’éloquence (même au-delà du fond) les attire. Cette tendance est évidemment potentiellement dangereuse, nous en connaissons trop d’exemples funestes.
· Le collectif a dérivé par rapport à ses principes fondateurs et les membres ne s’y retrouvent plus. D’où la nécessité d’écrire clairement les principes fondateurs dès la création ou la refondation d’un groupe. En cas de dérive, il faudra alors ensemble re-clarifier ces principes.
· Le collectif est victime d’entrisme ou de perturbations volontaires de la part d’éléments « malveillants » dont le but est de déstabiliser le collectif afin de l’affaiblir (souvent au profit d’un autre collectif de même type). Pour se prémunir de ce type d’actes, se référer à la fiche « Entrisme ».
· Les buts primitifs du collectif peuvent être poursuivis de différentes façons. Il convient donc d’étudier ces différents moyens sans en occulter et permettre aux membres d’œuvrer particulièrement dans les cadres qui leur conviennent le mieux, tout en veillant à coordonner ces différents moyens d’action (commissions

thématiques par exemple) dans le respect des textes fondateurs.

· Différents sous-groupes revendiquent de détenir LA Vérité dans leurs analyses et propositions (souvent aiguillonnés par des personnalités ambitieuses et volontaires). Il est important de prendre en compte leurs propositions, de les reformuler collectivement pour vérifier que tous ont bien compris les objets des divergences. Si ces divergences respectent les principes fondateurs, chartes, règlements intérieurs, statuts, on peut envisager des périodes de test des propositions afin d'en valider ou non leur intérêt ou leurs bénéfices pour le collectif. On peut adopter alors des décisions temporaires. Se référer à la fiche « Décision acceptable ».

· Si l'on envisage la fusion entre deux collectifs ayant des objectifs communs, dès le début des rapprochements, tous les membres des collectifs doivent être conviés à une enquête pour valider ou non la pertinence de cette fusion, puis à contribuer à l'établissement de nouveaux textes fondateurs. La méthode « ERV » sera particulièrement utile.

3/ Départager les opinions divergentes

Selon l'urgence ou l'importance des objectifs poursuivis, il peut être nécessaire d'abandonner certains points pour que le collectif se recentre sur des objectifs communs incontournables (les dénominateurs communs), à condition que les adhérents comprennent que certains combats puissent recéler une part de frustration par rapport à l'idéal de départ.

Pour déterminer ces dénominateurs communs, il faut

· Les énumérer

· Vérifier ce qu'ils représentent pour chacun des membres

· Re-clarifier si nécessaire leur teneur

· Evaluer leur degré de priorité

· Analyser les interactions entre ces éléments dits « dénominateurs communs »

· Permettre des périodes de mise à l'essai de certains objectifs ou moyens lorsqu'on n'a pas assez de visibilité sur leur portée.

· Veiller à assurer toujours un fonctionnement absolument démocratique du collectif (ce qui évite souvent les « prises de pouvoir » personnelles déstabilisantes)

Révision #3
Créé 2022-11-27 17:38:58 UTC par arnaud
Mis à jour 2024-02-26 22:12:46 UTC par Tristan