

**ZOOM SUR...**  
**LE RÉSEAU TRANSITIONS HDF**  
**ET SON SYSTEME RESTAURATIF**

Date : mardi 9 mai 2023

Temps de lecture : 5 minutes

Interviewés : Christophe BARRON et Martin BOUTRY

Chargées de réaliser l'entretien : Béatrice BOUTIN & Hélène SALOME

Bonjour et merci à vous deux, Christophe BARRON et Martin BOUTRY de nous accueillir au sein du Réseau Transition Hauts-France. Béatrice et Hélène, sommes membres du groupe accompagnateurs.rices de la mission RH portée par l'Apes et chargées de produire une fiche pratique intitulé « Conflits & ESS » à destination des organisations ESS pour éclairer et donner envie sur un sujet d'actualité. Notre entretien portera sur la mise en place d'un système restauratif pour accueillir et gérer des tensions dans la sphère professionnelle.

**Nous vous invitons à présenter en quelques mots le Réseau Transitions Hauts-de-France et vos rôles au sein même de ce réseau**

Le réseau Transitions Hauts-de-France est une jeune association qui a un peu plus d'un an d'existence, créée en janvier 2022.

Le Réseau a pour missions de :

- **Relier les collectifs citoyens en créant du lien entre eux** localement à l'échelle régionale et avec le Mouvement international des villes et territoires en transition : les relier pour se rencontrer, s'inspirer, partager ce qu'ils vivent et s'entraider ;

- **Informier largement sur l'existence de dynamiques citoyennes de transition** et en accompagner l'émergence sur les différents territoires des Hauts-de-France : promotion des initiatives citoyennes et donc de diffusion ;
- **Accompagner et former les collectifs** sur les besoins recensés dans leur phase d'émergence ainsi que dans le développement et la maturité de leurs collectifs respectifs. L'offre de formation vient en réponse de besoins formulés en animation de groupe, en gouvernance, en leadership et en régulation des conflits.

Le réseau est composé d'un cercle « cœur » dont nous faisons partie, 3 administrateurs et 7 bénévoles réguliers. Aucun salarié à ce jour ; la diversité des statuts (salarier, prestataire, bénévolat) au sein du réseau est parfois source de conflits.

Nous sommes tous deux membres fondateurs et impliqués dans la fondation du groupe.

Martin « *J'ai un rôle de leader dans la communication et j'accompagne des collectifs en transition.* »

Christophe, « *De par mon métier, j'ai toujours pris soin des relations dans un groupe. J'ai un rôle autour de la facilitation des rencontres des membres du réseau et de sa gouvernance ainsi que du système restauratif.* »

### Comment en êtes-vous venus à penser, imaginer la gestion des conflits ?



Nous nous sommes formés tous deux aux systèmes restauratifs. Dans le réseau Transition Hauts-de-France, nous avons proposé un système restauratif dans la suite d'une tradition d'une qualité d'échanges dans le groupe, et ce depuis sa création.

L'idée était de formaliser un ensemble de moyens pour favoriser notre hygiène relationnelle, pour faire des régulations lorsqu'il y a des difficultés ou restaurer la paix, les relations en cas de gros conflits.

En décembre 2022, a eu lieu une journée de préfiguration de la mise en place de notre système restauratif. Une journée pour voir quelles étaient nos pratiques et décider collectivement d'un ensemble de moyens que nous avons envie de mettre en place régulièrement pour éviter ou traiter les conflits qui, dans tout groupe, sont de toute manière inévitables. Une organisation avec

ou non des salariés ne peut échapper aux conflits propres au fonctionnement d'un groupe.

Cette journée avait pour objectif de faire évoluer nos pratiques ainsi que de s'entraîner à se dire les choses avec authenticité, à travers un cercle de parole, libérer les non-dits. Un cercle de parole d'une durée de 2 heures pour partager nos

ressentis, pour dire où on en était par rapport au groupe. C'était une bonne première !

### En quoi consiste le système restauratif au sein du réseau ?

A l'issue de cette journée, nous avons préfiguré notre système restauratif : ensemble de processus et de moyens pour éviter et résoudre des tensions et conflits. Il est composé de trois étages :

1. **Hygiène relationnelle ;**
2. **Régulation;**
3. **Restauration.**

Chacun de ses étages est alimenté par divers outils tels que le cercle de parole, la marche restaurative, le cercle restauratif, d'autres outils pourraient être aussi mobilisés alternativement au cercle restauratif : le process work, la constellation systémique...

### Trois niveaux de mise en œuvre :

1. **ce qui se pratique déjà et facile à mettre en œuvre** : météo d'entrée et de sortie, cercle de parole et d'écoute, bilan relationnel annuel ;



Se donner les moyens financiers pour qu'une médiation ou un cercle restauratif puisse être déclenché sans aucun obstacle, par exemple la mise en place d'une caisse commune de ressources.

2. **ce qu'on peut mettre en place après un tout petit travail : par exemple Gardien du cœur (prendre soin)** : rôle pris par plusieurs personnes « radar ouvert et actionner les bons leviers » ;
3. **ce qui nécessite du travail et à faire à plus long terme** : travail des principes de la posture et du cadre de sécurité, du cadre relationnel.

Se créer des espaces réguliers pour prendre soin de nos relations. Chez nous, nous nous réunissons en résidence, au vert, 2 jours toutes les 8 semaines et dans ce temps, il y a systématiquement un cercle de parole et d'écoute.

Le système restauratif est vivant et à revoir régulièrement.

### **Quelle est votre place à chacun dans l'initiation de cette démarche ?**

Christophe s'occupe des rappels réguliers « sonnette d'alarme », prend soin du groupe et de ses membres. Martin, quant à lui, a le souci d'être solidaire de ce qui est dit et de mettre en pratique par divers outils.

### **Quels sont les prérequis (ressources matérielles et humaines) à mobiliser, le temps et les espace dédiés pour engager une telle démarche ?**

### **Quels sont les écueils à éviter, les points d'attention selon vous ?**

Tout d'abord l'absence de moyens financiers. Puis, l'absence de terreau favorable à la qualité relationnelle. On entend par terreau favorable : la culture de l'échange, la convivialité, les valeurs partagées (le nous), le savoir-être (posture), la dimension intérieure (histoire, blessures).

#### Les points d'attention seraient de :

- vivre une journée dédiée : travail sur le « je » et comment chacun se situe par rapport au conflit pour ensuite co-construire ;
- co-décider et rendre aussi accessible à tous la feuille de route à la faisant vivre à travers le cercle de parole au-delà du document accessible sur un espace partagé en ligne ;

- s'assurer que les futurs entrants soient informés de cette feuille de route ;
- prendre en compte l'écart entre les besoins des personnes et les besoins de l'organisation, qui peut être source de conflit. Chaque espace (intérieur, collectif, organisation) doit rester ouvert aux autres pour partager, reconnaître, ajuster en permanence ;
- faire appel à un facilitateur en cas de besoin ; cela fait partie de notre culture de mobiliser du soutien extérieur.



### Quels sont les effets utiles pour vous en tant que personnes et en tant que membres du réseau et pour le réseau ?

Christophe « *C'est une façon de vivre une transition humaine, un mode de relation plus simple, qui cherche à être plus sain et prenant en compte l'humain.* »

Martin « *C'est le soutien du cadre « vivre ensemble », fierté de créer, de pratiquer, de partager ce système restauratif en espérant que cela en inspire d'autres.* »

### En mot de fin, quels conseils formuleriez-vous aux acteurs.trices ESS désireux.euses d'initier ce processus et ainsi prendre soin des conflits au sein de leurs organisations ?

1. Considérer que les conflits sont normaux et que s'en occuper est un chemin. Il nécessite de travailler sa relation individuelle et collective au conflit, de bousculer ses croyances par rapport au conflit et d'être conscient que leur prise en compte doit toucher tout le système de l'organisation.
2. Prendre le temps de travailler sur soi-même et sur l'organisation tout en sachant qu'un système restauratif n'empêche pas les conflits.
3. Se donner les moyens de travailler sur le sujet avec pour objectif de produire un support partagé, cela est précieux.
4. S'attacher à la gouvernance de la structure dans laquelle apparaît le système restauratif.
5. Commencer par des petits pas : des médiations pour développer la conscience des situations et des relations, s'appuyer sur quelques personnes qui peuvent faire des propositions, se sensibiliser à la gestion des conflits.

Pour conclure, la prise en compte des conflits au sein d'une organisation est un signe de maturité. Se persuader qu'il y a de bonnes choses à sortir d'un conflit. Il n'y a pas un seul chemin pour y arriver. Il y a un seul postulat, constitutif pour Nelson Mandela : « *Traiter l'autre comme un être humain* ».