

Quatre stratégies pour lever les résistances

Comment accompagner les résistances au changement et à l'action de nos interlocuteurs, publics, clients et autres partenaires dans l'action ? Il faut savoir que la résistance est généralement sous nos yeux dès les premières secondes de l'échange, soit à travers les mots (je ne suis pas concerné, je n'ai pas le temps...), soit à travers notre impression (que ce qu'on dit n'est pas reçu 5 sur 5). À ce stade, peu importe la capacité à changer de notre interlocuteur. Nous n'avons qu'à utiliser la matière disponible dans l'instant. Cette lettre propose d'explorer plus avant, à travers 4 stratégies d'accompagnement des résistances, une démarche globale d'accompagnement des changements favorables à l'environnement et au DD, et qui tient compte de la dynamique psycho-socio-culturelle du changement.

SOMMAIRE

1. Stratégie n°1 – Mieux réagir aux résistances 2
2. Stratégie n°2 – Tenir compte de la résistance et l'utiliser 4
3. Stratégie n°3 – Ouvrir le champ des possibles
en travaillant l'imaginaire 6
4. Stratégie n°4 – Transformer la résistance en motivation..... 8



Stratégie n°1

Mieux réagir aux résistances

La résistance¹ est dérivée du verbe *resistere*, qui signifie se tenir en faisant face, tenir bon contre, tenir tête à, s'opposer à. C'est donc une force qui s'oppose... à une autre force, et peut en annuler l'effet. Néanmoins, il y a bien dans la résistance une énergie, une forme d'implication, même si elle semble contraire au premier abord. Comment l'utiliser ? Déjà en n'y résistant pas nous-même, c'est-à-dire en ne créant pas une contre-résistance.

Le principe est simple : notre façon d'accueillir les résistances de nos interlocuteurs va influencer sur leur capacité à changer. En effet, certaines de nos réactions aux difficultés à changer d'une personne vont l'aider, quand d'autres réactions peuvent augmenter ses résistances.

Problématique : nous fonctionnons souvent en miroir ou en opposition. Par exemple, face à de l'agressivité, nous devenons agressif ou au contraire nous battons en retraite, alors qu'il existe d'autres postures intermédiaires plus efficaces. Très souvent aussi, face à des arguments contraires, nous cherchons à « convaincre », déclenchant alors de belles parties de joutes verbales (voir encadré page suivante). Globalement, face à des résistances, nous avons tendance à renforcer notre attente de changement chez l'autre, ce qui va augmenter sa résistance (plus il recule, plus j'avance et plus il recule – c'est ce qu'on appelle « faire toujours plus de la même chose »²). On peut alors dire que l'écoute n'est plus globale³ car uniquement tournée vers notre attente qui seule va s'exprimer, sans tenir compte de ce qui résiste en face !

Bref, nous n'utilisons pas tout le panel des réactions possibles et nos réactions sont même parfois contre-productives.

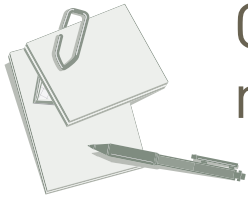
La question à se poser est donc : nos réactions aux résistances sont-elles constructives et « accompagnantes » ou bien trop réactives et contre-productives ? Et dans ce cas, comment puis-je réagir ou plutôt inter-agir autrement ? Déjà en quittant le champ de la réaction, pour entrer dans des façons d'interagir qui favorisent la construction ou la co-construction de solutions qui tiennent compte des résistances de nos interlocuteurs.

1. Lire aussi la Lettre n°2 sur les freins à l'action.

2. Expression du sociologue et psychothérapeute Paul Watzlawick – lire la Lettre n°3 page 7 et suivantes.

3. Sur l'écoute globale, lire aussi la Lettre n°10.





Comment réagir autrement ?

- 1 Observez vos « habitudes réactionnelles » – nous avons tous un mode réactionnel personnel face aux résistances de nos interlocuteurs. Pour le connaître, remémorez-vous plusieurs moments d'échanges où vos interlocuteurs ont exprimé leur résistance à passer à l'action, à suivre votre proposition, à changer, etc. Puis notez la façon dont vous avez réagi.
- 2 Cette ou ces réactions identifiées sont-elles satisfaisantes ? Vous ont-elles permis de résoudre la difficulté, d'aider l'autre à passer à l'action ou à changer le comportement voulu ?
- 3 Si ce n'est pas le cas, réfléchissez pour chaque cas à la façon dont vous auriez aimé réagir et/ou à la réaction qui vous semble plus adaptée pour vraiment accompagner votre interlocuteur.
- 4 Vous pouvez aussi vous mettre à la place de votre interlocuteur et envisager la réaction qui vous aurait le plus aidé à changer ou à passer à l'action. De quoi auriez-vous eu besoin à sa place ?

Une formation Nature Humaine pour accompagner les résistances et motivations

En mars prochain, Nature Humaine ouvre à tous une session de formation (jusqu'à présent les formations se faisaient uniquement au sein de structures avec des équipes constituées). Elle s'adresse aux métiers de l'environnement et du développement durable dont la mission est d'obtenir des changements favorables à l'environnement et qui souhaitent approfondir leur posture d'expert pour aller vers celle d'expert-accompagnant. La formation propose à la fois l'apprentissage d'outils d'écoute active (écoute globale, questions, reformulations, etc.), de la théorie sur les mécanismes du changement, ainsi que l'apprentissage concret de l'accompagnement des résistances, motivations et besoins de nos publics. Les stratégies présentées ici font partie de la formation et seront expérimentées sur les cas professionnels que vous rencontrez au quotidien.

En savoir plus :

<http://nature-humaine.fr/sessionouverte>



Sortir du réflexe de « convaincre »

Difficile d'échapper à ce réflexe quand on veut faire connaître les enjeux environnementaux et... qu'on est passionné par le sujet. Pourtant, que l'on soit en train de donner une conférence sur le changement climatique ou en entretien avec un client pour la mise en place d'une démarche DD, la stratégie est rarement fructueuse, car elle a un défaut : elle ne tient pas ou peu compte de nos interlocuteurs, de ce qu'ils sont en train de vivre en nous écoutant, de ce que cela construit ou déconstruit dans leurs certitudes, habitudes, comforts, croyances, etc.

Or, on apprécie tous d'être écouté, pris en compte, en considération, même lorsque l'on n'est pas d'accord. Quand l'autre se sent écouté, il accepte mieux de nous écouter. Dans cet espace d'écoute il est possible d'échanger de profonds désaccords sans se quereller, et même de trouver un espace où les désaccords se rencontrent (ou bien de simplement constater qu'on ne peut pas travailler ensemble – ce qui n'est pas un échec, mais un constat). Nos échanges doivent donc trouver d'autres chemins que celui de « convaincre ».



2

Stratégie n°2

Tenir compte de la résistance et l'utiliser

Principe : Tenir compte et utiliser une résistance favorise le passage à l'action, tandis que ne pas en tenir compte peut faire barrage au changement ou le rendre fragile et rapidement réversible.

Problématique : Nous avons tendance à évacuer certaines résistances exprimées par d'autres, notamment parce que nous n'avons pas les mêmes et ne les comprenons pas toujours, ou parce que nous les jugeons insignifiantes ou surmontables. Or, une résistance non prise en compte va faire barrage, car si la personne l'exprime c'est qu'elle est pour elle signifiante. Attention, signifiante ne veut pas dire profonde ou essentielle : une résistance mineure peut faire autant barrage qu'une résistance profonde. En général, la résistance exprimée est celle qui est la plus consciente pour la personne. Si vous en tenez compte, d'autres apparaîtront peut-être, qu'il conviendra aussi d'accompagner. Quoi qu'il en soit, tenir compte d'une résistance c'est permettre de faire un premier ou un nouveau pas dans l'engagement.

Comment tenir compte d'une résistance ?

- 1) L'entendre dès qu'elle est exprimée : une personne évoque son manque de temps ou d'argent pour participer au projet ou faire le changement que vous proposez. Ne l'évacuez pas par des phrases du type : « cela ne prend pas de temps », ou « cela va vous faire faire des économies ». Nous sommes nombreux à savoir que la preuve d'économies financières même conséquentes (sur les frais de chauffage par exemple) peut laisser de marbre même une personne en situation de précarité.
- 2) Valider : « j'entends que vous manquez de temps ou d'argent ». Cela ne veut pas dire que vous êtes d'accord, que vous cautionnez les propos de votre interlocuteur. Cela veut juste dire que vous avez entendu et que vous vous rendez disponible pour trouver ensemble une solution.
- 3) Approfondir si besoin pour être certain que vous avez bien compris de quoi il s'agit.
- 4) L'intégrer dans le processus de passage à l'action et/ou dans le plan d'action (Pour savoir comment, voir « En pratique » page suivante).



EN PRATIQUE



Exemple n°1

Résistance identifiée – le manque de temps⁴

Voilà une résistance fréquente qui doit être prise en compte pour installer la motivation.

Solutions possibles :

- « Dans le temps qui vous est disponible, que vous est-il possible de faire ? » – Ici on recadre le projet, le rendant moins contraignant, et on remet la personne face à sa capacité à gérer son temps. Il sera ensuite possible d'utiliser la méthode des petits pas.

Attention : le manque de temps, très répandu, est une résistance fréquente et une réalité pour beaucoup. Sous-jacente se trouve en général une problématique plus profonde inhérente à la personne, qu'il n'est pas de notre ressort de résoudre.

Exemple n°2

Résistance identifiée - C'est pas moi, c'est l'autre

La personne minimise voire nie son implication dans les problèmes environnementaux, notamment en se défaussant sur les autres. Cette petite phrase agaçante, fréquente, peut être une vraie stratégie⁵ pour éviter la confrontation avec la réalité écologique (qui fait peur, culpabilise, rend impuissant...). Comment la déjouer ?

- « Et si vous étiez concerné, ce serait par quoi ? »
- « Et si vous aviez envie de vous impliquer, vous commenceriez par quoi ? »

Ici, on désamorce l'émotionnel et on va sur un terrain dépassionné, très concret, pratique, technique. Et on voit si cela prend : la personne s'intéresse-t-elle aux propositions ? Plus celles-ci seront ancrées dans son quotidien et sa réalité et plus elle pourra envisager de les y intégrer.

4. À lire aussi la Lettre n°7 sur « l'écologie, le temps et l'urgence ».

5. Voir sur la dissonance cognitive et les stratégies d'évitement la Lettre n°2 page 12.

6. Voir aussi la Lettre n°11 sur « impuissance, toute-puissance... ou puissance face aux enjeux environnementaux ».

Exemple n°3

Résistance identifiée – l'impuissance

- Résistance fréquente face aux enjeux environnementaux, l'impuissance inhibe l'action⁶. Quelques axes d'accompagnement existent : « Qu'est-ce qui est à votre portée, qu'est-ce qui dépend de vous ? » – La méthode des petits pas permet ensuite d'entamer un début d'engagement vers le changement : « Par rapport au projet proposé, quelle serait la première étape, la plus facile et la plus évidente à mettre en place ? ».
- « Que vous sentez-vous capable de faire à ce stade ? » – Ici on tient compte de la capacité à agir et on aide la personne à la déterminer. Souvent une personne se sent impuissante car elle pense que les problèmes environnementaux dépassent son périmètre d'action. Or, on n'est responsable que de ce sur quoi on est en mesure d'agir. Notre responsabilité est à la hauteur de notre capacité. Il faut donc aider à redéfinir celle-ci pour permettre le passage à l'action.

BON À SAVOIR

On peut observer dans les exemples donnés, que j'utilise uniquement des questions « ouvertes » (qui permettent une réponse autre que oui ou non). En effet, celles-ci ouvrent le champ des réponses possibles et invitent à l'action, à trouver une solution et à aller de l'avant. A contrario, les questions « fermées », qui amènent à répondre oui ou non, risquent de fermer l'espace et la liberté de réponse. De même, les questions démarrant par « pourquoi », qui invitent à se retourner sur le passé, sur les causes sont en général trop centrées sur le problème plutôt que sur la solution.



3

Stratégie n°3 – Ouvrir le champ des possibles en travaillant l’imaginaire

Principe : on peut faciliter le changement en aidant les personnes à imaginer comment cela pourrait être, se passer, se faire... Bref, à se projeter dans l’inconnu pour faire bouger les habitudes. Cela est possible autant pour les petits changements (acheter des produits moins emballés) que pour les grands (une ville sans voiture c’est comment ?).

Problématique : certaines personnes peinent à se projeter dans l’inconnu. La question environnementale ouvre une vision d’un futur incertain, qui peut inquiéter (qui n’a pas subi le « vous voulez qu’on retourne à l’âge des cavernes ? »), non seulement parce que les projections des scientifiques font peur, mais aussi parce que cette vision change notre idée de nous-même en tant qu’homme « moderne », notre relation et implication face au monde vivant et notre façon de nous inscrire dans le monde en général : se déplacer, consommer, produire différemment, etc.

Par ailleurs, nous possédons tous une puissante mémoire reproductrice, qui nous pousse à répéter sans cesse des actes qui ne conviennent pourtant pas ou plus ni à nous-même ni à la réalité. Pour aller vers un imaginaire transformateur, il faut déjouer cette mémoire à l’origine de nos habitudes et de nos répétitions. En général, face au nouveau, notre mémoire s’active immédiatement et impose ses résistances. D’où l’intérêt d’aider nos interlocuteurs à travailler leur imaginaire, pour faire évoluer leur façon de penser, d’envisager et d’utiliser le monde, et pour faciliter le premier pas.



Comment cela se passe ?

Imaginer est le processus cognitif qui consiste à inventer un nouveau champ personnel à travers son propre esprit à partir d’éléments tels que la visualisation, les perceptions sensorielles, la mémoire, l’intuition spontanée et la stimulation mentale. Cela sert à explorer le monde mentalement et émotionnellement pour inventer des scénarios alternatifs et anticiper le déroulement d’actions avant leur réalisation. Bien utilisé, il permet de féconder le réel d’idées nouvelles, et d’inventer des manières de bousculer notre ordre établi, nos habitudes de fonctionnement.



EN SAVOIR PLUS

Comment l'imaginaire féconde le réel ?

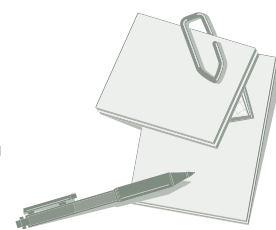
Notre expérimentation du monde n'est pas complètement réelle : c'est une interprétation personnelle faite à travers nos sens et notre mémoire (surtout émotionnelle) d'événements du passé. Nous agissons et décidons ainsi beaucoup sur la base de notre mémoire émotionnelle, les émotions servant de filtres à notre perception des événements et créant souvent les résistances au changement. Imaginer peut donc faire évoluer notre perception du réel figée par notre mémoire. Imaginer va aussi permettre d'apporter du plaisir dans le processus de changement et de rendre le changement plus « désirable », ce qui est un bon garant de sa pérennité⁷. Il n'est pas nécessaire d'être un grand rêveur, un grand visionnaire, il suffit parfois d'être invité à le faire.



7. Lire aussi la Lettre n°1 page 13 et 18 sur le désir comme moteur pour l'écologie.

EN PRATIQUE

Quelques scénarios, petits et grands, pour ouvrir l'imaginaire



- **L'absence de priorité en interne d'une démarche de DD :** « imaginez qu'elle soit désormais prioritaire. À quoi cela ressemble-t-il ? » – Puis : « Comment avez-vous/l'entreprise a-t-elle procédé pour y parvenir ? »
- **Le manque de temps :** « et si vous aviez le temps, vous feriez quoi pour l'environnement ? » – Il faudra ensuite envisager un plan d'action qui tienne compte du temps disponible de la personne (voir Stratégie n°2 page 6).
- **La difficulté à changer malgré l'envie, du fait des habitudes :** « et si vous deveniez plus respectueux de l'environnement dans votre vie, au delà de ce que vous faites déjà, à quoi cela pourrait-il ressembler ? »
- **Le manque de place pour stoker des aliments en vrac* :** « imaginez que vous avez diminué vos emballages et que vous utilisez un autre mode de rangement qui vous convient. Comment avez-vous procédé ? À quoi ressemble votre nouvelle organisation ? »

* **Attention :** il est fort probable que ce sont plus les habitudes de consommation qui sont la résistance réelle, mais comme la personne exprime un problème de rangement il faut commencer par là. En rendant concret et réel le fait d'envisager d'autres rangements, d'imaginer lesquels et de planifier un temps pour réorganiser sa cuisine, si cela peut paraître à première vue une perte de temps, peut au contraire être le déclencheur qui va permettre à cette personne de s'engager sur le long terme dans l'achat d'aliments et produits moins emballés.



4

Stratégie n°4 Transformer la résistance en motivation

8. Lire aussi la Lettre n°1 sur les moteurs à l'action.

Le terme « motivation »⁸ vient de *movere*, c'est-à-dire mettre en mouvement. La motivation est ce qui incite quelqu'un à agir. Cette motivation est personnelle : pour un même projet, tous les interlocuteurs ne sont pas mis en mouvement pour les mêmes raisons, même si l'objectif est commun. Untel le fera par conviction profonde, l'autre pour valoriser son image de soi-même, un autre encore par challenge. Chacune de ces motivations peuvent être présentes en nous mais actives à différents degrés. Il est d'ailleurs toujours important d'évaluer nos motivations afin d'être certain qu'elles seront résistantes à toutes épreuves et sur le long terme.

Principe : on oppose souvent résistance et motivation. Mais sont-elles vraiment opposées ? Non. Les résistances peuvent cacher de vrais terreaux de motivation, et on peut même parfois transformer une résistance en motivation. Ici il s'agit de transformer un inconvénient en opportunité, de trouver la force d'une faiblesse apparente, de transformer le plomb en or pour le projet.

Problématique : nous butons contre des résistances parfois importantes que nous pourrions pourtant utiliser et transformer en motivations. Certains fonctionnements de nos interlocuteurs sont quasi-inamovibles : ils sont trop anciens, trop ancrés dans leur personnalité, et ce n'est pas à vous de les aider à résoudre par exemple un besoin de tout contrôler, une difficulté à déléguer, une peur constante du changement ou du futur, un stress fonctionnel, la peur de l'échec, un mode de management agressif, etc. La seule solution dans des cas de ce genre est de considérer que la résistance est aussi une qualité qui peut être utilisée pour le projet. C'est parfois même une quasi obligation, si la résistance risque d'être un obstacle constant à la suite des événements et une cause d'usure pour le projet et vous-même.

Comment transformer une résistance en motivation ?

- On part sur le même principe que la stratégie n°2 : on tient compte de la résistance exprimée ou identifiée, sans l'évacuer dans les limbes de notre inconscient.
- On essaye ensuite de transformer l'énergie qui freine en énergie qui mobilise, qui met en mouvement.



BON À SAVOIR

Quelle différence entre les stratégies 2 et 4 ?

Si la stratégie n°4 peut sembler proche de la stratégie n°2, il y a une nuance : ici on se centre essentiellement sur le fait d'utiliser l'énergie contraire de la personne pour la mettre au service du projet, quand la stratégie n°2 utilise la résistance telle quelle pour la dépasser.

Par exemple : pour le manque de temps on peut proposer de faire uniquement avec le temps disponible, et envisager une stratégie des petits pas sur le long terme (stratégie n°2), ou se dire que le manque de temps est une opportunité car on va aller à l'essentiel et ne conserver du projet que ce qui est le plus puissant (stratégie n°4). Ce sont deux regards un peu différents, complémentaires, même s'ils ne sont pas utilisables dans tous contextes.

EN PRATIQUE

Exemple n°1

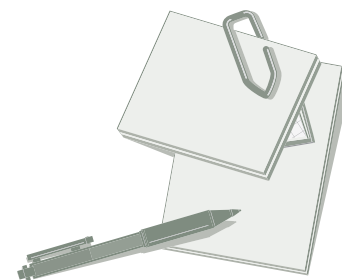
Résistance identifiée – la difficulté à déléguer

Ou à relâcher le contrôle.

Ex. : une directrice départementale des collègues qui peine à s'engager dans un programme de réduction des déchets, initié par des EIE⁹ et pourtant plébiscité par les collègues choisis, parce que les collègues « sont ses bébés » : elle a une position très maternante pour les collègues dont elle a la gestion et peine à envisager et soutenir tout projet dont elle n'a pas l'initiative.

La motivation va se trouver dans votre capacité à **impliquer** plus la personne en amont et en aval. « Si vous étiez à l'initiative du projet, comment feriez-vous ? » ou « Quel conseil nous donneriez-vous pour réussir ce projet ? ».

Ici, la personne garde le contrôle sur son pouvoir, et parallèlement met sa compétence au service du projet, ce qui est plus logique et plus puissant que le fait soit de se passer d'elle, soit de ne la considérer que comme un guichet administratif (qui valide ou invalide le projet).



9. Espaces Info Énergie.

(...)



Exemple n°2

Résistance identifiée – le manque d'intérêt

Votre interlocuteur vous écoute d'une oreille, ou sans réaction. Ici, plutôt que convaincre, il s'agit de trouver le propre intérêt de la personne et de construire le projet avec elle. Cela va l'impliquer en l'obligeant à vraiment réfléchir à ce qu'il faudrait faire pour que le projet devienne motivant pour elle.

- ▶ « J'ai l'impression que ce que je vous propose ne vous intéresse pas complètement. Qu'est-ce qui pourrait vous intéresser ou vous motiver dans ce projet ? »
- ▶ « Comment pouvons-nous procéder pour que ce projet soit vraiment intéressant pour vous ? »
- ▶ « Y a-t-il quelque chose dans ce projet qui vous donne envie, qui vous motive ? »
- ▶ « Pour qu'un projet comme celui-ci vous motive, il faudrait qu'il ressemble à quoi ? »
- ▶ « Je vois que je ne suis pas parvenu à vous convaincre concernant les aspects "protection de l'environnement" du projet. Y a-t-il des questions concernant la protection de l'environnement pour lesquelles vous êtes néanmoins convaincu et sur lesquelles on pourrait construire ensemble le projet ? »

Ici il s'agit d'utiliser **les propres convictions de la personne**, ses centres d'intérêts prioritaires, sa réalité au quotidien¹⁰ sachant que la protection de l'environnement n'est pas encore au centre des priorités de chacun.

10. Voir aussi la Lettre n°1 page 12 « Prendre en compte la réalité des gens ».

Exemple n°3

Résistance identifiée – des arguments contraires

Votre interlocuteur conteste chacune de vos phrases. Il est possible d'utiliser l'énergie de sa contestation :

- ▶ « J'observe que vous maîtrisez vraiment le sujet, cet échange est très vivant ! Pouvez-vous envisager ce projet sur la base de votre propre vision des choses, de vos propres arguments ? »

On peut observer qu'ici je valide d'abord que j'entends ses arguments, sans jugement. Il est possible que la personne n'ait pas forcément envie de nous contredire mais plutôt d'être reconnue dans ce qu'elle sait et fait déjà (un cas très fréquent, aux dires des professionnels que j'accompagne). Ensuite, je tends la main : le projet peut-il se construire sur la contestation de mon interlocuteur ? Cela peut ouvrir des champs inattendus, inexplorés.

OU encore

- ▶ « Pourrions-nous évaluer ensemble déjà les éléments pour lesquels nous sommes d'accord et voir si le projet peut se construire à partir de ça ? »

Ici on essaye de créer une base commune sur laquelle on est d'accord. Il est très intéressant de réfléchir à ce qui nous réunit quand il y a une apparence de désunion totale : cela amène chacun à sortir de sa posture de confrontation et d'opposition pour se mettre à vraiment travailler ensemble.

CLÉ DE PRATIQUE

Comment faire autrement ?

Vous sortez de l'entretien et vous n'avez pas su tenir compte des résistances ou appliquer les stratégies proposées ? Prenez un temps pour évaluer comment vous pourriez faire autrement la prochaine fois. Quelles ont été les résistances exprimées ? Comment aurais-je pu en tenir compte ? Selon quelle stratégie ? Quelle question aurait été adéquate ?

Les stratégies proposées dans cette Lettre demande un peu de pratique et d'expérience et ce n'est pas toujours facile de changer nos méthodes de communication et d'accompagnement dans le feu de l'action. Envisager a posteriori « comment vous pourriez faire autrement » permet de transformer dans votre cerveau, en douceur et sans stress, vos habitudes et modes de faire et d'être.

« *Écrire, c'est inspirer autrui, le pousser vers sa ressemblance, vers sa préférence.* »

Jean Cayrol - Extrait d'*Écrire*

Présentation de Nature Humaine

Nature Humaine est une association à but non lucratif dont l'objectif est d'explorer les aspects psycho-socio-culturels et les représentations du monde qui freinent ou au contraire facilitent le changement des comportements en matière environnementale et dans le développement durable. Nature Humaine est un creuset où les sciences humaines peuvent se rencontrer autour de l'écologie et des questions humaines pour faire émerger une réflexion originale sur notre relation à la nature et à notre propre nature. Par sa Lettre, elle explore le processus du changement et la meilleure façon de l'accompagner pour en dépasser les écueils et lui permettre d'être effectif et pérenne.

www.nature-humaine.fr



Les contributeurs de la Lettre

Pilote et auteure (passionnée) : Séverine Millet

Correcteurs (attentifs) : Thierry Thouvenot et Agnès Rambaud (Des Enjeux et des Hommes)

Mise en page et graphisme (inspirée) :

Blandine Reynard - www.blandinereynard.com

Comité éditorial (débordé mais soutenant) : liste sur le site de Nature Humaine

Abonnement

La Lettre est gratuite. Il est possible de s'abonner et de se désabonner sur le site de Nature Humaine.

www.nature-humaine.fr/abonnement

Soutient de Nature Humaine

L'association finance cette Lettre par les dons de ses membres et les subventions. Il est possible de soutenir l'association, et même d'en devenir membre, en se rendant sur son site Internet :

<http://www.nature-humaine.fr/membresetbenevoles>



La Lettre est sous licence Creative commons garantissant une diffusion large, car permettant aux lecteurs de l'utiliser, de la reproduire, de la distribuer, de mettre un lien internet vers elle, sous la condition de citation de la Lettre, de l'auteur des propos cités ou de l'écrit, et du site Internet de Nature Humaine.

Cette œuvre ne peut pas être modifiée, ni commercialisée.