

En cas d'apparition inévitable, voire utile d'un conflit, il est important de définir une méthode commune de résolution desdits conflits, décrite ci-dessous :

- A. Ne pas avoir peur du désaccord, ni craindre la rupture de la relation
- B. Éviter 4 pièges
 - Vouloir « gagner à tout prix »
 - Adopter un compromis « mou » qui ne satisfait personne
 - Pratiquer un dialogue de sourds
 - Pratiquer l'évitement : faire comme si le désaccord n'existe pas
- C. Se préparer à une rencontre
 - Relire le paragraphe relatif à la charte des valeurs de la Constitution de POP La Coop
 - Se souvenir de ne pas confondre la personne et son rôle (principe holocratique fondamental) pour préserver la relation
 - Se rappeler l'objectif de la réussite collective
- D. Pour atteindre ces objectifs, il convient d'organiser une rencontre
 - dans laquelle chacun est disponible et centré sur l'autre
 - dans laquelle on s'exprime mutuellement de l'empathie, du respect et où on laisse à l'autre le temps de formuler ses réponses
 - Dans laquelle on s'écoute sans se juger quelle que soit la situation
 - En recherchant la co-responsabilité
 - Et un compromis qui soit satisfaisant pour les 2 parties : concessions et contreparties dans une démarche de coopération comme il est indispensable dans une coopérative.
- E. Si la situation est bloquée :
 - On reporte temporairement la décision pour permettre à chacun de murir sa position.
 - On a recours à des médiateurs. Ces personnes sont des coopérateurs d'expérience qui connaissent bien POP la Coop, dont les qualités relationnelles sont éprouvées et reconnues. Ces personnes sont recrutées par le cercle gouvernance.
 - Avec le médiateur, l'émergence du compromis est rendue possible et acceptée par les 2 parties.
 - Sinon les décisions à prendre seront votées par les coopérateurs lors d'une assemblée générale dans le cadre d'une résolution après leur avoir présenté la situation.