

CÉLÉBRER NOS RÉUSSITES

La moitié de l'énergie du groupe doit être consacrée à célébrer ses réussites, ses victoires, la joie d'être ensemble, le plaisir de parvenir à des décisions communes, l'enthousiasme de faire avancer notre cause.

Si l'énergie du groupe n'est utilisée qu'à enchaîner des réunions, il est probable que le groupe s'effiloche et que ne restent que ceux capables de sacerdoce pour cette cause. Ce qui reste en mémoire d'un groupe, ce ne sont pas les réunions mais les célébrations que ce groupe a vécu. S'il n'y a pas de célébrations, il y aura peu de souvenirs communs.

Nous imaginons souvent un verre d'alcool comme forme de célébration. C'en est une possible, mais heureusement pas la seule. Nous utilisons souvent les pépites comme outil de célébration, parmi les méthodes présentées dans ce cahier.

Nous ne savons plus aujourd'hui prendre le temps de célébrer quoi que ce soit de nos propres vies, à part nos anniversaires, nous faisons la fête sans raisons, par tradition — les fêtes chrétiennes — par habitude, on est samedi soir, par obéissance au monde marchand — Halloween ou Noël. Sans doute reprendrons-nous foi dans la transformation sociale quand nous aurons ré-appris à être fier de nos victoires et à oser rendre ces fiertés publiques en les célébrant.

POUR ÊTRE À ÉGALITÉ

Si notre objectif est de créer une participation la plus large possible, alors il ne suffit absolument pas de dire que «le débat est ouvert». Car non, tout le monde ne peut pas prendre la parole, pour diverses raisons. Notre premier travail est de déceler les rapports de domination objectifs mais aussi, et peut-être surtout, les rapports de domination subjectifs, ceux qui sont naturalisés, incorporés dans un «inconscient social». Ces rapports de domination que Bourdieu nommait «symboliques».

La plupart des personnes qui ne sont pas des «héritiers», c'est-à-dire celles et ceux qui n'ont pas la chance d'avoir un capital social et culturel forts (hérités de son milieu originaire, sa classe sociale), ont incorporé (très majoritairement) le fait qu'ils n'étaient pas légitimes devant le savoir, le langage, le vécu.

Dès les premières minutes s'expriment, de manière implicite ou explicite, les attentes de l'organisateur de la réunion et les marges de manœuvre laissées aux participants. Dans le cadre d'une chambre d'enregistrement, on sent tout de suite qu'il va s'agir d'écouter longuement l'organisateur en signifiant d'un geste de la main de temps à autre notre approbation pour qu'il puisse passer au laïus suivant.

QUI PARLE DANS LES DÉBATS ?

Et pendant les moments d'échange, il y a une règle implicite derrière la liberté d'accès à la parole: la parole peut être prise par n'importe qui, sans limitation de temps, sans restriction sur le contenu jusqu'à ce que le suivant fasse de même. Cette règle empêche toute participation réelle de la grande majorité des personnes présentes.

Dès lors, si vous ne posez aucune contrainte (contrainte entendue ici comme droit) dans les formes de participation, vous privilégiez celles et ceux qui se sentent légitimes au regard de ce que la société entend par sujet-sachant. Les personnes à l'aise en grand groupe, les orateurs, ceux à l'aise avec l'argumentaire...

Quand il n'y a pas de contrainte, c'est la loi de la jungle, celle du plus fort et de celui qui réussira à s'imposer virilement. Et l'on sait que ce sont les hommes qui ont été «dressés» pour dégager cette pseudo-virilité dans une société encore trop marquée par le patriarcat, lorsque les femmes sont plutôt éduquées à rester bien dociles. Cet inconscient social est profondément ancré au sein d'une grande majorité d'entre nous.

Dans ces réunions, vous n'aurez que quatre personnes maximum qui prendront la parole, les plus habitués ou légitimes à le faire. Prendre la parole signifie la couper à une de ces quatre personnes, à entrer dans l'arène et à se hisser au niveau rhétorique de ces personnes légitimées par l'assemblée.

Après beaucoup de ces réunions organisées comme des messes, j'ai demandé à plusieurs personnes ce qu'elles pensaient de leur capacité à prendre la parole, et la réponse est toujours la même: «Je suis d'accord avec à peu près tout ce qui a été dit. Raison pour laquelle je n'ai pas pris la parole. Sinon, oui, je l'aurais dit. Je n'avais juste pas le désir de prendre la parole».

«Face aux personnes qui maîtrisent inconsciemment ou non toutes ces techniques de domination verbales, le reste du public peut être très intimidé. Il est alors plus facile de ne rien dire plutôt que d'oser s'exprimer devant des personnes qui ont l'air si «intelligentes».

Nous n'attendons plus rien de la forme, ni qu'elle facilite les échanges, ni qu'elle autorise le conflit, ni qu'elle suscite la curiosité. Tout ceci est renvoyé à la responsabilité de l'individu, qui, seul et désarmé dans cet arène du pouvoir, décide, consciemment ou non, de se résigner.

Ce qui pourrait être un moment de construction collective se résume alors à une succession d'idées plus ou moins brillantes émises par quelques personnes plus ou moins ennuyeuses. Le public, réduit au statut de spectateur passif, n'est pas véritablement traversé par ce qui se dit à la tribune. À la limite, c'est un spectacle comme un autre, qui ne change pas le cours de nos vies.

*Ces formes de discussion hiérarchisée renforcent la logique de délégation de pouvoir, selon laquelle les experts seraient plus à même de débattre et de prendre des décisions nous concernant. Cette situation nous renforce dans un statut de passivité politique».*⁹

Une bonne manière de vérifier l'existence de dominations au sein de votre groupe: notez tous les participants à une réunion ainsi que leur sexe et mettez un bâton pour chaque prise de parole. C'est souvent terrifiant car c'est au-delà des représentations qu'on pouvait s'en faire. Une autre manière est d'intégrer de manière définitive cette maxime bien connue: «*Qui ne dit mot ne consent pas*».

COMMENT DOMINER UN GROUPE ?

Le mode d'expression utilisé (ou recherché, le cas échéant) consiste à convaincre l'assemblée: les prises de parole s'affrontent jusqu'à obtention d'un consensus par élimination des autres positions. L'exercice demandé consiste à exposer un discours construit et guerrier, clair et concis, si possible drôle et percutant, bref, un défi qu'il est difficile de se lancer quand justement on n'est pas rôdé à l'exercice et qu'on ne fait partie du pouvoir en place.

Voilà pour la posture générale. Quand on entre dans le détail de ces mécanismes de domination, on y trouve le fait de couper la parole, d'intervenir systématiquement après d'autres interventions, parler plus fort que les autres, avoir un ton très affirmatif, une posture physique en avant des autres, l'utilisation de termes spécialisés et d'effets de rhétorique.

N'oublions pas ensuite les privilèges de chacun à l'œuvre dans les débats comme dans les autres espaces de la société: elles sont dûes à l'âge, à la classe sociale d'origine, à la couleur de peau, au niveau scolaire et au sexe. Les hommes interviennent plus souvent, plus longtemps, coupent d'avantage la parole que les femmes, et leurs propositions sont souvent les plus écoutées¹⁰.

Où se former à ces mécanismes de domination symbolique pour être capable d'y résister? Ce qui fait dire à Noam Chomsky: «*Si nous avions un vrai système d'éducation, on y donnerait des cours d'auto-défense intellectuelle.*»¹¹

¹⁰ La répartition des tâches entre hommes et femmes dans le travail de la conversation, Corinne Monnet, 1998, brochure disponible sur infokiosques.net.

¹¹ Petit cours d'autodéfense intellectuelle, Baillargeon Normand, Lux Editeur, 2006.

POURQUOI SE LAISSE-T-ON FAIRE ?

Pourquoi une minorité se sent à l'aise dans ces conventions du débat public et une écrasante majorité se sent tellement incompétente qu'elle déserte ces débats publics? Y aurait-il un goût d'une minorité pour ces conventions du débat? Sans doute que cet esprit de compétition séduit une partie, infime, de la population. Faudrait-il y voir un lien avec le fait que ce sont principalement des hommes, d'âge mûr, blancs, issus des milieux favorisés, qui constituent les bastions des quatre personnes qui s'expriment dans l'ensemble des débats publics, qu'ils soient associatifs, politiques ou de société?

L'immense majorité se sent souvent trop inintéressante, pas assez instruite, a peur de la contradiction qui leur sera faite si elle osait prendre la parole, tellement que l'idée leur monte rarement jusqu'au cortex. Mais où sont les racines de cette division en deux classes: les parleurs et les taiseux?

Une hypothèse serait de remonter à l'enfance, sans doute que d'être le chou-chou de la maîtresse, capitaine de l'équipe de foot, délégué de classe, singe savant le dimanche midi en famille aide à prendre de l'assurance dans la prise de parole en public.

Sans doute que la société a tendance à demander bien plus aux garçons qu'aux filles de se positionner et de défendre leur position, évidemment que l'âge donne aussi de l'assurance, et que les milieux aisés ont un rapport au langage plus construit que les classes populaires.

Et sans doute qu'en grandissant, l'écart se creuse entre ceux qui se lancent dans la prise de parole en public et les autres. Jusqu'à l'âge adulte où il est bien difficile de rattraper son retard, de sorte qu'on peut parler d'égalité des chances dans la prise de parole sur un débat politique avec la définition du Pavé: le lièvre et la tortue ont la même ligne de départ, il suffit de lever la main pour avoir la parole...

DES PRINCIPES POUR RENFORCER L'ÉGALITÉ

- Poser des contraintes sur la parole: des consignes et des méthodes empêchant la monopolisation de la parole par quelques uns, rarement malintentionnés par ailleurs. Il s'agit principalement de jouer sur la taille des groupes, sur le nombre de prises de paroles, et sur le type de paroles, c'est-à-dire de sortir de l'unique mode utilisé: l'échange d'arguments jusqu'au KO.

- Partir de l'expérience des gens: partir de leur vécu pour produire des questions, des savoirs et de la matière de débat offre une place égale aux savoirs de chacun (tout le monde a une expérience de...). C'est sans doute pour ça que c'est à la fois tout aussi efficace que peu pratiqué...

- Créer des temps en petits groupes: pour beaucoup (et peu importent les consignes), s'exprimer devant plus de trois personnes peut être difficile: peur du ridicule, de ne pas être à la hauteur, de ne pas être clair ou concis, peur du conflit, de perdre ses moyens ou manque de confiance en soi... La discussion en petits groupes est sans doute le plus important car le plus opérant de ces principes pour réduire les dominations sur la parole.

- Laisser des temps individuels: avant chaque temps de discussion, laisser 1 ou 2 mn pour que chacun puisse noter ses idées sous forme de mots-clés sur un papier, juste pour ne pas les oublier et avoir eu le temps de les noter. Ces 2 mn permettront à chacun de ne pas se laisser embarquer par les idées des premiers qui prendront ensuite la parole.

- Permettre l'expression des ressentis: les réunions ne sont souvent que cérébrales, occultant le corps et les émotions. Beaucoup de tensions et de fatigue nerveuse s'accumulent. L'obligation implicite de ne discuter que sur le mode de l'argumentation ne rend pas recevables les émotions de quelqu'un qui les livre. Ça ne semble être ni le lieu ni le moment. Et c'est aussi ce qui rend ces réunions si inhumaines à une bonne partie de la population. Commencer une journée de formation par une «*météo de la tête*» où chacun livre son humeur et ce qui l'agite change tout. Permettre d'exprimer le malaise qu'on peut ressentir suite à un événement difficile dans la vie du groupe change tout. Demander en bilan ce qui nous a touché plutôt que ce qu'on a compris change tout.



- Donner des consignes claires et sûres: maintenir ses consignes face à des habitués de la parole et qui voudraient les transformer, pour raisons d'efficacité généralement. Il faut s'exprimer de manière ferme et douce à la fois. Si vous croyez dans votre consigne, les gens vous croiront. Si vous êtes simple dans l'élocution, les gens en trouveront simple l'exécution.

- Faire des pauses régulières: discuter pendant plusieurs heures est une compétence sous-estimée de celles et ceux qui en ont l'habitude. La plupart, même parmi ceux-là, vont vite décrocher et subir la réunion, peu en importe l'animation. Les pauses seront d'autant plus courtes qu'elles viendront avant que les participants soient à saturation. Une fois ce niveau atteint, il sera difficile de mettre fin à la pause.

38-39

AGIR CONTRE LES CHEF-FE-S

Il n'y a pas que la parole sur laquelle la domination s'exerce bien sûr. Dans votre groupe: qui prend les initiatives? Qui détient l'information? Qui est compétent pour réaliser les actions du groupe? Qui est toujours présent? Qui a une vision globale de la situation?

Le tableau Agir contre les chef-fe-s montre que la lutte contre les dominations est de la responsabilité de toutes et tous. À part dans les structures reproduisant volontairement des formes de domination (comme l'organisation capitaliste du travail), il n'y a pas de victimes innocentes, ni de bourreaux volontaires.

Les CHEF-FE-S :

Comment s'en débarrasser ?

Sans Titre vous offre ce poster, à accrocher dans votre squat.

Complétez le tableau !!

Ce tableau a été réalisé par la Caravelle en étape à Marseille

CE QUI N'EST PAS DIT DANS CE TABLEAU :

Ce tableau a été réalisé à partir de **présupposés**, de principes de base implicites, qui mériteraient peut-être d'être développés :
 • **On veut pas de chef-fe-s dans nos collectifs.** Ça paraît évident mais ça ne l'est pas pour tout le monde. Certain-e-s pensent qu'il y a des talents naturels (ou culturels: l'âge, l'expérience...) Pour dynamiser un groupe, le rendre plus efficace, le faire avancer plus vite vers la révolution ou vers le bonheur...

• **Il ne suffit pas de se dire anti-autoritaires...** Même dans les collectifs qui de proclament anti-autoritaires, il y a des situations de pouvoir... C'est pas parce qu'on a aboli la hiérarchie, les postes d'autorité, dans le groupe (au niveau explicite) que hop, spontanément, comme par magie, on se libère d'un coup de 20 ans et plus de conditionnements, que nos comportements changent de a à z... La lutte contre le pouvoir est une affaire quotidienne, de conscience, d'attention...

• **Y'a pas de victimes du pouvoir dans un collectif autogéré :** tou-te-s responsables, tou-te-s coupables, d'une situation de pouvoir. Les dominant-e-s autant que les dominé-e-s. L'effort pour changer la donne doit venir de tout le monde, sans exception, sinon ça marche pas (à moins d'en venir au conflit). La motivation pour combattre la situation de pouvoir peut être partagée par tou-te-s, et on a la chance d'être dans un milieu où a priori c'est le cas : les "chef-fe-s" parmi nous se disent parfois (souvent?) rongé-e-s par leur position.

• **Mais y'a des conditionnements :** par exemple la domination est genrée ; masculine, elle peut aussi s'exprimer par une femme de façon masculine... son sens n'est toutefois pas le même. Et cette forme de domination peut se retrouver à travers toutes celles évoquées dans le tableau, en toile de fond...

CE TABLEAU A DES LIMITES : ATTENTION ATTENTION !!!

• **Ce tableau est très bo.** (Modestement.) Ou plus précisément, il peut paraître très abouti : il ne l'est pas. Il est là pour être gribouillé, griffonné, grignoté. Contesté. Work in progress, amig@.

• **Ce tableau est très technique.** Trop. On dirait un code de la route. Il ne couvre pas plein d'aspects du pouvoir : l'aspect social, historique, éducatif, linguistique, psychologique... D'autres aspects qui sont sans doute essentiels à comprendre, et à "travailler", pour changer des choses.

• **Ce tableau est un tableau.** Les situations réelles et humaines n'ont rien à voir avec des tableaux, elles sont bien plus complexes. Le but en lisant ce tableau n'est pas d'arriver à se classer, soi ou son collectif, dans une de ses cases. C'est simplement d'acquérir quelques outils, quelques pistes, quelques idées, pour ensuite comprendre ce qu'on vit, se clarifier un instant la cervelle, arriver un moment à formuler des choses, pour ensuite mieux revenir à la perception très particulière de la situation très singulière où on se trouve. Entendons-nous bien, ce tableau n'est qu'un outil heuristique, dans le sens idéaltypique-wébérien du terme, n'est-ce pas. C'est entendu ?

TYPES DE POUVOIR à diffuser dans l'ensemble du collectif	EXCÈS DE POUVOIR La situation du / de la chef-fe : L'excès de ce pouvoir, c'est quand...	LUTTE CONTRE CET EXCÈS DE POUVOIR à l'initiative du / de la chef-fe : Ce que peut faire lae ou les dominant-e-s, c'est...	LUTTE CONTRE CET EXCÈS DE POUVOIR à l'initiative des dominé-e-s : Ce que peuvent faire les dominé-e-s, c'est...	SOLUTIONS COLLECTIVES POSSIBLES : Ce que peut faire le collectif, c'est...
L'INITIATIVE Il correspond à la capacité d'agir par soi-même, d'avoir et de lancer des idées, de prendre les devants.	...Une seule personne (ou seules peu de personnes), a cette capacité dans le collectif. Elle tire le groupe, l'entraîne, lui donne de l'énergie. Elle paraît infailible. Quand elle n'est pas là, le collectif est un peu inerte / paumé.	...Se mettre en retrait, ne pas se jeter systématiquement sur le premier truc à faire, quitter momentanément le groupe, montrer ses failles, être moins exigeant-e / plus tolérant-e / plus confiant-e envers les autres membres du collectif, cesser de craindre que sans ellui, les choses seront forcément mal faites.	...Prendre confiance en soi, se lancer, se jeter à l'eau, ne pas se reposer sur l'énergie / les idées / la toute-puissance d'un-e seul-e (ou de quelques-un-e-s).	...Créer un climat de confiance où l'on accepte les tentatives, les échecs, les faiblesses. Identifier collectivement les différentes choses à faire ou à prendre en main, et formuler clairement, pour chacune, qui s'en charge, histoire de montrer puis d'éviter que toutes les tâches soient accaparé-e-s par un-e seul-e ou quelques-un-e-s.
L'INFORMATION L'information est l'un des outils nécessaires pour prendre des initiatives.	...Une seule personne (ou une minorité de personnes) dans le collectif a toutes les infos importantes dans la tête. Elle devient une personne référente, indispensable.	...Transmettre ces infos aux autres gens du collectif, aussi souvent que possible, par oral et surtout par écrit (pour qu'elles soient accessibles tout le temps par tout le monde).	...S'approprier l'information, ne pas se reposer sur des personnes référentes qu'on questionne quand on en a besoin.	...Créer des outils d'information collective : panneaux, cahiers, agendas, répertoires, dossiers juridiques...
La COMPÉTENCE Les compétences, les savoirs techniques ou manuels, sont d'autres outils nécessaires pour prendre des initiatives.	...Une seule personne (ou une minorité) détient les compétences nécessaires au collectif (par exemple, bricoler l'électricité, écrire un tract, faire une affiche, parler en public...) Cette personne devient spécialiste et indispensable.	...Transmettre sa compétence dès que possible. C'est être disponible pour cette transmission : se mettre à la portée des autres, ne pas les mépriser, ni les envoyer chier, quand illes posent des questions.	...Se munir d'une certaine curiosité : trouver l'envie d'acquérir au moins quelques autres compétences que la leur. Et c'est solliciter la transmission de compétence par lae compétent-e.	...Instaurer ou généraliser les échanges de savoir dans la vie du collectif. Par exemple, faire en sorte que pour chaque tâche, il y ait 2 "exécutant-e-s" : l'un-e compétent-e, et l'autre qui a envie d'apprendre.
La PRÉSENCE Présence physique dans les moments de l'aventure collective.	...Une seule personne (ou une minorité) est toujours présente. Elle est la seule à voir et à vivre tous les moments de l'aventure collective (réunions, actions...) : elle en connaît et maîtrise tous les détails. Elle fait partie du collectif plus que quiconque.	...Prendre des vacances, s'absenter, arriver en retard... Se rappeler qu'il peut y avoir d'autres choses à faire, d'autres choses dans la vie que cette aventure collective.	...Ne pas oublier, quand lae dominant-e est absente ou en retard, de ne pas l'attendre ! pour agir ou commencer. Ça peut être, aussi, faire des réunions non-mixtes dominé-e-s (par exemple, dans un squat, non-habitant-e-s), où la présence de dominant-e-s est exclue...	...Choisir la non-permanence (par exemple, dans un squat "d'activités", pas d'habitant-e-s fixes)...
La PAROLE Capacité de se manifester, s'exprimer, se mettre en avant.	...Une personne parle beaucoup, longuement, écoute peu, coupe souvent la parole aux autres...	...Apprendre à se taire, à écouter, à laisser des blancs, dans la conversation ou avant de prendre la parole en réunion...	...Apprendre à prendre la parole, se défendre quand illes se la font couper, oser prendre la parole en réunion quand il y a des silences...	...Créer un climat où ceux qui ont des difficultés à s'exprimer sont écouté-e-s, respecté-e-s, pris-es en compte, aidé-e-s. Ça peut aussi être, pour les réunions, trouver des systèmes égalitaires de prise de parole (main levée pour demander la parole, tours de parole, tours de table, objet-relais de parole, temps de parole limité, etc., selon les situations).
La COORDINATION Vision globale de l'aventure collective et de ses priorités.	...Une personne (ou une minorité) s'occupe toujours de rappeler des dates importantes (par téléphone...), de lancer les réunions, de tenir l'ordre du jour, de poser les questions, de recentrer les débats...	...Ne pas se jeter sans cesse sur ce rôle... Et se préoccuper de partager sa vision globale de la situation.	...Acquérir justement cette vision globale de l'aventure et des urgences, et ne pas se blottir dans le rôle d'exécutant-e.	...Instaurer un rôle de médiatrice, qui tourne , pour que ce ne soit pas implicitement les mêmes qui s'y collent ou qu'on y colle.