

# AUTO GESTION, "PIÈGE À CONS"?

Et cela fonctionne... Jusqu'au jour où cela ne fonctionne plus.



nr. 20

Tenue hors de portée  
Buiten bereik

Cont.

070

Aut.

070

Biodegradabel  
Biologisch  
hooft

MO

Couper li

1 ou 2 pressions suffisent pour une  
consigne normale (sans enlever la  
visière d'une machine à café).  
Lavez, rincez, séchez.

**GEBRUIKSAANWIJZING.**

Knip de punt van de dop  
1 of 2 keer af en het is klaar. Het  
gevoel van de machine is nu  
normaal. Was, spoel en droog goed.  
Verwijder de dop niet te vaak.





## Le labo d'été

- du 2 au 5 Juillet au Hameau des Damias, à Eourres -

Collectifs en quête d'autogestion, nous engrangeons des expériences et des savoirs précieux sur les possibilités de s'organiser de manière horizontale, de prendre en compte nos singularités, de travailler nos divergences, d'articuler nos offrons-nous pour comprendre ce qui nous arrive et choisir ce que nous en faisons?

C'est l'objet de notre invitation au labo de cet été : se retrouver pour mutualiser nos récits et fabriquer du savoir à partir de nos expériences, sur cette politique de l'autogestion qui nous semble tantôt un horizon incontournable, tantôt une impasse...

- Tension aller / venir les impasses / se donner du courage / trouver des pistes
- Curiosité / accompagnement de collectifs en autogest<sup>o</sup> / parasite int effect
- (vis.) ↔ affect au pas / vis ↔ autog / de l'auto-ext / lewan
- Partage / curiosité / communication / conflit
- Interpelle, plaisir, échange / entre aide / ce qui marche / code
- Ça me parle, me pousse / dezoomer / Affects / lewan / <sup>propos</sup> à l'unité
- Transit structure nos vers autog / échange d'eye / <sup>insécuté</sup> effect
- Partage désép / Affects → outil<sup>o</sup> / lewan
- Lieu du concept - enue matière conypte / Obscur-déf / <sup>Foufou</sup> E7-70
- Nommer en partant du concept / Jusqu'ou peut on se pencher? (head)

Comment  
on rentre  
dans  
le sujet ? / ?



# AFFECTS

COMMENT PRENDRE EN COMPTE  
TRAVAILLER LES  
AFFECTS ?  
EROTIONS ?

COMMENT PRENDRE EN COMPTE LES  
TRAUMATISMES DES HUMAIN.E.S DU  
GROUPE SANS SE LAISSER SUBJUGUER  
PAR EUX ?

# COBIT

QUAND CONDITIONS POUR  
COBIT TRAVAILLER  
D'IDÉES  
D'INTERETS  
D'AFFECTS

COMPROMIS/  
CONFLIT

ESPACE DE NON-DIXITÉ DES  
PERSONNES TRÈS PRIVILÉGIÉES  
POUR SE RENFORCER EN DIXITÉ  
ET CASSER LES DIFFÉRENTS  
SYSTÈMES DE DÉSIGNATION

SE SITUER DANS UN  
COLLECTIF : DANS NOS  
PRIVILÈGES, NOS PLACES  
NOTRE HISTOIRE DANS LE  
COLLECTIF (c'est mon bébé,  
je vous d'arriver ...) NOTRE  
LÉGITIMITÉ  
ET CONSTRUIRE ENSEMBLE /  
S'OUTILLER EN FONCTION /  
ARRÊTER DE SE DIRE QUIEN  
EST TOUT PAREILS !!

# DORINATIONS

JUSTICE AUTOGÈNE ?  
PENSER UN SYSTÈME DE JUSTICE  
CENSURABLE, AVEC TOUT, AVANT LE  
PASSAGE À L'ACTE -  
VOIR PLUS DE PERSONNES  
DANS LES INSTANCES DE JUSTICE  
CONCERNANT  
OPPRIMÉS

ÉQUITÉ

TRAVAILLER ENSEMBLE  
SUR NOS FORMES  
COLONIALES, BUREAUCRATIQUES  
DE CLASSE... ON SE  
REFORMER ENSEMBLE !  
SIY COUER !

# POUVOIR

PLACE/RÔLE DYNAMIQUE  
POUVOIR  
ENJEUX AUTORITÉ LEAD

POUVOIR IL Y A TOUJOURS  
(COMPÉTENCE, CULTURE  
→ QUELLE GESTION ?

AUTOGESTION ET ARGE

CONFLIT FAVORISER  
UN SENTIMENT ET UNE  
RÉALITÉ DE LA  
LÉGITIMITÉ DE TOUT

POUVOIR DU LANGAGE

POUVOIR POSITIF

METTRE EN CHANTIER /  
QUESTION DU POUVOIR  
PERSONNEL C'EST À DIT  
L'ACCAPAREMENT DES  
RESSOURCES MATÉRIELLES  
ET INFLUENCE PRÉPON  
DÉFANTE DANS LES  
DÉCISIONS COLLECTIVES

EN PLUS DES RÔLES  
FORMELS DE LA STRUCTURE  
L'ORGANISATION

IDENTIFIER / NOTER LES RÔLES  
INFORMELS ET LES PERSPECTIVES  
DE CHANGEMENT

TRAVAIL INVISIBLE  
CHARGE MENTALE / RESPONSABILITÉ  
CADRE DE RÉFÉRENCE / EXIGENCE

# AUTORITÉ

MOYENS DE DORINATION  
ET DE POUVOIR  
EXISTENT-ILS LAISSER  
INTERVENIR ENTRE  
RÔLE ET POUVOIR

ON A BESOIN D'ÊTRE TOUT  
AU DÈRE ENDROIT MAIS AUTOGERER  
DE A à Z LÀ OÙ ON EN EST  
= ÊTRE COMPLÉMENTAIRE  
SE FAIRE CONFIANCE

AUTOGESTION =  
TOUT DÉCIDER EN COMMUN ?  
ESPACE DE NON-DIXITÉ

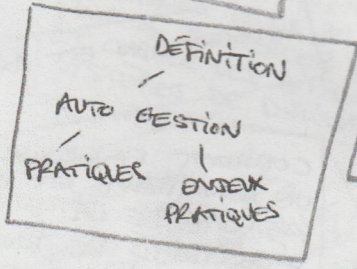
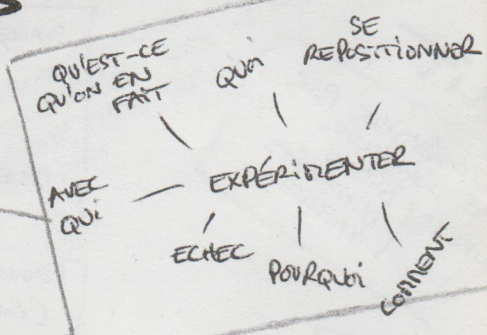
QUELS RÔLES  
DE DÉCISION

# DÉCISION



# PROCESSUS AUTO GESTIONNAIRE

S'AUTORISER UN IDÉAL = RISQUER LA DÉSILLUSION ? ÇA FAIT MAL ?

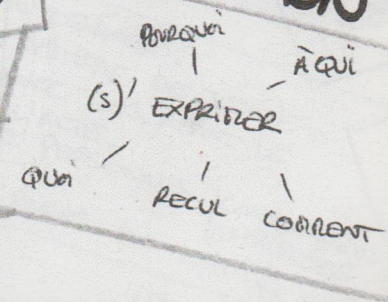


LE CADRE QUAND LE POSER ? QUELLES FLEXIBILITÉS SONT-ILS ? (EX: CONTRATS FLEXIBLES)

IMAGINAIRES ET CREATIVITE ET DESIRS

## COMMUNICATION

POUVOIRS DU LANGAGE (SAVOIRS, LEGITIMITE)



APPRENDRE À COMMUNIQUER

## POROSITÉ INTERNE / EXTERNE

TIERS VS NOUS CLOS ?

AUTOGESTION = AUTONOMIE ?

AUTOGESTION ET DROIT DU TRAVAIL (CADRE LÉCAL SOLIDE VS CADRE FORMAL FRAGILE ?)

AUTOGERER PÊNE L'ANALYSE DE NOS EXPÉRIENCES ? (ON FAIT APPEL À L'EXTÉRIEUR)

SOUS TRAITER, EST-CE ENCORE S'AUTO GERER ?

POURQUOI ATTENDRE LES SACRIFICES POUR AGIR / RÉAGIR ?

QUEL(S) MÉCANISME(S) D'ALERTE QUI SERVENT À POINTER UNE "SORTIE" / DÉVIANCE DE L'AUTOGESTION ?

(S) OBSERVER LES UNS LES UN ET LE COLLEC

S'OBSERVER

REVISITER (RE-QUESTIONNER) RÉVISÉ À PLAT

ANTICIPER ?

## ARTICULATION INDIVIDUELLE-COLLECTIF

VOIR LA RICHESSE DE LA COMPLÉMENTARITÉ, DE NOS DIFFÉRENCES !

AUTO-DÉTERMINATION = TENSION INDIVIDUELLE / COLLECTIF (DOUBLE CASQUETTE) LISTES PERSO

ATTENTES DU GROUPE / ATTENTES INDIVIDUELLE

INDIVIDUEL / COLLECTIF → COMMENT ARTICULER ?

INTÉRÊTS PERSO / INTÉRÊT GÉNÉRAL

TRAVAIL EN GROUPE / TRAVAIL SUR SOI

RESPONSABILITÉ INDIVIDUELLE (// LE COLLECTIF NE PEUT PAS TOUT)

IDENTIFIER LES COMPLÉMENTARITÉS (EN QUESTIONNANT SON INDIVIDUALITÉ)

VIGILANCE CONCERNANT L'ÉQUILIBRE COLLECTIF / INDIVIDU

## TEMPORALITÉ / PRODUCTIVITÉ

TEMPS / RYTHMES (PRIORITÉS, EXIGENCE PRODUCTIVITÉ, RENTABILITÉ)

QUEL TEMPS NÉCESSAIRE POUR :

1) METTRE EN PLACE L'AUTOGESTION

2) FAIRE VIVRE

AUTOGESTION PRODUCTIVITÉ ET COMMENT TROUVER LE TEMPS NÉCESSAIRE POUR VIVRE L'AUTOGESTION SÉRÈNEMENT ?



# TENTATIVE DE DÉFINITION (définitions situées!)

= libre adhésion  
au système?

= commun?

= Auto-détermination  
collective?

est-ce que c'est  
toujours une forme  
d'émancipation d'un  
système dominant?

est-ce qu'on  
peut imposer  
de l'autogestion?

Nos valeurs, depuis  
idéaux qui se  
projetent dans le  
modèle d'autogestion?

en culture occidentale,  
autogestion est un  
décalage culturel?

selon : <https://fr.wikipedia.org/wiki/Autogestion>

Dans sa définition classique, l'autogestion (du grec autos, « soi-même », et « gestion ») est le fait, pour un groupe d'individus ou une structure considérée, de prendre les décisions concernant ce groupe ou cette structure par l'ensemble des personnes membres du groupe ou de la structure considérée.

Il existe cependant une autre définition, plus politique, avec d'autres paramètres :

- la suppression de toute distinction entre dirigeants et dirigés,
- la transparence et la légitimité des décisions,
- la non-appropriation par certains des richesses produites par la collectivité,
- l'affirmation de l'aptitude des humains à s'organiser sans dirigeant.

## Nos définitions :

- collectif formel ou non
- projet commun
- horizontalité
- rôles tournants
- désappartenance
- autoformation / circulation des savoirs
- flexibilité
- valeurs humaines (entraide, partage, soutien, confiance, faire ensemble)
- décisions collectives à par groupe
- jeux possibles sur les fonctions et statuts mais pas sur les places et les rôles
- se poser un cadre d'action collectivement qui prime sur les individus
- répartition des pouvoirs / tâches / fonctions et collectif que la main sur tout
- mode d'organisation
- recrée collectivement un cadre collectif qui convient à toutes les personnes du collectif
- contre "système" et domination et patriarcat
- redéfinition fréquente
- remise en question des mandats
- proposition par chacune de changement
- autonomie ... relative?
- nombre de personnes?



# autogestion

Études, débats, documents

Rédaction - Administration - Abonnements  
Éditions Anthropos, 15, rue Racine, Paris 6<sup>e</sup> - Tél. DAN. 99-99

*L'insurrection qui vient*

Le besoin de se rassembler est aussi constant, chez les humains, qu'est rare la nécessité de déci-

der. Se rassembler répond à la joie d'éprouver une puissance commune. Décider n'est vital que dans les situations d'urgence, où l'exercice de la démocratie est de toute façon compromis. Pour le reste du temps, le problème n'est celui du « caractère démocratique du processus de prise de décision » que pour les fanatiques de la procédure. Il n'y a pas à critiquer les assemblées ou à les désertir, mais à y libérer la parole, les gestes et les jeux entre les êtres. Il suffit de voir que chacun n'y vient pas seulement avec un point de vue, une motion, mais avec des désirs, des attachements, des capacités, des forces, des tristesses et une certaine disponibilité. Si l'on parvient ainsi à déchirer ce fantasme de l'Assemblée Générale au profit d'une telle assemblée des présences, si l'on parvient à déjouer la toujours renaissante tentation de l'hégémonie, si l'on cesse de se fixer la décision comme finalité, il y a quelques chances que se produise une de ces prises en masse, l'un de ces phénomènes de cristallisation collective où une décision prend les êtres, dans leur totalité ou seulement pour partie.

Il en va de même pour décider d'actions. Partir du principe que « l'action doit ordonner le déroulement d'une assemblée », c'est rendre impossible tant le bouillonnement du débat que l'action efficace. Une assemblée nombreuse de gens étrangers les uns aux autres se condamne à commettre des spécialistes de l'action, c'est-à-dire à délaïsser l'action pour son contrôle. D'un côté, les mandatés

sont par définition entravés dans leur action, de l'autre, rien ne les empêche de bernier tout le monde.

Il n'y a pas à poser une forme idéale à l'action. L'essentiel est que l'action se donne une forme, qu'elle la suscite et ne la subisse pas. Cela suppose le partage d'une même position politique, géographique - comme les sections de la Commune de Paris pendant la Révolution française -, ainsi que le partage d'un même savoir circulant. Quant à décider d'actions, tel pourrait être le principe : que chacun aille en reconnaissance, qu'on recoupe les renseignements, et la décision viendra d'elle-même, elle nous prendra plus que nous ne la prendrons. La circulation du savoir annule la hiérarchie, elle égalise par le haut. Communication horizontale, proliférante, c'est aussi la meilleure forme de coordination des différentes communes, pour en finir avec l'hégémonie. >>

## BULLETIN D'ABONNEMENT

(à remplir et à retourner aux Éditions Anthropos)

L'AUTOGESTION A LA LUMIÈRE DU MARXISME

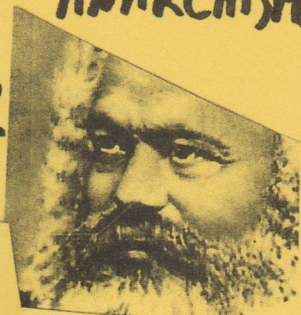
L'époque historique que nous vivons n'est cependant pas celle de la réalisation de l'autogestion. Elle semble même fort éloignée, un siècle après Marx, du « règne de la liberté » dont le fondateur du socialisme scientifique avait prévu l'avènement à l'issue de la révolution prolétarienne. Certains penseurs ont même théorisé la situation paradoxale de l'état post-révolutionnaire en essayant de montrer que le marxisme s'était scindé en deux. Les « réalistes », planificateurs, mettant l'accélération socialiste auraient été obligés d'abandonner le principe de « démocratie ouvrière » ; à l'opposé, un courant « utopique », dit-on aurait échoué devant l'histoire réelle se rapprochant de l'anarchisme, en maintenant présente l'existence de démocratie ouvrière, après la révolution. En fai-

Auto-gestion

=  
Propriété collective des  
moyens de production ?  
=  
démocratie ouvrière ?

III O A ⊕ =  
COMMUNISME ?

RÉVOLUTIONS



HIERARCHIQUES



# AUTOGESTIO

•

Qu'

est ce qui est propre  
à l'autogestion

UEL

•  
P

RÉCITS DE

C  
R  
I  
S  
E  
S  
:  
:  
:

I  
X

?  
•

RISE -

changement / Rupture  
Paroxysme des tensions



besoins perso / besoins collectifs ≠ rythme  
tens° entre leadership / domination  
= tens° entre puissance / pouvoir  
Devenir profond sur le bps à consacrer  
au collectif.

### Confiance

Ils de temps de faire des trucs du fond

défiance  
⊕ en faveur de compétition / places  
/ créativité.

### mon ditô

membres fondateurs de pr autogestion  
"Je n'aurai pas à perpétuer l'  
Autogestion de la même façon que  
autre"

Un qui veut rentrer dans l'autogestion  
l'autre qui veut en sortir

### Formalité

Se disent très motivés  
Un qui fait miser l'autogestion  
pr exploiter les gens, puis les virer.

rythme, conflits, reconnaissance  
travail invisible, domnat structurelle  
économique divergence politique

cause qui s'est soldé par le départ d'un  
des permanents pr cause de tension  
avec

### collectif

Repartit de la charge de la admini  
et de la structure.

Empuis du pouvoir tension entre  
Pouvoir / Cause  
individus

# Tensions déséquilibrées

dif de se définir un objet commun: un nous  
Décisif ⊕ dans l'indépendance très fort  
/ besoin de faire équipe

### INVISIBLE

⊕ absence de moer.  
- dif vie perso / projet ⊕ & influences.

Le conflit fait parti de l'autogestion mais  
m. de ... ?



# ARPEMENTAGE

## Les ignorances affectives

Jeremi  
LEFRANC

Cette recherche est née à la fois de l'expérience et du constat que les expériences autogestionnaires, en tant qu'expérimentations sociales, sont traversées par des conflits violents qui mènent dans certains cas à de véritables crises. Crises qui, d'une part, présentent la particularité d'affecter tristement et durablement les individus qui les vivent et qui, d'autre part, mettent parfois en péril les structures même qu'elles traversent.

Au regard de l'incompréhension, de la difficulté à appréhender et de la souffrance que produisent ces situations chez les individus, cette étude se propose de regarder, avec l'intention de mieux comprendre, ce qui se passe à ces endroits-là, en tentant d'articuler la dimension individuelle à la dimension collective, et de conserver la dimension complexe propre à ce type de situation. Elle cherche ainsi à contribuer à une réflexion concernant la violence dans ce contexte particulier qui est celui, pour le dire simplement, des collectifs autogérés.

Promenade en temps de crise  
en pays d'alternatives  
à visée autogestionnaire

Normes et valeurs

Est-ce que la crise fait partie de l'autogestion ?

Est-ce que ça fonctionne ?



Bien que celle-ci reste imprévisible, l'horizon de toute institution reste la crise.

Seul le changement est permanent

Crise, par parenthèse, que nous avons été amené à définir dans ce contexte en nous appuyant sur un auteur que R. Kaës comme un conflit violent et chargé émotionnellement, qui s'oppose frontalement le ou les leaders d'un groupe à une ou des personnes membres de ce même groupe, formant coalition pour l'occasion. Elle marque une rupture dans le processus d'évolution des personnes et de structure en ce sens que l'on repère un avant et un après et dont l'issue se joue le plus souvent par l'exclusion ou l'auto-exclusion de l'une ou de l'autre partie.

l'épisode de crise vient réactualiser

mise à jour des rapports de force en présence

leader et toujours impliqués dans la crise ?

conatus : pôle individu de puissance (à l'intégration dans le collectif autogère se rapproche du désir-maître, puis liberté/autonomie)

Dans un système qui vise à responsabiliser les personnes (autonomie), à les rendre plus autonomes, à les inciter à participer aux prises de décision, nous pouvons penser qu'il y a là partiellement plus de place à l'expression des différents conatus dans une entreprise hiérarchisée. Par conséquent, la possibilité de voir émerger des désirs divergents, de la trajectoire indiquée par le désir-maître apparaît plus grande.

une structure d'une institution ne sont pas autre chose que de l'affect commun. Mais qu'un affect commun soutient, un autre affect commun, contraire et puissant, peut le défaire.

Ceci d'autant plus que les limites aux fonctions de chacun sont mal ou trop peu définies. Car les rôles informels occupés par les individus au sein des structures correspondent à des besoins non nommés de la structure ou du groupe d'appartenance. Il semble important de les repérer car tant qu'ils ne sont pas mis en lumière, il est difficile d'avoir collectivement prise de conscience. Ceux-ci correspondent à de réels besoins et ces besoins sont couverts de manière informelle par des personnes qui les ont repérés.

Seuil et affect commun

Et « il y a souvent confusion

entre « puissance » et « toute-puissance ». La toute-puissance est à la force : (un abus) »

H. Ott, K-H Bittl, Pédagogie des rencontres et des conflits transculturels, op. cit., p.123.

Sur la table ou sous le tapis, une navigation subtile

ça déborde !

Ainsi les insatisfactions « courantes », habituellement reléguées sous le boisseau éclatent soudainement au grand jour, en ce type d'occasion ; rappelant ainsi que l'accord antérieur plutôt tacite dans un tel contexte, n'était que ponctuel, qu'il était en tout état de cause tout sauf figé, et reflétait alors ni plus, ni moins que le produit de cette perspective d'une certaine configuration du rapport de force, du rapport des puissances du moment. Ce dernier pouvant être considéré comme matérialisant concrètement l'état de la balance affective en chacun (qui oscille entre affects joyeux et affects tristes en termes quantitatifs) coalisés en un affect commun conduisant au maintien ou au contraire à la contestation de l'ordre institutionnel du collectif considéré et de celui ou de ceux qui l'incarnent.

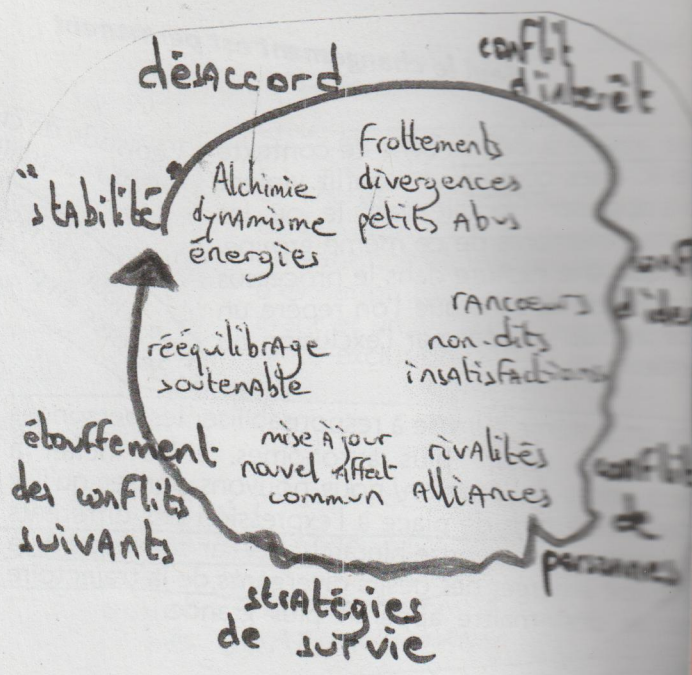
ne tenait que parce que l'ordre antérieur, ce qui fonctionnait avant la crise, soit que dans l'ensemble tout va bien, la puissance de la multitude, considérait, mieux à faire.

"Mon temps était devenu une propriété collective"

Car parfois, et c'est en cela que la crise est imprévisible, c'est la fois de trop. Qu'il s'agisse d'un mot, d'une attitude, d'un comportement, d'une prise de position, peu importe en fin de compte car considéré isolément, cet événement ne diffère que peu de ce qui est devenu une forme d'habitude au sein du collectif considéré. Ce qui diffère en revanche, c'est la réaction qu'il suscite ainsi que la portée et les conséquences qu'il va entraîner.



QU'EST-CE QU



OU → Responsabilités fonctionnelles  
 = ce dont la structure a besoin pour fonctionner / durer

↓ Responsabilité opérationnelles  
 = lié à l'activité, aux compétences/désirs de chacun.e

Figure d'autorité (désir-maitre)  
 ↳ Figure autoritaire  
 ↳ bouc-émissaire  
L'autorité d'hier devient de l'autoritarisme

"L'acchumilation"  
 indigntion individuelle se propage  
 trop de petits-abus / la coupe est pleine  
 soutien/sympathie/alliances  
 ↓  
 crise

le mouvement perpétuel

LES LUTTES COLLECTIVES  
 QU'EST-CE QUI LES  
 RENFORCE  
 FRIGILISE  
 DE  
 L'INTÉRIEUR



# FRAG ?

# ILISE



La première, ce sont les conflits relationnelles, difficultés de communication, tensions imbroglios affectifs, divergences politiques... Je connais peu de luttes collectives immunisées contre ces épreuves qui affaiblissent, paralysent et parfois font exploser des dynamiques politiques de l'intérieur.

La seconde, ce sont les contraintes de la vie matérielle et relationnelle. Militer demande du temps, de l'énergie, de la disponibilité d'esprit. Il faut dans le même temps assurer ses besoins matériels, pour soi et pour ses proches, soutenir les personnes qui nous entourent, faire face aux aléas de l'existence, aux problèmes de santé, aux accidents. Nous faisons toutes et tous l'épreuve de cette tension entre nécessités pratiques et engagements politiques. À commencer par la question du travail, qui fait rarement bon ménage avec le militantisme. Après une journée éreintante, c'est difficile de participer à des réunions, de rejoindre des actions, de se concentrer sur un texte politique. Si l'on ajoute à cela la vie affective et familiale, les maladies, la nécessité d'accompagner des proches en difficultés, on obtient le panorama de ce que vivent la plupart des luttes collectives : un grand déficit de disponibilité et d'énergie, beaucoup de renouvellement, peu de personnes capables de constance dans leurs engagements.

Enfin, il y a les phases de découragement politique. Militer contre le nucléaire, contre le sexisme, contre le capitalisme, c'est affronter des colosses de granit. Les changements sont très lents. Les luttes sont après, épuisantes, interminables. On se sent souvent minoritaires et impuissant-e-s. Il est difficile, face à tant d'adversités, de ne pas traverser des phases de doutes. On perd en motivation, on se rend moins disponibles pour des luttes que l'on juge, au fond, assez dérisoires et désespérées. Ces crises de découragement traversent parfois des groupes entiers qui, sans toujours se l'avouer, ne savent plus très bien pourquoi ils sont ensemble, manquent d'énergie dans leurs luttes, semblent assez moribonds.

**Comment agir sans s'entraver dans des structures aliénantes ? Peut-on se passer de structure ?**

La tyrannie de l'absence de structure

1970

Jo Freeman

Contrairement

à ce que nous aimerions croire, il n'existe pas de

groupe sans structure. Tout groupe de personnes q

« L'absence de structure » est organisationnellement impossible. On ne peut décider de former un groupe avec ou sans structure, seulement s'il est ou non formellement structuré

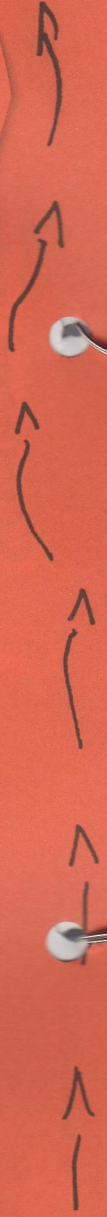
Pour que tout le monde puisse s'impliquer dans un groupe donné et participer à ses activités, la structure doit être explicite et non implicite. Les normes de prise de décisions doivent être ouvertes et connues de toutes et tous, ce qui n'arrivera que si elles sont formalisées. Cela ne signifie pas que la formalisation de la structure d'un groupe détruit nécessairement sa structure informelle. En général ce n'est pas ce qui passe



# REN ? FORCE

afin d'éviter au maximum les illusions, les incompréhensions et les contradictions qui, tôt ou tard, finiront par éclater ; en essayant de résoudre collectivement les conflits dès qu'ils apparaissent, sans laisser pourrir les situations ; en faisant venir de temps en temps des observateurs extérieurs ou des médiatrices pour avoir un point de vue et d'éventuels conseils sur la vie du groupe ; en proposant des temps de formation sur la communication non-violente ; en mettant en place des techniques de discussion favorisant l'écoute et les échanges constructifs...

...  
DE L'INTERIEUR



Les groupes qui, dès leur constitution, prennent à bras le corps cette question des conflits et imaginent des solutions pour les surmonter : en créant des temps spécifiques pour les discuter ; en prenant le temps, à la fin de chaque réunion importante, de partager les ressentis sur la qualité relationnelle des échanges ; en prenant le temps de définir très précisément les objectifs politiques communs,









## Des questions à se poser... AVANT la crise !

- C'est comment quand ça va bien ?
- Qu'est ce qu'il nous faut pour conserver cet ÉQUILIBRE ?
- Quels seraient les **signes** avant-coureurs, les éléments déclencheurs de la crise ?
- Qu'est ce qu'être en crise ?
- Quels outils et ressources externes pour la gérer ?
- Suis-je capable de partager en sécurité mes sentiments au sujet de « petits abus » ? de « gros abus » ?
- Suis-je en mesure d'avouer mon **impuissance** ou partager mes erreurs avec le groupe ?
- Suis-je en mesure d'identifier mes schémas, mes **blessures** émotionnelles, de les expliciter ?
- Y a t'il des **déséquilibres** entre besoins individuels et collectifs ?
- Avez-vous toujours confiance en ce collectif et les personnes qui le composent ?
- Identifiez-vous des **rapports de force** ou jeux de pouvoir au sein du collectif ?
- Trouvez vous que le collectif actuel est en **contradiction** avec les valeurs qu'il défend ?
- Quelles sont les **stratégies** de survie du groupe ?
- Comment est présent le **pouvoir** dans votre groupe ? Qui l'incarne ? Quand ? Pourquoi ? Avec quels Statuts ? Fonctions ? Places ? Rôles ?
- Peut-on parler de **leader**(s) ? A quoi sert-il(s) ?
- Est-ce un rôle clair est assumé ? Est-il tournant ?
- Y en t'il plusieurs ? Y a t'il des **enjeux** de concurrence ?
- Plus largement, quelle est ta place dans ce groupe ? Tes fonctions ? Ton rôle ?
- Quelles sont tes **peurs** ? T'es tu déjà senti.e humilié.e ? Qu'en as-tu fait ?
- Comment on fera/ on décidera quand ce sera la crise ?
- Quels seront selon toi les sujets, causes de la crise ?
- Avec qui seras-tu en **conflit** ? Y en aura t'il d'autres ?
- A quels endroits seras-tu touché-e sur le **plan affectif** ?
- Quelles sont tes **FRAGILITÉS** personnelles ?
- Quel est ton système de **protection** ? Qu'est ce que tu ne supporte pas chez l'autre ? Chez toi ?
- Qui selon toi prendra le pouvoir ? Et aujourd'hui, qui le détient ? Si tu avais le **pouvoir** que changerais-tu ?
- Te sens-tu pris en compte ? As-tu l'impression que chacun est **pris en compte** ?
- Qui seraient les nouveaux leaders ? Et aujourd'hui qui sont les leaders ?
- Comment vis-tu/vivrais-tu ce rôle ?
- Que faudrait-il définir avant la crise ?
- Si elle arrivait demain, que ferais-tu aujourd'hui ?**

en compte la dialectique permanente de nos désirs d'autonomie et de collectif, de nos tensions entre idéal et matériel, pouvoir et légitimité, conflit et compromis, affects et rationalités... Puis nous tenterons de raconter ces histoires, ces vécus, ces imaginaires et de réaliser ensemble une production rassemblant des ressources, des analyses, des illustrations (écrits, photos, dessins, chorégraphies, jeux, textes poétique ou théorique,...) dans l'intention de nourrir et soutenir nos collectifs et nos luttes.

Nous imaginons un lieu accueillant une vingtaine de personnes, une photocopieuse, des crayons, des tubes de colle et des ciseaux, des pleurs et des rires, des coups de gueule et des verres qui trinquent, des discussions en plénière et en petits groupe, des balades à deux ou trois, des partages authentiques. Nous imaginons une production commune qui garderait la trace de cette matière partagée à avoir dans nos besaces et à offrir à nos complices...



« A QUOI SERT L'UTOPIE ?  
ELLE SERT À CELA :  
À CHEMINER. »

Fin d'un système, fin d'un empire, fin d'une entreprise, fin d'un collectif à visée autogestionnaire. Bien que celle-ci reste imprévisible, l'horizon de toute institution reste la crise.

Si votre révolte ne vous empêche pas d'adhérer à l'évidence selon laquelle la liberté, l'égalité, l'autogestion..., s'apprennent chaque jour. Si vous estimez que l'intelligence se construit. Que l'espoir est un cheminement permanent au rythme de la volonté, du doute et de la COMPLEXITÉ...

Alors, lisez ce livre !