

ATELIERS

**POUR UNE CULTURE DU CARE
DANS NOS COLLECTIFS**



— AVANT PROPOS —

Cette brochure est le résultat d'un Groupe de Travail sur le soin, créé au sein de la Riposte Antifasciste à Marseille.

Suite à l'émergence, à certains moments, de dynamiques de pouvoir pesantes au sein du collectif, ainsi qu'à l'apparition de tensions, nous avons souhaité créer et maintenir une culture commune autour de ces enjeux essentiels à la pérennité du groupe.

Pour construire cette culture partagée et décider collectivement de la manière dont nous souhaitons nous saisir de ces questions, nous avons mis en place des ateliers portant sur la notion de *care* et sur les dynamiques de pouvoir au sein des groupes. À l'issue de ces ateliers, nous avons instauré des temps réguliers pour avoir l'espace d'exprimer nos ressentis au sein du groupe.

Les objectifs sont multiples : prévenir les conflits en évitant que les tensions ne se cristallisent faute d'avoir pu être exprimées ; mieux connaître les niveaux d'énergie individuels afin que le groupe puisse en tenir compte ; éviter l'installation de dynamiques « à deux vitesses » génératrices d'épuisement et de frustration ; et enfin, rester attentif·ves aux dynamiques de pouvoir afin de rechercher collectivement des solutions favorisant la participation de toutes au sein du collectif.

SOMMAIRE

ATELIER	QU'EST-CE QUE LE CARE ?	4
TOPOS	QU'EST-CE QUE LES "DYNAMIQUES DE POUVOIRS" ?	22
ATELIER	PROBLÈMES, CAUSES, CONSÉQUENCES ET SOLUTIONS	32
FICHE	MOMENT CARE	46
BIBLIO	POUR ALLER PLUS LOIN	50

QU'EST-CE QUE LE CARE ?

Est-ce seulement l'acte de prendre soin d'autrui résumant la pratique du care à un acte individuel ? Ou bien, c'est "prendre soin collectivement" en portant une attention critique sur nos pratiques collectives et nos manières de nous organiser afin de les questionner et de les transformer ? Fondamentalement : que signifie « prendre soin » dans nos collectifs autogérés ? Et si le care devenait une véritable stratégie, capable de transformer nos organisations et nos manières d'agir ensemble, afin que nous puissions continuer à lutter sans nous épuiser et sans que nos collectifs n'implosent ? L'enjeu est de poser les bases d'une réflexion où le care devient à la fois une pratique concrète et un outil pour comprendre ce que les dynamiques collectives produisent sur nous-mêmes et sur nos collectifs. Le but est ainsi de dépasser une lecture strictement individualiste du care.

Les objectifs de l'atelier :

- Clarifier la notion de "care"
- Permettre des discussions pour savoir si on a la volonté collective d'investir ces questions et comment.

L'atelier se déroule en deux temps :

1. Lecture de 4 textes autour de différents aspects du care
2. Débat mouvant autour des réticences et enthousiasmes vis-à-vis du care et de sa place au sein du collectif. Ce temps aboutira à une prise de décision : est-ce que le collectif investit les questions de soin collectif ?

INTRODUCTION DU TEMPS DE LECTURE DE TEXTES

Le choix des textes suivants nous permet de clarifier dans une certaine mesure ce qu'on entend par « *care* ». Pour chaque texte, on propose de répondre à des questions afin d'amorcer les discussions autour du thème.

Présentation des 4 textes :

- **Le *care*** : Ce texte décrit la notion de *care* avec des exemples concrets et souligne en quoi une pratique du *care* permet de renforcer la solidarité entre les membres d'un groupe et sa pérennité.
- **Extrait du livre *Faire justice sur les étapes d'évolution d'un collectif et inévitabilité des conflits*** : Ce texte analyse le processus de formation d'un collectif, en soulignant que le conflit est inhérent à toute organisation et en expliquant que la durabilité du groupe dépend de sa capacité à gérer les conflits qui le traverse.
- **Les conflits sont symptomatiques de dynamiques de groupe plus larges** : Ce texte aborde le sujet des conflits dans une perspective de justice transformatrice. C'est à dire, qu'il interprète les conflits comme étant le résultat de pratiques et normes du groupe dans lequel il apparaît plutôt que de penser qu'un conflit ne dépend que des personnes directement impliquées dedans.
- **Le *burn-out* militant** : Ce texte parle des raisons de l'épuisement quand on milite. Il propose de réfléchir à nos pratiques militantes afin de l'éviter.

Format : 4 petits groupes se forment avec chacun un texte différent. Les groupes ont 15 min pour lire le texte et échanger autour. A la fin du temps, les groupes tournent pour un autre texte.

TEXTE 1

LE CARE

Nous définissons le *care* comme tous les comportements qui visent à prendre soin les un-e-s des autres, à se soutenir dans les épreuves et à partager les ressources et les victoires, à résoudre nos conflits à l'aide de la communication et des principes de justice réparatrice, à entendre et prendre en compte les envies, limites et besoins de chacun-e et travailler collectivement à les faire coexister.

[...] Il y va donc avant tout d'une éthique générale de bienveillance envers tous les éléments constitutifs de la vie d'un groupe, par tous les membres du groupe.

Dans ce cadre, le soin ne se limite pas à une responsabilité individuelle, mais devient un principe fondamental pour assurer la solidité et la durabilité du groupe.

Cette bienveillance s'applique notamment aux tâches suivantes. Dans les tâches de *care*, nous trouvons les **tâches d'organisation** : la charge de trouver un lieu, de communiquer les informations pour s'y rendre, de prendre soin que les espaces soient accessibles et fonctionnels, la charge mentale de penser à la structure des journées ou des moments de réunions, du matériel à apporter et à entretenir, de ce que l'on va manger, de quelle façon, des problèmes financiers qui peuvent alors être révélés, l'assurance du suivi, de l'enregistrement des informations. Nous trouvons également les **tâches émotionnelles** : la gestion de la communication, des émotions, des affects, des conflits, l'assurance du bien-être général. Et finalement, les tâches d'entretien, le devoir de ranger après une rencontre, de nettoyer les espaces que l'on a occupé, d'organiser la prochaine rencontre, etc.

Des expériences que nous avons pu faire, nous avons trouvé le *care* dans tous les recoins. Nous commençons chaque rencontre avec le rituel de la météo qui permet de rendre visible nos états émotionnels et de verbaliser nos besoins pour la séance. Ainsi nous confions nos états d'être au groupe et partageons ensemble la responsabilité des émotions présentes. Les séances s'adaptent donc chaque fois aux capacités physiques, mentales et émotionnelles des personnes présentes.

Afin qu'un esprit de *care* puisse se déployer de manière sereine et active, il s'agit sans doute tout d'abord d'effectuer un travail de réflexion autour de ce qui compte pour nous, ce à quoi nous faisons attention, et de partager cette réflexion avec les membres du groupe. Puis, dans un deuxième temps, il s'agit d'avoir une attention visible et consciente au *care* : s'il est conscientisé, il sera ressenti d'autant plus, et agira dans un principe de cercle vertueux. Le *care* est donc certainement un travail actif, dont la mise en place et le maintien demandent du temps et de l'investissement, mais dont les fruits sont inestimables.

Collective Tools Projet

Remarques: Les militant·e·s sont souvent confronté·e·s à des injustices profondes et à des violences physiques ou symboliques, ce qui peut entraîner des **traumatismes collectifs**, de **l'épuisement** et de **l'angoisse**. Nous luttons contre les injustices mais cette résistance à un coût émotionnel : elle nous épuise, nous marque, nous use.

Tous nos efforts ne parviennent pas forcément à leurs fruits: nous faisons face aux institutions, aux médias, à l'état, à l'absence d'engagement massive des gens face aux injustices. En ce sens, la lutte antifasciste entraîne une charge mentale et émotionnelle forte chez les antifas. Elle demande cet effort constant pour repérer les discours, les idées fascistes et ceux qui les portent, s'affirmer face aux fachos, potentiellement engager nos corps

pour les faire reculer. À l'heure où la lutte contre le fascisme devient urgente, nous pouvons avoir la sensation que le fascisme gagne, qu'il est plus fort et plus puissant que nous; et que notre réponse n'est pas à la hauteur face à la menace. Cette situation peut amener à faire ressentir une quantité d'émotions négatives: de l'angoisse, de la panique, de l'impuissance, de la colère, du découragement...

Ainsi, pour nous, l'image du/de la militant.e parfait.e, toujours stable émotionnellement, toujours efficace et fort.e, n'est fondamentalement pas souhaitable. Plus que ça, cette image est un mirage, alors même que lutter est émotionnellement difficile.

En prenant en compte ce poids émotionnel au sein des luttes, le soin collectif, par des moments de détente et/ou de soutien émotionnel, est donc essentiel pour garantir que les membres du groupe puissent continuer à lutter sans s'épuiser mentalement ou émotionnellement. De plus, le soin au sein d'un groupe militant n'est pas simplement un acte de bienveillance, mais un moyen de **renforcer les liens de camaraderie et de confiance**.

Questions :

1) Les tâches du *care* sont, dans le texte, réparties en : tâches d'organisation, tâches émotionnelles et tâches d'entretien. Qu'en pensez-vous ? Cette typologie vous paraît-elle pertinente ? En voyez-vous d'autres qui pourraient s'ajouter ?

2) Avez-vous déjà ressenti la pression de devoir être le-la « militant.e parfait.e », stable et fiable ? Est-ce que vous pensez que c'est quelque chose qu'il faut collectivement éviter de créer et d'être ? Au contraire, en quoi pensez-vous que ça pourrait être pertinent de prendre en compte le coût émotionnel (comme il est décrit dans le texte) de la lutte antifasciste ?

3) Est-ce que vous seriez d'accord pour dire que le care est aussi un moyen de renforcer la camaraderie et la confiance collective ? Et est-ce que, selon vous, nommer explicitement ce lien entre soin mutuel et construction du collectif pourrait nous aider à repenser nos façons d'être ensemble ?

TEXTE 2

SUR LES ÉTAPES D'ÉVOLUTION D'UN COLLECTIF ET L'INÉVITABILITÉ DES CONFLITS

Dans toute constitution de collectif il est possible de distinguer trois étapes, qui peuvent aider à comprendre en quoi le conflit est inhérent à toute organisation.

La première étape est la « lune de miel » : le groupe doit s'inventer en tant que tel, il crée et favorise des valeurs communes, une identité (création d'un « nous »). C'est la construction d'un imaginaire commun pour rassembler des individu·es qui n'ont, à l'origine, rien à voir ensemble.

Il vit ensuite des étapes de sortie de cette période en se confrontant à l'adversité du monde extérieur et en prenant conscience que ce « nous » n'est finalement pas si homogène et cohérent que ça. Des tensions et des dissensus naissent.

Si le collectif survit à cette phase de crise, advient alors un travail d'acceptation et de maturation. Les membres développent plus ou moins d'affinités entre elleux mais peuvent coexister malgré les désamours et désaccords.

Le « nous » et la fusion des premiers temps sont nécessaires pour susciter de l'investissement et du désir, mais la crise l'est aussi face à l'altérité inhérente qui compose tout groupe d'individu·es. En ce sens, on peut différencier deux stratégies dont l'efficacité sur le court et le long terme diffère : polariser la négativité et les difficultés du groupe sur une ou plusieurs personnes, ou comprendre ce qui fait problème au sein de l'organisation et chercher à transformer ses mécanismes. La première option permet d'apaiser instantanément la crise sur le court terme. A contrario, comprendre ce que le conflit révèle des dysfonctionnements et normes collectives nécessite un travail de fond, mais la solution sera pérenne.

Faire Justice (2023), Elsa de Deck Marsault, p.99-100.

Questions :

- 1) À la lecture de ce passage, est-ce que les trois étapes décrites par Elsa Deck Marsault résonnent avec ton expérience au sein de l'organisation ?

- 2) As-tu déjà observé des situations où la première stratégie (polarisation des tensions sur certaines personnes) s'est manifestée au sein du collectif ?

TEXTE 3

LES CONFLITS SONT SYMPTOMATIQUES DE DYNAMIQUES DE GROUPE PLUS LARGES

Contextualisation de ce qu'est que la justice transformatrice :

La justice transformatrice est une approche qui vise à comprendre et résoudre les conflits en s'intéressant non seulement aux individus impliqués, mais aussi aux structures et aux dynamiques sociales sous-jacentes. Elle cherche à apprendre des conflits plutôt que de faire appel à une justice punitive.

Dans notre manière d'aborder le soin et les conflits, la justice transformatrice joue un rôle clé en tant que filtre sous-jacent. Elle nous guide dans la manière dont nous comprenons et pouvons répondre aux tensions ou difficultés, non seulement en nous concentrant sur les individus, mais en analysant aussi les dynamiques qui les font émerger. Cela permet une approche plus structurelle, où le soin ne se limite pas à soulager ou à apaiser, mais s'étend à transformer les rapports de pouvoir, à guérir les blessures collectives et à favoriser des relations plus harmonieuses et équilibrées au sein du groupe.

Texte (écrit par nous même):

Les conflits ou problèmes entre individus sont souvent le résultat de dynamiques plus larges au sein d'un groupe ou d'une communauté. Cela signifie que les comportements, les attitudes et les normes d'un groupe peuvent créer un environnement où des conflits émergent. Par exemple, des inégalités de pouvoir, des préjugés ou des manques de communication peuvent contribuer à des tensions entre individus.

En reconnaissant que les conflits sont souvent le reflet de problèmes systémiques, la justice transformatrice encourage les groupes à réfléchir sur leurs propres structures et pratiques. Cela peut impliquer des discussions sur la manière dont les normes sociales, les valeurs et les comportements collectifs peuvent influencer les interactions individuelles, ainsi que reconnaître les différentes responsabilités et de mettre en place des actions concrètes. En travaillant ensemble pour aborder ces questions, les groupes peuvent créer un environnement plus inclusif et bienveillant, réduisant ainsi la probabilité de conflits futurs.

En somme, la justice transformatrice propose une approche structurelle qui non seulement traite les conflits individuels, mais cherche également à transformer les relations et les structures sociales qui les sous-tendent. Cela nécessite une volonté collective de s'engager dans un dialogue ouvert et de prendre des mesures pour favoriser un changement positif au sein de la communauté.

Questions :

- 1) Est-ce que tu comprends aussi les conflits comme le résultat de dynamiques plus larges induites par le groupe ?
- 2) Est-ce que ça te semble facile de pouvoir accéder à cette manière d'appréhender les conflits ?

TEXTE 4

LE BURN OUT MILITANT

Contexte du texte :

Vous trouverez, ci-dessous, des extraits de l'article *Épuisement en milieu militant : une réalité, mais pas une fatalité* dans la revue Silence^[1]. Dans cette interview, Marie-Laure Guislain témoigne de l'épuisement militant qu'elle a vécu en tant que responsable des enquêtes juridiques chez Sherpa, où elle travaillait seule sur des affaires graves impliquant des multinationales.

Extraits :

Un des principaux facteurs du burn-out est la reproduction du système capitaliste néolibéral néocolonial patriarcal (qu'on peut résumer en système néolibéral). Il est important de le nommer. Je suis désespérée face à certaines émissions ou articles sur le burn-out militant qui véhiculent l'idée que militer peut amener au burn-out. Au contraire, militer permet de créer du lien et de sortir de l'impuissance et du désespoir ! Ce n'est pas le fait de militer qui nous mène au burn-out, c'est la façon dont on milite et dont on reproduit le système capitaliste néolibéral à l'intérieur de nos collectifs : s'imposer une énorme productivité, être dans le perfectionnisme, la compétition au lieu de la coopération, etc.

[...]

[Recette du burn-out militant :]

- Cinq cuillères à soupe de surcharge de travail, avec des objectifs ambitieux et un manque de moyens, et du militantisme viriliste et sacrificiel

[1] <https://www.revuesilence.net/numeros/530-Prendre-soin-de-nous-dans-les-luites/epuisement-en-milieu-militant-une-realite-mais-pas-une-fatalite>

- Un bol de stress, face à l'urgence d'agir
- Un saladier entier de désespoir et d'impuissance devant la violence du système
- [...] Ne rien laisser sortir, surtout pas une émotion
- Ajouter des « injonctions paradoxantes », expression du sociologue Vincent de Gaulejac. Pour moi, c'était par exemple ma hiérarchie qui me demandait d'augmenter la cadence de mes actions en justice et d'en augmenter en même temps la qualité
- Ajouter 500 kilos de manque de reconnaissance

[...]

[Un des symptômes du burn out est la perte de sens. Il] est particulièrement fréquent chez les militant-es, face aux incohérences de nos collectifs qui reproduisent certaines oppressions systémiques que l'on cherche par ailleurs à combattre.

[...] Le soin est politique. C'est un problème systémique auquel on doit répondre par des solutions collectives. **Il ne s'agit donc pas seulement d'écouter ni de proposer du soutien psycho-émotionnel mais de remettre du soin à tous les niveaux. Par exemple, au niveau culturel, on a besoin de cultiver l'espoir qu'un changement est possible, en célébrant nos victoires, en notant les petits pas que l'on fait vers un changement, en partageant des récits alternatifs inspirants qui dessinent des futurs désirables. Il nous faut aussi favoriser le droit à l'erreur, la reconnaissance, et cultiver la joie militante de faire ensemble.**

[...] Au niveau organisationnel, tout doit être pensé **pour prendre soin du collectif et des individus qui le composent : la gestion des priorités, les rôles, la répartition des pouvoirs, la gouvernance, la prise de décision, etc.**

[...]

[Conseil pour des militant.es épuisés.es:]

Parlez avec d'autres personnes qui vivent les mêmes choses. Cela vous aidera à mieux sentir que votre problème est systémique et pas uniquement individuel. Ensuite, ça peut paraître paradoxal mais j'ai envie de leur dire de continuer à s'engager, pour sentir qu'il y a des manières de contribuer au monde et sortir de l'impuissance. Pour cela, on peut rejoindre des collectifs qui donnent de la place au soin, tout en ayant conscience qu'aucun collectif n'est parfait et qu'on a le droit à l'erreur.

Épuisement en milieu militant : une réalité, mais pas une fatalité, revue
Silence, Marie-Laure Guislain

Questions :

- 1) Est-ce que vous êtes plus ou moins d'accord avec le fait que l'épuisement militant est souvent dû au fait qu'on reproduit des modèles néolibéraux dans nos manières de faire ?
- 2) Vous pensez quoi des exemples de manières de faire du soin qui sont données dans ces extraits ? (en gras dans le texte)

RETOUR LECTURE DE TEXTES

À l'origine, après les lectures de textes, on n'avait pas prévus dans l'atelier de faire un retour collectif des différents textes. Certaines personnes ont été frustrées de ne pas pouvoir échanger collectivement. Si vous avez du temps lors de votre atelier ou à un autre moment, prenez un temps pour échanger ensemble sur ce que les différents textes vous évoquent collectivement.

DÉBAT MOUVANT POUR PARLER DE NOTRE AVIS SUR LE CARE

Le débat mouvant est un outil permettant des discussions en groupe en se positionnant dans l'espace (sur un ou deux axes) selon son avis. Les personnes qui animent le temps distribuent la parole s'il y en a besoin.

Réticence :

Quelles limites ou réticences vous avez par rapport à une possible mise en place d'une culture du care dans le collectif après avoir lu et discuté des textes ?

Question de l'animation : *Est-ce que les textes vous ont fait changer votre avis sur le care ?*

Enthousiasme :

En pensant à une mise en pratique d'une culture du care dans le collectif, qu'est-ce qui vous donne de l'enthousiasme ? Pensez-vous que cela pourrait amener des changements positifs ?

Importance :

I. Pensez-vous que c'est un travail important ou même indispensable pour que tout le monde se sente à l'aise et que le groupe perdure ?

II. En 2 axes : Quelle place devrait avoir le care au sein du collectif selon vous (axe vertical) ? Avez vous de l'énergie à mettre dedans ? (axe horizontale)

Température check (selon les gestuelles ci-dessous) : est-ce que l'atelier a rendu plus claire la notion de care ?



ACCORD COLLECTIF

L'accord proposé par l'animation à débattre :

“On est motivé·e·s et convaincu·e·s de l'importance de prendre en charge collectivement le care. Cela veut dire : consentir à participer à d'autres atelier/autoformation sur cette thématique et aussi de mettre concrètement en place des choses dans le fonctionnement du groupe en fonction de ce qui ressort de ces moments collectifs.”

Prise de décision par consensus avec les différentes positions :

- **Véto** : J'ai un désaccord fondamental avec le cœur même de la proposition qui n'a pas été résolu. Nous avons besoin d'une nouvelle proposition.
- **Grosse réserve** : exprime une réserve majeure qui nécessite une proposition d'amendement de la proposition de base.
- **Petite réserve** : exprime une réserve mineure à propos de telle ou telle chose mais cela m'implique pas modification pour s'impliquer dans le processus.
- **Pas de côté** : ne s'exprime car ne s'impliquera pas dans le processus. Je ne veux pas arrêter le groupe, alors j'accepte que la décision soit prise sans moi.
- **Abstention** : n'a pas d'avis tranché mais s'impliquera dans le processus une fois la décision prise.
- **Accord** : accord avec la proposition de base et implication dans la processus

Pour animer cette prise de décision :

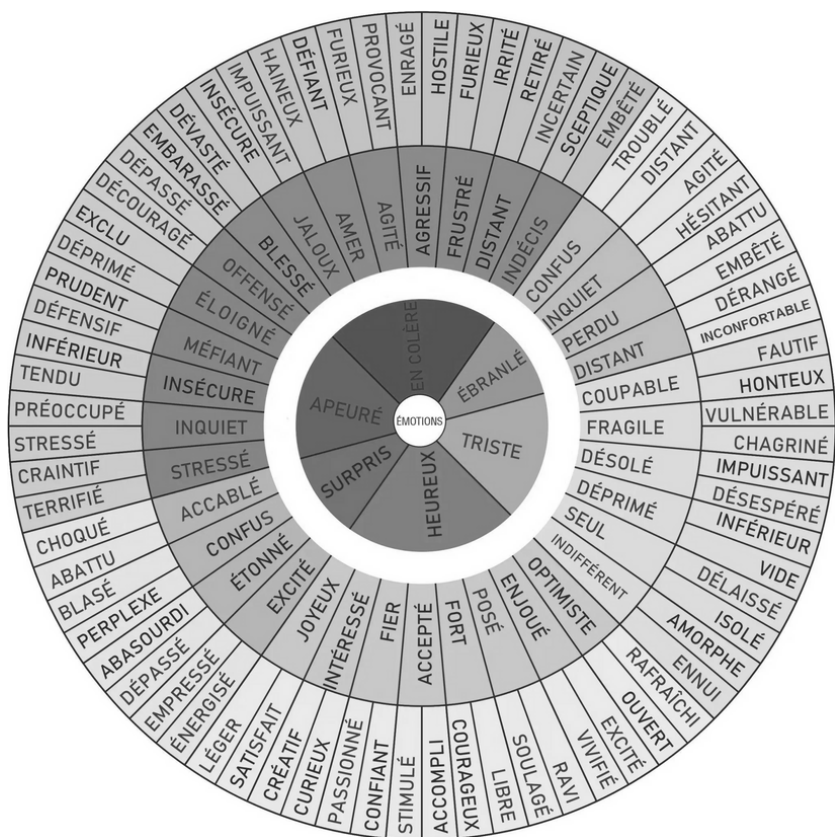
Pour avoir un consensus, il est important de passer par chacune de ces positions dans l'ordre chronologique en exprimant explicitement sa position. Par exemple, à la question de l'animation « Y a t-il des véto ? » si une personne lève la main, elle doit formuler son veto en exprimant clairement son désaccord fondamental. Idéalement, elle propose une proposition alternative à soumettre au groupe à acter par consensus.

MÉTÉO DE CLÔTURE

La météo en fin d'atelier permet de clore le temps collectif en donnant à chacun l'occasion d'exprimer comment il ou elle se sent en repartant. C'est un moment de prise de recul qui aide à évaluer l'ambiance générale, à repérer d'éventuelles limites à l'atelier ou points d'attention. Ainsi, elle permet aux organisateur-ice-s d'ajuster leurs pratiques pour les prochaines ateliers.

Outils pour la météo :

- **Pépîte** : c'est le moment fort, le truc qui t'a vraiment plu ou marqué pendant l'atelier.
- **Caillou** : c'est ce qui t'a gêné, dérangé, freiné — une difficulté, un inconfort
- **Soif** : c'est ce que tu as envie d'avoir dans les prochains ateliers
- **Une roue des émotions**



Exemple de roue des émotions

QU'EST-CE QUE LES "DYNAMIQUES DE POUVOIRS" ?

Si on appréhende le care aussi comme une grille d'analyse des dynamiques collectives au sein de nos organisations autogérées, il permet de mieux comprendre l'origine des tensions et des problèmes collectifs. Dans cette perspective, la question du/des pouvoir(s) devient centrale. Dans nos milieux, nos collectifs se définissent comme « horizontaux », sans chef-fe-s. Mais se définir ainsi n'efface en rien l'existence réelle de dynamiques individuelles et collectives construisant de manière informelle une verticalité où notamment certaines personnes comptent plus dans les décisions que d'autres. Comment nos groupes favorisent-ils, parfois malgré eux, l'émergence de chef-fe-s? Comment penser le pouvoir? Où se matérialise-t-il concrètement dans nos organisations? Comment repérer les déséquilibres qui s'installent entre nous? Et comment nommer ces dynamiques? L'enjeu de ce topo est d'impulser une réflexion sur la manière dont le pouvoir circule dans nos collectifs.

INTRODUCTION

On a préparé un topo sur la question du pouvoir dans les collectifs et des dynamiques que ça peut engendrer.

Nos objectifs sont de mettre des mots sur les dynamiques qui peuvent exister pour savoir de quoi on parle, et de changer notre perspective sur le "pouvoir" en tant que tel en le sortant de sa connotation négative. Pour ce faire, on va présenter deux outils avec des visions différentes du pouvoir mais qui se complètent et se superposent. Le topo nous permettra aussi d'avoir une meilleure base pour la suite des ateliers/autoformations.

Pour commencer ce topo, on souhaite vous lire une petite citation qui permet d'insister sur la nécessité de parler collectivement des dynamiques de pouvoirs :

“Les groupes dont l'organisation n'est pas hiérarchique ont parfois tendance à esquiver la question, ou à estimer que la volonté d'horizontalité suffit à neutraliser les dynamiques de pouvoir et à mettre tout le monde à égalité. Il est important de ne pas confondre “structure” et “pouvoir”: l'absence de structure tend à reproduire des situations de domination.” (Collective tool project)

LES 4 FORMES DU POUVOIR SELON STARHAWK

QUI EST STARHAWK ?

Starhawk est une militante et écrivaine écoféministe des Etats-Unis. Elle a beaucoup travaillé sur les dynamiques et l'organisation dans des collectifs et a notamment écrit un manuel d'organisation: *Comment s'organiser? Manuel pour l'action collective*. Elle y propose notamment une classification de différents pouvoirs au sein de groupes. Depuis, cette classification a beaucoup été utilisée et aussi été critiquée. Elle est à manier comme une base de réflexion et non comme une classification figée.

LA CATÉGORISATION DES POUVOIRS DE STARHAWK

Pouvoir-sur : "Le pouvoir coercitif est une forme de pouvoir qui nous est familière à toutes dans le cadre des hiérarchies. C'est le pouvoir qu'une personne exerce sur une autre, ou qu'un groupe exerce sur un autre, pour contrôler les ressources, pour imposer des sanctions et des punitions, pour engager ou licencier. En dernière instance, il est adossé au pouvoir de l'État, de la loi, et à la menace sous-jacente de la force."

Ex : une patronne et son employée.

Pouvoir-avec : Le pouvoir-avec (ou pouvoir social) [au sens de Starhawk] est un pouvoir qui découle des privilèges sociaux et familiaux, ainsi que de la renommée, mais qui est utilisé en conscience : "(...) on pourrait aussi parler d'influence, de rang, de pouvoir symbolique ou d'autorité. Cette forme de pouvoir détermine l'intensité de l'écoute qui vous est accordée dans le groupe, le poids qu'ont vos opinions et le respect que vous

inspirez". Le pouvoir-avec ne réside pas dans les privilèges en soi, mais dans les outils qu'il permet de mobiliser – autrement dit, dans les ressources relationnelles, les réseaux et la reconnaissance sociale que l'on peut activer, ce que Bourdieu appelle capital social.

Remarque: on voudrait rajouter à cette notion de pouvoir-avec comme d'un pouvoir résultant aussi du capital culturel, l'ensemble des connaissances et compétences accumulés par un individu. Ainsi, dans le cadre de cette notion, on n'utilise pas seulement ses compétences et ses savoirs pour soi mais on prend soin de saisir quand ils sont bénéfiques pour les autres qui n'y ont pas eu accès afin de les partager et de les transmettre.

Ainsi, le pouvoir-avec, est le contrepied du pouvoir-sur puisqu'il s'agit d'un pouvoir exercé avec les autres plutôt que sur eux : prendre conscience de ses privilèges dans le but de construire avec les autres.

Ex : une réalisatrice oscarisée qui utilise sa voix pour dénoncer un génocide

Pouvoir-du-dedans : "Le pouvoir-du-dedans est un pouvoir créatif (...). Ce pouvoir qu'on se donne peut s'incarner dans le courage moral – le pouvoir que nous ressentons lorsque nous énonçons une vérité dérangeante ou lorsque nous nous battons pour une valeur en laquelle nous croyons (...)."

↳ Ex : une personne qui ose dénoncer une situation d'oppression raciale dont elle est témoin.

C'est à partir du pouvoir du dedans que Starhawk constate que peut se développer :

Pouvoir-collectif : "(...) le pouvoir qui est propre au groupe lorsque nous agissons ensemble. On peut également utiliser ici le terme de solidarité, emprunté aux valeurs de la bonne vieille tradition syndicale" C'est dans cette forme de pouvoir que se situe l'idée de pouvoir compter sur l'autre, en dépit des

désaccords affectifs ou des intérêts personnels divergents.

↳ Ex : les gilets jaunes, ou une association de voisins qui mettent en place un réseau d'entraide.

EXEMPLES CONCRETS DE SITUATION AU SEIN DES COLLECTIFS MILITANTS

A ce moment de notre topo, on avait pris certaines situations ci-dessous et demandé comment les personnes les classeraient selon la classification de Starhawk. C'était une manière selon nous de permettre aux gens de s'appropriier les différentes définitions. Bien-sûr certaines situations sont aux croisements de plusieurs pouvoirs (et c'est même ça le plus intéressant !).

Pouvoir sur :

- Faire pression pour un "consensus" qui est en réalité imposé. Cela revient à passer son idée en force malgré des avis contradictoires parfois moins bien argumentés/mal formulés.
- Un.e militant.e prend systématiquement la parole en premier et oriente les débats.
- Le collectif décide de lancer un nouveau projet, mais seuls les membres proches du "cercle de confiance" sont informé·es et invité·es à y participer alors que cette stratégie n'a jamais été décidée collectivement.
- S'appuyer sur une "ligne collective" qui n'a en réalité jamais été discutée ni décidée ensemble, pour faire passer sa propre position comme étant celle du groupe (par exemple : dans un collectif où les lignes politiques sont floues, certaines personnes peuvent affirmer qu'une idée "ne correspond pas aux lignes", alors qu'aucune ligne explicite n'a été actée.)
- Un.e membre fondateur·ice du collectif ou plus expérimenté.e refuse que des membres participent à certaines actions parce qu'ils ne sont pas "assez expérimenté.es", sans discussion collective.

- Lors d'une prise de décision, un.e membre dit : "On ne va pas revivre les tensions de la dernière fois, donc on ne va pas rouvrir ce débat" — ce qui clôt la discussion de manière autoritaire sans dire que ce soit une décision collective.

Pouvoir du dedans :

- Un.e militant.e prend la parole en assemblée pour dénoncer des propos racistes tenus par un.e allié.e historique du collectif, malgré le risque d'isolement.
- Un.e militant.e trans exprime son malaise face à des pratiques non-inclusives du groupe.
- Quelqu'un ose dire qu'il ou elle est en désaccord avec le groupe majoritaire sur une action prévue, et propose une alternative, malgré la crainte de casser l'unité.
- Une personne prend la responsabilité d'admettre une erreur dans une action passée, sans chercher à se défendre ou à se justifier.
- Un.e militant.e racisé.e prend la parole en réunion pour dire : "Vous parlez beaucoup de solidarité, mais j'ai l'impression que mon vécu par rapport à [X oppression systémique] n'est pas pris en compte. Ça me donne le sentiment d'être invisible dans le groupe."

Pouvoir-avec :

- Un.e militante respecté.e utilise sa légitimité dans le groupe pour dire : "Je pense qu'on devrait écouter ce que dit X, même si c'est inconfortable".
- Une personne prend la parole pour expliquer des notions potentiellement complexes, en prenant le temps de les rendre accessibles sans les présumer évidentes pour tout le monde, et/ou en explicitant les acronymes utilisés afin de faciliter la compréhension.
- Une personne propose de la transmission de compétence/connaissance.

- Une personne prend une tâche où elle a toutes les compétences pour la faire et propose à d'autres personnes qui ne les ont pas ou partiellement pour aider/transmettre les compétences.
- Collectif anti-validiste demande du soutien à des personnes valides de les aider pour des actions.
- En tant que personne blanche, je déclare une manifestation antiraciste en mon nom pour garantir qu'elle soit autorisée et protégée, tout en laissant aux personnes concernées la direction politique et la parole pendant l'événement.

Pouvoir collectif

- Un collectif féministe met en place une caisse de grève interne, alimentée par toutes les membres, pour soutenir financièrement celles qui subissent des pressions de leur employeur ou perdent un jour de salaire pour aller manifester.
- Lors d'une action de blocage, chaque binôme a un rôle clair, et les décisions sont prises ensemble avant l'action. Même en cas de stress ou de désaccord, le groupe tient la ligne parce qu'il y a de la confiance et une stratégie commune.
- Après un conflit interne, le groupe décide de mettre en pause les actions militantes pour créer un espace de parole où chacun-e peut exprimer ses ressentis, et co-construire des règles de fonctionnement plus inclusives.
- Une assemblée générale dans un squat autogéré aboutit à un plan d'organisation logistique (repas, nettoyage, sécurité, traduction, soin) réparti entre toutes les volontaires, dans une logique de responsabilité partagée.

LES 6 POUVOIRS DU TABLEAU : « LES CHEF-FE-S, COMMENT S'EN DÉBARRASSER ? »

L'initiative: Correspond à la capacité d'agir par soi-même, d'avoir et de lancer des idées, de prendre les devants.

L'information: Le pouvoir de connaissance, lorsque l'on est bien informé et que l'on sait répondre au quoi, quand, comment, qui et pourquoi du groupe. On devient alors une personne de référence beaucoup plus à même de développer un pouvoir d'initiative.

La compétence: Tout ce qui relève des savoirs techniques, théoriques et manuels, la capacité d'utiliser des outils et de mettre à profit leur bénéfice, ce qui permet d'agir et de prendre des initiatives.

La présence: Le pouvoir d'être là, d'assister à ce qui se déroule ainsi que de renforcer ses liens avec les autres membres (la connexion est d'ailleurs encore une autre forme de pouvoir).

La parole: La capacité à s'exprimer; donner son avis permet d'être entendue et d'avoir de l'influence.

La coordination: La vision globale de l'aventure collective et de ses priorités; le fait d'organiser les rencontres, événements, actions, permet d'influencer le groupe et de définir sa direction.

CONCLUSION

Ces deux catégorisations sont deux manières d'aborder et d'analyser différemment le pouvoir dans les groupes militants.

Starhawk propose une analyse des rapports de pouvoir qui est à la fois conceptuelle et sensible: elle s'intéresse à ce qui circule dans les ambiances, les ressentis, les dynamiques informelles: à des dimensions souvent moins visibles, moins quantifiable mais pourtant bien réelles.

À l'inverse, la typologie du tableau des chef-fes propose une approche plus concrète et matérielle, en s'appuyant sur des pôles de pouvoir identifiables – comme la parole ou l'information – qui peuvent être plus facilement repérés, nommés, voire quantifiés.

Néanmoins, ces deux approches du pouvoir ont comme objectif commun de susciter une réflexion collective: elles sont des outils permettant de nommer, d'analyser et de discuter les dynamiques de pouvoir au sein du groupe, afin de pouvoir les transformer. Par ailleurs, elles partagent l'idée que le pouvoir n'est pas une mauvaise chose en soi, n'est pas à éliminer, mais il s'agit plutôt de prendre conscience de sa présence, et de chercher à l'exercer de manière positive, pertinente: bien utilisé, le pouvoir peut renforcer les dynamiques collectives, plutôt que de les fragiliser.

*À la suite du topo, il peut être intéressant d'ouvrir une discussion collective autour de la question suivante: **que pensez-vous de ces deux catégorisations ?***

PROBLÈMES, CAUSES, CONSÉQUENCES ET SOLUTIONS

PRÉPARATION DE L'ATELIER LE QUESTIONNAIRE

Pour adapter au mieux l'atelier au contexte du collectif, on a trouvé intéressant d'élaborer un questionnaire anonyme pour identifier les sujets à aborder lors de cet atelier.

Introduction au questionnaire :

Le questionnaire a pour but de mieux comprendre les dysfonctionnements au sein du collectif, afin de mettre en lumière les problèmes structurels et les causes de dynamiques négatives.

Comme nous l'avons expliqué dans notre atelier sur "qu'est-ce que le *care* ?", les dysfonctionnements du collectif et les tensions qui peuvent en découler résultent principalement de dynamiques collectives: les dynamiques de pouvoir, la charge mentale implicite, les inégalités dans la répartition des tâches, le manque de clarté des tâches, les biais en réunion, les rôles implicites, l'ambiance, les tensions, les décisions implicites, les normes de fonctionnements tacites, etc.

Dans ce questionnaire, il ne s'agit pas de pointer des responsabilités individuelles. On vous demande de différencier conflit interpersonnel, désaccords politiques, et dynamiques impulsées/facilitées par le groupe. L'idée ici n'est pas de "régler des comptes" entre membres du collectif, mais de prendre du recul sur son fonctionnement global.

Ainsi, ce qui va être partagé ici nous aidera collectivement à nommer les problèmes, les causes de dysfonctionnements et nous permettra lors de notre prochain atelier de penser collectivement des solutions et des pistes d'amélioration du fonctionnement du collectif.

Indications sur le questionnaire :

Ce questionnaire est anonyme, les organisateur-riche de l'atelier ne sauront pas qui a répondu quoi.

Nous souhaitons que vous preniez conscience que les besoins de chacun-e ne seront pas les mêmes et qu'exprimer ce que l'on ressent ici ne veut pas nécessairement dire que tout va mieux aller pour soi personnellement à l'avenir dans le collectif. Tout dépendra de décisions collectives.

⚠ à la pensée binaire, essaye si possible d'apporter de la "nuance" ou des explications plus poussées que juste "ça ne marche pas".

Les questions :

Suite au topo sur les dynamiques de pouvoir, est-ce que tu as remarqué quelques schémas au sein du collectif de monopole de pouvoirs ? As-tu au contraire le sentiment que les dynamiques de pouvoir sont équilibrées dans le groupe ? (Certain-es prennent plus de place ? D'autres moins ? Est-ce que les dynamiques collectives permettent que certaines personnes

utilisent leur place dans le groupe pour " imposer" des choses (pouvoir-sur) ? Est-ce que les rôles sont repartis de manière pertinente? Comment tu le vis ?)

Est-ce que l'ambiance du groupe permet, selon toi, d'exprimer librement un désaccord ou un malaise (pouvoir-du-dedans) ?

Est-ce qu'il y a des moments où tu ressens du stress, de la tension, de la gêne pendant les réunions ou les actions collectives ? Arrives-tu à en identifier les causes ?

Y a-t-il un sujet déjà abordé ou une situation dans le passé pour lequel/laquelle tu sens qu'il reste des tensions ou des incompréhensions non résolues ? (Si oui, quels sujets / situations et comment tu comprends les enjeux ?)

Quels types de conflits vois-tu ressurgir fréquemment dans le collectif ? Saurais-tu identifier par quoi ils sont déclenchés ?

As-tu le sentiment d'avoir ta place dans le collectif ? Est-ce que tu te sens légitime dans le groupe, écouté-e, pris-e en compte ?

Est-ce que tu te sens reconnu-e et valorisé-e par le groupe pour les tâches que tu prends en charge dans le cadre du collectif ?

Ressens-tu que certains de tes besoins ne sont pas remplis dans le collectif? Si oui, lesquels? Les as-tu déjà exprimés ?

Ressens-tu de la confiance envers le collectif et les camarades ? (d'accueillir ta parole, tes propositions, d'être en soutien si quelque chose arrive, etc.) Si non, pourquoi ?

Quand des erreurs sont commises, as-tu le sentiment qu'on cherche à comprendre pourquoi elles ont eu lieu (besoins, contexte, etc.)? Es-tu aidé.e pour éviter qu'elles se

reproduisent? Au contraire, peuvent-elles entraîner des reproches et des jugements ?

Arriverais-tu à identifier quelles sont tes attentes envers le collectif ?

As-tu des idées de solutions face aux problèmes que tu as évoqués ? (Des pistes concrètes, des envies de changements, des méthodes à tester, etc.) (⚠ à garder en tête de ne pas forcément rester bloqué-e sur ces solutions lors du partage en collectif et de considérer les propositions des autres tout autant valables que les tiennes.)

Y a-t-il des choses qui te font peur par rapport à l'atelier à venir sur ces sujets ? Si oui, pourrais-tu les exprimer pour que la team care y ai une attention particulière ?

ANALYSE DU QUESTIONNAIRE ET CRÉATION D'UN SUPPORT VISUEL

Afin de faciliter le déroulement de l'atelier, on a créé un visuel sous forme de carte mentale qui servira de support à la réflexion collective. L'objectif est de la compléter progressivement au fil de l'atelier. La carte mentale est organisée autour de plusieurs thématiques issues du questionnaire, auxquelles nous avons associé des causes, des conséquences et des solutions mentionnées dans les réponses. Les cases "solutions" ont été laissées vides, car la première partie de l'atelier est consacrée collectivement à l'identification des causes et des conséquences. Vous trouverez à la page suivante un exemple de visuel.

Vous pouvez utiliser Excalidraw, un site open source qui permet de créer un visuel à plusieurs

DYNAMIQUES DE POUVOIRS

COMPÉTENCE

MONOPOLE DE CERTAINES COMPÉTENCES SUR QUELQUES PERSONNES ET ABSENCE DE TRANSMISSION DE SAVOIR ET PRATIQUE

CAUSES/RACINES DU PROBLÈME

MANQUE DE FORMATION

CONSÉQUENCES

UNE RÉPARTITION INÉGALE DES TÂCHES : CE SONT SOUVENT LES MÊMES QUI ONT LA COMPÉTENCE QUI S'EN CHARGENT, CE QUI PEUT GÉNÉRER DE L'ÉPUISEMENT.

SOLUTIONS

A COMPLÉTER LORS DE L'ATELIER

LA COORDINATION

VISION GLOBALE DE L'AVENTURE COLLECTIVE ET DE SES PRIORITÉS + LE FAIT D'ORGANISER LES RENCONTRES, ÉVÉNEMENTS, ACTIONS, PERMET D'INFLUENCER LE GROUPE ET DE DÉFINIR SA DIRECTION.

CERTAINES PERSONNES ONT UNE VISION GLOBALE DU COLLECTIF ET DE CES OBJECTIFS

CAUSES/RACINES DU PROBLÈME

CONNAISSANCES SUR LE MONDE MILITANT ET INFOS DU MONDE MILITANT CIRCULE EN INTERPERSO

DES PERSONNES ONT FAIT PLUS DE RENCONTRES AVEC D'AUTRES COLLECTIFS ET PLUS D'ÉVÉNEMENTS PUBLICS

CONSÉQUENCES

A COMPLÉTER PENDANT L'ATELIER

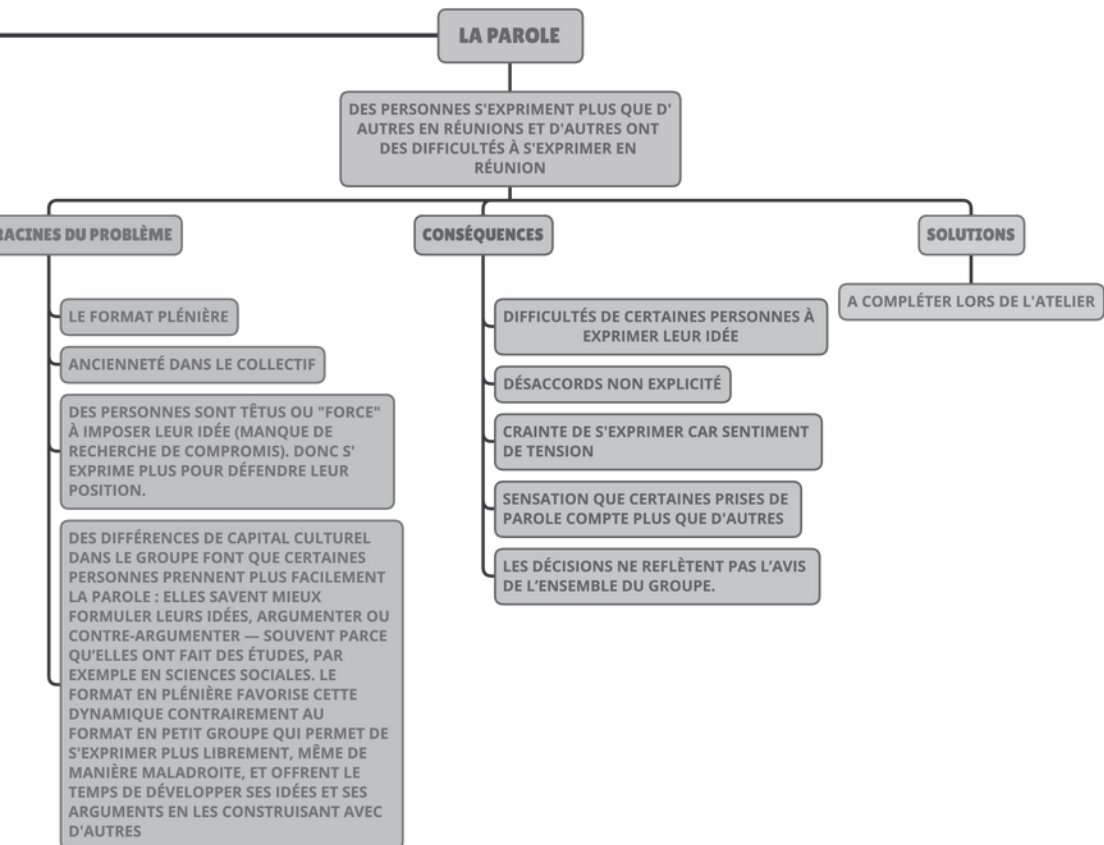
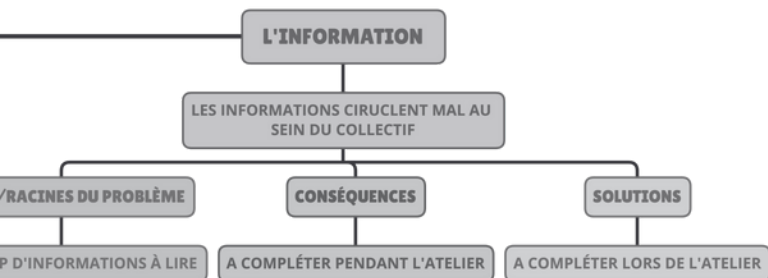
SOLUTIONS

A COMPLÉTER PENDANT L'ATELIER

CAUSES,

BEAUCOU

CAUSES/R



TENSION

CAUSES/RACINES DU PROBLÈME

MANQUE DE RECONNAISSANCE COLLECTIVE DANS LES TÂCHES

PAS DE RETOUR/CRITIQUE SUR LES CRS, DOCUMENTS ÉCRITS

DES CONFLITS PASSÉS NON ADRESSÉS

L'ÉGO

CHACUN-E PRÊCHE SA PROPRE PAROISSE

LA FRUSTRATION

SUR LA DISPARITÉS D'IMPLICATION

SUR LES ATTENTES DES MEMBRES PAR RAPPORT AU COLLECTIF QUAND ELLES SONT PAS ATTEINTES

LA FATIGUE MILITANTE

DES ENVIES DE MODES D'ACTIONS DIFFÉRENTES/STRATÉGIES DIFFÉRENTES

CONFLITS SUR CE QU'ON PRIORISE

ABSENCE DE LIGNES POLITIQUES ET DE STRATÉGIES CLAIRES ET FORMALISÉES

CONSÉQUENCES

CONFLIT QUAND DÉSACCORD EXPRIMÉS

SUJET DE TENSION

RÉUNION FATIGANTE

PRISE DE DÉCISION

PRENDRE LE TEMPS SUR DES DÉTAILS

TEMPS ACCORDÉE AU DIFFÉRENTS POINTS DE L'ODJ

SOLUTIONS

A COMPLÉTER LORS DE L'ATELIER

IMPLICATIONS, ENERGIES DIFFÉRENTES

CAUSES/RACINES DU PROBLÈME

- DIVERSITÉS DES PROFILS (ÉTUDIANTS, TRAVAILLEURS, ...)
- FRÉQUENCE DES RÉUNIONS
- SENTIMENT D'URGENCE
- PRIORISATION
- INTÉRÊTS PERSONNELS
- CAPACITÉ DIFFÉRENTE DE PRISE D'INITIATIVES

CONSÉQUENCES

- EXCLUSION/AUTO-EXCLUSION
- SURCHARGE VS SENTIMENT D'INUTILITÉ/D'ILLÉGITIMITÉ
- DÉSÉQUILIBRE SUR LA CHARGE MENTAL ET DE TRAVAIL
- SENTIMENT DE SOLITUDE
- MANQUE DE DIVERSITÉ D'IDÉES PROPOSÉES
- DÉRESPONSABILISATION
- FRUSTRATION
- SENTIMENT DE CULPABILITÉ
- REMISE EN QUESTION DE LA LÉGITIMITÉ DES PRISES DE DÉCISIONS
- CULPABILISATION
- TENSION

SOLUTIONS

A COMPLÉTER LORS DE L'ATELIER

L'ATELIER

L'ACCORD DE GROUPE :

UN CADRE À MAINTENIR COLLECTIVEMENT

[5 MIN]

Les accords de groupe sont un outil utile pour bien commencer l'atelier et garantir son bon déroulement. Ils aident le groupe à convenir de la meilleure manière de travailler ensemble dans la coopération et le respect de chacun-e. De plus, élaborer un cadre collectif permet de rendre plus légitime les interventions des facilitateur-ice-s : si des problèmes ou des conflits émergent, iels se référeront à l'accord collectif (Ex. : « Nous étions toustes d'accord au départ que c'est mieux si une seule personne parle à la fois... »).

Pour cet atelier, on avait décidé de proposer un cadre au groupe à acter collectivement pour gagner du temps.

Le cadre proposé :

- On fait attention à nos réactions pour ne pas dissuader des gens de parler ou de continuer à parler (tête énervée, gros yeux, des réactions qui te donnent l'impression d'avoir dit une bêtise, etc.).
- Quand quelqu'un fait une critique où on se sent visé, mieux vaut essayer de comprendre ce que la personne dit dans un premier temps, avant de prendre la parole pour exprimer notre avis et/ou l'émotion que ça nous fait.
- Lors de l'atelier, si on sent des tensions/émotions dans le groupe, qu'on ressent nous-même de la tension/émotion : on vous incite à prendre la parole pour le dire.
- Si à un moment on se sent visé.e par quelqu'un, on propose deux choses: soit le verbaliser dans l'intention de mieux comprendre le propos de la personne; soit de proposer

à la personne d'en rediscuter après l'atelier .

- L'exercice de porter des critiques sur notre collectif et sur les dynamiques qu'on crée en y militant est assez difficile. On propose d'être indulgent.e avec nous-même: on peut avoir peur de formuler des critiques et c'est difficile de les recevoir quand on a l'impression de faire de notre mieux. Mais c'est le lieu pour le faire et on a envie que ça se passe au mieux.
- Pendant cet atelier, on va parler de critiques ou de problèmes concernant notre dynamique collective. Ce n'est donc pas un espace pour s'adresser des choses inter-individuelles, ou des ressentis envers une personne en particulier. Dans ce cadre, on s'est dit qu'on allait parler des histoires/dysfonctionnement du collectif sans dire le nom des personnes appartenant au collectif.

Si pendant cet atelier, vous vous rendez compte que, lorsque vous pensez à une personne, vous avez de la colère ou une émotion spécifique qui prend de la place dans votre tête, on vous encourage à envoyer un message ou à parler de ce qui se passe pour vous à la personne. On peut se dire que collectivement qu'on est ok que quelqu'un nous envoie un message ou vienne nous parler après l'atelier.

Le fait qu'on ne traitera pas les conflits inter-personnels n'est pas notre volonté absolue. On en est à la toute première étape : commencer à créer un espace où on peut se faire des retours et se dire les choses. On préfère donc y aller doucement pour ce premier atelier. Ce qu'on propose là, ce n'est pas un cadre définitif, mais une première manière de commencer ce trajet de critique et d'autocritique collective.

IDENTIFIER LES DYSFONCTIONNEMENTS INTERNE

[50 MIN]

Retour du questionnaire (avec support visuel) en masquant la proposition de solution et ensuite décider collectivement quels sujets doivent être approfondis en petit groupe (4 sujets max). [10 min]

Petits groupes pour approfondir d'où viennent certains problèmes qui ne sont pas clair et leur conséquences négatives sur le groupe. Chaque groupe travaille sur un thème précis. [20 min]

→ But : Chaque groupe approfondie les éléments qui produisent les problèmes liés à la thématique afin d'en trouver les causes et de nommer leurs conséquences sur le collectif.

→ Comment ça se passe :

- Choix groupe du groupe en fonction de l'enthousiasme vis-à-vis du thème.
- Chaque groupe choisit dès le début une personne pour assurer les retours en plénière.
- Création d'un pad par thématique.

Retour des petits groupes. [20 min]

Après les retours, prévoir une pause de 10 min afin que les personnes à l'animation puissent compléter à partir des retours le visuel et rajouter les solutions proposées dans le questionnaire.

TROUVER LES SOLUTIONS

[2H]

Retour de ce qui est sorti des solutions dans le questionnaire avec visuel. [10 min]

Temps en petit groupe - 4 thèmes max [1h20 - 4 x 20 min]

→ Donner le tableau "LES CHEF-FE-S, COMMENT S'EN DÉBARRASSER ?" à tous les groupes comme support de réflexion.

Chaque groupe travaille sur un thème et a son propre ordinateur. Sur cet ordinateur, il y a les 4 pads correspondant aux différents thèmes. Le groupe écrit ses réflexions sur le pad dédié à son thème, en utilisant la couleur de surlignage propre à son groupe. Les groupes tournent au bout de 20 minutes sur un autre thème.

⚠ Il est important d'écrire de manière claire afin que les autres groupes puissent facilement comprendre et poursuivre le travail de réflexion.

Retour en plénière [20 min]

Chaque groupe fait un retour (max 5 min) sur la thématique travaillée en dernier. Le retour doit présenter les propositions de solutions en lien avec les causes identifiées dans la thématique. L'animateur.ice projette le pad correspondant à la thématique et le complète si nécessaire.

⚠ **Le visuel sera complété après l'atelier en guise de compte-rendu.**

Décisions [10 min]

Prises de température sur les différentes solutions proposées selon les gestuelles ci-dessous.



La prise de décisions se fait sur la base des solutions les plus consensuelles. Les propositions les moins consensuelles seront discutées sur un second temps.

PROPOSITION : COMMISSION CARE

[25 MIN]

On propose la mise en place d'une commission *care*, c'est-à-dire un groupe de travail permanent qui répond à l'objectif de développer et maintenir une culture du *care* dans le collectif.

On pense qu'il est plus pertinent de créer une commission dédiée plutôt que de laisser cette responsabilité à une vigilance collective informelle. Pourquoi ? Parce que tant qu'il n'y avait pas de groupe de travail qui propose des ateliers sur le *care*, celui-ci n'était pas réellement pris en charge collectivement. L'absence de formalisation tend à ce que la charge mentale liée au *care* repose sur quelques individus sans que ce soit reconnu comme une nécessité collective.

La commission permet un cadre formalisé dans lequel la question du *care* apparaît comme un enjeu de nécessité collectif et, puisque le *care* a été identifié comme une priorité du collectif, il est important que certain-es personnes en soient garantes, pour éviter que ces enjeux ne soient dissous dans les urgences du collectif. De plus, la commission est à l'initiative de propositions (ateliers, topos, moment de débrief, ...) afin de faciliter et développer une culture du *care* au sein du collectif. Elle ne

prendra pas de décisions seule : toutes les décisions continueront à être prises de manière collective.

Ainsi **les objectifs** de cet commission *care* sont :

- Proposer des ateliers pour nourrir une culture collective du *care*.
- Instaurer des temps réguliers de retour au sein du collectif pour identifier les dysfonctionnements, exprimer les émotions, et ajuster les pratiques en conséquence.
- Produire des ressources internes autour des questions de *care*.
- Être force de proposition en matière d'outils et de méthodes.
- Veiller à l'énergie du groupe et repérer les dynamiques pouvant mener à l'épuisement militant.
- Garantir la mise en œuvre collective des solutions décidées ensemble (comme celles issues de l'atelier en cours), en distinguant les actions à mettre en place rapidement et les objectifs à plus long terme.

La prise de décision se fait par consensus de la même manière que dans l'atelier "Qu'est-ce que le Care ?".

- Introduction du temps, que vous pouvez lire pour démarrer.

MOMENT CARE

On propose ici la trame d'un "moment care" pour revenir sur des tensions qu'on a pu ressentir dans le collectif, pour faire le point après un évènement, pour que les personnes aient un espace pour exprimer leur vécu au sein du collectif. On propose de faire ce temps une fois par mois; en fonction de la fréquence à laquelle vous vous côtoyez ou des tensions dans le collectif, la fréquence peut être ajustée.

Matériel : Une roue des émotions pour les météo

INTRODUCTION

Le but de ce temps est de faire un moment où les émotions peuvent être exprimées. Pour faire en sorte que ça se passe dans de bonnes conditions, on vous propose au moment de votre météo d'expliquer aux autres certaines réactions que vous pouvez avoir lorsque des critiques sont adressées, lorsqu'il y a une tension dans le groupe etc. On espère que ça permettra aux émotions d'être bien accueillies. On rappelle que chacun.e produit et reçoit les émotions différemment et qu'il n'y en a pas de plus légitimes que d'autres.

Meteo : La météo en début d'atelier permet d'ouvrir le temps collectif en donnant à chacun et chacune l'occasion d'exprimer son état d'esprit et son énergie. C'est un moment qui aide à prendre la température du groupe, de repérer les énergies et les besoins particuliers. Vous pouvez utiliser une roue des émotions

ACCORD DE GROUPE

Avant de commencer à discuter, on propose de faire consensus sur un accord de groupe. Les accords de groupe sont un outil utile pour bien commencer l'atelier et garantir son bon déroulement. Ils aident le groupe à convenir de la meilleure manière de travailler ensemble, dans la coopération et le respect de chacun·e. De plus, élaborer un cadre collectif permet de rendre plus légitime les interventions des rôles des facilitateur·ice·s : si des problèmes ou des conflits émergent, iels se réfèreront à l'accord collectif. Ex. : « Nous étions toustes d'accord au départ que c'est mieux si une seule personne parle à la fois... ».

Le nôtre contient ces idées là mais sentez vous libres de le modifier comme ce sera le mieux pour vous.

- On fait attention à nos réactions pour ne pas dissuader des gens de parler ou de continuer à parler (éviter les têtes énervées, gros yeux, des réactions qui donnent l'impression d'avoir dit une bêtise, etc.).
- On a eu des remarques sur ce point, que par cette demande on empêchait l'expression de l'agacement ou de la colère, ou qu'on imposait une gestion des émotions unique, par la retenue (qui sont socialement marquées blanches et bourgeoises). Il a donc été modifié ainsi : si la réaction de quelqu'un·e nous faisait sentir comme si ce qu'on dit l'énervait (ou autre émotions), on peut poser la question à la personne concernée sur ce qu'elle ressentait pour mieux comprendre. Il faut aussi se rappeler que tout le monde n'est pas hyper à l'aise de parler de ses émotions facilement, de les expliquer.

- Quand quelqu'un fait une critique où on se sent visé-e, essayer d'abord de comprendre ce que la personne dit avant de prendre la parole pour exprimer notre avis et/ou l'émotion que ça nous fait.
- Lors de l'atelier, si on sent des tensions/émotions dans le groupe, qu'on ressent nous-même de la tension/émotion : on vous incite à prendre la parole pour le dire, même si on est pas sur.e de l'émotion ressentie.
- Si on se sent visé-e par une critique mais qu'elle n'est pas nommée, on propose soit de le verbaliser, dans l'intention de mieux comprendre si elle nous était adressée; ou de proposer à la personne d'en reparler après l'atelier .
- Porter des critiques sur notre collectif et sur les dynamiques qu'on crée en y militant est un exercice difficile. On propose d'être indulgent.e avec nous-même : on peut avoir peur de formuler des critiques et c'est difficile de les recevoir quand on a l'impression de faire de notre mieux. Mais c'est le lieu pour le faire et on a envie que ça se passe au mieux.

QUESTIONS

Les personnes qui animent le temps posent ensuite les questions ci-dessous. Envoyer les questions à l'avance permet aux personnes d'avoir un plus long temps de réflexion pour penser, ressentir, ce qu'elles avaient envie de transmettre....

Après chaque question, on fait un tour de table (sans obligation de parler) avant de lancer une discussion libre.

TRAME DES QUESTIONS :

- **Qu'est-ce qu'on attend de [la structure dans laquelle on milite] en ce moment ?**

- **Température/check du collectif : comment on se sent en ce moment ?** *Animation* : capter s'il y a un mood général (tout le monde est crevé.e, triste, en colère....) et poser la question : "Est-ce que ça relève du collectif ? Qu'est-ce qui produit ce "mood" ?"
- **Est-ce qu'on a des critiques à faire, des choses qui nous restent en travers ?** *Animation* : S'il n'y a rien, proposer de discuter d'une tension non apaisée apparue en réunion, au cours de la préparation d'une action, pendant une action en elle-même...
- **Auto-critique et réaction à ce que des gens ont dit.**

MÉTÉO DE CLÔTURE

La météo de fin permet de clore le temps collectif en donnant à chacun l'occasion d'exprimer comment il ou elle se sent en repartant de la roue des émotions.

POUR ALLER PLUS LOIN

LIVRES

Comment s'organiser ? Manuel d'organisation collective, Starhawk

La Joie militante, carla bergman et Nick Montgomery

Faire Justice, Elsa Deck Marsault

ARTICLES

Le tekmil : un outil de réflexion collective : <https://serhildan.org/le-tekmil-un-outil-de-reflexion-collective/>

« Tu me fais violence ! » La rhétorique néolibérale de la blessure, du danger et du traumatisme : <https://shs.cairn.info/revue-vacarme-2015-3-page-28?lang=fr>

BROCHURES

Turning towards each other : A conflict workbook, Jovida Ross et Weyam Ghadbian

Les chef-fes, comment s'en débarrasser ? : <https://collectif-lavolte.org/wp-content/uploads/2021/12/lesChefFesCommentSenDebarrasser.pdf>

SITES

Collective tools project : <https://collectivetoolsproject.org/>

Boîte à outil des radis : <https://radiscalcaire.wixsite.com/coeurcoeur/ressources/boite-a-outils>

PODCAST :

Prendre soin d'A2C, prendre soin de notre classe : <https://www.autonomiedeclasser.org/audiotheque/audio-prendre-soin-da2c-prendre-soin-de-notre-classe/>

OUTILS ET TIPS POUR LES ATELIERS :

Outil pour faire des cartes mentales collaboratives :

<https://excalidraw.com/>

Outil de facilitation pour réunions et ateliers :

[https://agirpourlapaix.be/wp-](https://agirpourlapaix.be/wp-content/uploads/guide_outils_facilitation_VI.pdf)

[content/uploads/guide_outils_facilitation_VI.pdf](https://agirpourlapaix.be/wp-content/uploads/guide_outils_facilitation_VI.pdf)



CONTACTS



RIPOSTE_ANTIFASCISTE@RISEUP.NET



[RIPOSTE_ANTIFASCISTE](https://www.instagram.com/RIPOSTE_ANTIFASCISTE)



[RIPOSTE_ANTIFA](https://twitter.com/RIPOSTE_ANTIFA)



[HTTPS://RIPOSTEANTIFAMARS.NOBLOGS.ORG/](https://RIPOSTEANTIFAMARS.NOBLOGS.ORG/)