

UNIVERSITE PAUL VALERY - MONTPELLIER
Arts et Lettres, langues et Sciences Humaines et Sociales

UFR 4 : Sciences Économiques, Juridiques, Sociales et de Gestion

Master 1 Développement Social

Outiller l'autonomie, instituer le commun

*Une expérience collective explorée par un de ses acteurs
(L'exemple du collectif des MutinEs)*

SYLVAIN PICARD

Sous la direction de PASCAL NICOLAS-LE STRAT, maître de conférences en sociologie

Juin 2015

Outiller l'autonomie, instituer le commun

*Une expérience collective explorée par un de ses acteurs
(L'exemple du collectif des MutinEs)*

SYLVAIN PICARD

Sommaire

| | |
|---|-----|
| Introduction..... | 3 |
| Présentation du collectif..... | 4 |
| Méthodologie..... | 6 |
| L'écriture collective de l'histoire commune..... | 15 |
| La doxa ou l'hégémonie du collectif..... | 19 |
| Autonomie et pouvoir d'agir..... | 22 |
| Horizontalité..... | 25 |
| Encart méthodologique : la question de la traduction..... | 28 |
| L'indépendance..... | 33 |
| L'autonomie dans et par le don..... | 41 |
| Du don au sacrifice ?..... | 43 |
| Principes d'action..... | 46 |
| La prise de décision au consensus..... | 46 |
| L'organisation du travail..... | 54 |
| L'ouverture..... | 74 |
| La bienveillance..... | 79 |
| L'intellectualisation des pratiques..... | 88 |
| Dispositifs, notions, fonctions ; Comment outiller l'autonomie ?..... | 93 |
| Conclusion et perspectives..... | 100 |
| La coproduction des savoirs..... | 101 |
| Bibliographie..... | 104 |
| Annexes..... | 106 |

Introduction

Le présent travail de recherche est réalisé dans le cadre du Master 1 Développement social de l'université Paul Valéry. Ce Master est organisé en alternance entre la structure d'accueil de l'étudiant et les enseignements à l'université. J'ai été accueilli en tant que stagiaire dans un collectif dont je suis partie prenante depuis sa création.

J'ai essayé pendant cette période de caractériser le fonctionnement du collectif surtout à travers l'expérience d'une des activités qu'il mène : la gestion d'une auberge associative. Ce stage m'a permis en particulier de tester des méthodologies, d'expérimenter des situations de recherche-action et au fond de m'essayer au métier de chercheur.

À travers ce mémoire j'espère rendre-compte d'une part du parcours de recherche qui a été le mien pendant ces périodes de doutes et d'hésitations, d'autre part de brosser un portrait du collectif à travers mon vécu et mes expériences confrontés à ceux et celles des personnes prenant part au collectif. J'ai cherché à élucider à partir des tensions entre la *doxa*, ou l'*hégémonie*, du collectif et ses *principes d'actions*, ce qui se joue dans son fonctionnement, dans sa construction au jour-le-jour et dans les interactions entre ses membres. Ce travail donne à voir une forme d'*autonomie construite, désirée, outillée et éprouvée*, qui s'inscrit avant tout *dans et par une interdépendance*.

Le collectif, appréhendé comme une *institution*, laisse apparaître que les tensions et les contradictions internes, dans lesquelles il est pris, sont le lieu et le moment à partir duquel il est possible de caractériser une institution / destitution continuée. Quels processus à l'œuvre permettent de ne pas s'enliser dans l'institué ? Quelles sont les *ressources* dont les acteurs et actrices disposent, avec lesquelles ils et elles *composent*, qui permettent de maintenir une dynamique instituante ? Sur quels *outils*, sur quels *dispositifs* et sur quels *notions* s'appuient les personnes pour interagir ? Comment sont *modulés* ces outils, dispositifs et notions dans le temps pour participer de cette institution continuée ?

S'attacher à caractériser un collectif c'est aussi s'attacher à ce qui est mis en partage, au *commun*. Par quels processus arrive-t-on à construire, à *instituer du commun* ? Qu'est-ce qui joue dans le passage du commun au *comme-un* ? Quelles sont les tensions, les affects et les processus à l'œuvre dans ce *comme* qui travaille au sein du collectif, au sein du *un* ? Qu'est-ce qu'ils viennent nous dire de ses marges, de ses *bords* ? Quel est le partage qui est fait entre le dedans et le dehors et comment se (dé-)construit ce *partage du sensible* ?

Faire une recherche-action dans un collectif nécessite de se poser la question de ce qu'elle implique pour soi et pour les autres. Comment cette forme de *réflexivité* s'ajoute à toutes celles déjà présentes ? Qu'est-ce qu'implique pour la recherche et pour le chercheur le fait de ne pas *réifier* un *matériel* de recherche ? Comment se construit une *recherche-se-faisant* sur laquelle les concerné-es ont prise ? Grâce à quels outils, à quels dispositifs, à quels processus peut-on laisser une prise aux acteurs et aux actrices sur la recherche ? Qu'est-ce que cette méthode engendre comme processus de participation et d'appropriation du *savoir-se-produisant* ? Comment rendre-compte de cette démarche qui tient avant tout d'une *coproduction des savoirs* ainsi que de leur *mise à l'épreuve* d'autres savoirs ? Comment s'agence ce nouveau *niveau de réalité* du collectif au sein de ses autres *ontologies*, au sein de ses autres modes d'existence ?

L'*intellectualisation des pratiques* révèle un collectif qui pense ce qu'il est et ce qu'il fait. Ses membres se déplacent ainsi *tout au long et au large* du collectif, à travers ses différents niveaux de réalité mais aussi dans toute sa *transversalité*. Il serait alors possible de caractériser le collectif dans une matrice à travers laquelle les personnes se déplacent, *se décalent*, grâce à des dispositifs.

Voilà les questions auxquelles ce mémoire essaie d'apporter des débuts de réponses. À travers cette première expérience de recherche je ne prétends pas caractériser le collectif dans tous ses détails et dans toutes ses finesses. Je ne prétends pas non plus avoir confronté fidèlement l'ensemble des vécus et des expériences, en revanche un effort a été fait pour mettre à l'épreuve mes productions. Ce mémoire pourra, je l'espère, constituer une base de travail pour ce collectif et / ou pour d'autres dans les formes de coproduction des savoirs à venir.

Suite à une présentation succincte du collectif et à l'exposé de méthodologie employée, j'essaierai de donner à voir le collectif en élucidant dans un premier temps sa doxa ou son hégémonie, dans un second temps ses principes d'action. En confrontant les témoignages des personnes interviewées, avec mon propre vécu – grâce au journal de recherche et aux correspondances entretenues – avec les observations menées et enfin avec mes lectures, ce travail prend des chemins et des impasses, monte en transversalité, en alternant les descriptions et les analyses, en mettant à l'épreuve les cadres théoriques, en interpellant le collectif à partir d'eux.

Il est aussi le lieu de discussions des choix, des descriptions et des analyses que je propose par les personnes du collectif, dont je parle, directement concernées par cette recherche-action. Ces personnes prennent la parole sur ce travail et dans ce travail, tout comme les chercheurs et chercheuses avec qui j'ai échangé pendant toute cette période. Cette première expérience a été l'occasion de m'essayer à créer les conditions d'une recherche co-construite démocratiquement avec ses réussites et ses échecs, ses rebonds et ses à-plats.

Enfin, la sociologie que je découvre et que j'ai envie de pratiquer tient d'une sociologie clinique qui est à l'écoute et qui se construit par l'écoute. Elle s'attache à découvrir les issues des situations d'insécurité et de vulnérabilité, de doutes et d'hésitations, de conflits et de tensions. Si ce travail renvoie le sentiment que je donne à voir une scène vidée de résistances, c'est parce qu'il cible le moment d'accueil, du partage, de l'élucidation qui constitue un moteur de transformation, un point de réversibilité des processus – non l'unique – grâce à la saisie collective de la situation et sa mise en discussion.

Présentation du collectif

Le collectif est un groupe d'ami-es s'étant constitué comme tel entre les mois d'avril et de Juin 2013. Les personnes composant ce groupe ont une antériorité de travail et d'activités, depuis quelques années. Les membres œuvraient dans des associations étudiantes politiquement engagées en faveur d'une écologie politique, sociale et économique. Il est à noter que l'écriture collective de l'histoire commune est en cours au sein du collectif. Tous les aspects historiques abordés dans ce mémoire sont constitutifs du point de vue de l'auteur. Si l'histoire du collectif a été parcourue dans chacun des dix entretiens et que des extraits de ceux-ci sont présentés dans ce mémoire, il convient tout de même de préciser que leur sélection contribue à construire le récit de manière fictionnelle ; comme tout récit de vie¹. L'histoire du collectif telle qu'elle peut être lue et comprise ici, n'engage donc que son auteur.

Le collectif se constitue pour plusieurs raisons. Une des données principales qui pousse ces ami-es à le faire, c'est qu'une grande majorité des personnes impliquées ont fini leur cursus universitaire et qu'il leur devient difficile de continuer à travailler dans des associations étudiantes. Lorsque le

¹ « Et pour l'indiquer brièvement, notons que le récit de vie s'apparente aussi au genre biographique, autobiographique. Or l'autobiographie assume d'autres fonctions que celle d'avoir à attester la vérité de quelque chose. En elle, un sujet se présente lui-même, se met en forme, voire se met en scène. Il peut n'y avoir aucune altérité à l'œuvre, rien qui se manifeste, nulle « vérité » dans ce processus. Du sens oui, de la vérité, non, et un sens qui, dans ses contenus, peut n'émaner que du moi, sa particularité, son artifice. »

MARIN PASCAL, « Un récit de vie peut-il être vrai ? », *Revue des sciences philosophiques et théologiques* 3/ 2011 (TOME 95), p. 601-617

collectif se crée, les membres marquent leur volonté de poursuivre l'ensemble des activités qu'ils réalisaient. Ils et elles faisaient de la sensibilisation à l'écologie à travers différents moyens d'action, l'éducation populaire, la création d'émissions radiophoniques, la cuisine, l'agriculture et la fête à travers de grands événements. Les personnes produisaient un festival tous les ans : la Semaine De l'Environnement². Cet événement, organisé par plusieurs associations étudiantes en France, n'était pas coordonné au départ. Les différentes associations qui produisaient ce festival, se sont organisées en réseau national dans le but de mutualiser leurs ressources (comme par exemple le budget communication, en utilisant une même charte graphique pour toutes les associations, la même affiche pour toutes les SDEs) et de coordonner ces événements en proposant une thématique centrale commune chaque année. Ce réseau porte le nom de Groupement des association porteuses de projet en environnement³. Le GRAPPE a ensuite beaucoup œuvré pour le développement des pratiques d'animation et de formation dans le domaine de l'éducation populaire au sein des associations de son réseau.

Le collectif, dès sa création, souhaite donc poursuivre l'ensemble de ses activités. D'avril à Juin 2013 nous enchaînons des réunions, des temps de discussion chez les un-es et les autres, ou sur des places de Montpellier, pour essayer de confirmer un certain nombre d'intuitions. Nous voulons vérifier notre désir d'engagement, notre philosophie, ce vers quoi nous voulons tendre en terme d'activité, de rythme de travail, de rémunération, de mode de vie avant d'engager véritablement notre coopération dans ces nouvelles modalités. C'est en quelque sorte, la première fois dans l'existence du collectif⁴, que seront mises en débat les valeurs et l'idéologie que le groupe entend porter. Nous décidons alors de travailler en vue de développer des projets qui nous permettent de nous rémunérer un minimum. Les idées de professionnalisation, d'autonomie financière, de projets de vie, sont déjà présentes.

Le collectif est organisé en grands pans d'activités. Ceux-ci ont évolué au gré des réunions, des semaines de travail⁵, des opportunités et des initiatives prises par les membres du collectif. Nous avons donc un pan média, qui regroupe la création d'émissions radiophoniques et la diffusion de brochures politiques par le biais d'infokiosk. Un pan cuisine itinérante et solidaire. C'est une cuisine qui ne travaille qu'avec des produits biologiques ou de récupération. La Caravan'Olla, l'association qui porte ce projet, peut se déplacer à la fois en soutien à des projets militants comme sur les zones à défendre⁶, à la fois comme traiteur lors d'événements. Cette cuisine se met toujours en lien avec des producteurs locaux, et parfois les membres du collectif vont travailler bénévolement dans les champs de nos partenaires producteurs afin d'avoir des avantages sur les prix. Le collectif continue également les activités autour de l'événementiel, ce projet est porté par l'association Artist'O Chap. Une personne avait les fonds et l'opportunité d'acquérir un chapiteau de type cirque, de vingt-deux mètres de diamètre pour pouvoir produire ou coproduire des festivals, ou simplement pour le mettre à disposition en faisant des prestations de service pour des organisateurs d'événement. Ce chapiteau a été immédiatement mis à disposition du collectif. Ensuite nous avons, depuis le mois de mai 2015, investi une auberge en Ariège (le Relais Montagnard) dont les activités principales sont la tenue d'un bar, de l'hébergement (majoritairement en dortoirs), d'un restaurant, d'une épicerie d'appoint et le développement d'activités culturelles. Nous louons cette auberge qui appartient à la commune de

2 « SDE » par la suite dans le texte.

3 « GRAPPE » par la suite dans le texte.

4 Comme nous l'avons précisé plus haut, les personnes du collectif, au moment de sa constitution, se connaissent et ont déjà travaillé-es ensemble. Cette antériorité de travail, de vie commune pour la plupart, implique qu'un très grand nombre de questions ont déjà été abordées dans le cadre d'activités réalisées collectivement.

5 « SDM » par la suite dans le texte. SDM signifie, Semaine Des Mutins, en référence au nom du collectif qui n'est pas assumé par l'ensemble de ses membres, notamment parce que dans les différentes projections du collectif, certains envisagent la collaboration resserrée avec des institutions publiques.

6 « ZAD » par la suite dans le texte.

Bonac-Irazein. Enfin pour poursuivre nos prestations d'animations et de formation d'éducation populaire, certains membres continuent de faire des prestations pour des associations du réseau dont nous sommes issus. Cette activité est en train de se coupler à celui du développement d'un nouveau projet, celui de la recherche et de la formation en sciences sociales et environnementales. Le projet de recherche devait démarrer par un recensement de lieux de vie et / ou de travail alternatifs. Avant de trouver l'auberge, nous voulions nous installer dans un lieu où nous aurions pu vivre et développer nos différentes activités. Pour ce faire avant de nous lancer, nous voulions faire une recherche pour connaître un peu mieux ce qu'il se faisait en terme de communauté de vie et de travail, afin de s'installer en connaissance des différents statuts juridiques, des différentes problématiques rencontrées en fonction des collectifs ; nous voulions travailler à créer une typologie de lieux communs. Ce projet de recensement est toujours d'actualité, même s'il n'est pas encore lancé. C'est dans ce cadre de développement des pratiques de recherche en sciences sociale, que notre projet de recherche et celui du présent mémoire a été accueilli.

Méthodologie

Étant partie prenante du collectif depuis sa création, je suis également ami avec tous ses membres. Comment faire de la recherche-action sur, auprès, avec des ami-es ? Comment faire une recherche au sein d'un collectif, tout en développant un projet de recherche-action dans ce même collectif ? Comment se construit le chercheur, lors de sa première expérience de recherche-action ?

Lorsque j'ai émis l'idée de faire une recherche-action sur le collectif, par courriel, l'idée a été bien accueillie par mes ami-es. Cependant, il fallait tout de même qu'une réunion ait lieu sur le sujet avant d'obtenir un accord de principe. Lors du week-end de l'inauguration de notre occupation conventionnée du Relais Montagnard, l'auberge en Ariège, nous en avons profité pour discuter de ma proposition.

A l'issue de cette première réunion, j'ai obtenu un accord de principe, pour que cette recherche-action se fasse majoritairement à l'Auberge. Beaucoup de questions ont été abordées. Parmi les plus importantes, la question de la place de pouvoir dans laquelle je pouvais me retrouver à été soulevée. Comment ne pas tomber dans la position d'expert ? Cette question m'anima d'autant plus que certain-es ami-es, voyaient dans ce projet la possibilité qu'il offrait pour « résoudre des problèmes ». Le projet de recherche-action est utile pour les acteurs, certes. Mais comment ne pas tomber dans l'*utilitarisme* ? Comment à l'inverse ne pas placer le chercheur sous la commande des acteurs ? Comment maintenir l'égalité entre le chercheur et les acteurs ? Comment laisser place à l'initiative du chercheur, au déroulé de la recherche-se-faisant, tout en évitant qu'il prenne une posture du surplomb, en capacité de tout demander et de tout dire ? Comment ne pas placer le chercheur dans une situation où il détient et apporte la connaissance ?

YVES BONNY, dans son article *Les recherches partenariales participatives : Ce que chercher veut dire*, traite de ces questions, de ces impensés, en terme de partenariat.

« Cette faible thématization s'explique aisément, dans la mesure où elle renvoie en général à une forme d'évidence qui fait écran, à savoir que le référentiel scientifique est le seul référentiel légitime de ce que l'on appelle une recherche. Ceci a des conséquences importantes quant à la manière de penser les partenariats de recherche. L'on postule en effet la plupart du temps comme un a priori indiscutable que le partenariat met en relation des « chercheurs » et des « praticiens », un « milieu de recherche » et un « milieu de pratique ». L'articulation entre recherche et action est alors pensée fondamentalement sur le mode de la « lumière » apportée par la connaissance scientifique sur des questions et enjeux pertinents pour le milieu de pratique, qu'il s'agit

de transmettre aux praticiens afin qu'ils se l'approprient et en tirent directement ou indirectement des implications en termes de décisions et d'orientations. Or cette évidence doit être interrogée dès l'instant où l'on s'inscrit dans des démarches participatives, car elle véhicule avec elle un ensemble de présupposés et de positionnements épistémologiques qui sont loin d'aller de soi et qui conditionnent pourtant toute la dynamique partenariale. Si la recherche partenariale est pensée essentiellement depuis le référentiel scientifique, le partenariat est d'emblée déséquilibré du point de vue des activités de recherche, et la participation des « praticiens » ne peut se décliner à ce niveau que sur le mode de la dépendance. L'on pourra bien alors parler de « co-construction des connaissances » ou de prise en compte des savoirs d'action et de la réflexivité des praticiens aux côtés des savoirs savants, l'on a posé a priori une asymétrie et une hiérarchie entre les savoirs et entre les acteurs quant à ce que chercher veut dire, qui n'est que relativisé à certains moments-clés du processus de recherche. La seule façon de dépasser cette séparation dans ce cadre consiste pour les « acteurs de terrain » à « s'élever » à la connaissance savante, monter en compétence, développer leur expertise. Mais quels que soient leurs efforts ils ne pourront jamais être sur ce plan-là à égalité avec les chercheurs professionnels, sauf à le devenir eux-mêmes. »

Comment alors se défaire d'un certain nombre d'antagonismes, d'impossibilités d'articulations qui sont la conséquence immédiate de choix épistémologiques et méthodologiques opérés dès l'arrivée du chercheur dans le terrain, dès ses premières interactions avec les acteurs-trices ? Ces questions sont également à lire à la lumière du fait que beaucoup de mes ami-es sont plus qualifiés que moi, sur le plan académique⁷. Je dois aussi faire part du fait que cette première expérience de recherche a quelque chose de fondatrice, pour moi en tant que chercheur. Et, dernier facteur, le collectif voulant développer un projet de recherche, il m'a fallu trouver une place à la fois distincte, à la fois dans ce projet collectif ; une singularité.

Il est à noter que ce type de recherches partenariales expose, praticiens et chercheurs. Aucune des parties prenantes ne peut se protéger des processus engagés, des vulnérabilités qui émergent. Le chercheur ne peut pas se prévaloir d'un savoir intouchable et surplombant ; les acteurs d'une condition expérientielle de terrain qui serait différente de celle du chercheur. Cela nécessite une responsabilité commune et partagée des personnes en partenariat.

Dans un échange de correspondance avec mon directeur de mémoire, Pascal Nicolas-Le Strat me décrivait deux méthodes pour accompagner l'épreuve de la publicisation d'une recherche-se-faisant, via le journal de recherche ;

« J'entends bien la difficulté d'entrer en description et la fragilisation que cela occasionne. Aux raisons que tu avances très justement, j'y ajoute le fait que lorsque tu restitues une description dans un écrit de recherche, tu transformes le mode d'existence de ce vécu. Ce vécu se met à exister en tant que dimension / composante d'une recherche. Il y a une rupture ontologique tout à fait significative et porteuse d'une possible violence faite aux situations et personnes concernées. Je vois deux possibilités pour libérer ton écriture sur ce plan : soit ta recherche, progressivement, s'acclimate dans la vie du groupe et ton écriture « en description » s'invite parmi la multiplicité des autres ontologies (modalités d'existence) qui animent votre vie collective. Ce qui veut dire que ton écriture devient un actant / acteur du collectif et qu'elle peut donc être interpellée à ce titre. Soit,

⁷ En anecdote, juste avant le début des entretiens que nous avons mené, nous présentions les trois thèmes principaux qui seraient abordés. Une personne plus qualifiée, nous dira, de manière bienveillante, que nous abordons nos thèmes à l'envers, de manière illogique. À ce moment nous avons déjà fait suffisamment d'entretiens pour ne pas être déstabilisé, et pour en rire, intérieurement.

tu conserves dans la confidentialité de ton journal de recherche ces descriptions et, lors de la mise en forme de ton écrit public (le mémoire), tu opéreras par scientification, à savoir en créant, par recouvrements et articulations de plusieurs situations rencontrées, des « situations » complètement fictives mais « plus vraies que nature »⁸. »

Dès lors je penche en faveur de la première option. J'ai commencé par publier sur le wiki du collectif, en accès privé réservé aux membres, mon journal de terrain, ainsi que les correspondances tenues⁹. Comme cette recherche-action¹⁰ s'est immédiatement inscrite dans le développement d'un pan d'activité du collectif (Recherche et formation), j'avais également pour mission de stage l'objectif de faire participer les membres du collectif à cette enquête afin que s'installent des pratiques de recherche en sciences sociales. Le fait de donner à lire le journal, ainsi que des extraits de correspondance, devait servir à la saisie du travail que j'étais en train de faire par les acteurs du collectif. Nous avons également fait le choix de mener des entretiens semi-directifs. Trois grands thèmes ont été abordés auprès de dix personnes ; La trajectoire individuelle ; pourquoi et comment s'est-elle engagée dans le collectif ?; Qu'est-ce que ce collectif ?¹¹. J'avais également l'intention de suivre la trajectoire des notions utilisées par les membres du collectif, en particulier en réunion. Nous avons réalisé à plusieurs une grille observation de ces réunions¹². Je n'utiliserai pas vraiment cette grille d'analyse. Nous avons pourtant enregistré une soixantaine d'heures de réunion. Finalement je me rends compte qu'analyser dix entretiens semi-directifs, plusieurs dizaines d'heures de réunion et participer au projet sera trop important pour une première expérience de recherche.

Aujourd'hui je peux dresser un bilan de ces choix. Tout d'abord quelques personnes ont lu de temps en temps les textes que je publicais en accès privé. Une seule personne a lu l'ensemble, au fur et à mesure que je les diffusais. Le wiki que nous utilisons offre l'avantage de pouvoir laisser des commentaires à la suite d'un texte. Il arrive que certain-es lecteurs-trice en aient laissés. Parfois des questions sont posées, d'autres fois des incompréhensions sont signalées, d'autres fois encore les faits et les analyses sont discutés. La mise en lecture de ces textes assurent la réfutabilité de la recherche-se-faisant. S'il est nécessaire que la réfutabilité soit organisée entre chercheurs, par le biais du partage des écritures impliquées par exemple, il m'est apparu tout aussi nécessaire qu'elle le soit vis-à-vis de l'ensemble des concerné-es avec qui je travaillais. C'est ce qu'Isabelle Stengers appelle la mise à l'épreuve des savoirs sociaux¹³. Une qualification de faits erronés, pourrait entraîner une analyse qui tournerait à vide, sans intérêt, et plus grave dans ma situation, qui entraînerait une mauvaise compréhension du fonctionnement du collectif. J'utilise le terme « grave », car dans mon cas, je suis partie prenante du collectif, avec mes ami-es. J'ai donc, toujours en tête une double attention, celle de ne pas laisser de côté certaines observations (l'honnêteté), celle de ne pas froisser les ami-es (la prudence).

Le fait de faire une recherche avec des ami-es, auprès d'eux, semble à la fois permettre de pouvoir tout dire. Ce sont mes ami-es, ils, elles comprendront. À la fois j'ai cette attention, pour qu'il n'y ait pas de malentendu, d'incompréhension. En réalité je pense que ce double jeu, dans lequel je suis pris, est inhérent à toute activité, professionnelle ou non, que l'on entreprend entre ami-es¹⁴.

8 NICOLAS-LE STRAT PASCAL, correspondance du 17 septembre 2014.

9 Seul les courriels que nous avons écrit ont été publiés, les réponses des interlocuteurs ne l'ont jamais été. L'idée était de rendre apparent la manière dont nous pouvions parler de cette recherche, ainsi que du collectif, dans différentes communautés de références.

10 Nous employons, pour le moment, indifféremment les termes « recherche », « recherche-action », « recherche-se-faisant », pour parler de notre activité.

11 Pour quelques questions récurrentes au sein de ces thèmes se reporter au guide de l'entretien, annexe 1.

12 Grille de lecture des réunions, annexe 2.

13 STENGERS ISABELLE, *Cosmopolitiques*. Tome7 : Pour en finir avec la tolérance, La Découverte/Les empêcheurs de penser en rond,1997.

14 Voir infra, l'émergence de la notion de travail dans le collectif.

J'ai fait l'expérience d'une entrée de journal qui n'a pas été reçue positivement. Dans ce journal j'y exposais une idée, maladroitement, en attribuant à l'ensemble des membres du collectif (moi y compris), quelque chose d'une incapacité à se réaliser individuellement. Un membre du collectif, m'a répondu en disant qu'il pensait qu'il valait mieux se centrer sur ce qu'il y avait de positif dans l'organisation collective, et qu'il n'était pas vraiment d'accord avec ce que j'avançais. Au-delà du fait que je suis ici dans une situation où j'expérimente la réfutabilité, il faut aussi souligner que ces échanges se font avec une antériorité d'amitié, donc que les affects et les sentiments sont à prendre en compte. La déception peut en être un. La trahison peut en être un autre.

La question de la « trahison » s'est posée lorsque j'ai abordé celle de l'anonymat. Comment le garantir alors que nous sommes dans un collectif de personnes qui se connaissent depuis longtemps, qui partagent lieu de vie pour certain-es, et lieu de travail, qui savent qui a tendance à réagir de telle manière, ou de telle autre. Au départ j'essayais de maintenir l'anonymat puisque cela m'avait été demandé. Mais il faut bien avouer que c'était peine perdue en choisissant de dévoiler au fur et à mesure tous les écrits que je produisais. J'ai alors entrepris plusieurs discussions sur le sujet, avec mes ami-es. Il s'avère que ceux qui avaient lu des extraits du journal trouvaient aussi un peu absurde d'essayer de garantir l'anonymat, puisqu'en contexte, tout le monde sait de qui il s'agit lorsqu'« une personne » ou qu'« un membre » est mentionné. Alors j'ai abandonné l'anonymat dans les écritures impliquées, avec l'accord de tou-te-s.

J'ai surtout abordé jusque-là ce que le partage d'écritures impliquées permettait dans l'avancée de la recherche, pour le chercheur. Cependant, ce qui m'intéressait aussi, c'était de permettre aux membres du collectif d'entrer dans la recherche avec moi, tout comme j'étais dans l'activité avec eux, même si je l'étais dans un temps restreint par rapport à eux. Dans ce sens, le partage de ces écritures impliquées à été moins efficace que je ne le pensais. J'aurais aimé que tou-te-s lisent ces textes, les commentent, les discutent. En fait surtout une personne les a lus et discutés. Les autres ont assez vite abandonné la lecture, ne sachant pas vraiment quel texte lire, ni pourquoi. J'ai souvent été sollicité pour expliciter la démarche, le protocole de recherche, ses axes de développement, son corpus théorique. Les membres du collectif étant en grande majorité diplômé-es en sciences de la nature, le protocole de recherche, qui au départ leur semblait central était à expliciter pour qu'ils puissent entrer avec moi dans la recherche. Ils voulaient savoir où j'allais, et où j'allais les emmener. Plus tard lorsque ce manuscrit en cours de fabrication sera lu par certain-es membres du collectif, on me fera remarquer que ce décalage entre mes attentes et la lecture effective de mon journal, ne se traduit pas que par des questions de protocoles méthodologiques. Le fait de manquer de temps, d'avoir toujours beaucoup à faire pour le collectif, conduit aussi à faire des choix et à laisser certaines choses de côté.

Ce travail de recherche est ma première expérience sur long terme. Les seules recherches que j'avais faites jusque-là étaient de petits travaux de cursus de licence, avec très peu de terrain, voire uniquement des recherches bibliographiques. Je suis donc entré dans cette recherche en ignorant. Point de véritable protocole, quelques hypothèses fébriles, l'emploi de concepts non maîtrisés et des outils méthodologiques plaqués : entretiens, grille d'observation. La démarche inductive poursuivie et le manque d'expérience, ne me permettaient pas de pouvoir annoncer vers où j'allais. Cette démarche encouragée et accompagnée par mon directeur de mémoire, devait permettre de faire apparaître des récurrences, des points de tension, de faire ressortir des aspérités à attraper dans le quotidien. En fait je ne voulais pas vraiment établir de protocole, même si je ne le comprendrais que plus tard. Dans l'idée de donner une place dans le processus de recherche à chaque acteur en présence qui le souhaite, il n'est pas envisageable de cloisonner, de programmer le déroulé de cette recherche.

PASCAL NICOLAS-LE STRAT parle pour sa part de « *recherche de plein vent* »¹⁵ :

« Une recherche de plein vent dépeint une situation où le terrain de la recherche ne correspond pas au terrain du chercheur, à savoir à son terrain d'exercice professionnel qu'il délimite traditionnellement avec ses outils méthodologiques. Ce mot-image désigne une pratique sociologique qui échappe à un cadre préétabli. Elle se déroule hors les murs (méthodologiques). Elle s'exerce à terrain découvert. Le chercheur ne devance pas les réalités sociales auxquelles il se trouve confronté. Il avance effectivement « à découvert ». Il éprouve son terrain en temps réel, in situ. La scène de la recherche échappe à tout scénario méthodologique car, en fait, elle coïncide avec les multiples scènes de la vie ; elle se mêle à elles, s'hybrident avec elles. Cette situation est inhabituelle car le propre d'une recherche, dans sa conception classique, est de tenir et de contenir « son » terrain. »¹⁶

Dans la méthodologie qui nous est enseignée à l'université, en particulier par OLIVIER NOËL¹⁷, dans une perspective d'intermédiation sociale, il faut décrire, comprendre et expliquer. Le dispositif du journal m'« *oblige* », m'oblige en quelque sorte à ce mouvement, à ce geste technique qu'est la description, à partir duquel je pourrais, nous pourrions ensemble « *faire de la recherche* »¹⁸.

Le partage du journal, sa publicisation au sein du collectif, devait permettre de faire émerger des discussions autour des faits et des analyses qu'il proposait. Comme j'en ai fait part plus haut, il est arrivé plusieurs fois que des personnes soient en désaccord avec ce qui était proposé dans le journal. Il est arrivé aussi, à travers des discussions informelles, que des membres du collectif me disent à quel point la description du quotidien ne leur semble pas utile, qu'il y a sûrement un intérêt pour le chercheur, mais pour les acteurs, étant donné qu'il vivent le quotidien, ils n'y trouvaient pas grand chose à dire.

Au fil du temps s'est installée une certaine distance entre le travail de recherche que je faisais et les autres membres du collectif. A la fois mes textes pouvaient être vus comme une mise en lumière des tensions, des conflits, un coup de projecteur, une exagération, une spéculation, à la fois comme des descriptions sur lesquelles ils n'avaient pas de prise. Dès lors, comme je sentais cette distance s'installer, je parlais de la recherche, de mes lectures, de mes observations dans des moments volés au Relais, entre deux services, entre deux bières à tirer, dans des moments de repos. Jusqu'à ce qu'on me dise à quel point ces discussions étaient fatigantes, qu'elles prenaient toute la place, et parfois qu'elles étaient incompréhensibles. Et ce dans différents moments de ma vie.

Au début de ce travail je pourrais dire que j'étais en situation de recherche collaborative selon la typologie proposé par YVES BONNY :

« Nous appelons recherche collaborative une forme de recherche partenariale participative s'inscrivant de façon centrale sous l'égide du référentiel scientifique et mettant au premier plan de la dynamique collective la production de connaissances objectives par les chercheurs professionnels. Le cœur de ce que chercher veut dire dans le cadre de la recherche partenariale consiste à faire de la recherche, ce qui relève de « l'expertise professionnelle » des chercheurs (FONTAN et alii, 2012, p. 32). Dans cette perspective, les praticiens sont appréhendés comme n'étant ni intéressés à ni compétents

15 NICOLAS-LE STRAT PASCAL, *Une recherche de plein vent*, <http://www.pnls.fabriquesdesociologie.net/une-recherche-de-plein-vent/> consulté le 14 mars 2015.

16 NICOLAS-LE STRAT PASCAL, *Idem*.

17 OLIVIER NOËL, MCF associé à l'université Montpellier 3, membre de l'ISCRA Méditerranée.

18 « [Cette] expression, quant à elle, est réservée aux pratiques qui respectent les canons en vigueur du référentiel scientifique ». BONNY YVES, « Les recherches partenariales participatives : Ce que chercher veut dire », in Philippe Lyet (dir.), *Les recherches-actions collaboratives : Une révolution de la connaissance ?*, à paraître.

pour faire de la recherche, et c'est précisément pour cette expertise spécifique qu'ils n'ont pas que l'on postule qu'ils font appel aux chercheurs. L'engagement dans la recherche partenariale renvoie à des intérêts conjoints, à des valeurs partagées, souvent aussi à des relations de confiance qui se sont établies entre des personnes singulières par le passé (AUDOUX et GILLET, 2011).

S'ils ne sont pas considérés comme des co-chercheurs et si les attributions identitaires sont tranchées, les praticiens collaborent cependant activement au processus de recherche, mais sur des modes fortement différenciés selon les étapes de celui-ci. La co-construction de la recherche concerne essentiellement deux moments du processus d'ensemble, situés respectivement en amont et en aval du cœur de la recherche : la co-définition de l'objet de la recherche et de ce que l'on peut appeler sa problématisation profane d'une part, la discussion et la diffusion des résultats de l'autre. Pour ce qui concerne le cœur de la recherche (construction de la problématique, formulation des hypothèses, établissement de la méthodologie d'enquête, conduite de l'enquête, analyse des données, rédaction du rapport de recherche), la participation des praticiens est beaucoup plus limitée et prend essentiellement la forme d'une facilitation du travail des chercheurs (organisation de la recherche, accès à des informations, à des informateurs ou à des enquêtés, explicitation du système d'action, explications contextuelles, etc.), d'une précision des publics visés (définition de l'échantillon), d'une adaptation de la méthodologie d'enquête à ceux-ci, et parfois d'une contribution auxiliaire à l'analyse des matériaux, sur la base de la connaissance intime du milieu. Un autre aspect de la démarche participative renvoie à la mise en place d'un comité de suivi conjoint, qui est une instance de régulation essentielle. »¹⁹

Comme l'auteur de l'article le souligne, les typologies ne sont pas des classements, et n'ont pas pour but de créer des cases étanches. Je pourrais relativiser certains aspects de cette définition. Si dans les faits je n'avais, à ce moment, pas encore « trouvé » les dispositifs permettant la coopération dans la recherche, je ne considérais pas les autres membres du collectif, comme étant incompétent pour faire de la recherche. Cependant, je commençais à douter de l'intérêt porté à mon travail par certain-es. De l'intérêt, ou plutôt du manque de temps des un-es et des autres pour ce projet. En effet, engager une recherche collective nécessite du temps et de l'énergie. En outre comme je l'ai précisé plus haut, la question de la singularité de ma recherche en rapport à celle du collectif, se posait de manière latente. Peut-être ai-je « bloqué » un certain temps, malgré-moi, la dynamique collective qui aurait pu émerger plus tôt.

Lors d'une correspondance avec ANNA VIMAL, une collègue de promotion du Master 1 Développement Social, et PASCAL NICOLAS-LE STRAT, qui dirige également son mémoire, voilà ce que j'ai pu écrire quant à notre méthodologie :

« Jusque-là, j'ai eu beaucoup de mal à faire entrer mes ami-es dans la recherche. Elle restait très floue pour eux, car elle l'était un peu pour moi aussi je pense. Mon erreur a été de penser que le simple fait de mettre à disposition ce que j'écrivais allait suffire pour qu'ils / elles aient prise sur la recherche en-train-de-se-faire. Mais en réalité cela n'a pas vraiment marché. C'était peut-être tout de même un passage obligé.

Maintenant que j'ai des choses à dire et que je me sens mieux dans ma position, je peux penser ma posture, la modifier. [...] Il a fallu que je me rende compte de la position que nous avons construite, (j'étais dans l'activité avec eux, mais ils n'étaient pas avec moi

19 BONNY YVES, *op. Cit.*

dans la recherche) pour me rendre compte qu'elle ne me satisfaisait pas complètement, et eux non plus. Peut-être que j'avais besoin aussi de m'assurer que je pouvais être capable « tout seul » (une belle illusion !), de mener « ma » recherche. »²⁰

Pour me sortir de cette impasse, j'envisage alors de faire des entretiens « retour-de-recherche » à la fin du mois d'octobre et au début du mois de novembre. Dans mon idée, ces entretiens devaient servir à tenir au courant les membres du collectif de l'avancée de mon travail, à discuter de mes observations, de mes analyses, et à exemplifier les concepts que j'utilise afin qu'ils puissent se saisir du travail en cours, en partie ou en totalité suivant leur intérêt. J'ai « imposé » le premier entretien, et je m'en excuse, à une personne du collectif. Nous nous asseyons à une table de la terrasse du Relais, cette personne commence par me dire qu'elle n'a pas envie de faire cet entretien, mais qu'elle sent une forme d'obligation, il faut jouer le jeu du stage et donc de la recherche qui se partage. Je suis bien embarrassé, mais prends tout de même le temps de faire un retour comme je l'avais prévu. Finalement ce moment se passe bien et la personne se saisit de certaines questions notamment celles qui touchent au « *partage du sensible* »²¹. Suite à la discussion je devais envoyer à cette personne les textes qui abordent ce thème, pour qu'elle les lise et en fasse des retours. Finalement, je n'aurai aucun retour sur mes textes.

Le processus de recherche évolue. Au fur et à mesure de l'apprentissage, des expériences, je peux modifier mes pratiques, les affiner. Dans la typologie d'YVES BONNY je serais tenté de dire que je me rapproche de la recherche action-collaborative.

« Il existe plusieurs variantes de la recherche-action collaborative, allant de celles qui sont les plus attachées à une approche scientifique à celles qui mettent avant tout l'accent sur le développement de la réflexivité des praticiens. Dans le premier cas, s'ils ne sont pas ici non plus définis comme des co-chercheurs, les praticiens jouent en revanche un rôle central au cœur même du processus de recherche, dans la mesure où celui-ci prend pour objet un aspect de leur pratique. Il s'agit de développer un savoir lié à la pratique, à propos de laquelle les praticiens développent parallèlement aux chercheurs une activité réflexive. Dans notre terminologie, les praticiens sont ici considérés comme étant « en recherche » au quotidien et il leur est proposé de « se mettre en recherche » aux côtés des chercheurs qui « font de la recherche » pour coconstruire le savoir, dans le cadre de ce que DESGAGNÉ et BEDNARZ (2005) appellent une « investigation conjointe ».

À l'autre pôle du continuum des recherches-actions collaboratives vont se situer des démarches qui minimisent la dimension de production de connaissances à prétention scientifique du dispositif partenarial pour mettre avant tout l'accent sur les compétences et les savoirs d'expérience des praticiens et le développement de leur réflexivité critique et de leur pouvoir d'agir (CLOT, 2008). Dans cet agencement, le chercheur professionnel se définit bien davantage comme accompagnateur du processus de mise en recherche d'un collectif d'acteurs que comme savant, et ses activités centrales relèvent de l'animation, de la médiation, du conseil, de la formation ou encore de la conscientisation. Les savoirs en usage²² chez les praticiens sont appréhendés de façon double : ils peuvent constituer des compétences implicites qu'il s'agit d'explicitier, de valoriser et de légitimer ou à l'inverse des perspectives et routines professionnelles qui bloquent les dynamiques de changement qu'il s'agit de thématiser et de questionner pour réengager autrement la pratique (ARGYRIS et SCHÖN, 2001). »²³

20 PICARD SYLVAIN, correspondance du 07 février 2015.

21 RANCIÈRE JACQUES, *Le partage du sensible : esthétique et politique*, Paris, La Fabrique, 2000.

Suite à cet entretien, comme il s'est bien passé, je décide de me rendre disponible, pour que chaque membre du collectif qui le souhaite me sollicite pour un retour-de-recherche. Le caractère imposé de ce moment ne me plaisait guère. Il ne se passe alors rien pendant plusieurs semaines. Aucun membre ne me sollicite et la personne qui avait reçu les textes ne se manifeste pas. Puis la fermeture annuelle du Relais arrive, les fêtes de fin d'année aussi. Une remarque dans la marge du manuscrit en cours de rédaction faite par une lectrice membre du collectif : « *Il y a un biais dans cet ensemble d'analyses : la procrastination est malade au sein du collectif ; cela ne veut pas dire qu'il y a un manque d'intérêt* ».

Ici commence à prendre sens l'idée avancée selon laquelle je ne travaille pas à partir de matériaux de recherche. Il n'y a pas dans cette recherche un matériel, une méthode et des résultats. Il y a en revanche des processus de recherche qui s'engagent à partir d'une nouvelle forme, d'un nouvel outil de réflexivité proposé au sein du collectif. Une pluralité d'écritures, une pluralité d'observations, une polyphonie. Le chercheur ne disparaît pas, il n'est pas dissous dans cette polyphonie et il ne s'efface surtout pas. Mon vécu et mes ressentis, mes choix méthodologiques, épistémologiques et théoriques constituent le prisme majoritaire à travers lequel le collectif est donné à voir et à lire. Cependant ce collectif n'est pas une chose, ni ses membres ; il arrive, au vu des choix qui ont été les miens, qu'ils surgissent dans le processus de recherche sans passer par le prisme, ou encore en le modifiant. Le fait de ne pas « réifier » une parole, issue d'un entretien ou « volée », une scène, une organisation ou un dispositif tient autant à un choix de posture – laisser la parole aux concerné-es qu'à une contrainte de position – dans une relation amicale, antérieure à la recherche et qui lui survivra.

J'entreprends la rédaction du mémoire au début du mois de janvier ; le Relais étant fermé jusqu'au six Mars, j'ai du temps disponible pour me mettre à l'écriture. La personne qui lit l'ensemble de ce que j'écris, continue à le faire. C'est une des personnes très impliquée dans le développement du projet de recherche et de formation. Nous échangeons de temps en temps par courriel. Nous discutons beaucoup de la manière dont nous pourrions faire participer les autres membres du collectif à cette recherche. Ce ne sont pas des moments faciles. Puis vers la fin janvier, un membre du collectif me demande cet entretien retour-de-recherche. Le premier volontaire. Comme je suis en pleine rédaction j'ai beaucoup de choses à lui raconter.

Nous prenons une bonne moitié d'après-midi. Je commence par lui dire qu'il peut me couper à n'importe quel moment, exprimer son désaccord, demander plus d'explications, plus d'exemples. Lorsque l'entretien touche à sa fin, nous essayons de discuter de la manière dont nous pourrions organiser la recherche de manière à la rendre apparente, de manière à ce que tous ceux, et toutes celles qui le souhaitent puissent s'en saisir.

Nous envisageons alors de prendre des temps collectifs cette fois-ci, pour débattre d'une question, qu'elle émerge de la recherche en cours ou des acteurs eux-mêmes ; ce dispositif est inspiré d'un de ceux utilisés par PASCAL NICOLAS-LE STRAT. Ces discussions collectives commenceront à la mi-mars 2015. À la fin de cet entretien je décide de ne plus publier mon journal. Premièrement ce dispositif s'étiole avec la moindre activité du collectif au Relais, il se réengage dans une autre forme d'écriture impliquée : les correspondances. Ensuite nous convenons avec cette personne que pour les membres

22 « *Nous employons délibérément cette expression élaborée par MALGLAIVE (1998) plutôt que l'expression fréquemment utilisée « savoirs d'action » pour mettre en cause le « grand partage » (CALLON et alii, 2001) entre théorie et pratique et entre savants et profanes. Les « praticiens » développent au quotidien des activités de recherche et d'enquête plus ou moins poussées, élaborent et mobilisent des théories, ils ne sont pas cantonnables à l'expérience, aux savoir-faire et aux préjugés, quand bien même ils ne font pas de la recherche selon les canons académiques. Par ailleurs, un nombre croissant d'entre eux ont suivi des parcours d'enseignement supérieur et ont été socialisés à celle-ci.* » BONNY YVES, *op. cit.*

23 BONNY YVES, *Idem.*

du collectif qui sont en Ariège, le partage d'écritures impliquées n'est pas la meilleure méthode pour diffuser les informations concernant ce travail.

Je pense, et espère, dès lors entrer dans une recherche-action coopérative avec le nouveau dispositif des « moments socio » :

« Nous appelons recherche-action coopérative les formes de recherche partenariale participative dans lesquelles l'ensemble des acteurs impliqués sont considérés comme co-chercheurs et co-sujets. Elles visent à constituer un « acteur-chercheur hybride », dépassant les catégories de praticien et de chercheur, sans pour autant confondre les identités, les rôles et les contributions. Cela passe par une critique des raisonnements distinguant et dissociant sur un mode réifié « milieu de pratique » et « milieu de recherche » et distribuant de la même façon les savoirs de façon tranchée et séparée, assignant les « praticiens » aux seuls savoirs d'expérience et d'action et réservant les capacités de théorisation et de conceptualisation authentiques aux seuls chercheurs professionnels. Sur le premier registre, le déplacement de perspective consiste à concevoir l'univers qui fait l'objet de l'investigation conjointe (une organisation, un cadre d'exercice professionnel ou d'engagement militant, etc.) non pas comme un « milieu de pratique » pour les uns et un « terrain d'enquête » ou un contexte de collaboration ou d'intervention pour les autres mais comme un « monde social » spécifique participant de l'institution de la société et qui à ce titre concerne également l'ensemble des parties prenantes. Parallèlement, il s'agit de reconnaître les capacités de théorisation et de réflexivité critique de chacun et de les solliciter dans le processus de mise en recherche, sans catégorisations cloisonnées a priori.

En d'autres termes, l'enjeu de la recherche tourne d'abord ici autour de la question du sens de l'action et des orientations éthiques et politiques que l'on promeut. Et cet enjeu constitue un monde commun au praticien et au chercheur professionnel, face auquel ils sont positionnés à égalité au regard de la recherche comme de l'action. De nombreux auteurs se revendiquant de cette approche peuvent être mentionnés ici. La coopération y est abordée dans des perspectives de formation (DESROCHE, 1971, 1978 et 1990), d'autoformation (GALVANI, 2001), d'investigation collective militante (DRAPERI, 2007 ; HERMELIN, 2009), de développement communautaire (CHEVALIER et BUCKLES, 2009), d'expérimentation en situation sociale, artistique ou politique (NICOLAS-LE STRAT, 2013). Si le référentiel scientifique joue un rôle dans cette configuration, c'est à titre de contribution parmi d'autres à la dynamique de mise en recherche de l'acteur-chercheur collectif. Il y est autrement dit subordonné à un référentiel praxéologique. Nous définissons en effet la praxéologie non pas comme la « science de l'action » mais comme la composante intellectuelle de la praxis – au sens d'une pratique consciente d'elle-même et créatrice engageant un va-et-vient dialectique permanent entre vécu, pratique et pensée. L'objectif premier de la praxéologie n'est pas d'éclairer la pratique par les savoirs formalisés issus de la démarche scientifique, mais d'élever la pratique à des formes de réflexivité plus abouties, en vue d'accroître la compréhension, la conscientisation, l'explicitation, l'analyse critique de l'agir et la formalisation et la transmissibilité des orientations d'action qui sont valorisées, dans une perspective de transformation des rapports sociaux (MAUREL, 2010). »²⁴

Il me semble important de revenir sur le caractère processuel de l'organisation de la recherche, telle qu'elle a été menée. Je pourrais envisager, à la suite de PASCAL NICOLAS-LE STRAT, la recherche

²⁴ BONNY YVES, *op. cit.*

dans son « écosophie », terme qu'il emprunte à FÉLIX GUATTARI. « Selon [FÉLIX GUATTARI²⁵], l'écosophie est une manière de réinventer son rapport aux autres (écologie sociale), son rapport à soi (écologie mentale) et son rapport à l'environnement de vie (écologie urbaine). Cette approche nous conduit donc à étudier l'activité non seulement du point de vue de ce qu'elle incorpore en soi mais aussi du point de vue de ce qu'elle implique pour les autres. »²⁶

Le rapport à soi, aux autres et à l'environnement se bouleverse, modifie l'activité de recherche, et inversement. Il semble qu'au fur et à mesure de ma formation, en cours, à travers des séminaires, dans le terrain, grâce à la correspondance²⁷, je me forge une identité de chercheur. Le constitution subjective en tant que chercheur émerge doucement. Des *moments*²⁸ se réactualisent et me font signe. Une considération d'égal à égal avec des chercheurs expérimentés. L'écriture qui se facilite. Un compliment. Un voyage. Au fil du temps l'activité se fluidifie, je prends confiance en moi, dans le même temps que je suis en doute, mais je l'accepte et partage mes hésitations tant avec mes ami-es du collectif, qu'avec des collègues et ami-es chercheur-euses. Puis en lisant je me rends compte que beaucoup de chercheurs et chercheuses ont partagé les mêmes hésitations. Tous « ces hauts et ces bas » affectent notre rapport à soi et aux autres. En retour ceux-ci affectent l'activité même de la recherche qui est menée. Le courant de l'analyse institutionnelle propose alors de faire l'analyse de ses implications, pour rendre apparent ce qui se joue dans l'activité, au sein de l'institution.

Dans une perspective de coopération, il semble que l'ignorance soit la donnée commune aux parties prenantes à une recherche.

« La distinction introduite en sociologie des sciences entre recherche en laboratoire (recherche confinée) et recherche en plein air (recherche en interactions ouvertes) soulève plusieurs questions d'importance. D'abord, le déplacement du chercheur vers une science de plein vent l'expose à une expérience fondatrice, à savoir sa propre ignorance et une ignorance qui porte sur une « entité » (une molécule, un fait économique, un énoncé sociologique...) qu'il a pourtant largement contribué à faire exister. Elle en est d'autant plus déroutante. »²⁹

L'écriture collective de l'histoire commune

Suite à la lecture des travaux de BENJAMIN ROUX – dont la question de recherche qu'il travaille pour son mémoire validant le Diplôme des Hautes Etudes en Pratiques Sociales³⁰, est « *Comment faisons-nous trace de nos expériences collectives ?* » – nous avons entretenu une correspondance sur ce sujet. Dans le collectif plusieurs personnes souhaitaient reparcourir l'histoire commune de ses membres. J'en ai profité pour appuyer cette envie. Lors de la SDM # 2 qui a eu lieu en octobre 2014, nous avons réservé une demi-journée à cette expérience. L'idée était de monter un protocole qui permettait de travailler au récit de deux événements auxquels les membres du collectif, étaient présents.

25 *Les trois écologies*, Galilée, 1989 ; *Qu'est-ce que l'écosophie ?*, Textes présentés par STÉPHANE NADAUD, Lignes / Imec, 2013.

26 NICOLAS-LE STRAT PASCAL, *Une sociologie des activités créatives-intellectuelles*, PUSG, 2014, p. 204.

27 L'activité de correspondance en formation est un thème de recherche qui émerge au sein du laboratoire Expérice, affilié au courant de l'analyse institutionnelle de Paris 8. Pour prendre connaissance des questions que soulèvent ces recherches : CAILLE CHRISTINE, *L'aventure épistolaire en formation*, REMI HESS et le commun d'un jardin communicationnel, PUSG, 2014.

28 HESS RÉMI, *HENRI LEFEBVRE et la pensée du possible. Théorie des moments et construction de la personne*, Paris, Anthropos 2009.

29 NICOLAS-LE STRAT PASCAL, *Une recherche de plein vent*, <http://www.pnls.fabriquesdesociologie.net/une-recherche-de-plein-vent/> consulté le 14 mars 2015.

30 DHEPS par la suite dans le texte. Le DHEPS est un diplôme issu des milieux de l'éducation populaire. BENJAMIN ROUX l'effectue avec le réseau des Créfads en Bretagne, ce diplôme est organisé en itinérance sur une durée de trois ans.

Nous voulions faire de cette pratique du récit, une première production matérialisée, de recherche du collectif. En nous appuyant sur les travaux de BENJAMIN ROUX³¹, ainsi que sur l'ouvrage collectif, *Intervenir par le récit de vie, entre histoire individuelle et histoire collective*³², sous la direction de VINCENT DE GAULEJAC et MICHEL LEGRAND, j'ai élaboré un protocole, qui a été remanié, aménagé par les membres du collectif, avant sa mise en œuvre.

Sur proposition de PASCAL NICOLAS-LE STRAT j'ai animé un atelier sur les *écritures collectives* lors des séminaires nationaux des Fabriques de Sociologies qui ont lieu tous les trimestres à l'université de Paris 8 à Saint-Denis.³³ Ce protocole a été traduit à l'écrit plus tard par FRANÇOIS DECK – qui a participé à cet atelier à deux reprises – à partir de notre journal de recherche relatant la séance en question. Voici ce protocole :

« L'exercice distingue deux mouvements : Une mise en récit des faits et un moment d'analyse. Les personnes du collectif choisissent deux événements concernant leur histoire. Ils se divisent en deux groupes et examinent successivement les deux événements.

1. *Chacun prépare un récit factuel. [1h]*
2. *Restitution à l'ensemble du groupe. [10']*
3. *Questions-réponses factuelles très courtes reliant l'histoire du collectif à l'Histoire : dates d'élections, des mouvements sociaux, etc. Ne pas entrer en analyse. [5']*
4. *Les deux groupes confrontent leur récit puis l'ensemble du collectif met en discussion l'événement, l'enchaînement des faits et leur analyse. [30']*
5. *Même protocole avec le second événement. [1h45']* »³⁴

Cette séance se voulait être un atelier préalable à l'écriture collective à proprement parler. Il s'agissait de confirmer notre désir de nous lancer dans ce projet, de voir si les membres du collectif y trouvaient un intérêt, si cet exercice pouvait se révéler pertinent pour questionner le collectif, s'il pouvait permettre de mieux nous comprendre, de mieux nous connaître.

« Aujourd'hui nous attaquerons par l'atelier préalable à l'écriture collective de l'histoire commune. Le protocole qui a été mis en discussion hier par le groupe sera donc un peu modifié. Je proposerai plusieurs sujets, deux devront être choisis, et chacun des sujets sera traité par deux groupes sans concertation. Les consignes que je donne sont celles de la narration de l'histoire, mais je me rendrai compte lors des restitutions, que j'aurais dû insister sur le « niveau de détail » attendu et la « quantité d'anecdotes » qu'il fallait introduire. Chacun des petits groupes, il y en a trois de deux personnes et un de trois personnes, ont une heure pour préparer un récit. Je propose trois modalités de restitution, un texte, une mise en scène ou un dessin. Ce ne sera pas totalement respecté.

Les événements choisis sont les Rencontres Du Maquis (Juin 2011), et le week-end d'inauguration du chapiteau (octobre 2013). Dans un seul binôme les deux personnes étaient

31 Ils sont disponibles sur son site personnel : <http://www.cultivateurdeprecedents.org/>.

32 DE GAULEJAC VINCENT, LEGRAND MICHEL, (dir.), *Intervenir par le récit de vie. Entre histoire collective et histoire individuelle*, Ed Eres, coll. Sociologie Clinique, 2010.

33 Pour plus d'informations sur ces séminaires : <http://www.les-seminaires.eu/seminaire-national-des-fabriques-de-sociologie/>

34 Deck François, correspondance du 08 décembre 2014.

présentes à l'événement. Dans les trois autres groupes il y avait un ou deux présents et un absent. Ce n'est pas une consigne que j'avais donnée, je m'y étais résigné en voyant qu'avec des binômes ce serait plus compliqué d'imposer une personne n'étant pas présente à l'événement. Mais tant mieux cela nous permettra dans la synthèse de mettre en valeur le rôle pro-actif du narrataire, qui construit (aussi) le sens du récit.

Pendant l'heure où les groupes travaillent je passe de l'un à l'autre pour voir s'ils ont besoin de conseils, pour demander les méthodes qu'ils suivent et le mode de restitution qu'ils ont choisi. 4 groupes, 4 méthodes, 4 restitutions différentes. Un groupe a choisi l'entrée par mots clés sur un événement, elles listent des mots clés qui ressortent de leur discussion, à partir desquels elles feront une frise chronologique qu'elles raconteront pour la restitution, c'est le seul groupe où les deux personnes étaient présentes à cet événement. Le groupe qui travaillait sur le même sujet était un binôme également, ils choisissent la méthode des questions-réponses, c'est presque un entretien mené par la personne qui était absente. Cela oblige la personne qui était présente à raconter l'événement. A partir de ce récit oral ils décident d'établir un rétro-planning du bilan jusqu'à la préparation de l'événement. Leur analyse est riche, mais il n'y a pas de récit dans la restitution. Ces analyses sont tirées des discussions qu'elles auront à partir du récit de l'événement, qui malheureusement pour l'exercice n'est pas partagé, c'est en cela que nous nous rendons compte dans la restitution, qu'à partir d'éléments uniquement d'analyse il est impossible pour l'auditeur d'avoir une prise sur quoi que ce soit, pour discuter cette analyse.

Sur l'autre thème, un binôme discute de l'événement, une des deux personnes en était absente mais en a beaucoup entendu parlé du fait de l'importance de cet événement dans notre histoire commune. La discussion est donc possible à partir de l'imaginaire de ce que cette personne s'en faisait. Elles optent pour une forme originale et très ludique de restitution. Elles créent une scénette de dix minutes. Cela se déroule dans la gare de Montpellier, les deux personnages ont participé à l'événement, un faisant parti de l'équipe qui le préparait (c'est un événement qui avait été préparé par le GRAPPE, mais qui avait été laissé en autogestion sur le moment, beaucoup de gens pensent encore aujourd'hui que rien n'avait été préparé en amont), l'autre personnage étant venu sans en savoir rien. La discussion s'engage sur les souvenirs des deux personnages et nous retrouvons les grandes problématiques qui avaient été mises en lumière lors de l'événement, et la question centrale de l'auto-gestion (déguisée?). Des expressions, des lapsus symboles de notre attachement à l'auto-gestion mais aussi de la grandeur des projets menés ressortiront : « auto-gestion hiérarchique », ou encore « auto-gestion organisée ». Le dernier groupe, enfin, propose un dessin sur un format A3, qui est mis en récit également.

Lors de la restitution je laisse 10 à 12 minutes aux groupes pour faire leur récit. Puis pendant 3 à 5 minutes je propose à tout le monde des questions courtes qui doivent être suivies de réponses courtes afin de rester proche des pratiques, et de ne pas permettre aux personnes questionnées d'entrer dans l'analyse mais bien de rester sur le sensible, l'émotion, le souvenir. Puis le second groupe sur le même sujet fait sa restitution. Ensuite je propose une mise en débat de l'histoire de l'événement, pendant 20 à 30 minutes avec le groupe en son entier. C'est assez laborieux car tout le monde a tendance à entrer dans l'analyse et à ne pas se focaliser avant l'analyse sur les faits ou la qualification des faits. Une personne très versée dans l'éducation populaire et sensible à cette démarche de mise en récit se sera ennuyée ; nous en discuterons après la fin de l'exercice. Tout de même ce qui ressort de cet exercice sur un temps très court c'est toutes les problématiques que nous avons soulevées la veille avec nombre d'exemple plus concrets, réellement issus de souvenirs, de ressentis de la pratique de la tâche ou

encore de la décision et des perceptions que l'on en a. Dans cette synthèse, sur le fond nous avons également décliné les problématiques grâce notamment aux exemples et au récit. Il est ressorti également l'importance de traiter immédiatement et sincèrement (mais sans animosité aucune) des problématiques soulevées déjà la veille et reposées aujourd'hui.

Sur la forme l'exercice a plu, il sera réitéré sur des périodes ou des événements choisis. Les membres du collectif ne se sentent pas encore de se lancer dans l'écriture d'un livre, ou dans le re-parcours de l'histoire de manière exhaustive. C'est surtout pour pouvoir essayer de solutionner ou de visibiliser des problèmes contemporains grâce à notre histoire, ou des problèmes anciens qui ne sont pas encore réglés. Il peut apparaître que c'est une vision un peu utilitariste, mais à plusieurs reprises des personnes ont soulevé le fait que nous avons tendance à beaucoup théoriser, conceptualiser nos expériences, et parfois certains ressentent qu'on ne théorise que du vent et qu'il faut passer à l'action et mener des projets. »³⁵

Enfin, suite à plusieurs tentatives avortées de réunions téléphoniques sur le sujet, nous ne poursuivrons pas l'exercice. Le projet n'est pas dans les cartons, il est toujours en cours, mais en pause. Il attend un nouveau départ. Dans chacun des projets, dans chacune des activités les membres du collectif ont des temporalités et des localisations différentes. Il n'est pas aisé de pouvoir mener tout de front. Lorsque les personnes auront un peu plus de disponibilité, le projet repartira, car personne ne veut l'abandonner, en revanche, il est difficile en ce moment de le porter.

35 Extrait du journal du 21 octobre 2014.

La doxa ou l'hégémonie du collectif

Dans sa constitution le collectif s'agrège à un ensemble de valeurs qui émane d'une vision du monde partagée, en totalité ou pour partie, par chacun-e des membres du collectif. Cet ensemble de valeurs, constitue une doxa, une forme de vérité construite collectivement à laquelle adhèrent (dans l'ensemble ou pour partie) les membres du collectif. PIERRE BOURDIEU définit la doxa de plusieurs manières :

« La doxa est un point de vue particulier, le point de vue des dominants, qui se présente et s'impose comme point de vue universel ; le point de vue de ceux qui dominent en dominant l'État et qui ont constitué leur point de vue en point de vue universel en faisant l'État »³⁶.

Nous pourrions ici remplacer « l'État » par le « collectif », en précisant tout de même que dans la constitution / institution du collectif les membres ont toujours recherché le consensus, et il n'y pas à proprement parler de « dominants » au sens de la citation de BOURDIEU. En revanche il est possible de voir dans la doxa une idéologie dominante. Ce n'est pas tant qu'il y aurait une idéologie dominante (des dominant-es) qui s'opposerait à des idéologies minoritaires (des dominé-es), mais plutôt que cette idéologie dominante, construite collectivement, représente un ensemble de valeurs significatives permettant aux membres de pouvoir s'associer, s'identifier au collectif qui les porte. Pour autant ces valeurs sont constamment mises en tension, sous l'effet de deux logiques. Cette doxa ne recouvre parfaitement la vision du monde d'aucun membre du collectif, chacun la négociant avec ses propres valeurs. Ensuite, suivant l'adage qui nous était cher à une période « l'action c'est le compromis », cette doxa n'est pas respectée à la lettre lors de sa traduction en acte.

Dans *Méditations pascaliennes*³⁷ PIERRE BOURDIEU la définit comme un « ensemble de croyances fondamentales qui n'ont même pas besoin de s'affirmer sous la forme d'un dogme explicite et conscient de lui-même »³⁸ et il ajoute que c'est un : « ensemble de présupposés inséparablement cognitifs et évaluatifs dont l'acceptation est impliquée par l'appartenance même »³⁹. Parce que nous appartiendrions au collectif nous accepterions la doxa. Ce propos est à nuancer doublement, d'une part la notion d'appartenance est floue dans le collectif – il appartient à chacun de se sentir membre ou non – d'autre part ce serait nier l'existence d'une polyphonie au sein du collectif, et créer artificiellement un consensus. Le terme de consensus recouvre plusieurs significations. Il peut se rapprocher du concept de *bêtise* comme l'emploi JACQUES RANCIÈRE dans *La méthode de l'égalité*⁴⁰, c'est-à-dire l'acceptation collective d'un présupposé, d'un préjugé véritable. Mais le consensus peut aussi être vu comme un outil démocratique (radical) de prise de décision, lorsqu'il est construit, recherché à travers l'expression de la *polyphonie du discours*⁴¹, de la *multitude*⁴². La doxa élaborée d'une part comme un ensemble de présupposés, d'autre part soumise à la polyphonie, recouvre bien ces deux significations en tension. YVES CITTON et DOMINIQUE QUESSADA mettent en lumière ce paradoxe en confrontant les expressions de *commun* et de *comme-un* :

« Les contributions s'attacheront plus particulièrement à nous faire entrevoir, derrière les références (aujourd'hui fréquentes) au « commun », un montage toujours particulier que

36 BOURDIEU PIERRE, *Raisons pratiques*, Seuil, 1994, p. 129.

37 BOURDIEU PIERRE, *Méditations pascaliennes*, Seuil, 1997.

38 BOURDIEU PIERRE, *Ibid*, p. 26.

39 BOURDIEU PIERRE, *Ibid*, p. 121.

40 RANCIÈRE JACQUES, *La méthode de l'égalité*, Bayard, 2012.

41 QUET MATHIEU, « Les sens du pouvoir. Une approche sémiologique des sciences sociales critique » *Revue du MAUSS*, 2014/2 n° 44, p. 309-341.

42 HARDT MICHAËL, NEGRI ANTONIO, *Multitude, Guerre et démocratie à l'âge de l'empire*, La Fabrique, 2004.

nous proposons d'écrire un « comme-un ». Une telle écriture entend suggérer à la fois que les humains agissent toujours à travers des collectifs qui tendent à les unifier, mais que « l'un » qui résulte de cette unification relève toujours d'une fiction, d'un comme. L'ambition convergente de bon nombre d'interventions sera de faire voir, concevoir, sentir et mesurer la prégnance du comme qui travaille au sein de tout « Un »

Loin de tout spontanéisme naïf, la tentative de saisie du comme-un qui traverse ce numéro soutient la dimension de fiction qui habite, voire constitue – quoi que l'on puisse en dire et quoi que l'on fasse pour tenter de la réduire – le rapport des hommes entre eux autant que celui des hommes avec le monde. Ainsi s'introduit ou se maintient en toute élaboration une distance, une forme de « désadhérence » d'avec soi-même, un « comme », une manière de « hors de soi » tramée par la fiction. [...]

Dans le comme-un, nous mettrons donc l'accent sur ce comme, qui permet à la fois de préciser notre traditionnelle critique de l'Un, mais qui invite surtout à déployer les pouvoirs propres des médiations de compositions politiques nécessaires au soin des communs. »⁴³

Dans leur caractère fondamental les valeurs et les croyances partagées forment un ensemble accepté, mais surtout acceptable, auquel il est possible de s'identifier. La doxa a donc une importance majeure car elle joue en partie le rôle de ciment et de garde-fou, entre les membres du collectif. La tension à laquelle elle est soumise semble particulièrement intéressante à investiguer du fait de son caractère fondamental.

Qu'est-ce qui permet de s'écarter des valeurs doxiques ? Comment qualifier ces valeurs de fondamentales sans ériger la doxa en manifeste dogmatique ? Comment déjouer le caractère inhibant de la tension pour exploiter ses effets créateurs / destructeurs ? La création étant destructrice, et la destruction créatrice comme l'a souligné Schumpeter, peut-on s'essayer à le traduire dans les termes de l'analyse institutionnelle, en tentant une dernière formulation : comment éviter l'enlisement dans l'institué au profit d'une institution / destitution continuée ?

La doxa ou « ligne politique » n'a jamais été écrite par les membres du collectif. Ceci pour plusieurs raisons, tout d'abord les membres ne se sont jamais mis d'accord sur un texte qui pourrait nous représenter. Ensuite les membres du collectif entretiennent une certaine défiance pour l'écrit qui aurait une tendance à figer pour l'avenir.

« Tu as parlé d'adhésion à la ligne éthique et politique qui est portée par le collectif ; pourrais-tu la définir ? Ou définir les valeurs politiques portées par le collectif ?

Eh bien pas vraiment parce que finalement elle n'a jamais été écrite. On avait dit qu'on l'écrirait à l'issue de la semaine de réunion. Je faisais partie de la commission qui devait l'écrire. On en a beaucoup parlé, on a défriché le terrain, et je pense que l'on était assez d'accord. Après, on avait des discussions interminables sur comment poser les bons mots et éviter les malentendus. Et puis, il faut avouer que l'on est pas tous attaché-es de la même façon aux mêmes valeurs. Je pense que la ligne globale on y adhère mais il y a des choses plus importantes pour certaines personnes que pour d'autres. »⁴⁴

Cette remarque faite par un membre du collectif montre bien la tension présente entre le consensus présupposé et construit, « globalement on adhère », mais toute l'épreuve est de ne pas

43 CITTON YVES, QUESSADA DOMINIQUE, « Du commun au comme-un », *Multitudes*, 2011/2 n° 45, p. 12-22.

44 Entretien réalisé le 12/08/14 dans le jardin potager du Relais.

créer de « *malentendus* ». Il est possible aussi de cerner la difficulté de se confronter à l'écrit dans le fait de « *poser les bons mots* ». L'utilisation du verbe poser illustre le fait que les mots ne sont pas mus, et donc le caractère figé, immuable de l'écrit. Dans la définition du dictionnaire Larousse, poser signifie, entre autre, « *se débarrasser de ce que l'on portait sur soi* », « *installer, mettre en place un accessoire* », « *conférer de l'importance, donner du poids* », « *mettre quelque chose sur le corps comme traitement ou de manière définitive* » et « *admettre quelque chose, le prendre pour hypothèse* »⁴⁵. Nous pouvons faire plusieurs remarques, poser les mots ce serait affirmer, dans la durée, une hypothèse à l'endroit où il faudrait de la discussion (en continu), de plus ce serait accorder de l'importance à ce qui est écrit, aux mots, au risque que ce ne soit pas les « *bons* ». Enfin ne pas écrire permettrait de maintenir par-devers soi les valeurs, et garder prise sur celles-ci, pour les faire évoluer. Écrire c'est aussi être lu ; une fois posés, les mots sont ex-posés ainsi que leurs auteur-es d'ailleurs. L'exposition se rapporte à une prise de risque, qui semblerait trop grande pour les membres du collectif, concernant ses valeurs fondamentales, ou sa « *ligne éthique, politique* ». Par opposition l'oralité semble offrir suffisamment de souplesse pour que ces valeurs soient exprimées.

Néanmoins les membres du collectif ont aussi l'habitude de l'écrit en ce qui concerne les comptes-rendus de réunion. De façon systématique, à l'approche d'une réunion, il est demandé aux membres de relire les derniers comptes-rendus traitant du sujet qui sont archivés sur un espace numérique de travail. Il y a donc une volonté d'assurer une continuité à travers l'écrit, et son archivage, tout en maintenant une souplesse, une agilité grâce à l'oral. L'idée d'agilité traduit bien la compétence, l'effort qui est fait pour ne pas devenir rigide, ou se figer. BENJAMIN ROUX fait aussi cette observation, la seule « *trace écrite* » des collectifs se résume souvent à des écrits techniques (prises de note en réunion, comptes-rendus, courriels), qui sont les supports de la communication interne des collectifs.

*« C'est donc à travers la seule trace existante du collectif que j'ai travaillé cette partie [de son mémoire de DHEPS] : les prises de notes lors des réunions, assemblées et temps collectifs. La prise de note lors de réunions au sein de coopératives est assez courante d'autant plus lorsque les réunions se multiplient en une quantité « X » de petits groupes de travail. »*⁴⁶

Il est donc possible de retrouver les valeurs de la doxa qui sont exprimées par les membres du collectif à l'occasion des entretiens semi-directifs que nous avons pu réaliser.

*« C'est un festival [La Semaine De l'Environnement] qui à l'époque était majoritairement organisé par les étudiants. Le but était de promouvoir et de faire de la sensibilisation sur les questions environnementales, mais alors pas du tout du point de vue développement durable, marketing vert, solution verte et tout le bazar. C'était une vision politique autonomisante. Enfin on essayait d'amener ces thèmes-là justement, parce que le sujet de l'environnement est trop repris de partout, pour le compte des grands de ce monde, qui exercent une prédation sur l'environnement mais aussi sur les humains ; ça va ensemble. On ne peut pas séparer les questions environnementales et sociales. Les deux formes de dominations vont ensemble. »*⁴⁷

Ici nous pouvons voir que la doxa est constituée de la « *vision politique autonomisante* », ainsi que de l'intérêt porté aux questions environnementales imbriquées avec les questions économiques et

45 LAROUSSE, « *poser* », *Dictionnaire en ligne*, <http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/poser/62833>, consulté le 27/01/15.

46 ROUX BENJAMIN, *Pratiques collectives et culture des précédents, L'expérience de dix collectifs du territoire breton*, pp. 42 – 43. Disponible en ligne à l'adresse <http://www.cultivateurdeprecedents.org/pratiques-collectives-et-culture-des-precedents-lexperience-de-dix-collectifs-bretons>. Consulté le 26/01/15.

47 Entretien réalisé le 12/08/14 dans le jardin potager du Relais.

sociales. Cette personne fait part de l'opposition des valeurs à caractère écologiste du collectif avec celles du « *développement durable* » et du « *marketing vert* », qui renvoient à la logique de récupération marchande de ces problématiques. Nous pouvons relever également que par distinction « *aux grands de ce monde qui exercent une prédation* », cette personne s'identifie aux petits, aux dominés, et même aux proies. L'emploi du terme *prédation* renvoie également aux idées de consommation de l'environnement et d'exploitation des humains, par les dominants à travers le marché et l'État. Nous pourrions dire par extension qu'il y a une identification à une minorité, une minorité dominée économiquement, politiquement et socialement. Pour autant la domination ne se traduit pas en oppression, elle se redéploie à travers l'autonomie.

Autonomie et pouvoir d'agir

Lorsque la personne est invitée à expliciter ce qu'elle entend par « *vision politique autonomisante* », elle invoque le collectif comme moyen d'augmenter son pouvoir d'agir :

« C'est le fait, c'est l'idée qu'on puisse prendre en charge nos vies, la manière dont on veut vivre et les solutions qui vont avec. On n'a pas à attendre les solutions proposées par l'industrie, ou les institutions. Donc prendre en charge tout ça, y apporter des solutions collectives et s'organiser collectivement. Ça c'est quelque chose qui est à notre portée, qu'on n'a pas à attendre des institutions. »⁴⁸

Dans ce passage nous pouvons voir également le fait que la personne se décale de l'action des institutions, ce qui sera repris plus loin dans son entretien, et même renforcé lorsqu'elle évoquera un autre événement, les Rencontres Du Maquis, dont certains membres du collectif étaient à l'origine :

« Eh bien, à mon avis c'est aller encore plus loin dans l'idée d'autonomisation ; de faire marcher les liens de notre réseau, et de se passer complètement des institutions. Ça c'était important et on a vu que c'était possible de le faire en peu de temps. On a réussi à s'organiser et à rassembler d'autres personnes, à intégrer d'autres personnes avec lesquelles on n'avait pas forcément de liens affectifs. »⁴⁹

Non seulement il n'y a pas lieu « *d'attendre* » les institutions et les solutions qu'elles proposent, mais il est possible de « *se passer complètement des institutions* » grâce à l'organisation collective. L'événement que mentionne cette personne semble avoir une valeur expérimentale pour elle. Il a fallu tester le fait de « *se passer complètement des institutions* » et les personnes ont « *vu que c'était possible* ». Le collectif entretient cette notion d'expérimentation et la met en pratique. Les activités portées fonctionnent comme des expériences où des hypothèses sont testées suivant une logique d'essai-erreur / d'essai-réussite.

Une autre réussite issue de l'événement, qui est relevée par ce membre du collectif, tient à notre capacité de rassembler et de travailler avec des personnes avec qui nous n'avons pas de « *liens affectifs* ».

Ce collectif s'est constitué / institué sur une antériorité d'activités, de vies communes, substrats sur lesquels se sont établies des relations d'amitié et d'amour. A l'occasion d'une correspondance à trois voix avec ANNA VIMAL et PASCAL NICOLAS-LE STRAT, ANNA le 19 janvier 2015 écrit :

« Tu parles beaucoup du fonctionnement de ton collectif, des réflexions que vous pouvez avoir sur sa gouvernance, etc. Mais tu peux me rappeler quelle est sa raison d'être, ou

⁴⁸ Ibid.

⁴⁹ Ibid.

quels sont ses « objectifs », ce vers quoi il tend ? Pourquoi il existe ? Est-ce d'abord simplement une envie d'être ensemble, de faire des choses ensemble, qui vous a rassemblés ou au contraire des idées qui collaient ? J'ai l'impression que ça change beaucoup de choses, par la suite, dans le fonctionnement interne d'un groupe... »

Ma réponse en date du 23 janvier est la suivante :

« Le collectif s'est créé pour plusieurs raisons. Nous étions très impliqué-es dans des associations étudiantes, étant le dernier étudiant, il fallait trouver d'autres moyens de poursuivre nos activités (dans l'écologie, les médias, l'événementiel, l'éducation populaire, la cuisine). Je pense que ce projet n'est pas dissociable de l'envie de faire et d'être ensemble, entre ami-es (voire amant-es) et non dissociable non plus de la confiance mutuelle que l'on se portait du fait de notre histoire commune, du fait d'avoir mené des projets ensemble, et donc de partager une vision du monde, des idées politiques.

Nous nous le disons plus ou moins avec le sourire, mais notre projet c'est « changer le monde » ou encore « peser dans la balance ». Plus sérieusement c'est expérimenter des modes de vie et de travail, des solidarités, et globalement des modes d'organisations politiques. »

Sans parler au nom du collectif en retraçant son histoire, car l'écriture collective de l'histoire commune est en cours, il est possible de faire plusieurs remarques. La rencontre des membres se fait de différentes manières, dans des associations (au sein de la même structure ou lors de partenariats), en tant que bénévole, service civique ou salarié, dans des mouvements sociaux ou encore lors de l'organisation d'événements. Parfois ce sont des idées politiques partagées qui rassemblent (mouvement sociaux, adhésion à une association), parfois c'est directement grâce au bénévolat, dans l'activité que se fait la rencontre. Pour d'autres personnes encore c'est à travers la vie commune en colocation que le lien s'est établi. Enfin, cela peut provenir d'une rencontre « fortuite » comme dans le cas de la personne, citée plus loin, qui postule par défaut à une offre de service civique.

Cependant l'ensemble des implications des membres du collectif, a permis sur la base d'activités communes, de créer des liens affectifs qui sont un pilier du collectif. Il s'est avant tout créé entre ami-es. Ce pilier que représente les affects, est sûrement ce qui permet de faire jouer la polyphonie des discours, d'être tolérant vis-à-vis des un-es et des autres, des écarts et des entorses faites aux « valeurs fondamentales ». Une autre hypothèse serait de penser que puisque le collectif s'est construit sur la base de l'amitié / l'amour – dont le substrat est constitué par les activités menées collectivement – il a fallu nécessairement « adopter » une doxa suffisamment large et négociable, ainsi que des dispositifs suffisamment souples, pour n'exclure personne (il faut entendre personne du groupe d'ami-es), toutes proportions gardées.

Nous pourrions introduire ici la notion d'hégémonie développée par ANTONIO GRAMSCI. L'hégémonie désigne :

« toute forme d'action politique « dirigeante » entreprise par un groupe social vis-à-vis d'un autre au cours de l'histoire. Ensuite, l'hégémonie repose à présent sur des considérations culturelles, morales et cognitives, qui contribuent à redéfinir sa nature. Enfin, de moyen (de la révolution) chez Lénine, l'hégémonie se transmute en fin (du politique) chez GRAMSCI. »⁵⁰

50 HOARE GEORGE, SPERBER NATHAN, « V. L'hégémonie », *Introduction à ANTONIO GRAMSCI*, Paris, La Découverte, « Repères », 2013.

Si la notion de Doxa, empruntée à BOURDIEU ne recouvre pas parfaitement ce dont nous parlons ; l'hégémonie de GRAMSCI nous oppose aussi quelques épreuves.

L'idée d'action politique d'un groupe social conviendrait. Les ambiguïtés peuvent apparaître lorsque cette action est qualifiée de « dirigeante ». Dans le même mouvement de la critique de la domination de la doxa, nous ne pouvons dire tout au plus que notre système politique de valeurs, peut servir de garde-fou en interne, et peut servir à se démarquer d'un ennemi vague et flou, mais pas d'un autre groupe social à proprement parler.

L'hégémonie est donc un processus qui « *opère aussi via un pouvoir d'attraction, s'exerçant à partir d'un groupe social en direction d'un ou plusieurs autres.* »⁵¹ Si un mouvement d'attraction est présent il y a également un mouvement de répulsion, d'exclusion. Chez GRAMSCI, le processus hégémonique est basé sur le consentement et la coercition.

« On voit donc que, pour GRAMSCI, l'hégémonie se construit au moyen d'un pouvoir d'attraction, mais aussi grâce à des compromis et des concessions qui favorisent le ralliement conscient des forces auxiliaires. Le critère essentiel d'une politique hégémonique est qu'elle repose sur le consentement des groupes alliés. Or nous avons déjà évoqué cette notion de consentement à propos de la dichotomie « société civile/société politique » (chapitre iii), dont le premier terme est associé aux initiatives privées, aux débats intellectuels et à la mobilisation consentie, quand le second désigne le domaine de la coercition, donc de la contrainte de nature administrative ou militaire. L'hégémonie se forge dans le contexte de la société civile, où le parti politique et ses intellectuels organiques (les « persuadeurs permanents ») tentent de rallier à leur cause des groupes sociaux disparates. »⁵²

L'hégémonie est donc mise en œuvre par un appareil politico-administratif qui assure la coercition, et par les *intellectuels organiques*, qui assurent le ralliement consenti de groupes sociaux à leur cause. Les systèmes coercitifs semblent absents de notre collectif. Si l'on ne peut nier, à la suite de FOUCAULT qu'il existe des formes de gouvernementalité⁵³, donc des systèmes de normes implicites, qui « conduisent les conduites », qui s'exercent sur nous, qui nous enjoignent et qui nous interdisent, nous n'avons tout de même pas d'appareil politique ou administratif qui contraigne ou qui sanctionne.

En revanche ce qui retient notre attention dans l'ouvrage de G. HOARE et N. SPERBER, c'est qu'ils parlent de l'hégémonie comme d'un processus cognitif et moral ; « *[elle] constitue une forme de connaissance et [elle] signifie un renouveau éthique. [...] Nous avons vu que l'hégémonie se construit sur les plans de la négociation politique et de la persuasion intellectuelle.[...] Le terrain privilégié – non le seul sans doute – où l'hégémonie se construit, puis se défend activement, est l'idéologie.* »⁵⁴

Les habitudes de réunions contradictoires du collectif tiennent de cette logique de négociation politique et persuasion intellectuelle. Même si les réunions et les discussions n'ont pas uniquement cette fonction, elles participent à la création, à la négociation du contenu de l'hégémonie. C'est ce que semble ne pas permettre la notion de doxa de BOURDIEU, qui ne se discute pas, dont les processus cognitifs et évaluatifs sont derrière nous, déjà réalisés.

Avant de poursuivre, je dirais que la notion de Doxa offre l'image d'un contenu, d'un ensemble de valeurs issues de processus cognitifs et évaluatifs. Cependant, chez BOURDIEU, l'idée de domination

51 HOARE GEORGE, SPERBER NATHAN, *Ibid.*

52 HOARE GEORGE, SPERBER NATHAN, *Ibid.*

53 FOUCAULT MICHEL, *Surveiller et punir*, Tel Gallimard, 1975.

54 HOARE GEORGE, SPERBER NATHAN, « V. L'hégémonie », *Introduction à ANTONIO GRAMSCI*, Paris, La Découverte, « Repères », 2013.

est si présente que la Doxa est universellement partagée et semble être immuable. En revanche la notion d'hégémonie développée par GRAMSCI, représente à la fois un processus de construction, et le résultat de ce processus. L'idée de mouvement correspond bien à ce que j'essayais de décrire. En revanche, GRAMSCI développe son discours dans l'idée que les avant-gardes doivent développer une hégémonie dans une perspective de lutte des classes. L'hégémonie semble donc devoir se construire dans le but de constituer une opposition à la classe dominante et, *in fine*, son renversement.

Dans le collectif, nous pouvons identifier la part des valeurs qui tiennent de cette volonté d'adopter des principes, des valeurs, pour « changer le monde ». Pour autant le caractère avant-gardiste est à nuancer fortement en regard des formes de mobilisations actuelles.

Horizontalité

Une autre personne lorsqu'elle fait référence à son arrivée au GRAPPE, un réseau national qui a été créé en partie par des membres du collectif, mentionnera son intérêt, sa curiosité mais aussi sa défiance pour la notion d'horizontalité :

« J'ai été embauchée en tant que service civique, j'avais postulé un peu par dépit, et j'ai débarqué à une assemblée générale du GRAPPE. Je n'avais vraiment pas envie d'y aller, je n'aimais pas les AG. Je débarque et je vois une bande de jeunes, un peu hippie, qui parlent de valeur d'horizontalité, qui utilisent des méthodes d'animation que je n'avais jamais vues, des modes de fonctionnement et des manières de vivre collectivement. Un week-end c'est court mais tu as le temps de comprendre ce qui se passe. C'était vraiment une découverte. [...] J'ai parlé d'horizontalité parce que j'ai débarqué le matin, on commence à huit heures : AG. La première question c'était : « qu'est-ce que le GRAPPE pour vous ? » Je venais à peine de débarquer, j'avais un peu regardé ce qu'il y avait sur le site internet. Donc j'ai marqué des trucs bateaux genre « association étudiante » et « environnement ». Il y avait eu le mot horizontalité qui est sorti, et c'est la première fois que j'entendais ça. En tout cas que je voyais des gens qui essayaient de tendre vers ça. Ça m'a beaucoup questionnée, ce terme-là en particulier. J'étais assez curieuse de voir comment cela fonctionnait. »⁵⁵

L'horizontalité fait appel à la notion d'égalité, à des principes égalitaristes. JACQUES RANCIÈRE, dans *La méthode de l'égalité*, propose de penser l'égalité non pas comme le résultat d'un processus, mais comme un présupposé, « l'égalité de n'importe qui avec n'importe qui », qu'il faut constamment vérifier. L'emploi des termes « tendre vers [l'horizontalité] » pourrait induire l'idée que les personnes mettent en place un processus dont le résultat aboutirait à l'horizontalité. Cependant la personne évoque également l'existence de dispositifs (« méthodes d'animations, modes de fonctionnement, manière de vivre collectivement »), qui, si l'on se réfère à l'idée d'expérimentation précédemment explicitée, sont bien institués dans le but de vérifier cette horizontalité.

Les membres du collectif sont très attentifs aux rapports hiérarchiques qui peuvent émerger, au sein du groupe, en réunion comme ailleurs. L'extrait d'entretien suivant témoigne aussi de la découverte, de la première expérience où la question de l'horizontalité a été abordée :

« Au début de mon cursus universitaire j'étais à Grenoble. J'ai participé au mouvement au moment de la LRU⁵⁶. Je pense que c'était ma première formation politique, et de prise

55 Entretien réalisé le 26/08/14 dans le jardin potager du Relais.

56 Loi relative à la responsabilité et à l'autonomie des universités.

de décisions en commun, et de hiérarchie horizontale, enfin d'absence de hiérarchie en assemblée générale. »⁵⁷

À la question de savoir quels sont les méthodes employées par les membres du collectif pour questionner les prises de pouvoir au sein du groupe, voilà ce qu'une personne a pu dire en entretien :

« Tous les dimanches [pendant la saison du Relais, de juin à septembre] on a un temps pour faire un bilan de la semaine, où chacun peut dire ce qu'il a bien vécu, ce qu'il a mal vécu etc. C'est un moment privilégié pour parler de ça. Tu peux dire à quelqu'un « à ce moment-là je pense que tu as déconné pour telles et telles raisons », ou « moi j'ai mal vécu cette situation parce que... », ça permet après coup d'en parler. Je ne pense pas qu'on ai mis en place d'autres mécanismes pour contrer ce truc-là, c'est assez compliqué.

Moi je dis toujours que j'ai la volonté de ne pas prendre de décisions moi-même quand je suis coordinateur, et je me réfère toujours au groupe pour prendre une décision. Mais ça ralentit beaucoup les processus. Si je rencontre une institution par exemple et qu'ils me demandent de prendre position sur quelque chose, j'aurais tendance à leur dire je ne peux pas le faire. J'en discute avec le groupe et je reviens vous voir tel jour pour donner la décision du groupe. Mais ça retarde la prise de décision.

Tout le monde ne fonctionne pas comme ça, même si tous nous y travaillons beaucoup, des fois on a envie que les choses avancent, qu'elles avancent vite. Si ces situations arrivent, certains prennent des décisions et derrière vont rapporter la décision au groupe, pour en discuter et que la décision soit quand même acceptée par le groupe, mais c'est un peu sur le fait accompli. Ce sont deux manières différentes de travailler. C'est dur de faire en sorte que tous travaillent exactement de la même manière, et je pense qu'on ne peut pas imaginer qu'on gère une réunion tous de la même manière.

C'est en se connaissant suffisamment dans un collectif qu'on peut réussir à anticiper ces problématiques. Par exemple je me sentirais tout à fait d'aller à une réunion seul avec une institution, les autres peuvent avoir confiance ; je n'engagerais pas seul le collectif. Certaines personnes c'est bien de les accompagner, pour pouvoir tempérer et éviter qu'elles ne s'engagent seules pour le collectif. Mais pour ça il faut se connaître. »⁵⁸

Une autre personne dira :

« C'est une question que je me pose beaucoup. Je pense que cela dépend de la manière dont ces rapports se créent, je ne considère pas comme forcément néfaste les rapports de dominations. Par exemple dans les réunions il va toujours y avoir des personnes qui vont être cataloguées comme dominantes et d'autres dominées. Je pense que ce n'est pas aussi simple. Pour moi chaque personne est dominante à certains moments, les rapports se créent et les manières de fonctionner font que les gens sont aussi porteurs de domination, mais dans certains domaines. Par exemple il y a des gens on leur dit « oui mais toi de toute façon t'es dominant, regarde la réunion, t'as parlé deux fois plus que les autres, et à cause de toi l'autre n'a pas pu parler ». Je pense qu'il y a des côtés positifs que des gens comme ça soient là, ou que des situations comme ça se créent, ils ne faut pas les omettre. C'est aussi le caractère des personnes, dans les groupes il y a des rôles et on a besoin de tous ces rôles.

57 Entretien réalisé le 12/08/14 dans le jardin potager du Relais.

58 Entretien réalisé le 14/08/14 dans le jardin potager du Relais.

C'est là que c'est important d'être dans un environnement de confiance il faut réussir à déceler ces rôles que des gens prennent toujours, pour réussir à plus les partager. En tout cas il faut déjà accepter les défauts des gens qui parlent trop, ou pas assez, et essayer de voir pour chacun, comment on peut changer les choses. Et on ne pourra le faire que dans un environnement de confiance, quand tu dis à quelqu'un tu parles trop, tu fais toujours la synthèse des réunions, ce n'est pas cool à entendre.

Par exemple à la SDM à Irazein, il y a des gens qui prenaient énormément de place, mais pas forcément en temps de parole. Cela peut se jouer plus dans le moment où ils prenaient la parole, par exemple : la personne qui résume tout ce qui vient d'être dit, juste avant de dire ce qu'elle veut dire. C'est trop facile de faire ça. Le truc qui peut m'énerver aussi c'est quelqu'un qui note tout ce qu'il faut qu'on fasse dans la réunion, et toutes les perspectives. En soi, ce n'est pas quelque chose qui me dérange puisque ça permet d'avancer vite. Il y a des côtés positifs et, de toute façon, on ne peut pas dire à quelqu'un : là tu t'arrêtes tu ne fais plus rien. Mais il y a un risque que la force de proposition ne soit plus partagée. Pour éviter ça par exemple il suffit d'accrocher une feuille où tout le monde écrit les choses à aborder, les perspectives etc..

Ce sont des choses à faire collectivement. Ce n'est pas enlever le côté dominateur des gens puisque cela peut apporter énormément de choses, mais c'est plus les mettre en valeur pour que collectivement cela puisse évoluer dans le bon sens. Des personnes qui vont moins parler, bon ça c'est de la bienveillance, mais il ne faut pas oublier de dire des petites choses du style « et toi qu'est-ce que t'en penses ? » ou « tiens tu n'as pas donné ton avis ». Je pense qu'on ne peut pas aller à l'encontre des caractères et que, de toute façon, ce n'est pas bon. Il faut essayer de trouver une manière de mettre en avant les rapports de dominations, pour qu'on puisse mieux les voir, que ce soit accepté par tous et qu'on sache les rôles que les gens ont tendance à prendre. Enfin moi j'apprends beaucoup des gens qui ont un esprit de synthèse, je trouve ça magnifique à la fin de chaque réunion ils te sortent un plan synthétique de tout ce qui a été dit. Moi je n'en suis pas capable, mais je suis capable de faire autre chose. Je le vois plus comme ça, et je n'aime vraiment pas quand on pense les rapports de dominations de la manière « t'es dominant, ou t'es dominé ». Ce n'est pas une dichotomie aussi forte et tout le monde peut être dominant. »⁵⁹

Il faut relever tout d'abord une tendance à l'individualisation, certaines personnes ont un caractère de dominants, d'autres non, certain-es auraient des pratiques qui court-circuitent le collectif. Il faut tout de même relativiser ces remarques, car les extraits d'entretien dénotent la possibilité que chacun-e soit dominant-e. Ensuite ils relatent le fait, que les personnes sont toujours animées de bonnes intentions. Il n'y a pas de prise de pouvoir pour elle-même, mais pour aller plus vite, pour faire avancer le projet. Les solutions qui semblent à apporter sont, pour beaucoup, relatives à la bienveillance, dans le sens où l'élucidation de ces prises de pouvoir sont souvent douloureuses ou conflictuelles. Il faut créer des espaces où parler et où dire les choses, de manière apaisée. Des outils peuvent également être mis en place pour éviter les prises de pouvoir, notamment sur la question des propositions et perspectives. De petits dispositifs semblent permettre la circulation du pouvoir, pour qu'il ne cristallise pas dans les mains d'une personne.

Enfin la question de la confiance mutuelle apparaît comme primordiale. Pour pouvoir aborder collectivement ces situations compliquées, problématiques, il faut avoir confiance les un-es envers les autres. Une fois ces situations nommées, élucidées il semble alors possible de s'en saisir pour les déconstruire, ou du moins, pour les mettre en discussion, les analyser. Dans le second extrait, la

⁵⁹ Entretien réalisé le 26/08/14 dans le jardin potager du Relais.

personne met en valeur le fait que chacun ayant des rôles différents et complémentaires, la question des rapports de pouvoir pouvait être abordée de manière apaisée, en reconnaissant à chacun-e l'importance de son rôle.

Il apparaît que le bon fonctionnement du collectif, ou du moins un fonctionnement satisfaisant les valeurs que portent ses membres, repose sur un triptyque : confiance mutuelle, bienveillance et dispositifs de mise en œuvre. À travers ces extraits d'entretien, il est possible d'apercevoir combien les membres du collectif théorisent leurs activités. Il se dégage alors un référentiel propre au collectif, pour tenter une autre formulation : le collectif se constitue comme une communauté de référence. Il dispose alors de ses méthodes d'évaluation, de son vocabulaire, de ses références pour élaborer des théories, pour intellectualiser ses pratiques, pour penser ce qu'il est et ce qu'il fait.

Lors de la deuxième SDM, qui s'est déroulée en octobre au Relais Montagnard, une réunion a été animée sur la question des rôles informels que chaque membre du collectif s'attribue et attribue aux autres. L'exercice est une mise en lumière des rôles, statuts et fonctions de chacun-e, thématique qui est chère au courant de l'analyse institutionnelle, notamment de la psychothérapie institutionnelle. Si les membres du collectif ont élucidé ces rôles, statuts et fonctions afin de les questionner, ils l'ont fait avec d'autres mots et d'autres méthodes, en s'inspirant par exemple de l'ouvrage de DAVID VERCAUTEREN, *Micropolitiques des Groupes*⁶⁰, notamment son chapitre *Rôles*⁶¹. La présentation de la séance de travail sur les rôles est traitée dans le chapitre sur la bienveillance (voir *infra*), l'élucidation ayant été assez éprouvante pour les membres du collectif.

Encart méthodologique : la question de la traduction

J'introduis ici un point de méthode. Il s'agit pour le chercheur qui intervient dans ce type de collectif d'opérer des traductions entre les différentes communautés de référence ; celle du collectif, celle des chercheurs. Avec SÉBASTIEN JOFFRE et PASCAL NICOLAS-LE STRAT, nous avons, dans notre dispositif de correspondance à trois, abordé ce point de méthodologie suite au premier « apéro-socio » mis en œuvre au Relais.

Bonjour à tous les deux,

Hier premier « apéro-socio », rebaptisé « café-philo » par mes ami-es. Première appropriation du dispositif. Nous le commençons après une discussion longue sur le Relais. Nous prenons tout de même 25 minutes de pause entre les deux moments.

Nous nous réinstallons à la même table, mais c'est plus détendu, l'apéro est servi. Je me place au bout de la table, de trois quarts, avec un papier et un stylo. Visiblement ils attendent que je parle. Je propose soit de partir d'une de leurs questions, soit d'une entrée du mémoire, soit d'un concept. Tout ce que je propose ne semble pas intéressant. Une personne trouve que l'on passe trop de temps en réunion à discuter. Voilà une belle entrée de... discussion. Ça prend.

Puis au fur et à mesure de la discussion j'introduis l'idée des dispositifs qui vident l'espace de ressources, et nous ramènent à la condition des babouins de LATOUR. Je me fais retoquer par un membre du collectif, et par d'autres. Au fil de la discussion tout ce qu'il y a dans le mémoire y passe... Je suis à la fois content et déçu. Il me reste du travail.

60 VERCAUTEREN DAVID, *Micropolitiques des groupes*, Les prairies ordinaires, 2011.

61 VERCAUTEREN DAVID, *Idem*, p. 177-188.

Puis ce matin en y repensant et en relisant votre discussion sur FOUCAULT⁶², je me dis : c'est ça la résistance. Et vu notre capacité à destituer, j'ai le malheur de « créer des cases », de dire « on peut penser que c'est comme ça », alors je me fais retoquer, je suis destitué. Ou plutôt, ce n'est pas moi mais mon discours. Les « sciences sociales » sont destituées par l'expérience.

Expérience qui est largement nourrie de la science sociale, je me rends compte que ce que j'observe et que j'analyse, a transpiré ; tout le monde est au courant, parfois dans les détails.

Puis il y a le fait que tout le monde est extrêmement diplômé.

Et puis, qu'est-ce que j'imaginai ? Peut-être que je pourrais seul amener quelque chose de nouveau ? Et puis retour à la réalité, dans le collectif quelqu'un amène une idée, mais c'est discuté et rediscuté tous ensemble de sorte qu'une idée ne vienne s'imposer d'une seule personne.

Conclusion, c'était chouette pour tout le monde. J'en ai un peu pris pour mon grade.

Tu devais animer mais tu ne l'as pas trop fait. T'es au bout de la table. C'est la même table que la réunion d'avant. Il faudrait prendre des sujets extérieurs au groupe, pour que l'on ne parle pas encore de nous. Rôles-statuts-fonctions, ne pas énoncer de vérités, exemples / contre-exemples...

Bref les sciences sociales sont déjà dans le collectif, et elles y sont éprouvées, même un peu durement.

Nous poursuivrons la prochaine fois, sur un sujet extérieur au groupe, dans un moment bien distinct des réunions, avec pourquoi pas des personnes extérieures au collectif.

Un moment qui est déjà inscrit dans la vie du groupe, qui est déjà approprié.

SYLVAIN le 17/03/2015, 12h45.

Bonjour,

SYLVAIN, j'ai relu deux fois ton mail pour bien en comprendre le propos et réfléchir à ma réponse. D'une certaine manière, ce que tu racontes me choque dans mon identité de chercheur. Je vais tenter de développer pourquoi.

Assez facilement, nous autres universitaires critiques nous mettons en avant la posture de pouvoir de celui qui sait, de l'universitaire, de la théorie sur la pratique. Nous tentons de laisser de la place aux pratiques des gens dans nos cours, nous reconnaissons leur savoir d'expérience, ... Et j'adhère assez à cela.

Cependant, en terme d'expérience personnelle, j'expérimente plutôt la tyrannie de la pratique sur la théorie. Que l'on s'entende, rares sont les fois où l'on m'a renvoyé que je ne serais qu'un théoricien. Mais je ne sais pas pourquoi (sûrement une forme de sur-jeu de

⁶² Dans notre dispositif de correspondance à trois, lorsqu'une thématique émerge – comme ici – nous échangeons jusqu'à avoir élucidé un ensemble de questions. La discussion à laquelle je fais référence traitait du pouvoir chez MICHEL FOUCAULT, à partir d'une situation d'enseignement relatée par SÉBASTIEN JOFFRE.

la démarche critique énoncée dans le paragraphe ci-dessus) j'ai intégré fortement cette critique de la théorie. Et je me sens facilement mal face à un travailleur social ou autre personne « de terrain » du fait que je sois un chercheur.

Au-delà de mon vécu personnel, je pense tomber assez juste si je dis que l'on reproche plus souvent d'être trop théorique que trop pratique. L'autre jour, lors de la réunion de préparation de la journée du 20 mai sur la participation, journée qu'[un enseignant] porte, un associatif renvoyait sans cesse cette histoire de la théorie et de la pratique. Je l'ai trouvé extrêmement agaçant. J'ai l'impression que le sous entendu le plus courant lorsque l'on évoque la théorie et la pratique c'est que la théorie c'est bien beau mais ...

Personnellement, je suis contre cette dichotomie. De la théorie comprise, digérée, intégrée, devient ta vision du monde et donc inspire ta pratique.

Bref, ce que tu nous racontes je le lis un peu avec ce filtre : SYLVAIN a été tyrannisé par la pratique. Et je me demande si le souhait de destituer, de lutter contre le pouvoir ne s'est pas manifesté dans une perspective un peu trop caricaturale : SYLVAIN représente le savoir, alors on le destitue. Alors que je me dis non, SYLVAIN n'est pas le savoir, ni l'université (en même temps si, car nous représentons toujours plus que nous même), il est un membre du collectif, qui a travaillé et qui présente le fruit de son travail, se met en vulnérabilité, ... A ton échelle, théoriser n'est pas faire violence, imposer des vérités, mais proposer une vision des choses. Au final, c'est ce qui se fait : ton propos n'est pas vu comme vérité, mais à quel prix ? Ça me ramène à la vulnérabilité et au prendre soin (tu m'as mis ces termes en tête et ils me travaillent en ce moment, surtout vulnérabilité). Dans ce que tu nous racontes de cette expérience, tu sembles plus considéré comme représentant d'une institution, que comme toi même.

Puis je me demande si des fois, à vouloir destituer, on ne prend pas le risque de le faire un peu à la légère, à tout bout de champ, ... En tout cas, c'est ma tendance.

Je me doute que mon propos est très caricatural et négatif. Ton récit vient me toucher dans une de mes vulnérabilités : arriver à assumer d'être un théoricien, face aux hommes de terrain, et sur un sujet qui m'agace (théorie/pratique).

L'idée aussi en faisant ce retour, c'est susciter ta réaction à ma proposition, pour mieux comprendre le fonctionnement de ton collectif. Je te questionnerai sûrement la semaine prochaine. Bref, je viens dire « voilà ce qui se passe » en espérant un retour en décalage qui permettra d'affiner. Théoriser c'est certes simplifier et cadrer (penser tout court, même le penser de l'expérience fait cela), mais le chercheur ne fait pas nécessairement violence, il peut accepter la faiblesse de son travail, le pari de penser, ...

Faire de la recherche, c'est réfléchir comme tout le monde, mais outillé différemment. Après, il y a bien sûr l'institution recherche.

Bonne journée.

SÉBASTIEN, le 17/03/2015, 14h07.

Re-bonjour,

Tout d'abord, tout cela s'est fait de manière bienveillante. J'ai peut-être utilisé des mots forts avec « retoquer » et « destitué ». Mais je crois aussi que ce n'était pas tant qu'ils disaient l'inverse de ce que je disais, pour me contredire, mais pour pousser la réflexion.

Pour autant, le fait de pousser la réflexion ne se fait plus dans le champ des sciences sociales, dans son référentiel, mais dans celui du collectif, avec son discours.

En fait, le sentiment que j'ai c'est que le plus dur c'est de faire discuter deux référentiels différents, ou de discuter à partir de deux référentiels différents.

Mais ce n'est pas tant l'articulation théorie / pratique qui pose problème. Les réunions du collectif ont, la plupart du temps, pour fonction de théoriser la pratique. Mais la théorie se construit dans un autre référentiel que celui des sciences sociales, c'est un référentiel hybride, où certains concepts de sciences sociales transpirent, d'autres sans être énoncés sont pratiqués.

Nous avons poursuivi la réflexion sur ce moment avec RUPPERT. Et beaucoup de choses nouvelles ont été dites, comme par exemple les réunions, on aime ça, mais surtout on en a besoin. Je retombe sur la définition du lien social chez les babouins.

En même temps comment expliquer les autres outils : plannings, tutoriels, wiki, lettre des mutins, pour n'en citer que quelques uns.

Des outils qui construisent le collectif, que les babouins n'ont pas. Des outils de l'autonomie ? de l'égalité ?

Nous avons dit aussi que tout cela résultait de processus expérimentiels ; donc on teste, on tâtonne, on passe du temps en réunion pour pouvoir en passer moins à l'avenir.

Ce dernier paragraphe, ce sont les réflexions des personnes du collectif. Nous sommes, je crois, dans de la théorie. Peut-être que la fatigue de chacun-e, ainsi que la teneur de la réunion qui précédait, n'aidaient pas à dire les choses délicatement.

SYLVAIN, le 17/03/2015, 17h17.

SÉBASTIEN, bonjour,

Tu soulèves des questions qui me semblent importantes, et qui ouvrent pour nous des discussions tout à fait indispensables. Comment déjouer les relations de domination auxquelles notre métier nous expose tout en défendant la spécificité de notre pratique ? Comment entendre les critiques adressées à notre activité sans pour autant nous excuser de penser et de chercher ? Je n'ai jamais cru que notre pratique fasse d'évidence « vérité » mais je ne reconnais pas plus aux autres cette prétention ! Donc ce qui nous reste, c'est l'effort de questionner et d'élucider, un effort à partager de part et d'autre, chacun avec la spécificité de son savoir. Je ne reconnais pas aux autres le pouvoir que je ne m'accorde pas ! Et, donc, en tant que chercheur, je suis plutôt tenace.

PASCAL, le 17/03/2015 22h37.

Bonjour,

J'essaie de continuer de penser en terme de référentiel, ou de communautés de référence.

Donc en plus de l'articulation « gênante » théorie / pratique, je me suis confronté aux articulations théorie / théorie (celle du collectif, celle des universités), et pratique / pratique (du protocole des sciences environnementales, aux méthodologies des sciences humaines et sociales).

Cela n'enlève rien à l'existence de formes de disqualification, ou du moins d'indifférence, dans le sens où ce que je dirais du collectif peut servir plus à d'autres chercheurs qu'aux acteurs, c'est souvent ce qu'on me renvoie.

Dans l'effort de questionnement et d'élucidation, PASCAL, y mets-tu le travail de traduction ?

Je voudrais dire, comment rendre grâce à la « théorie de terrain » avec les mots des universitaires et inversement ? C'est là, que le travail devrait être partagé ? !

SYLVAIN, le 18/03/2015, 07h23.

Bonjour,

Je réponds à un point souligné par SYLVAIN. Oui, il convient d'intégrer les pratiques de traduction. A Montréal, j'ai donc travaillé avec MYRIAM [SUCHET] qui est spécialiste de l'hétérolinguisme et de la traduction. Je vais prendre le temps de lire ses travaux. J'ai croisé aussi un jeune chercheur, THIERRY, que j'apprécie bien. THIERRY prépare sa thèse en socio-linguistique urbaine (très socio, assez peu linguistique) sur l'articulation langue / espace. Quelle langue parle tel acteur dans tel espace (donc plutôt urbain pour THIERRY) ? Quand nous avons discuté tous les trois, THIERRY et MYRIAM s'accordaient pour dire que chacun dispose d'un paysage linguistique dans lequel il se déplace selon les lieux et les rencontres, soit au sein de sa propre langue d'origine (et la seule pour moi), soit en jouant avec plusieurs langues pratiquées. Tout cela pour dire que si un sociologue s'obstine, lutte !, pour parler toujours la même langue (disciplinaire), c'est catastrophique, sur le plan de la recherche et sur le « simple » plan de l'interaction.

Je partage, SYLVAIN, ton analyse : dans le cadre d'un collectif comme le tien, il s'agit de tenir compte dans notre pratique de sociologue de l'interaction théorie / théorie, pratique / pratique, et évidemment toutes les modulations théorie / pratique... et, y compris, le fait que l'idée même de théorie et de pratique finit par se déconstruire. Je conserve ici la distinction par commodité d'argumentation. C'est quelque chose que j'ai abordée dans mes travaux sous l'idée d'intellectualisation des pratiques... des pratiques à forte densité cognitive et qui minorent (relativement, bien sûr !) leur portée plus strictement normative ou réglementaire.

PASCAL, le 18/03/2015, 07h43.

Bonjour,

Je trouve intéressant ce que vous évoquez sur les interactions théorie/théorie, pratique/pratique et la dimension de la traduction (à penser en termes linguistiques et en termes de dispositifs).

J'aime beaucoup la proposition de PASCAL de parler d'intellectualisation des pratiques. Théorie/pratique commence à me sortir par les yeux.

SYLVAIN je crois que tu tiens de bons moments de terrain pour travailler sur l'appropriation des sciences sociales par un collectif !!! Et je sens que ton propos est déjà bien construit et clair !

Concernant nos correspondances, ça pourrait être intéressant de produire une analyse sur la manière inductive et transductive par laquelle nous nous co-formons. Cela fait réellement école mutuelle.

Hier j'ai lu FOUCAULT. J'ai trouvé sa définition du pouvoir dans surveiller et punir. J'ai été fier d'avoir été capable de lire seulement des bouts pour trouver ce qui m'intéressait. En général j'ai une lecture linéaire.

Je me rends compte que FOUCAULT ne pense pas le pouvoir dans l'interaction, mais réellement comme une chose permise par un réseau (en tout cas à l'époque des disciplines). Il n'y a pas une volonté centrale du pouvoir j'ai l'impression, mais le pouvoir semble être le résultat d'une réalité fragmentée, de multiples dispositifs, ... J'ai l'impression que le pouvoir émerge de cette réalité hétérogène. Il se rejoue sans cesse, est une tension permanente (on se rapproche de l'interactionnisme là), passe par des acteurs et est mis en danger par eux. Mais en même temps, dans ce qu'il décrit, l'individu-acteur n'est pas présent. Le pouvoir semble être une chose.

Voilà, une première définition à partir de FOUCAULT.

SÉBASTIEN, le 18/03/2015, 11h08.

Fin de nos échanges sur cette thématique.

La dynamique de ces correspondances à trois est très riche. La densité des courriers ainsi que leur fréquence (ici, 7 en 24 heures), parlent d'elles-mêmes. Nous ne nous étendrons pas pour dire combien ce dispositif a été précieux et fructueux pour notre travail.⁶³

L'indépendance

La volonté d'indépendance des membres du collectif s'affiche dans plusieurs domaines. Il y a l'indépendance politique, vis-à-vis des institutions, l'indépendance vis-à-vis de l'argent, mais aussi l'indépendance des différents projets au sein du collectif. Concernant les rapports avec les institutions, nous pouvons nous reporter à l'histoire du collectif. Antérieurement à sa création à proprement parler, la plupart des membres était dans des associations portant des SDE. À Montpellier l'association Ouvre-tête (OT) de l'Université Montpellier 2 (UM2), a tous les ans eu des

⁶³ Un travail de mise en forme de l'ensemble de nos échanges sera engagé pour une publication à paraître.

conflits avec l'administration centrale. L'ensemble des services de l'Université ne voulant pas endosser la responsabilité de l'événement sur le campus adressait un avis défavorable sur la demande d'événement, s'en remettant à la responsabilité politique de la présidente de l'Université. Chaque année juste avant le festival s'engageait un bras-de-fer avec les élus pour autoriser le festival. Cette volonté d'indépendance, et même de défiance, s'est construite aussi à travers les trajectoires individuelles des membres, dont la quasi totalité s'est socialisée politiquement à l'occasion de mouvements sociaux d'ampleur telles que la lutte contre le CPE⁶⁴, contre la LRU⁶⁵ la réforme des retraites de 2010 (pour les mobilisations de type « classique »⁶⁶), ou sur les Zones à Défendre (ZAD) telles que Notre-Dame-Des-Landes (NDDL), Avignon, ou encore à la Salamane proche de Montpellier.

Nous pouvons également nous référer à ce qui se passe en 2014 et début 2015 dans les rapports que le collectif entretient avec la Mairie de Bonac-Irazein qui est propriétaire de l'auberge. La première convention d'occupation du Relais Montagnard, signée au printemps 2014, souffrait de plusieurs problèmes, d'ordre légaux et d'ordres contractuels. L'idée qu'une nouvelle convention soit signée entre les deux parties émerge. Il faut clarifier les responsabilités, les droits et les devoirs de chaque co-signataire. Cette nouvelle convention a cristallisé les débats de part et d'autre. Un grand nombre de réunions ont eu lieu sur ce sujet au sein du collectif et au sein du conseil municipal, plusieurs mois durant. Les rencontres et les négociations n'ont pas toujours été apaisées. Il n'y a de notre part aucune volonté d'unifier artificiellement les positions ni des différents membres du conseil, ni des différents membres du collectif. Au sein du collectif, cette tendance à la défiance face à des institutions, à des administrations a pu se faire ressentir. Inversement dans le collectif, certain-es membres ont ressenti la défiance que peuvent avoir des membres d'une institution face à des organisations collectives inhabituelles. L'idée n'est pas de refaire un débat, mais de rendre apparent ce qui peut se jouer en terme symbolique dans une telle situation. L'écriture collective de l'histoire commune pourrait également permettre au collectif de mettre en mots son rapport aux institutions publiques et, en la diffusant, pourrait aussi faire accéder des partenaires ou des interlocuteurs à cette histoire parfois conflictuelle. Il convient de noter que les membres du collectif se déplacent avec leur histoire, leurs précédents. Il est probable que lors de l'installation d'une partie de ses membres à Bonac, le collectif n'ait pas pris complètement la mesure de l'impact d'une localisation.

PASCAL NICOLAS-LE STRAT, dans son ouvrage *Expérimentations politiques*⁶⁷ nous parle du *mode de subjectivation située et contextualisée* des collectifs occupants. Dans un premier temps nous retiendrons que le caractère localisé, territorialisé du collectif.

« Le collectif occupant est un sujet – une subjectivité active et offensive – qui se définit dans les termes de la situation. La vision serait fausse qui laisserait penser qu'existe un collectif, comme tel, en tant que tel, et que ce collectif se contenterait de prendre position dans une situation, comme s'il pouvait s'y inscrire sans fondamentalement en être affecté. »⁶⁸

Si l'on fait abstraction du caractère, parfois nécessairement, (très) offensif du collectif, inhérent à une occupation, nous pouvons tout de même éclairer l'expérience de notre collectif à travers cet

64 Contrat Première Embauche, 2006.

65 Loi relative aux libertés et responsabilités des universités.

66 Volontairement je passe vite sur ce terme, en sachant que le mouvement pour l'abrogation du CPE a été novateur et signé le basculement des modalités de mise en œuvre des mouvements sociaux dans les universités, notamment sur la question du blocage. Mais ces mouvements, avec occupation d'institutions et manifestations ressemble d'avantage aux mouvements du XXème siècle, que les nouvelles formes de mobilisations que représentent les ZAD, à nuancer aussi vu l'antériorité de l'occupation à NDDL.

67 NICOLAS-LE STRAT PASCAL, *Expérimentations politiques*, éditions Fulenn, 2007, rééd. 2009.

68 NICOLAS-LE STRAT PASCAL, *Idem*, p. 32-33.

extrait. Le collectif qui s'implante, s'il est affecté par les conditions environnementales, est tout autant affecté par son histoire. Lorsque les élus des villes universitaires interdisent un accès à l'espace public, ou que les administrations d'universités que nous fréquentons interdisent ou réglementent cet accès de telle sorte que les projets ne puissent pas s'y développer, le rapport conflictuel s'engage. Et il s'engage sur la compréhension que le collectif fait de la situation : un empêchement. En exemple nous pourrions citer le jour où un forum des associations organisé en ouverture d'une semaine de l'environnement, s'est fait déloger d'une place publique par quelques camions de police, car l'association organisatrice n'avait jamais obtenu de réponse d'autorisation d'occupation de l'espace public. Croyant que cette non-réponse valait acceptation, ou qu'un refus devait être dûment motivé, le forum a été maintenu... quelques minutes avant expulsion. Cette anecdote est simplement relatée pour donner un peu de corps à cette histoire conflictuelle aux institutions publiques. Il n'est pas ici question de dire que les membres ayant repris le Relais, n'aient pas du tout pensé leur installation, mais peut-être que certains aspects d'une localisation dans une petite commune aient échappé aux réflexions. Nous pourrions en dire autant pour les relations entre les différents membres et les différents projets du collectif.

Ce que ce passage peut questionner c'est une tendance à penser que suite à l'implantation à l'auberge en Ariège nous pourrions continuer à tisser des liens avec les autres membres, à construire le collectif, à travers nos outils internet (mails, wiki) malgré notre territorialisation, localisation. Or les membres du collectif présents en Ariège ont eu aussi à se « [re-]définir dans les termes de la situation ». Au tout début du mois de mars 2015, une amie du collectif nous fait part de sa sensation de ne plus se sentir membre de notre collectif. Nous avons eu, suite à son mail, quelques discussions inter-individuelles, informelles à ce sujet. Nous avons notamment discuté du fait que nous croyions que nous arriverions à maintenir les liens entre les membres du collectif à distance. Ce n'est pas que nous pensions que rien ne changerait ; cependant ce mail nous a renvoyés, non pas à un impensé car nous avons parlé de la territorialisation des activités du collectif, mais à cette nouvelle composition du collectif. La localisation affecte aussi notre subjectivation collective, notre sentiment d'appartenance.

« Le collectif occupant est un collectif situé dont la constitution et l'identité sont étroitement corrélés au contexte dans lequel il s'engage. Il fait sienne les ressources de la situation. Il endosse les contradictions. Sa qualité collaborative et sa « consistance » subjective s'établissent à hauteur des résistances que lui oppose son environnement d'action et à hauteur des antagonismes qu'il affronte. »

Dans le cas d'un collectif occupant, il convient de parler de « résistances » opposées par l'environnement. À Bonac, le collectif est conventionné, par le biais de l'association l'Atruche. Il ne s'agit pas alors de « résistances » opposées par l'environnement au sens de celles que peuvent vivre des collectifs occupants, mais certain-es membres ont pu vivre des situations comme telles, toutes proportions gardées. Qu'elles soient internes au collectif, ou dans ses rapports avec l'extérieur, aussi bien avec des institutions qu'avec des usagers, comment dépasser ces contradictions et ces antagonismes, pour en faire une puissance créatrice plutôt qu'une inhibition ou une cristallisation des positions.

Les membres du collectif qui sont au Relais sont bel et bien situés. La notion de localisation, ou de territorialisation du collectif est bien apparue en réunion. Pourquoi ne s'est-elle pas imposée, pourquoi n'a-t-elle pas introduit notre langage, notre discours, pour persister ? Pourquoi n'avons pas exploré certains de nos questionnements en prenant en compte ces notions plus tôt. Peut-être n'avons nous pas pris la mesure du processus de subjectivation, du processus constituant inhérent à notre nouvelle localisation. Si nous empruntons à la sociologie publique une piste d'explication, peut-

être est-ce que nous avons soulevé un problème auquel nous n'avions pas de réponses, donc il n'est pas devenu un problème (micro-)public.

S'émanciper de l'argent

La volonté d'indépendance vis-à-vis de l'argent s'exprime de deux manières. Un premier aspect est celui du financement des projets que le collectif mène (ou antérieurement les associations dont les membres faisaient partie). En distinguant deux types d'événements, les SDE et les Rencontres Du Maquis⁶⁹ les personnes interviewées expriment leur souhait de s'émanciper des subventions qui peuvent représenter un moyen de contrôle étatique.

« Ça m'a permis de voir qu'on se faisait pas mal bouffer par les administrations, que faire un dossier de subvention ça permet d'avoir de la thune très facilement. Ce n'est pas si anodin que ça. En fait je crois qu'il n'y a aucune mairie ou fac qui nous ait dit : « ben non ce truc-là sur le programme vous ne le faites pas parce que nous on vous file de la thune ». Par contre il y a eu de l'autocensure, ce qui est très dangereux. Je me souviens de réunions où on disait « ben finalement ça on va peut-être pas le faire parce que c'est trop contre la ville et la ville elle nous subventionne quand même pas mal ». Donc il y a ce côté qui m'a pas mal fait réfléchir au niveau de l'éthique et de l'indépendance. »⁷⁰

Les RDM, ou rencontres sur la convergence des luttes sociales et écologiques, ont été réalisées sans aucune subvention, elles ont été totalement financées par les participant-es. L'extrait d'entretien suivant relate ces rencontres comme une étape importante de l'histoire du collectif :

« À un moment on a eu la volonté de faire un truc pour les militants, c'était les rencontres du Maquis sur la convergence des luttes. On s'était rendu compte qu'il y avait plein de gens qui se bougeaient, que ce soit sur l'environnement, sur la solidarité, et dans ces grands sujets il y a toujours plein de luttes ; sur l'anti-nucléaire, contre les OGM, sur la place du vélo, autour des sans-papiers, des sans logements etc..

Toutes ces assos et tous ces groupes sont assez isolés, même si on est proche politiquement, il y a très peu d'entre-aide entre ces différentes associations. Alors qu'on se rend compte qu'on est une force énorme si on avance ensemble, on continue à avancer chacun de notre côté. On a voulu faire ces rencontres pour faire de la convergence des luttes, se retrouver avec toutes ces problématiques voir lesquelles sont communes, comment on peut faire pour qu'une asso anti-nucléaire, puisse se bouger aussi sur la question des sans-papiers.

C'était aussi l'occasion de se connaître, se voir et créer un réseau. On a créé ces rencontres qui étaient vraiment formidables, pour plein de points de vue, une belle réussite. C'était la première fois qu'on organisait un événement non subventionné, et financé entièrement sur le prix libre. Il y avait une volonté éthique beaucoup plus forte que la SDE.

Au niveau de l'organisation quelque part c'était clairement organisé par les gens du GRAPPE, mais si on va demander à n'importe quelle personne qui était à ces rencontres personne ne sait qui l'a organisée. Je pense que c'est assez rare des rencontres de trois

⁶⁹ RDM par la suite dans le texte.

⁷⁰ Entretien réalisé le 14/08/14 dans le jardin potager du Relais.

jours, où tout le monde a l'impression que ce n'est pas organisé, ou en tout cas que ça l'est par le collectif, par les gens qui sont là.

Donc on a vraiment réussi à complètement s'effacer, parce qu'il y a eu un gros travail en amont. Le programme était porté par tout le monde. L'idée c'était que chaque asso du GRAPPE, réussisse à créer dans sa ville un espace de discussion où les gens puissent proposer des ateliers, à la condition que toutes les luttes puissent s'y retrouver, qu'ils soient assez transversaux, sur la question de l'argent, des prises de décisions..

Le programme était globalement bien fait notamment sous l'impulsion de Rennes, de Montpellier, Strasbourg ; le GRAPPE y était beaucoup présent. Toutes les questions de logistique, de financement étaient portées par des gens. Moi j'étais sur le financement, THOM sur la logistique, SÈB sur la cuisine, on avait des places précises comme sur la SDE, mais sur l'événement on n'a jamais mentionné le GRAPPE. Il y avait des tableaux de tâches pour que les gens s'investissent.

Il y avait deux assemblées générales par jour ; une sur le programme, une sur la vie en collectif. Moi tous les jours je faisais un point sur l'argent pour savoir où on en était. Nous on a mis en place un cadre en fait, et tout le cadre était modifiable dès la première AG. Globalement le cadre est resté. Je pense que c'est une vraie réussite. Par exemple il y a quelqu'un qui est venu à la Kiépour⁷¹ quelques années après qu'il y avait participé, et il ne savait pas du tout que j'avais organisé le truc, et m'a dit c'est génial c'est la première fois que je participe à des rencontres organisées par tout le monde, par tous les participants.

C'est une étape importante du collectif. Cette aventure collective pour moi elle commence quand je suis arrivé à Montpellier, et que j'ai rencontré tous ces gens-là, on n'a pas cessé de vouloir travailler ensemble, et de lancer des projets. On s'est rendu compte qu'on bossait bien ensemble, qu'on arrivait à faire de belles choses, qu'on étaient efficace et qu'on voulait aller plus loin collectivement »⁷²

Le second aspect de l'indépendance vis-à-vis de l'argent est plutôt en rapport à la vie quotidienne, dans l'idée que nous n'avons pas besoin de beaucoup d'argent pour subvenir convenablement, décemment à nos besoins. Pour une personne le RSA⁷³ permet même d'épargner !

« J'ai dû avoir 25 ans à peu près dans ces eaux-là, donc le RSA a commencé à couler à flots, et la question de salaire devient tout de suite beaucoup moins importante (rires). [...] J'ai l'impression de ne pas être fait pour bosser pour de l'argent et j'ai envie de faire ce que je veux. Après je n'ai jamais eu besoin d'argent, j'ai jamais manqué d'argent, et je n'ai jamais été riche, et avec un RSA j'arrive à mettre de l'argent de côté. J'achète du tabac, de l'alcool, de la nourriture, un loyer ça me suffit. Donc je préfère vraiment m'investir sur ce que j'ai envie de faire et de me sentir libre dans les projets. »⁷⁴

La question de l'indépendance est imbriquée avec celle de la liberté. Dans la doxa du collectif nous retrouvons ici des valeurs libertaires. Leur expression se fait dans l'ordre du désir : « j'ai envie de

71 Contraction de « qui est pour ? » nom d'une colocation à Montpellier, résultant des réunions de colocataires.

72 Entretien réalisé le 12/08/14 dans le jardin potager du Relais.

73 Revenu de solidarité active. En 2015 le montant du RSA socle est fixé à 513,88 euros par mois, pour une personne seule. <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F502.xhtml> consulté le 23/03/15.

74 Entretien réalisé le 12/08/14 dans le jardin potager du Relais.

faire ce que je veux ». Cette personne évoque le fait de pouvoir s'engager, s'investir dans ce qu'elle aime faire sans être contrainte financièrement.

Indépendance ou interdépendance ?

La question d'indépendance doit tout de même être questionnée du point de vue de *l'éthique du care*⁷⁵, à partir de laquelle nous pouvons penser que l'indépendance est une illusion, un dogme, et qu'il est préférable de parler d'autonomie ; autonomie qui se construit dans et par l'interdépendance. Les travaux de CAROL GILIGAN et de ceux d'autres chercheurs et chercheuses à sa suite, montrent que bien souvent les travaux de « *care* », les travaux qui concernent le « prendre soin », au sens large (pas uniquement médical), sont réalisés par des personnes issues de minorités politiques : les femmes et les populations immigrées. Épistémologiquement, l'approche par le *care*, vise à considérer que la plus petite unité de la société n'est pas l'individu, mais le lien social. Ce décalage par rapport à l'individualisme méthodologique n'est pas récent. En revanche l'apport de ces théories est de remettre au centre de l'existence la situation de vulnérabilité et de dépendance, ou plutôt d'inter-dépendance. Dans son ouvrage *Une voix différente*, CAROL GILIGAN consacre un chapitre à *La place de la femme dans le cycle de vie de l'homme*⁷⁶ ; elle le conclut ainsi :

*« Le mystère insaisissable du développement féminin réside dans sa reconnaissance de l'importance continue de l'attachement au cours du cycle de vie. Le rôle de la femme dans le cycle de vie de l'homme est de protéger cette reconnaissance, alors que la litanie du développement glorifie la séparation, l'autonomie, l'individuation et les droits naturels. Le mythe de Perséphone s'adresse directement à cette vision déformée en nous rappelant que le narcissisme conduit à la mort, que la fécondité de la terre est mystérieusement liée à la continuité des relations entre mère et fille et que le cycle de vie provient lui-même d'une alternance entre le monde des femmes et celui des hommes. »*⁷⁷

Ce dogme de l'indépendance et de l'autonomie individuelle devient une injonction, tout comme l'augmentation de la capacité d'agir dans l'application des logiques néolibérales qui imputent individuellement la responsabilité de l'incapacité, comme de la capacité. Un grand nombre de travaux de recherche, de toutes disciplines sur le travail salarié⁷⁸, les nouvelles méthodes de management⁷⁹ ou encore sur la construction des problèmes et des politiques publiques montrent comment la responsabilité d'un problème est imputée individuellement, plutôt que de l'imputer à des choix politiques ou économiques.⁸⁰

Ce dogme est diffusé grâce à la pratique du *storytelling* comme l'a montré YVES CITTON.⁸¹ Les grands récits de *self-made-men* et d'ascension sociale héroïque sont ancrés, ne sont plus discutés. La vision courageuse de ceux qui se donnent les moyens renvoie à la capacité individuelle de ces personnes, en creux, à l'incapacité et à la paresse de toutes les personnes qui ne bénéficient pas de cette ascension sociale. Ce que le *care* permet c'est bien ce retournement ; penser à partir des vulnérabilités, des interactions qui permettent de les rendre apparentes et du travail de soin nécessaire. C'est bien l'autonomie qui est recherchée, mais à travers l'interdépendance.

75 GILLIGAN CAROL, *Une voix différente, Pour une éthique du care*, 1982 rééd. Champs-Flammarion 2008.

76 GILLIGAN CAROL, *op cit.*, p. 17-47.

77 GILLIGAN CAROL, *op cit.*, p. 47.

78 CASTEL ROBERT, *Les métamorphoses de la question sociale*, Folio-essais, 1999.

79 DE GAULEJAC VINCENT, *La société malade de la gestion, idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social*, Seuil, 2005.

80 Les références de ce paragraphe sont données à titre d'exemple.

81 CITTON YVES, *Mythocratie, Storytelling et imaginaire de gauche*, Amsterdam, 2010.

Pour les membres du collectif si cette notion d'interdépendance n'est pas formulée clairement, elle apparaît tout de même dans le fait, premièrement que les personnes si elles sont indépendantes vis-à-vis de l'argent, leur rémunération provient tout de même du système de protection sociale (allocations : RSA, chômage) ou de contrats subventionnés (CAE-CUI⁸², SCV⁸³) donc des institutions, deuxièmement qu'il existe des logiques de solidarités économiques développées dans le collectif (au sens générique), dans l'exemple qui suit, celui d'une colocation :

« Je pense que la vie en collectif aide énormément, lorsqu'on partage un loyer ou la nourriture. Quand je dis que je n'ai jamais eu de problèmes d'argent ce n'est pas complètement vrai. Quand j'étais à Montpellier, ça m'est arrivé de ne pas avoir assez pour payer le loyer, et donc c'est [certains de mes colocataires] qui étaient en thèse qui m'avançaient le loyer. Je les remboursais plus tard. C'est plutôt que je n'ai jamais eu de problèmes parce que j'étais avec des gens, et que s'il y avait un problème d'argent passer il se réglait avec les copains. Mais ça m'est arrivé aussi de prêter des sous, on fonctionne en groupe comme ça beaucoup plus facilement. »⁸⁴

Le fait de dépendre des autres, ou des institutions, ne semble pas poser de problème, même si une personne marque la volonté de ne plus être obligée de vivre des allocations :

« Il y a tout ça mais aussi, ce qui est important c'est s'émanciper de l'argent, dans tous nos projets on a jamais gagné notre vie, même dans le projet collectif. Personne ne veut devenir riche, mais de gagner l'équivalent d'un RSA pour pouvoir abandonner les allocations, mais je ne pense pas qu'il y ait la volonté de gagner beaucoup plus d'argent que ça, en tout cas pas pour moi. »⁸⁵

Une autre personne souligne l'imperfection du modèle :

« Ce n'est pas un modèle parfait, pour l'instant il n'est pas en complète autonomie, il subsiste grâce au RSA, mais vraiment dans la manière de travailler je pense que c'est un autre modèle. Après le fait d'être en collectif permet de faire beaucoup, on n'aurait jamais pu faire ça tout seul ou à deux, je pense que ça n'aurait pas été possible. Là on a un croisement d'idées, on a une multiplication des énergies, c'est très important. »⁸⁶

À partir de 2015 nous envisageons au Relais d'embaucher une personne en CAE, donc avec financement du Conseil général. Ces contrats sont financés, en moyenne, à hauteur de 70% par les Conseils généraux. Ils s'adressent à des personnes en difficulté d'insertion. Plutôt que d'imaginer une hypocrisie, ou un impensé des membres du collectif, il serait préférable d'y voir une volonté de non-essentialisation de la question de l'indépendance, qui cristalliserait dans un développement autarcique des activités du collectif. Le contrat qui est envisagé vient bousculer l'autonomie vis-à-vis des institutions. L'idée du collectif n'est pas de créer les conditions d'une autosuffisance pour ses seuls membres. Ils aspirent en revanche à une plus grande autonomie et pour cela, estiment que temporairement, pour asseoir l'économie de l'auberge un financement des institutions est recevable. Encore une fois, nous pouvons voir que si leur engagement est politique, il ne cristallise pas dans une idéologie à laquelle on ne pourrait pas déroger. Pour essayer de tendre vers cette autonomie – rappelons-le qui n'est pas synonyme d'indépendance – il faut des outils, des tremplins, des coups de

82 Contrat unique d'insertion – Contrat d'aide à l'embauche, réservés aux structures évoluant dans le secteur non-marchand.

83 Service civique volontaire.

84 Entretien réalisé le 14/08/14 dans le jardin potager du Relais.

85 Ibid.

86 Entretien réalisé le 12/08/14 dans le jardin potager du Relais.

pouce. Si un sponsoring de la part d'une banque est inenvisageable éthiquement pour les membres du collectif, dans cette situation, un contrat subventionné par des institutions publiques, l'est.

Ce collectif n'a pas pour but de créer, à partir de l'inexistant une autre société, un ailleurs, ou un à-côté mais bien de montrer que, dans et par, il est possible de vivre et de travailler autrement. Le collectif poursuit un objectif de transformation sociale, à partir de l'existant.

« L'idée à été lancée [cette personne fait référence à l'idée de création du collectif en avril 2013], plein de projets ont fusé en même temps, et un groupe s'est monté très rapidement. Tous avaient envie de sortir de l'OT, et l'idée de se rémunérer nous bottait sans oublier le côté militant. Puisqu'on a toujours voulu changer le monde, on aurait pas pu le laisser de côté. L'idée du collectif, elle est beaucoup autour de ça. »⁸⁷

« C'est l'émancipation et l'autonomie nos grandes valeurs, après le changement politique c'est au travers de ça créer un système qui s'accorde avec ces piliers-là. C'est une économie à base locale qui se pose la question de sons sens et de son orientation, et au sens plus large des rapports sociaux entre les gens. Après tout est question d'expérimentations, du coup avec cette ambition-là il faut expérimenter des choses avant tout. Mon ambition politique elle est de tester des choses, mais ça ne va pas plus loin parce qu'il y a l'idée qu'on a une vérité et qu'on veut la diffuser. Il y a deux choses dans notre démarche : à la fois il y a le message qu'on porte et à la fois le chemin qu'on prend pour porter ce message ».⁸⁸

Autonomie dans l'activité

Une troisième façon de marquer la volonté d'indépendance se joue dans le travail, dans l'activité, dans la réalisation de la tâche. Ceci est exprimé par une personne à propos de son ressenti de la relation salariale.

« Il y a quand même eu quelque chose d'important c'est qu'au Sun festival à ce moment-là, j'étais en SCV pour mon stage de formation, pour faire un guide pour inciter les festivals à tendre vers de l'écoresponsabilité, donc de cerner les problématiques et les solutions [...] Je l'ai vraiment vécu comme un salariat, le premier salariat dans un domaine que j'appréciais. En fait je ne me suis pas du tout retrouvé dans cette situation. Le fait d'avoir un engagement bénévole même si on peut passer 35h en tant que bénévole c'est qu'on l'a décidé. Si je veux partir, je peux, rien ne m'oblige à rester.

Alors que quand on travaille pour de l'argent, même si c'est très peu, et même si j'avais pu bosser bénévolement parce que ça m'intéressait, le matin je traînais les pieds. Je ne me disais pas c'est cool on va monter un beau projet, mais je me suis engagé, je suis obligé d'y aller, et moralement c'est plus dur à gérer. C'est une situation qui ne m'a pas plu même dans un domaine qui m'intéressait beaucoup. C'est pareil pour la médiation sociale, c'est un domaine qui m'intéresse, mais je me suis dit que si j'y allais pour l'argent, il y aurait un truc, ça n'allait pas durer.

C'est que le rapport salarial t'opprime ? Tu as l'impression qu'il t'enlève de la liberté ?

⁸⁷ Ibid.

⁸⁸ Entretien réalisé le 27/12/14 dans l'appartement collectif en Ariège.

Oui complètement ! Alors que dans un projet comme l'auberge, je sais que je ne peux pas partir demain, il n'y a rien d'écrit mais je suis clairement engagé. Je ne m'autoriserai pas à partir demain mais ça me semble plus léger. Si je n'ai pas envie de venir aujourd'hui parce que je suis fatigué, eh bien je me dis que je me suis engagé vis-à-vis des copains donc je dois être là, et vis-à-vis du projet général je dois être là. Alors que si il y a une rémunération derrière, je me dis je touche de l'argent pour faire ça donc je dois le faire. C'est bizarre puisque la question du projet et des copains elle reste qu'il y ait rémunération ou pas, mais c'est ça qui me vient à l'esprit en premier. Comme je ne suis pas du tout attaché à l'argent, ça ne m'intéresse pas de faire quelque chose pour de l'argent.

D'un côté tu subis une obligation morale dans le cadre du salariat, et de l'autre c'est une responsabilité plus légère à porter ?

Oui oui, et après je l'ai refait, j'ai refait des SCVs et ça a été même topo. J'ai l'impression de ne pas être fait pour bosser pour de l'argent et j'ai envie de faire ce que je veux. »⁸⁹

La doxa peut être cernée positivement (elle est donnée expressément par la personne interviewée), mais également négativement, lorsque la personne distingue les valeurs du collectif de valeurs opposées, antagonistes présentes dans un « dehors », comme ici pour le cas de la relation salariale, qui est une relation de subordination et ressentie comme telle, même dans le cas d'un service civique volontaire. Cet ensemble de valeurs antagonistes représente ce qui est à rejeter. Le mouvement d'agrégation, d'adhésion s'accompagne de ce mouvement d'exclusion, de rejet.

L'autonomie dans et par le don

Plusieurs remarques peuvent être faites à partir de cet extrait d'entretien. En premier lieu il est possible de rendre apparente une forme de « contrat moral » qui oblige la personne à ne pas quitter le Relais pour la durée pour laquelle elle s'est engagée, à savoir un an. Cet engagement doit être tenu à la fois envers le « projet », le Relais, et à la fois envers les « copains », les membres du collectif. Si pour la durée de l'engagement strictement nous pouvons parler de contrat pour cette personne, il est néanmoins possible de relever d'autres logiques régissant les rapports que cette personne entretient avec le collectif. En effet dans le contrat de travail, lorsque les obligations du salarié sont remplies, il touche son salaire de l'employeur, et les parties prenantes du contrat sont quittes et ne se doivent plus rien. Or pour ce membre du collectif, le rapport salarial « *toucher de l'argent pour une activité* », est oppressant, et liberticide. Pourtant cette personne se met bien en situation de débiteur « *vis-à-vis des copains [...], et vis-à-vis du projet général* ». Les ressentis dont nous fait part cette personne peuvent être analysés du point de vue du don Maussien.

Dans son ouvrage *Essai sur le don*⁹⁰, l'auteur fait reposer la logique du don sur trois obligations : l'obligation de donner, l'obligation de recevoir, et l'obligation de rendre.

L'obligation de donner ici serait le fait de participer à une activité, de donner de son temps, de son énergie.

⁸⁹ Entretien réalisé le 14/08/14 dans le jardin potager du Relais.

⁹⁰ MAUSS MARCEL, *Essai sur le don, Formes et raisons de l'échange dans les sociétés archaïques*, PUF, coll. « Quadrige Grands textes », 2007.

« Si je n'ai pas envie de venir aujourd'hui parce que je suis fatigué, eh bien je me dis que je me suis engagé vis-à-vis des copains donc je dois être là, et vis-à-vis du projet général je dois être là. »⁹¹

L'obligation de recevoir se situe dans la reconnaissance donnée par le groupe à cette personne, dans le plaisir qu'elle prend avec les membres du collectif, dans les activités portées et dans le fait qu'elle puisse dans le collectif ne pas être dans une relation de subordination.

« Je pense que le point le plus important sur le fait que je me sois engagé dans toutes ces assos c'est que j'y trouvais mon compte, tous les plus grands amis que j'ai je les ai rencontrés dans ces milieux et j'ai pris un plaisir fou là-dedans, c'est le principal, je m'y plais et j'y trouve mon compte. »⁹²

Enfin l'obligation de rendre est exprimée par cette personne dans le fait qu'elle a besoin de se sentir utile.

« Je pense que ce dont j'ai besoin c'est déjà me sentir utile dans un groupe, ça peut être le collectif tel qu'il est là ou à l'échelle de la société toute entière, ou de la France on peut dire. »

S'il est possible de voir poindre de manière marginale des logiques contractuelles régissant les rapports entre les membres du collectif, il apparaît bien souvent que ces derniers soient plutôt régis par une logique de don / contre-don. Qu'est-ce qui circule ? Dans les quelques citations ci-dessus il semble que ce soit de l'utilité sociale et de la reconnaissance.

L'utilité fait référence à la participation au projet collectif. Un membre du collectif se sent utile car il travaille avec les autres, voire pour les autres et pour le projet. Ensuite il y a la finalité du projet. Que ce soit tenir une auberge en Ariège, organiser une fête sous un chapiteau ou faire de la cuisine pour soutenir un groupe militant, l'utilité du travail est assez facilement rendue visible pour ceux qui l'ont effectué. Un jour dans une réunion une personne a parlé *« des yeux qui brillent et du sourire des enfants »* ; depuis ce jour cette personne se fait souvent charrier par les autres membres du collectif, il n'en demeure pas moins que cette expression est passée à la postérité dans le groupe. Aujourd'hui, dans beaucoup de réunions préparatoires à des projets ou des événements, il est possible d'entendre que les buts à atteindre comprennent le fait de faire briller les yeux des enfants, ainsi que de les voir afficher des sourires.

Lors d'un entretien, une autre personne fait référence à la mise à disposition de ses compétences lorsque la question de son engagement dans le collectif est abordée :

« Ma place par rapport au collectif elle n'est pas définie. Je viens un peu pour voir ce qu'il se passe, voir l'ambiance qu'il y a. J'ai des envies folles et donc je viens voir ce qu'il se passe [à Bonac, au Relais]. Parce que c'est ici qu'il y a un lieu de vie rattaché à ce collectif. Pourquoi je m'y suis engagé ? J'ai dit que je ne suis pas engagé parce que je n'ai aucun engagement en fait, par rapport à ce collectif. Mais ça me fait plaisir de voir des gens, de filer des coups de main, de voir ce qui se trame. Je sais que cela peut m'intéresser, que j'ai des compétences en informatique qui peuvent être utiles, mais avant tout je suis là parce que j'aime bien cette dynamique. J'aime bien voir comment je pourrais faire des choses, aider tout simplement. »⁹³

91 Entretien réalisé le 14/08/14 dans le jardin potager du Relais

92 Ibid.

93 Entretien réalisé le 27/08/14 dans le jardin potager du Relais.

Cette personne place l'engagement dans la logique de contrat. Comme elle n'a pas d'engagements, pas d'obligation, elle ne se sent pas membre du collectif. Pourtant elle s'y investit de manière ponctuelle et met à disposition certaines de ses compétences. La reconnaissance, en retour, vient aussi bien des autres membres du collectif, avec qui ou pour qui le travail a été réalisé, que des personnes extérieures qui peuvent apprécier une fête, un repas ou n'importe quel service rendu.

Du don au sacrifice ?

Jusqu'où peut aller l'engagement militant ? Jusqu'à quel point nous endettons-nous vis-à-vis du collectif, de ses projets, de ses membres ? Est-il possible de concevoir à travers l'engagement militant la possibilité d'un don sans contre-don, d'un don pur, d'un sacrifice ?

« Si nous faisons une brève étymologie du mot militant, on y voit à l'origine un terme de théologie. Les militants sont ceux qui appartiennent à la milice de Jésus-Christ. Ils possèdent dès leur origine un caractère sacré si l'on peut dire, une mission religieuse. Ils ont aussi cette caractéristique de situer leur engagement d'une manière temporelle : on oppose l'église militante – assemblée de fidèles sur la terre – à l'église triomphante – les saints et bienheureux – et enfin à l'église souffrante – celle des âmes du purgatoire (in Littré).

Le verbe militer signifie quant à lui au XVème siècle être soldat. Il semble là qu'il y ait plusieurs mots : en Provençal et en Espagnol « milita », en italien « militare », du latin « militare » qui vient lui-même de « miles », « militis », soldat. Ces mots ont en commun de dériver de « miles », comme de « mille » : le radical « mil » signifie en sanscrit « réunir, rassembler ».

Autrement dit, dès l'origine, dans le substantif comme dans le verbe, l'acception militaire est présente. La racine sanscrite... ne peut que nous inciter à la réflexion sur ce qui peut déjà laisser transparaître quelque chose de l'ordre du désir être ensemble. Entre le militaire et le prosélyte religieux, la question de savoir comment et où se situe le militant reste ouverte.⁹⁴ »

Le terme de sacrifice n'est donc pas hors propos en rapport avec le militantisme. Le don pur, le don sans contre-partie, implique le don de soi sans retour, donc invite à se questionner sur le caractère légal de l'engagement. Qu'il s'agisse du militaire, ou de la milice de Jésus-Christ, la notion d'engagement jusqu'à la mort, du sacrifice pour la Nation, pour Dieu est présente. C'est bien cette tension qui nous intéresse ici, celle qui sous-tend le point de bascule entre le don et le sacrifice. Une personne, par exemple, fait part dans une discussion informelle du fait qu'après des efforts faits sur de longues et intenses périodes d'activité du collectif (comme la saison au Relais), elle tombait systématiquement malade. Elle-même évoquait le caractère sacrificiel de son engagement, contraint par des obligations. Une autre personne évoque dans un entretien la possibilité d'être absorbée par le collectif :

« Est-ce que tu penses que le collectif peut absorber, trop d'énergie, trop de temps ? Pour toi il existe ce risque d'être complètement absorbée ?

Pour moi oui. J'ai tendance à être à fond dans les choses, d'être tellement à fond que si je ne me mets pas des limites toute seule, à un moment je craque et je me barre, c'est un peu

94 GUYOT PIERRE-ALAIN, *La re-co-naissance des militants aux Cemea. Itinéraires et travail militant*, sous direction de J.-C. FILLOUX, thèse de troisième cycle soutenue en 1989 à Paris X Nanterre.

la fuite. Je sais que j'apprends à me connaître et mes limites ce sont au moins celles-là. »⁹⁵

Engagement pour le collectif, son projet, sa prophétie, engagement envers les autres membres, acte d'amour-pur ? Le sacrifice recouvre les notions d'offrande – qui se distingue du don par son absence de contre-partie – d'expiation et d'intercession. Il peut être le signe d'une nécessité de rachat, ou d'un moyen de faire au nom du collectif. Le sacrifice, qui nous vient du latin *sacrificium* dérivé de *sacrificare*, est l'acte par lequel on rend sacré. Est-ce à dire que les membres qui perçoivent leurs actes comme sacrificiels sont motivés par l'idée de rendre sacré le projet, ou parce que le projet est sacré ?

Le théologien JOHN STOTT écrit « *Dans l'ancien testament on offrait des sacrifices pour toutes sortes de raisons. Ils sont associés à la repentance, à des commémorations, à des situations critiques de la nation, au renouvellement de l'alliance, à des fêtes familiales, à des consécrationnelles.* »⁹⁶ JOHN STOTT continue en expliquant qu'il y avait deux significations principales dans les sacrifices : le sentiment que les hommes ont d'appartenir à Dieu, le sentiment de culpabilité et du besoin d'expiation.

Concernant les questions de repentance et d'expiation, nous pourrions penser que les membres du collectif se sacrifieraient suite à une faute commise par eux-mêmes, ou par un-e autre membre. Une manière de satisfaire au projet tout en ré-attestant l'existence du collectif et sa réussite. Il semble également selon JOHN STOTT que le sacrifice est en lien étroit avec l'appartenance. Il pourrait apparaître que lorsqu'une personne du collectif a le sentiment de faire un sacrifice, elle attend une reconnaissance en retour pour le travail effectué, donc une reconnaissance de son implication, de son appartenance.

Selon RENÉ GIRARD, le sacrifice est aussi un moyen de supprimer une source de conflit qu'on ne sait pas résoudre. Durant la saison d'été au Relais, il y a eu des problèmes de manière récurrente suite à des tâches non-réalisées par les membres du collectif. Une personne qui arrive en poste estime que celle d'avant avait à faire telle ou telle chose. L'individu qui prend le poste est alors en situation de dilemme moral : soit elle dit à la personne précédente de faire ce qu'elle avait à faire au risque, avec la fatigue, que cela ne déclenche un conflit ; soit elle prend sur elle et fait les tâches qu'elle n'estime pas avoir à réaliser ; soit elle les laisse à la personne suivante, encore au risque de créer le conflit. Ces situations pourraient s'apparenter à la suppression de la source de conflit dont parle René Girard.

Il serait possible également d'envisager ces dilemmes à l'aune de l'éthique du *care*. Par quoi sont guidés les choix des membres du collectif ? CAROL GILLIGAN, qui ne parle pas de sacrifice, relève que les femmes, en situation de dilemme moral, ont tendance à faire leur choix non pas dans un but de justice, mais dans le but de préserver les liens sociaux, les relations humaines. Les personnes, selon leur sollicitude, feraient donc leur choix afin d'éviter le conflit dans le groupe. Le risque étant alors l'épuisement, le sentiment de sacrifice, dans le sens où la reconnaissance de la part des autres membres du groupe n'est pas à la hauteur de leur implication.

Il ne faut pas comprendre ici que ce collectif ne vit aucun conflit mais qu'il est possible que ce type de stratégie se mette en place pour obtenir cet évitement des conflits. Est-il envisageable de penser que ce collectif dont le fonctionnement est caractérisé par sa capacité à rebondir à partir de tensions fortes, laisse la possibilité à ses membres de se sacrifier justement pour éviter le risque d'explosion du groupe. Le collectif est donc pris ici comme une fin en soi. Plusieurs extraits d'entretien renvoient à cette idée :

95 Entretien réalisé le 26/08/14 dans le jardin potager du Relais

96 STOTT JOHN, *La croix de Jésus-Christ*, Grâce et Vérité, 2005, p. 170.

« Je pense que le point le plus important sur le fait que je me sois engagé dans toutes ces assos c'est que j'y trouvais mon compte, tous les plus grands amis que j'ai je les ai rencontrés dans ces milieux et j'ai pris un plaisir fou là-dedans, c'est le principal, je m'y plaîs et j'y trouve mon compte. »⁹⁷

« Qu'est-ce qui fait que je me suis engagé dans le projet du relais ? Ça a été le relais mais ça aurait pu être autre chose, c'est arrivé un peu par hasard, on ne s'est pas dit « tiens on va faire un relais montagnard », c'est pas ça. [...] J'avais du temps libre donc, des liens affectifs forts avec les gens qui y étaient, et j'avais envie de mettre en œuvre toutes ces longues discussions et voir ce que cela pouvait donner, et je savais qu'on y arriverait parce qu'on ne parlait pas de rien on avait déjà fait des trucs ensemble, la SDE, les rencontres du Maquis, même le collectif de Notre Dqme Des Landes, ah oui ça j'ai oublié d'en parler.

C'était des événement qui ont marché, je n'avais pas de doutes sur le fait qu'on allait y arriver et en même temps j'étais curieuse de voir comment on allait faire évoluer tous les liens en vivant ensemble, en faisant un projet ensemble, c'était la première fois qu'on s'engageait dans un projet qui demandait autant de temps, autant d'investissement en énergie. »⁹⁸

Dans le second extrait d'entretien, le collectif est présenté d'une part comme un fin en soi, peut importe le projet, l'important était d'être et de faire ensemble. Mais le collectif est aussi appréhendé comme un moyen de « mettre en œuvre [de] longues discussions », sous entendues les discussions qui ont eu lieu juste avant la création du collectif, ainsi que lors de la première semaine de travail à cheval entre février et Mars 2014.

Dans la dynamique des groupes restreints Anzieu et Martin explicitent les représentations sociales des groupes parmi celles-ci :

« Une autre représentation sociale des groupes s'inscrit dans la tradition anarchiste à laquelle les événements de mai 1968 en France ont redonné vigueur. Le groupe est conçu comme s'autorégulant et s'autogérant. Tous les membres sont égaux et également aptes à toutes les tâches et ont autant de poids les uns que les autres. Le groupe ou plutôt le « collectif » est le moyen de réaliser les désirs sur lesquels les membres se sont mis d'accord. »⁹⁹

Les désirs sont donc ceux d'une transformation sociale. Le « vers quoi ? » nous voulons aller est contenu dans la doxa, le « comment ? » prendra forme dans la traduction de la doxa en pratique.

De cette doxa émanent des principes d'actions qui doivent être respectés afin de ne pas déroger aux valeurs portées.

« il y a deux choses dans notre démarche : à la fois il y a le message qu'on porte et à la fois le chemin qu'on prend pour porter ce message ».¹⁰⁰

97 Entretien réalisé le 14/08/14 dans le jardin potager du Relais.

98 Entretien réalisé le 12/08/14 dans le jardin potager du Relais.

99 ANZIEU DIDIER, MARTIN JACQUES-YVES, *La dynamique des groupes restreints*, 2ème édition « Quadriges », PUF, quadriges manuels, 2013, p. 27.

100 Entretien réalisé le 27/12/14 dans l'appartement collectif en Ariège.

Principes d'action

Quels sont alors les principes d'action qui émanent de cette doxa qui peut-être contenue dans quelques grands termes – écologie politique économique et sociale, indépendance ou plutôt autonomie par l'interdépendance, égalité, solidarité et émancipation – à décliner ?

Si certains principes d'action ne sont plus discutés et font foi dans le collectif – comme l'utilisation des caisses communes de mutualisation de l'argent pour la vie collective ; l'utilisation fréquente des caisses prix-libres pour s'émanciper des rapports commerciaux ; les festivités comme moyen de rencontre et de célébration – j'ai pris le parti d'exposer ici ceux qui font l'objet de modifications, de modulations

La prise de décision au consensus

En premier lieu le moment de la décision peut être analysé. Dans le collectif la décision est prise au consensus. Hormis les cas rares d'urgence où les décisions se tranchent au compromis, car les membres du groupe sont contraints par le temps, toutes les décisions sont construites par consensus. C'est-à-dire que les discussions se poursuivent jusqu'à ce que tous les membres soient en accord avec la décision. C'est un idéal démocratique et égalitaire qui est poursuivi comme peut le souligner CAROLINE SOYEZ-PETITHOMME :

« Le souci « démocratique » reste un modèle idéal, voire utopique, souvent revendiqué comme tel, parfois au titre d'une confirmation de la validité et du bon fonctionnement du collectif. Chaque membre est équivalent, interchangeable, et joue un rôle égal dans les prises de décisions. Au-delà de la référence abstraite à la démocratie, les motivations profondes qui animent les collectifs résultent de formules quasi-alchimiques où s'équilibrent le désir d'expérimenter et des engagements politiques à géométrie variable.¹⁰¹ »

Il est toujours possible pour un membre du groupe de bloquer le consensus, c'est une sorte de droit de veto. Si une décision n'arrive pas à s'élaborer, que le consensus n'est pas trouvé, alors le collectif met en place une commission ou un « chantier », qui regroupe les personnes portant les points de vue les plus divergents ainsi que quelques autres membres. Cette commission ou ce chantier dispose d'un temps long, en général plusieurs semaines ou mois, pour réfléchir et travailler le sujet afin de proposer à l'ensemble du collectif ses avancées qui doivent permettre de prendre une décision. L'existence du droit de veto suffit-il à ce qu'il soit exercé ? Il semble que si un membre du collectif en use, il se met alors en porte-à-faux avec le groupe, en ralentissant son fonctionnement. D'ailleurs, ce n'est quasiment jamais arrivé qu'un consensus soit bloqué. Il est possible d'adresser un deuxième bémol à ce mode de construction collective de la décision. Les discussions étant très longues, certains membres du collectif peuvent s'épuiser et ne plus participer à l'élaboration du consensus. L'extrait de journal qui fait suite témoigne de la longueur des réunions et du fait que certaines personnes puissent se retirer de discussions tendues et / ou récurrentes.

Nous engageons une discussion sur le Relais. Un long moment où nous redisons ce que nous nous sommes déjà dit, mais de manière plus claire. Deux personnes disent que la discussion ne les dérange pas, mais qu'ils ne veulent pas y prendre part, qu'ils veulent écouter. Ils disent juste qu'ils veulent que tout cela s'apaise, qu'on ne peut pas travailler dans ces conditions. Deux autres personnes soutiennent qu'il faut absolument avoir cette discussion justement pour que nous soyons apaisés.

101 SOYEZ-PETITHOMME CAROLINE, « Comment montrer le collectif ? », *Multitudes*, 2011/2 n° 45, p. 29-32.

Nous faisons régulièrement des pauses clope sur le balcon. A un moment je m'y retrouve avec une personne, nous discutons entre nous de ce qui se dit à la table de réunion où sont restés nos ami-es. Voilà ces petits moments informels, dont SÉBASTIEN JOFFRE me demandait l'importance. Ils sont en effet majeurs, savoir que l'on est compris, savoir ce que pense celui ou celle, qui parle moins fort et moins souvent que les autres. Un autre exemple, lors de la soirée Canard¹⁰², une personne arrive un peu en avance. Elle me dit rapidement, qu'elle a pesé pour repousser une discussion, pour que j'y sois présent, car elle savait qu'une personne ne parlerait pas (là aussi un moment informel entre eux), et que les deux autres, eux, étaient sur la même longueur d'onde. Lorsque je prends la parole, je sais ce qu'il va se passer et je sais que tout le monde sait, je sais que c'est une arène politique, où deux personnes ont un avis divergent du mien. Voilà ce sur quoi je n'avais peut-être pas l'habitude de mettre le doigt.

Tout cela sans arrière pensée belliqueuse, ou de confrontation. Mais un travail d'argumentation, de conviction, de persuasion, d'affects, d'informations, de position, de posture... Lorsque nous finissons, en fait nous mettons un terme à la discussion, car nous ne faisons qu'affiner nos argumentaires, une personne me dit qu'il serait prêt à en discuter encore longuement avec moi. Nous aimons tous les deux ces moments, d'élucidation, de stratégie politique.¹⁰³

Nous pouvons relever ici l'importance de l'informel dans notre mode de fonctionnement. Le chapitre qui suit se centre principalement sur ce qu'il se passe en réunion, puisque cela reste le moment privilégié du collectif en ce qui concerne les prises de décisions. Il ne faut pas y voir un impensé des moments informels, mais dans l'idée d'un outillage de nos grandes valeurs (égalité, autonomie) nous voulons nous pencher spécifiquement sur les réunions.

Les différents dispositifs de réunion

Le collectif organise de nombreuses réunions, c'est le lieu privilégié et formel de discussion collective. Même si les espaces informels ne sont pas à négliger dans ce collectif, la réunion reste l'espace au sein duquel les décisions sont élaborées. Les réunions ne se déroulent pas toutes de la même manière. Il existe différentes modalités d'animations.

- La réunion sans animation : c'est un dispositif qui laisse place à la spontanéité, il n'y a pas d'animateur, et pas de règles de prises de parole. Ces réunions se font en général avec peu de présents et sur des sujets plutôt légers. Parfois ce type de réunion est aussi utilisé sur des sujets très discutés, pour permettre aux points de vue les plus divergents de se confronter de manière un peu frontale. Pour faire avancer les idées, les membres du collectif, portant des points de vue intermédiaires servent alors de médiateurs.
- La réunion auto-animée : la fonction d'animation de la réunion est partagée entre tous les membres. Chacun doit être vigilant au tour de parole, au temps de parole de l'autre et au sien, et est invité à prendre soin de l'ensemble des membres du collectif et de l'espace de réunion. Ces réunions sont calmes et longues, le tour de parole implique que rebondir sur un argument peut venir après deux ou trois prises de parole qui n'ont pas de liens directs. Ce type de réunion est utilisé lorsqu'il y a beaucoup de présents, et sur tous types de sujets.
- La réunion avec un animateur : la fonction d'animation est individualisée, par une ou plusieurs personnes, qui veulent porter un sujet dans le collectif, ou qui sont volontaires pour animer une réunion. Ces réunions sont soit l'occasion d'apporter un dispositif d'éducation

¹⁰²La veille au soir, nous nous sommes retrouvés avec des ami-es pour manger des canards laqués, chez l'un d'eux.

¹⁰³Extrait du journal de recherche du 04/03/15.

populaire dans le collectif, et donc faire prendre du recul aux membres sur ce qu'ils vivent, ou sur leurs activités, soit elles sont choisies car le temps dont nous disposons est trop court pour traiter un sujet de manière exhaustive. C'est le cas par exemple des bilans d'activité, de saisons. L'animateur joue donc son rôle, il recentre les débats, distribue la parole, apaise les tensions. Il le fait toujours avec une sorte de mandat du collectif, les membres choisissent où il faut centrer le débat, il faut alors que l'animateur s'y plie. Il arrive que lors de certaines réunions sur des sujets controversés, les membres du collectif destituent l'animateur et une réunion sans animation, ou auto-animée, la remplace.

Faire un détour par la présentation des différents types de réunion est nécessaire pour comprendre les efforts faits par les membres du collectif pour ne léser personne en réunion, moment privilégié de la prise de décision. En effet, tout le monde ne se sent pas à l'aise dans les différentes réunions. Des personnes n'ayant pas de problème pour prendre la parole et affirmer leurs idées se sentiront plus à même de discuter dans une réunion sans animation et trouveront que les autres réunions sont trop lentes et évitent les sujets difficiles.

Hier soir une personne nous a fait défaut pour le repas. Fatiguée cette personne est montée à Irazein [lieu où est situé l'appartement collectif] sans que nous sachions si elle redescendrait pour le repas. Quand elle arrive ce matin nous engageons une discussion informelle pour savoir si c'est la forme des discussions et des ateliers qui la gêne, la vie du groupe, ou autre chose. Sans pouvoir répondre clairement, elle nous fait part du fait que depuis quelques semaines elle se pose beaucoup de questions personnelles sur son engagement au sein de ce collectif, et au sein du Relais projet dans lequel elle est fortement impliquée. La forme des ateliers la dérange aussi, elle n'arrive pas à trouver de l'intérêt profond, ou en tout cas trouve que l'on ne va pas à l'essentiel. Cependant elle dit pouvoir s'adapter, que le « problème » vient plutôt d'elle. Ce matin nous devons traiter des notions de travail et de performance. Comme jusqu'à présent tout le monde est à l'heure, pour 9h00 nous sommes dans la salle de travail. Les murs de cette salle se remplissent de nos travaux, tableaux remplis ou à remplir, liste des rôles qui nous ont été attribués, dessins, frises et tableau blanc pour l'atelier du jour. Nous allons encore faire un atelier d'éducation populaire, certains d'entre nous sont pourtant très critiques à l'égard de ces dispositifs de travail. « On n'a pas forcément besoin de se faire animer pour réfléchir ».¹⁰⁴

A l'inverse des personnes sensibles à l'espace communicationnel, peuvent se sentir agressées dans des réunions non animées, où il arrive que la parole soit coupée.

Vers 11h55 quelqu'un propose une pause puisqu'elle sent que des gens décrochent, ce qui n'est pas le ressenti général, mais nous avons le temps par rapport aux objectifs fixés pour la journée, donc nous faisons quand même une pause de dix minutes, ce qui est assez bien respecté. A 12h05 tout le monde n'est pas encore retourné à la réunion, nous décidons d'appliquer ce que nous avons dit la veille à savoir que nous ne sommes pas tenus d'attendre tout le monde pour commencer une réunion, cela permet de lâcher un peu la pression du groupe sur les individus, pour ne pas les contraindre. Nous redémarrons donc sans que tout le monde soit là. Lorsque les gens reviennent une personne a amené des pommes et du thé, THOM référent sur les stocks pour la Semaine Des Mutins, qui sont tenus à part des stocks du Relais, fait une réflexion coupant la parole à la personne qui était en train de parler. Cette personne est la plus sensible sur ces questions, c'est elle qui a dit hier que les modes de communication dans ce groupe sont pour elle un peu durs. Nous sommes moins concentrés dans cette dernière

¹⁰⁴Extrait du journal de recherche du 22/10/14.

*heure, des petites discussions apparaissent, le fait de servir le thé pendant que les gens parlent n'aide pas à la concentration non plus, et des blagues fusent.*¹⁰⁵

*Des dispositifs qui agencent un partage du sensible*¹⁰⁶

Les réunions auto-animées semblent satisfaire tout le monde, et permettent de donner la parole à tous de manière équitable. Parfois de la réunion animée à la réunion auto-animée il n'y a qu'un pas. Lorsque l'ambiance est détendue, que les sujets ont été préparés et qu'il n'y a pas trop d'affects, l'animateur peut lâcher ses prérogatives de manière à ce qu'elles soient partagées par tous et toutes. Cela a pu être le cas lors de notre première réunion bilan de la saison d'été. Elle s'est déroulée le lundi 15 septembre 2014.

Le rendez-vous était fixé à 8h00 à l'appartement d'Irazein, l'appartement collectif, pour prendre le petit-déjeuner et préparer le pique-nique de midi. Nous avons prévu de faire cette réunion à la « Fuste » une cabane dans la montagne pour être sûr de pouvoir travailler au calme. Un membre de l'équipe qui était sur un événement plus bas dans la vallée nous prévient la veille qu'il serait peut-être en retard. Il sera en effet en retard sur l'heure prévue, mais les deux personnes qui s'occupaient du Relais le matin, (ils y étaient obligés puisque des randonneurs avaient passé la nuit là, et prenaient un petit-déjeuner), étaient également en retard puisque les randonneurs avaient prévu de partir assez tard aux alentours de 9h00.

Le temps de remonter de Bonac à Irazein, de prendre le petit déjeuner, de préparer les plannings de la semaine, c'est-à-dire de nous partager les postes de travail sur tous les jours de la semaine, et de nous préparer à la réunion, il est 11h00. Nous abandonnons l'idée de partir à la Fuste, nous resterons sur la terrasse de l'appartement. Deux heures de retard, nous savions de toute façon que nous n'aurions pas le temps de traiter tout l'ordre du jour, donc cela ne nous stresse pas plus que ça.

On attaque, le premier sujet est une discussion de fond, qu'est-ce que le Relais Montagnard ?

Une personne avait été désignée la veille comme animatrice, pour chacun des points de l'ordre du jour d'ailleurs. La personne en charge de l'animation de ce premier point prend la parole, « alors qui veut commencer sur ce sujet ? ».

Petit silence, puis quelqu'un se décide, et c'est parti, chacun de nous livre le fond de sa pensée, assez vite, (après que deux ou trois personnes aient parlé), de manière spontanée nous levons la main pour prendre la parole. La personne qui anime la réunion ne distribue pas la parole, chacun de nous essaie de faire attention à respecter l'ordre de parole. Même si parfois il y a des réponses directes nous n'entrons pas réellement dans des ping-pong. Parfois la parole est coupée mais assez rarement. Un tour de parole est zappé, la personne qui ne l'a pas respecté s'excuse et propose de rendre la parole à qui de droit, l'ayant droit la laisse finir son propos avant de livrer ses idées. Il en va ainsi pendant 1H30 environ, nous sommes parfois coupés ou distraits par des gens qui passent nous dire bonjour, qui se demandent pourquoi tout le monde est ici et que le Relais est fermé.

Nous clôturons cette discussion sans qu'elle soit réellement terminée, mais nous pourrions en parler des heures encore et il faut bien avancer sur des points plus précis. Nous attaquons le second grand point de l'ordre du jour à savoir, le fonctionnement interne pendant l'été.

¹⁰⁵Extrait du journal de recherche du 20/10/14.

¹⁰⁶RANCIÈRE JACQUES, *Le partage du sensible : esthétique et politique*, op. cit.

Nous avons six points à traiter, chacun ayant dû les préparer à l'avance pour dire réellement ce qu'il/elle pense du sujet sans être influencé par les autres.

Nous prenons point par point tour à tour la parole, sans répondre aux idées avancées. Puis la pluie s'invite, nous entrons dans le salon, il faut débarrasser la table, cela nous fait une petite pause de discussion nous blaguons un peu. L'ambiance n'est pas lourde, mais très sérieuse, le climat est propice à la libération de la pensée et des mots. Nous faisons attention les un-es aux autres, à ce que les autres disent, sans les couper. Chacun prend le temps qu'il lui faut pour se livrer, il y a des blancs, les gens cherchent leurs mots parfois, nous laissons le temps à chacun de pouvoir dire tout ce qu'il veut. Puis c'est l'enregistreur qui est plein, le temps de vider la carte mémoire, nous avons 8 minutes nous nous offrons une pause cigarette et tartines. Nous commençons à avoir faim il est 14H30. Nous repartons pour finir ces tours de parole, il reste une personne au troisième sous-point. Une heure et demi plus tard nous en avons fini des trois derniers sous-points. Certains d'entre nous n'ont pas réussi à jouer le jeu jusqu'au bout, nous rebondissons sur les idées des autres, même si le tour de parole reste strictement respecté. Le temps de faire chauffer le déjeuner nous revenons sur tout ce qui a été dit lors de ces « doléances », nous essayons de dégager quelques grandes lignes qu'il faudrait rediscuter, surtout des points transversaux.¹⁰⁷

Cependant il faut tout de même prendre en compte les deux épreuves relatives à l'élaboration et la validation des décisions au consensus, mentionnées plus haut. L'introduction de dispositifs d'animation dans le cadre des réunions de la SDM # 2 – suite entre autre à la remarque de la personne qui dit ne pas pouvoir prendre la parole dans nos réunions sans animation – peut être vu comme une création de *politique*¹⁰⁸ au sens de RANCIÈRE.

Nous sommes tous très fatigués suite à la fête et au rangement qui aura duré toute la journée du dimanche¹⁰⁹. Nous avions prévu de faire cette réunion à 14h00, c'était très ambitieux, elle commencera un peu avant 20h00 et finira à 21h00. Nous avons prévu deux points à l'ordre du jour, rythme de travail et vie commune quotidienne, et préparation du planning de la semaine. Le planning avait déjà été très discuté sur le Crabgrass, notre outil de travail collaboratif sur internet, une sorte de wiki. Des propositions de discussions qui devaient avoir lieu ont déjà été faites, chaque personne ayant proposé une discussion ou un atelier devait en faire une petite description, chaque personne pouvait dès lors manifester son intérêt pour le thème abordé, proposer des modifications, ou se proposer en tant qu'animateur de l'atelier.

Cette réunion devait durer environ 30 minutes, un quart d'heure pour chaque point. Le premier point est animé par une personne qui avait préparé la discussion sur les rythmes de vie et de travail. En réalité ce point durera presque 45 minutes. Nous discutons assez rapidement de bienveillance pendant les réunions, de l'attention que l'on devra porter aux autres, de faire en sorte que tous et toutes puissent s'exprimer et surtout puissent exprimer un malaise si jamais les formes de réunion venaient à contraindre les personnes. Grande nouveauté pour nous, il sera possible lors de cette semaine de travail de ne pas participer à tous les temps formels, il sera possible par exemple de s'extraire pendant une demi-heure d'une réunion pour « prendre l'air ». Le format choisi est donc travail en plénière (nous sommes 9 pour cette semaine), de 09h00 à 13h00, repas de 13h00 à 15h00, puis plénière de 15h00 à 17h00, en travail en petit groupe pour ceux qui le souhaitent après. Lundi nous attaquerons à 10h00 à cause de la fatigue du

¹⁰⁷Extrait du journal de recherche du 15/09/14.

¹⁰⁸RANCIÈRE JACQUES, *Aux bords du politique*, Folio-essais, 2004.

¹⁰⁹Le 18/10/14 a eu lieu au Relais-Montagnard la grande fête de fin de saison, un mini festival en quelques sortes, où sont venues environ 200 personnes.

week-end. Dans la dernière demi-heure de chaque créneau de plénière nous devons faire la synthèse de ce qui s'est dit lors de l'atelier, et préparer le travail à effectuer lors de la plénière suivante.

Nous nous sommes distribués quelques rôles, MARIA sera particulièrement vigilante à la bienveillance, et signalera les personnes qui ne parlent pas beaucoup ou au contraire celles qui parlent beaucoup. Nous avons eu une discussion sur la nécessité ou non de mettre en place des tours de parole. La personne qui introduit cette possibilité m'a fait part lors de l'entretien il y a 10 jours que les modes de communication de ce groupe ne lui convenaient pas toujours, qu'elle avait besoin de s'imposer pour parler ce qui ne lui allait pas et souvent cela l'amène à ne plus prendre la parole. Ce qui est positif c'est que lors de l'entretien elle m'avait dit qu'elle ne savait pas si elle arriverait à mettre ce sujet sur la table dans le cadre collectif. C'est chose faite. La discussion qui suit est très intéressante, puisqu'un problème se pose à savoir que beaucoup de monde dans le groupe « n'aime pas trop » les tours de paroles, puisqu'ils font perdre la fluidité de la discussion et que les « ping-pong » peuvent être intéressants. Mais il faut mettre cela en face du fait que cette personne peut ne plus arriver, ne plus avoir envie de s'exprimer à travers ces modes d'expression.

Ce qui ressort également souvent c'est la question de l'efficacité et l'efficience des réunions. Cela est presque mis en opposition avec cette bienveillance, ou en tout cas les outils qui permettent la bienveillance. Une personne dira à l'issue de ce point sur la question des tours de parole, que cela fait 10 ans que l'on fait des réunions, et qu'on passe beaucoup de temps sur la forme des réunions alors qu'on « sait faire ». Une personne réagira en disant que si on y passe autant de temps c'est bien que cela peut poser problème, que la communication reste un de nos points faibles, et que nous pouvons progresser dessus. Une personne fait un signe d'approbation en secouant les mains vers le haut, ironiquement une autre personne fait le signe de désapprobation, une autre fait le signe de rejet de l'idée annoncée en croisant les bras (toujours ironiquement), c'est un tableau hilarant à peu près tout le monde fait un signe différent, et l'intervention de cette personne est clôturée par un bras d'honneur fait par quelqu'un juste en face d'elle, ce qui fait éclater de rire tout le monde et qui nous permet sans transition de passer au point suivant. Ce qui a été décidé sur la question des tours de parole c'est que nous allons faire des discussions où les tours de parole seront imposés et d'autres moments où nous le laisserons en auto-gestion, ou « auto-vigilance », vigilance étant un terme nouveau apparu hier dans le cadre collectif.¹¹⁰

Lorsque nous avons mis en place une sorte de bienveillance et de prise de parole à tour de rôle pour que tous puissent s'exprimer, nous avons érigé, égalisé, une partie du groupe en un *tous*. Ce dispositif devait, se voulait être bénéfique pour *tous*. Pourtant certaines personnes se sont senties lésées par le fait que les discussions étaient trop policées, et que le jeu de la confrontation des idées ne pouvaient avoir lieu, puisque pour rebondir il fallait attendre son tour de parole. Ce qui n'a pas permis selon certaines personnes d'aller au cœur des problèmes pour les discuter.

Le « *tous* » recouvre donc un tout qui n'en est pas un. Car il faut remarquer ici que le mode de prise de parole – la question de comment nous prenons part au débat – définit qui peut ou ne peut pas prendre part à la discussion – révèle la répartition des parts et des absences de part. Le dispositif de prise de parole régulée et bienveillante mis en place a donné une part aux sans-part jusque-là, dans les modes de discussion qui habituellement sont plus spontanés. Suite à la redistribution des parts certains se sont sentis devenir sans-part. La police, système de répartition des parts et des

110 Journal de recherche du 19/10/14.

absences de part (ici le collectif), modifie le dispositif pour que chacun puisse disposer d'une part égale, équivalente – pour que chacun puisse s'exprimer – dans ce moment qu'est la prise de décision.

Lorsqu'une personne formule le fait qu'elle n'a pas de part, qu'elle est entendue et que le collectif modifie la répartition des parts en introduisant un autre dispositif cela fait politique. Et lorsque deux jours plus tard quelqu'un d'autre vient dire qu'il ne trouve pas « *d'intérêt profond* » aux réunions, et qu'elles ne permettent pas d'aller à « *l'essentiel* », nous avons encore une scène qui nous montre que la répartition des parts n'est pas égalitaire. Ces scènes renvoient à l'agencement de l'espace commun qu'est l'espace communicationnel, en l'occurrence l'espace (micro-)public de délibération du collectif. Les dispositifs que les membres du collectif mettent en place viennent agencer cet espace, notamment en y offrant un accès plus ou moins facilité, pour chacun-e des membres.

Il n'y a donc *a priori* pas d'organisation de réunion qui, à proprement parler, permette de satisfaire tout le monde. De plus le fait que les personnes ne puissent pas toujours prendre la parole comme elles le souhaitent, suite au *partage du sensible* fait par le collectif, peut créer des situations où les membres en s'épuisant en réunion ne prennent plus part aux discussions, et auront tendance à créer des résistances dans l'application des décisions si elles ne leur conviennent pas. Si la pression du groupe sur les individus est suffisante pour que certains ne prennent pas ou peu la parole dans certains types de réunion, il est possible d'imaginer que le fait de disposer d'un droit de veto ne suffise pas pour qu'il soit effectivement appliqué. Ce qui revient à la situation précédemment évoquée, où une décision est prise sans que les personnes en charge de l'appliquer ne soient complètement en accord avec elle. Pour autant, il faut souligner la capacité du collectif à entendre les doléances de ses membres, et à moduler les dispositifs d'animation de réunion.

La possibilité de modulation des dispositifs montre qu'ils ne sont pas institués, au sens de figé, d'immuable ; ils peuvent être remis en question. Les membres du collectif les destituent – leur enlèvent tout pouvoir d'agencement – les modulent en passant d'un dispositif à un autre ou, en créant des hybrides en instituant de nouveaux. Ce mouvement permanent, qui modifie notre espace de discussion (espace communicationnel ou espace micro-public de délibération), relève d'une institution continuée. Les membres du collectif se dotent de dispositifs (d'outils) pour construire l'espace de discussion et le cultiver. Les outils sont testés, abandonnés et modifiés. L'espace communicationnel est le lieu et le moment que les membres partagent pour échanger sur leurs problèmes, pour essayer d'y apporter des solutions, pour délibérer de leurs orientations et pour prendre des décisions. Cet espace partagé leur est commun. Conformément à l'idée d'une *démocratie du commun*¹¹¹, il faut que les différents usages souhaités, désirés, pratiqués se rencontrent.

« Le commun opère un double déplacement : de la gestion étatique des affaires publiques vers une démocratie « du commun », impliquant un authentique espace public afin de délibérer entre les attentes et les préférences qui se font jour dans la société à ses niveaux les plus locaux et les plus globaux avec, pour perspective, la formulation d'un intérêt commun (en matière de gestion de l'eau, de qualité de l'air, de politique de santé, d'urbanisation, de droits culturels...); de la régulation arbitraire et inégalitaire des besoins par le marché vers une démocratie « des communs » (des biens et services communs), avec là aussi la nécessité d'instituer un espace public de délibération en capacité d'évaluer les productions et créations qui se développent librement dans la société et de se prononcer sur leur valeur aussi bien en termes d'utilité (en regard des droits humains à l'éducation, à l'alimentation, au soin, à la culture, au logement...) que d'émancipation (en regard du droit politique à la liberté, à l'égalité...). »¹¹²

111 NICOLAS-LE STRAT PASCAL, *Démocratie « des communs », démocratie « du commun »*, <http://blog.le-commun.fr/?p=783>, consulté le 24/03/14.

112 Nicolas-Le Strat Pascal, *Idem*.

L'administration de l'espace commun est ainsi gérée démocratiquement en modulant à la fois le contenu de ce qui est discuté, à la fois la manière dont ce contenu sera discuté.

« *La démocratie du commun, en tant que principe politique, laisse espérer une possible réappropriation collective des questions qui nous concernent en commun ; la démocratie des communs, en tant que forme de gouvernement, garantit que les biens et les services d'intérêt collectif seront bel et bien administrés en commun, sur une base démocratique. Cet idéal de citoyenneté, démocratiquement réengagé, doit donc s'éprouver à ces deux niveaux, sur le plan de la régulation d'ensemble de la société (une démocratie du commun) et sur le plan de la gestion de la diversité et pluralité des affaires collectives (une démocratie des communs).* »¹¹³

Dès lors que ces dispositifs ne semblent pas institués, cristallisés, qu'il est possible de les remettre en cause et de les modifier nous pourrions dire qu'il y a une rencontre d'usages différents – prise de parole régulée, ou prise de parole spontanée – d'un commun – l'espace communicationnel.

Le principe politique du commun proche de nos principes d'action

Le moment de la prise de décision, la réunion, est le moment privilégié de la création normative. Dans l'élaboration des règles il semble que le collectif s'inscrive dans une constitution / institution du commun au sens de DARDOT & LAVAL.¹¹⁴ En effet selon eux le principe politique du commun doit être fondé sur l'agir commun, c'est-à-dire « la participation non au sens de l'appartenance, mais au sens de l'égalité dans le prendre part »¹¹⁵. La participation à un commun doit être un droit. Ce droit est distinct d'une relation d'appropriation – participation non au sens de l'appartenance – c'est un droit d'usage – mais au sens de l'égalité dans le prendre part. Le collectif n'assigne aucun de ses membres à un projet, et chacun des membres est libre de participer ou de ne pas participer aux activités qu'il souhaite. Les personnes peuvent également se retirer d'un projet s'il n'y prennent plus de plaisir, ou n'y trouvent plus d'intérêt.

C'est à partir de ce droit d'usage que les participants (producteurs, utilisateurs, acteurs) peuvent co-élaborer des règles relatives à l'usage de ce qui est mis en commun. Les auteurs précisent que ce droit d'usage « n'a aucune effectivité s'il est coupé du droit de coproduire les règles de l'usage commun »¹¹⁶. Sur cet aspect du commun le collectif permet à tous ses membres de pouvoir s'exprimer sur n'importe quel sujet, et sur n'importe quel projet. Cependant la prise de décision est *in fine* réservée à celles et ceux qui vont mettre en œuvre le projet. Le collectif semble donc respecter ce critère¹¹⁷.

Donc le fait de prendre part de manière égale dans l'usage, de co-participer, permet de prendre part au processus réglementaire, de prendre part au processus décisionnel. Cette participation à l'usage est aussi le fondement de l'obligation. Donc la co-participation est le fondement de la co-obligation, si tant est que dans la pratique la participation permette l'élaboration, ou plutôt la co-élaboration de règles encadrant le droit d'usage. Si les personnes qui prennent part à l'usage ont accès au processus décisionnel, autrement dit peuvent participer à instaurer des règles d'usage alors elles ont une obligation – partagée, une co-obligation – de mise en œuvre, d'usage. Néanmoins nous avons vu précédemment que les obligations auxquelles sont soumis les membres du collectif ne

113 NICOLAS-LE STRAT PASCAL, *Idem*.

114 DARDOT PIERRE, LAVAL CHRISTIAN, *Commun, essai sur la révolution au XXI^e siècle*, Paris, La Découverte, 2014.

115 *Ibid.* p. 235.

116 *Ibid.* p. 477.

117 Je laisse de côté la notion d'appartenance qui sera traitée plus loin, notamment avec le principe d'action de l'ouverture.

sauraient se restreindre à la logique contractuelle que nous présentent les auteurs, à savoir contenues dans un ensemble de droits (usage et réglementation) et devoirs (obligation d'usage).

L'organisation du travail

De la division du travail...

La manière que nous avons de fonctionner historiquement, à travers nos expériences communes dans l'événementiel¹¹⁸, est une organisation de travail avec des coordinateurs ou des référents par activité. Par exemple sur les événements que nous organisons, nous avons une coordination générale composée de trois à quatre personnes, et des référents pour la cuisine, pour la tente bénévoles, pour l'accueil des artistes et des intervenants, pour la gestion du site, du chapiteau de la sécurité, du planning des bénévoles, *grosso modo* il y avait une division horizontale et verticale de l'ensemble du travail sur le moment de l'événement.

Cependant, nous utilisons tout le temps un vocabulaire relatif à l'autogestion, l'auto-gouvernement et à l'horizontalité. En effet, il n'y avait pas de statut ou de pré-requis pour occuper tel ou tel poste de référent. La reconnaissance de la capacité à occuper une place se faisait sur l'engagement effectif des personnes, sur le temps qu'elles alléguaient à l'organisation de l'événement. Comme nous avons des objectifs en terme de performance, pour faire toujours mieux, aller plus loin, en faire plus, et que nous recherchons une certaine efficacité, nous avons opté pour la coordination, lorsque nous œuvrions dans le cadre étudiant et universitaire. À la suite de cette période, quand nous décidons de créer le collectif pour poursuivre nos activités en dehors du monde universitaire, nous voulions essayer d'appliquer de manière plus drastique l'horizontalité.

Pour le pan événementiel la question a été posée différemment et a été réglée au mois d'août. Il se trouve que le projet événementiel du collectif a démarré avec l'achat du chapiteau à la fin de l'été 2013. La personne ayant avancé l'argent avait le projet en tête avant la création du collectif et si le collectif ne s'était pas constitué, cette personne aurait peut-être lancé ce projet tout de même, à son compte, avec une association ou encore avec un autre groupe de gens. Le fait que la personne ait investi son argent lui a fait prendre une place de coordination du projet d'autant plus qu'elle seule au départ était à même de dresser le chapiteau.

Mais ce genre projet est lourd à porter seul, d'autant que cette personne est également engagée dans d'autres activités du collectif notamment le Relais. Comme nous n'avons fait que deux événements avec le chapiteau en un an, nous avons fait une réunion pour questionner le projet événementiel et la place de chacun au sein de ce projet. Le but était notamment de clarifier la situation de cette personne, la vision de la place que nous lui accordions ainsi que la vision qu'elle avait de sa propre place.

Lors de cette réunion, nous établissons collectivement que cette personne ne devait pas avoir une place plus importante que les autres dans la coordination de ce projet. La décision qui est prise pour l'avenir dans l'événementiel, c'est que chaque personne peut parler au nom du collectif, peut proposer des événements, des prestations, peut porter un projet. Il revient par contre à l'individu qui

¹¹⁸Lors de la lecture du manuscrit en cours d'élaboration une personne me fera remarquer que l'événementiel n'est pas la seule activité qui fait expérience commune et qu'elle n'est pas plus structurante qu'une autre dans le collectif. Dans ce moment que nous avons pris pour échanger sur le travail en cours, nous convenons du fait que certaines de nos interprétations divergent en regard de notre différentiel de vécu. Le collectif s'est aussi constitué solide d'une vie commune dans une colocation Montpelliéraine où je n'ai vécu que quelques semaines, de luttes sur des Zads auxquelles je n'ai pas participé et de mouvements sociaux étudiants que j'ai vécus en tant que lycéen. Lors de cette discussion nous tomberons à nouveau d'accord sur le fait que l'écriture de notre histoire serait profitable ne serait-ce que pour mieux se comprendre entre nous.

lance un projet de « motiver » les gens du collectif pour qu'il ne porte pas seul l'événement. Comme chaque événement, chaque projet est indépendant il revient alors à l'équipe constituée d'adopter le fonctionnement qui lui plaira pour l'organisation de l'événement mis en place.

Il faut lire ces formes d'organisation du travail à la lumière de l'autonomie. Une autonomie qui se veut collective et construite ensemble. Chaque référent, chaque coordinateur ou lanceur de projet dispose d'informations que les autres n'ont pas. Il convient alors à cette personne de mettre en œuvre les ressources dont elle dispose comme elle l'entend pour mener à bien son activité. Ces personnes ne sont pas laissées à elles-mêmes, elles peuvent trouver un appui dans les autres membres du collectif pour partager les responsabilités dans la réalisation du projet.

Lorsque nous avons repris le Relais Montagnard, notre volonté d'appliquer l'auto-gestion s'est traduite par la non-division du travail de manière très poussée. Là encore, il faut voir cette expérience à partir de la volonté, pour les membres du collectif s'étant installés en Ariège, de construire une nouvelle forme d'autonomie dans l'activité.

...À la non-spécialisation des tâches...(L'expérience d'une saison au Relais)

Un autre dispositif relevant du principe d'action égalitaire est celui de la non spécialisation des tâches. Dans le travail quotidien elle était totale, tout le monde a fait des commandes, vérifié les stocks, fait la cuisine, tenu le bar, fait le ménage, préparé des petits déjeuners, fait la compta de la semaine, accueilli les artistes, ou encore fait du jardin.

Dans la mise en place de la non spécialisation des tâches il y a la volonté de ne rendre personne irremplaçable. L'objectif premier est de ne pas laisser s'installer une forme de prise de pouvoir par la détention unique de la compétence et de l'information, qui peut mener à de la rétention. Cette dimension du savoir-pouvoir est évoquée par une personne interviewée au sujet des outils mis en place dans le collectif pour éviter que le pouvoir ne se cristallise dans les mains d'une personne :

« La non spécialisation des tâches, c'est un mécanisme classique ce n'est pas nous qui l'avons inventé, c'est le principe que la spécialisation entraîne un accaparement des compétences, et du coup une forme de privilège grâce au détient exclusif de la connaissance. Nous dans le fonctionnement du relais on tourne sur tous les créneaux, on fait tous du ménage, on fait tous la cuisine, de la compta, normalement. »¹¹⁹

Certaines tâches étaient individualisées de manière mensuelle, avec un système de rotation comme la programmation culturelle, la comptabilité d'ensemble, les relations avec la mairie ou encore la gestion du véhicule collectif. Même si dans les faits certaines personnes ont tenu plus de créneaux que d'autres en cuisine, que certaines ont fait plus de programmation et d'autres plus de comptabilité, l'expérience de non-spécialisation a tout de même été très riche. Ici encore, nous pouvons souligner la capacité des membres du collectif à ne pas se laisser piéger dans une rigidité des dispositifs qui sont constamment modulés, avec lesquels il y a une négociation continue.

La non-spécialisation du travail devait aussi avoir pour but de vivre toutes les situations de travail. Le vécu partagé par tous les membres a permis de faire l'expérience d'avoir à effectuer chacune des tâches inhérente aux différents rôles qu'il faut endosser pour faire fonctionner le Relais. Ce dispositif permet de prendre conscience du travail effectué par l'autre, d'être tolérant vis-à-vis des autres en regard de nos propres écarts. Il était important de se rendre-compte de la difficulté, de la lassitude, de l'ingratitude ou au contraire de la reconnaissance que peut amener le travail. Être complimenté pour avoir préparé un bon repas ou passer un bon moment au comptoir avec des personnes de passage, contraste avec le ménage des chambres et des sanitaires. Les personnes en salle au service ne vivent

¹¹⁹Entretien réalisé le 12/08/14 dans le jardin potager du Relais.

pas la même soirée que les personnes en cuisine. Les commis à la découpe n'ont pas les mêmes retours des personnes attablées que le ou la cuisinière.

L'organisation du travail consistait en un planning qui tournait avec trois personnes jusqu'au mois d'Août. Une personne travaillait de l'ouverture jusqu'à 13 heures, puis avait l'après-midi un travail de « demi ». Le demi consistait en la réalisation de tâches administratives ou de gestion courante qui se fait dans l'ombre, comme passer les commandes. Pour chaque jour de la semaine le demi à une liste de tâches à effectuer. Les deux autres rôles de l'après-midi sont le bar et la cuisine.

A partir du mois d'Août nous tournions sur un planning à quatre. Les trois mêmes rôles étaient présents. Il y avait en plus un « soutien », qui lui allait où on lui demandait de donner un coup de main. Le soutien pouvait aussi bien aider le demi en début d'après-midi et faire la cuisine l'après-midi, que faire du bar toute l'après-midi et la soirée. Si une personne n'avait pas fini son travail de demi de la veille il pouvait alors aller le finir en demandant au soutien de le remplacer. Pour les grosses soirées, où il y avait un groupe de musique, il y avait un-e coordinateur-trice de soirée. Cette personne devait s'occuper de l'accueil du groupe, de faire en sorte que tout aille bien pour ces personnes qui venaient mettre de l'animation.

« Du 19 au 24 Août, nous ne serons que trois parmi ceux que nous nommons maintenant les « référents » à rester au Relais. Les référents sont les personnes étant capable de « tenir un créneau », seul en ayant conscience de toutes les tâches qu'il incombe à tel ou tel poste.

Même si l'on commence à sentir la fin de saison, avec une fréquentation en légère baisse, la fête de Bonac prévue pour le week-end nous fait penser à juste raison que nous aurons beaucoup de travail. Deux ami-es du réseau sont là pour nous aider dans les tâches courantes que nous devons assurer. Cependant, la place que nous avons en tant que « référent » nous prend également du temps pour encadrer et accompagner les autres dans leur appropriation des lieux.

Malgré une petite discussion un peu tendue dès le début, la semaine se passera bien et avec deux jours de grande affluence. Nous avons également fait appel à des personnes de la vallée pour prendre des créneaux de bar, de service et de cuisine pour soulager un peu l'équipe. Les ami-es du coin ont également répondu à l'appel et les différentes équipes tournent plutôt bien. Cependant, si les bénévoles peuvent assurer des tâches courantes, il faut tout de même rester pas loin au cas où il y aurait un problème, ou pour plein de petits renseignements, du type où l'on peut trouver tel ou tel produit, comment marche telle ou telle machine.

Nous ne pouvons alors pas réellement réaliser d'autres tâches, comme les tâches administratives (gestion du courrier, de la comptabilité etc...).

Ce travail d'accompagnement n'est d'ailleurs pas toujours correctement réalisé, le manque de temps et les habitudes du groupe ne permettent pas toujours d'intégrer des personnes extérieures de la meilleure manière, ou de déléguer des tâches.

Cette situation met aussi en valeur le fait que je sois devenu un « référent » notamment pendant la semaine où nous étions en effectif réduit. Le passage un peu rapide de la position de bénévole qui sollicite des conseils à celle de « référent » qui doit en donner et accompagner n'est pas évidente. Comment accompagner cette appropriation du lieu tout en en « demandant beaucoup, et sans tomber dans l'écueil de l'injonction. »¹²⁰

120Extrait du journal de recherche du 25/08/14.

La non-spécialisation comme dispositif offre aussi la possibilité d'appliquer un autre principe d'action du collectif, la formation sur le tas et par les pairs¹²¹. Le partage égalitaire, de toutes les tâches, que les membres du collectif ayant repris l'auberge se sont imposé, les a obligé et leur a permis de beaucoup apprendre les uns des autres. La non-spécialisation des tâches a aussi obligé les personnes à forcer la communication pour partager les informations.

La formation sur le tas, par les pairs

Tenir le Relais Montagnard implique de faire de l'hôtellerie ; tenir le bar, faire du service à l'assiette, faire de la cuisine, s'occuper des chambres et des dortoirs. Le simple fait d'apprendre à tenir un plateau pour servir plus que deux ou trois boissons à la fois nécessite du temps pour apprivoiser l'outil. Au départ, tenu avec les deux mains, devant soi en marchant à petit pas les yeux rivés sur le col des verres, puis au fur et à mesure, lâcher une main, le tenir sur le côté, équilibrer le poids sur le plateau, ne plus le poser sur la table pour servir les boissons, allonger le pas. Prendre plus de deux assiettes à la fois, sur l'avant bras, sans se brûler, sans en renverser.

Certain-es ami-es nous ont donné des conseils concernant la tenue d'une salle de restauration par exemple. Lorsqu'il n'y a que quelques personnes qui mangent, tout va bien. Mais lorsque nous accueillions au-delà de quinze personnes, tout devenait plus compliqué. Il fallait être au moins deux en service et se coordonner. Les descriptions peuvent paraître triviales, mais beaucoup d'entre nous n'ont pas eu d'expérience en hôtellerie. Le fait de savoir quand il faut servir le pain, quand on débarrasse des assiettes, quand est-ce qu'il faut temporiser et quand est-ce qu'il faut accélérer, tout cela a dû s'apprendre, en passant évidemment par des ratés. Des repas ont traîné, d'autres sont allés trop vite. Il est arrivé un soir, où le plat était des lasagnes, que sur une grande table des assiettes soient parties trop tôt, avant que le cuisinier ne se soit rendu compte qu'il n'avait pas assez de lasagnes chaudes à servir. Une mauvaise coordination entre service et cuisine. Si les personnes avaient attendu quinze minutes sans leur plat, cela aurait limité la casse en regard du fait que les deux extrémités de la table ont été servies à quinze minutes d'intervalle. Certaines personnes avaient déjà fini leur plat que les autres ne l'avaient pas commencé.

Le poste très important, pour ne pas dire crucial, est le rôle de cuisinier. Cela nécessite de savoir composer un menu équilibré. Pour la transmission des connaissances, nous tenions un cahier de menus commentés : la quantité, les trucs-et-astuces, ce que les gens ont aimé ou non, le coût, le temps de préparation, tout y était noté. Si ce cahier n'a pas été tenu à jour régulièrement, il servait néanmoins à trouver des idées. SÉBASTIEN, qui est très bon cuisinier, prenait du temps avec nous pour nous apprendre à composer les plats, à nous organiser en cuisine et à respecter les normes d'hygiène. La cuisine est probablement le lieu qui nécessite le plus d'apprentissage. Le premier passage y est stressant. Pour quelques membres du collectif, même après plusieurs passages, il est difficile de se sentir à l'aise dans une cuisine lorsqu'il faut préparer un repas pour une trentaine de personnes.

Pour le service il s'agit de se coordonner aussi bien avec la cuisine pour l'enchaînement des plats, qu'avec le bar en ce qui concerne le suivi des notes et le service des boissons. Au bar, il faut faire la vaisselle en continu lors des grosses soirées, sinon il est possible de se faire déborder. Il s'agit également de tenir le comptoir propre ainsi que ses machines : la tireuse à bière, le percolateur et le moulin à café. Pour ce qui est du changement des fûts de bière, les membres du collectif en ont l'habitude car à peu de chose près, la fixation est la même que celle dont ils avaient l'habitude en festival. Le ou la barman est aussi en charge de la musique qui est diffusée au Relais.

¹²¹Peut-on parler d'autodidaxie ?

Il a aussi fallu constituer un réseau de fournisseurs et apprendre à gérer les stocks. Comme tout le monde tournait sur toutes les tâches, il fallait que chacun sache à qui faire les commandes et quand aller chercher les produits. Il y a toute une liste de « petits à-côté » dans la gestion du Relais. Il faut savoir trouver les groupes de musique pour les animations, les accueillir, monter les projecteurs s'ils jouent dehors sur la terrasse et monter le système de sonorisation. Début mars nous avons reçu le nouveau matériel de sonorisation. Un système de professionnel. Nous n'avons pas l'habitude de nous servir de ce type de matériel, si bien que lorsqu'il a fallu brancher l'amplificateur nous étions un peu démunis. La personne qui nous a conseillés ce matériel habite plus bas dans la vallée et est injoignable. Après plusieurs tentatives nous arrivons finalement à joindre un ingénieur du son, cousin d'un des membres du collectif. A distance nous finissons par réussir à faire les branchements.

Nous avons dû réussir à trouver un équilibre entre le café du coin et le Relais pour randonneurs. Les week-ends nous organisons des soirées festives, musicales ou théâtrales. Ce sont autant d'ajustements que nous devons faire. Prévenir les personnes réservant qu'il y aurait du bruit car un concert était prévu, que nous réussissions à arrêter les joueurs de babyfoot qui, parfois étaient des gérants du Relais.

L'extrait d'entretien suivant illustre la formation sur le tas d'un membre du collectif lors de sa première expérience associative.

« On connaît rien dans un domaine, mais il y a des personnes compétentes, donc c'est réussir à aller les voir, se poser deux heures avec elles pour exposer les problèmes et trouver les solutions ensemble, apprendre la démerde, à faire un dossier de sécurité, qui plaise aux administrations, à faire de la compta car j'étais trésorier cette année-là. Des compétences dans de multiples domaines et du point de vue technique aussi où j'ai appris à monter une scène, à savoir comment sécuriser un site, comment le clôturer comment gérer les sorties de secours, quelles sont les règles de sécurité, par rapport au nombre de personnes. »¹²²

Les compétences s'apprennent donc sur le tas et collectivement. C'est lorsque cette personne se retrouve confrontée à un problème, à une activité à effectuer, qu'elle sollicite soit une personne compétente pour apprendre, soit le collectif (pris en son sens générique) pour parvenir à dépasser la difficulté. Nous retrouvons ici la notion de personne ressource que nous utilisons depuis longtemps dans ce groupe.

Lorsque ce sujet est abordé dans les entretiens, la plupart des personnes interrogées évoquent les festivals que l'on a pu organiser pendant notre période étudiante. À Montpellier, le festival est devenu assez conséquent. Nous accueillons environ mille deux cents personnes pour la soirée de clôture. Un chapiteau de type cirque était monté, de la même dimension que celui que nous avons aujourd'hui, donc vingt-deux mètres de diamètre. Il fallait pour cela respecter des normes de sécurité pour le montage du chapiteau et pour clôturer le site. Pour l'installation électrique nous faisons appel à des électriciens, des ingénieurs du son et de la lumière et un régisseur général. Lorsque ces personnes organisaient le site, un-e membre de l'association était toujours avec au début pour apprendre, puis au fil des années, pour travailler. Toute cette organisation nécessitait également d'avoir un dialogue soutenu avec les services administratifs et les élus de l'université. Lors des soirées de clôture, il y avait plusieurs dizaines de bénévoles, donc des qualités de coordination étaient nécessaires.

Toutes ces compétences ont dû être construites au fur et à mesure. Collectivement, auprès de professionnel-les ou non, par essais-erreurs, les membres du collectif ont développé des compétences

¹²²Entretien réalisé le 14/08/14 dans le jardin potager du Relais.

dans la préparation des événements. Lors d'un festival organisé dans une ferme auto-gérée où travaillent des ami-es où nous étions allé-es donner un coup de main, nous nous sommes rendu-es compte que nous avions réellement une « expertise », ou du moins des qualités dans le domaine. Que ce soit pour dresser un chapiteau, monter des tentes, faire de la cuisine, organiser le tri de déchets y compris le recyclage de ceux des toilettes sèches ou encore localiser les différents espaces (le bar, la scène, la cuisine...) toutes ces compétences qui tiennent du « montage d'un site » ont été apprises par l'expérience. En arrière plan, les compétences administratives nécessaires à ce type d'événement ont aussi été acquises sur le tas, comme la comptabilité, le montage d'un dossier de subvention, d'autorisation d'occupation d'espace, de planification de l'organisation, de logistique, de communication et donc de la maîtrise des outils informatiques.

Un membre du collectif fait également référence à la prise de risque que comporte le fait de s'engager dans un projet sans avoir les compétences et le savoir-faire nécessaire.

« Le truc qui me tient vraiment à cœur et c'est aussi pour ça que le Relais m'intéressait au départ c'est le fait d'apprendre sur le tas. Pas forcément d'avoir une formation et de se lancer sur le truc après, on ne connaît rien mais c'est pas grave on s'y lance, si on a la motivation et l'envie on y a arrivera de toute façon, et après pourquoi pas aller faire une formation par ce qu'on a des vraies problématiques, des vraies questions à poser. Lors de la formation on saura ce qui pourra nous servir, et ce qui est purement théorique. Sinon on n'a pas la vision de terrain et on essaie de tout intégrer, et quand on se confronte au terrain on voit qu'on n'a pas forcément la bonne façon de gérer les situations. Dans les formations si ce sont des universitaires par exemple, ils sont assez déconnectés du terrain quand même, ils t'apprennent plein de trucs théoriques qui peuvent être super importants, mais sur le terrain, ce n'est pas forcément de ces compétences-là dont tu as besoin. Je suis pas mal axé sur le « apprendre soi-même »[la personne signe les guillemets] »¹²³

Nous pourrions donner ici encore un exemple. Le collectif vient de décrocher un contrat pour organiser une soirée de clôture d'un congrès international d'écologie qui se tient à Montpellier. Nous étions en concurrence avec des structures professionnelles. Notre devis étant bien en dessous des prix du marché et notre démarche éthique plus séduisante, nous avons obtenu le contrat. Maintenant il ne nous reste plus qu'à nous organiser pour réaliser cet événement. Nous commençons à nous demander comment nous allons réussir ce pari : il nous faut nourrir en un seul repas mille deux cents à mille cinq cents personnes, et là ce ne sera pas un public d'étudiant. Il faut donc trouver un lieu dans l'agglomération de Montpellier, un second chapiteau (le notre ne suffira pas), du matériel de cuisine et du matériel scénique et scénographique. Nous avons encore des contacts dans le domaine de l'événementiel à Montpellier. Cependant, si avons nous les compétences pour organiser ce type d'événement pour un public qui recherche le côté festif, nous n'en avons pas vraiment l'habitude pour ce genre de soirée de gala, de clôture d'un congrès. Mais nous y allons avec entrain. Nous partons en sachant que nous y arriverons.

Pour revenir à la question du Relais, cette organisation des activités de manière non-spécialisée a été possible grâce à la confiance mutuelle que se portent les membres du collectif. Nous pourrions faire la même remarque quant à notre tendance à faire des « paris », que ce soit lors de la reprise du Relais ou pour le contrat avec le congrès. Il arrive que certains paris ne soient pas tenus comme pour le forum des associations qui s'est fait expulser d'une place publique, ou qu'ils ne le soient pas à la hauteur de ce que nous espérions comme pour le week-end de l'inauguration du chapiteau en octobre 2013 pour lequel les objectifs en terme d'accueil de public ont été revus à la baisse.

¹²³Ibid.

« Certaines choses sont moins mises en débat car là c'est basé sur la confiance, sur le fait de détenir des compétences dans différents domaines, il y a des décisions qui ont été prises pour lesquelles on fait confiance aux autres. Un exemple pour la voiture d'un point de vue mécanique on en discute mais globalement le collectif me fait confiance, sur le choix des commandes, des épices on fait confiance à SÈB, sur la programmation on fait confiance à CLÉMENCE. On n'a pas le temps de discuter de tout, mais on sait que sur le principe tout peut être remis en question il suffit de l'amener.

Cette confiance elle émane d'où, de la compétence, du lien affectif ou d'autre chose encore ?

Oui d'un peu des deux, vraiment un mélange des deux. Mais pas que la compétence, même si on n'a pas des compétences très marquées sur tout, à un moment il y a quelqu'un qui va devoir s'occuper de quelque chose, cette confiance va donc lui être accordée d'un point de vue affectif, mais voilà si on veut que ça roule il faut se faire confiance aussi.

Alors je n'ai pas parlé d'un truc c'est que dans la notion de confiance, je pense qu'on a une gestion très particulière de l'argent. Là c'est la première fois qu'on a à gérer des sommes en liquide aussi grosses. Il me semble, pour l'avoir entendu, que c'est vraiment source de conflits dans d'autres collectifs, mais je pense que ça n'arrivera pas du tout chez nous parce qu'on est assez détaché et qu'on a à gérer des pots communs depuis le début de l'histoire de notre collectif. Ces pots qui étaient à la vue de tout le monde et qu'on ne recomptait pas derrière.

Là c'est pareil, il faut voir comment c'est géré dans le Relais, la caisse est ouverte à la vue de tout le monde, et il y a des gens qu'on ne connaît pas trop qui gèrent le bar, qui gèrent la caisse. Je ne me fais pas de soucis là-dessus, je pense que tout ira bien. »¹²⁴

Cette confiance mutuelle ne s'est pas constituée hors-sol. Une relation s'établit sur un substrat, sur une activité. Les membres du collectif se connaissent depuis longtemps, au moins quatre ans pour les rencontres les plus récentes et plus de dix ans pour certain-es. Nos rencontres se sont faites dans des mouvements sociaux (une communauté de revendication), sur des événements ou dans des associations (une communauté de pratique). Les activités menées en commun ont permis aux membres du collectif de se reconnaître mutuellement, réciproquement des qualités – comme le fait de pouvoir faire sans compétence *a priori* – des sensibilités politiques – comme l'attachement à l'égalité ou à l'horizontalité – puis avec de l'antériorité de travail et de vie, pour certains, en commun de réelles compétences – dans des secteurs d'activité mais aussi dans l'organisation collective quotidienne.

Dans l'extrait d'entretien précédent il est possible de voir comment le rejet du contrôle prend forme dans l'activité. La non-spécialisation des tâches, qui évite d'instituer des référents, des responsables, des coordinateurs ou des planificateurs par activité au Relais (de bar, de cuisine, de gestion de salle, de programmation culturelle), participe en cela au rejet du contrôle, en évitant d'instituer une hiérarchie. Il est à noter tout de même que cette personne évoque la possibilité de pouvoir tout remettre en question. Encore une fois nous soulignons ici la capacité du collectif à se placer dans un processus continu d'institution / destitution, et à ne pas tomber dans « l'enlisement de l'institué ».

¹²⁴Entretien réalisé le 12/08/14 dans le jardin potager du Relais.

Dans une visée égalitariste le collectif s'est doté d'outils pour tenter d'égaliser le travail quantitatif et qualitatif de chacun des postes (des créneaux de travail), au Relais cela prend la forme de tutoriels. Les tutoriels se présentent sous la forme d'une liste de tâches à effectuer. Parfois pour certaines tâches, il y a même un descriptif de la manière d'accomplir la tâche, ce qui en fait un prescriptif.

Une approche techniciste de l'activité : le tutoriel

Parfois ces tutoriels prennent la forme d'une obligation de résultat (Il faut que le circuit de sale-propre en cuisine soit respecté), parfois il prend la forme d'une obligation de moyen (Pour faire des tapas, voici différentes possibilités non exhaustives).

Le groupe reconnaît que la réalisation de l'activité ne doit pas, absolument, être uniforme, chacune ayant ses spécificités. Dans ces conditions, le travail ne peut pas être réalisé de la même manière, à la même vitesse et pour une même qualité. Cependant, il y a tout de même la volonté d'établir une forme de standardisation pour éviter, par exemple, que les gens ne viennent que lorsque c'est untel qui cuisine, ou untel qui est au bar. Ces situations se sont produites pour le cas de la cuisine puisque l'un d'entre nous est plus compétent que tous les autres.

Les tutoriels ont donc prescrit un travail avec une liste d'activités par poste, et parfois une liste de tâches par activité. Si nous reprenons les termes de FOUCAULT¹²⁵ nous pourrions peut-être voir dans cette organisation du travail un passage d'une forme de gouvernance (le coordinateur fait appliquer un prescrit qui s'impose de l'extérieur) à une forme de gouvernementalité (le collectif démuné d'un prescripteur essaie de faire intérioriser les normes en les affichant). Malgré l'absence de contrôle coercitif, les tutoriels ont servi dans ce but égalitariste à pouvoir invoquer le collectif comme argument de dernier ressort. Si quelque chose n'avait pas été fait par la personne nous précédant sur un poste, l'idée était de pouvoir lui rappeler ce qu'il avait été décidé collectivement dans la prescription du travail. Dans le même temps un tableau était à disposition pour noter de manière anonyme les écarts constatés aux tutoriels. Ce recensement était lu à chaque début de réunion.

Voici un exemple de tutoriel : le cas de l'hébergement et des réservations.

Tutoriel hébergement

Ce pôle se distingue en deux pans :

- les réservations, leur prise, leur gestion
- l'hébergement en lui même, l'accueil des randonneurs, leur départ.

Réservations

- Par téléphone :
 - écouter chaque jour les messages vocaux et rappeler les numéros concernés.
 - vérifier chaque jour les appels manqués : notez les numéros sur la feuille situées sur l'armoire dans l'avant cuisine et les rappeler un par un.

Marche à suivre pour une bonne réservation.

- « Relais Montagnard, bonjour. »
- quel période ?
- dortoir, chambre simple ou chambre double ?
- demi-pension ou non ?
- si non, explication rapide du fonctionnement de la salle randonneur (gestion libre, gaz, vaisselle,

¹²⁵FOUCAULT MICHEL, *Surveiller et Punir*, Tel, Gallimard, 1975.

et services à disposition)

→ pique-nique pour le lendemain ou non ?

→ annonce des tarifs

→ prendre le nom et le numéro de téléphone de la réservation, l'inscrire à la bonne date sur le cahier de réservation, en ajoutant si demi-pension et le type de chambre, pour le nombre de personne(s) concernée(s).

→ proposer d'envoyer un mail de confirmation de leur part à relais-montagnard@mailoo.org pour avoir une trace écrite.

→ pas d'arrhes, mais préciser que nous fonctionnons sur la confiance : si les personnes devaient annuler, il est bon de nous prévenir une semaine au moins à l'avance.

- Par mail :

→ dans les échanges de mails, faire passer les informations comme au téléphone des tarifs, de la demi-pension, des pique-nique, du type de chambre.

→ quand la date, le nombre de personnes et les modalités d'hébergement sont convenues et confirmées, notez la réservation dans le cahier en inscrivant le nom et le numéro de téléphone, en ajoutant si demi-pension et le type de chambre, pour le nombre de personne(s) concernée(s).

→ quand la réservation est dans le cahier, classer la conversation mail dans l'onglet « réservations », sur la gauche de la fenêtre mailoo.

→ Il est bon de faire un point hebdomadaire AU MINIMUM pour remettre à jour le lien entre mails et inscriptions dans le cahier de réservation. Si des classements de mails ne sont pas à jour, ou des réservations non inscrites sur le cahier, c'est le moment !

Hébergement

Le jour où les randonneurs arrivent :

- Matin.

→ Ménage des dortoirs et du couloir

→ et bien sûr de la salle de bain

→ auprès du copain qui gère le point administration/réservation du matin, demander le nombre de lits occupés, et dans quelle(s) chambre(s)

→ Préparation des lits (housse de traversins, et draps si besoin)

- Après-midi

→ Accueil des randonneurs : pose des sacs dans les dortoirs/chambre où ils resteront, visite et explication du fonctionnement.

Fonctionnement :

-Si plusieurs groupes partagent un dortoir, le respect sonore est de mise

-les fringues mouillées sèchent sur le balcon

-les chaussures boueuses restent à l'entrée de la chambre, sur les tapis ou étagères prévues à cet effet

-on évite de stocker des œufs durs dans des petits sachets, ou des boîtes de thon ouvertes, il y a un frigo dans la salle randonneur

-D'ailleurs, allons voir la salle, ou bien prenez le temps d'aller y jeter un œil par vous même. Et n'hésitez pas à nous poser des questions, nous sommes là pour ça!

-prenez une douche, posez vous en terrasse, le repas sera servi à 19h (vérifier auprès du cuisinier pour les horaires!)

-informations sur l'épicerie, les cartes à disposition...

-si les personnes restent plusieurs nuits, les informer qu'il est apprécié qu'ils laissent leurs affaires sur

les lits la journée, pour faciliter le travail de ménage du lendemain

→ dans le cas de randonneurs qui arrivent après 19h, même démarche de visite, et deuxième service repas (vérifier auprès du cuisinier)

nb : il ne sera peut être pas évident de gérer l'arrivée de randonneurs tardifs avec le service des repas. Cette mission est à donner à celui du bar ou du service qui a 5 minutes à détacher à ce moment-là. Une bonne communication est conseillée !

Le lendemain.

→ préparation du petit déjeuner vers 6/7h en fonction de l'heure de départ annoncée par les randonneurs la veille

→ sourire et « bonne journée »

→ ménage des dortoirs et chambre

→ ménage salles de bain

→ ménage du couloir

→ et on recommence le cycle !

Même dans un collectif militant, il est possible de voir que certaines normes sociétales sont emportées par les membres et finissent par transpirer et se traduire dans les pratiques du collectif. Il en va ainsi pour les tutoriels qui traduisent une vision « technico-industrielle » de la pratique comme a pu le souligner PIERRE HÉBRARD lors du séminaire La fabrique des professionnalités qui s'est déroulé à l'université Montpellier 3, le 05 janvier 2015¹²⁶. Cette approche technique a pour présupposé que toute activité peut être découpée en un ensemble de tâches, de gestes. Cette approche de l'activité se résume à une liste d'opérations, et la compétence est censée permettre la réalisation des opérations. La notion même « d'outil » émane de cette approche techniciste du métier, développée au moment où l'Organisation Scientifique du Travail a contribué à définir les notions de travail et de formation. C'est bien ici l'idée de « *formation sur le tas, par les pairs* » qui est mise en application dans le collectif mais sur un mode techniciste, scientiste de l'activité.

S'il y a lieu de parler d'autodidaxie pour les membres du collectif les plus présents au Relais, il serait plus juste de parler de formation techniciste pour les personnes venant de l'extérieur accueillies sur les postes, les créneaux de travail.

Un collectif méritocratique ?

Cela corrobore l'idée selon laquelle le collectif serait méritocratique en renvoyant à la capacité individuelle d'apprentissage et d'adaptation. Une personne qui évoque sa première expérience de participation à une semaine de l'environnement lors d'un entretien, explique bien le lien intime entre la formation sur le tas et l'idée de méritocratie.

« Tu parles d'apprentissage, de participation, tu as ressenti cela dans l'expérience associative de l'OT ou la SDE ?

La première année j'ai débarquée là-dedans pour la SDE, c'était la 5eme édition, 40000 euros de budget. Une énorme machine qui avance... Quand je suis arrivée on m'a dit tu vas te caler sur les réservations de salles, en plus ce sera avec [untel] il s'y connaît. En fait il était trop à l'arrache. Le fait de ne pas avoir connu la SDE j'étais dans un flottement. Je ne comprenais rien. Et il y avait une pression énorme du groupe au dessus.

¹²⁶Séminaire La fabrique des professionnalités : table ronde numéro 2 Pratiquer l'alternance pour construire sa professionnalité, intervention de M. PIERRE HÉBRARD, le 05/01/15, Université Montpellier 3.

Cela m'a fait flipper. Tu ne connais rien, tu ne comprends rien, et t'as intérêt à faire le TAF car en plus on te juge là-dessus, sinon t'as [tel autre] qui te tombe dessus derrière.

Et puis la SDE, une fois dedans tu comprends le pourquoi du comment il faut faire tout ça, tu comprends la pression énorme. La pression elle vient du groupe ça n'était pas orienté sur ma personne, il y en a plein d'autres qui l'ont ressentie. C'est un peu le bizutage d'intégration. Mais à la SDE, chacun trouve une place, enfin moi j'ai réussi, à faire des choses.

Après ça il y a une espèce de confiance et de reconnaissance qui s'instaure grâce à ton travail accompli. Et la phase d'observation étant faite, étant plus impliquée il y a plein de choses que j'avais comprises, enfin, et je me suis rendu compte qu'aux réunions de l'année d'après, RUPPERT m'a dit ce serait pas mal que tu sois coordinatrice, il partait en voyage juste après. Je me suis dit ouh-là grande reconnaissance du travail accompli. Et puis je me suis rendu compte que j'étais capable d'intervenir en réunion et prendre une place. Malgré toute l'horizontalité qu'on essayait de mettre en place, il y avait une hiérarchie, parce qu'il y a des gens qui savent plus de choses que les autres, qu'ont plus d'expérience, de facilité à s'exprimer. J'arrivais au seuil où j'avais assez de bagages pour dire des trucs pertinents. Et de donner de l'info, et de ne plus seulement recevoir.

Concrètement ce que tu as appris ; on sent bien que tu as appris à prendre la parole ; mais avant ça, la reconnaissance du travail accompli ça veut dire que tu as acquis des compétences peut-être ?

Concrètement, déjà il y a : trouver sa place dans le groupe. Trouver une personne ressource, qui peut t'aider à faire les choses. S'organiser en petite équipe, à prendre des initiatives. Être capable de prendre confiance, déplacer les tables quitte à ce que quelqu'un passe derrière pour te dire, ah ben non il ne fallait pas les poser comme ça. La prise d'initiative. Je suis là je fais partie du truc. Pendant la SDE il y a eu un déclic aussi. J'étais responsable de la tente catering. J'ai pris une place, de coordinateur par tâche. Je devais en quelque sorte faire mon équipe de bénévoles. Donc c'est pas vraiment horizontal, il y a des référents. Donc j'ai dû apprendre cette place. Après dans la pratique, c'est rien de très compliqué, mais c'est dans la démarche de mettre en place cette pratique. « Je peux le faire en fait », je sais le faire, ça ce n'est pas le problème. Mais j'ai appris à changer des fûts par exemple. Je sais le faire, mais là c'est se dire je peux le faire. Mais il faut le faire aussi.

Pour faire partie du groupe, il faut le faire. Puis il paraît que c'est à moi de le faire, donc je veux le faire. Et puis on y prend du plaisir, donc c'est cool, et même je vais recommencer l'année prochaine, et l'année d'après.

Tu parlais de la pression du groupe au dessus. Ensuite tu as cité [tel autre]. Au-dessus, c'est le groupe dans son ensemble ? C'est le projet ? Ou les trois ou quatre coordinateurs qu'il y avait cette année ?

Je crois qu'il y a le groupe et le projet. Les deux sont liés. Le groupe veut mettre en place le projet. Il y a une espèce de pression, qui se met de façon très collective de l'envie d'arriver au bout.. Il y a la conscience que tout le monde est un maillon et que le truc il ne se gèrera pas avec les trois ou quatre coordinateurs, eux seuls ils ne le feront pas. Faut qu'on fasse ensemble. J'ai débarqué là-dedans et tu-identifies le truc vite, les fortes têtes,

ceux qui ont l'expérience, qui savent, qui ont cette efficacité, et que pour arriver à l'objectif final, il faut prendre tel chemin. Applique-le, réfléchis pas. Ils ont aussi cette façon de s'exprimer qui fait que tu sais pas trop, tu n'as pas de réponse. J'avoue que ce sont des personnages qui sont très impressionnants du fait de leur connaissance, de leur expérience, du fait qu'ils savent et que toi tu ne sais pas. Ils ont cette espèce d'aura, cette façon de s'exprimer, parfois un peu hargneux. Donc tu fais ce qu'ils te disent ; apparemment ça marche.

Ces personnages se posent comme ça, avec cette façon, pour en avoir parlé avec eux ce sont des choses qu'ils n'assument pas forcément, mais pour moi ils ont une manière d'imposer des choses. C'est dans ce cadre-là qu'on se rencontre. A l'OT on rencontre des gens sur un projet, sur la SDE. Le but c'est que ça passe bien, qu'on fasse ensemble, que cela se passe bien qu'on devienne des ami-es à la fin en buvant des coups, c'est un des objectifs, malgré tout on se rencontre quand même dans un schéma de travail et c'est après que les relations s'approfondissent et se créent autrement. Chacun de ces personnages, je les ai rencontrés plus personnellement dans différents contextes et dans différentes situations. C'est aussi en fonction de leurs personnalités plus profondes, et souvent dans des situations de faiblesse. Parce que là ils sont en situation de force, le lien il s'est créé plus tard. Tu vois les failles, donc tu ne les vois plus comme des personnages, ils sont normaux comme nous, eux aussi ils pleurent. Je pense que moi, je leur en ai voulu, c'est peut-être un peu fort. Mais en fait tu te retrouves à bosser dans un cadre associatif où, c'est cool, c'est la fête, ce sont des gens super et tu ne te retrouves pas à avoir peur, mais à être impressionné. Et tu ne sais pas quoi faire, ni comment faire. Je ne leur en veux pas maintenant parce que l'année suivante, j'ai pris une position assez similaire. Et puis tu deviens la personne ressource, à qui on passe plein de coups de fil pour avoir plein de renseignements, tu passes du côté des personnes qui savent. Il y a une position de force qui s'instaure de toute façon. Cela s'exprime de façon différente chez chaque personne.

Comment tu l'as vécu cette frontière que tu as traversée, avec l'acquisition de ce savoir, de cette capacité à faire, à dire ?

Je pense qu'il y a une pression mais qui n'est plus la même. Étant observatrice sans savoir au sein du groupe la pression est venue de l'ensemble et des « sages ». Passant de l'autre côté elle vient du groupe et de soi beaucoup plus. Parce qu'il y a la conscience d'une forme de responsabilité que tu portes plus explicitement. Et en même temps ça m'a fait vachement de bien aussi. En tout cas l'année où j'étais coordinatrice, je n'ai pas eu l'impression d'avoir la même force pour imposer des choses, j'étais encore dans la découverte de ce rôle-là, et en même temps il y a une forme de fierté. Encore une fois j'en suis capable. Être celle qu'on appelle tout le temps, ça a un côté stressant, t'es au cœur du truc, mais aussi te sentir vraiment prendre part au truc. C'était une démarche personnelle aussi. Je suis passée de l'observatrice à la médiatrice. T'es du côté où il faut prendre la parole, il faut prendre des initiatives, il faut poser des questions aussi. Je ne suis pas sûre de ma façon de m'exprimer, et de mettre les bons mots sur mon ressenti. Le fait de savoir des choses ça permet d'avoir des questions à poser. Cela permet d'avoir les clés pour poser les questions à qui de droit. Se référer aux bonnes personnes, c'est quelque chose que je ne savais pas faire aussi avant. Je ne comprenais pas ce qu'il se passait, je n'avais pas de questions. »¹²⁷

¹²⁷Entretien réalisé le 08/10/14 dans le bureau du Relais.

La méritocratie est d'ailleurs évoquée explicitement par une personne proche de notre collectif mais ne se sentant pas en faire partie.

« Le ressenti que j'avais par rapport au groupe avant de venir ici, je ne savais même pas si j'avais envie de venir, parce que je sais que j'avais envie de voir des gens mais je me rappelais aussi la dernière fois où j'étais venu où je ne me suis pas senti accueilli. Tu viens voir des potes aussi, et tu te retrouves dans une relation de travail avec les gens uniquement, et pour moi c'était un peu dur, je ne ressentais pas d'affect de la part des gens, j'avais cette crainte quand je suis revenu. Mais je suis agréablement surpris j'ai retrouvé autre chose.

Par contre je trouve que c'est difficile, c'est plein de gens qui ne lâchent rien, je parlais d'ego tout à l'heure je ne sais pas si le mot est juste, mais je me dis que c'est ça. Il y a beaucoup de gens qui disent je sais ce que je veux, c'est comme ça c'est pas autrement, et voilà. Ça me fait un peu mal je me demande comment ça peut marcher. Et j'ai l'impression en même temps que les gens ont conscience de cette situation et ont envie de la faire évoluer, mais ce n'est pas évident.

Donc je vois un groupe de gens qui ont envie de faire des choses ensemble, mais ça a du mal à prendre un peu par moment parce que ça pète. C'est la question de la place entre l'individu et le collectif, quelle place ont les gens par rapport au collectif. C'est ce qu'on se disait avec quelqu'un d'autre tout à l'heure, c'est dur d'être là parce qu'on prend peu de temps pour nous t'es carrément happé dans la vie du Relais, du coup tu te forges un personnage aussi, c'est difficile d'échapper à la méritocratie, tu vois ?

En fait tu peux être le plus inclusif que tu veux, c'est difficile de faire confiance aux gens, tant que tu n'as pas acquis une certaine reconnaissance, ben ça ne marche pas, c'est un peu un ressenti que j'ai ici. »¹²⁸

La personne citée ci-dessus fait référence à la complication des implications entre le fait d'être amies et collègues de travail. Suite à la saison au Relais cette problématique est apparue dans les discussions entre les membres du collectif. Cette situation renforcée par la charge de travail intense (au moins 60 heures hebdomadaire durant l'été) et par le fait qu'il faille se former sur tous les postes ou presque a provoqué un glissement des relations pour certaines personnes. Tous ne considèrent pas le travail de la même manière. Une réunion lors de la semaine de travail d'octobre 2014 a été consacrée à la notion de travail.

Pour nuancer le propos selon lequel le collectif est présenté comme méritocratique il convient de rapporter notre expérience personnelle :

Lorsque je suis arrivé le 1er Août 2014 à Bonac, beaucoup de choses avaient changé depuis la seule fois où j'y avais été c'est à dire lors de l'ouverture du 2 au 12 Mai. Je n'avais pas connaissance des plannings, des tutoriels, et je n'avais même pas idée des différentes tâches inhérentes à chaque poste.

Frais et disponible, j'ai passé énormément de temps les quatre ou cinq premiers jours au Relais, en général de l'ouverture à la fermeture, ce qui représente des journées de 14 à 17 heures de présence et ou de travail. J'ai voulu doubler chaque poste avec l'accord de l'équipe pour regarder et apprendre, savoir comment marchaient les nouvelles machines (à café, tireuse à bière, lave vaisselle..) et ustensiles divers, savoir quoi faire, quand et selon quelle méthode. J'ai

¹²⁸Entretien réalisé le 27/08/14 dans le jardin potager du Relais.

été très bien encadré par les personnes présentes dans les créneaux que j'occupais, et que je « doublais ». Il se trouve qu'à chaque fois lors des temps plus calmes on faisait un tour d'horizon du travail à accomplir. Au bout de ces quelques jours la décision a été prise de changer les plannings, et de m'y intégrer car je savais faire ce qui était indispensable au fonctionnement quotidien du Relais. Par la suite je me suis référé aux personnes avec qui je travaillais pour savoir comment faire telle ou telle chose, passer les commandes par exemple (toutes les commandes se font le mercredi après-midi, il s'agit de ne rien oublier), éditer des factures particulières, faire nos statistiques ou encore gérer les stocks.

Plusieurs fois dans le cadre informel, on m'a demandé comment j'ai ressenti mon accueil. Comme lors de la première fois, j'ai bien senti que le groupe avait changé, que des routines étaient en place, que je ne comprenais pas certaines blagues, mais que je trouvais cela tout à fait normal et qu'il me fallait un temps d'adaptation comme pour récupérer « le temps perdu ». Sur la partie formation j'ai été comme je l'ai déjà dit très bien encadré, parfois il y a eu des oublis, mais qui paraissaient être des évidences pour ceux qui sont là depuis longtemps. Lorsque que je leur soulignais on a toujours pris le temps de me répondre, et de m'accompagner dans l'appropriation des lieux, des postes et des tâches. Ce qui peut être discutable dans cet accompagnement « réussi », c'est que je suis un ami proche des membres du groupe. De plus le fait que nous sachions que je passerais beaucoup de temps au Relais du fait de l'alternance, faisait de mon accueil et de ma participation une évidence pour nous tous. Pour finir, dans les différents projets, et les différents moments du collectif, j'ai toujours eu une place dans le processus de prise de décision si j'étais présent et si j'en manifestais la volonté.¹²⁹

L'idée de la méritocratie est ici un peu battue en brèche. Le collectif est peut-être méritocratique dans le sens où il faut venir chercher le conseil et l'accompagnement, et que ses membres ne se rendent peut-être pas assez disponibles pour provoquer cette rencontre. Une autre possibilité serait que j'ai déjà « fait mes preuves » antérieurement, donc les questions de ma participation, et de la confiance qu'on me porte, ne se poseraient plus.

Le travail versus l'amitié

Pour une personne le mot « travail » renvoie aux conditions de travail des ouvriers dans le système industriel productiviste, elle fait part de son expérience lors de l'entretien :

« J'ai bossé dans une boîte quand même, ça m'a vraiment choqué je bossais aussi dans la viande, on va dans une salle où on se change et on se lave les mains, et à l'entrée de l'atelier, il y avait un grand panneau au dessus de la porte où c'était marqué, (silence), « La vie est un sport, l'entreprise un lieu de compétition » (rires). Quand même ce truc qui est marqué, t'es obligé de passer devant tous les jours. Quand on voyait l'ambiance, c'est clair qu'ils avaient vraiment créé un lieu de compétition et c'était vraiment pourri. Tout le monde se tirait la bourre, s'engueulait pour des conneries, enfin c'était... »

Cette personne considère donc que les activités que nous accomplissons deviennent du travail lorsque nous ne sommes pas détendus, pas sereins et que nous ne nous faisons pas plaisir. Nous tombons alors à ce moment dans des relations de travail, et devenons des collègues. La cause de ce problème pour cette personne est la mauvaise organisation du travail. Non pas qu'elle souhaite une coordination, au contraire, mais dans l'ensemble une meilleure communication. Le problème est relié également au fait que les membres vivent « les uns sur les autres ». Ceci est soulevé par toutes les personnes ayant passé du temps au Relais, même périodiquement.

¹²⁹Journal de recherche du 11/09/14.

Les membres présents au Relais disposent d'un appartement collectif qui ne contient que deux chambres. Les personnes travaillant au Relais ont partagé ce logement avec les ami-es de passage. Il est arrivé que nous soyons très nombreux pendant quelques jours, d'où l'idée que nous vivons les uns sur les autres. Au fil du temps, des personnes ont quitté ce logement soit temporairement, car elles allaient dans une cabane prêtée par des ami-es parce qu'elles dormaient dans leur camion, soit parce que des couples se sont formés ; les personnes allant alors vivre avec leur compagne ou compagnon. Néanmoins le logement ne permet pas qu'il y ait des chambres attitrées. Elles sont partagées. La gestion problématique de cet appartement a fait beaucoup de bruit et a généré des tensions entre les membres du collectif. Les normes de propreté semblent ne pas faire consensus. Le fait de partager à la fois le lieu de travail et le lieu de vie (qui sont deux espaces distincts), représentent à la fois des avantages et des inconvénients. Cette situation résulte aussi d'une contrainte. Les logements vacants bon marché ne sont pas faciles à trouver dans la vallée.

« Tu penses que le fait de passer beaucoup de temps à Irazein est un facteur de bien-être au sein du collectif ?

« Ça peut être l'inverse aussi je sais que j'ai fait le choix de ne pas y habiter parce que je pense que cela peut être pesant de toujours être tous ensemble tout le temps, être avec du monde et de ne pas avoir d'endroit où on puisse être un peu seul. Là ça dépend vraiment des gens moi je sais que j'en avais besoin parce que je n'avais pas d'endroit personnel depuis un an et demi, et je sais qu'à ce moment-là j'en avais besoin. »¹³⁰

Une autre personne fera référence à son besoin d'intimité qui n'est pas satisfait dans les conditions de vie et de travail dans lesquelles elle se retrouve pendant la saison. L'extrait qui suit dénote bien l'imbrication de la vie privée et collective, ainsi que du temps de travail et de repos.

« C'est vrai que c'est complètement différent entre un projet comme une SDE qui va être ponctuel, et un projet où on est 24/24h ensemble, à faire tourner le lieu toute la saison, on bosse ensemble, pour certains on vit ensemble. En fait on fait tout toujours ensemble et l'immense majorité du temps on est ensemble sur des questions de travail. On est au final assez rarement ensemble à parler d'autres trucs. Le fait que j'ai pris pas mal de créneaux, surtout les soirs et les matins, ça m'a permis de faire pas mal de petits-déjeuners et c'est justement le moment où on discute beaucoup avec les gens qui sont venus dormir là. Le matin tout le monde est disposé à discuter. Le soir nous on est à la bourre eux ils sont crevés parce qu'ils ont marché toute la journée ils n'ont pas forcément envie de discuter à ce moment-là, mais le matin tout le monde est serein. Donc ça m'a beaucoup plus, et en même temps ça veut dire que j'avais beaucoup moins de temps à l'appartement là-haut sur les moments « off ». C'est peut-être pour ça que j'ai plus une relation de travail qui s'instaure qu'une relation d'amitié.

L'appartement d'Irazein pour toi c'est un facteur de bien-être, dans le sens où les moments qu'on y passe sont en dehors du travail même si ce n'est pas formalisé comme ça ?

Pour moi non, pas forcément. Une des raisons pour lesquelles j'ai passé pas mal de nuit au Relais c'est que moi j'ai besoin de ces moments où je suis seul, et tranquille. Là on vit tous les uns avec les autres, les uns sur les autres, j'ai besoin de me sortir de ça. Plein de fois, même quand il n'y avait personne qui dormait au Relais, j'y restais parce que je n'avais pas envie d'être avec plein de monde quoi. Je passais donc à côté des moments off,

¹³⁰Entretien réalisé le 12/08/14 dans le jardin potager du Relais.

de liens avec l'équipe, de liens d'amitié, parce qu'à ce moment-là je n'avais pas envie. C'est assez compliqué, à un moment on avait parlé de faire plus de trucs ensemble, avec les gens du collectif mais en dehors des projets, qu'on aille faire des randos ou à la rivière, moi je n'étais pas forcément pour puisqu'on passe déjà beaucoup de moments ensemble, et en passer encore plus... Même si c'est utile et qu'on en a certainement besoin de ces moments-là, c'est encore passer du temps ensemble.

Le fait que tu aies besoin peut-être plus que d'autres de moments de solitude, d'intimité et de t'extirper du groupe, est-ce que cela a été bien accueilli, ou ça a créé des tensions, des incompréhensions ?

Je pense qu'on en n'a pas forcément trop parlé. Je l'ai dit quelques fois, et ça a été bien perçu, globalement c'est assez nouveau qu'on arrive à se dire, « bien voilà, moi j'ai besoin de faire ci ou ça, de partir une semaine... » On arrive beaucoup plus à se le dire qu'avant, et je pense que ça marche. A un moment je suis parti à bordeaux 5 jours un peu au dernier moment, j'avais besoin de ça, en même temps ça mettait les potes un peu dans la merde parce qu'il y avait déjà un absent, ils étaient en effectif réduit pendant 5 jours. Mais personne ne me l'a reproché. Ça a sûrement été difficile à accepter et à mettre en place pour les autres, mais j'ai jamais eu de reproches. Donc je pense que c'est accepté. Mais là c'est encore différent des soirs où il n'y a rien à faire, cette fois-là j'étais censé travailler au Relais. Alors quand j'ai juste envie d'être tranquille et de ne pas boire l'apéro avec tout le monde, c'est tout-à-fait compris je pense. »¹³¹

Pour d'autres personnes la relation de travail s'instaure au détriment de la relation d'amitié lorsque nous passons des temps de loisir, des temps informels à continuer à parler de travail donc du Relais. Il est également possible de faire une analogie avec la situation lors de la semaine des mutins du mois d'octobre 2014, où plusieurs personnes ont soulevé le fait qu'en dehors des réunions nous n'arrivions pas à nous arrêter de parler de ce qui nous préoccupait dans ce que nous avions abordé dans la journée.

Une autre façon de voir le problème est une approche géographique : le travail c'est au Relais et en dehors ce n'est plus le travail. Dès lors si le travail s'insinue dans des espaces extérieurs au Relais, espaces qui sont réservés à l'amitié, à l'intime, alors il y a un passage ou un risque de glissement de la relation d'ami à celle de collègue de travail. Cette omniprésence du Relais dans nos esprits et dans nos conversations, a été soulevée assez tôt dans la saison. Si le temps vient à manquer pour partager des moments ensemble, pour jouer, faire la fête, discuter, se balader, pour prendre soin les un-es des autres, nous ne sommes plus que des collègues de travail (entendu au sens de partage d'une activité, de co-participation à la gestion du lieu).

Avant le début de la saison d'été 2015, un nouveau logement sera trouvé ; plus grand, il permettra d'accueillir plus de monde, et d'offrir des espaces intimes à chaque personne. Certaines personnes ont émis le souhait de ne plus vivre avec les autres membres du collectif, à la fois pour ne plus être les un-es sur les autres, à la fois pour vivre avec de nouvelles personnes, ne plus se sentir qu'au milieu d'un petit groupe.

...À la division du travail

La non-spécialisation ferme a été remise en cause depuis la fin de la saison par les membres du collectif qui sont au Relais Montagnard. Elle a provoqué également des souffrances dans le quotidien

¹³¹Entretien réalisé le 14/08/14 dans le jardin potager du Relais.

des activités. Tout le monde n'aime pas par exemple faire de la cuisine, ou encore lorsqu'on retrouve un poste de travail dans un état qui ne nous est pas habituel. Une grande réunion de bilan a traité, entre autre, de cette non-spécialisation et de la nouvelle organisation envisagée, qui ne sera effective qu'après la fermeture annuelle des mois de janvier et février.

« Jeudi 18 Septembre : nous continuons la réunion de lundi en commençant aujourd'hui par les bilans des différents points de l'organisation générale du Relais. Nous devions point par point énumérer les aspects positifs et négatifs relatifs à chaque type de prestation. Un membre du groupe nous avait préparé un tableau à remplir. Cette personne imaginait que nous allions sur le même schéma que lundi, procéder par tour de table et ainsi à la fin des bilans pouvoir relever les points les plus urgents et les plus controversés pour en discuter.

Tel ne fut pas le cas, seulement deux personnes ont préparé leurs « devoirs ». La réunion qui devait commencer à 9h00 ou 9h30, l'heure de début n'avait pas été comprise par tous de la même manière, commence finalement à 10h00. Avant même qu'elle commence nous sentons de la lassitude. Un membre du groupe pose sa tête contre la table en attendant quelqu'un d'autre. Puis quelqu'un se lève pour chercher les retardataires, qui arrivent avant que la personne partie les chercher ne revienne. Les premiers soupirs se font entendre. Enfin nous commençons. Nous avons 22 points à traiter. Pour commencer nous nous fixons 10 minutes par point pour essayer d'aller à l'essentiel. En réalité lorsque nous arrivons au cinquième point 1h40 s'est écoulée, nous prenons notre première pause. La réunion ne se déroule pas comme prévu, en fait tout le monde ne l'avait pas envisagée de la même manière. Les deux personnes qui ont fait « leurs devoirs », énumèrent des points qui sont ensuite discutés par l'ensemble du groupe. Même si d'autres ajoutent des points. La personne ayant préparé le tableau avait été désignée comme étant l'animatrice de la réunion, ce qu'elle fait jusqu'à la pause.

L'ambiance n'est pas malveillante, mais nous manquons de disponibilité. Il arrive que la parole soit coupée, ou simplement que l'on n'écoute pas tout à fait ce qu'il se dit. Les discussions autour de chacun des points tournent vite aux discussions de fond que nous n'avons pas eu le temps d'avoir lundi. En réalité comment savoir si telle ou telle chose est un point positif ou négatif ? Cela dépend de l'orientation que le groupe veut donner au projet. Par exemple lorsque nous discutons du fait que certains « clients » se sont plaints d'avoir trop attendu en terrasse pour qu'on les serve, cela peut être un point négatif si nous voulons assumer complètement une démarche commerciale, et une relation clientéliste. Il en va autrement si nous désirons faire ressentir une ambiance plus « relax » et alors cela devient simplement un manque de communication sur notre façon de voir et de gérer ce lieu. Les discussions de fond qui ont eu lieu lundi ont beaucoup tourné autour de cette idée que l'on se fait du projet par rapport à une activité commerciale.

Il y a plusieurs tendances dans le groupe, ceux pour qui l'activité commerciale doit/peut être assumée dans le sens où ce que nous avons fait cet été relevait d'une activité commerciale, avec des prix assez proches des prix professionnels bien qu'avec des produits de meilleure qualité par rapport aux prix du marché. Dans ce sens il faudrait donc assumer d'assurer un service de type « professionnel », dans le style « le client est roi ».

Pour d'autres, si la réalité de l'activité commerciale n'est pas niée, il faut tendre à s'en défaire, en proposant d'autres types de services, moins dans le style restaurant et plus dans le style « cantine » ou « taverne ».

Dans la forme de la réunion de lundi avec des tours de parole dans un temps finalement contraint par rapport à la somme de points qu'il y avait à traiter, l'impression donnée était que chacun-e campait sur ses positions et cela donnait même une impression de « radicalité » de tou-t-es. Il était important de formaliser un temps où chacun-e puisse prendre la parole sans qu'elle soit immédiatement discutée, et puisse prendre le temps de développer un argumentaire à l'appui de sa pensée. Mais ce deuxième temps de réunion tout aussi formel, s'il n'a pas eu pour tout le monde un effet probant, a eu le mérite tout de même d'ouvrir un espace de débat sur des questions de fond à partir de points pratiques comme, quelles relations entretenons-nous avec les bénévoles ? Avec les publics ? Avec les fournisseurs ? Comment a marché le bar ? Le restaurant ? L'hébergement ?

Après la première pause, la personne en charge de l'animation de la réunion, qui avait préparé le tableau que chacun-e devait remplir, manifeste son mécontentement quant à la lenteur de la réunion dûe au fait que tous n'avaient pas fait leurs devoirs. De plus elle ajoute qu'elle a pris du temps pour créer ce tableau et recenser tous les points à discuter.

Si cette « gueulante » est tout à fait compréhensible, le moment où elle intervient est plutôt maladroit. Au commencement il semblait que personne n'avait réellement envie de faire cette réunion bien qu'elle soit importante et doit être faite. Mais finalement nous nous étions mis au travail, en traînant les pieds mais nous y étions. Ce qui en a encore ajouté à ce décalage créé c'est que cette personne s'est isolée du reste du groupe pendant la pause.

La réunion se poursuit sur le même rythme, avec des discussions toujours aussi intéressantes mais difficiles à suivre. Nous ne sommes pas en phase, parfois nous (re-)bondissons, parfois nous laissons passer des choses. La personne en charge de l'animation se lasse également et commence à lâcher sa place. Personne ne la prend réellement, et les digressions et les errements se multiplient, et lorsque quelqu'un se risque à le signaler c'est très bien accueilli par le groupe mais toujours argumenté du fait que cela rejoint telle ou telle discussion de fond qui doit avoir lieu plus tard.

Lors de la pause déjeuner, nous rions ensemble du fait que nous faisons cette réunion pour voir si nous sommes d'accord que nous ne le sommes pas sur tel et tel point, qui sera à rediscuter plus tard. Pendant cette pause deux personnes vont faire une sieste, nous reprendrons 30 minutes plus tard.

La fin de la réunion se déroule toujours sur le même format, la personne en charge de l'animation ne prend plus le compte rendu c'est quelqu'un d'autre qui s'en charge. Finalement cette réunion qui devait durer peu de temps durera 6 à 7 heures, et en laissant volontairement des points de côté parce qu'on estimait qu'ils rejoignaient les discussions de fond que nous avons eu lundi et pendant la matinée. La personne en charge de l'animation avait prévu trois points de plus qui tenaient à la dynamique de groupe et à la coordination. Nous avons convenu ensemble que nous n'étions plus assez disponibles, et plus assez frais pour attaquer ces sujets de discussion qui demandent du discernement, de l'écoute attentive et beaucoup de mesure dans les prises de parole pour faire avancer les réflexions. Ceci a déçu également la personne en charge de l'animation.

Cette réunion bilan devait servir à préparer la réunion du lendemain avec la commission extra-municipale « Relais-Montagnard ». Même si nous n'avons pas pu immédiatement définir un ordre du jour avec des choses précises à dire, qu'il faut faire un tri, cette réunion nous a tout de même permis d'éclaircir certains points et de les formaliser.

Lorsque cette réunion est finie nous retournons chacun-e à nos occupations au sein du Relais ou en dehors. La personne en charge de l'animation est de cuisine ce soir-là. Nous finissons à 16h30, le temps de prendre une pause bien méritée, elle se met au travail, mais c'est tard pour préparer un repas. Plus tard lorsque des clients arrivent pour boire un pot en terrasse, nous sommes deux personnes en plus qui ne doivent normalement pas travailler, mais pour permettre au cuisinier de préparer le repas tranquillement nous servons les clients. Nous resterons jusqu'à environ 20h30 avec lui pour qu'il puisse souffler un peu.

Plus tard je resterai seul avec cette personne pour prendre le temps de discuter de la journée, qui fut longue. Pour en ajouter encore à son état de fatigue nous avons encore essuyé un problème de planning. Normalement la personne qui finit le soir enchaîne le lendemain matin. Mais assez souvent il se trouve que la personne qui est de soir est en congé le lendemain, se pose alors la question de qui dort au Relais avec les clients, est-ce la personne qui sera de congé le lendemain ou encore la personne qui fera le matin, sachant que cette fois-ci elle était de congé le jour même, congé qui avait été utilisé à cette réunion extra-ordinaire.

Il s'est trouvé que la personne de congé le jour même après en avoir parlé avec la personne de cuisine s'en est allée. Nous restons donc avec le cuisinier jusqu'à environ 22h00 sur la terrasse pour discuter. Les questions qui nous animent sont les suivantes. Pourquoi les membres du groupe n'ont-ils/elles pas fait l'effort de préparer la réunion ? Le problème des plannings, celui de jour même en particulier doit il être réglé de manière inter-individuelle ou collective ?

Il est arrivé très souvent en effet que l'une ou l'autre des personnes dans ces situations fasse l'effort, de prendre sur son congé la nuit au Relais. Ces « conflits » dus aux « erreurs » de planning se sont souvent réglés sur le plan interindividuel. Cette semaine lorsque nous avons élaboré les plannings juste avant la réunion le lundi matin, nous avons bien pris conscience des soucis que cela poserait. Mais sur le moment, dans un cadre bienveillant, avec des gens reposés, frais et disponibles, nous nous sommes dit (comme souvent) que les choses se passeraient bien, qu'il y aurait une négociation sur le moment. Si nous avons anticipé les cas où la négociation sera nécessaire, nous n'avons pas anticipé l'état des personnes qui seront partie prenante de ces négociations. Après une journée de réunion, avec une personne en retard sur son planning à cause de cette réunion et une personne qui a passé sa journée au relais sur un de ces jours de congés, la négociation était de fait compliquée.

Nous en rediscutons vendredi matin avec l'autre personne impliquée dans cette négociation. Nous exposons des situations similaires pendant l'été, parlons des négociations inter-individuelles et de la place des efforts que les gens font. Ces efforts sont très importants au sein du groupe. Cette personne me fait part de leur importance vis-à-vis de la transgression des règles. Parfois on peut transgresser une règle parce qu'on n'est pas « carré », parce qu'on ne sait pas bien faire, par manque de rigueur, mais si on fait des efforts les choses peuvent être excusables selon lui. En revanche transgresser par « laxisme » (mot un peu fort), là cela nécessite une remise au point de la part du collectif sur les minimas que nous nous imposons dans les tâches à accomplir. »¹³²

Cet extrait témoigne à la fois de l'importance des temps passés en réunion, à la fois de certains soucis auxquels les membres du collectif ont pu se confronter dans l'organisation du travail.

¹³²Extrait du journal de recherche du 19/09/14.

Comment mettre à profit l'expérience de non-division du travail tout en revenant vers des formes de spécialisation ? Le choix qui a été fait est bien une ré-organisation sectorielle de l'activité avec quatre rôles.

Le premier est celui de la coordination. Cette personne est en charge d'une grande part de la gestion administrative exceptée la comptabilité. C'est la clé de voûte du Relais, dans le sens où c'est elle qui est garante du remplissage des plannings pour la tenue des créneaux. Elle a également en charge l'accueil des bénévoles, des stagiaires ainsi que des woofeurs-euses¹³³. Le Relais s'est inscrit sur une plate-forme de woofing¹³⁴ qui ne s'adresse pas qu'aux activités agricoles. La coordinatrice doit aiguiller les bénévoles vers les personnes référentes, à savoir les trois autres personnes en poste. Enfin cette personne est en charge des dialogues avec les administrations, principalement avec les membres du conseil municipal de Bonac-Irazein.

Le deuxième est le rôle d'aubergiste. Cette personne est chargée de la gestion du bar, de l'hébergement ainsi que du service. Elle assure également la comptabilité de la structure. L'aubergiste est garant-e de l'état des stocks de boissons (tout ce qui est servi au bar), de tous les autres stocks non alimentaires, comme les fournitures de bureau, le gaz ou encore le fioul et il assure le lien avec les fournisseurs. Cette personne est autonome en ce qui concerne la mise en rayon de nouveaux produits sur le bar, ainsi que sur la disposition et l'aménagement de la salle du bar et de la terrasse. Enfin l'aubergiste à en charge l'accueil et la formation et l'accompagnement des bénévoles, stagiaires ou woofeurs qu'il inscrirait sur le planning ou qui lui serait envoyés par la coordinatrice, pour les fonctions de bar, hébergement et service.

Le troisième rôle est celui de cuisinier. Il a en charge la gestion des stocks alimentaires, ainsi que le lien avec les fournisseurs. Cette personne doit également s'occuper du jardin du Relais et participe du projet en cours de lancement des chantiers collectifs dans les jardins potagers de la vallée. Tout comme l'aubergiste il a en charge l'accueil, la formation et l'accompagnement des personnes qui sont sur les plannings de cuisine.

Enfin, la quatrième personne a en charge la programmation culturelle et engagée du Relais ainsi que toute la communication. Du dossier de presse aux affiches ponctuelles en passant par la mise à jour régulière du site internet, tout ce qui concerne notre visibilité est à sa charge. Elle est accompagnée par la coordinatrice pour toutes ces missions. Cette personne a également en charge l'accueil des artistes ainsi que la fonction de catering¹³⁵.

Les quatre personnes ne doivent pas obligatoirement remplir toutes ces fonctions, elles en sont les garantes. Dans cette nouvelle organisation il y a une dissociation entre le rôle et l'effectivité de la réalisation des tâches. Les personnes en charge de réaliser les fonctions sont celles qui sont inscrites sur le planning. Cependant, les quatre sont responsables du bon fonctionnement de la structure, elles doivent accueillir les personnes sur les postes de travail, les y former et les accompagner le temps qu'elles soient autonomes. S'il y a beaucoup de bénévoles comme lors des grosses soirées, elles ont surtout un rôle de coordination par poste, qui est réalisé en lien avec la coordinatrice.

Voilà comment les membres du collectif présents au Relais ont souhaité ré-organiser le travail, à la lumière de ce qu'ils et elles ont pu vivre avec la non-spécialisation des tâches. La dimension de formation sur le tas reste très présente. Chacun-e ayant vécu des difficultés dans l'apprentissage de

133 WWOOF : World Wide Opportunities in Organic Farms.

134Le woofing est une pratique répandue dans les travaux agricoles. Des personnes aident aux travaux agricoles contre le gîte et le couvert. Ces pratiques servent à la transmission des connaissances.

135La traduction de catering est restauration. Ce terme prend un sens plus large dans le milieu culturel, il correspond à l'ensemble de l'accueil et de l'attention portée aux artistes et aux bénévoles, au-delà de la simple restauration.

certain-es tâches, la fonction de transmission des savoirs et savoir-faire dans leur domaine de prédilection (les personnes n'ont pas endossé les rôles au hasard) devrait être bien assurée.

Les quatre sont aussi relativement autonomes dans la mise en œuvre de leur activité par poste. Ce n'est qu'après un temps d'expérimentation que sera rediscuté le travail de chacun-e. Dans un premier temps, ces personnes sont libres de s'organiser comme elles l'entendent avec bien sûr un minimum de coordination des différentes activités, comme le service et la cuisine. Encore une fois, c'est la confiance mutuelle que se portent les membres du collectif qui permet de faire exister cette liberté dans la réalisation du travail.

Dans cette nouvelle organisation il y a quelque chose de l'ordre d'une approche par fonction. Par exemple les personnes inscrites en cuisine sur le planning ont un créneau de travail bien défini. Il commence à la préparation du repas, et se finit lorsque la cuisine ainsi que les ustensiles qui ont servi à préparer le repas sont propres. Avant il se finissait lorsque la plonge était faite. Maintenant ce sont les personnes du service qui ont cette charge. Les personnes au service commencent donc plus tard (juste avant le repas) et finissent une fois que la plonge est faite ainsi que le sol de la cuisine est lavé. Dans l'ancienne organisation nous avions des chefs d'orchestre qui avaient la responsabilité quasi géographique d'un espace du Relais, par exemple la cuisine, ou le bar.

Aujourd'hui si nous tentons la formulation d'une vision fonctionnaliste du Relais, nous pourrions dire que les personnes sur les plannings sont les vecteurs de la réalisation de ces fonctions – elles traversent les pièces, les domaines d'activité – et les quatre sont les garants de la bonne réalisation des tâches – soit parce qu'ils les réalisent effectivement, soit parce qu'ils ont formé les personnes à les réaliser, soit parce qu'ils coordonnent ces fonctions.

Les tutoriels seront toujours présents au Relais. Cependant l'accent a été mis à de nombreuses reprises sur notre tendance à passer un peu à côté de l'accueil des personnes sur les postes de travail. Nous avons vu que les quatre ont une fonction de formation qui ne se résume pas à l'explication du fonctionnement des machines. C'est un réel accompagnement qui est envisagé. De plus les personnes qui seront accueillies le seront sur les postes qu'ils ou elles désireront. Ce travail sera effectué en amont par la coordinatrice. Enfin la coordinatrice a également pour mission de prendre du temps avec les personnes accueillies sur des postes de travail, afin de savoir comment se passe la transmission des connaissances et de savoir comment se sentent les personnes. Il semble alors qu'un décalage s'opère d'une approche techniciste de l'activité à une approche plus clinique.

En effet il est possible de penser qu'à partir des retours qui seront faits par les personnes accueillies sur les postes, une réflexion sera menée ne serait-ce que la manière de transmettre des connaissances et, que la réflexion sur l'organisation du travail sera poursuivie et enrichie par de nouveaux avis.

L'ouverture

Cela nous amène sur un autre principe d'action, l'ouverture. La question de l'ouverture du collectif est centrale et elle a beaucoup fait débat depuis sa création. Au départ la première réunion s'est lancée à l'initiative d'une seule personne en en invitant neuf. Cependant, la création d'un collectif était discutée au sein du réseau depuis longtemps par des personnes en affinité et beaucoup d'entre nous avaient déjà ce rêve, cette envie, entrevoyaient ce possible.

« Il y a eu une envie avec quatre ou cinq potes de monter une communauté. On ne savait pas trop ce que cela voulait dire, mais on avait une approche ; on voulait vivre ensemble, retourner à la campagne pour repeupler les campagnes les redynamiser plutôt. Donc ce qui s'est passé c'est juste qu'on avait envie de faire des choses ensemble.

On s'est dit qu'est-ce qu'on veut faire, où est-ce qu'on veut habiter, à la campagne, à la montagne, est-ce qu'on travaille ou pas, quelle sera notre relation à l'argent, qu'est-ce qu'on partage qu'est-ce qu'on ne partage pas ? On s'est fait des week-end questionnement pour essayer de défricher ce qu'on voulait pour notre collectif. Et c'était passionnant, ce sont des moments que je garde précieusement.

Ça s'est soldé à la fin par un échec, puisque moi j'ai terminé mon année d'étude à l'étranger, je rentre en France, je me sépare de ma copine et ce projet nous était commun. Nous on n'avait plus envie de vivre ensemble ni de poursuivre ce projet-là, et donc ça a été un moment où on s'est dit tant pis. Mais il y a tout un tas de réflexions qui restent en suspens, ça a duré deux ans quand même. On s'est beaucoup renseigné sur les différentes communautés qui existent, les modes de décision, on voulait se former au consensus. On ne connaissait rien encore sur ces sujets, puis quelqu'un nous a dit « Attendez le consensus ce n'est pas si simple que ça, faudrait qu'on se fasse accompagner etc. »

Ça a été deux ans avec de la lecture de bouquins aussi de recherche, où on voulait établir ce dont on avait envie chacun, pour ensuite mettre en commun et voir si ça pouvait se faire. Mais c'est tombé à l'eau quand je suis rentré de l'étranger. C'est le moment où il y a eu les Rencontres du Maquis. J'y ai participé. Pas en tant que co-organisateur déguisé, mais j'y suis resté parce que c'était un projet du GRAPPE »¹³⁶

La tension, entre le désir de collectif de beaucoup de monde et la première impulsion restreinte en nombre de personnes, se résume dans le propos d'une personne qui est invitée à retracer l'histoire du collectif :

« La construction pour moi elle s'est faite avant. D'un point de vue personnel, c'est quelque chose sur laquelle j'étais très sensible. J'avais envie de faire partie d'un collectif, je voulais que quelque chose se crée, mais je n'arrivais pas à mettre des mots dessus. Mais c'était toujours présent dans mon imaginaire de vie, surtout depuis que j'ai rencontré les gens du GRAPPE et du réseau autour.

Ça a été la possibilité de concrétiser cet idéal de vie. Pour moi cela a réellement commencé avec le GRAPPE. Je me suis dit qu'il était possible de créer quelque chose de collectif sur du long terme avec le Grappe, ça c'était à la fin de mon SCV en Juin 2012. On a commencé à parler de structure professionnelle pour l'animation avec THOM et ALEXIS. A l'automne, il y avait les réflexions autour de ce projet potentiel collectif. On sentait que les activités pouvaient se lancer dans peu de temps. Pour moi ça a commencé comme ça.

D'abord moi avec moi-même, puis après avec les gens autour de moi et puis au final la concrétisation c'est la première réunion, un mail a été lancé, des gens ont répondu, et on s'est retrouvé au Picheyrou¹³⁷. C'était assez dur, il y avait un côté super chouette, on était là pour parler de nos utopies, on ne voulait pas concrétiser quelque chose c'était trop tôt, ça ne servait à rien. Il y avait un côté assez lourd aussi c'est qu'on était en nombre restreint, une personne a envoyé un mail, pourquoi le mail n'a pas été à plus de personnes ?

¹³⁶Entretien réalisé le 27/08/14 dans le jardin partagé du Relais.

¹³⁷Nom d'une colocation dans la banlieue Montpelliéraine.

On s'est posé la question de qui intègre le collectif, donc c'était un peu partagé. On était tout un réseau de potes, et puis il y avait déjà des tensions en fait. En même temps cela se concrétisait et je faisais partie de l'aventure. »¹³⁸

Dans le collectif, il y a des phases expansives et des phases de contraction. Le processus d'ouverture et d'expansion, qui a eu lieu lors de la première réunion d'ouverture en janvier 2013, s'est plus ou moins arrêté depuis la reprise du Relais Montagnard. L'ouverture est à nouveau à l'agenda du collectif depuis la dernière semaine de travail¹³⁹. En réalité, dans les discours il était toujours affirmé la volonté de faire participer de nouvelles personnes. Dans la pratique, le temps que les membres du collectif se laissaient pour accueillir d'autres personnes était très limité, comme nous avons pu le rapporter plus haut. Jusqu'à ce qu'un mouvement d'ouverture s'engage avec la nouvelle organisation du travail.

Les membres du collectif sentent qu'il faut accueillir d'autres personnes pour ne pas s'épuiser, et pour permettre aux membres présents au Relais d'aller sur d'autres projets du collectif.

Cette ouverture est un présupposé d'une institution du commun au sens de DARDOT & LAVAL¹⁴⁰. Pour cela l'institution doit s'adapter à son environnement pris dans son acception la plus large. L'ouverture du collectif peut permettre d'assurer le maintien d'une dynamique instituante en intégrant – au sens de Durkheim – de nouvelles personnes. Le groupe ressent la nécessité d'inviter des membres de son réseau, et des personnes extérieures pour pouvoir mener l'ensemble des projets souhaités. Le fait de se sentir membre du collectif appartient à chacun-e. La seule règle qui semble à respecter est de participer à une activité du collectif, c'est bien le « prendre part » de « l'agir-commun ».

L'agir-commun

Du point de vue de beaucoup de membres du collectif, mais également du commun, il semble qu'on admette que les gens prennent part aux activités – prennent part au commun, agissent-commun pour tenter la formulation – dès lors qu'ils participent à une activité mais aussi lorsqu'ils s'en sentent obligés et responsables. Qu'est-ce que recouvre exactement cet agir-commun ? Au sens de DARDOT ET LAVAL, c'est la participation égalitaire à une activité couplée à l'obligation, la responsabilité de réalisation de l'activité ainsi que le droit de participer au processus décisionnel relatif à cette activité.

D'un point de vue pratique c'est une véritable épreuve ! S'il faut présupposer que la participation donne accès au processus décisionnel, cela reste tout de même à vérifier. Des personnes peuvent participer, prendre part à un usage, sans pour autant vouloir prendre part au processus décisionnel encadrant cet usage. Inversement des personnes pourraient avoir envie de prendre part au processus décisionnel encadrant le droit d'usage sans prendre part de manière égalitaire à l'usage. Enfin s'il faut présupposer l'égalité de n'importe qui avec n'importe qui comme nous invite à le faire Jacques RANCIÈRE¹⁴¹, elle reste également à vérifier. Admettons qu'il y ait une égalité dans le prendre part, et que tous les usagers aient accès, et participent au processus normatif, il reste encore une épreuve de taille : celle des rapports de pouvoir au sein de l'instance décisionnelle. Il faut aussi envisager les difficultés inhérentes aux processus délibératifs. L'ouverture est aussi permise par la confiance qui est accordée à l'autre, il en va de même pour le poids qui lui sera accordé dans le processus décisionnel. J'ai déjà souligné combien les affects sont importants dans ce collectif du fait de l'antériorité de pratiques communes sur lesquelles ils se fondent. Pénétrer ce groupe signifie aussi entrer dans cette

138Entretien réalisé le 26/08/2014 dans le jardin potager du Relais.

139SDM # 2 du 19 au 24 octobre 2014.

140DARDOT PIERRE, LAVAL CHRISTIAN, *Commun, essai sur la révolution au XXI^e siècle*, op. cit.

141RANCIÈRE JACQUES, *La méthode de l'égalité*, op. cit.

complication d'implication, dans un jeu de désir, de rapports de pouvoir, et de situations de vulnérabilité.

Il est possible également de voir que le pouvoir institué ne permette pas un libre accès aux instances décisionnelles. Soit de manière formelle, les gens ne sont pas invités, soit de manière informelle, les gens sont présents mais leur parole à moins de poids. Ceci est sûrement à rapprocher de la notion de *police* développée par JACQUES RANCIÈRE, comme système de répartition des parts et des absences de part. Dans ce *partage du sensible*¹⁴² qu'est-ce que nous percevons comme une parole, à contrario comme du bruit ? Il semble alors qu'à partir des valeurs doxiques, hégémoniques, il est possible, en creux, de cerner l'ensemble des valeurs qui ne sont pas les bienvenues dans le collectif.

Qu'est-ce que cette épreuve d'ouverture vient nous dire ? Est-ce là le signe d'une doxa qui cristallise en idéologie ? Est-ce le signe d'un partage du sensible immuable ? D'un enlisement de l'instituant dans l'institué ? Est-ce le signe de la difficulté de s'impliquer dans un agir-commun ?

L'ouverture du collectif en terme d'agir-commun, au sens de DARDOT ET LAVAL, révèle un certain nombre d'épreuves. PASCAL NICOLAS-LE STRAT propose, à partir de la notion de *travail du commun*, une autre approche en distinguant l'*agir en commun* de *agir le commun*¹⁴³.

« L'agir en commun est un questionnement relativement balisé avec des analyses portant sur la coopération, la co-création ou le partenariat, même s'il reste en ce domaine encore beaucoup à faire et à penser. Par contre, les manières d'agir le commun demeurent certainement beaucoup plus incertaines. Que peut recouvrir cette mise au/en travail du commun, ce travail du commun ? À quelles logiques d'action ou de pensée nous renvoie une telle volonté d'agir sur la matière, l'agencement ou la chair du commun ? Quelles perspectives professionnelles et militantes inaugurent concrètement cette préoccupation politique, que ce soit dans les champs du social, du soin, de l'art, ou encore de l'urbain... ?

L'enjeu est triple. Il convient en effet de réfléchir conjointement à la question de l'agir en commun (Comment agir en nombre ? Comment faire collectif ?), à la question de la constitution d'un commun (Qu'est-ce qui nous réunit, nous associe ? Qu'est-ce que nous détenons en partage ? De quoi disposons-nous en commun ?) et à la question d'un travail du commun (Comment agir sur ce commun qui nous humanise ? Comment le développer, le déployer démocratiquement ? Comment renforcer sa portée émancipatrice ?). »

Voilà les épreuves qui nous sont adressées pour passer de l'*agir en commun* à *agir le commun*. La constitution du commun est avant tout la résultante des rapports de forces politiques, sociales, de désirs en présence. Le commun ainsi constitué est instable et provisoire.

« Le commun est une donnée tout à fait relative ; son périmètre et son contenu s'établissent dans un rapport nécessairement conflictuel au privé et au public et il dépend des perspectives politiques et intellectuelles que les différentes communautés de vie (un collectif de quartier) et d'activité (une coopération de travail) investissent en lui. La constitution du commun s'apparente donc bien à un champ de forces avec ses avancées (par exemple, aujourd'hui sur internet, avec les communautés du logiciel libre) et ses reculs (quand un collectif ne parvient pas à maintenir sa vitalité critique et démocratique et qu'il se bureaucratise). »

¹⁴²RANCIÈRE JACQUES, *Le partage du sensible : esthétique et politique*, op. cit.

¹⁴³NICOLAS-LE STRAT PASCAL, *Agir en commun / agir le commun*, <http://blog.le-commun.fr/?p=738#more-738>, consulté le 25/03/15.

PASCAL NICOLAS-LE STRAT propose de penser la constitution du commun sur trois plans. Le premier est celui de la disponibilité : les opportunités laissées par notre environnement, qu'est-ce qui nous est disponible ? Qu'est que nous voulons mettre en partage ? Quelles sont les ressources que nous avons devant nous, sous nos pieds que nous pourrions mobiliser ensemble ?

Le deuxième est celui de la capacité. « *C'est une des ambitions majeures d'un travail du commun : découvrir (au sens de faire advenir) nos propres capacités, en expérimenter de nouvelles et en éprouver les perspectives et les effets.* » Comment découvrir ces facultés sinon en faisant des expériences, en les menant de manière intensive. Avec les exemples de la faculté de parler et de rêver, l'auteur nous invite à réfléchir à comment nous pouvons les transformer, les traduire en capacité d'élaborer des discours enrichissant les délibérations démocratiques et en capacité à réaliser nos projections pour un avenir construit collectivement.

Enfin le troisième plan est relatif à l'institution du commun. C'est ici que se pose à nouveau la question de l'ouverture du collectif qui nous a mené sur celle de l'agir-commun, ou *agir le commun*. L'institution est un processus ; comment institutionnaliser des formes d'organisations sociales qui existent de fait ? Qu'est-ce qui se joue lors de ces processus ?

« Quand un travail d'équipe débute, les protagonistes s'interrogent souvent sur ce qui les réunit (une culture partagée, un langage commun) au risque de se focaliser sur l'existant, au détriment des processus qui s'amorcent. Certes, au fur et à mesure de l'avancée du processus, certains acquis prennent forme, se sédimentent et rejoignent le corpus dont nous disposons ; effectivement, ils s'institutionnalisent. Mais ils ne doivent pas, pour autant, être disjoints ou dissociés des processus qui leur ont permis d'émerger. Le commun éprouve sa vitalité et sa force cohésive dans ces mouvements d'élaboration et de constitution, dans ce rapport instituant au réel. Ce qui nous est commun, ce qui fait commun, ce sont bien les processus de réinvention du réel que nous amorçons ensemble et qui, en retour, nous obligent collectivement, nous sollicitent réciproquement, nous rapportent les uns aux autres. Le travail du commun correspond à cette prise de risque, à ce pari politique et intellectuel – le pari de l'ouverture, du devenir, du processuel. Le travail du commun est un moment privilégié où ce pari peut être tenté et assumé, où il est possible collectivement de prendre le risque de l'ouverture et de la dynamique instituante. C'est une façon d'éprouver (ensemble) une situation (qui nous concerne les uns et les autres), de l'explorer et de l'expérimenter. Commun est le nom possible pour désigner ce mouvement. Il relève, alors, en conséquence, d'une pensée et d'un agir du processus (de l'instituant et du constituant). »

La question a été retournée. Ce n'est pas l'agir en commun qui permet l'ouverture, mais l'inverse. L'ouverture est inhérente à l'agir en commun.

Cette ouverture doit être également regardée du point de vue du groupe initiant l'institution. Certains moments éprouvants peuvent avoir l'effet inverse de repli sur le groupe, une ouverture pourrait avoir un effet de fragilisation du collectif. De la même manière cela peut-être analysé du point de vue de l'éthique du *care*¹⁴⁴ ; dans ce type dilemme moral, qu'est-ce qui guide nos choix ? Probablement la volonté de préserver les liens sociaux du collectif, de maintenir l'acquis. Du point de vu du commun, que doit-on choisir entre la peste et le choléra ? Laisser l'institution – qui tente d'instituer du commun – s'enliser dans l'institué donc déroger au commun, en espérant que le processus d'institution continuée se relance après les difficultés ? Ou alors risque t-on l'ouverture même si cela devait faire s'effondrer l'institution ?

144 GILLIGAN CAROL, *Une voix différente, Pour une éthique du care*, op. cit.

La question du dedans et du dehors est donc posée. Le dedans est conditionné par le fait de prendre part à une des activités, un des projets du collectif. Comment rendre perméable cette frontière ?

Je me demande s'il n'y a pas aussi un effet accordéon dans les processus instituants. Sur la question de l'horizontalité en tension avec la question de la coordination dans le collectif, nous balançons entre l'application de l'une et de l'autre. Est-ce un effet d'équilibrage qui se cherche ou est-ce un moyen d'être dans l'activité instituante ? Un peu comme un accordéoniste qui arrivé au bout de son soufflet fait un mouvement inverse, une contraction pour souffler. On parle même de soupir, image assez claire de la fatigue, de l'épuisement. Le fait d'instituer en sens contraire (pour nous revenir à l'organisation sous forme de coordination), en « soupirant » comme le ferait un accordéoniste, n'est-ce pas là un signe d'une forme d'institution continuée ? Si collectivement, communément nous décidons de revenir à des places de coordinations instituées, nous avons tout de même modifié l'institution et la circulation du pouvoir au sein d'elle-même.

Si nous le pensons par l'absurde, comme une forme de retour en arrière, qu'est-ce qui permettrait de dépasser ce blocage ? Changer de dispositif, agrandir le soufflet de l'accordéon ? Qu'est ce qui permettrait également de saisir ce mouvement expansif, pour ne pas le laisser s'arrêter, pour l'instituer en quelque sorte ?

Ces questions peuvent, je pense, s'engager aussi sur l'ouverture du collectif.¹⁴⁵

Dans ce journal j'illustrais ces processus d'ouverture / fermeture par le jeu du soufflet d'un accordéoniste. Je pense qu'il y a en effet des phases, des processus instituants, mais aussi destituants. Les membres du collectif sont en capacité de défaire, ou de laisser de côté des dispositifs, des processus, des institués.

Cette hypothèse retient mon attention, car il apparaît aux dires de plusieurs personnes qui sont proches mais extérieures au collectif ou dans le collectif mais impliquées aussi dans divers autres groupes, que nos rapports sont « durs ». Il faut entendre l'ensemble de nos rapports, les un-es aux autres, à l'activité, à la tâche, au pouvoir, à la vulnérabilité. Nous avons déjà souligné l'importance majeure des affects qui sont en jeu dans le collectif, et qui permettent probablement de « tenir » à l'endroit de l'épreuve, en jouant à fond les controverses, jusqu'à la limite de l'explosion du collectif, de l'individu, jusqu'à la limite de la rupture, en risquant de porter atteinte à l'intégrité du groupe. Si les affects apparaissent comme un moyen d'engager si loin les rapports, il semble tout de même que cela s'accompagne d'une capacité / nécessité pour les membres du collectif de destitution lorsque le point de bascule est atteint.

Ces prises de risques conséquentes – inconséquentes ? – affectent le faire ensemble et l'être ensemble. Des situations de vulnérabilité peuvent apparaître dans ces moments tenus, soutenus, à l'endroit du point de bascule, en mettant à l'épreuve le collectif, ses dispositifs, ses valeurs, en les poussant à leur limite, et en les repoussant. Ces manières d'être et de faire peuvent paraître contradictoires avec la notion de bienveillance, pour autant ce terme est beaucoup employé par les membres du collectif depuis la première semaine de travail.

La bienveillance

Lors de la première semaine de travail, la notion de bienveillance a émergé. Elle a été une réponse à un fonctionnement qui ne convenait plus, à un moment où l'existence même du collectif était en

¹⁴⁵Extrait du journal de recherche du 10/11/14.

question, à un moment où plusieurs personnes vivaient des situations de vulnérabilité.

Étudier la bienveillance au sein du collectif c'est aussi étudier la manière dont les situations de vulnérabilités sont accueillies, et soignées. Il est possible d'observer de multiples manifestations de « care » dans les moments collectifs, que ce soit en réunion ou dans l'activité. Des règles bienveillantes de prises de parole ont pu être instaurées à certains moments, même si cela n'a pas fait l'unanimité des membres, comme nous l'avons discuté plus haut.

La réunion de l'après-midi reprend à 15h00, nous sommes de l'autre côté de la rivière, au milieu d'une pelouse sur des couvertures, nous ne sommes plus que dix pour la fin de la journée. Nous faisons ce travail de compte rendu, qui est approuvé par tous-tes. Ensuite nous mettons en lien les ateliers que l'on avait prévus avec ces problématiques. L'ambiance est détendue, les gens s'écoutent, nous sommes tous un peu assommés par le repas, et il faut régulièrement reformuler les choses pour être sûr qu'elles soient bien comprises de la même manière par tous. Certaines personnes sont allongées tête sur le corps de la suivante. Certaines personnes se massent, ce qui n'est pas fréquent et témoigne d'une attention portée, car cela n'empêche en rien le déroulé de la réunion. Nous arrivons finalement à prioriser les ateliers, pas dans le sens de ceux qui seraient les plus importants, mais plutôt lesquels doivent être réalisés, quelles problématiques doivent être discutées avant de passer à la suivante.¹⁴⁶

Le corps rarement pensé dans notre collectif est ici présent, objet d'attention, et objet de soin. Cette manifestation du corps dans le collectif est en général plutôt « privée », se fait dans les espaces informels. Il arrive en effet que nous nous massions, que nous ayons des gestes d'attention au corps de l'autre, mais très rarement dans un cadre collectif formel, perçu comme tel.

Lors d'une réunion assez dure sur la remise en cause des rôles informels de chacun-e, tels que perçus par les autres, nous avons commencé et terminé la réunion avec des jeux issus de l'éducation populaire qui mettent en scène le corps dans le collectif.

Cet après-midi nous avons fait un atelier sur les rôles de chacun au sein du collectif. Nous avons commencé par un jeu brise glace assez direct. Nous étions tous en rond debout, nous devons regarder tout le monde, puis baisser la tête, fermer les yeux et choisir une personne à qui on allait dire quelque chose chez elle qui nous déplaît dans ce qu'elle fait au moment même ou depuis que nous sommes tous ensemble. Puis nous recommençons le même exercice en disant cette fois quelque chose qui nous plaît chez une personne. La personne en charge de l'animation nous annonce suite à ce petit jeu que c'est une bonne entrée en matière puisque l'atelier qu'il nous propose risque de faire sortir des choses peu agréables, et qu'il faudra être vigilant sur la manière de dire les choses.

Dès la fin de ce petit jeu une personne du collectif sort en sanglots. Quelqu'un l'accompagne. Pendant ce temps l'animateur donne les consignes, en nous disant qu'il ira chercher les deux personnes qui sont sorties de la pièce, et que l'on aménagera autre chose si la personne se sent vraiment mal pour questionner notre manière d'être en commun. Finalement les personnes reviennent, l'animateur les prend à part pour expliquer les consignes et l'atelier commence.

Nous devons écrire deux à quatre rôles sur un papier, leur donner un nom et les décrire. La spécificité c'est que nous devons écrire au moins un rôle qui nous correspond, tel que l'on se voit, et que tous les autres rôles doivent être écrit en pensant les attribuer à des personnes

¹⁴⁶Extrait de journal de recherche du 20/10/14.

présentes. Nous plions les papiers et les mettons dans un chapeau, nous les tirons au sort, et les distribuons en pouvant les dupliquer si nous voulons les attribuer à plusieurs personnes. Ce qu'il ressort c'est une cohérence des distributions de rôles. En général avec des points positifs et négatifs. Une personne par exemple se retrouve avec 6 ou 8 papiers indiquant, coordinateur, planificateur organisateur, superviseur et même préssurisateur (la personne qui met la pression et peut apporter de l'agressivité). Pour un autre exemple je me retrouve avec le rôle de douceur, d'oreille, de roi de l'informel, mais aussi du détenteur de l'information et de l'intellectuel.

Nous discutons alors d'abord des rôles qui choquent les personnes qui se les sont vu attribués. Il n'y en a qu'un qui tient à la définition qui y était rapportée qui était équivoque. Ensuite nous essayons de voir quels sont les rôles qui pèsent beaucoup sur le collectif, (positivement ou négativement), nous décelons alors les rôles qui ont trait à la coordination, le rôle de discret (capacité individuelle à communiquer mais aussi disponibilité que le groupe a pour entendre ces personnes). Nous voulons alors engager des réflexions en petit groupe sur ces différents rôles qui pèsent sur le collectif, pour en faire une restitution plus tard par le biais de la « criée », qui a lieu tous les soirs.

Enfinement nous n'arrivons pas à nous mettre d'accord sur la composition des groupes d'affinité pour ces questionnements. Nous voulons alors engager une réflexion sur les rôles non attribués, non perçus par les membres du groupe et pourtant perçus par les individus comme endossant ces rôles. Mais nous sommes pressés par le temps, et nous ne pourrions pas faire aboutir ces réflexions. Cet atelier c'est la première fois que nous le mettons en œuvre, il sera requestionné dans les temps informels cette semaine pour essayer de trouver des issues qui soient satisfaisantes pour un groupe qui a autant tendance à « intellectualiser » les pratiques.

Ce qui est à soulever c'est que s'il n'y a pas eu de surprises dans l'attribution des rôles, c'était tout de même la première fois que nous posions clairement ces sujets sur la table dans le cadre collectif ce qui n'était fait avant que dans les espaces informels.

Pour finir la réunion nous avons constitué une haie humaine, deux personnes face à face avec un espace pour pouvoir marcher au milieu des deux rangées. Une personne est sortie de la pièce et ne sait pas ce qui l'attend. Quelqu'un va la chercher et la guide pour qu'elle garde les yeux fermés, lorsque cette personne passe au milieu de la haie, elle doit garder les yeux fermés, et tout le monde la touche, la caresse, passe la main dans les cheveux ou dans le dos. Puis les derniers passent au milieu de la haie et se placent devant, ainsi de suite autant de temps qu'on le souhaite. C'est assez agréable, mais je pense que cela tient aussi au fait qu'on se connaisse très bien. Un petit jeu de confiance en rapport au corps, ce n'est pas anodin non plus, tout comme le cercle d'interpellation.¹⁴⁷

Nous pouvons voir à travers cet extrait que lors de cette réunion qui annonçait mettre nos affects et nos egos à rude épreuve, nous commençons sur proposition d'un membre du collectif de jouer un cercle d'interpellation en positif, et en négatif afin de vivre l'épreuve de dire et de s'entendre dire des reproches. À la fin de la réunion qui nous a en effet affectés nous y mettons un terme en basculant à nouveau sur le corps, en lui portant une attention bienveillante, des câlins et des caresses en guise de détente.

¹⁴⁷Extrait du journal de recherche du 21/10/14.

Analyse de mes implications

Puisque je suis considéré comme une des « oreilles » du collectif il m'apparaît nécessaire de procéder à une analyse de mes implications. Les situations de vulnérabilité me touchent, m'affectent, et il semble que je sois en capacité de les accueillir, en tout cas c'est un avis partagé par les membres du collectif, puisqu'ils me reconnaissent dans ce rôle. Dans le même temps, ils me voient également comme l'intellectuel, et cela ne date pas du début de ma recherche-action. Étrangement pour moi ce sont deux rôles qui se sont bousculés, qui s'entre-croisent de manière houleuse. Lors de ce cercle d'interpellation la personne qui m'a adressé un reproche l'a fait justement à cet endroit, en me disant de mémoire que je travaillais trop et que je ne passais plus assez de temps avec l'ensemble des membres du collectif. Cette réunion s'est déroulée au début de la semaine de travail du mois d'octobre 2014. Je prenais du temps tous les soirs et tous les matins pour rendre-compte de mes observations de la journée et de mon vécu dans mon journal de recherche que j'envoyais à mon directeur de mémoire. Pendant cette semaine nous avons eu un échange intense et conséquent puisque en réciprocité, après m'avoir lu, il m'envoyait également de très longs courriels. Il est vrai que cette semaine-là j'ai peu participé aux tâches de la vie collective. Le soir même j'ai écrit un texte que j'avais déposé dans notre boîte à cris, puisque nous avons instauré une criée quotidienne.

Le dilemme auquel je fais face aujourd'hui est dû à ma position d'acteur-chercheur au sein du collectif des mutins. Je suis en permanence partagé entre parler de mes avancées de recherche-action, c'est à dire d'observations, suite à des entretiens et suite à des lectures dûes à la nécessité de suivi du groupe, et le fait d'assommer les gens de textes ou de discussions qui ne tournent qu'autour de ce que je fais en ce moment c'est-à-dire des allers-retours incessants entre théorie et pratique. C'est une demande de la part du groupe pour que je ne m'éloigne pas seul avec mes questionnements, et que je ne prenne pas une place de pouvoir sur laquelle les gens n'auraient plus prise du fait de la rétention d'information.

Bien que je publie tous les textes sur notre outil collaboratif, je suis bien conscient que tout le monde n'a ni l'envie ni le temps de tout lire. Mais comment tenir cette distance ? Comment ne pas laisser s'installer une rupture entre « ma » recherche, et la vie du groupe ? Entre « ma » recherche et celle du collectif portée par d'autres personnes ? Autrement dit comment garder la singularité de recherche qui est propre à mon projet universitaire, et comment ne pas (trop) influencer la recherche collective ?

J'ai eu la discussion la semaine dernière avec un ami à Montpellier avec qui nous nous retrouvions pour boire une bière, qui me disait qu'il était intéressé par ce que je faisais, mais que c'était comme deux amis qui décidaient d'aller courir ensemble et que l'un des deux était marathonien et l'autre un fumeur invétéré. Lorsque sur le jeu des rôles tout-à-l'heure je me suis à nouveau retrouvé confronté à ce dilemme entre noyer les gens d'informations, et ne pas en donner du tout je me suis à nouveau retrouvé face à ces questionnements. Et juste avant dans le petit jeu sur ce qu'on devait dire à quelqu'un j'ai eu également la réflexion sur le fait que j'écrivais trop et passait de ce fait moins de temps avec le groupe.

Cela tient également à une discipline et à une visée performante qui m'est propre dûe à mon expérience de sport de haut niveau. Mais cette fois je pense sincèrement que cette performance se fait aussi dans un objectif de générosité. En retour de ce que le collectif me permet, m'épanouir dans un projet personnel au sein du collectif, j'ai envie de donner le meilleur, de rendre un bon travail le plus exhaustif possible, et quelque part le plus utile possible à la fois à la vie du groupe et pour l'accompagnement du démarrage du projet de

recherche. Cela tient aussi au fait que j'ai intégré le collectif des Fabriques dans lequel je suis le plus jeune et de bien plus loin que dans notre collectif. Je suis là-bas aussi considéré en égal, et cette relation « privilégiée », je veux aussi en être à la fois redevable, et à la fois digne, dans le sens où j'ai l'impression d'avoir à faire mes preuves. Pour tout cela je bosse, ne fais presque plus que ça, mais cela me ravit, et je m'épanouis à travers cela aujourd'hui.

Dernière chose, ce qui me fait un peu peur, c'est une perte de disponibilité. Je suis perçu comme « l'oreille » ou la « douceur », ce j'aime faire et être profondément. J'ai donc un peu peur de passer à côté de certaines choses, de ne pas percevoir tout ce que j'aimerais.¹⁴⁸

Encore à la mi-janvier j'ai reçu un courriel d'une très bonne amie, qui me fait la même remarque tout en prenant soin de me dire qu'elle comprend mes choix, et ma manière de pratiquer intensément mes activités de recherche. Dans cette lettre je fais également référence à ma pratique du sport de haut niveau qui pendant quatre années, de mes treize à dix-huit ans, m'a sans conteste induit une discipline de vie, et de travail. Mes entraîneurs, et les entraîneurs en général, enjoignaient leurs sportifs-ves à poser leur cerveau au vestiaire avant l'entraînement, et surtout avant les compétitions. Sportivement cette expérience a été un échec, relatif, dans le sens où je n'ai pas réalisé les objectifs que nous nous étions fixés, mes entraîneurs et moi. Il est arrivé qu'on me fasse la réflexion que je pensais trop, que je critiquais trop, que je n'appliquais pas assez, que j'étais défiant, qu'il fallait me convaincre. Une de mes voies de sortie de cette période qui s'arrête douloureusement, est mon côté bon élève, mon côté « intello ». Il est évident que dans un premier temps je me suis raccroché à mon bac puis à mes études supérieures.

Voilà ce que j'ai pu écrire suite à un reportage diffusé sur Arte sur l'après carrière de sportifs de haut niveau.

En cheminant cet été et en discutant avec du monde, je me suis rendu compte que mon expérience de l'échec dans le sport de haut niveau avait quelque chose du deuil de soi. Tout ce qui me tenait à cœur et qui réglait ma vie à la minute près, ce pour quoi je m'assignais à un entraînement rude s'est effondré en un jour lorsque la décision fut prise, d'arrêter.

Ce n'est pas que rien ne me soit arrivé de plus douloureux depuis lors, je pense que c'est réellement incomparable. Dans un moment de construction de soi qu'est l'adolescence, être dans une filière de haut niveau ne permet pas d'avoir assez de recul pour imaginer qu'un jour les choses changent. Cette construction d'objectif de vie perdure malgré le fait de savoir que cet objectif sera dorénavant inatteignable. Ce qui est premier aujourd'hui dans ma construction c'est cet échec dans le sport dans cet univers concurrentiel et individualiste.

Je pense que cela me permet quelque part d'avoir beaucoup plus de recul qu'avant sur les choses qui m'entourent, finalement rien n'est très grave, puisque la seule chose qui était importante est manquée. Le fait d'avoir eu à faire à un moment ce deuil, c'est à dire accepter que ce qui était prévu ne se passerait pas, que je ne serais pas celui qui devait réussir dans le sport, me permet d'aborder les choses avec légèreté. Non pas que je place une distance blasée pour éviter un attachement, au contraire je vais au contact des gens, des expériences, j'essaie puisque l'échec n'est plus un souci pour moi.¹⁴⁹

Pendant ma période de sportif, j'ai eu droit à des séances de « préparation mentale », en fait des séances chez un psychothérapeute, MANU. Avant d'être mon psy, il avait été mon préparateur

¹⁴⁸Lettre destinée à la criée du 21/10/14, SDM #2.

¹⁴⁹Journal de recherche du 08/09/14

physique, donc nous nous connaissions bien, ce qui a permis d'établir très vite une bonne relation de travail. Il m'avait dit à l'occasion d'une séance : « Quand tu cherches à toucher le soleil, qu'est-ce qu'il se passe quand tu y arrives ? Eh bien tu te crames ! ». Aujourd'hui je le reformulerais d'une autre manière : si je ne cherche qu'à toucher le soleil, si j'y arrive je me crame, et si je n'y arrive pas je sombre. Je n'ai pas sombré en partie parce que j'avais une réussite scolaire qui me permettait de me raccrocher à quelque chose de l'ordre d'une reconnaissance. Dès la sortie de l'internat je me suis installé en colocation avec un ami ancien sportif de haut niveau lui aussi mais pratiquant le judo. Lui aussi avait « manqué sa carrière » suite, entre autres, à une blessure causée dans un accident de voiture. Pendant cette année, nous avons hébergé un autre ami ancien kayakiste n'ayant pas atteint ses objectifs non plus, qui suite à des soucis familiaux avait fini en foyer et ne venait plus en cours, il était dans la même classe que moi et nous passions notre bac à la fin de l'année. Nous l'avons donc hébergé et dans la mesure de notre possible aidé à avoir son Bac. Donc c'est aussi dans ce rapport à l'autre par le soin (*care*) que je suis sorti de cette période.

Donc ce sont ces deux manières d'être et de faire, qui m'ont à la fois (peut-être) empêché en tant qu'archer, (penser alors que c'est inhibant, prendre soin de l'autre dans un sport individuel, dans un cadre hyper-compétitif) et qui m'ont offert une voie de sortie saine et sereine. À la fois incapacitantes et capacitantes. Et il semble que l'une vienne porter tort à l'autre.

Pourtant elles se nourrissent aussi l'une l'autre. Si j'ai pu faire des entretiens semi-directifs assez poussés, allant justement dans des endroits douloureux tels que les rapports de pouvoir et les situations de vulnérabilité c'est aussi parce que j'étais perçu comme étant à l'écoute et ne jugeant pas. Dans le même temps les entretiens semi-directifs, et surtout la première partie, concernant les trajectoires individuelles, m'a permis de mieux connaître chaque membre du collectif. Même si nous nous connaissons bien, certains moments de chacune de nos histoires restent inconnus des un-es et des autres. Suite à ces entretiens je ne peux pas dire que je connais tout de tout le monde. Certain-es étant plus proches en savent beaucoup plus que je n'en sais sur chacun-e, néanmoins je dispose maintenant d'une quantité d'informations, de ressentis, qui devraient me permettre de mieux comprendre les réactions des un-es et des autres et d'être plus à même de repérer les vulnérabilités. Si, toutefois, je ne me laisse pas emporter dans le flot d'activité possible que représente une recherche-action.

Suite à un conflit qui opposait deux personnes dans le groupe et qui avait jeté un froid entre elles, j'ai proposé dès la réunion suivante si ces deux personnes voulaient en parler dans le cadre collectif ou si elles préféreraient gérer ce conflit dans leur relations « privées ». Elles n'ont pas souhaité en parler dans un cadre collectif.

Il m'a été rapporté plus tard qu'une des deux personnes avait relaté cette proposition en me singeant (de manière tout à fait amicale), sur un registre auquel je suis habitué. Je suis vu comme celui qui est toujours « gentil », qui « aime tout le monde », un peu comme le confident. S'en est suivi cette discussion sur le fait que plus rien n'est grave pour moi.

Cette position de confident je l'ai sentie dès lors que j'ai pris cette place un peu particulière de « chercheur » au sein du groupe. Les autres m'ont repris en disant que j'avais tout de même tenu cette place depuis quelques temps. En effet l'année qui s'est écoulée du fait du travail universitaire qui m'était demandé j'étais assez peu présent avec le collectif, et donc j'interagissais plus avec les différents membres du groupe qu'avec le collectif directement. Je voyais les gens leur demandais des nouvelles des autres et des projets, mais je ne participais guère aux actions mises en place à part ponctuellement.

Un jour je discutais de cela avec une dame sur la terrasse qui me voyant là depuis le début du mois d'Août, m'a demandé si j'allais rester toute l'année. Je lui ai expliqué alors mon projet de recherche sur le groupe. En explicitant cette position pas tout à fait évidente qui me plaçait en quelque sorte à une place de confident puisque dans mes interviews j'incite à parler des émotions du moment et de la vie intime du groupe. C'est là que je fus très surpris puisqu'elle m'a dit qu'elle n'était pas étonnée, et que cela se voyait que je pouvais tenir ce rôle.¹⁵⁰

Voilà pour l'analyse de mes implications sur le sujet de la bienveillance, des vulnérabilités et du soin qui sont pour moi de première importance.

L'injonction à se dire :

Dès lors je peux poursuivre mon questionnement : comment les membres du collectif se débrouillent-ils avec les situations de vulnérabilité ? Il apparaît que les situations de vulnérabilité restent invisibles tant que la personne concernée ne le dévoile pas.

« Par rapport à la bienveillance et les personnes qui pourraient se sentir mal, c'est est-ce qu'on se repose sur la personne qui va mal en disant que c'est à elle d'en parler, ou est-ce qu'il y a des procédés pour aller chercher les gens qui ne vont pas bien, pour qu'ils s'expriment pour leur faciliter un cadre de discussion ?

À mon avis il n'y a pas de procédés, et oui dans le principe on se repose un peu sur la personne qui va mal pour en parler mais comme on se connaît assez bien, c'est aussi quelque chose qui se voit. Moi j'ai été dans le cas des deux, à un moment j'allais mal j'en ai parlé et puis j'ai vu des personnes qui allaient mal, on en a parlé entre nous. Mais ça se fait un peu au cas par cas, à mon avis, le mal-être c'est difficile d'établir une règle pour y remédier. C'est avec la connaissance de l'autre, la connaissance de la situation..¹⁵¹

Une autre personne fait référence aussi à la nécessité de parler pour la personne qui ne va pas bien, ce qui a même été érigé en règle.

« Depuis ce jour où cette personne n'allait pas bien à la SDM, il y a eu un retournement de situation, maintenant la règle c'est se dire les choses pour ne pas envenimer les situations ?

C'est exactement ça, en théorie.. En pratique, on a toujours du mal à se dire les choses, alors que c'est ce qu'il faut pour préserver de bonnes relations. S'il y a une situation qui agace que tu ne le dis pas tout de suite et que cela se reproduit vingt fois, à la fin tu ne vas plus être en capacité de parler de ça sereinement. Dès la première fois il faut en parler pour avoir des relations beaucoup plus fluides, et plus simples. Mais c'est un gros travail. On a fait beaucoup de chemin, mais il en reste encore à faire. Même depuis l'ouverture du Relais on a progressé.¹⁵² »

Un autre membre du collectif dira la même chose, les situations de vulnérabilité sont visibilisées lorsque la personne concernée parle et les discussions restent dans l'espace informel, en nuancant tout de même le propos. Si un conflit vient bousculer le collectif ou son activité, alors il est envisageable d'avoir une discussion collective.

¹⁵⁰Extrait du journal de recherche du 08/09/14.

¹⁵¹Entretien réalisé le 12/08/14 dans le jardin potager du Relais.

¹⁵²Entretien réalisé le 14/08/14 dans le jardin potager du Relais.

« Les deux personnes ne se sentaient pas bien dans cette situation, bon on en discutait. On a essayé d'en parler de part et d'autre quand même. Après je trouve que ce n'est pas flagrant, en ce moment par exemple avec le Relais, beaucoup de la dynamique du collectif est aspirée par ce lieu. C'est chouette parce que ça concrétise aussi des envies, et ça permet d'expérimenter un mode de fonctionnement collectif. Mais d'un autre côté, vu de l'extérieur j'ai l'impression qu'on oublie les personnes vulnérables. De l'extérieur, je n'ai que des échos, mais l'impression que j'ai c'est que le travail est mis en priorité sur cette attention des uns envers les autres.

Cette attention des uns aux autres pour toi elle devrait appartenir au collectif, ou dans les situations de conflit il faut se reposer sur les liens d'amitié et donc résoudre les situations en informel ?

Je pense que c'est un travail au quotidien en fait. Mais ça va dépendre du conflit, si c'est à titre personnel, que les gens n'arrivent plus à se supporter par exemple, et que cela impacte le travail, là il faut en discuter collectivement. Après si c'est juste personnel, et que ça ne joue pas sur le travail cela doit rester entre les personnes, comme dans n'importe quelle situation. Dans un collectif il y a toujours des liens qui sont plus ou moins forts avec les uns et les autres. Tous les conflits sont différents et se gèrent différemment, on est passé par différents conflits, ils ont été gérés différemment. Moi j'ai été en conflit avec quelqu'un et nous arrivions à faire suffisamment d'efforts pour ne pas impacter le travail je pense. Pour moi j'ai réussi à passer outre le fait qu'on s'entendait pas, mais on ne s'entendait pas personnellement, mais dans le travail c'est différent. Après quand on mélange tout, c'est ça qui est compliqué, on mélange la vie commune, le travail, et l'amitié. Mais je ne sais pas comment gérer les conflits, ou la vulnérabilité de certaines personnes, c'est toujours difficile, il n'y a pas de solutions toutes faites, ce sont les comportements humains, ce n'est pas une science exacte, chaque situation amènera à une résolution des problèmes différente. Chaque personne fonctionne différemment aussi.¹⁵³ »

Tous semblent d'accord sur le fait que :

- a) La visibilisation des situations de vulnérabilité tient au fait que la personne soit en capacité d'en parler. Ce n'est pas pour autant que les personnes estiment que c'est leur responsabilité, certain-es le déplorent, mais ils décrivent le fonctionnement.
- b) En principe ces situations sont réglées, traitées, soignées dans l'espace informel. Si c'est un conflit cela doit se régler entre les personnes en conflit de manière privée.
- c) Par exception, si le conflit est suffisamment important pour bousculer le collectif ou que la situation de vulnérabilité provient du fonctionnement du groupe, alors il est envisageable de réfléchir la situation collectivement.

Premièrement je reviens sur le fait qu'a priori, la personne en situation de vulnérabilité doit s'exprimer. Les études sur le travail du care, montre que le processus de soin ne peut s'engager qu'à partir du moment où la situation de vulnérabilité est rendue apparente. Si les membres du collectif n'ont pas une tendance à responsabiliser individuellement l'autre de sa vulnérabilité, certains (tous?) le font pour eux-mêmes. Reprenons un extrait de journal pré-cité :

Quand elle arrive ce matin nous engageons une discussion informelle pour savoir si c'est la forme des discussions et des ateliers qui la gêne, la vie du groupe, ou autre chose. Sans pouvoir

¹⁵³Entretien réalisé le 26/08/14 dans le jardin potager du Relais.

répondre clairement, elle nous fait part du fait que depuis quelques semaines elle se pose beaucoup de questions personnelles sur son engagement au sein de ce collectif, et au sein du relais projet dans lequel elle est fortement impliquée. La forme des ateliers la dérange aussi, elle n'arrive pas à trouver de l'intérêt profond, ou en tout cas trouve que l'on ne va pas à l'essentiel. Cependant elle dit pouvoir s'adapter, que le « problème » vient plutôt d'elle.

La manière dont la personne parle de « son » problème montre bien à quel point il est difficile de se défaire de l'injonction à l'indépendance, à l'autonomie individuelle (dogmatique), et donc à la responsabilité individuelle de la vulnérabilité. Le dispositif collectif ne convient pas, mais le problème vient de la personne, elle pourra, elle devra s'adapter. La solution qui a été trouvée au Relais, puisque seule la personne est à même de savoir ce qui est bon ou non pour elle, c'est de « se dire les choses ». L'injonction à se dire, à se raconter, individuellement, seul-e avec sa vulnérabilité face au collectif, même pas face au collectif puisque l'espace privilégié semble être l'espace informel. Pouvons penser que c'est un processus qui aboutit à la création d'un tabou ? Ce dispositif, comme rapporté par une personne a permis un progrès dans les relations, mais il reste un gros travail.

Une autre personne évoquera à quel point il est difficile d'intervenir lorsqu'on croit repérer une vulnérabilité chez quelqu'un :

« Et ces discussions quand on repère quelqu'un qui ne va pas bien ça se fait plutôt dans un cadre informel à deux ou trois, ou ce sont des sujets abordés en réunion tous ensemble ?

Ces discussions passent d'abord par un cadre informel, forcément.

Quels en sont les avantages et les inconvénients selon toi ?

C'est plus facile en fait, de discuter à deux ou trois, c'est une perception t'es pas sûre de toi, tu ne sais pas vraiment si tous tes capteurs sont fidèles. Mais c'est aussi qu'il y a des inégalités. A mon avis un lieu important des discussions informelles c'est l'appartement d'Irazein, je le sais parce qu'à un moment j'y ai été, même si là je n'y suis plus du tout. Et je me rends bien compte que ça limite beaucoup le cadre de discussions informelles parce que quand tu es au relais, tu n'es que sur tes créneaux à fond, il n'y a pas trop la place pour avoir des discussions informelles, même pas forcément des discussions informelles sur le fonctionnement du collectif mais juste sur le ressenti de chacun, pour avoir une vision autre de ce qui se fait au relais, à mon avis c'est important. »¹⁵⁴

C'est donc bien l'injonction à se dire qui semble poser problème, comme si, lorsque quelqu'un croit repérer une vulnérabilité, il allait blesser la personne en lui demandant, ou en lui disant que quelque chose ne va pas. Donc la solution pour amoindrir le choc, c'est de le faire en plus petit nombre, à deux ou trois, dans un moment et un espace informel. Ces espaces sont-ils plus sécurisants pour les personnes, sont-elles plus à même de discuter de leurs soucis ? Ces moments sont peut-être aussi très sécurisants pour le collectif, ils évitent peut-être de briser un tabou – s'il en est – ou de porter atteinte à une pudeur collective. Il n'en demeure pas moins que même si ces espaces semblent plus à même d'accueillir des vulnérabilités, le processus qui permet de les dévoiler reste fondé sur une injonction à se dire, mais surtout à se dire individuellement, ce qui peut renforcer l'effet de responsabilisation individuelle. Pouvons-nous imaginer, des espaces, des dispositifs qui permettent de se dire et de se raconter collectivement ? Des moments qui permettent d'élaborer la réflexion sur la

154 Entretien réalisé le 12/08/14 dans le jardin potager du Relais.

vulnérabilité et les conflits sans les déraciner de l'environnement collectif dans lesquelles elles / ils naissent ? Dans la complexité des implications et des interdépendances ?

Pour ce faire, il faudrait nous repenser en tant qu'être vulnérable *a priori*. Les vulnérabilités nous constituent aussi diverses soient-elles, tout au long et tout au large de notre vie. Renverser le paradigme de l'autonomie et de l'indépendance, en autonomie dans et par l'interdépendance, comme nous invite à le faire les penseurs et acteurs de *l'éthique du care*, c'est aussi redéfinir le rapport de soi à soi, et de soi aux autres. Pour reprendre « le concept d'écologie, proposé par FÉLIX GUATTARI¹⁵⁵. Selon l'auteur, l'écologie est une manière de réinventer son rapport aux autres (écologie sociale), son rapport à soi (écologie mentale) et son rapport à l'environnement de vie (écologie urbaine). Cette approche nous conduit donc à étudier l'activité non seulement du point de vue de ce qu'elle incorpore en soi mais aussi du point de vue de ce qu'elle implique pour les autres. Une activité ne « tient » pas d'elle-même et par elle-même mais elle tire sa force des nombreux rapports sociaux (d'usage, de savoir, de coopération, de domination...) qui se déterminent en elle et avec lesquels elle va devoir composer. Elle est donc indissociable de son écologie propre, c'est-à-dire indissociable de tous les dehors qui la constituent, auxquels elle se confronte et qui lui permettent d'exister. Chaque « extériorité », à laquelle elle se mesure forge sa qualité écologique »¹⁵⁶

Les membres du collectif évoluent dans des environnements précaires, à tous les points de vue, donc doivent composer avec leurs vulnérabilités, inhérentes à cet environnement, à ces dispositions. Encore une fois il nous est possible ici de dire à quel point le fait qu'il y ait des affects, de l'amitié, de l'amour dans le collectif permet de récupérer ces situations qui peuvent être très tendues, et poussées jusqu'à la limite de l'explosion.

Si les affects semblent suffisants pour permettre aux membres du collectif de se sortir d'impasse, s'ils permettent / obligent d'être dans des processus continus d'institution / destitution il apparaît tout de même important qu'une réflexion soit amenée sur le sujet afin de ne pas faire reposer l'ensemble du devenir collectif, sur le fait qu'on soit ami-es, pour ne serait-ce qu'alléger un peu la pression mise sur les liens d'amitié pour éviter de les briser.

L'intellectualisation des pratiques

A travers l'ensemble des questions abordées jusqu'ici il est possible de voir se profiler le contenu des activités du collectif. Elles sont constituées par une forte intellectualisation. Les membres pensent ce qu'ils font et ce qu'ils sont, en réunion et en dehors, de manière collective et inter-personnelle. Il y a là tout le jeu de la négociation entre les valeurs du collectif, entre les valeurs et les pratiques. L'articulation entre théorie et pratique ne tient plus vraiment car la théorie est englobée dans l'activité de la même manière qu'elle est colonisée par la pratique.

Le fait de penser le collectif autant dans sa cohérence que dans ses contradictions oblige les membres à être créatifs, à répondre à des dilemmes moraux. Beaucoup d'actes posés, d'outils utilisés, de changements à venir sont pensés et évalués au regard de nos valeurs, de ce qui est raisonnablement faisable, de ce qui est profitable ou non pour le projet tout comme pour l'ensemble du collectif. Que les pratiques soient intellectualisées ne veut pas dire pour autant qu'elles soient entièrement conscientisées.

Lorsque les activités sont pensées, les membres se déplacent sur les différentes échelles du collectif. Du corps qui exécute la tâche, à la fonction dans laquelle elle s'insère, au pan d'activité duquel elle participe, au sein du contexte général de l'ensemble des projets, la pensée englobe le collectif dans

¹⁵⁵ *Les trois écologies*, Galilée, 1989 ; *Qu'est-ce que l'écologie ?*, Textes présentés par STÉPHANE NADAUD, Lignes / Imec, 2013.

¹⁵⁶ NICOLAS-LE STRAT PASCAL, *Une sociologie des activités créatives-intellectuelles*, PUSG, 2014, p. 204.

toute sa longueur et dans toute sa largeur. Mais nous pouvons également caractériser l'épaisseur du collectif à travers ses différents niveaux de réalité comme l'a soutenu HENRI LEFÈVRE¹⁵⁷. Les membres pensent à travers le quotidien, comme s'assurer que le ménage soit fait au Relais ou que la scène soit montée pour un concert. Mais ils se déplacent aussi à un niveau politique, comment faire éthiquement (de manière égalitaire) pour que le ménage soit fait au Relais ? Ils se déplacent encore sur le plan de l'imaginaire et du symbolique, qu'est-ce que veut dire faire le ménage pendant que quelqu'un d'autre réalise des tâches plus agréables, plus valorisantes ?

Ces exemples restent sur une partie infime du plan : la tâche à exécuter. Il serait possible de se déplacer ainsi sur toute la longueur et la largeur du collectif et voir que les discussions font interagir les différents niveaux de réalité. À la question de ce qui relève de la sphère collective et au contraire de la sphère individuelle, les réponses recueillies sont différentes pour chacun-e des membres du collectif.

« Dans les choses matérielles ; on a un logement commun, moi je n'y vis pas mais je sens que c'est chez moi, je sens que je peux y aller et je serai intégrée la-bas, une voiture, un relais montagnard, de la nourriture.

On a plein d'ami-es en commun, on passe des soirées ensemble, c'est marrant le fait d'être là on a de la famille qui vient, donc on connaît encore plus la famille de tout le monde.

Après ce qui ne relève pas du collectif c'est justement, le fait de garder un parcours personnel. SÈB par exemple il souhaite encore un jour faire de la cuisine, ce sera un parcours individuel. RUPPERT il part dans son parcours individuel de chercheur, moi je vais faire ma formation... On a quand même des petites choses matérielles qui nous sont propres, on ne partage pas les habits, enfin très peu, moi j'ai mon camion, les relations amoureuses sont individuelles »¹⁵⁸

Ce qui est ressenti comme collectif ici ce sont à la fois les biens matériels et à la fois les relations avec certaines personnes comme les amis et la famille. En revanche la trajectoire semble pour cette personne rester en dehors du cadre collectif, notamment dans le rapport à l'avenir.

« Là avec le recul que j'ai pris, le recul physique et d'implication, je me suis mise des limites, donc pour moi tout ne tend pas à devenir collectif. J'arrive à me dire qu'il y a des choses que je fais en partie pour moi et si cela peut faire avancer le collectif, moi ça m'aura au moins permis de rencontrer des gens, faire des choses que je n'aurais pas pu faire autrement. Après je pense que c'est important de se garder des zones privées, réservées à l'intime.

Mais je ne sais pas quoi ni comment, je pense que c'est aussi à l'appréciation des gens. Il y en a pour qui ce n'est pas un problème de vivre tout-collectif, et puis cela dépend de chaque personne et de chaque projet. J'ai du mal à répondre à cette question-là, parce que là j'ai pris un tel recul je ne considère plus les choses vraiment collectivement.

Avant ce moment, pour moi tout devait être collectif, les projets devaient être partagés, le matériel devait devenir commun, l'argent devait être mis en commun, personne ne devait se salarier avant qu'on soit sûr que tout le monde puisse avoir une rémunération, je voyais vraiment tout en collectif. Je pense que le recul, le fait que je me rende compte

157 LEFÈVRE HENRI, *Critique de la vie quotidienne. Fondements d'une sociologie de la quotienneté*, tome 2, L'Arche éditeur, 1997.

158 Entretien réalisé le 12/08/14 dans le jardin potager du Relais.

qu'il y ait des manières de fonctionner différentes, des manières d'avancer différentes, où les gens n'étaient pas tous prêts de la même manière à vivre ça, ça me fait dire que, peut-être qu'il y a des choses qui ne doivent pas être collectives, dans le sens partagées avec le groupe dans sa globalité. Il y a des choses qui sont du domaine collectif, d'autres qui sont liées à un projet, un groupe de gens, et d'autres qui devront être individuelles. »¹⁵⁹

Comme pour la première personne, cette citation renvoie d'un côté aux bien matériels, de l'autre aux relations amicales. Le collectif est perçu à la fois comme un groupe de gens, un groupe d'amis, à la fois comme une organisation qui mène un projet avec des ressources.

« Sur les sphères... (silence) C'est un peu compliqué je pense parce que... on est tous venus vivre là en même temps, on a tous débarqué ici en même temps, pour prendre le Relais, l'appartement, à s'investir ici, et quelque part tout est dans la sphère collective. Je dis ça parce que tout a été mis en place tous ensemble.

J'ai du mal à différencier les deux en fait je pense... Je pense que la plupart des choses sont dans la sphère collective, et justement quand je dis que j'ai besoin de moments seuls, c'est parce que j'ai besoin de sortir de la sphère collective, j'ai besoin de me retrouver, ou de retrouver d'autres gens mais pas du collectif. J'ai l'impression que tout ce qui sort des loisirs personnels, des temps seuls ou de repos, sont dans la sphère collective, des choses qu'on a construites ensemble, qu'on a voulues ensemble, même de vivre ici tous ensemble. En prenant la décision de prendre le Relais on était conscient qu'on allait vivre ensemble, les uns sur les autres un peu. Un seul appartement avec deux chambres pour quatre plus toutes les personnes qui viennent régulièrement.

J'ai l'impression que tout est collectif à part quelques moments que j'essaie de me garder pour moi. Et même des trucs qui ne sont pas forcément décidés par tout le monde, je pense à la programmation par exemple, où une personne y a travaillé plus que les autres cet été, et je pense qu'elle en souffre que ce ne soit pas fait collectivement, même cela, c'est quand même une programmation collective parce que c'est celle du Relais, c'est la nôtre, et donc c'est une décision de tous, enfin moi je le vois comme ça. Oui vraiment, pour moi c'est tout-collectif. »¹⁶⁰

Pour cette personne en revanche c'est une approche en terme de moments. Il y a le temps en collectif et le temps libre. Un autre niveau de réalité se dégage encore.

« Je pense qu'il y a une séparation géographique au Relais, entre en bas (Bonac, le Relais) et en haut (Irazein, l'appartement), mais tout dépend ce qu'on appelle collectif. Là par exemple on se retrouve à quatre en haut c'est du collectif, si c'est individuel ça veut dire que les seuls moments où tu n'es pas dans le collectif ce sont les moments où tu es tout seul. Moi j'ai l'impression que c'est géographique, t'es au Relais c'est collectif, tu vas te balader ce n'est pas collectif. Là tu vois on discute c'est dans le cadre collectif mais ce n'est pas un moment normal dans ma tête. Après ça dépend aussi de quoi tu parles, de ce que tu fais. Hier par exemple, on mangeait à table, ce n'étais pas un moment collectif. Je n'ai pas l'impression qu'il y ait une notion d'appartenance, je crois que les moments qui appartiennent au collectif ce sont les moments où tu fais des choses pour ce collectif. »¹⁶¹

159Entretien réalisé le 26/08/14 dans le jardin potager du Relais.

160Entretien réalisé le 14/08/14 dans le jardin potager du Relais.

161Entretien réalisé le 27/08/14 dans le jardin potager du Relais.

Cette personne avant de proposer une approche du collectif par moment, propose une approche géographique. Il y a le lieu de travail collectif et le reste.

« Je n'ai pas l'impression qu'il faille impliquer tous les membres du collectif, pour que quelque chose le soit. Si c'est un projet existant que ce soit une personne ou quinze qui le mettent en œuvre ce sera collectif, puisqu'il a été organisé et validé collectivement. Ou alors si c'est nouveau, il faut qu'il implique plusieurs personnes du collectif qui le mettent en œuvre. Ça peut être très large. Ça me questionne sur le fait que si quelque chose est porté par une ou deux personnes est-ce que c'est collectif ? Par exemple lorsque je suis allée avec CAMILLE à Aurillac pour faire un peu de communication pour l'association Artist'O Chap et filer des coups de main, on avait dit qu'on le faisait au nom du collectif. Mais quand on en avait parlé pendant la réunion, ça avait suscité des réactions, des personnes avaient dit faites ça en votre nom mais pas au nom du collectif. Ça m'avait beaucoup questionnée parce que je n'étais pas d'accord avec cette vision-là. Comme si tout devait être validé par l'ensemble du collectif. Ce n'était pas quelque chose non plus qui engageait la parole ou l'intégrité de quelqu'un. Il y a un peu la question de l'indépendance, de la marge de manœuvre des différents projets au sein du collectif. Il y a quand même quelque chose de l'ordre de la décision collective.

Pour nous, CAMILLE et moi, on avait surtout besoin d'avoir une marge de manœuvre. C'est aussi l'intérêt des petits groupes ils ont besoin de pouvoir évoluer comme ils le sentent. C'est aussi une force d'être en petit nombre pour prendre des décisions et mettre en œuvre des projets. Pour moi ça fait clairement partie du collectif. »¹⁶²

Cette fois la personne distingue ce qui est collectif de ce qui ne l'est pas en terme de légitimité. Ce que le collectif revendique comme tel, l'est. L'introduction de la légitimité se fait sur le plan de l'activité, des projets.

« Je pense que beaucoup de choses sont collectives. J'allais dire rien, mais en fait j'ai envie de dire tout. En fait je crois que tout ce qui nous appartient, appartient au collectif. Par exemple on pourrait se dire que ma vie privée elle m'appartient, mais elle a une implication sur le collectif. Ce que je vais faire ailleurs, ce que je pense et ce que je suis aujourd'hui... Le collectif c'est ça, ce que chacun-e est et pense aujourd'hui, nos vies personnelles ce sont les ingrédients de la recette.

Après concrètement qu'est-ce qui est mis en commun ? Je ne saurais pas te dire. Je pense que concrètement ce sont les envies. Il n'y a pas réellement de financier, un peu, comme le matériel, mais ce n'est pas l'essentiel. L'essentiel ce sont les envies pour faire des choses, après vient le matériel le financier, les projets. Ce qui est commun aussi c'est, dans une certaine mesure, un territoire. Moi je suis à Bragat (une ferme collective), et le projet du Relais il n'est pas loin. Le Relais est un territoire pour le collectif. Moi, ce projet il ne me parle pas. Mais il y a d'autres gens dans le collectif à qui il parle. Ça permet à des gens de se construire et de construire des choses pour elles, donc ça construit des choses pour le collectif aussi. Après on verra ce que ça donnera. »¹⁶³

Cette personne met au centre du collectif les envies et le désir ; ingrédients essentiels grâce auxquels il est possible de construire du collectif.

¹⁶²Entretien #1 réalisé le 09/10/14 dans un café.

¹⁶³Entretien réalisé le 13/12/14 sur la terrasse du Relais.

« Le plus grand pouvoir du collectif c'est sa continuité, c'est ça qu'il a en commun de plus fort. Ce qui est sûr c'est qu'il n'y a rien qui le définit, il n'y a ni de liste ni de règle qui définit ce qui est en commun et ce qui ne l'est pas. Enfin il y en a peut-être une, qui d'ailleurs n'a pas été formalisée dans ce collectif tel qu'il existe aujourd'hui mais plutôt qui était dans les réseaux d'où le collectif est issu : chacun peut s'investir à hauteur de ce qu'il souhaite. Par contre quand on s'engage on se doit de tenir les autres au courant des avancées ou de l'arrêt des avancées. Je pense que c'est la seule chose qui nous lie dans quelque chose de commun.

Après il y a bien sûr tous les outils qu'on utilise, tous les projets, les trois associations. Tout cela c'est de l'ordre du commun. Mais en terme de règles qu'est-ce qui nous lie, je crois vraiment qu'il n'y a que ça. Après par exemple j'ai prêté mes enceintes au Relais. Mais c'est tellement flou que je me dis que je vais les donner, de toute façon avant ça elles n'ont pas été utilisées pendant deux ans.

Après sur le plan humain c'est une histoire de contexte. Ce sont les personnes avec qui on a une continuité justement. J'expliquais que ce sont à la fois des ami-es et des collègues. Donc, comme je ne fais pas de différence, c'est compliqué de savoir ce qui est collectif et ce qui ne l'est pas. Bien que je sois content d'avoir des ami-es qui sont juste des ami-es à côté. Ou en ce moment sur mon lieu de travail en dehors du collectif j'apprécie d'avoir une vie privée bien séparée de ma vie professionnelle. »¹⁶⁴

L'extrait d'entretien renvoie à plusieurs plans de consistance du collectif. Le premier semble important, c'est celui de l'antériorité, de l'histoire commune des membres du collectif. Ensuite c'est une règle, un processus qui est donné comme faiseur de commun. La règle renvoie à la possibilité de s'engager à hauteur de ce qu'on souhaite. C'est donc le travail, l'engagement, l'ardeur avec laquelle on réalise l'activité qui fait commun, pour cette personne.

« La prise de conscience, il n'y a que ça. Il n'y a pas de frontières tangibles, concrètes, il n'y a que des frontières intellectuelles et des frontières éthiques. Il y a une frontière d'individus en regard de la confiance qu'on leur porte. Par exemple hier au Relais il y avait deux personnes que je ne connaissais pas, pour moi elles ne font pas partie du collectif, parce que je ne les connais pas encore. Alors que je pense qu'ils en font tout autant partie que des gens que moi je considère membre du collectif, alors que tous les membres des mutins ne les connaissent pas très bien et donc, considèrent qu'ils n'en font pas partie.

Pour moi il y a après des échelles d'implication qui jouent. Il y a à la fois se sentir membre du collectif par l'activité, à la fois se sentir membre du collectif de manière émotionnelle. Pour moi toute personne qui participe à une activité du collectif, dès la première fois, est membre du collectif dorénavant. Elle a mis le pied dedans et elle reviendra tôt ou tard ; si elle ne revient pas elle aura au moins la conscience que ça existe. C'est pour ça que j'ai du mal avec la notion de membre avec son champ refermé et sa fidélité. Comme un collectif est fluctuant comment être fidèle à quelque chose qui fluctue ?

Moi je suis fidèle à mes principes parce qu'ils fluctueront moins dans ma vie que les activités d'un collectif. La frontière n'est pas qualifiable concrètement.

¹⁶⁴Entretien réalisé le 27/12/14 à l'appartement du collectif.

Il y a un rite aussi « on va rendre la voiture collective ». En fait elle est déjà collective depuis longtemps. Il y a une sorte de sacralisation, on avalise le fait que ce qui existe depuis toujours, est validé. Je ne critique pas, je suis content que ça ait lieu, parce que ce sont des célébrations ces moments-là, ça redonne du baume au cœur, enfin on se dit qu'on fait quelque chose de collectif. Ce sont des moments où au moins deux personnes s'auto-congratulent en disant que quelque chose vient d'être fait collectivement. Cette démarche tu peux l'appliquer à tout, aux prises de décision, aux choses, aux individus...

Il y a donc un rite d'intronisation pour les individus ?

Oui, ça peut se passer de manières différentes. Il arrive que cela se fasse petit à petit en participant de plus en plus. Ou encore lorsque deux personnes veulent que le collectif s'ouvre et qu'ils forcent tout le monde pour que cela arrive, j'ai trouvé que c'était un très beau rite (rires)... Deux personnes qui se réconcilient, ce n'est pas décidé collectivement, mais ces deux personnes ont décidé d'en faire partie, donc maintenant que ça va mieux on peut fêter qu'elles en font partie. Il y a une notion de rite. S'il n'y a pas de rite, cela s'est passé longtemps de cette manière, ça reste flou. Je n'aime pas trop ça car comme ce n'est pas rendu visible ce n'est pas clair pour tout le monde. Ça devient compliqué ».¹⁶⁵

Cet extrait renvoie lui à la confiance envers les individus, le politique, l'activité, et une dimension nouvelle le rite, le sacré, le symbolique. La personne donne une grande importance au fait que le collectif soit rendu visible, ici à travers un rite. Par extension il conviendrait de dire qu'il serait intéressant de rendre le collectif visible à chacun de ses niveaux de réalité.

Cette démarche qui consiste à se saisir des différents niveaux de réalité du collectif relève d'une méthode politique. La capacité collective à se penser à tous les niveaux et à toutes les échelles entraîne une forme de créativité. Elle se traduit par l'invention d'outils, le recours à de nouvelles notions, à de nouvelles formes d'organisation du travail et de la vie collective. Cette méthode est une méthode du mouvement, une méthode de l'instituant. Dans ce mouvement continu des choses se perdent, sont abandonnées, puis retrouvées. Il ne s'agit pas de louer le fonctionnement du collectif, sa manière d'intellectualiser ses pratiques, mais de cerner aussi ce que ce mouvement implique.

Il nécessite du temps. Inutile de redire ici le nombre de réunions que nous faisons et à quelle fréquence. Il nécessite de l'énergie et parfois le sur-ajout d'outils, de réunions, de dispositifs, créé aussi des lenteurs, des lassitudes et parfois des résistances.

À chacun de ces niveaux de réalité il est possible de trouver des outils qui régulent et qui soutiennent les interactions. Certains dispositifs fonctionnent en transversalité tout au long, au large et dans l'épaisseur du collectif.

Dispositifs, notions, fonctions ; Comment outiller l'autonomie ?

Au sein du collectif

Concernant l'organisation du travail j'ai utilisé les termes de coordination, d'horizontalité et dans une moindre mesure d'autogestion. Comment composer avec ces trois expressions ? Sont-elles concurrentes ? Sont-elles contradictoires ? Au contraire, représentent-elles différentes modalités d'une même idée ?

Suite à la lecture du manuscrit en cours de conception, une personne me fait remarquer au mois d'avril que la coordination ne s'oppose pas à l'horizontalité, mais qu'elle s'oppose à l'autogestion. Mon

¹⁶⁵Entretien #2 réalisé le 09/10/2014 dans un café.

idée n'était pas d'opposer ces termes. Aucun d'eux d'ailleurs. L'idée était d'introduire une distinction entre la non-spécialisation des tâches et la mise en place des rôles, donc de la coordination par poste. Comment lire la situation au regard du vocabulaire employé ? Je prends le parti d'en discuter à travers le prisme de l'autonomie dans et par l'interdépendance. Comment construire cette autonomie, comment l'outiller en regard des valeurs des membres du collectif ?

L'autogestion peut être vue comme le système où un collectif met en place des objectifs et où chaque personne pose des actes, de manière consciente et responsable, dans le but de réaliser les objectifs qu'elle a participé à établir. L'absence de contrôle extérieur est remplacé par un auto-contrôle et une auto-évaluation. Dans le langage de BRUNO LATOUR, nous pourrions traduire cette situation par une absence de contrôle d'actants humains. Pour autant, des actants non-humains, comme un tutoriel peuvent faire office d'outils de prescription, voire d'outils de contrôle, dans le sens où ils viennent en appui à l'auto-évaluation. Dans la théorie de l'acteur réseau de LATOUR et CALLON, c'est le réseau qui agit ; réseau qui est composé d'actants humains et non-humains. Lorsque quelqu'un écrit sur un traitement de texte par exemple, c'est la personne qui écrit, avec son clavier, avec l'ordinateur, le logiciel, le correcteur orthographique etc.

Dans l'organisation du travail au Relais il y a également des outils. Dorénavant la spécialisation des tâches en fait partie, la coordination aussi. Est-ce pour autant qu'il n'y a plus d'horizontalité ? Le poste de coordinateur-trice n'enlève rien au fait que personne n'est au-dessus de quelqu'un d'autre. Ces postes attribués par des mandats impératifs et révocables, le sont de manière collective. Pendant la première saison au Relais, une personne a pris un rôle de coordination sans que cette place ait été collectivement établie. En plus de cet écart, cette personne s'était volontairement placée hors du système de répartition équitable des tâches. De ce point de vue, couplé à celui du commun, il y avait une contradiction entre la participation égalitaire à l'usage (aux activités du Relais) et la prise de décision, dans le sens de la coordination du travail et des acteurs au Relais. La situation a créé du conflit et au final la personne a été destituée de sa fonction, les membres du collectif l'ont laissée tomber de sorte qu'elle n'ait plus prise sur grand chose. Cette scène laisse entrevoir des contradictions entre la coordination et le partage égalitaire des tâches ; entre la participation et la prise de décision au sens d'une institution du commun de DARDOT & LAVAL.

Nous pourrions ici remettre dans un contexte plus large le tutoriel dans un ensemble d'outils qui servent à soutenir l'horizontalité, l'égalité des membres, l'activité du Relais et plus largement les activités du collectif, dans une dynamique d'autonomie.

Pendant une bonne partie de la saison 2014 un tableau servait à noter les écarts aux tutoriels relevés, de manière anonyme. Par exemple si le ménage d'une chambre avait été oublié, c'était noté sur ce tableau. Si quelqu'un entendait une personne se plaindre en terrasse d'un service trop lent ou de l'arrivée d'un plat froid ou encore n'importe quelle doléance qui est relative à notre activité cela était noté. La plupart des inscriptions étaient tout de même relatives au travail de l'équipe, en interne.

A chaque début de réunion les personnes lisaient ce tableau afin de se rendre-compte de ce qui n'avait pas été fait, sans attribuer la responsabilité à quelqu'un de manière directe, mais en attribuant la responsabilité à l'ensemble du groupe. Cet outil est tombé en désuétude. Lorsque je suis arrivé au premier Août il n'était plus utilisé. Comment un outil tombe en désuétude ? Au contraire comment reste-t-il utilisé ? Le tableau des écarts aux tutoriels n'a pas été abandonné consciemment, il a simplement arrêté d'être investi. Faut-il qu'une personne anime un outil, en fasse la promotion, pour qu'il fonctionne ? Il semble que cela dépende de nos dispositifs. La situation évoquée ci-dessus de la personne prenant une place de coordination peut aussi être lue de cette manière, dans le sens où elle

aurait animé nos dispositifs outillant notre autonomie en usant de ce qui avait été mis en place ; les tutoriels, les plannings, les tableaux.

Un contre-exemple est celui de la Lettre des Mutins¹⁶⁶. La LDM est une lettre d'information interne aux membres du collectif qui paraît tous les deux ou trois mois. Une personne est chargée de la rédaction de la lettre. Pour ce faire elle demande à des membres du collectif présents dans les différents projets, en charge des différentes activités, de rédiger un court texte d'information. En général ces textes comprennent des hyperliens qui renvoient vers les informations exhaustives stockées sur notre wiki privé sur internet. Il est possible de retrouver aisément des compte-rendus de réunions, des pièces administratives, des textes si l'on veut se renseigner de manière précise sur une activité en cours. Les personnes qui rédigent ces courts textes sont volontaires ; selon leur disponibilité les membres s'organisent au sein de chaque projet pour alimenter la LDM. La personne en charge de la rédaction s'assure que tous les projets en cours soient présents dans la lettre, elle relance les personnes qui tardent à préparer leur article et fait un travail éditorial. Enfin c'est elle qui est garante de trouver la personne en charge de la rédaction de la prochaine LDM. En règle générale quelqu'un se dévoue de manière spontanée.

Cet outil s'auto-reproduit. Pour aller plus loin il produit du collectif et il en produit à différents niveaux de réalité : symbolique, politique, relationnel, quotidien, il projette dans l'avenir (en annonçant des perspectives) et il laisse des traces derrière lui.

Comme certain-es membres sont installés et / ou œuvrent dans d'autres régions que l'Ariège, la lettre nous permet de suivre leurs activités. La personne en charge de la rédaction a un rôle particulier, puisqu'elle doit se mettre au courant de l'avancée de l'ensemble des projets du collectif. La LDM implique qu'une communication directe soit établie avec les différents projets. La centralisation des informations puis leur redistribution permet ensuite une communication indirecte entre les différentes personnes. Enfin, les membres du collectif en faisant retour sur la lettre ouvrent des discussions collectives, mêmes si parfois les échanges ne vont pas plus loin qu'un remerciement à la personne en charge de la rédaction ou une manifestation du plaisir de voir, de lire que les projets avancent.

Certains outils prennent, comme la LDM, d'autres cessent d'exister. Nous pouvons essayer d'élucider pourquoi certains disparaissent. Lors de la première semaine de travail un tutoriel pour prendre les compte-rendus de réunion a été mis en place. Le tutoriel prévoit de ne pas prendre en note tout ce que disent les personnes, mais d'en faire les résumés et de noter dans un encadré à la fin du texte l'ensemble des décisions prises par le collectif. Cet outil a eu du mal à reprendre du service pendant la deuxième semaine de travail. La teneur des réunions s'y prêtait moins. Lorsqu'une discussion a pour objet ce que représente pour chacun-e le travail, il n'y a pas vraiment de décision à prendre. Momentanément la méthode de prise en note des réunions est redevenue libre, sans uniformisation.

A différentes échelles du collectif, du Relais à l'ensemble des activités, des outils aident à la réalisation de la tâche, à la coopération, à l'existence du collectif. Sur un autre plan les outils contribuent à réaliser des valeurs. Le fait de partager les informations empêche l'appropriation du savoir sur le groupe, d'où l'importance du travail éditorial et de la présence d'hyperliens vers les sources exhaustives. Comme la personne chargée de centraliser les informations pour la lettre tourne, il y a là aussi un empêchement de spécialisation.

Comme nous l'avons déplié pour la LDM et pour le tutoriel de prise en note des réunions, nous pourrions prendre un à un les outils utilisés, perdus et parfois retrouvés du collectif. À ces dispositifs nous pouvons ajouter les outils-fonctions ; non-spécialisation des tâches ou coordination. Nous

¹⁶⁶LDM par la suite dans le texte.

pouvons également revenir sur les différents dispositifs qui agencent nos réunions en terme d'animation et de prise de parole.

Il se dégage alors un ensemble d'outils intercalaires qui participent à la régulation des interactions entre les membres du collectif. Ces intercalaires, ces outils, ces dispositifs permettent d'équiper le collectif pour mettre en œuvre un ensemble de principes. Ils participent en quelque sorte d'une traduction possible des valeurs en actes. Mais au-delà de la simple interaction de nos principes et de nos actes, en plus de la réflexivité habituelle, ces outils servent à faciliter le déplacement des personnes à travers les différents niveaux de réalité du collectif. Ils s'intercalent à la fois sur un plan – entre les tâches, les fonctions, les projets – à la fois entre les niveaux de réalité – entre le symbolique et le quotidien (être sur un planning), entre le symbolique et le politique (recevoir la LDM) – à la fois en transversalité – la rédaction de la LDM.

BRUNO LATOUR parle de technologies. Pour l'auteur les technologies servent à stabiliser le lien social entre les acteurs. Plus il y a de technologies dans une société, plus le lien social est stable, plus la société est dite complexe. Il prend l'exemple des sociétés occidentales actuelles post-industrielles. À l'inverse, moins il y a de technologies utilisées, plus le lien social est instable, et plus la société est dite compliquée. Compliquée dans le sens où les rapports sociaux sont changeants. Si nous utilisons le vocabulaire de BRUNO LATOUR nous pourrions dire, *a priori*, que beaucoup de technologies sont utilisées dans le collectif. Donc que nous sommes en présence d'un collectif complexe. Cependant, l'existence des dynamiques instituant / destituant (créatrices / destructrices) renvoient une image instable des relations et des outils-mêmes qui sont « stabilisateurs ». De plus, certains dispositifs, comme ceux, particuliers, de l'organisation des réunions ont tendance à outiller la recherche du consensus à travers l'égalité et l'horizontalité, à rendre effectif l'égalité des discours, à rendre effectif une idée de la démocratie directe.

Le cas particulier des réunions

La démocratie directe apparaît dès lors un processus instable, mouvementé, conflictuel, contradictoire, qui doit reposer sur un collectif dont les rapports sociaux sont suffisamment souples pour accueillir l'instabilité.

LATOUR dans son article sur les Babouins¹⁶⁷, nous montre qu'ils ont des relations complexes.

« les individus sont incapables d'orienter les autres sur une large échelle. L'intensité de leur négociation sociale reflète leur incapacité à imposer leur conception de la société aux autres, ou de la transformer en une version stable et définitive. »

Selon LATOUR cette incapacité tient au fait que les Babouins n'ont que leur corps pour essayer de stabiliser les relations sociales.

« Mais les babouins ne disposent que « d'instruments légers » et ne peuvent construire que des « sociétés souples », corps sur corps en quelque sorte. Pour ce faire, ils n'ont en effet que leurs corps, leur intelligence et la mémoire des interactions passés, ce qui est loin d'être négligeable. Il s'agit d'une tâche complexe et, dans la société des babouins, seuls les individus socialement « intelligents » et habiles peuvent espérer l'accomplir. »

Quant aux humains ils disposent de liens symboliques et matériels :

« La plupart des savoir-faire nécessaires pour accomplir la société résident désormais dans la création de liens symboliques et matériels. »

¹⁶⁷LATOUR BRUNO, STRUM SHIRLEY, *Redéfinir le lien social : des babouins aux humains*, Presses des Mines, 2006, <http://books.openedition.org/pressesmines/1192>, consulté le 07/04/15.

Et pour finir LATOUR ajoute un étage à cette construction de la société à travers la technologie ainsi que la quantité de ressources disponibles.

« On voit ainsi que c'est la technologie qui devient la variable décisive pour résoudre le problème de la construction de la société sur une large échelle. Elle représente une ressource de plus en ce qui concerne la mobilisation des individus dans la performance de la société. »

Dans le collectif, je serais tenté de dire, comme nous l'a fait remarquer SÉBASTIEN JOFFRE à la suite de la lecture de notre journal, qu'il semble que nos relations semblent tenir d'interactions compliquées, telles les sociétés de Babouins.

Considérer mes ami-es, en s'y incluant, comme une société (un collectif) de Babouins mérite quelques explications. J'ai déjà abordé la question des dispositifs institués / instituant, comme des agenceurs / agencements d'un partage du sensible. Je vais tenter cette fois de les élucider comme agenceurs / agencements de ressources permettant de définir le lien social.

Les dispositifs institués pour la tenue des réunions écartent un certain nombre d'outils, de matériaux, de symboles qui, comme nous le dit LATOUR viennent définir le lien social. Lorsque nous sommes en réunion, nous sommes assis en rond autour d'une table ou non. La première chose qui est faite est une lecture de l'ordre du jour, qui est amendable. Il est rare que nous fonctionnons avec des tableaux, nous n'avons jamais de présentations numériques, parfois nous discutons de la manière dont va circuler la parole, mais ce n'est pas systématique. C'est une des seules règles que nous discutons, celle de la prise de parole, parce que c'est probablement là que tout se joue.

Ce qu'il nous reste c'est donc notre corps, notre intelligence, et notre mémoire pour construire le collectif. Un collectif qui ne peut-être que souple selon ce que nous dit LATOUR. Il nous faut donc, tels les Babouins observés, constamment vérifier l'état des relations, des discours, des pensées, rechercher les alliances, savoir où nous allons les trouver. Il ne s'agit pas de lire le collectif comme un jeu d'acteurs malicieux essayant de satisfaire leur intérêt et cherchant à orienter les décisions, les orientations du groupe. Mais bien de le lire comme un collectif qui avance à tâtons, qui cherche et qui se cherche.

Dans ces pratiques d'interactions, l'informel a toute son importance notamment dans la vérification du contexte social. Quelle est actuellement la version de la doxa, de l'hégémonie qui est à l'œuvre ? Quelle est la conséquence de l'activité de tel acteur sur le fonctionnement du collectif ? Sur son discours ? Sur ses orientations ? Toutes ces questions sont traitées implicitement dans les espaces-temps informels.

Cela n'est pas sans conséquence sur la dureté des relations dans les moments formels du collectif, une forme de violence peut s'en dégager. Bien sûr elle ne s'imprime pas sur le corps comme dans la société des Babouins, mais dans l'espace communicationnel. A l'endroit de la (non-)prise de parole. Les espaces informels servent donc à la fois de lieu de construction du collectif, « Qu'est-ce que tu penses de...? » ; « J'ai parlé avec untel de ..., qu'en penses-tu ? » ; « J'ai l'impression que... » ; « En ce moment je me sens de telle manière, je crois que je vais en parler avec tout le monde... ou au contraire, comment crois-tu que ce sera reçu ? »

Si je poursuis la pensée de LATOUR, ce type d'interaction ne devrait pas permettre de créer de Léviathan, en référence à l'ouvrage de Hobbes. Les Léviathans sont créés justement par l'utilisation d'un grand nombre de technologies, de ressources, de matériaux afin de stabiliser les relations au sein de la société. Un Léviathan est un acteur qui est assis sur un grand nombre de « boîtes noires ». Les boîtes noires dont nous parlent LATOUR ET CALLON sont les technologies qu'un acteur maîtrise et qui ont des conséquences sur son environnement.

« Pour construire le Léviathan il faut enrôler un peu plus que des relations, des alliances et des amitiés. Un acteur grandit à proportion du nombre de relations qu'il peut mettre, comme on dit, en boîtes noires. Une boîte noire renferme ce sur quoi on n'a plus à revenir ; ce dont le contenu est devenu indifférent. Plus l'on met d'éléments en boîtes noires – raisonnements, habitudes, forces, objets –, plus l'on peut édifier de constructions larges. Bien entendu, comme c'est en particulier le cas chez les babouins, les boîtes noires ne restent jamais complètement fermées »¹⁶⁸

Plus un acteur est « assis sur des boîtes noires » plus le pouvoir qu'il exerce sur son environnement est grand.

Le résultat des dispositifs qui maintiennent l'égalité, qui vident l'espace social d'un maximum de matériel, de ressources, imposent ainsi la discussion, la souplesse, la nécessité de vérifier. Pourrais-t-on parler dans ce cas d'anti-technologie dans le sens ou à l'inverse de stabiliser le lien social, de maintenir un pouvoir sur les autres, ces outils déstabilisent les relations, font circuler le pouvoir ? Nous avons vu qu'en dehors des réunions le collectif dispose de tout un tas d'outils qui font exister, qui lient, qui organisent les niveaux de réalité ainsi que la manière dont on se déplace des uns aux autres. Mais en réunion ces boîtes noires sont ouvertes, elles sont vidées de tout pouvoir symbolique, politique, juridique. Pour preuve il arrive que dans certains longs moments de réunion comme les semaines de travail, la question de l'existence du collectif se pose. Pourtant nous avons trois associations (existence juridique) ; du matériel et des fonds en commun comme un chapiteau, une voiture, un Relais etc. (existence matérielle) ; des relations amicales (existence relationnelle, subjective) ; des valeurs (existence politique) ; une antériorité (existence historique) ; des projets (un avenir) ; des outils fédérateurs la LDM étant sûrement le plus fort représentant (existence symbolique, faiseur de liens entre les existences).

Dans leur ouvrage *Gouverner par les instruments*¹⁶⁹, PIERRE LASCOUMES et PATRICK LE GALÈS proposent de garder l'approche par les instruments en guise de perspectives de recherche.

« Il faut le dire explicitement, pour nous, l'approche en termes d'instrument inaugure une démarche de recherche, c'est-à-dire une focalisation sur une dimension qui permet d'envisager aussi bien l'historicité de l'instrument, que ses contenus cognitifs et normatifs, les réseaux d'acteurs qu'il tisse (qui l'enrichissent de leurs usages et de leurs critiques) et les effets qu'il produit. Autant dire que tout n'est pas dans l'instrument et que les investigations ne doivent pas se fixer uniquement sur lui. [...] »¹⁷⁰

Les quatre raisons principales qu'ils avancent sont les suivantes :

« L'instrument est un efficace traceur de changements. » Il serait possible de suivre les orientations et probablement l'évolution des valeurs du collectif à travers l'utilisation des outils. Au-delà des outils, nous pourrions envisager de faire un travail de traçage des notions employées en réunion et de modifications du vocabulaire. Cependant, si ce travail d'archéologie et / ou de généalogie semble séduisant, il n'en demeure pas moins que le collectif ne fonctionne pas uniquement de manière rationnelle dans sa dynamique expérientielle.

« La traque des instruments et de leurs effets est également utile pour démonter les apparences. » L'apparition d'un nouvel outil, d'une nouvelle notion, peut cacher de la résistance au changement.

168 CALLON MICHEL, LATOUR BRUNO, *Le grand Léviathan s'apprivoise-t-il ?*, Presses des Mines, 2006, <http://books.openedition.org/pressesmines/1190>, consulté le 07/04/15.

169 LASCOUMES PIERRE, LE GALÈS PATRICK, *Gouverner par les instruments*, Presses de Sciences Po (P.F.N.S.P.) « Académique », 2005.

170 *Ibid* p. 364-365.

L'utilisation qui en sera faite peut être dévoyée au profit d'un maintien du fonctionnement de l'organisation et de l'institution.

« *S'attacher aux instruments ne signifie pas pour autant être indifférent aux significations dont ils sont porteurs et, en particulier, à leur portée politique.* » Chaque dispositif emporte avec lui un partage du sensible, des normes, il peut tout à la fois aider et contraindre, contenir et ouvrir, solidifier et fragiliser, faire exister ou faire disparaître.

« *Enfin, suivre le fil gris, apparemment austère, des instruments, c'est aussi se donner les moyens de réfléchir à la question des automatismes.* » Au-delà des normes, des contraintes et des prescriptions transmises par les outils, les notions et les dispositifs, il faut découvrir également tout ce que révèle le quotidien dans ce qu'il contient de normatif.

Conclusion et perspectives

Ce mémoire a été l'occasion de me confronter à une expérience de recherche de long terme, et m'a tout d'abord donné envie de poursuivre dans cette voie. Ce travail n'a pas produit des résultats très précis qui émaneraient d'une investigation menée dans un domaine restreint du collectif. Certains aspects sont traités rapidement, d'autres le sont un peu plus profondément. Il a tout de même dégagé un certain nombre de processus à l'œuvre dans le collectif. Il m'a permis avant tout de me forger une culture générale sur quelques aspects d'une philosophie politique et d'une sociologie de l'émancipation. Les constructions théoriques et méthodologiques ne prétendent pas à une montée en généralité ; elles sont de l'ordre des savoirs situés et impliqués. Peut-être peuvent-elles se ré-engager ailleurs et selon d'autres modalités mais elles ne peuvent aucunement faire l'économie d'une mise en contexte, d'une mise à l'épreuve.

Finalement, ce travail donne à voir un collectif qui se vit au jour-le-jour, dans ses contradictions et dans sa cohérence, dans ses fonctionnements rationnels et irrationnels, dans ce qu'il a d'intellectualisé et d'impensé. Plusieurs portes sont ouvertes pour approfondir les réflexions sur ce collectif dans le champ des sciences sociales. Que ce soit sur l'outillage de l'autonomie ; sur les lignes de partage du sensible – participation à la prise de décision, participation au don / contre-don – qui agencent un dedans et un dehors ; qui répartissent les parts et les absences de part au commun et à son élaboration ; ou encore, sur les dispositifs intercalaires et transversaux permettant tout autant d'étendre la matrice du collectif – en créant de nouveaux niveaux de réalité d'existence, en allongeant et en élargissant le collectif – que le déplacement au sein de cette matrice.

Notre toute première question à l'approche de ce travail de recherche a été : comment construisons-nous du commun dans le collectif ? La réponse ne peut être univoque. Ce que nous avons en partage, notre commun, c'est une histoire commune et plurielle, entrecroisée de trajectoires singulières. Ce sont des valeurs partagées mais négociées. Ce sont des approches intellectualisées et outillées de ce que nous sommes et ce que nous faisons. Ce sont des espaces et des temps, du quotidien et des événements qui associent et qui dissocient. Ce sont des pratiques de don / contre-don dans lesquelles circulent reconnaissance et utilité en retour de temps et d'énergie. C'est un ensemble de réalités politiques, juridiques, institutionnelles, symboliques, historiques, projetées et affectives. C'est de la confiance. C'est un groupe d'ami-es.

Comment poursuivre ce travail ? Faut-il approfondir les questionnements sur les outils de l'autonomie, de la mise en partage, de l'institution du commun, pour savoir lesquels ont le plus fort potentiel « communisant » ou « autonomisant » ? Faut-il plutôt se demander de qui sommes-nous redevables, qui nous reconnaît, à qui donne-t-on notre temps et notre énergie ? Faut-il se demander de qui prend-on soin et, en retour, de qui reçoit-on le soin ?

Le fait de faire une recherche au sein d'un collectif d'ami-es, de mes ami-es, m'a permis de faire deux constats qui me semblent majeurs.

Le premier c'est l'impossibilité de réifier ce que j'ai mis en analyse. Ce pour plusieurs raisons. D'abord, en terme méthodologique, le collectif est changeant ; il est pris dans une puissante dynamique instituante / destituante, donc rien ne peut être posé, figé, pris comme exemple immuable ou comme argument d'autorité. Ensuite, en terme épistémologique, le choix que j'ai fait est celui de la mise à l'épreuve des savoirs, au sein du collectif, donc impossible de figer une parole, la même qui me reviendra en critique du travail. Enfin, la plus significative pour moi, qui est la résultante d'une contrainte de position. Je suis pris dans les relations affectives au sein de ce collectif. J'y étais avant la recherche et j'y serai après. Il est donc inconcevable de pouvoir réifier mes ami-es, leurs paroles ou

leurs comportements ; autrement comment pourrait-on encore se côtoyer ? Je ne cherche pas à surjouer les affects, mais à les prendre à leur juste mesure, sans les évincer de la scène.

Le second c'est la destination de la recherche. Ce travail a été réalisé dans le but qu'il nous serve dans le collectif. C'est un travail qui se veut situé et impliqué, donc qui est à sa meilleure place là où il a été produit. Je serais très heureux qu'il soit repris ailleurs, par d'autres collectifs, par d'autres chercheurs-euses, mais avant tout, ce qui m'importe c'est ce qu'il a commencé à produire là où il est au travail, et ce qu'il va engendrer. La priorité de ce type de recherche-action avec mise à l'épreuve des savoirs doit être qu'elle s'engage et se ré-engage d'abord à l'endroit où elle émerge. Ensuite viennent les objectifs de diffusion.

Cette recherche, comme les autres dispositifs du collectif, doit constituer un outil sur lequel s'appuyer pour construire une autonomie, dans les limites de sa pertinence, sans le valoriser outre mesure, sans le disqualifier. Le travail de recherche dans ce collectif ne peut être que partagé et construit démocratiquement, depuis ses objectifs et sa méthodologie, jusqu'à la production des résultats et leur mise à l'épreuve au sein des différentes communautés de référence afin de maintenir un certain niveau d'exigence, au risque sinon, qu'il ne soit qu'un outil utilisé temporairement, tombant en désuétude. Comment choisir quel est le ou les points à approfondir, la ou les entrées les plus pertinentes pour continuer le travail engagé, autrement que par l'expression d'un choix, d'un désir, d'une décision collective des concerné-es ? Même si aucune des thématiques présentes dans ce mémoire ne seraient retenues pour poursuivre, l'objectif de construire des formes de participation à la recherche semble atteint.

Le cheminement méthodologique par essai-erreur a permis de confectionner collectivement un dispositif : les « moments-sciences sociales » (apéro-socio, café-philo, goûter-socio) qui conviennent pour les périodes hors-saison au Relais. Ces moments de rencontres sont organisés autour d'une thématique où chacun-e peut prendre la parole afin d'échanger et d'élaborer collectivement à partir du vécu de toutes les personnes présentes. Ce que cette recherche-action a ouvert ce sont des processus de mise en réflexivité qui se démarquent de ceux habituellement à l'œuvre dans le collectif. Non-contraints par la nécessité de prendre une décision ou par le fait d'acter quelque chose, ces moments sont l'occasion de faire-retour sur des expériences ; ils documentent le vécu par la parole et l'échange, ils sont l'occasion d'une coproduction et, peut-être, participent-ils d'une forme de conscientisation ?

Je termine donc ce travail en exposant les perspectives de recherche-action qui se dessinent pour les années à venir du master 2 et de la thèse. Tout d'abord l'envie de mener une réflexion approfondie sur la coproduction des savoirs, tout en l'éprouvant au sein de ce collectif et auprès d'autres groupes de travail. En parallèle, ce type de recherche qui s'expose et qui expose l'ensemble des parties prenantes, nécessite aussi d'entamer un travail sur les conditions de vulnérabilité dans lesquelles elle s'effectue. Plus particulièrement, il me semble important de mettre l'accent sur la manière dont se fait l'accueil de la vulnérabilité dans la perspective d'une co-élaboration de savoir à partir de cette réalité commune des concerné-es.

La coproduction des savoirs

À partir d'une réflexion sur les processus de production des connaissances développés entre autre par FOUCAULT, LATOUR ou encore STENGERS, des apports des sciences de l'éducation notamment en terme de formation mutuelle et de pédagogie nouvelle par l'action collective, je voudrais documenter théoriquement les dispositifs que nous allons être amenés à expérimenter avec les personnes concernées dans les divers collectifs. Quelles sont les conditions de véridiction des connaissances, des savoirs produits ? Je voudrais prendre le pari – et le parti – d'établir ces conditions de véridiction

dans leur *conditions de production* ; à savoir une coproduction, par la *mise à l'épreuve* des savoirs de diverses *communautés de référence*. Je pourrais d'ors et déjà dégager plusieurs axes d'analyses, inspirés de l'article sur la recherche de plein vent de PASCAL NICOLAS-LE STRAT, des correspondances que nous avons entretenues et issues du présent travail.

Un processus démocratique. Il s'appuie sur l'égalité des intelligences développées par JACQUES RANCIÈRE. Il se construit collectivement, il se délibère, afin que les concerné-es aient part à la recherche-se-faisant, dans les modalités et selon des dispositifs qui conviendront à l'ensemble des parties prenantes. La coproduction commence par la co-construction des objectifs et des méthodologies. Pour autant, une fois établis, aucun-e concerné-e n'est tenu-e par eux, si de nouvelles problématiques émergent ils doivent pouvoir être remis en question. La coproduction-se-faisant se doit d'organiser la mise à l'épreuve des savoirs d'horizons divers, en donnant à lire par exemple des écritures impliquées. Cependant, le passage par l'écrit n'étant pas toujours évident, il faudra aussi inventer d'autres dispositifs, d'autres supports pour permettre ces mises à l'épreuve réciproques. Groupe de parole, correspondance, journal, musique, wiki, graphisme, théâtre et jeux de rôle, autant de dispositifs dans lesquels il ne faudra pas hésiter à piocher selon les situations.

Une démarche écosophique. Modifiant les rapports à soi, aux autres et à l'environnement, il semble d'autant plus important de permettre une modulation des objectifs et méthodologies. Comme dans toutes recherches menées selon des démarches inductives, les objectifs sont amenés à bouger, à se préciser, à se décaler de manière importante ou non. Les concerné-es doivent pouvoir orienter ce décalage à mesure que la recherche-se-faisant progresse. Il me semble que ce sont surtout les dispositifs méthodologiques permettant la confrontation, des choix, des désirs, des productions aux vécus et aux expériences, qui forment un trousseau de clés permettant d'ouvrir les portes de la coproduction.

Une démarche de traduction. Comment établir une discussion entre des référentiels distincts, entre des communautés de références différentes, dans lesquelles les conditions d'énonciation et de véridictions des savoirs ne se recouvrent pas parfaitement ? Sans vouloir uniformiser les conditions d'existence des connaissances – ce qui serait prétentieux et, à mon sens, absurde – par quels moyens peut-on créer la rencontre des expertises prises sur un pied d'égalité ? Autrement dit, comment organiser la rencontre à des fins de complémentarité et d'exigence sans reproduire d'une part des processus de production des savoirs, d'autre part des savoirs eux-mêmes, qui soient disqualifiants ?

Une démarche subjectivante. L'arrivée d'une personne dans un collectif, dans une équipe de travail n'est jamais anodine. Comment préparer cette arrivée ? Quelles sont les dispositions à prendre pour que la rencontre s'opère ? Comment déconstruire les distinctions acteur-trice / chercheur-euse, théorie / pratique, savoir académique / savoirs expérientiels, dans le but de constituer / instituer des chercheur-euses collectif-ves hybrides ?

Une démarche émancipatrice. Sans disqualifier ni les formes de réflexivités expérientielles ni les formes institutionnelles, la perspective d'une coproduction des savoirs peut être souhaitable pour se décaler et se regarder, se lire et se dire, depuis un autre référentiel ou plutôt depuis un référentiel hybride. Elle peut être aussi l'occasion d'une réappropriation d'un capital bio-politique dans l'affirmation et la revendication par toutes formes de collectif de la capacité à produire du savoir, à produire du possible, à produire de nouvelles formes de vie et de travail en répondant à des enjeux de société dans lesquels les concerné-es évoluent de manière située et impliquée.

Une démarche fragilisante. La perspective d'une coproduction des savoirs expose le travail de recherche et, par là-même, expose toutes les parties prenantes à cette recherche-se-faisant. Être observé-e, interviewé-e, être dit-e, lu-e ou mis-e en scène peut générer des violences, peut déstabiliser. Cette part d'inconnu est partagée par la personne apportant la démarche de recherche-

action. Quel quotidien, quel environnement, quel travail va-t-elle trouver ? Quels types de problématiques vont se co-construire ? L'ensemble des concerné-es, dont le-a chercheur-euse, se retrouve confronté à des inconnus. L'ignorance sur la manière dont sont vécues les expériences par toutes les parties prenantes, est partagée. L'ignorance sur le déroulé du travail de coproduction, des objectifs aux méthodes de mises à l'épreuve, en passant par tous les processus qui peuvent ou non s'engager, est aussi partagée. Comment faire de ces données communes, dont tou-te-s font l'expérience un point focal de la recherche ?

Quelles perspectives pour construire des espaces d'accueil, de réception de la vulnérabilité mais aussi des conflits et des résistances, non sur le mode de l'injonction à se dire (ou à écouter), non sur le mode de l'interaction soignant/soigné mais sur le mode du partage de l'expérience de la vulnérabilité (politique, économique, sociale, institutionnelle, de santé...) ? Comment pouvons nous faire advenir de nouvelles réalités, plus disponibles, plus chaleureuses, plus à l'écoute, à partir de nos expériences communes de vulnérabilité ? Peut-on penser une sociologie qui se situe dans et qui s'élabore à partir des vulnérabilités et de leur accueil ; une sociologie qui « tient » dans ces endroits de l'accueil des conflits et résistances ; une sociologie qui s'élabore à partir de ses propres vulnérabilités et ignorances ; une sociologie en mouvement et mouvementée, qui ne peut pas faire l'économie d'une coproduction en regard de ses faiblesses dans un cadre collectif, pluriel, polyphonique ; une sociologie dont la question de son sens et de son orientation relève d'un débat démocratique ?

Bibliographie

Ouvrages

- ANZIEU DIDIER, MARTIN JACQUES-YVES, *La dynamique des groupes restreints*, 2ème édition « Quadrige », PUF, quadrige manuels, 2013, 416 p.
- BOURDIEU PIERRE, *Raisons pratiques*, Seuil, 1994, 245 p.
- BOURDIEU PIERRE, *Méditations pascaliennes*, Seuil, 1997, 389 p.
- CAILLE CHRISTINE, *L'aventure épistolaire en formation, Remi Hess et le commun d'un jardin communicationnel*, PUSG, 2014, 475 p.
- CASTEL ROBERT, *Les métamorphoses de la question sociale*, Folio-essais, 1999, 813 p.
- CITTON YVES, *Mythocratie, Storrytelling et imaginaire de gauche*, Amsterdam, 2010, 221p.
- DARDOT PIERRE, LAVAL CHRISTIAN, *Commun, essai sur la révolution au XXI^e siècle*, Paris, La Découverte, 2014, 600 p.
- DE GAULEJAC VINCENT, *La société malade de la gestion, idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social*, Seuil, 2005, 275 p.
- DE GAULEJAC VINCENT, LEGRAND MICHEL, (dir.), *Intervenir par le récit de vie. Entre histoire collective et histoire individuelle*, Ed Eres, coll. Sociologie Clinique, 2010, 336 p.
- FOUCAULT MICHEL, *Surveiller et punir*, Tel Gallimard, 1975, 340p.
- GILLIGAN CAROL, *Une voix différente, Pour une éthique du care*, 1982 réed. Champs-Flammarion 2008, 284 p.
- GUATTARI FÉLIX, *Les trois écologies*, Galilée, 1989, 80 p.
- GUATTARI FÉLIX, *Qu'est-ce que l'écosophie ?*, textes présentés par Stéphane Nadaud, Lignes / Imec, 2013, 592 p.
- HARDT MICHAËL, NEGRI ANTONIO, *Multitude, Guerre et démocratie à l'âge de l'empire*, La Fabrique, 2004, 408 p.
- HESS RÉMI, *HENRI LEFEBVRE et la pensée du possible. Théorie des moments et construction de la personne*, Paris, Anthropos, 2009, 685 p.
- HOARE GEORGE, SPERBER NATHAN, « V. L'hégémonie », *Introduction à ANTONIO GRAMSCI*, Paris, La Découverte, « Repères », 2013, 128 p.
- LASCOUMES PIERRE, LE GALÈS PATRICK, *Gouverner par les instruments*, Presses de Sciences Po (P.F.N.S.P.), « Académique », 2005, 370 p.
- LEFÈBVRE HENRI, *Critique de la vie quotidienne. Fondements d'une sociologie de la quotienneté, tome 2*, L'Arche éditeur, 1997, 357 p.
- MAUSS MARCEL, *Essai sur le don, Formes et raisons de l'échange dans les sociétés archaïques*, PUF, coll. « Quadrige Grands textes », 2007, 264 p.
- NICOLAS-LE STRAT PASCAL, *Une sociologie des activités créatives-intellectuelles*, PUSG, 2014, 416 p.
- NICOLAS-LE STRAT PASCAL, *Expérimentations politiques*, éditions Fulenn, 2007, réed. 2009, 120 p.
- RANCIÈRE JACQUES, *Aux bords du politique*, Folio-essais, 2004, 272 p.
- RANCIÈRE JACQUES, *La méthode de l'égalité*, Bayard, 2012, 400 p.
- RANCIÈRE JACQUES, *Le partage du sensible : esthétique et politique*, Paris, La Fabrique, 2000, 74 p.

STENGERS ISABELLE, *Cosmopolitiques. Tome7 : Pour en finir avec la tolérance*, La Découverte/Les empêcheurs de penser en rond, 1997, 152 p.

STOTT JOHN, *La croix de Jésus-Christ*, Grâce et Vérité, 2005, 372 p.

Thèses

GUYOT PIERRE-ALAIN, *La re-co-naissance des militants aux Cemea. Itinéraires et travail militant*, sous direction de J.-C. FILLOUX, thèse de troisième cycle soutenue en 1989 à Paris X Nanterre, 300 p.

Articles

BONNY YVES, « Les recherches partenariales participatives : Ce que chercher veut dire », in Philippe Lyet (dir.), *Les recherches-actions collaboratives : Une révolution de la connaissance ?*, à paraître.

Périodiques

CITTON YVES, QUESSADA DOMINIQUE, « Du commun au comme-un », *Multitudes*, 2011/2 n° 45, p. 12-22.

MARIN PASCAL, « Un récit de vie peut-il être vrai ? », *Revue des sciences philosophiques et théologiques* 3/ 2011 (TOME 95), p. 601-617.

QUET MATHIEU, « Les sens du pouvoir. Une approche sémiologique des sciences sociales critique » *Revue du MAUSS*, 2014/2 n° 44, p. 309-341.

SOYEZ-PETITHOMME CAROLINE, « Comment montrer le collectif ? », *Multitudes*, 2011/2 n° 45, p. 29-32.

En ligne

CALLON MICHEL, LATOUR BRUNO, *Le grand Léviathan s'apprivoise-t-il ?*, Presses des Mines, 2006, site disponible sur : <http://books.openedition.org/pressesmines/1190> , page consultée le 07 avril 2015.

LATOUR BRUNO, STRUM SHIRLEY, *Redéfinir le lien social : des babouins aux humains*, Presses des Mines, 2006, site disponible sur : <http://books.openedition.org/pressesmines/1192>, page consultée le 07 avril 2015.

NICOLAS-LE STRAT PASCAL, *Agir en commun / agir le commun*, site disponible sur : <http://blog.le-commun.fr/?p=738#more-738>, consulté le 25 mars 2015.

NICOLAS-LE STRAT PASCAL, *Démocratie « des communs », démocratie « du commun »*, site disponible sur : <http://blog.le-commun.fr/?p=783>, page consultée le 24 mars 2015.

NICOLAS-LE STRAT PASCAL, *Une recherche de plein vent*, site disponible sur : <http://www.pnls.fabriquesdesociologie.net/une-recherche-de-plein-vent/> page consultée le 14 mars 2015.

ROUX BENJAMIN, *Culture des précédents et pratiques collectives, l'expérience de dix collectifs du territoire breton*, 62 p. Site disponible sur : <http://www.cultivateurdeprecedents.org/cultivateur-de-precedents>, page consultée le 30 avril 2015.

Annexes

1) Guide d'entretien

Trajectoire individuelle :

- Quelle a été ta formation ?
- Peux-tu relater tes expériences associatives et collectives ?
- Peux-tu reparcourir l'histoire de ce collectif ?

Pourquoi et comment s'engager dans ce collectif ?

- Quelles ont été tes motivations ?
- Quelles sont les valeurs qui t'ont poussé à t'engager ?
- Quels sont les projets qui t'ont poussé à t'engager ?
- Qu'est-ce que permet ce collectif ?

Qu'est-ce que ce collectif ?

- Comment vois-tu ce collectif ?
- Quelle est la place que tu y occupes ?
- Peux-tu parler des rapports de pouvoir au sein du collectif ainsi que des processus et des outils mis en place pour les visibiliser / les transformer ?
- Peux-tu parler des situations de vulnérabilité au sein du collectif ainsi que des processus et des outils mis en place pour les visibiliser / les « soigner » ?

2) Grille de lecture des réunions

- 1) L'ambiance et les membres présents :
 - Type de réunion (bilan, de fonctionnement, préparatoire, exceptionnelle, de fond)
 - Nombre de présents, et d'absents « concernés » ?
 - Y a-t-il des retards, des départs anticipés ?
 - Lieu de la réunion ?
 - Position des uns par rapport aux autres (assis, allongés, distance, contact physique...)
 - Signes d'agacement (soupirs, râles, mauvaise foi, ambiance lourde...)
 - Signes de bien-être (sourires, rires, délires, ambiance légère...)
 - Convivialité (repas, goûter, apéritif...)

- 2) Sémantique, concepts :
 - Quels sont les concepts clés de la réunion ?
 - Sont-ils nouveaux ? Qui les amènent ?
 - Si oui sont-ils définis ? Et par qui ?
 - Si non depuis quand sont-ils utilisés ?
 - Font-ils foi ? Sont-ils réutilisés par les autres ?
 - Référence au collectif ? À un autre projet ?

- 3) Déroulement de la réunion :
 - Auto-animation ou animateur-trice ?
 - Contraintes de temps ? D'objectifs ?
 - Partage quantitatif du temps ?
 - Qui parle pour dire quoi ?
 - * Donner son avis : donner son accord/désaccord
 - * Raisons particulières (fatigue, mal-être/bien-être, mécontentement/contentement...)
 - * Reformuler, solliciter l'approbation, clarifier pour être sûr
 - * Faire remarquer une position « dominante »
 - * Déconstruire des tensions, les prévenir
 - Les objectifs sont-ils atteints ?
 - Les décisions/discussions sont-elles comprises de la même manière par tout le monde ?

- 4) Outils méthodologiques :
 - Support ?
 - Synthèse à la fin d'un point de l'ODJ ?
 - Explicitation des tenants et aboutissants des discussions/décisions ? (pour les présents)
 - Compte-rendu (combien de temps?) synthèse dans le compte-rendu ?
 - Volonté explicite d'appropriation des discussions/décisions ? (pour les absents)

Table des matières

| | |
|--|-----|
| Introduction..... | 3 |
| Présentation du collectif..... | 4 |
| Méthodologie..... | 6 |
| L'écriture collective de l'histoire commune..... | 15 |
| La doxa ou l'hégémonie du collectif..... | 19 |
| Autonomie et pouvoir d'agir..... | 22 |
| Horizontalité..... | 25 |
| Encart méthodologique : la question de la traduction..... | 28 |
| L'indépendance..... | 33 |
| S'émanciper de l'argent..... | 36 |
| Indépendance ou interdépendance ?..... | 38 |
| Autonomie dans l'activité..... | 40 |
| L'autonomie dans et par le don..... | 41 |
| Du don au sacrifice ?..... | 43 |
| Principes d'action..... | 46 |
| La prise de décision au consensus..... | 46 |
| Les différents dispositifs de réunion..... | 47 |
| Des dispositifs qui agencent un partage du sensible..... | 49 |
| Le principe politique du commun proche de nos principes d'action..... | 53 |
| L'organisation du travail..... | 54 |
| De la division du travail..... | 54 |
| ...À la non-spécialisation des tâches...(L'expérience d'une saison au Relais)..... | 55 |
| La formation sur le tas, par les pairs..... | 57 |
| Une approche techniciste de l'activité : le tutoriel..... | 61 |
| Un collectif méritocratique ?..... | 63 |
| Le travail versus l'amitié..... | 67 |
| ...À la division du travail..... | 69 |
| L'ouverture..... | 74 |
| L'agir-commun..... | 76 |
| La bienveillance..... | 79 |
| Analyse de mes implications..... | 82 |
| L'injonction à se dire :..... | 85 |
| L'intellectualisation des pratiques..... | 88 |
| Dispositifs, notions, fonctions ; Comment outiller l'autonomie ?..... | 93 |
| Au sein du collectif..... | 93 |
| Le cas particulier des réunions..... | 96 |
| Conclusion et perspectives..... | 100 |
| La coproduction des savoirs..... | 101 |
| Bibliographie..... | 104 |
| Ouvrages..... | 104 |
| Thèses..... | 105 |
| Articles..... | 105 |
| Périodiques..... | 105 |
| En ligne..... | 105 |
| Annexes..... | 106 |
| 1) Guide d'entretien..... | 106 |
| 2) Grille de lecture des réunions..... | 107 |

Outiller l'autonomie, instituer le commun

Une expérience collective explorée par un de ses acteurs

(L'exemple du collectif des MutinEs)

SYLVAIN PICARD

Résumé :

À travers ce mémoire j'espère rendre-compte d'une part du parcours de recherche qui a été le mien pendant cette période de formation, d'autre part de brosse un portrait du collectif. J'ai cherché à élucider à partir des tensions entre la *doxa*, ou l'*hégémonie*, du collectif et ses *principes d'actions*, ce qui se joue dans son fonctionnement, dans sa construction au jour-le-jour et dans les interactions entre ses membres. Ce travail donne à voir une forme d'*autonomie construite, désirée, outillée et éprouvée*, qui s'inscrit avant tout *dans et par une interdépendance*.

Le collectif, appréhendé comme une *institution*, laisse apparaître que les tensions et les contradictions internes, dans lesquelles il est pris, sont le lieu et le moment à partir duquel il est possible de caractériser une institution / destitution continuée. Quels processus à l'œuvre permettent de ne pas s'enliser dans l'institué ? Quelles sont les *ressources* dont les acteurs et actrices disposent, avec lesquelles ils et elles *composent*, qui permettent de maintenir une dynamique instituante ? Sur quels *outils*, sur quels *dispositifs* et sur quels *notions* s'appuient les personnes pour interagir ?

S'attacher à caractériser un collectif c'est aussi s'attacher à ce qui est mis en partage, au *commun*. Par quels processus arrive-t-on à construire, à *instituer du commun* ? Qu'est-ce qui joue dans le passage du commun au *comme-un* ? Quelles sont les tensions, les affects et les processus à l'œuvre dans ce *comme* qui travaille au sein du collectif, au sein du *un* ? Qu'est-ce qu'ils viennent nous dire de ses marges, de ses *bords* ? Quel est le partage qui est fait entre le dedans et le dehors et comment se (dé-)construit ce *partage du sensible* ?

Faire une recherche-action dans un collectif nécessite de se poser la question de ce qu'elle implique pour soi et pour les autres. Comment cette forme de *réflexivité* s'ajoute à toutes celles déjà présentes ? Qu'est-ce qu'implique pour la recherche et pour le chercheur le fait de ne pas *réifier* un *matériel* de recherche ? Comment se construit une *recherche-se-faisant* sur laquelle les concerné-es ont prise ? Grâce à quels outils, à quels dispositifs, à quels processus peut-on laisser une prise aux acteurs et aux actrices sur la recherche ? Qu'est-ce que cette méthode engendre comme processus de participation et d'appropriation du *savoir-se-produisant* ? Comment rendre-compte de cette démarche qui tient avant tout d'une *coproduction des savoirs* ainsi que de leur *mise à l'épreuve* d'autres savoirs ? Comment s'agence ce nouveau *niveau de réalité* du collectif au sein de ses autres *ontologies*, au sein de ses autres modes d'existence ?

L'*intellectualisation des pratiques* révèle un collectif qui pense ce qu'il est et ce qu'il fait. Ses membres se déplacent ainsi *tout au long et au large* du collectif, à travers ses différents niveaux de réalité mais aussi dans toute sa *transversalité*. Il serait alors possible de caractériser le collectif dans une matrice à travers laquelle les personnes se déplacent, *se décalent*, grâce à des dispositifs.

Mots clés : Autonomie, Commun, Collectif, Outil, Vulnérabilité.