

Pratiques collectives et culture des précédents

L'expérience de dix collectifs du territoire breton.



©Architect's Brother > Passage ; [Robert and Shana ParkeHarrison](#)

Benjamin ROUX
2012

Travail en creative commons et sous licence libre (LibreOffice)



Cette œuvre est mise à disposition selon les termes de la [Licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Partage dans les Mêmes Conditions 3.0 France](#).

AVERTISSEMENT

Ceci n'est pas un écrit universitaire, ceci n'est pas non plus tout à fait le travail d'un chercheur.

Cet écrit est avant tout un travail de "mise au propre" d'un temps réflexif personnel sur mes pratiques et sur des pratiques collectives.

La première partie de cet écrit est d'ailleurs à voir plutôt comme la retranscription et l'analyse d'un journal de bord de mon vécu lors de cette expérience.

Mi-"parcours initiatique", mi-"travail sur le collectif", cet écrit parle du "nous" tout en étant constamment renvoyé au "je". Le jeu du "je" de l'individu dans l'ensemble. Le "je" du jeu de groupe traversé de la multitude d'unité faisant le tout. Ce "je" qui pour ce texte ci-dessous me concerne.

Donc ne pas prendre cet écrit comme théorisation des pratiques collectives mais plutôt comme l'exemple parmi tant d'autres d'un individu pratiquant le collectif. D'un "je" jouant le jeu du "nous".

*"Vouloir nous brûle et Pouvoir nous détruit ; mais SAVOIR laisse
notre faible organisation dans un perpétuel état de calme".*

Balzac dans *La peau de chagrin*

Remerciements

Merci à tous ceux que j'ai rencontré,
tous ceux avec qui j'ai échangé,
tous ceux qui m'ont accordé de leur temps,
tous ceux à qui j'ai expliqué et qui ont essayé de comprendre,
tous ceux qui m'ont encouragé,
tous ceux qui m'ont conseillé,
tous ceux qui m'ont accompagné,
tous ceux avec qui nous avons fait
et tous ceux avec qui nous ferons...

Et notamment merci,

Amélie, Anna, Annaïg, Anne, Anthony, Aurélie, Brenda, Cécile, Cédric, Charlotte, Claire, Francine, Fransez, Jean-Marc, Jérémy, Julien, Laurence, Marie, Marion, Perrine, Pierrick, Sandrine, Thomas, Yann et Yann-Sylvère.

Table des matières

Avant-propos.....	5
Présentation du contexte et des termes.....	6
Qu'est ce qu'un collectif ?.....	7
Parlons de pratiques collectives.....	9
Des débuts en tant qu'autogestion.....	9
Derrière le terme autogestion.....	11
Pratiques collectives alternatives ?.....	12
Analyse des pratiques collectives ?.....	13
Démarche et méthode.....	16
Prise en considération du "je".....	17
Milieu non-universitaire.....	17
Pourquoi ?.....	17
Comment ?.....	18
Parcours initiatique.....	18
Chercheur ou praticien ? Ou les deux ?.....	19
L'élément clé : le "eux/nous".....	21
Dix collectifs qui font autrement ?.....	21
La méthode.....	23
L'entretien.....	23
Recherches en parallèle.....	27
Présentation.....	29
Typologie des collectifs.....	30
Portrait d'ensemble des personnes rencontrées.....	32
Mi-analyse, mi-description : je parle avec ma "maison".....	32
Pratiques collectives dans dix collectifs bretons.....	34
La charpente.....	35
Structure juridique.....	35
La Coopérative.....	35
L'association loi 1901.....	37
Le collectif non-formel.....	37
Autres.....	38
Désir collectif.....	40
Vivre autrement.....	40
Travailler autrement.....	41
Les politiques.....	43
Organisation générale.....	44
Caractéristiques.....	44
Responsabilités et prises de décisions.....	45
Outils de communication interne.....	50
Le mouvement interne.....	52
Culture des précédents.....	57
La culture des précédents.....	58
...Comme démarche "facilitatrice de collectif" ?.....	59
La démarche.....	60
Le pas de côté.....	61
La collecte.....	62
La transmission (ou non).....	62
Conclusion.....	64
Ce vers quoi je vais.....	65
Ce que j'aimerais faire.....	65
Pour aller plus loin.....	67
Ouvrages sociologiques.....	68
Ouvrages racontant des pratiques collectives.....	69
Ouvrages de la plume de ceux qui pratiquent.....	70
Ouvrages divers.....	71
Travaux.....	72

Avant-propos

[... On écoute les petites histoires du technicien habitué à traiter des dossiers tout de même plus importants que le nôtre, et qui, ébloui, fasciné, nous décrit cet héritier d'une dynastie locale remplir sous ses yeux un chèque de 100 000 F (15 000 €) sans autre commentaire que : "Jusqu'à cette somme je peux signer sans l'avis de mon père." Nous étions en 1985 et l'air du temps était à la glorification nouvelle de l'entrepreneur et du chef d'entreprise.]

Nous sommes en 2012 et cette phrase écrite par un des membres de la scierie collective *Ambiance bois*² résonne toujours et est encore d'actualité. De nos jours, servi par des outils comme le statut auto-entrepreneur³, la valeur et la reconnaissance passent par notre esprit d'"entreprendre". Mais où sont les réelles valeurs de l'"entre-prendre" si cela doit se faire seul, chacun dans son coin, chacun face à tous les autres ? Si ce n'est que pour rayer des noms d'une liste de demandeurs d'emploi toujours grandissante ? Et si les valeurs de l'"entre-prendre" passaient par "entre-nous : ensemble" et "prendre... le temps" ? Tel "l'éloge de la paresse" prendre le temps des décisions à plusieurs fait office d'une nage à contre-courant dans une société du tout "tout de suite".

*[... et nous pouvons nous demander s'il n'y a pas contradiction entre la rapidité d'initiative et de décision exigée à notre époque et le respect de la lenteur démocratique.]*⁴

¹ Michel Lulek, *Scions... travaillait autrement ?*, Valence, Editions Repas, 2009, p. 55

² <http://www.ambiance-bois.com/>

³ "Le régime de l'auto-entrepreneur est un passeport offert à tous les Français qui souhaitent transformer leurs talents en argent et bénéficier de revenus supplémentaires. Cela répond à un vrai besoin, particulièrement en cette période économique difficile", extrait du site gouvernemental : <http://www.gouvernement.fr/gouvernement/le-statut-de-l-auto-entrepreneur> (site consulté en octobre 2011)

⁴ Albert Meister, *La participation dans les associations*, Paris, Les éditions ouvrières, Editions Economie et Humanisme, Collection "Initiation sociologique", 1974, p.202

Présentation du contexte et des termes

Par ce travail, mon intérêt est multiple. D'un point de vue apprentissage personnel, je souhaite prendre ce temps pour partir à la découverte des collectifs et de leurs pratiques. D'un point de vue que l'on peut nommer "sociologique", il s'agit également d'utiliser ces quelques mois pour me permettre de faire un "pas de côté" vis-à-vis de mes pratiques collectives. Enfin, il s'agit pour moi de questionner et de réfléchir à une démarche-philosophie de "culture des précédents" comme pratique pouvant aider les collectifs au moment de leurs phases de remise en question.

Qu'est ce qu'un collectif ?

"La réflexion peut être initiée de façon duale, mais l'action est collective" Platon ⁵

Mon intérêt de départ ne se porte pas tant sur l'activité mais plutôt sur cet ensemble d'individus qui se réunissent, se construisent, s'entraident et se confrontent, le tout avec un but commun, un désir partagé de tous, à atteindre. J'ai mis, dans un premier temps, ce "but commun" de côté pour m'intéresser à cet ensemble et essayer de comprendre ce qui le traversait. Je me rendais compte rapidement que, pour mener à bien cette réflexion, il ne me serait pas possible de dissocier ce "désir partagé" de l'organisation interne.

Avant toute chose il m'a donc fallu trouver un terme, un terme que je comprenne, que je m'approprie et dans la mesure où je suis capable de l'expliquer, qu'il me permette de converser et d'être compris de tous. Un terme qui puisse regrouper les différents groupes que je souhaite rencontrer et suivre : coopératives, associations, communautés de vie et collectifs informels. Pouvoir rassembler au sein d'un même terme tous ces groupes qui ont chacun un "objet", un "désir" différent, n'est pas aisé. Mais heureusement d'autres personnes ont entrepris avant moi de trouver le mot adéquat.

C'est ainsi qu'un premier mot apparaît : "association", utilisé par Albert Meister dans *la participation dans les associations*⁶. Il utilise ici le terme "association" dans son sens premier : "action d'associer" ou encore "réunion de plusieurs personnes dans un but, dans un intérêt commun"⁷. Il entend donc par là tout groupe d'individus, que ce soit au sein d'associations (sens juridique du terme), de coopératives, de syndicats, de partis, de communautés de vie... Aujourd'hui, comme cela devait déjà l'être à son époque, ce terme est trop usité dans son sens juridique

⁵ In Jean-François Draperi, *Parcourir sa vie, se former à l'autobiographie raisonnée*, Montreuil, Presses de l'économie sociale, Collection "Réflexion personnelle et action collective", 2010, p.160

⁶ Albert Meister, *op. cit.*

⁷ <https://fr.wiktionary.org/wiki/association>

(association loi 1901) ce qui rend la compréhension plus complexe.

Pour celui que je souhaite utiliser, je me tourne donc vers David Vercauteren, qui, dans *Micropolitiques des groupes*⁸, a fait le tour des différents termes :

« - "Comité" vient de l'anglais *to commit*, au sens de confier, commettre quelque chose;

- "Collectif" vient du latin *colecta*, "collecte", et de *colligere*, "rassembler, recueillir";

- "Groupe" dérive de l'italien *gruppo* qui signifie d'abord "noeud, assemblage"»⁹.

Les mots ont beau avoir une histoire, une étymologie et donc un sens (ou des sens) premier(s), il n'empêche que ceux-ci sont rattrapés par les sociétés qu'ils traversent. Ces sociétés à travers leurs Histoires malmènent, galvaudent, des termes pour leur donner - dans la bouche et la tête des gens - un tout autre sens¹⁰.

J'ai donc ajouté à la définition que nous donne D. Vercauteren, le sens que l'on a de ces termes au travers du prisme de notre société actuelle. *Comité* est attaché au monde de l'entreprise, "comité d'entreprise", "comité de pilotage", et surtout à des instances hautes : "comité consultatif", "comité de...", "comité du..."... Le mot *groupe* quant à lui avait soit le côté informel du "groupe d'amis" ou du "groupe de musique", soit le côté très "entreprise" par les grands groupes notamment du CAC40. Il nous reste donc que le mot *collectif* qui, outre son origine rapportée à *collecte* qui est très intéressant (voir partie "culture des précédents"), a aussi ce côté assez transversal et tout autant un côté un peu désuet, tombé aux "oubliettes".

Mais qu'en est-il d'une définition de cet ensemble ? D. Vercauteren apporte une définition qui a le mérite d'être simple et assez générale pour en comprendre les possibles :

[Un groupe est un système écologique expérimentant et sélectionnant dans une infinité de rapports (géographique, sexuel, organisationnel, linguistique...) ceux qui lui conviennent à un moment donné.]¹¹

8 David Vercauteren, *Micropolitiques des groupes: Pour une écologie des pratiques collectives*, Paris, Editions Les prairies ordinaires, Collection "Essais", 2011 [2^e éd. 2007]

9 David Vercauteren, *op. cit.*, p. 161

10 Deux exemples flagrants sont les mots "crise" et "projet". Aujourd'hui (il suffit pour cela de jeter un oeil sur la page de [Google actu sur le mot "crise"](#)), par le biais des médias, nous n'entendons plus que la crise dans son sens négatif. Alors que son sens premier qui vient du monde de la médecine, indique tout autant une "[crise heureuse](#)" qu'une "[crise funeste](#)". Concernant le second, je vous laisserai lire la définition que donne la [Scop Le pavé](#) de ce terme qui a perdu tout son sens le jour où il s'est vu être approprié par le monde du capitalisme et son management.

11 David Vercauteren, *op. cit.*, p.161

Parlons de pratiques collectives

Il suffit d'une recherche du terme "pratiques collectives" dans un moteur de recherche¹² pour se rendre compte que celui-ci est très employé par le monde de la musique - et plus précisément de l'apprentissage musical et par les écoles de musique - mais peu dans le contexte de cette recherche-réflexion. Si ce n'est sur le site consacré au livre de David Vercauteren car on retrouve ce terme dans le sous-titre de son livre : "Ecologie des pratiques collectives". Il mérite donc un petit éclaircissement. D'un point de vue étymologique, il est intéressant de regarder le mot "pratique", qui se veut être une opposition à la théorie, une application des principes¹³. Basé sur la "recherche de résultats concrets"¹⁴, il est bien question de mettre en pratique et donc d'un "savoir-faire, [d'une] compétence résultant de l'exercice habituel d'une activité". Si l'on accroche à "pratiques" le mot "collectif", on est bien sur un questionnement de ces temps-là, ces temps où nous avançons ensemble, nous faisons ensemble. Je souhaite creuser ou approfondir sur les pratiques collectives, oui, mais pas n'importe lesquelles. Je ne souhaite pas par exemple regarder les fonctionnements verticaux et hiérarchiques, j'ai envie de comprendre plutôt des fonctionnements horizontaux et démocratiques. Je ne veux pas réfléchir sur des organisations ayant fait le choix de s'inscrire dans un système capitaliste amenant productivité, management et autres concepts. Je cherche avant tout à réfléchir sur des fonctionnements proches de mes valeurs, donc plutôt auprès de collectifs ayant fait le choix de faire autrement par rapport à une "norme" liée à la globalisation, à la libéralisation des marchés et au "toujours plus". Je dois clarifier comment nommer cela : les termes et concepts existants, leur histoire et ce qu'on entend derrière cela.

Mon premier choix se porta sur "autogestion", je fis donc le tour de sa définition et de tout ce qu'il peut englober. C'est ensuite que mon choix se porta sur "pratiques collectives" plus général. Je questionne enfin, le complément "alternatif" qui adossé à "pratiques collectives" peut préciser ce terme.

Des débuts en tant qu'autogestion

Je souhaite ici simplement expliciter le terme *autogestion* et non en faire un historique

¹² Pour arrêter de mettre en avant le géant et parce qu'il existe des alternatives efficaces qui ont une meilleure démarche, DuckDuckGo : <https://duckduckgo.com/?q=pratiques+collectives>

¹³ <http://www.cnrtl.fr/etymologie/pratique>

¹⁴ <http://www.cnrtl.fr/definition/pratique>

chronologique depuis sa genèse en tant qu'utopie (Pierre-Joseph Proudhon, XIXème siècle) ou de son apparition en tant que terme dans notre dictionnaire de la langue française (dans les années 1950). Ce travail a d'ailleurs été réalisé par Suzy Canivenc dans sa thèse et également dans une note de recherche¹⁵. Pour en donner une vision dans sa globalité et de manière (très) synthétique : Différents événements de l'histoire européenne - politiques et/ou industriels - se sont exprimés sous une utopie autogestionnaire (révolution Russe, guerre d'Espagne...). L'événement marquant étant l'expérience Yougoslave de Tito qui a d'ailleurs amené le terme d'*autogestion* dans notre vocabulaire. En ce qui concerne la France, l'âge d'or de l'*autogestion* est lié à Mai 68 et sera très présent dans les années 70. Un déclin s'opère ensuite jusqu'aux années 90 tant au niveau "fin de vie" d'initiatives, qu'au niveau de la richesse des écrits qui sortent à ce sujet.

Autant il est difficile de comptabiliser les initiatives qui ont fleuri sous l'étendard de l'autogestion aux fils des décennies, autant nous pouvons avoir une idée de la courbe de ces mouvements au travers des écrits, revues et publications qui furent d'ailleurs des plus prolifiques dans les années 70. Un travail remarquable a d'ailleurs été effectué par Michel Antony, qui recense dans un document tous les ouvrages et publications qui sont sortis sur l'autogestion¹⁶. Travail qu'il a également effectué sur les termes "utopies" et "anarchisme". Ce travail a tout de même un côté frustrant d'une liste très longue et donc de la difficulté de pouvoir se procurer nombre de ces ouvrages. Un travail de création d'une bibliothèque collective de tous ces ouvrages serait à faire. Nous sommes là encore sur un des sujets important que j'aborderai plus loin sur la possession et la transmission de ces savoirs, ouvrages, pratiques et expériences.

On peut également citer, l'ouvrage récent de l'historien Jean-Christian Petitfils sur *Les communautés utopistes au XIXe siècle*¹⁷.

A propos des publications sorties sur la deuxième moitié du XXème siècle, j'ai fait un constat qui a trouvé écho auprès de Daniel Mothé : beaucoup de ceux qui écrivaient sur le sujet « *appartenaient à la catégorie des "doctrinaires" ou des "politiques", quelque peu coupés de la réalité des expérimentations autogestionnaires : aucun d'eux "ne travaille vraiment sur la réalité vivante du fonctionnement concret des organisations existantes" »*¹⁸. Rares sont donc les ouvrages et publications relatant des mises en pratique de l'autogestion. Une liste se trouve en fin de ce document dans la partie "bibliographie" et j'aurai l'occasion d'en citer plusieurs au cours de l'ouvrage.

¹⁵ Suzy Canivenc, [Autogestion et nouvelles formes organisationnelles dans la société de l'information, de la communication et du savoir](#), 2009, p. 100 et plus;

Suzy Canivenc, [L'autogestion dans la société de l'information québécoise](#), 2011, p.7 et plus.

¹⁶ http://artic.ac-besancon.fr/histoire_geographie/hgftp/autres/utopies/utopies.htm

¹⁷ Jean-Christian Petitfils, *Les communautés utopistes au XIXe siècle*, Hachette, Collection "Pluriel", 2011 [2^e éd. 1982]

¹⁸ Suzy Canivenc, [L'autogestion dans la société de l'information québécoise](#), 2011 ,p.9

Derrière le terme autogestion

En France, ce terme est présent seulement dans des discours de syndicats¹⁹, de mouvements politiques²⁰ et de fédérations²¹ qui sont à la marge des plus visibles en termes de taille et de médiatisation. Dans la tête des Français, ce terme est très fortement rattaché à la période post-68 et pour certains à des événements plus récents mais à l'international, comme en Amérique latine²².

Nous voyons tout de même, de temps en temps le terme autogestion venir nous interpeller dans les titres des médias. Des expériences toujours présentes de nos jours et les moins méconnues du grand public sont par exemple les lycées autogérés. C'est notamment le cas du lycée autogéré de Paris qui fête ses 30 ans cette année²³.

En partant de la définition de Wikipedia, nous pouvons mieux comprendre l'enjeu qu'il y a derrière ce terme.

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

Cette définition peut s'appliquer, par exemple, en France à un grand nombre d'associations.

Il existe cependant une autre définition, plus politique ; y sont intégrés d'autres paramètres avec une certaine variabilité. Ses postulats sont :

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

Cette conception se construit en général explicitement contre des pratiques qualifiées de hiérarchiques, autoritaires, verticales, contre des formes de dépossession que constitueraient certains modes d'organisation. En d'autres termes, ce type d'autogestion permettrait une réappropriation d'une forme d'organisation collective.

Par ailleurs, cette définition permet des pratiques d'autogestion qui ne se limitent pas au seul champ économique²⁴

19 Par exemple : <http://www.cnt-f.org/>

20 Par exemple : <http://www.alternatifs.org/>

21 Par exemple : <http://www.federation-anarchiste.org/>

22 L'exemple de l'Argentine : <http://www.alternativelibertaire.org/spip.php?article674>

23 <http://owni.fr/2012/06/14/jour-de-classe-dans-un-lycee-autogere/>

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

Dans un premier temps le sens étymologique ouvre ce champ à grand nombre de structures notamment associatives. Mais à son sens étymologique vient s'ajouter un sens politique qui prend source fin XIXème, des valeurs à contre-courant d'une révolution industrielle amenant son lot de standardisation et de productivisme²⁵. Pour ensuite, dans la 2ème moitié du XXème, venir s'opposer au système dominant capitaliste. Il faut rappeler qu'en 1975, était soumis et débattu lors du congrès national du Parti Socialiste "15 thèses sur l'autogestion"²⁶. Signe, en voyant le PS aujourd'hui, que le contexte était bien différent.

Les mouvements sociaux des années 70, les nombreuses expériences - communautaires, autogestionnaires... - qui en découlent et le fort relai médiatique²⁷ amènent ce terme dans l'opinion publique.

C'est d'abord avec ce terme en bouche que je suis allé à la rencontre de dix collectifs. Toutes les personnes rencontrées connaissaient le terme, elles voyaient ce dont je voulais parler mais toutes ne se retrouvaient pas forcément dans ce terme ou en tout cas ne s'en revendiquaient pas. Cela peut être dû, comme vu précédemment, au fait que ce terme est spécifique à un contexte et un type d'organisation en particulier (mouvements politiques, syndicaux...). Je pense que ces collectifs n'ont pas une revendication publique et "politisée" de leur démarche. Au fur et à mesure des entretiens, j'ai préféré mettre de côté "autogestion", pour un terme plus général de "pratiques collectives" que je définis ensuite comme "autre, différente, alternative...".

Pratiques collectives alternatives ?

Du terme "autogestion" de départ, mon choix se porte vers "pratiques collectives". Du point de vue de la sociologie des groupes²⁸, s'intéresser à des "pratiques collectives" au sens large revient à s'intéresser aux groupes en général : entreprises libérales, grands groupes, méthodes managériales, hiérarchie... Ce qui n'est pas mon cas, je souhaite porter mon regard sur des pratiques qui ont pour valeurs celles portées par la position politique (*politique-système social*)²⁹ des milieux et des

25 Le [taylorisme](#) puis le [fordisme](#) en sont de bons exemples.

26 Voir [le supplément au n°41 de "Le poing et la rose" de mai 1975](#), journal du Parti Socialiste.

27 Comme le démontre le graphique du nombre de publications vidéos pour le terme "autogestion" sur le site de l'INA : <http://www.ina.fr/recherche/recherche?search=autogestion&vue=Video>

28 Voir par exemple à ce sujet les livres de Didier Anzieu dans "Pour aller plus loin".

29 Il fait bon s'arrêter sur ce terme politique. Sans me lancer dans une fastidieuse tentative de définition, je souhaite simplement éclairer sur ce que je mets derrière son utilisation tout au long de cet écrit.

Pour cela, je m'appuie sur le travail de [Philippe Ségur dans *Le politique*](#) (1996). En partant de la terminologie anglo-saxonne, plus riche que celle française, on retrouve quatre sens : *The political* (le politique), *polity* (la société politique), *policy* (les politiques), *politics* (la politique). A partir de *politics*, découle des sous-domaines : *politique-système partiel* serait l'activité spécialisée des dirigeants de la Nation et *politique-système social*, qui renverrait à l'organisation globale de la société. « Dans le premier cas, on n'évoque que les institutions (gouvernement, parlement, administrations, partis, etc.) et les fonctions qui s'y exercent (exécutive, législative, diplomatique, militaire,

collectifs dans lesquels j'évolue. Quel terme dois-je donc utiliser pour parler de ces "pratiques collectives" ?

Même si je n'ai pas de réponse encore claire, il est possible de l'entrevoir au travers des dix collectifs que j'ai suivi et donc de leur singularité commune. Pour cela, je reprends les mots de Mimmo Pucciarelli, qui vingt ans plus tôt a mené un travail - qui m'a inspiré - avec pour territoire les pentes de la croix-rousse à Lyon de 1975 à 1995. L'idée est donc de voir comment s'organisent des collectifs « *dont le fonctionnement est basé sur la démocratie directe. C'est-à-dire la gestion et la participation collective de tous ses membres. Il s'agit de décrire les structures au fonctionnement basé sur des pratiques non hiérarchiques et non autoritaires, c'est-à-dire où on essaye de créer des liens horizontaux et des rapports égalitaires* »³⁰.

Au delà de leurs particularités, ces dix collectifs ont tous « *la volonté très nette de créer, en réaction contre leur environnement, des cellules de vie démocratique, de créer ou de respecter l'égalité entre leurs membres, et de se fonder sur une participation maximum de ceux-ci et sur la démocratie directe* »³¹.

Je pense que cela résume bien les points communs qu'il y a entre ces dix collectifs. Cela n'empêche pas que chacun ait atteint des niveaux d'horizontalité différents dans la pratique et la prise de décision et que nous pourrions également les différencier à ce niveau dans le chapitre II.

— Analyse des pratiques collectives ?

"Le bien-être n'est pas dissociable du bien-faire" Yves Clot³²

Je me permets de reprendre la citation d'Yves Clot en l'extrapolant de l'individu (comme il l'a pensé) vers le collectif : le bien-être du collectif et des individus n'est pas dissociable du bien-faire ensemble.

Je me suis intéressé au fonctionnement interne de collectifs qui font et/ou tentent de faire autrement que le schéma dominant libéral (hiérarchie, productivité...). Comme d'autres avant moi, j'ai pris pour hypothèse de départ « *que la destinée d'une initiative de ce genre est redevable à l'évolution de sa dynamique interne* »³³.

etc.). Dans le second cas, on s'intéresse plus largement à la structure sociale et au jeu des rapports sociaux (société individualiste, collectiviste, libérale, capitaliste, etc.). » Le sens du mot politique que j'emploie dans cet écrit serait donc celui de *politique-système social*.

30 Mimmo Pucciarelli, *Le rêve au quotidien - les expériences collectives de la croix-rousse 1975-1995*, Lyon, Atelier de création libertaire, 1996, p.60

31 Albert Meister, *op. cit.*, p.191

32 Jean-françois Draperi, *op. cit.*, p.138

33 Mimmo Pucciarelli, *op. cit.*, p.13

Sans le nommer ainsi, je me suis souvent intéressé à ces questions dans les collectifs auxquels je participais. Ce passionnant jeu de "je" dans un "nous" m'attirait d'autant plus que l'on commence à remarquer des personnages récurrents : la forte tête, le timide, le meneur... S'ajoute à cela des jeux de "nous" plus petits dans un "nous" plus grand. Bref des schémas reproductibles et inhérents à chaque collectif.

Une autre hypothèse de Mimmo Pucciarelli est que « *peut-être [que] la dynamique interne n'est-elle pas le seul élément à prendre en compte, et doit-elle être relayée par l'état d'imagination et de l'espérance politiques pendant la même période* »³⁴. Pour lui, « *ces démarches sont la résultante de plusieurs facteurs dont les principaux [seraient] la dynamique propre (interne) des acteurs et la dynamique sociale (externe) d'un moment historique* »³⁵. Ce critère de "dynamique sociale" serait intéressant à analyser notamment en mettant en parallèle divers aspects de collectifs des années 70 et d'aujourd'hui en France. J'ai décidé de ne pas me lancer dans ce travail dans le cadre de cet écrit, car ce serait trop m'éloigner de mon sujet.

Ce qui nous amène à une problématique forte dans l'analyse des pratiques collectives : les retours d'expériences. Les années 70 qui étaient riches en expérimentations sont aussi les plus riches en écrits. Mais comme le disait Daniel Mothé, cité précédemment, une majorité des retours d'expériences sont en fait des analyses de personnes « *quelque peu coupé[e]s de la réalité des expérimentations* ». Il y a eu des analyses comme par exemple celle d'*une communauté de travail de la banlieue parisienne* par Henri Desroche et Albert Meister. Ce sont des analyses sociologiques présentant majoritairement des coopératives ouvrières. C'est là que je trouve que le travail de Mimmo Pucciarelli sort du lot pour l'époque. Il mène lui aussi un travail sociologique à partir d'entretiens et d'enquêtes sur un territoire particulier (la Croix-rousse) et en présente des initiatives diverses tant au point de vue de l'objet que de la manière de "faire collectif". On trouve également l'ouvrage collectif des personnes ayant participé à la *Kommune 2*, expérience de communauté de vie faisant suite à la *Kommune 1*³⁶ en Allemagne de l'Ouest dans les années 70. Vient s'ajouter à cela, que tous ces ouvrages - analyses sociologiques comme écrits collectifs sur leurs expériences - se font rares³⁷.

De nos jours, le schéma est un peu différent. Des collectifs commencent à écrire collectivement ou par le biais d'une seule plume sur leurs pratiques collectives. C'est notamment le cas au travers des Editions Repas³⁸ qui publient plusieurs ouvrages notamment sur les expériences

34 *ibid.*, p.13

35 *ibid.*, p.188

36 <https://goublioubla.wordpress.com/tag/kommune-1/>

37 Nombre des livres que j'ai lus, récupérés, cités dans cet écrit ne se trouvent plus facilement : ils ne sont plus réédités, peu d'exemplaires avaient été tirés et le prix de revente en devient parfois excessif (40€ un livre de poche de seconde main).

38 <http://editionsrepas.free.fr/>

d'*Ambiance Bois*, d'*Ardelaine* ou d'expériences plus ancienne comme le *Familistère*. On peut également citer, pour sa forme plus originale, l'ouvrage *La communauté*³⁹ de Tanquerelle et Yann Benoît qui ont décidé de relater l'expérience à travers des entretiens des participants et le tout en Bande-Dessinée.

Bien que nous soyons à l'ère de l'Internet et donc de la diffusion plus facile de l'information, les retours d'expériences de pratiques collectives ne sont pas nombreuses. Pourtant, les expériences collectives sont là : 1,3 millions d'associations⁴⁰, 2046 coopératives⁴¹ et on ne sait combien de groupes non formels (groupes d'amis, groupes de quartiers, squats, lieux de vie collective...). Nous sommes bien là sur une question d'habitude et même de culture commune des précédents.

39 <http://tanquerelleherve.blogspot.fr/>

40 <http://www.associations.gouv.fr/1232-la-france-associative-en-2011-2012.html>

41 Seulement [Scop et Scic adhérentes à la Confédération Générale des Scop](#) (CGScop), chiffres de fin 2011. Manque donc toutes les entreprises non adhérentes et notamment les coopératives "Coop 47", pour les différences voir la partie "Pratiques collectives dans dix collectifs bretons > La charpente > Structure juridique".

Démarche et méthode

Prise en considération du "je"

Milieu non-universitaire

Pourquoi ?

Le mieux encore est de commencer par répondre à la question : "Qu'est ce qui m'a poussé à faire ce travail là ?". C'est une question qui, encore actuellement, continue de se dénouer et de s'éclaircir en moi. Sans trop s'enfoncer dans une introspection, ou l'élaboration d'une autobiographie raisonnée⁴², je pense que quelques éclaircissements sont importants pour cerner la démarche.

Deux critères font partie intégrante de cette réflexion. Tout d'abord, une culpabilité personnelle sur un "éveil politique" venu tardivement et une responsabilité que je m'infligeais sur un quelconque retard à rattraper. Ensuite, il y a cette force qui s'anime en moi depuis les premières fois où il m'a été donné de penser et de m'en rappeler. Cette envie que je ne puis réfréner d'aller en profondeur, de creuser le fond de la pensée lorsqu'un sujet me passionne. C'est notamment arrivé il y a quelques années avec la grande question environnementale et cela s'est reproduit de nouveau sur les pratiques collectives et plus largement sur ce que j'ai découvert tout récemment et que l'on nomme la "sociologie".

J'ai arrêté les études il y a déjà quelques années, par choix : difficulté récurrente à être assis à recevoir du contenu théorique "pré-mâché", de manière unidirectionnelle de surcroît.

*[La conception actuelle de l'enseignement secondaire et supérieur s'appuie sur la négation de la personne en tant que telle. Il s'agit avant tout de transmettre des connaissances définies par un programme prédéterminé.]*⁴³

Besoin de voir, de pratiquer... Lorsque l'envie de mener ce temps de réflexion est venue, inutile de préciser que je n'étais pas prêt à repartir dans une formation diplômante pour le mener à bien. J'ai écrit "temps de réflexion", car c'était bien de cela dont j'avais besoin, un temps principalement consacré à mon apprentissage théorique et pratique.

42 Henri Desroche, *Théorie et pratique de l'Autobiographie Raisonnée*, Université Coopérative Internationale, 1984

43 Jean-françois Draperi, *op. cit.*, p.167

Comment ?

Avoir ce temps c'est bien, le prendre c'est encore mieux. Il reste un sujet à éluder : la question financière. Comment prendre le temps si l'urgence du quotidien (loyer et factures à payer et accessoirement manger) vous retient ? Mon désir tombait bien, l'état venait d'actualiser un programme qui leur tenait à cœur : le service civique⁴⁴. Programme ambigu qui entre de mauvaises mains s'apparente à de l'exploitation de jeunes sans emploi, version bis d'un stage⁴⁵. Mais dans mon cas justement (comme pour d'autres jeunes, qui ne sont pas la majorité, que j'ai pu croiser dans les milieux associatifs) c'était utiliser ce programme en sa faveur. Mener à bien un travail qui s'avère utile au plan personnel et pourrait l'être au plan collectif tout en étant indemnisé pour cela pendant neuf mois. Information qu'il est intéressant de posséder lorsque l'on est jeune (moins de vingt-six ans) et que l'on souhaite prendre le temps de réfléchir à nos envies et désirs. Le service civique étant porté par une structure publique ou une association, ces désirs doivent forcément tourner autour.

Parcours initiatique

Cette période de neuf mois me semblait intéressante pour mener à bien ce qui pouvait s'apparenter à un parcours initiatique aux savoirs politiques. Je me suis vite rendu compte que neuf mois seraient juste bien pour mener un travail introductif. En tout cas la machine était engagée, la convention signée, les grandes lignes sur la manière dont je procéderai étaient tracées. Basé sur des lectures (énormément), je réappris le goût de lire un livre. Basé sur des rencontres, je m'enrichis aux côtés des gens que j'ai fréquenté. Je suis parti avec des idées, je suis arrivé avec d'autres. Non pas de celles qui s'opposent mais plutôt une juste cohérence et continuité, qui n'empêche pas de passer par des extrêmes. Car, comme mentionné au dessus, mon appétit de savoir m'amène à ne pas penser des idées, théories ou utopies à moitié mais bien dans son intégralité.

Une autre particularité de ce parcours initiatique pourrait se résumer par "mieux s'éloigner du monde de la formation pour mieux s'en rapprocher". Car de mon rejet de ce que je caricaturais en "parcours universitaire" émanait en fait d'une forme de formation que j'avais subi plutôt que suivi et que je pensais être une généralité. Des rencontres et des ouvrages plus tard, je découvre d'autres formes d'apprentissage comme la "recherche-action".

⁴⁴ www.service-civique.gouv.fr/

⁴⁵ http://www.alternatives-economiques.fr/service-civique-volontaire--travail-pas-cher_fr_art_946_50282.html

Chercheur ou praticien ? Ou les deux ?

"Agir en homme d'études. Etudier en homme d'action" Bergson

Derrière cette phrase il y a une réalité, celle de deux mondes qui se connaissent forcément, se voient sûrement mais ne se côtoient que peu. Les chercheurs d'un côté. Les "personnes de terrain", "praticiens" (des "êtres humains qui ont une pratique") ou encore "acteurs" (dans le sens "êtres humains comme sujets actifs"⁴⁶) de l'autre. Il ne s'agit pas, ici, de recréer le débat ni de s'étaler sur le sujet⁴⁷ mais plutôt d'en donner deux visions ce qui permettra de mieux en comprendre les enjeux. Tout d'abord un premier regard côté chercheurs avec le travail mené par Christine Audoux et Anne Gillet sur : "recherche partenariale et co-construction de savoirs entre chercheurs et acteurs : l'épreuve de la traduction"⁴⁸. Une des conclusions de leur travail est qu'il y a encore peu d'initiatives de recherche menées entre acteurs et chercheurs et «*malgré ces initiatives et les incitations politiques à ce que les apports de la recherche influent sur la société, la recherche collaborative reste encore en France peu institutionnalisée et peu déclinée dans les pratiques effectives*». Et de conclure également que «*ce type de recherche reste peu valorisé du côté de la "communauté scientifique". La question de l'évaluation de ces dispositifs se pose, notamment au travers de l'épreuve des "pairs" dont les critères scientifiques n'incluent pas, ou peu, d'indicateurs liés au processus de partenariat de recherche*».

Ensuite un second regard, par Pierre Rimbert dans un article dans le *Monde Diplomatique* intitulé "la pensée critique dans l'enclos universitaire"⁴⁹. Il y dépeint le milieu des éditeurs et «*le tiraillement constitutif d'un milieu littéralement assis entre deux chaises : entre savant et politique*» et également celui des enseignants-chercheurs dont le «*statut légitime le propos*».

[De prime abord, l'emprise de l'enseignement supérieur et de la recherche sur la pensée critique paraît correspondre aux aspirations des étudiants politisés. Concilier durablement cursus savant et engagement relève de la gageure. Pour repousser l'heure du choix, tout incitera l'étudiant-militant à mettre son engagement non pas entre parenthèses mais entre guillemets : on analyse les mobilisations, on défile en étudiant les défilés. A l'heure de rédiger son mémoire, il faut se distancier des convictions, devenues objets d'études. Se montrer moins engagé pour paraître "plus objectif", plus modéré pour sembler "plus subtil", car ici radicalisme rime avec simplisme. Imperceptiblement, on franchit une frontière.

46 Définition de John Holloway dans [Douze thèses sur l'anti-pouvoir](#)

47 Article d'Hervé Drouard, *Chercheur et praticien ou praticien-chercheur ?*, 2006 :

<http://www.espritcritique.fr/0801/esp0801article07.pdf>

48 <http://interventionseconomiques.revues.org/1347>

49 Pierre Rimbert, *Le Monde Diplomatique*, Janvier 2011, <http://www.monde-diplomatique.fr/2011/01/RIMBERT/20013>

Passée d'un milieu populaire au monde des lettres, la romancière Annie Ernaux écrivait : "j'ai glissé dans cette moitié du monde pour laquelle l'autre n'est qu'un décor." D'autres l'y ont rejointe sans toujours s'en apercevoir.]

C'est entre ces deux mondes de la recherche et de la pratique que vient - comme une réponse adéquate et évidente - se placer la recherche-action⁵⁰. Pour résumer ce qu'est la recherche-action, rien de mieux que l'explication très bien imagée d'Henri Desroche : «*Entre la recherche et l'action, c'est un peu comme dans la fable : l'action est aveugle mais souvent la recherche est paralytique... Prête-moi tes yeux, prête-moi tes jambes et nos deux handicaps, au lieu de se cumuler, s'éliminent.*»⁵¹

Cela est bien sûr plus facile à imaginer qu'à mettre en œuvre. Sans rentrer ici dans le débat, mon questionnement porte sur : comment prendre du recul avec sa pratique tout en évitant le travers de tomber dans l'excès d'une recherche détachée du terrain ? Et ayant justement une pratique , «*comment passer de l'état de militant à celui de chercheur ?*»⁵²

On l'aura compris, hors champ universitaire et parcours initiatique personnel, c'est également l'occasion d'expérimenter : je m'écarte du terrain mais je n'entre pas tout à fait dans le milieu de la recherche. Je suis donc libre quant au déroulé, à la mise en pratique, le choix des lectures, du rédactionnel... Mais libre ne veut pas dire "solution idéale". Par contre cela m'a permis de "piocher" à ma guise dans les deux milieux ce qui me semble opportun voir même indispensable. Le contenu se base sur des pratiques personnelles et des entretiens. La réflexion s'appuie sur de nombreuses lectures et sur l'aide de personnes du monde de la recherche pour ce qui concerne la structure de la réflexion.

Ce travail est donc pour moi l'occasion de donner une première réponse à cette grande question de l'expérimentation. La suppression de barrière comme pré-requis à un bon démarrage. Je fais un retour sur cette expérience à la fin de cet écrit.

50 Format qu'utilise le séminaire de l'association d'ASA, voir la partie "Conclusion".

51 Jean-François Draperi, *op. cit.*, p.195

52 Mimmo Pucciarelli, *op. cit.*, p.20

L'élément clé : le "eux/nous"

A cela s'ajoute la notion du "eux/nous". Vouloir s'appuyer sur le terrain pour réfléchir me semble inévitable mais cela ne se met pas en place comme l'on pourrait observer une espèce animale en interaction avec son environnement. Même si des parallèles pourraient être fait - notamment en matière de vocabulaire - loin de moi l'idée de comparer toutes les personnes rencontrées à quelque espèce animale que ce soit. Le fait d'arriver sur un terrain auprès de collectifs implique de nombreux éléments à prendre en compte : m'organiser pour prévoir au mieux l'impact de ma présence, pour pouvoir répondre à leurs appréhensions, pour faire en sorte que le travail soit accepté et pour faire en sorte que je sois accepté.

Une première réponse, comme j'en ai parlé précédemment, est de connaître le sujet, comprendre le sujet. C'est également savoir où l'on va tout en gardant une marge de manœuvre. Pouvoir (re)définir au fur et à mesure sa réflexion et son travail mais en avoir conscience. Savoir et accepter que l'on ne soit pas sûr de ce que l'on sait au moment où on le sait. L'exercice est d'autant plus difficile lorsque votre connaissance du sujet est amenée à s'enrichir en même temps que votre travail et que la recherche avancent. Dans un premier temps l'accepter pour ensuite pouvoir l'assumer auprès des personnes que vous rencontrez.

Une seconde réponse pourrait être de bien connaître où l'on va, quels sont les lieux où l'on souhaite aller : tant d'un point de vue humain que d'un point de vue politique. Ceci est d'autant plus important lorsqu'il y a autant de collectifs à rencontrer que d'enjeux à connaître et comprendre. Bien entendu cela ne se fait pas en claquant des doigts mais bien en s'appuyant sur deux ingrédients clés : le temps et l'humain.

Dix collectifs qui font autrement ?

Le temps, je me l'étais donné : neuf mois. Même si dans la réalité cela reste très court car on oublie souvent que la terre ne s'arrête pas de tourner pendant cette période-là et que tous ces gens - tout comme moi - sont bien occupés.

Pour en donner une première liste, qui sera plus détaillée dans le chapitre suivant, le choix des dix collectifs s'est porté sur :

- Cinq coopératives : intervention autour de l'éducation populaire (**le Pavé**⁵³), fabrication de pain (**Trebara**), bar-resto en ville (**la Vie enchantée**⁵⁴), bar et épicerie en milieu rural (**le Champ commun**⁵⁵), et une coopérative autour du livre et de l'écrit (**Texto**⁵⁶).
- Deux associations : un collectif artistique (**l'Elaboratoire**⁵⁷) et une compagnie de théâtre (**Cie Ocus**⁵⁸).
- Trois collectifs de vie : la **Ferme** et **l'Elaboratoire** et la **Cie Ocus** déjà cités dans les associations.
- Deux collectifs militants : la **Souris verte**⁵⁹ et la **Maison de la grève**⁶⁰.

Pour une majorité des collectifs, leur lieu de partage se trouve sur Rennes ou dans une grande périphérie. Mise à part le *Champ commun* qui se trouve à Augan en Morbihan, à mi-chemin entre Rennes et Vannes. La *Souris verte* n'a pas de lieu attiré mais agit et se réunit principalement sur Rennes. La Scop le *Pavé* à son siège social à Gahard mais l'équipe vit sur toute la Bretagne et ils ont un champ d'action national, en tout cas régional. La Cie Ocus, vivait et était en résidence à La Chapelle Bouëxic quand je les ai rencontré et maintenant, et pour cinq ans, ils sont à Saint Germain sur Ille. La Scop *Trebara* est, quant à elle, située à Ercé en Lamée (Sud de Rennes) mais ils vendent leur pain sur le marché à Rennes ainsi qu'à Saint Nazaire. Le collectif de vie la *Ferme* est basé au sud de Rennes à Domloup.

Enfin sont basés dans Rennes : les Scop *Texto* et la *Vie enchantée* pour leur lieu d'activité, *l'Elaboratoire* pour le lieu de vie et de résidence et la *Maison de la grève* leur lieu de rencontre et d'actions.

Petite précision : c'est avant tout un choix arbitraire de ma part de considérer que ces collectifs fonctionnaient "autrement". Aucun d'eux ne se revendiquait comme tel. Aucun d'eux n'hésite à en parler lorsqu'on leur pose des questions. Certains travaillant avec du public comme le *Pavé* ou la *Vie Enchantée* n'hésitent pas à le sensibiliser sur ce que ce fonctionnement "autre" implique. Enfin, il est clair que pour chacun de ces collectifs, c'est une façon de faire "autrement" qui leur semblait évidente de mettre en place mais, on le verra plus loin, ce n'est pas un fonctionnement qui en le pratiquant relève de l'évidence. C'est plutôt un fonctionnement qui déconstruit ce qui est socialement et culturellement considéré comme une évidence.

53 <http://www.scoplepave.org/>

54 <http://www.la-vie-enchantee.coop/>

55 <http://www.scoplepave.org/>

56 <http://www.texto-rennes.com/>

57 <http://elaboratoire.free.fr/>

58 <http://www.compagnie-ocus.com/>

59 <http://sourisverterennes.free.fr/>

60 <http://maisondelagreve.boum.org/>

La méthode

L'entretien

"Une enquête est réussie lorsque l'on est bien accueilli si l'on revient sur le lieu de l'enquête". Henri Desroche⁶¹

Mon temps, ainsi que celui des personnes rencontrées, étant compté, il ne m'est pas possible de prendre le temps de m'investir dans tous les collectifs, lorsque ceux-ci en donnent la possibilité : j'ai donc opté pour le format d'entretien.

Je tiens juste à faire une petite précision par rapport à la citation de Henri Desroche, tout comme pour les autres termes que j'ai utilisé jusque-là, j'ai toujours préféré employer le terme "entretien" à "enquête" ou même "interview". Cette citation me tient à cœur car ce qui m'importe avant tout est le lien créé et tissé entre le collectif, les personnes rencontrées et moi-même.

Je n'ai jusque-là encore jamais réalisé de grilles d'entretiens ni conduit d'entretiens. J'apprends notamment que, *«d'un point de vue scientifique, les données recueillies au cours d'un entretien sont une matière peu fiable»*. De plus, *«lorsque l'objet de l'entretien n'est pas un fait extérieur à la personne mais sa propre expérience, la situation est encore plus complexe dans la mesure où le croisement des informations est très difficile»*⁶². Cela ne concerne donc pas ce travail puisque les fruits de cette réflexion n'ont pas vocation à être publiés comme étude d'un échantillon représentatif de structures faisant collectif, mais plutôt en tant qu'exemples d'expériences collectives.

Le choix de dix collectifs ne s'est pas fait pour la quantité. Tout d'abord, je souhaitais découvrir quatre grandes catégories de collectifs pouvant pratiquer "autrement"⁶³ : les associations, les coopératives, les collectifs de vie et les collectifs militants. Ensuite, il me semblait plus intéressant et plus facile de me rapprocher de collectifs que je connaissais ou que je pouvais rencontrer par l'intermédiaire de personnes de mon entourage. C'est une notion à prendre en compte dans ma relation avec les personnes et le déroulé de l'entretien.

Je pouvais donc m'appuyer sur des regards personnels d'individus au sein de collectifs. Toujours pour une question de temps, je décidais donc de réaliser deux entretiens par groupe. Je me suis lancé dans ces vingt entretiens⁶⁴ sans réaliser encore la quantité de travail que cela représentait.

⁶¹ Jean-François Draperi, *op. cit.*, p.170

⁶² *ibid.* p.127

⁶³ Voir Chapitre "Présentation du contexte et des termes" > "Parlons de pratiques collectives"

⁶⁴ Au moment de la finalisation de l'écrit je n'ai pas pu réaliser le deuxième entretien qui concernait la *Maison de la grève*. Une des limites de ma recherche-réflexion se trouve ici, le retard pris dans la démarche en général, la

Il me semblait également tout naturel de rencontrer une femme et un homme. Ce fut le cas pour tous à l'exception près de la coopérative œuvrant autour du livre, qui comptait seulement des femmes.

Pour la réalisation de la grille d'entretien, je me suis fait accompagner par deux personnes ayant déjà pratiqué ce genre d'outil. Il fallait que je porte une attention particulière à la tournure de mes questions, notamment pour ne pas emmener la personne là où je voulais aller mais bien d'en apprendre de sa part. Faire abstraction des idées que j'avais (par le biais de mes pratiques ou lectures) pour avoir un regard neuf. Il fallait également faire attention au temps : respecter le temps des interlocuteurs. J'ai opté pour un entretien semi-directif, qui laisse justement le choix du format de réponse pour la personne et le choix de la durée. Cela permet, de mon côté, de ne pas trop influencer la personne et de vraiment l'écouter. Cela a conduit à avoir des durées d'entretiens allant de 1 heure et demi pour les plus courts à plus de 4 heures pour les plus longs. Sachant que la plupart durait en moyenne 2 heures. Cela peut sembler long et par la même impliquer une plus grande quantité d'informations supplémentaires à exploiter. Partant du principe que l'on ne se force pas lors d'échanges de ce genre, si un entretien a duré 3 heures c'est que le cheminement des échanges - qui a permis de construire le contenu - nécessitait que cette durée lui soit accordée.

Un préalable important à chaque entretien est la rencontre avec toutes ces personnes. Je connaissais déjà assez bien une partie d'entre eux, une infime partie de ceux-là connaissaient également mon envie de réfléchir à ces sujets et le travail que je souhaitais mener. Concernant les autres, il était important pour moi de prendre le temps de les rencontrer en amont de l'entretien, afin de se présenter (de me présenter) et de se connaître. Une des choses qui me semblaient importantes était de ne pas donner le faux sentiment d'être ici en "intrus", "enquêteur" ou même "journaliste". Je préférais donner le temps à la prise de contact. Lorsqu'il fallait prendre le temps pour me présenter et expliquer ma démarche, une ou deux rencontres initiales ont eu lieu. Dans tous les cas, je commence par me présenter et décrire le parcours qui m'a amené jusqu'à eux.

Un des éléments importants à prendre en compte dès la prise de rendez-vous est la durée de l'entretien. Pouvoir se laisser le temps de voir où nous mène l'entretien, de ne pas échanger tout en étant pressé par un temps trop court et hâté par des obligations que chacun s'était fixé juste après l'entretien. Un rendez-vous, une course, la reprise du travail, un empêchement qui vient par là même arrêter l'échange, couper la réflexion, qu'un "on prend le temps de se revoir prochainement" ne suffira pas à combler. Initialement, je m'étais gardé un temps libre après l'entretien pour pouvoir

disponibilité des personnes rencontrées et la nécessité de mettre fin à ce premier travail font que le second entretien n'a pas pu avoir lieu alors que la rédaction de cet écrit se termine. C'est donc au final sur 19 entretiens que tout ce travail s'appuie.

travailler à chaud l'échange. Ce qui, dans la pratique, n'a pu se faire, car un temps d'échange et de concentration comme celui-là ne me permettait pas de pouvoir enchaîner sur un travail réflexif complémentaire.

L'entretien se déroule en deux parties :

- une première sur le parcours personnel de la personne.

Sur le format de l'outil "petite histoire - grande histoire"⁶⁵ utilisé par la Scop Le pavé - les personnes mentionnent les événements, les rencontres et les lectures qui les ont amené au sein du collectif dans lequel ils sont. Ils défilent leur parcours de vie de manière chronologique en me donnant seulement les événements qu'ils ont envie de me communiquer, qu'ils appartiennent à leur vie personnelle (petite histoire) ou à des événements de la société (grande histoire) qui les ont impacté. Une seule question spécifique vient terminer cette première partie autour du thème "concilier vie privée/vie militante". Est-ce qu'il y a une séparation ? Comment cela est vécu par l'entourage ? ...

- une seconde sur le parcours collectif.

Tout d'abord, je demande aux personnes de me raconter les grandes étapes du collectif et ce qui a pu le traverser (arrivée/départ de personnes, moments de doute...) depuis le moment où ils sont arrivés "à bord", soit avant la création, soit en cours de route. Le but étant de tracer une première chronologie, afin de donner une vision d'ensemble plus claire, avant d'entamer les questions. Ensuite arrivent des questions qui tournent autour de quatre grands thèmes : "genèse du projet", "fonctionnement actuel", "prises de décisions" et "tensions et enjeux". Voir encadré.

COLLECTIF

Genèse du projet

- **En quelle année et dans quel contexte ?**
- **Les personnes à l'origine du projet ?** (nombre, relations, horizons, parité, moyenne d'âge, célibataire/concubinage..., enfants...)
- **Choix de la structure ?** (pourquoi, unanimité...)

Fonctionnement actuel

- **Statut identique à la création ?**
- **Equipe identique ?** (changement, nombre de personnes, parité, âges, horizons, célibataire/concubinage..., enfants...)
- **Responsabilité ?** (Quelles personnes à quels postes ? Choisi par qui ?)

⁶⁵ <http://www.scoplepave.org/petite-histoire-grande-histoire>, outil lui-même emprunté à [Ricardo Montserrat](#).

- **Activité salariale ?** (combien, personnes historiques, quels postes de responsabilité...)
- **Situation financière ?** (depuis la création, parts subventions / mécénat / dons, prêts...)

Prise de décision

- **Réunions ?** (fréquence, pour quelles décisions, modes de réunion...)
- **Personnes présentes** (Assos : CA, salariés..., coopératives : ..., collectifs : ...)
- **Prise de décisions ?** (unanimité/consensus/..., difficile ?,...)

Tensions et enjeux

- **Sur quels sujets ?**
- **Collectif / quelques personnes / personnel ?**
- **Elite / leader ?**

Cette trame est présente en tant qu'aide au déroulé de l'entretien, et que ce soit dans l'ordre des questions, comme dans la réponse, il n'y a rien de formel. Et au souhait de la personne, telle ou telle question peut être éludée. Il s'avère néanmoins qu'aucune personne n'a émis d'objection à évoquer un des sujets. Présenté ici dans sa forme "officielle", vous remarquerez que la trame se veut très minimaliste, toujours dans l'idée de voir où les personnes mènent la discussion et non de les amener à rentrer dans un cadre prédéfini - ou souhaité - de ma part.

Les entretiens furent étalés sur une durée de huit mois, initialement prévue sur les trois premiers mois, c'est sur des points comme celui-là que la réalité m'a rattrapée. Du premier jusqu'au dernier entretien, la version de la grille n'a quasiment pas subi de modification si ce n'est sur un ou deux termes. Une évolution s'est plutôt faite ressentir sur la tenue des entretiens, sur ma façon d'aborder les questions que ce soit en terme d'assurance ou en précision. Effet dû encore une fois au caractère initiatique et donc de mon appréhension des savoirs évoluant au fil des mois.

Concernant la forme de l'entretien, un élément important se trouve dans le choix du lieu. Encore une fois, cela est à la convenance des personnes rencontrées, leur laisser le choix du lieu le plus adéquate pour cet échange, et cela a été très riche en expérience : lieu du collectif (la minorité des lieux choisis), bar, domicile personnel (colocation, squat, yourte, caravane, château)...

La seule constante dans tous ces lieux est que l'entretien s'est déroulé dans un cadre propice à un échange entre la personne et moi : pouvoir parler tranquillement sans être dérangés par des personnes ou des bruits extérieurs.

Une autre question importante sur la forme de l'entretien concernait la prise de note. Deux "méthodes" se confrontent : la prise de note manuscrite ou informatique. Chacun ayant ses avantages, le choix final s'est porté sur la prise de note sur papier. Même si cela implique un temps supplémentaire de retranscription sur l'ordinateur, l'élément clef a été de ne pas avoir de "machine"

venant s'interposer entre la personne et moi. Cela me semble apporter un plus au niveau confiance, la personne pouvait très bien lire ce que je notais au crayon ce qui aurait été impossible avec un ordinateur. On touche également ici le point sur la collecte et la diffusion des informations. Ce sujet - papier et/ou ordinateur, à quel endroit... - sera évoqué dans la partie analyse des collectifs.

Je n'ai pas l'habitude de prendre des notes, en tout cas pas sur une durée aussi longue et à une vitesse aussi importante, j'ai donc opté pour un enregistrement complémentaire. Il m'a surtout servi à reprendre des passages importants, que je notais sur papier avec le moment de l'enregistrement à réécouter. Là aussi je me devais d'aborder ce sujet avec précaution. C'est pourquoi au début de chaque entretien, j'expliquais mon souhait d'enregistrer, j'expliquais ce que j'allais en faire (uniquement pour de la relecture) et je demandais l'autorisation à la personne. Aucune personne n'a refusé l'enregistrement. J'ai pu à des moments précis mettre en attente l'enregistrement afin de ne garder aucune trace d'un échange spécifique qui se voulait très informel. Il y a aussi ces moments en "off" où une fois le dictaphone coupé, la conversation continue et les langues se délient. Même si je pense que pour cette expérience là l'impact du dictaphone a été minime, il est intéressant de voir à quel point le fait de garder une trace d'un échange - autre que dans la mémoire des personnes présentes - peut influencer sur la parole des participants.

Recherches en parallèle

Mes connaissances, réflexions et points de vue sur le sujet de ma recherche ont évolué de jour en jour. C'est d'autant plus déroutant lorsque l'on est soi-même son cadre de recherche-réflexion. Cadre évoluant au jour le jour, cadre tissé entre les collectifs et moi et composé de lectures, de rencontres et de recherches.

Des lectures, il y en a eu beaucoup. Et même lorsque je souhaite mettre un terme à cette rédaction, de nouveaux livres avec de nouvelles idées et approches arrivent à moi. Ceux-ci sont notés au fur et à mesure en bas de page et/ou dans la partie "Pour aller plus loin".

Des rencontres, il y en eu énormément. Ces rencontres prévues ou imprévues m'ont toujours été utiles : conforter mes idées ou au contraire me les confronter. Ce fut à chaque fois des nouveaux fils à suivre : un texte d'untel, un livre de ceux qui l'ont pratiqué, un lien de celui qui a recensé, un lieu à voir pour les idées...

Des recherches, tout autant. Notamment des recherches de personnes ayant déjà travaillé sur le même sujet ou des sujets similaires. Il y a eu les chercheurs et les acteurs-chercheurs dont vous pouvez trouver certains des travaux cités dans "Pour aller plus loin". Il y a eu également les

institutions. Comme l'Union Régionale des Scops Bretagne (URSCOP Bretagne). Celle-ci annonçait en juillet 2011 dans sa lettre d'info "InfoScop"⁶⁶ qu'ils avaient réalisé une étude portée notamment sur la gouvernance et le projet coopérative de 60 Scops en Bretagne. Je les ai contacté, ils n'ont pas souhaité diffuser cette étude qui était destinée à l'interne.

C'est également le cas de la Conférence Permanente des Coordinations Associatives (CPCA) qui a publié en début d'année 2012 les résultats d'une enquête sur la gouvernance dans les associations⁶⁷. Etude que je considère à prendre avec des pincettes : un nombre de répondant peu élevé (2500 répondants pour 1400 pris en compte sur 1 million d'associations actives en France) et également une tendance à généraliser les résultats qui peut être questionnée de par la démarche volontaire que nécessite une réponse à cette enquête. Je pense que ce sont plus facilement des personnes sensibilisées, "institutionnalisées" et faisant partie de grandes structures ou de grands réseaux qui ont eu connaissance de cette enquête. Encore faut-il ensuite que ces personnes aient eu le temps et l'envie d'y répondre.

66 <http://www.les-scop-ouest.coop/export/sites/default/fr/unions-regionales/les-scop-ouest/infoscop-pdf/Infoscop38.pdf>

67 <http://cpc.a.asso.fr/mutasso/gouvernance/gouvernance-des-associations-le-positionnement-de-la-cpca>

Présentation

Typologie des collectifs

L'intérêt de cette partie est non de pouvoir cataloguer les collectifs, les faire rentrer dans des cases mais plutôt d'en trouver une essence commune, des notions de base que l'on puisse retrouver dans tous. Un point de départ, un point de repère et ici un point de comparaison. Non pas de celui (collectif) qui est le meilleur, ou de celui qui est le moins bon, mais plutôt d'essayer de comprendre les choses qui les traversent et leurs différentes façons de les appréhender en fonction de leurs spécificités.

Les travaux sociologiques se basent sur des typologies très détaillées, avec des critères permettant de différencier ces types de collectifs d'autres groupes que l'on pourrait trouver dans la société. On trouve également des typologies avec des critères pour différencier les collectifs entres-eux. Notamment la typologie utilisée par Albert Meister dans *"La participation dans les associations"*⁶⁸, qu'il a lui-même repris de Georges Gurvitch, qui s'appuie sur treize critères permettant de différencier un collectif d'un autre.

J'ai trouvé que cette typologie s'avérait trop complexe aux vues de mes connaissances et du travail que je souhaitais réaliser.

J'ai également trouvé sur mon parcours plusieurs travaux de recherches (notamment en recherche-action) sur ces questions-là. J'en donne une liste en fin de ce document. Il y a notamment la recherche-action de Lena Müller sur *"les perspectives émancipatrices en espace autogéré : le processus d'auto-apprentissage, une approche au travers des récits de femmes"*⁶⁹. Une approche de l'autogestion, qui ancre cette pratique dans un "espace". Pour ma part, un des collectifs auxquels je m'intéresse n'est justement pas "accroché" à un lieu fixe. Comment intégrer également des collectifs informels, des collectifs sans lieux fixes, des associations, des lieux de vie et des coopératives au sein d'une typologie ? C'est de nouveau au sein du livre de David Vercauteren que je trouve cela. Dans la partie "Assembler" de son ouvrage⁷⁰, il aborde la question de la "structuration" des collectifs qui n'est pas un «*simple problème formel*» mais plutôt quelque chose qui «*se pense à partir de l'articulation entre l'activité singulière du groupe et les ambitions qu'il se donne*». Il entend "structuration" non pas au sens juridique du terme mais bien dans l'idée d'"organisation" : «*il s'agit autant que nécessaire de baliser le terrain de repères collectifs, d'appuis potentiels qui soient utiles aux membres de l'association pour développer leurs capacités ou pour contester tel ou tel*

68 Albert Meister, op. cit., p.13

69 <http://www.reseaucrefad.org/publications/telecharger-document-crefad>

70 David Vercauteren, op. cit., p.37

fonctionnement et aux nouveaux arrivants pour s'y retrouver, pour savoir dans quel jeu ils jouent, avec quelles règles». C'est ainsi que David Vercauteren part sur l'idée de «*deux axes imbriqués*» que j'ai souhaité reprendre comme une typologie pouvant être appliquée aux collectifs que je suis.

Le premier étant la "charpente". Terme et idée reprise à Jo Freeman, féministe américaine des années 60-70, qui dit que «*tout groupe à une charpente, c'est-à-dire des structures qui se caractérisent par une distribution de positions, de rôles, de prérogatives, par des règles, des normes et des interdits, par un fonctionnement, et donc des modalités de convocation, de circulation de l'information, de prise de décisions...*»⁷¹. Même si cela en fait partie, le choix d'une structure juridique ne fait pas l'essentiel de cette "charpente". Elle est faite du désir collectif (orientations politiques, philosophiques...) mais également d'une organisation générale (gestion des groupes, réunions, de l'information...). Ce sont donc des «*repères collectifs*» qui servent de "liant" entre tous les individus faisant partie de l'ensemble.

Le second quant à lui est le "mouvement interne". C'est-à-dire tout ce qui traverse un groupe. Un groupe d'individus, autant de flux transversaux, dans un ensemble collectif qui est lui-même un flux à part entière. Ces flux sont "un" à un moment et à d'autres se regroupent, s'allient, se fédèrent. On est ici sur des structurations informelles ou alors formelles au sein d'une "charpente" initiale.

Dans un premier axe, nous avons "l'officiel", connu et acté de tous quand dans un second axe nous avons "l'officieux", qui se caractérise de diverses façons. Comme la création de petits groupes au sein du collectif, des temps et lieux d'échanges d'informations en dehors des canaux "officiels"...

On est bien sur «*deux axes imbriqués*» et qui ne peuvent être évoqués l'un sans l'autre dans un collectif actif. «*On peut avoir une très jolie charpente, toute ficelée, bien détaillée, qui soutient un groupe mort : tout est là et pourtant rien ne se passe*»⁷². La charpente ne se suffit pas en elle-même, ne suffit pas à créer un mouvement, par contre «*elle peut freiner un mouvement mais elle ne peut pas l'empêcher*».

⁷¹ *ibid.*

⁷² David Vercauteren, *op. cit.*, p.41

Portrait d'ensemble des personnes rencontrées

Pas de noms, pas de description détaillée de chaque individu mais plutôt une peinture d'ensemble des personnes rencontrées. Au nombre de vingt, une vision d'ensemble permet de préciser un peu mieux l'environnement, une mise en lumière des acteurs avant de décrire les scènes de leurs pratiques.

Le choix des personnes rencontrées s'est fait de deux manières différentes. Pour une grande majorité je les connaissais au moins de vue. Pour les autres, j'ai demandé à des personnes connaissant le collectif de me proposer des personnes qui voudraient bien échanger avec moi. Sur un total de vingt personnes⁷³, c'est donc onze femmes et neuf hommes que j'ai rencontrés. Une moyenne d'âge autour de la trentaine, la plus jeune avait vingt-six ans et le plus âgé en avait cinquante.

Mi-analyse, mi-description : je parle avec ma "maison"

Même si les outils et la démarche s'apparentent à de la sociologie, n'en ayant pas une connaissance universitaire, je ne souhaite pas nommer mon travail comme tel. Mon envie est dans la posture, le rapport aux autres. Elle est bien de prendre le temps de comprendre comment fonctionnent plusieurs collectifs. J'avais même en tête de regarder les différents degrés d'horizontalité que l'on peut constater dans les fonctionnements ; cela se ressent notamment dans le choix des collectifs. Mais qui suis-je pour comparer, analyser, décortiquer les pratiques des autres ? Cette question fait partie d'une grande réflexion que je porte sur ma posture notamment liée à mon intérêt pour les parcours de vie et les démarches qui peuvent être utilisées. Ce questionnement a évolué et commence à se stabiliser. Et ce grâce à des rencontres (notamment avec Maria-Teresa qui travaille depuis plusieurs années sur les parcours de vie), mais aussi des lectures : Jacques

⁷³ Comme mentionné dans la note de bas de page numéro 64, c'est donc seulement 19 entretiens que j'ai pu réaliser : 10 femmes et 9 hommes.

Rancière⁷⁴, Gaston Pineau⁷⁵, Jean-François Draperi⁷⁶... J'en arrive donc à un souhait de posture. Surtout ne pas se poser en "expert", en personne extérieure venue analyser, diagnostiquer, et dont on attend l'avis. Mais plutôt une démarche d'agitateur, d'émancipateur, venir accompagner le collectif à se questionner. Ne pas le questionner de manière directe mais l'aider à se questionner lui-même. Une remarque - même parfois un souhait - qui revenait souvent dans les collectifs, est ce besoin ressenti de la présence d'un élément extérieur qui facilite ce questionnement. Qui vient sortir le collectif de son quotidien. Le grain de sable qui met en pause les rouages. Posture qui, contrairement à de l'analyse - du diagnostic - ne crée pas une relation de dépendance entre le collectif et l'élément extérieur. Cette dépendance passe souvent par une non divulgation des outils et de la démarche et une attente de résultat de la part de la personne extérieure, tel un rapport. C'est donc une posture qui vient transmettre les démarches. Apprendre à prendre ce temps collectif de réflexion. Pour qu'une fois que cet élément extérieur se retire, le collectif soit en capacité de continuer ; de faire perdurer ce temps.

C'est pourquoi, ce travail est personnel. Non pas dans le fait qu'il m'appartient mais plutôt du fait de son origine, d'où il vient. J'écris à la première personne, je questionne, je décris, je définis. Tout cela à partir de ma "maison"⁷⁷, c'est à dire les savoirs chauds (expérientiels) et savoirs froids (théoriques)⁷⁸ que j'ai acquis et que je continue de recevoir. Cet écrit est donc un travail entre description et analyse : une description personnelle qui implique tout mon bagage dont une bonne partie de ce qui concerne ce sujet vient d'être introduit.

74 Jacques Rancière, *Le Maître ignorant*, Fayard, 1987

75 Gaston Pineau & Marie-Michèle, *Produire sa vie : autoformation et autobiographie*, Paris, Téraèdre, Collection "[Ré]édition", 2012 [2^e éd. 1983]

76 Jean-François Draperi, *op. cit.*

77 Terme utilisé dans la démarche "Entraînement mental" <http://www.entrainement-mental.info/>

78 Termes utilisés par la Scop le Pavé <http://www.scoplepave.org/>

Pratiques collectives dans dix collectifs bretons

La charpente

Structure juridique

Bien que n'étant pas l'unique pièce de la charpente, le choix - ou non choix - d'une structure juridique reste un élément important de la constitution d'un collectif. Par "non choix", entendre le choix d'un collectif à ne pas être déclaré juridiquement et donc être reconnu association de fait (voir plus bas : "le collectif non-formel"). Pour rester dans le vocabulaire, on pourrait considérer cette partie là comme la "traverse", qui est une pièce d'appui mise en travers pour assembler ou consolider quelque chose. Pour montrer qu'elle ne fait pas tout, il est fréquent que des collectifs décident en cours de route de changer - voir quitter - leur forme juridique. Les différents cas de changement de statuts sont présentés ci-dessous ainsi que leurs motivations.

Une liste de formes juridiques pouvant concerner des collectifs comme ceux auxquels je me suis intéressé :

- Coopérative : Coop 47, Scop et Scic
- Association loi 1901
- Non formel
- Autres

La Coopérative

Il est une loi cadre des coopératives, la loi du 10 septembre 1947 dite loi "Coopérative 47" ou encore "coop 47". C'est le pendant coopératif de la loi de 1901 pour les associations. Elle légalise les éléments caractéristiques de toutes les coopératives :

- Le principe de double qualité (adéquation entre les propriétaires du capital et les bénéficiaires des services - salariés, clients... - de la coopérative),
- La gestion démocratique " Une personne = Une voix ",
- Un réinvestissement dans l'entreprise d'une partie du résultat.⁷⁹

⁷⁹ <http://www.scop-auvergne.coop/Cooperative-Loi-47>

De là, ont découlé deux autres statuts : la Scop et la Scic. La première est une Société Coopérative Ouvrière de Production qui a pour principe d'être coopérative de travailleurs et de faire posséder l'entreprise - et donc l'outil de travail - par ceux qui sont directement concernés : les salariés. Quant à la seconde, une Société Coopérative d'Intérêt Collectif, elle permet la prise de décision par toutes les parties pouvant être concernées : les usagers, les collectivités, les salariés...

Ces statuts permettent à une organisation dite lucrative - en opposition aux associations - d'instaurer des fonctionnements plus démocratiques et des biens - comme des décisions - qui sont gérés par des personnes directement concernées et qui ne peuvent spéculer dessus. Bien sûr, comme ce sont des statuts de base et que chaque collectif les aménage selon son bon vouloir, il y a différents degrés possibles concernant le fonctionnement démocratique comme pour le côté plus ou moins lucratif.

Nous verrons des exemples parmi les dix collectifs.

- Coopératives dites "Coop 47"

Parmi les 5 coopératives qui sont présentes dans les dix collectifs, il y a deux "coop 47". Une qui était une Scop au début et qui vient de passer en "coop 47" tout récemment : la *Vie enchantée* ; et une seconde qui était une "coop 47" au début de ma réflexion et qui est en passe de devenir une Scic : le *Champ commun*.

La *Vie enchantée*, dès sa création à l'été 2008, a été une coopérative de travailleurs, donc en Scop. L'activité spécifique pour un fonctionnement coopératif⁸⁰ et des départs dans l'équipe ont fragilisé la règle des Scop qui veut qu'au moins 51% du capital et des pouvoirs de décision soient détenus par les salariés. Les anciens salariés quittant la Scop mais restant associés pendant un temps a fait que début 2012, le collectif ne respectait plus cet engagement. Critère qui n'est pas obligatoire dans les statuts cadre de 1947. L'activité de La *Vie enchantée* devant s'arrêter d'ici la fin d'année 2012, il était plus simple d'écrire des statuts adaptés et de voter en assemblée générale le changement de statuts.

Pour ce qui est du *Champ commun*, il était dès le départ question d'adopter un fonctionnement coopératif. Le statut associatif a entre autre été éludé par le fait qu'il y avait des biens immobiliers importants.

Ils ont donc créé deux structures : une SCI⁸¹ (Société Civile Immobilière) qui possède les

80 En 2012, des activités "bar-restaurant" ou "bar" (codes naf 56.10C / 56.10A / 56.30Z) en Scic sont au nombre de sept en France. Pour ce qui est des Scop, on en dénombre vingt-neuf.

81 https://fr.wikipedia.org/wiki/Société_civile_immobilière

biens et une "coop 47" qui gère le café et l'épicerie. Le fait d'avoir deux entités a été une demande des banques, pour le collectif l'idée de départ était d'en avoir qu'une seule. Leur fonctionnement est similaire à une Scic, de nombreux associés extérieurs (environ soixante au démarrage) qu'ils soient usagers/clients, producteurs, soutiens... prennent part aux seins de collèges aux prises de décisions.

Le choix de la "coop 47" au lieu de la Scic, c'est notamment fait pour des questions de délais d'obtention de l'agrément. Car le statut Scic - à l'époque en février 2010 - ne s'obtenait que par agrément préfectoral, ce qui pouvait être assez long⁸².

- Coopératives dites "Scop"

Hormis *La Vie enchantée* dont on vient de parler, il y a trois autres Scop parmi les dix collectifs : le *Pavé*, *Trebara* et *Texto*.

L'association loi 1901

Loi cadre de 1901, est la reconnaissance de l'état du droit de s'associer entre individus dans un but non lucratif⁸³.

C'est en 1997 que naît l'*Elaboratoire* et vient avec lui la création de l'association du même nom. Squat non-formel durant les premiers mois, l'association s'est créée notamment pour prévenir "des ennuis qu'ils auraient avec la ville". Pour ce qui est de la *Cie Ocus*, c'est en 2003 que l'association voit le jour.

Le collectif non-formel

On entend par collectif "non formel" un regroupement de personnes sans aucune forme de structure juridique. Bien que n'ayant aucune "capacité juridique", en France, cela est légal et est reconnu comme "association de fait"⁸⁴. La responsabilité engagée ne peut être de fait tenue par la personne morale inexistante, elle revient donc à chaque individu composant cette association de fait. Cela prive également le collectif de reconnaissances telles que : le droit d'ouvrir un compte en banque et souscrire une assurance au nom du collectif, recevoir des financements...

Trois collectifs non-formels font partis des dix.

Le premier est le collectif de la *Ferme*, dix personnes qui vivent ensemble sur un corps de ferme au sud de Rennes. Vivant chacun dans des tentes, yourtes ou camions, ils organisent

82 Ce qui n'est plus le cas depuis le 24 mars 2012. <http://www.les-scic.coop/sites/fr/les-scic/les-scic/textes-loi.html>

83 https://fr.wikipedia.org/wiki/Association_loi_de_1901

84 http://www.alternatives-economiques.fr/association-de-fait_fr_art_223_31105.html

collectivement la vie du lieu.

Le second est la *Maison de la grève*, qui s'est formé en octobre 2010 lors du mouvement des retraites. Se réunissant au début dans un lieu qu'ils occupaient, ils ont dû partir à la recherche d'un nouveau suite à leur expulsion par la mairie. Ce nouveau lieu est en location et ils font appel seulement aux dons pour en payer le loyer. Pour cette gestion locative et d'argent ils ont créé une association. La gestion, l'organisation, les prises de décision du collectif se font en dehors de cette structure juridique.

Le troisième est la *Souris verte*. Collectif créé à ses débuts au sein de la fédération des "jeunes verts", il marque son autonomie vis-à-vis de l'association nationale en 2006. Seul le lien avec le parti politique "les verts" est conservé. C'est en 2009 qu'ils coupent tout lien pour continuer en association indépendante de tout parti. En 2010, la décision est prise de dissoudre l'association pour ne continuer que sous la forme d'un collectif non-formel. Même si à l'heure actuelle les statuts ne sont pas encore dissous auprès de la préfecture, le groupe fonctionne de manière non-formelle sans aucun lien avec les statuts juridiques. Les intérêts principaux à être déclarés "association loi 1901" n'étaient plus pertinents pour le collectif (par exemple la gestion d'argent et d'un compte en banque). On ajoute à cela le fait qu'ils se séparent d'une "lourdeur" de gestion : comme la nécessité de nommer des représentants auprès des structures publiques, ce qui n'est plus le cas pour des collectifs reconnus "association de fait".

Autres

D'autres formes juridiques permettent en France de constituer un collectif. Le but ici n'étant pas de tous les décrire mais plutôt d'en spécifier deux autres pour lesquels il me semblait intéressant d'ajouter un commentaire.

La SARL

Forme juridique la plus répandue en France, elle permet une grande flexibilité dans l'organisation de la structure. Forme d'organisation à but lucratif, elle est le plus souvent utilisée pour des structures dites "classiques" notamment différenciées par un fonctionnement vertical et la mise en place de hiérarchies.

Pour citer une phrase qui se dit souvent lorsqu'on se questionne sur nos pratiques :

«On peut avoir un fonctionnement démocratique dans une SARL et créer une coopérative reproduisant le schéma libéral et les différents niveaux hiérarchiques d'une entreprise classique».

C'est pourquoi il est théoriquement possible d'adopter un fonctionnement coopératif avec les statuts juridiques d'une SARL.

La SAPO

Cette forme juridique ne concerne non plus aucun de ces collectifs mais il est intéressant de s'attarder un peu dessus car cette forme mériterait d'être plus utilisée. Celle-ci date de 1917 et on la retrouve dans le Code du Commerce sous les articles L225-258 à 270⁸⁵. C'est donc une Société Anonyme à Participation Ouvrière. La différence par rapport à une SA "classique" est dans cette "Participation Ouvrière" qui se matérialise par la création, en parallèle aux actions de capital, des actions de travail détenues par les salariés. Ces actions ouvrent aux mêmes droits que les actions "classiques" - prise de décision en Assemblée Générale et participation aux bénéfices - mais à la différence que les salariés sont collectivement propriétaires de ces actions et non nominativement.

Ambiance Bois⁸⁶ sur le plateau de Milles Vaches en Limousin, est une SAPO. Lors de leur création dans les années 80, alors qu'ils se questionnaient sur le choix de la forme juridique, ils avaient recensé *«dix entreprises seulement. Parmi elles, quatre organes de presse (Nice-matin, La Nouvelle République du Centre Ouest, La République du Centre et Le Journal du Centre). Déjà en 1926, le ministère du Travail ne connaissait que quinze SAPOs»*⁸⁷. Ce qui peut expliquer son peu de succès est que ce statut *«laisse aux actionnaires de capital qui sont à l'origine de la création, le soin de définir la part de pouvoir laissé aux travailleurs»*. Et Michel Lulek de compléter : *«soit on était capitaliste et on faisait une SA, soit on était coopérateur et on faisait une SCOP»*⁸⁸.

Un travail a été mené par Olivier Bouley⁸⁹, expert-comptable, sur la SAPO comme "une solution d'avenir pour les entreprises d'aujourd'hui". Il y compare ce statut avec d'autres formes actuelles (SA, SCIC...) et *«propose une étude détaillée de la création d'une SAPO»*⁹⁰ pour aider les gens à utiliser ce statut.

Enfin, un travail serait intéressant à mener sur l'actualisation de la site de SAPOs existantes et d'y ajouter les retours de ces entreprises quant au choix de cette forme au lieu d'une autre⁹¹.

85 http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?sessionId=2ED8385350E880E8218B499C4B9E2A91.tpdjo12v_1?idSectionTA=LEGISCTA000006161279&cidTexte=LEGITEXT000005634379&dateTexte=20100615

86 <http://www.ambiance-bois.com/>

87 Michel Lulek, *op. cit.*, p.78

88 *ibid.*, p.79

89 Olivier Bouley, *La société anonyme à participation ouvrière, une solution d'avenir pour les entreprises d'aujourd'hui*, 2009

90 <http://www.bibliobaseonline.com/notice.php?NUMERO=103890>

91 Pour aller plus loin :

Une entreprise de Pau en SAPO : <http://www.nova-construction.fr/saspo.php>

Un article intéressant : http://entrepreniez.region-limousin.fr/themes/creer_reprendre/cadre_juridique/sapo

Une émission "Là-bas si j'y suis" de Daniel Mermet sur la SAPO Ambiance Bois : http://www.la-bas.org/article.php3?id_article=498

— Désir collectif

On peut également décrire les collectifs par leur "motivation" commune, cette raison portée par tous et autour de laquelle ils se sont regroupés.

Vivre autrement

Un des désirs qui porte certains de ces collectifs est le "vivre autrement". Il n'est pas inutile d'insister sur le "vivre ensemble autrement" ; un "autrement" se rapportant tout autant au "vivre" qu'au "ensemble". Cette envie commune de collectif est précédée par une envie collective d'expérimenter quelque chose d'autre ; d'autres manières de vivre et de faire collectif. En fonction du collectif cela pourra être un "projet de société", c'est à dire agir le politique (*politique-système social*)⁹², l'expérimenter pour montrer ce qu'il est possible de faire. Cela peut être aussi pour d'autres un "projet de partage", vivre expérimenter le vivre mieux dans des conditions de partage, d'échange et de mutualisation. Enfin pour d'autres la séparation ne sera pas si claire et les envies seront imbriquées.

Cette idée n'est pas nouvelle et nombreuses sont les expériences communautaires notamment débutants au XIXe siècle et se poursuivant au XXe. Que les idées de départ furent socialistes, communistes, anarchistes, fouriéristes, religieuses... Celles-ci furent nombreuses et pour en découvrir plus à ces sujets, il est possible de se plonger dans le travail déjà cité de Jean-Christian Petitfils⁹³ mais également celui de Céline Beaudet sur les milieux libres⁹⁴. Deux autres ouvrages peuvent apporter des retours d'expériences sur des vies en "communauté" : la BD du même nom de Tanquerelle⁹⁵ déjà citée précédemment et également un ouvrage écrit collectivement par les participants au projet communautaire Kommune 2⁹⁶, mais cet ouvrage est beaucoup plus difficile à se procurer.

Un collectif qui fait le choix de partager un lieu dans le but d'y vivre ne le fait pas pour que chacun s'installe dans un coin et qu'aucune dynamique commune ne se passe. Il y a dans chacun des cas une envie de partager du collectif ; en tout cas au moins au début du projet.

Un exemple d'expérience collective sur un lieu commun serait la pratique la plus "simple" des habitats groupés. Acheter à plusieurs un terrain, où chacun y construit son logement et l'on ne

92 Voir note de bas de page numéro 29

93 Jean-Christian Petitfils, *op. cit.*

94 Céline Beaudet, *Les Milieux Libres : Vivre En Anarchiste À La Belle Époque En France*, Les éditions libertaires, 2006

95 Tanquerelle, *La communauté (Intégral)*, Editions Futuropolis, 2010

96 Collectif, *Kommune 2: à Berlin-Ouest, adultes et enfants créent une commune pour en finir avec l'être bourgeois*, Paris, Editions Champ Libre, Collection "Symptôme 6/7", 1972

partage qu'une petite partie : une salle commune, une buanderie, une chambre d'ami...

Mais cela va généralement plus loin, comme par exemple à la *Ferme* : gestion collective du lieu (travaux, jardin, animaux...), organisation de fêtes ouvertes à l'extérieur, mise en commun des qualifications et connaissances de chacun.e.s...

Mais ce "vivre ensemble" inclut généralement plus que cela, des activités : salariales et/ou artistiques, politiques... C'est le cas par exemple de la *Cie Ocus*, ils ont tous une activité au sein de la compagnie en tant qu'intermittent du spectacle et vivent quasiment tous sur leur lieu de résidence et donc de travail quotidien. C'est également le cas pour l'*Elaboratoire* mais dans un autre registre. En plus d'être lieu de vie, c'est également un lieu d'activités et de résidence artistique, des personnes peuvent simplement faire le choix de vivre sur ce lieu comme elles peuvent être également artistes ou artisans sur le lieu ou même salariés à l'extérieur. Les résidents travaillant ou non sur le lieu côtoient des personnes venues de l'extérieur de passage non-formel ou au contraire dans le cadre d'une résidence artistique spécifique et prévue par le projet de "l'élabo".

Tous les types de personnes sont amenés à se côtoyer sur ce lieu : résidents / non-résidents, salariés / non-salariés. C'est donc tout naturellement que, dans ces expériences, viennent s'ajouter au désir de "vivre autrement", des désirs de "travailler autrement" et d'implications "politiques".

C'est là qu'il ne faut pas confondre ces expériences de vie avec les deux suivantes. Car contrairement au travail ou au militantisme en collectif, le fait de vivre ensemble implique et exacerbe un critère non négligeable : l'intimité et la notion d'espace personnel. Nous en reparlerons notamment dans la partie "mouvement interne".

Travailler autrement

[Il est cependant un autre point commun à tous ces groupes : au-delà de leurs fonctions économiques différentes, ils avaient à l'origine la volonté très nette de créer, en réaction contre leur environnement, des cellules de vie démocratique, de créer ou de respecter l'égalité entre leurs membres, et de se fonder sur une participation maximum de ceux-ci et sur la démocratie directe.]⁹⁷

Cette définition d'Albert Meister a presque quarante ans, mais cette définition du "travailler autrement" est toujours d'actualité. Certes le contexte a évolué mais dans un sens où nous pouvons encore mieux comprendre les méfaits d'un système libéral et d'une société capitaliste. Ce qui était pour eux, en quelque sorte, une démarche préventive, vient pour nous à être du curatif.

⁹⁷ Albert Meister, *op. cit.*, p.191

Que ce soit pour les membres de la *Cie Ocus* ou pour les équipes des cinq coopératives, le souhait est de pouvoir tirer des salaires d'une activité économique basée sur des envies-passions et/ou ces envies de faire démocratiquement.

Mais là aussi un critère est prépondérant. Faire autrement - voir à contre-courant - oui, mais cela à l'intérieur même d'un système que l'on souhaite changer. Jouer différemment mais avec les règles du marché classique. Car, qui dit activité économique, dit rapport d'argent avec d'autres structures (publiques, privées, associatives). L'enjeu sera donc un perpétuel équilibre entre désirs de départ et pression extérieure ; continuer avec son fonctionnement différent et perdurer.

C'est là où je ne suis pas d'accord avec A. Meister, ou tout du moins je ne serais pas si catégorique : *«Et il est finalement bon qu'il en soit ainsi : si l'égalitarisme des premières années avait en effet été nécessaire pour constituer le capital fixe, sur le plan de la gestion, ce même égalitarisme et la prépondérance des sentiments d'association et de camaraderie sont sources d'inefficacité et, dans une certaine mesure, de léthargie.»*⁹⁸

Car ici "inefficacité" et "léthargie" font directement référence à un fonctionnement mondial, une norme déjà prépondérante en 70⁹⁹ et toujours en place aujourd'hui. "Inefficacité" face à des concurrents plus "productifs", face à des structures "à la page", réglées à l'heure mondiale. "Léthargie" en opposition à des entreprises engagées dans la course à la concurrence et arbitrées par un marché mondial à la règle simple : développement économique ; et aux conséquences douloureuses : pression, tension, délocalisation, baisse des rémunérations, licenciement... Mais surtout, ce qui pourrait être considéré comme "inefficace" et enclin à la "léthargie" par A. Meister, ne serait-ce pas simplement ce que l'on appelle le processus démocratique ? Prendre le temps de penser ensemble son travail et sa vie ? La mondialisation, le libéralisme et le capitalisme ont surtout enlevé une chose aux personnes qui font ces entreprises : leur pouvoir de décider et d'agir sur leur travail et donc sur leur vie, leur santé, leur temps libre... C'est pourquoi je pense que la question se place au dessus simplement d'une confrontation entre *«égalitarisme et la prépondérance des sentiments d'association et de camaraderie»* d'un côté et "efficacité" et "vitalité" de l'autre. Elle se place, pour les collectifs et ceux qui les constituent, dans la compréhension du contexte global dans lequel s'inscrit ces initiatives et dans la conscientisation de ce qu'engendre tel ou tel comportement et fonctionnement.

98 *ibid.*, p.199

99 Par exemple décrit par Robert Linhart dans *L'établi*, Les éditions de minuit, 1978

Les politiques

Faire le choix de vivre ou travailler autrement est politique (*politique-système social*)¹⁰⁰. C'est un engagement forcément conscient mais qui n'est pas forcé clamé/porté haut et fort en dehors du cercle du collectif et de manière publique. Il y a différentes façons de faire autrement mais c'est dans tous les cas, avant tout pour soi, pour le collectif. Les différents degrés pourraient se comparer sur le critère d'"élan vers l'extérieur", sa façon d'engager chez les autres une démarche de réflexion, d'émancipation.

On pourrait, dans un premier temps, voir une démarche "active", d'aller vers les autres. Par exemple avec la Scop le *Pavé* et une démarche d'éducation populaire.

Nous pourrions voir - en opposition à la première démarche - une démarche "passive", de laisser les autres venir à soi. Par exemple avec le *Champ commun* et la *Vie enchantée*, qui, comme le dit si joliment Henri-Georges (du *Champ commun*) est : "une démonstration souriante". Montrer aux autres que c'est possible en le mettant en œuvre. Leurs activités de "bar-épicerie" et "bar-resto" permettent d'engager ces réflexions, ces discussions avec le public qui vient pour les services avant la démarche. Il en est de même par exemple avec la *Ferme* et leurs soirées organisées - et ouvertes à l'extérieur dans un cercle d'amis - et la *Cie Ocus* et l'*Elaboratoire* et les représentations qu'ils font sur leurs lieux de résidence.

Mais avant toute chose, ici, le politique - ou les politiques - est/sont le désir initial du collectif ; ce pourquoi ils se sont retrouvés ensemble. C'est notamment le cas de la *Maison de la grève* et de la *Souris verte*. Pour ces collectifs, la démarche peut être à la fois "active" et "passive" surtout pour la *Maison de la grève*. "Active" dans le sens de leurs actions menées pour les personnes extérieures au collectif, mais cela peut être à l'extérieur comme à l'intérieur du lieu du collectif. "Passive" dans le sens où le lieu de la *Maison de la grève* est ouvert au public, mais dans une moindre mesure par rapport aux deux activités de bar, de part la difficulté d'accès au local. Avant tout parce qu'il n'a pas "pignon sur rue" dans le sens où le choix de communication sur la façade du local comme la communication (tract, site internet...) est accessible à des gens déjà "sensibilisés" voire même serait "freinante" pour ceux qui n'ont pas encore abordé ces sujets là. Cette question est très présente dans différents collectifs militants : "comment communiquer auprès de personnes qui n'ont pas connaissance de ces sujets lorsque notre souhait justement est la prise de conscience ?". J'en reparlerai un peu dans la partie "mouvement interne".

¹⁰⁰ Voir note de bas de page numéro 29

Organisation générale

Les trois chapitres ci-dessous ont été choisis de manière arbitraire comme exemples concrets de ce qui peut être intéressant de reconnaître dans ce qui constitue la charpente d'un collectif.

Caractéristiques

Il s'agit ici de se pencher sur le nombre d'individus qui constitue ces collectifs. Lorsque l'on pense collectif, on pense "mouvements" (par exemple "mouvement interne"). D'un point de vue physique le fait qu'il soit fait d'individus vivants implique le mouvement. Mais c'est également sa constitution même qui est sujette à des évolutions, voire des révolutions¹⁰¹. Ces chiffres seront sûrement déjà dépassés - plus d'actualité - lorsqu'ils seront entre d'autres mains que les miennes, mais une vision d'ensemble de la constitution et de l'évolution des individus sera peinte ci-dessous.

Le nombre de personnes constituant le collectif peut faire partie des critères et désirs mis en commun au départ. Cela peut être très clairement mentionné dans les statuts juridiques (si statuts il y a). Même si au commencement du lieu de vie les trois premiers ne pensaient jamais être autant un jour, les habitants de la Ferme - au fur et à mesure des acceptations de nouveaux résidents - ont fait le choix de limiter le nombre d'occupants à dix pour grand maximum. Ce fut un choix accepté collectivement, convenu oralement et prit à la même période que l'arrivée de la dixième personne.

Le nombre de personnes peut être conditionné par des choix initiaux faits par les membres du collectif. C'est notamment le cas de l'activité. Faire le choix d'un collectif lié à une activité économique rémunératrice influe sur tout ou partie des individus le composant. Le nombre de personnes salariées est directement induit par le chiffre d'affaire de l'activité; avec pour marge de manœuvre le temps plein ou le temps partiel. Marge de manœuvre que toutes les coopératives utilisent comme flexibilité laissée au désir de chacun de pouvoir consacrer une partie de son temps à des activités autres que celles du collectif. Il est intéressant de constater que les coopératives suivies ici ont une masse salariale allant de 3 personnes pour la plus petite à 8 personnes pour la plus grosse. Ce qui est différent de "l'équivalent temps plein" (nombre temps pleins en cumulé dans l'activité) qui pour le plus petit est de 2,5. Ce sont donc des activités économiques et des fonctionnements en collectif de petite taille (inférieur à 10 personnes). Il n'est pas certain que les constats émis dans cette partie soient présents dans des coopératives de plus grandes tailles.

Si les membres salariés du collectif, comme on l'a vu, sont plus ou moins conditionnés par le chiffre d'affaire, il y a une autre partie des membres de coopératives qui eux sont dépendants d'autres critères : les sociétaires ou associés. Pour ce qui est des Scop, comme des coopératives

¹⁰¹ Entendre ici : révolution spatiale, faire un tour complet sur soi-même et donc plutôt dans le sens de "bouleversement".

Coop 47 suivies ici, le nombre d'associés varie autour du nombre de salariés. Ce qui est normal puisque, comme vu précédemment, l'intérêt d'une coopérative est que le salarié possède son outil de travail. La loi cadre des coopératives ne fixant pas de minimum de salariés-associés et le statut Scop quant à lui le fixant à 51% du capital et des pouvoirs de décision, d'autres personnes que les salariés peuvent être également associés. Par exemple à la *Vie enchantée*, les salariés qui ont arrêté de travailler sont restés associés. Ou encore au *Pavé*, deux personnes présentes dans la recherche-action préalable au projet collectif, sont devenues associées mais ne sont jamais devenues salariées. En ce qui concerne la Scic le *Champ commun*, le sociétariat est ouvert - plus largement que pour les coopératives - à d'autres personnes que les salariés. La limite du nombre de sociétaires étant fixée par le statut SARL (les Scop, les Scic et les coopératives Coop 47 sont soit des SARL soit des SA). Cette limite est de 100 pour les SARL, les sociétaires au *Champ commun* sont autour de 90. Chez eux, le sociétariat est vu comme une manière de soutenir le projet et de prendre part aux décisions et choix, que l'on soit salarié, habitant du village, producteur de fromage, ami...

Enfin, il y a les collectifs qui n'ont aucune limite d'un point de vue statutaire et qui ne s'en sont pas fixé à priori. Pour les associations, la *Cie Ocus* a neuf intermittents du spectacle (chiffre évoluant au fil du projet) et environ une trentaine d'adhérents de soutien (chiffre qui dépend aussi des années). L'association de l'*Elaboratoire* compte parmi ses adhérents "près de 70 résidents (artistes, nomades, individus à la recherche d'un autre vivre ensemble)¹⁰²" et des utilisateurs du lieu ponctuels ou permanents. C'est moins évident de donner un chiffre pour ce qui concerne la *Maison de la grève* et la *Souris verte*. De part leur forme "non formelle", ils n'ont pas l'obligation (contrairement aux associations) d'avoir une liste des adhérents. Pour le premier, il y aurait une centaine de personnes à graviter autour. Ce nombre peut paraître élevé mais cela regroupe tous les projets du lieu : la cantine¹⁰³, le magasin gratuit¹⁰⁴, l'université populaire "Rennes Troie"¹⁰⁵... La fréquentation des réunions générales fluctue autour d'une trentaine de personnes. Pour ce qui est de la seconde, il y a environ vingt-cinq personnes d'inscrites sur la liste de diffusion par e-mail pour une quinzaine de membres actifs et un noyau dur de quatre à cinq personnes.

Responsabilités et prises de décisions

Il est ici question du fonctionnement et de l'organisation du collectif au delà de son choix d'avoir un statut juridique ou non. C'est d'une part la question des responsabilités - pour tous les collectifs en dehors de ceux qui sont "non-formels" - et de la forme prise ainsi que le nombre de

¹⁰² Pour reprendre les termes utilisés par le collectif dans leur [communiqué de mai 2012](#).

¹⁰³ <https://maisondelagreve.boum.org/maintenant/la-cantine/>

¹⁰⁴ <https://maisondelagreve.boum.org/maintenant/magasin-gratuit/>

¹⁰⁵ <https://maisondelagreve.boum.org/maintenant/universite-populaire/>

personnes concernées. Et d'autre part, de comment, indépendamment (ou non) des responsabilités, sont prises les décisions : les modes de décisions et à quelles fréquences. C'est notamment au travers de ces deux critères que se jouent les différents niveaux de démocratie au sein de collectifs.

Dans les coopératives (quelles soient Scic, Scop ou coop 47) le gérant est, comme le directeur pour une entreprise "classique" (SARL et SA), mandaté par les associés pour la gestion de l'entreprise. Deux différences s'opèrent. Tout d'abord nous avons vu que dans les coopératives, 51% du capital et des prises de décisions étaient détenus par des salariés. Ce qui est très différent des entreprises autres où d'ailleurs les associés sont plus souvent appelés actionnaires et ceux-ci sont rarement salariés. Ensuite, il est obligatoire pour une coopérative que le poste de gérance ait un mandat de six ans maximum. Par contre, au niveau de la loi cadre, il n'est fait aucune mention d'une limite dans le cumul des mandats, c'est aux associés de la coopérative d'en mettre une ou non. Le gérant est élu parmi les salariés.

Les coopératives suivies lors de cette recherche-réflexion sont différentes à certains niveaux. Et c'est notamment pour cela que je les ai choisies parmi d'autres. Il est tout d'abord question de la co-gérance. Sujet sur lequel la CGSCOP émet des réticences de par le fait que dans ces cas là la responsabilité, d'un point de vue juridique, n'est pas divisée par deux mais multipliée par deux. Au cas où la coopérative devait se retrouver devant les tribunaux, les sommes à verser et les peines encourues s'appliquent à chacun des co-gérants. Ce qui est, du côté des coopératives, un fonctionnement apprécié, non pas pour ces contraintes judiciaires possibles mais plutôt pour ce que cela implique en terme de partage des responsabilités et des idées : "valent mieux plusieurs regards qu'un seul". Suite au départ de la gérante qui était en place lorsque j'ai réalisé les entretiens, les salariées-associées de la Scop *Texto* viennent de mettre en place une co-gérance. A la Scop le *Pavé*, ils ont débuté avec une gérance unique pour passer à une co-gérance à deux en 2009 et enfin une co-gérance à trois en 2010.

Deux autres critères sont importants au niveau de la gérance de coopératives : la durée du mandat de gérant et sa fonction de gestionnaire. Pour ce qui est de la durée de mandat, on l'a vu celle-ci est au souhait des associés avec une limite de six ans par mandat mais aucune limite de cumul. En quatre années de fonctionnement, la *Vie enchantée* a eu trois salariés-associés à ce poste (deux hommes et une femme). Changement, il y a eu également à *Texto* (actuellement deux femmes co-gérantes) et au *Pavé* (actuellement deux femmes et un homme co-gérants). Au *Champ commun*, le gérant actuel est celui qui était présent à la création il y a 2 ans. L'activité étant séparée en plusieurs pôles - épicerie, bar, chantier - ils travaillent à faire émerger des "gérants" de pôles. Enfin pour ce qui est de *Trebara*, le gérant est encore actuellement le créateur historique.

En ce qui concerne la tâche de gestionnaire de ces gérants, le fonctionnement est pour tous le

même : celle-ci est répartie entre plusieurs personnes dans une volonté de "non spécialisation des tâches". Au *Champ commun* le gérant s'occupe de la comptabilité et les autres tâches sont réparties entre différents salariés et associés. A la *Vie enchantée*, le statut de gérant n'est qu'un nom sur le papier pour ce qui est de la responsabilité juridique. Les tâches lui incombant sont tournantes parmi les salariés-associés. Chez *Texto* à l'époque des entretiens, la gérante s'occupait des tâches de gestion de la structure et de l'organisation de l'équipe et les autres activités étant réparties sur les autres salariées-associées : gestion administrative, plan de formation, achats, communication...

Pour ce qui est des deux associations suivies, les responsabilités et la gestion (administrative et comptable) incombent à un bureau. Au sein de la *Cie Ocus*, c'est un bureau constitué de quatre personnes adhérentes. Il se retrouve tous les mois avec l'équipe de la compagnie pour faire un point sur le fonctionnement et les projets à venir. A l'*Elaboratoire*, le bureau en place a un fonctionnement "classique" sur le papier. En pratique, il y a plusieurs personnes qui sont réparties par catégories et qui s'autogèrent. Les postes tournent, les personnes expérimentent les différentes fonctions et responsabilités et ils utilisent le fait d'être à plusieurs par catégories pour être dans la transmission et le partage d'expériences. Ils ont essayé, de 2007 à 2010 (trois ans sur une durée de quinze ans), un fonctionnement collégial d'un point de vue statutaire (13 noms déclarés en préfecture) pour revenir de nouveau à la gestion plus "classique" des tâches du bureau.

Second critère d'un fonctionnement démocratique : comment ces collectifs fonctionnent-ils pour prendre leurs décisions ?

Du côté des coopératives, les processus de prises de décisions se font à deux niveaux que l'on pourrait grossièrement qualifier de "macro" et "micro". Car dans les faits, les personnes prenant part à l'un et/ou l'autre ne sont pas aussi facilement identifiables.

D'un point de vue "macro", les questions à moyen ou long terme, les projets, les changements impliquant la "charpente" même du collectif sont pris par les salariés-associés et les associés.

Chez *Texto* ces moments se nomment les "*séminaires*" et sont au nombre de deux par an. Ils durent chacun deux jours et sont des moments de réflexion sur les pratiques au sein de la coopérative. Ces moments se passent dans des endroits dépaysants comme par exemple en bord de mer.

A la *Vie enchantée*, en dehors de l'Assemblée Générale annuelle, ces moments sont beaucoup plus irréguliers, en fonction des sujets du moment et des disponibilités des neuf associés. Cela peut prendre notamment la forme de "travaux dans le bar et travaux dans les têtes", des journées entières à la fois chantier d'aménagement-réparation-nettoyage dans le lieu et à la fois réflexion collective sur des sujets préparés à l'avance.

Au *Champ commun*, plusieurs assemblées générales sont faites chaque année, une formelle et les

autres plus orientées sur des réflexions, une "*instance d'orientation*"¹⁰⁶. Des commissions ont lieu par pôles (garde-manger, bar, chantier) où, permanents, associés (ou non) se mettent autour de la table pour traiter des sujets de "*manière plus fine*", réaliser un "*travail de fond*". Ici aussi, quelque soit la réunion, la prise de décision est au consensus, un "*processus pour se mettre d'accord*".

Pour ce qui est du niveau "micro", celui-ci concernerait plus la gestion du quotidien. Des moments qui concernent plus les salariés et bénévoles (notamment en Scic).

A la *Vie enchantée*, toutes les décisions de gestion quotidienne se prennent par les salariés lors de la réunion hebdomadaire. Les décisions y sont prises au consensus, la parole fait le tour de la table jusqu'à ce qu'arrive un accord commun ou, qu'au contraire, il ne vienne pas et donc on passe à un autre sujet et à chacun de continuer d'y réfléchir jusqu'à la semaine suivante, date où il sera de nouveau évoqué à l'ordre du jour. La constitution de l'ordre du jour se fait toute la semaine à l'aide d'un classeur où chacun peut venir y inscrire ce dont il souhaite parler.

A *Texto*, des "*réunions d'équipe*" ont lieu tous les quinze jours et durent une demi-journée. Y sont passés en revue les dossiers en cours et plus récemment des questions sur la "*vie coopérative*".

Chez *Trebara*, des réunions ont lieu chaque semaine et elles durent une heure. Celles-ci se passent entre les trois salariés-associés et tous les sujets y sont évoqués. Les décisions sont prises au consensus et parfois à la majorité mais "*à trois c'est toujours du deux contre un*". Des échanges par e-mail ont lieu afin de poursuivre certaines discussions et réflexions.

Un exemple où le macro et micro se mélangent est l'expérimentation de fonctionnement de la Scop le *Pavé*. En 2009, lors de la co-gérance à deux, le fonctionnement est collectif avec la mise en place de "*soviets*", réunions collectives de trois jours par mois pour prendre les décisions ensemble. Mais ce fonctionnement est lourd et ce lieu se retrouve être un endroit de conflits et de stress. C'est en 2010 qu'ils font le choix d'une co-gérance à trois. Ils mettent alors en place des réunions "*Pow-wow*" qui durent trois jours tous les trois mois et une confiance de gestion et de prise de décisions le reste du temps envers ce "*Triumgynat*" (par opposition au "*Tryumvirat*"¹⁰⁷ car la co-gérance est composée de deux femmes et un homme) qui lui se retrouve une matinée par semaine.

Pour les associations, on retrouve aussi une forme de fonctionnement "macro" et "micro".

Les bureaux se retrouvent pour la gestion administrative et comptable des associations d'un point de vue "macro". A l'*Elaboratoire*, les prises de décisions se font au consensus lors de deux réunions : une hebdomadaire pour les gens de l'extérieur et une toutes les deux semaines pour la vie collective et interne à "l'élabo" (les décisions peuvent aller de l'accueil de nouveaux résidents aux relations avec la ville de Rennes en passant par le problème des crottes de chiens). A la *Cie Ocus*, l'équipe se retrouve en moyenne une fois tous les quinze jours pour toutes les questions technique de la vie et

¹⁰⁶ Les phrases en italique et entre guillemets sont des extraits tirés des entretiens.

¹⁰⁷ <https://fr.wikipedia.org/wiki/Triumvirat>

de l'activité de la compagnie.

Pour ce qui est des collectifs non-formels, toute hiérarchie "officielle" est supprimée : pas de bureau, de conseil d'administration, de gérant... Une horizontalité sur le papier qui se passe en réunion une fois par mois pour la *Ferme* et toutes les semaines en réunion pour la *Souris verte* ou en assemblée pour la *Maison de la grève*.

A la *Ferme*, "on essaye de faire en sorte que tout le monde soit là" pour faire une réunion, ou tout du moins on essaye de voir avec celui qui sera absent "si ça le gêne". Les réunions commencent par un tour de table afin de savoir les sujets que chacun souhaite évoquer, cela tourne autour de la vie du lieu : organisation de la prochaine soirée, les chantiers, la cagnotte, les projets individuels...

A la *Souris verte*, "tout se passe le lundi dans ces réunions", des décisions y sont prises s'ils sont assez nombreux. L'ordre du jour est établi collectivement à chaque début de réunion, il y a des projets "fil rouge" comme la zone de gratuité puis chacun vient y proposer ses sujets. "*La Souris verte c'est ce qu'on en fait à chaque réunion*".

A la *Maison de la grève*¹⁰⁸, les assemblées sont des temps d'échanges sur le lieu, pour évoquer les sujets importants et les décisions à prendre. La dernière assemblée de chaque mois est quant à elle l'occasion d'une assemblée générale décisionnelle sur l'organisation de la vie et des événements du mois suivant. Les prises de décisions au sein de ces assemblées peuvent durer assez longtemps, la parole tourne jusqu'à ce qu'il n'y ait plus aucune objection, exprimée oralement en tout cas. Ce contexte peut aussi être pesant sur la prise de parole dans ces instances : le nombre de personnes (des assemblées qui peuvent aller jusqu'à 90 personnes), les connaissances à avoir sur le contexte, sur les théories, sur les codes utilisés... La *Maison de la grève* est le regroupement de différents courants et collectifs. Certains d'entre eux se disent du courant du "spontanéisme"¹⁰⁹ ou encore de "l'appel" ou de "Tiqqun"¹¹⁰ dits "appellistes" ou "tiqquniens". Certaines philosophies présentent dans ces courants les amènent à penser que "l'on prend la parole si on le souhaite et que si on n'a pas pris la parole c'est qu'on ne voulait pas". Ce qui peut tout à fait être contestable, mais est avant tout problématique au sein de la *Maison de la grève*, où d'autres courants sont présents et qui ont pour philosophie et volonté de mettre en place des fonctionnements et outils permettant de diminuer les rapports de dominations et de faire s'exprimer ceux qui le souhaite. L'enjeu principal se cristallise autour d'une contradiction et non des moindres : d'un côté ceux qui pensent que pour bien fonctionner on doit être libre et ne pas se voir imposer de règles; et d'un autre côté ceux qui souhaitent justement mettre en place des règles (et outils) afin de pouvoir libérer la parole de tout le

108 Comme mentionné précédemment, je n'ai pu réaliser qu'un seul entretien pour ce collectif. De plus, mes propos s'appuient essentiellement sur ma participation à des assemblées ainsi que sur des propos qui m'ont été rapportés par des personnes côtoyant ou ayant côtoyé la *Maison de la grève*.

109 <http://fra.anarchopedia.org/Spontanéisme>

110 <http://rocbo.lautre.net/poleis/Tiqqun/appel.html>

monde. Je ne souhaite pas développer plus que cela ce sujet ici. Je parle un peu plus longuement des rapports de dominations dans la partie "Mouvement interne". Il me semble aussi pour terminer, que se trouve ici un des enjeux des différents collectifs non-formels : nier ou conscientiser l'apparition - et donc la présence - de cadres (non-dits, induits, rapports de domination) dans le non formel.¹¹¹

La capacité d'ouverture d'un collectif est un sujet important pour bon nombre d'entre-eux et notamment à la *Maison de la grève*, et ce débat encore très présent peut être résumé par une phrase que l'on m'a dite : "*Il ne te suffit pas de te dire ouvert pour l'être !*".

D'autres réunions ont également lieu au sein des différents projets : "magasin gratuit", "Rennes Troie"... Ces réunions sont autonomes par rapport à la *Maison de la grève*. A côté de ces réunions, s'ajoute une "*bouffe*" tous les samedis midis afin de parler de manière plus individuelle sur ses ressentis au sein du lieu.

Outils de communication interne

Partie cruciale des enjeux qui m'animent. Point de départ d'une "culture des précédents", émergence d'une "transmission des savoirs". Et pourtant cette partie est très petite en comparaison au reste de cet écrit. Et ce pour plusieurs raisons.

Tout d'abord, ce sujet m'anime depuis le début mais il m'a fallu cette année de recherche-réflexion pour clarifier les termes, les enjeux, les idées. C'est donc avec une vision floue de tout cela que j'ai rédigé la grille d'entretien avec laquelle je suis allé voir ces collectifs.

Ensuite, je fais part ici de ce que font les collectifs en terme de "traces" de ce qui se passe au niveau de la "collecte et transmission des savoirs" et ce qu'ils font à ce niveau est faible. Ils ne font pas exception au regard des différentes formes de collectifs que j'ai pu rencontrer et de ce que j'ai pu lire des différentes personnes (chercheurs, acteurs, acteurs-chercheurs) qui parlent de ce sujet.

Enfin, l'analyse des moyens et des modes de production de "traces", l'analyse de l'impact de ces informations ou au contraire de leur absence ne doit pas se faire ici. J'ai déjà commencé à réfléchir à ce sujet et cela dans le cadre de la recherche-action de trois ans que je viens de commencer en septembre 2012.

C'est donc à travers la seule trace existante du collectif que j'ai travaillé cette partie : 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. Il en est de même pour les

111 Un texte intéressant à ce sujet a été rédigé par Jo Freeman, une militante féministe dans les années 70. Son texte évoque les dérives qu'elle a constaté dans le fonctionnement de collectif non formel.

Jo Freeman, *La tyrannie de l'absence de structure*, 1970

associations comme pour les collectifs non-formels. Le caractère formel (ou non) du collectif n'influe pas sur l'assiduité et l'efficacité des prises de notes et restitutions. Au contraire, outre le nom (et parfois une charte graphique), une adresse mail et les individus qui le composent sur l'instant, le collectif non-formel prend forme et vie au travers des différents comptes-rendus transmis de la main à la main, par liste de diffusion ou par e-mail. Afin de montrer le fonctionnement, j'ai choisi plusieurs exemples parmi les différents collectifs.

A la *Vie enchantée*, les prises de notes durant ces réunions sont tournantes et initialement sur papier. Prises avec plus ou moins de rigueur suivant les jours, elle sont toujours écrites dans le même classeur que pour l'ordre du jour, celui-ci restant accessible derrière le comptoir. Depuis quelques mois la démarche a été entreprise de taper les comptes-rendus sur ordinateur afin qu'ils soient envoyés à tout le monde par e-mail, même aux associés.

Sur la prise de notes, le *Pavé* fait office de "*trop bon élève*". Des comptes-rendus détaillés (environ quinze pages) de chaque "Pow-wow" sont rédigés. Ces prises de notes sont dans la théorie réalisées de manière tournantes mais dans les faits c'est souvent la même personne qui les fait.

A l'*Elaboratoire*, lors des réunions du bureau de l'association les prises de notes sont faites par la/le secrétaire. Pour les réunions de la "vie quotidienne" les prises de notes sont tournantes.

A la *Ferme*, les prises de notes tournent "*assez bien*", tous les compte-rendus sont inscrits dans un cahier qui se trouve dans les toilettes collectives pour ceux qui souhaitent le consulter.

Pour ce qui est de la *Maison de la grève*, la prise de notes était une "*volonté de départ*", seulement quelques personnes portaient la tâche "*mais elles ne voulaient pas se spécialiser*". Il n'y a donc plus d'écrits durant les assemblées générales. Après, certains groupes rédigent des comptes-rendus comme "Rennes Troie". D'autres comme le "magasin gratuit" n'en prennent pas, il n'en ont pas forcément besoin puisque c'est un groupe assez restreint et "*qui accepte d'être restreint*". Pour les comptes-rendus rédigés, ils se trouvent dans un cahier de notes au sein du lieu et ils sont également envoyés par e-mail à une liste de diffusion.

A travers ces exemples, des enjeux autour de ces "traces" se dessinent. Des enjeux que je souhaite creuser dans le cadre de la recherche-action que je viens d'entamer. C'est avant tout un rapport à l'écrit, à l'activité d'écriture en elle-même. Vue comme mise en forme la plus efficace pour garder une trace. Vue comme une patate chaude que l'on se passe ("ça sert à rien que je le fasse, j'écris mal"). Vue comme un outil de domination et de prise de pouvoir au sein d'un collectif. Vue comme un exercice secondaire par rapport au fonctionnement quotidien ("Il y a des choses plus urgentes à faire").

Le mouvement interne

Le mouvement interne d'un collectif est beaucoup plus délicat à présenter. Il concerne des relations, échanges, actions... qui sont vécus par l'ensemble et il fait directement appel aux ressentis, aux sentiments et même aux ressentiments. Cette partie concerne avant tout des individualités et non un collectif "ne faisant qu'un" peu importe les individualités qui le compose.

Je ne souhaite pas aborder le "mouvement interne" comme j'ai pu aborder ce qui pouvait composer "la charpente". On touche ici une partie qui me semble nécessaire de questionner au sein d'un collectif, dans une démarche de culture de ses précédents. Cela doit être réalisé par le collectif lui-même et si transmission vers l'extérieur il y a, le choix de la forme et du contenu reste également à l'entière décision de l'ensemble. C'est pourquoi, j'évoque cette partie de manière assez générale, en présentant des cas rencontrés de tensions et de mouvements au sein de ces collectifs mais sans nommer de manière explicite des protagonistes. Je reste assez large pour ne pas dépasser cette limite, celle du respect de ces collectifs et de ce qu'ils vivent ensemble.

Mon apprentissage de ces questions ayant évolué avec cette période de recherche-réflexion, je me suis rendu compte en rédigeant cette partie que j'avais "mal" abordé ce sujet pendant les entretiens. J'ai effectivement fait le choix de questionner les personnes concernant le "mouvement interne" par le biais des "tensions et enjeux". Cela aurait pu ne pas être réducteur, si à l'oral je n'avais pas insisté sur le caractère négatif d'une tension. C'est donc orientées par mon approche que les personnes qui ont répondu à cette partie m'ont évoqué les tensions difficiles qu'avait pu vivre le collectif. Dans le chapitre "culture des précédents" plus bas, j'évoque une démarche de prise de conscience collective par le groupe de ce qui le traverse en précisant que cela peut être une expérience, un vécu teinté de bonheur, de tristesse, de réussite comme de difficultés. Un exemple de sujet qui m'a interpellé et qui pourrait être abordé sous tous ces angles : les flux humains. Effectivement au cours de ces rencontres et échanges, je me suis rendu compte que les départs et arrivées de personnes au sein des collectifs étaient très fréquents. Un travail serait intéressant à mener sur deux axes différents. Un premier sur la manière qu'a le collectif d'appréhender ces départs et arrivées : intégration, présentation de l'histoire du collectif, phase de prise de marque, de rencontre, phase de "tuilage" pour préparer un départ... Un second sur les impacts qu'ont des arrivées et des départs sur le collectif notamment en fonction de son caractère imprévu ou au

contraire préparé.

C'est donc avec cette vigilance toujours à l'esprit qu'il faut lire cette partie sur le mouvement interne de ces collectifs. Une vision du mouvement interne tournée vers des sujets de tensions négatives entre individus, de rapport de domination, de leadership...

Un premier sujet de tension peut se trouver dans les individus à la création du collectif. Généralement peu nombreux, ils formeront un "*noyau dur*"¹¹², qui, de part leur rôle initial et leur ancienneté pourront avoir des relations, rapports de force, difficiles avec le reste du collectif.

On peut aboutir également à des situations de "leadership". Un "leadership de fait" : la personnalité et le charisme du porteur de projet le positionne dès le départ par rapport au reste du collectif. Ce type de "leadership" est souvent appuyé par "*juste le fait qu'il n'y ait qu'un porteur de projet*" et non un collectif. Ce cas est présent aussi lorsque les statuts préalables à la coopérative ou l'association sont écrits par une ou deux personnes "porteurs initiaux du projet". Cela implique notamment une "approbation-consultation" du reste du collectif et non une construction commune. Ce "leadership de fait" est souvent appuyé dans le fonctionnement par "*une confiance*" envers cette ou ces personne(s), accompagnée par une "*volonté de changer mais pris dans l'urgence du quotidien*". Enfin, il est vrai que, dans un collectif, les individus n'ont "*pas tous le même intérêt pour ces choses là*", on le laisse faire la gestion administrative et comptable car ça ne nous "emballe" pas et au final cela "*repose sur quelques personnes seulement*".

Cela peut être également un "leadership subi" de la part des personnes extérieures (notamment dans des coopératives : rapport aux clients/consommateurs) qui reconnaissent le porteur de projet voire même le gérant comme LE "patron".

Un rapport de domination pourra également passer par la parole. Les collectifs rencontrent souvent des "fortes têtes", des "grandes gueules" voire même les deux ensemble. Pour ne pas partir dans des généralités, les situations évoquées sont liées aux dix collectifs bretons et donc cela s'applique à des types de collectifs spécifiques (voir plus haut leurs présentations). Les petits collectifs (inférieur à huit personnes) arrivent à gérer les "forts caractères", notamment parce que le collectif s'est construit autour de "désirs" communs et une volonté de "faire ensemble". Au sein des plus gros collectifs, les "grandes gueules" sont "*rappelées par le groupe*", c'est la "*force du nombre*". Dans ces cas là, le "*dominant est obligé de se remettre en question car il en prend plein la tête*". Vient également s'ajouter au nombre, l'ancienneté du collectif : "*l'Elabo existait bien avant les fortes têtes, quinze années de vécu*". La durée de vie d'un collectif et notamment ici l'ancienneté, est

¹¹² Les phrases en italique et entre guillemets sont des extraits tirés des entretiens.

un caractère important. C'est à la fois une mémoire vivante riche lorsqu'elle est transmise et diffusée déjà en son sein mais également vers l'extérieur. Par contre, cela peut amener un phénomène d'"ancrage" et de "sacralisation" de la place des anciens. Apporter un rapport de domination entre les individus de part la possession de l'expérience, de l'histoire, "il est plus légitime à faire telle chose car il est là depuis le début"... Le temps lisse les choses, transforme des chutes d'eau naissantes en grandes rivières plates. J'entends par là, qu'avec le temps les conflits et les petites contrariétés peuvent s'endormir, se mettre de côté. Une situation qui, au départ n'était pas concevable, va devenir le quotidien du collectif. L'ancienneté joue un rôle bénéfique pour un collectif lorsque celui-ci est confronté à une vigilance du présent. En faire une mémoire vivante, si le collectif ne nourrit pas une nostalgie, un regard uniquement tourné vers le passé. La transmission des savoirs doit servir le présent.

L'ancienneté du collectif, pour calmer les dominants, ne suffit pas toujours et, si des tensions apparaissent, certains groupes peuvent vite être désemparés surtout s'ils ne sont pas des "*super pros du dialogue*". C'est aussi dans ces moments là que "*les rapports se cristallisent autour d'un sujet qui peut sembler anodin*" : "*organisation des parties collectives*", "*pros-bazar contre les pros-rangé*", "*motivation autour du projet*", "*les animaux présents sur le lieu*"... Chaque groupe a adopté - naturellement ou de manière formalisée - sa façon de désamorcer des situations de crises (malheureuses). Pour certains collectifs, une partie des conflits se règlent à l'écart des organes décisionnels en "Off", "*dans les caravanes*". D'autres encore adoptent "*l'humour*" ou des "*activités communes*". C'est également le cas pour des activités comme celles de la *Vie enchantée*, où le travail quotidien se fait seul ou à deux et donc les temps de collectif se font plus rares et sont consacrés à des formalités et à l'urgence. Sur des projets de ce genre, un "*turn-over important peut venir fragiliser le collectif*". C'est donc des temps de chantier, de travaux, de réflexion qui permettront d'être ensemble et, de manière détournée, d'atténuer les tensions. D'autres encore prennent des temps, ensemble, pour "*nommer le pouvoir*" et "*travailler à le répartir*". Un constat intéressant est sur la présence de couples au sein de collectifs et de ce que cela influe sur les échanges. C'est d'autant plus le cas lors de "séparations", au sein d'un collectif de vie et en fonction de la taille du groupe (plus le collectif sera petit, plus cette relation entre deux individus influera sur les autres interactions).

Un collectif se construit autour d'un désir-objectif commun. Entourées de valeurs, les fondations de l'ensemble se sont constituées pour tout de suite entrer dans le vif du sujet, le quotidien du collectif. Ce quotidien qui a très vite fait de nous rattraper, de nous dire que l'on n'est pas seul et que bien souvent nous décidons de faire autrement mais eu sein de ce qui fait la norme. Agir à contre-courant amène ses contraintes et ses rappels à la "réalité". Les tensions s'éveillent quand le "*temps investi n'est pas entièrement rémunéré*" par manque de moyens et que "*la question financière personnelle*" se fait de plus en plus pressante. Avec le temps qui passe, on peut se rendre compte également que l'on a bien un "*objectif commun mais une manière de militer différente*" ou alors qu'apparaissent des "*tensions sur les questions politiques de fond*". Enfin, il peut arriver le temps des "concessions", pour que le collectif fonctionne, pour que tout le monde reste, on se pose la question de savoir "*quelles utopies on lâche ?*".

Le but n'était pas ici de peindre un tableau noir des "mouvements internes" ni de faire une généralité de ces dix collectifs. Je souhaitais simplement présenter de manière générale ce qui pouvait être récurrent - ou au contraire non - au sein de ces collectifs rencontrés sur les tensions négatives que le fonctionnement pouvait engendrer.

Pour terminer cette partie, il est intéressant d'aborder les sujets de tensions négatives qui sont inhérents aux fonctionnements collectifs mais qui n'ont pas forcément été soulevés dans les entretiens que j'ai mené. Il y a tout d'abord la question des "rapports de domination", expression tabou qu'il n'est pas forcément évident d'évoquer en interne à un collectif ou encore de manière extérieure. Une bonne manière, est de concevoir la "domination" comme une position dans laquelle nous sommes et serons tous à des moments donnés dans la vie d'un collectif. Nous avons été, sommes et serons, tour à tour "dominant" et/ou "dominé". Un vieux tableau, qui se transmet de la main à la main dans les collectifs et qui a été réalisé par "*la caravelle en étape à Marseille*"¹¹³, permet de bien résumer ces situations. En plus de les nommer, il a l'avantage de proposer des manières d'agir autrement à trois échelles : le "dominant", les autres et collectivement.

113 http://www.cultivateurdeprecedents.org/documents/Les_chef-fe-s.png

LES CHEF-FE-S.

COMMENT S'EN DEBARASSER ?

(complétez le tableau)

CE QUI N'EST PAS DIT DANS CE TABLEAU
Ce tableau a été réalisé à partir de PRESUPPOSES, de principes de base implicites, qui mériteraient peut-être d'être développés. ON VEUT PAS DE CHEF-FE-S dans nos collectifs.
Ce paraît évident mais ce ne l'est pas pour tout le monde. Certains-e-e pensent qu'il y a des talents naturels (ou culturels). Ça, l'expérience... Il peut dominer un groupe, le rendre plus efficace, le faire avancer plus vite vers la révolution ou vers le bonheur...

CE TABLEAU A ÉTÉ RÉALISÉ PAR LA MANIPULATION DE LA MANIPULÉES... (DANS TITRE VOUS OFFRE CE POSTER. ACHETER DANS VOTRE PAYS)

TYPE de POUVOIR à diffuser dans l'ensemble du collectif	EXÈS de POUVOIR la Situation de/dela chef-fe	LUTTE contre cet excès de pouvoir que le/la chef-fe peut mener
L'INITIATIVE Il correspond à la capacité d'agir par soi-même, d'avoir et de lancer des idées, de prendre les devants.	1 personne (ou quelques peu de personnes), a cette capacité dans le collectif. Elle tire le groupe, l'entraîne, lui donne de l'énergie. Elle paraît intallible. Quand elle n'est pas là, le collectif est un peu inerte / paumé.	se mettre en retrait, ne pas se jeter systématiquement sur le premier truc à faire, quitter momentanément le groupe, montrer ses failles, être moins exigeant-e / plus tolérant-e / plus confiant-e envers les autres membres du collectif, cesser de craindre que sans élite, les choses seront forcément mal faites.
L'INFORMATION l'un des outils nécessaires pour prendre des initiatives.	quand une seule personne (ou une minorité) détient dans le collectif à toutes les infos importantes dans la file. Elle devient une personne référente, indispensable.	transmettre ces infos aux autres gens du collectif, aussi souvent que possible, par oral et surtout par écrit (pour qu'ils soient accessibles tout le temps par tout le monde).
LA COMPÉTENCE les savoirs techniques ou manuels, sont d'autres outils nécessaires pour prendre des initiatives.	quand une seule personne (ou une minorité) détient les compétences nécessaires au collectif (par exemple, bricoler l'électrique, écrire un tract, faire une affiche, parler en public...). Cette personne devient spécialiste et indispensible.	transmettre sa compétence dès que possible, être disponible pour cette transmission ; se mettre à la portée des autres, ne pas les mépriser, par oral et surtout par écrit (pour qu'ils soient accessibles tout le temps par tout le monde).
LA PRESENCE physique dans les moments de l'aventure collective.	une seule personne (ou une minorité) est toujours présente. Elle est là seule à voir et à vivre tous les moments de l'aventure collective (réunions, actions...); elle en connaît et maîtrise tous les détails. Elle fait partie du collectif plus que quiconque.	prendre des vacances, s'absenter, arriver en retard... Se rappeler qu'il peut y avoir d'autres choses à faire, d'autres choses dans la vie que cette aventure collective.
LA PAROLE la capacité de se manifester, s'exprimer, se mettre en avant.	quand une personne parle beaucoup, longtemps, écoute peu, coupe souvent la parole aux autres.	Ce qu'elle peut faire pour se soigner, c'est apprendre à se taire, à écouter, à laisser des blancs, dans la conversation ou avant de prendre la parole en réunion.
LA COORDINATION vision globale de l'aventure collective et de ses priorités.	quand une personne (ou une minorité) s'occupe toujours de rappeler des dates importantes (par téléphone...), de lancer les réunions, de tenir l'ordre du jour, de poser les questions, de recevoir les débats...	ne pas se jeter sans cesse sur ce rôle... Et se préoccuper de partager sa vision globale de la situation.

LA PAS DE VICTIMES du pouvoir dans un collectif autogéré : Les-le-e responsables, les-le-e coupables, d'une situation de pouvoir. Le dominant-e-e autant que les dominé-e-e. L'effort pour changer la donne doit venir de tout le monde, sans exception. Il n'y a pas de situation de pouvoir qui ne soit partagée par tous-le-e. Les "chef-fe-s" parmi nous se disent parfois (souvent) "je n'ai pas le pouvoir".

IL NE SUFFIT PAS DE SE DIRE ANTI-AUTORITAIRE : Même dans les collectifs qui se déclarent anti-autoritaires. Il y a des situations de pouvoir. C'est pas parce qu'on a aboli la hiérarchie, les postes d'autorité, dans le groupe (ou mieux explicité) que tout, spontanément, comme par magie, on se libère d'un coup de 20 ans et plus de conditionnement, que nos comportements changent de A à Z... La lutte contre le pouvoir est une affaire quotidienne, de conscience, d'attention.

LE TABLEAU A DES LIMITES : attention attention. Ce tableau est très DO (modestement). Ce n'est pas un outil magique, ça ne change rien. C'est un outil de réflexion, ça ne change rien. C'est un outil de réflexion, ça ne change rien. C'est un outil de réflexion, ça ne change rien.

CE TABLEAU EST TRÈS TECHNIQUE : Trop. On dirait un code de la route. Ça ne concerne pas plein d'aspects du pouvoir : l'aspect historique, éducatif, linguistique, psychologique... D'autres aspects qui sont sans doute essentiels à comprendre, et à travailler, pour changer des choses.

CE TABLEAU EST UN TABLEAU : Les situations réelles et humaines n'ont rien de simple. Le but en faisant ce tableau n'est pas d'arriver à se classer, soi ou son collectif, dans une de ses cases. C'est simplement d'acquiescer quelques outils, quelques pistes, quelques idées, pour ensuite comprendre ce qu'on vit, se clarifier un instant la cervelle, arriver un moment à formuler des choses, pour ensuite mieux revenir à la perception, très particulière de la situation très angulaire où on se trouve. Entendez-vous bien, ce tableau n'est qu'un outil heuristique, dans le sens sémio-éthico-épistémologique du terme, n'est-ce pas ? (D) oui, entendu ?

LUTTE QUE PEUVENT mener les AUTRES (les dominés)

- prendre confiance en soi, se lancer, se jeter à l'eau, ne pas se reposer sur l'énergie "Yes ladies" / la toute-puissance d'un-e seul-e (ou de quelques-un-e-s).
- s'approprier l'information, ne pas se reposer sur des personnes référentes qu'on questionne quand on en a besoin.
- Ce que peuvent faire les dominé-e-s, c'est se mettre d'une certaine curiosité : trouver l'envie d'acquiescer / au moins quelques autres compétences que la leur. Et c'est solliciter / a transmission de compétence par les compétent-e.
- ne pas oublier, quand les dominant-e est absent-e ou en retard, de ne pas l'attendre / pour agir ou commencer. Ça peut être, par ex, faire des réunions non-mixtes dominé-e par leur. Et c'est solliciter / a transmission de compétence par les compétent-e.
- apprendre à prendre la parole, se défendre quand il/les se la font couper, oser prendre la parole en réunion quand il y a des silences...
- c'est justement acquiescer cette vision globale de l'aventure et des enjeux, et ne pas se bloquer dans le rôle d'exécutant-e.

SOLUTION COLLECTIVE POSSIBLE

- créer un climat de confiance où l'on accepte les tentatives, les échecs, les faiblesses. Ça peut aussi être identifier collectivement les différentes choses à faire ou à prendre en main, et formuler clairement, pour chacune, OÙ s'en charge, histoire de montrer puis d'éviter que toutes les tâches soient occupé-e-s par un-e seul-e ou quelques-un-e-s.
- créer des outils d'information collective : tableaux, cahiers, agendas, répertoires, dossiers juridiques.
- instaurer ou généraliser les échanges de savoir dans la vie du collectif. Par exemple, faire en sorte que pour chaque tâche, il y ait 2 "exécutant-e-s" / un-e compétent-e, et l'autre qui a envie d'apprendre.
- choisir la non-permanence (par exemple, dans un squat "d'activités", pas d'habitant-e-e fixes)...
- créer un climat où ceux qui ont des difficultés à s'exprimer sont écouté-e-s, respecté-e-s, pris-e-s en compte, aidé-e-s. Ça peut aussi être, pour les réunions, trouver des systèmes égalitaires de prise de parole (main levée pour demander la parole, tours de parole, tours de table, objet-relais de parole, temps de parole limité, etc., selon les situations).
- à chaque réunion par exemple, c'est d'instaurer un rôle de médiateur, QUI TOURNE, pour que ce ne soit pas implicitement les mêmes qui s'y collent ou qu'on y colle.

Cliquez sur l'image pour l'ouvrir en plus grand (être connecté à l'Internet pour pouvoir l'ouvrir).

Culture des précédents

La culture des précédents...

Qu'est-ce encore que ce terme barbare ? Au commencement, il y avait une constatation qui me suivait partout, au travers de tous les milieux que je fréquentais. Au début brouillard, elle ne tarda pas à se faire lumière, mais elle n'avait toujours pas de nom.

Ce constat que je me faisais était sur la capacité d'"amnésie collective" qui frappait tous ces groupes : coopérative, association et avant tout n'importe quel groupe affinitaire. Tel Sisyphé¹¹⁴ faisant rouler son rocher en haut de la colline pour le voir redescendre et recommencer sans cesse, je voyais - et y participais bien sûr - tous ces collectifs condamnés à reproduire les mêmes schémas qu'ils soient erreurs, maladresses, pertes de temps, redites... Il s'agirait donc de s'appuyer sur deux types de savoirs, ceux déjà rencontrés en interne et ceux des collectifs qui nous ont précédé.

Mes lectures m'amènent à me rendre compte que ce constat, d'autres avant moi l'avaient déjà fait. A. Meister s'interroge sur l'existence d'une loi, « *celle de l'incommunicabilité de l'expérience et de la nécessité de la répétition de l'erreur entre les diverses générations qui ont exprimé dans des vagues successives l'intérêt et la participation à des expériences collectives.* »¹¹⁵ C'est pourquoi, en parallèle de ma plongée dans des ouvrages sur l'autogestion et différents mouvements et luttes, je me suis mis à la recherche d'écrits de toutes sortes autour de ces savoirs non collectés et oubliés... C'est un livre - trouvé par hasard en feuilletant le n°0 de Caracol¹¹⁶ - qui me mit le pied à l'étrier pour ce travail que je mène actuellement : *Micropolitiques des groupes* de David Vercauteren. Ce dernier a travaillé sur cette "amnésie collective" et a réfléchi à une démarche inverse qu'il a nommé : "la culture des précédents".

*[... car nous avons besoin d'une culture des précédents non seulement pour les savoirs qui pourraient la composer mais aussi pour la respiration, pour le dehors qu'elle serait susceptible de nous offrir : nous ne serions plus seuls au monde. De l'élan nous entrerait dans les plumes : on se sentirait précédé, inscrit dans une histoire qui pourrait nous rendre plus fort. Et puis l'inspiration nous gagnerait : "Tiens cette limite que l'on rencontre, d'autres l'ont dépassée de telle ou telle manière" ou "A entendre ce récit qui nous est rapporté, nous aurions tout intérêt à aiguïser notre vigilance sur tel ou tel point.]*¹¹⁷

114 <https://fr.wikipedia.org/wiki/Sisyphé>

115 Mimmo Pucciarelli, op. cit., p.241

116 Magasine Caracol n°0 par le réseau GRAPPE : <http://www.reseaugrappe.org/caracol/>

117 David Vercauteren, op. cit., p. 8

[Créer des structures et en même temps savoir désorganiser les habitudes, soutenir les forces de vie qui s'en (dé)saisissent. Un travail de cartographie peut être utile à cette fin. Il s'agit, individuellement ou en petit groupe, de repérer les différents espaces-temps qui ponctuent la vie du groupe.]¹¹⁸

...Comme démarche "facilitatrice de collectif" ?

Depuis le début de cette recherche-réflexion, beaucoup de collectifs ont évolué. A *Texto*, suite au départ d'une des salariées-associées qui était l'actuelle gérante, deux salariés-associés se partagent la co-gérance et un recrutement a eu lieu. La *Cie Ocus* a changé de lieu de résidence et donc également de territoire, de contexte politique... Fin 2012, l'*Elaboratoire* est toujours présent et très actif mais les pressions de la ville se font de plus en plus sentir¹¹⁹. Les résidents du collectif *La Ferme* sont sur le départ suite à l'annonce de mise en vente du lieu d'ici le début d'année prochaine. La *Vie enchantée* vient de vendre et de quitter le lieu où ils étaient depuis 4 ans. S'en suivra une mise en sommeil de la structure juridique pour envisager peut-être de poursuivre ailleurs et autrement. Un travail pour écrire collectivement l'histoire de ce lieu va être tenté. Et ceci ne sont que les "gros" changements, tous les collectifs ont évolué durant cette période.

Neuf mois c'est long, mais neuf mois c'est court également. Je le remarque bien à travers ces dix expériences, l'histoire d'un collectif se construit au jour le jour et il peut suffire de quelques mois pour y perdre ses repères. Le collectif se retrouve obligé en un mois de prendre la décision de déménager d'un lieu, de changer de forme juridique, d'engager un choix important pour la suite... Mais nous savons tout aussi bien comment ne pas perdre le fil : on participe aux réunions, on se tient informé par le biais d'amis, d'adhérents, par une lettre d'information... Cela fonctionne, souvent pour du court terme et pour de l'individuel, mais qu'en est-il d'une "trace collective" ? C'est cela même qu'est une "culture des précédents", prendre le temps collectivement de laisser une trace - le plus souvent écrite - au jour le jour, au mois le mois, de la vie du collectif.

Tous les collectifs rencontrés gardent une trace. Une trace appelée "compte-rendu" : de réunion, de prises de décisions... Qu'elles soient notées de manière manuscrite dans un classeur derrière le comptoir, dans un cahier laissé dans les toilettes collectives, tapées à l'ordinateur et

118 David Vercauteren, *op. cit.*, p.49

119 <http://elaboratoire.free.fr/index.php?page=rubrique&id=elabo-ete-2012>

envoyées par mail, diffusées dans une newsletter, les informations sont présentes. Chacun a trouvé son format en fonction de la facilité d'obtention pour toute personne pouvant/souhaitant le consulter. Ces écrits existent à cela près qu'ils sont tournés vers du technique, logistique, urgent, réglementaire... Ces écrits - tout comme des temps d'échange - ne sont pas (ou peu) tournés vers des réflexions plus "globales" : comment avons-nous constitué le collectif ? Comment nous fonctionnons au quotidien ? Qu'avons nous mis en place lors de tel ou tel changement ? Comment avons-nous résolu ou non un conflit ? ...

Ici, il n'est nullement question de proposer un outil ou une méthode devant expliquer comment mettre en place une "une culture des précédents". Ceci est plutôt comme une philosophie, une "culture" en soi, une habitude à avoir/apprendre au sein d'un collectif pour lui permettre de mieux se questionner, se connaître et avancer. Une méthode pour "cultiver ses précédents", si méthode il y a, serait à inventer et construire par le collectif lui-même. Bien sûr ceci ne se construit pas de zéro et s'appuie sur différents référentiels, différentes valeurs (récits de vie, outils coopératifs, éducation populaire...). Chaque collectif est assez différent pour qu'une démarche fonctionnant chez un ne convienne pas à d'autres. Quoi de plus motivant également, qu'une démarche que l'on a créé soi-même avec ceux que l'on côtoie et que nous avons eu le temps d'appréhender et d'expérimenter ?

Cette partie peut sembler courte, peut frustrer ou donner envie de creuser. C'est en partie voulu dans le sens où, je commence seulement à questionner ces sujets et que je viens de commencer une recherche-action à ce sujet. Ce sera donc une manière de prendre le temps de questionner, expérimenter, réfléchir et de poser cela par écrit. Il faut donc voir la partie qui suit comme une introduction et une première pierre posée sur ces questions qui personnellement m'animent.

La démarche

Les *savoirs*. Savoirs-faire et savoirs-être. Toutes ces petites choses que nous savons, que nous expérimentons et qui parsèment nos parcours collectifs et d'individus au sein de collectifs. Pour reprendre les termes de la Scop *le Pavé*, à côté des savoirs froids (théoriques), nous emmagasinons tout au long de notre parcours de vie des savoirs chauds.

Ceux-ci sont, à l'inverse, directement issus de notre expérience, par empirisme des différentes "crises"¹²⁰ que nous rencontrons, qu'elles aboutissent sur une bonne ou une mauvaise chose, qu'elles fassent figure de succès ou d'erreur, elles nous construisent. Ces savoirs-là qui nous construisent sont inscrits au fond de nous. Ce qui est vrai pour chaque individu l'est doublement pour un collectif. En plus d'une mémoire collective sur ce que l'on vit ensemble, nous ajoutons à cela la mémoire individuelle de chacun d'entre nous. Ce qui fait au final beaucoup de "précédents". Au sein d'un collectif, beaucoup ne sont ni conscientisés, ni verbalisés. C'est pourquoi je crois en cette démarche de "culture des précédents", ne serait-ce déjà comme un liant naturel entre chacune des individualités d'un collectif : mieux se connaître pour mieux être et faire ensemble.

Voici quelles pourraient être les grandes phases d'une démarche de culture des précédents au sein d'un collectif.

Le pas de côté

Ces savoirs, faut-il déjà dans un premier temps les « avoir ». Ou encore les appréhender, les prendre en considération, les collecter, pour enfin en garder une trace et – pourquoi pas – les transmettre.

Cela commence toujours par l'action de faire un « pas de côté », ou très joliment nommé par David Vercauteren : « la talvère ».

[En Occitan, la talvère désigne cet endroit non labouré en bordure de champ qui permet au cheval et à son charroi de manœuvrer pour entamer une nouvelle ligne, occasion pour le paysan de se reposer et de jeter un œil sur le travail accompli. Espace et moment de non-production sans lequel, sauf à faire le tour de la terre, le labourage du champ, sa fertilisation, n'est pas possible.]¹²¹

C'est donc ce temps que l'on prend pour sortir la tête du guidon, contempler et réfléchir sur notre parcours, nos pratiques et usages de collectifs ou d'individus au sein de collectifs.

120 Voir paragraphe "Qu'est ce qu'un collectif ?"

121 David Vercauteren, *op. cit.*, p.174

La collecte

Les voir ces savoirs, c'est bien. Les avoir ces savoirs, c'est encore mieux. Arrive donc ensuite la collecte, ou encore "hupomnêmata".

[Terme grec qui désigne un aide-mémoire. Chez les grecs anciens, les stoïciens des I et II siècles, l'hupomnêmata est une sorte de cahier dans lequel on note les savoirs qui comptent pour soi et qui peuvent aider d'autres. Sa fonction est de cultiver les savoirs glanés au fil de l'expérience, dans ce que l'on a entendu ou lu, en vue de les avoir "sous la main" quand on est confronté à un évènement.]¹²²

Bien que le terme "hupomnêmata" définisse un petit carnet et donc une forme écrite de la trace, ce n'est pas la seule forme de collecte possible. Même si la forme la plus usitée est la rédaction - manuscrite ou informatique - des informations, il est important, lors de la démarche, de ne pas s'arrêter à cette seule possibilité mais plutôt d'envisager la collecte comme l'objectif et la mise en forme comme différentes possibilités. Il est important que le collectif s'approprie la démarche et donc la forme à laquelle il souhaite aboutir : documentaire audio, vidéo, livre, document informatique, poésie, exposition photo... Et même tout simplement la parole. Il est vrai que cette dernière, très utilisée notamment au moyen-âge pour la transmission des histoires, peut révéler quelques difficultés notamment pour l'étape suivante. Notamment, telles les dérives d'un propos rapporté par "bouche à oreille", les propos peuvent être déformés ou amplifiés et de manière plus générale, la diffusion sera plus limitée.

La transmission (ou non)

On parle ici de la transmission en dehors du collectif, puisque le but initial du "pas de côté" et de la "collecte" est bien que le collectif se construise sa "culture des précédents" en interne. Le titre "Transmission (ou non)" est important car la finalité première concerne bien le collectif lui-même, la transmission vers l'extérieur ne doit être vue que comme un plus. Cela reste à la volonté du collectif de diffuser ou non ses expériences.

Ces savoirs que l'on possède ne pourrions-nous pas enfin les transmettre et en recevoir ? Les mutualiser pour éviter de gaspiller ce temps que l'on souhaite prendre et qui nous est si cher ? Et ainsi tendre ensemble vers une culture – commune et collective – des précédents...

¹²² David Vercauteren, *op. cit.*, p.174

*[C'est dans ce cadre qu'une meilleure connaissance de la vie des associations et des ressorts et des déterminants de la participation peut avoir quelque utilité sociale , ne serait-ce que, par exemple, dans les domaines suivants : [...] pour donner plus de chances de durée à ces innombrables groupes communautaires qui se constituent aujourd'hui et qui - mais peut-être est-ce inévitable - répètent fidèlement les erreurs et les inexpériences de ceux qui les ont précédés.]*¹²³

Rappelons qu'ici, Albert Meister parle des associations comme de collectifs et non d'un point de vue statut juridique. Nous sommes donc maintenant 40 ans plus tard et le sujet est toujours tout aussi pertinent. Que le collectif fonctionne ou non, qu'il ait une fin ou non, précoce ou non, toutes ces expériences sont bonnes à prendre pour quiconque souhaite engager quelque chose de similaire (désirs, organisation, fonctionnement...).

Comme évoqué précédemment¹²⁴, les ouvrages où sont évoqués une "culture des précédents" et non un travail sociologique ne sont pas nombreux mais commencent à arriver. Avec les outils à notre disposition : l'information, l'Internet... nous gagnerions à mettre en place des outils permettant une diffusion des expériences de ceux qui souhaitent partager la leur.

123 Albert Meister, *op. cit.*, p.11

124 Voir parties "Analyse des pratiques collectives ?" et "Vivre autrement"

Conclusion

J'ai mis du temps pour pouvoir arriver à cette forme d'écrit que vous avez sous les yeux. Déjà, parce que l'écriture n'est pas dans mes habitudes et était jusque là réservée à des compte-rendus de stage, "mémoires" obligatoires ou alors des expériences d'écriture cachées durant mon adolescence : nouvelles, script de sketch... Mais c'est surtout le contexte qui failli ne pas laisser l'opportunité de cette trace. Comme je l'ai expliqué plusieurs fois, ce temps de recherche-réflexion a un caractère spécifique puisqu'il était dans le but de me donner du temps pour approfondir ces thématiques. Qui dit approfondir, dit construction tout au long des rencontres, lectures, discussions, stages... Comment donc mettre un mot "FIN" à quelque chose qui est en perpétuelle construction ?

Ce vers quoi je vais

C'est une fin provisoire, qu'il a d'abord fallu que j'accepte. Laisser ce travail perfectible en l'état, l'actualiser à l'oral lors d'échanges et lui trouver une continuité. J'entame donc une recherche-action dans le cadre d'un DHEPS (Diplôme des Hautes Etudes en Pratiques Sociales) initialement porté par les Collèges coopératifs¹²⁵. D'une durée de 3 ans, ce cursus s'intitule "séminaire itinérant acteurs sociaux"¹²⁶ et est porté par l'association d'ASA. Séminaire itinérant car chaque semaine de rencontres qui ont lieu environ tous les deux mois, se font dans une ville différente en France. C'est pour moi l'occasion de me donner le temps, plus de temps mais également de ralentir cette phase d'apprentissage pour l'approfondir encore. Il y a aussi de nombreuses choses à construire autour de tout ce qui a été questionné et "remué" dans cet écrit. A voir comment cela pourra se concrétiser.

Ce que j'aimerais faire

Un sujet qu'il est important d'aborder, lorsque l'on parle d'interactions entre individus sont les questions de "genre" et plus précisément ici au sein de collectif. Malheureusement ma découverte des questions s'est faite au fur et à mesure de ce travail-réflexion, c'est pourquoi je n'ai pu l'intégrer au risque de ne pas bien le dérouler et l'appréhender. Le "genre", comme le dit Christine Delpy, c'est ce qu'on pourrait appeler le "sexe social"¹²⁷. C'est considérer qu'il existe une

¹²⁵ https://fr.wikipedia.org/wiki/Collège_coopératif

¹²⁶ <http://www.reseaucrefad.org/formations/formation-seminaire-acteurs-sociaux>

¹²⁷ https://fr.wikipedia.org/wiki/Genre_%28sciences_sociales%29
<http://cafaitgenre.org/genre/>

construction sociale des sexes qui donne une valeur très importante aux différences anatomiques des appareils reproducteurs mâles et femelles. La notion de genre ("rapports sociaux de sexes"), c'est un système qui divise les individus en deux catégories (femmes et hommes) et qui les hiérarchisent. C'est également comprendre et considérer que le fonctionnement de notre société est basé sur un fonctionnement "patriarcal" et une "domination masculine". C'est donc concevoir que depuis notre naissance nous sommes construits à partir de notre anatomie en tant qu'homme ou femme, ces constructions sont portées et transmises par notre famille, l'école, les médias, la société... Cela engendre des rapports inégaux entre les hommes et les femmes, en défaveur de ces dernières, rapports qui se retrouvent au sein de chaque cercle d'individus. Ce qui est donc le cas également des collectifs en question. Tels les "rapports de domination" évoqués précédemment et pouvant s'appliquer à chaque individu (femme et homme), il est important pour chaque collectif de les conscientiser, les verbaliser afin de mieux les appréhender et d'y remédier. Je pense qu'il serait intéressant de mener collectivement une réflexion sur ces sujets-là : "pratiques collectives et genre". Notamment dans le contexte de collectifs qui font autrement (autogestion, horizontalité, rapports de dominations...) font-ils aussi autrement à ce niveau par rapport à la norme de la société ? Il est possible d'ores-et-déjà de poursuivre sur ce sujet en lisant l'ouvrage de Patricia Roux et Olivier Fillieule : "le sexe du militantisme"¹²⁸.

Il est un autre sujet que je souhaite avant tout continuer d'explorer, celui-ci m'a vraiment été révélé comme essentiel durant ce travail : "la transmission des savoirs collectifs" dans une démarche de "culture des précédents". C'est quelque chose en lequel je crois. Un sujet qui m'anime. Comme une nécessité au sein des collectifs et comme démarche qui doit se diffuser.

Je pense donc poursuivre deux axes en parallèle.

D'abord, approfondir mes réflexions et mes recherches à ce sujet. Prendre le temps de suivre des collectifs qui ont conscientisé cette "culture des précédents" et qui la pratiquent. Réfléchir aux différents outils (parcours de vie, petite histoire - grande histoire, autobiographie raisonnée, cartes de vie...) et méthodes (durée, contexte, lieu, nombre de personnes...) qui pourraient être utilisés où le sont déjà et comment cela joue sur le collectif et sur les résultats souhaités.

Pour, à côté de cela, continuer de diffuser cette démarche là, transmettre mes réflexions, rencontrer de nouvelles personnes, échanger et confronter mes idées. Mais également réfléchir à des outils permettant la transmission des expériences que les collectifs souhaitent partager. Réfléchir à la forme, au contexte, à la démarche, trouver des personnes motivées pour monter cela collectivement...

¹²⁸ Olivier Fillieule et Patricia Roux, *Le sexe du militantisme*, Paris, Editions Presses de Sciences Po, 2009

Pour aller plus loin

Ouvrages sociologiques

- Albert Meister,

La participation dans les associations, Paris, Les éditions ouvrières, Editions Economie et Humanisme, Collection "Initiation sociologique", 1974

Commentaire : Sociologue libertaire, Albert Meister a beaucoup écrit notamment sur les sujets d'associations et d'autogestion. Cet ouvrage parle de l'association dans le sens de regroupement d'individus et en fait une typologie développée.

- Collectif, sous la direction de Marie-jo Coulon et Jean-Louis Le Grand,

Histoires De Vie Collective Et Éducation Populaire - Les Entretiens De Passay, Paris, Editions L'Harmattan, Collection "Histoire de vie et formation", 2003

Commentaire : Il fait partie des derniers ouvrages que je me suis procuré et que donc je n'ai pas eu l'occasion de lire pour cet recherche-réflexion.

- Didier Anzieu,

Le groupe et l'inconscient, Paris, Editions Dunod, Collection "Psychismes", 1984

Commentaire : Il fait partie des derniers ouvrages que je me suis procuré et que donc je n'ai pas eu l'occasion de lire pour cet recherche-réflexion.

- Didier Anzieu et Jean-Yves Martin,

La dynamique des groupes restreints, Paris, Editions Presses Universitaires de France, 1979

Commentaire : J'ai découvert cet ouvrage que récemment, ce pourquoi il n'est pas mentionné dans ce travail. J'entame seulement sa lecture.

- Jean-Louis Laville et Renaud Sainsaulieu,

Sociologie de l'association. Des organisations à l'épreuve du changement social, Paris, Editions Desclée de Brouwer, Collection "Sociologie économique", 1997

- Olivier Fillieule et Patricia Roux,

Le sexe du militantisme, Paris, Editions Presses de Sciences Po, 2009

- Renaud Sainsaulieu, Pierre-Eric Texier et Marie-Odile Marty,

La démocratie en organisation, Paris, Librairie des Méridiens, Collection "Réponses sociologiques", 1983

Ouvrages racontant des pratiques collectives

- Céline Beaudet,

Les Milieux Libres : Vivre En Anarchiste À La Belle Époque En France, Les Editions Libertaires, 2006

- George-Jacob Holyoake (traduit par Marie Moret),

Histoire des équitables pionniers de Rochdale, 1902

Commentaire : Ouvrage relatant l'histoire des tisserands de Rochdale qui créèrent une coopérative qui eu une forte influence sur le mouvement coopératif et qui en a notamment fixé les règles.

- Ingolf Diener, Eckhard Supp,

Ils vivent autrement, Paris, Editions Stock, Collection "Stock 2", 1982

Commentaire : I. Diener Eckhard Supp nous raconte différentes expériences collectives de l'Allemagne de l'Ouest en nous présentant le contexte et le regard Français et Allemand de l'époque.

- Jean-Christian Petitfils,

Les communautés utopistes au XIXe siècle, Hachette, Collection "Pluriel", 2011 [2e éd. 1982]

Commentaire : Travail d'historien qui se lit assez facilement. Relate la genèse des idées utopistes et la création, le fonctionnement et la dissolution des différentes communautés du XIXème siècle. En ce qui concerne les communautés anarchistes dont parle Jean-Christian Petitfils, elles sont détaillées avec d'autres dans l'ouvrage de Céline Beaudet.

- Mimmo Pucciarelli,

Le rêve au quotidien - les expériences collectives de la croix-rousse 1975-1995, Lyon, Atelier de création libertaire, 1996

Commentaire : Ouvrage également de référence pour mon travail. Mimmo Pucciarelli a permis de laisser une trace des expériences foisonnantes de la Croix-rousse.

- Tanquerelle,

La communauté (Intégral), Futuropolis, 2010

Commentaire : Cette trace d'une expérience collective a été écrit à partir de l'échange entre un des membres de la communauté et son gendre (le dessinateur). Dans la réédition des deux tomes en un seul volume il est apporté les retours des autres membres de la communauté par rapport au récit, c'est un regard intéressant qui nous en dit plus sur les relations et les enjeux qu'il y a pu avoir.

Ouvrages de la plume de ceux qui pratiquent

- Collectif,

Kommune 2: à Berlin-Ouest, adultes et enfants créent une commune pour en finir avec l'être bourgeois, Paris, Editions Champ Libre, Collection "Symptôme 6/7", 1972

Commentaire : Durant cette année de recherche, c'est l'ouvrage le plus ancien d'une expérience collective relatée de la main de ceux qui l'ont pratiquée que j'ai pu trouver.

- David Vercauteren,

Micropolitiques des groupes; Pour une écologie des pratiques collectives, Paris, Editions les prairies ordinaires, Collection "Essais", 2011 [2e éd. 2007]

Commentaire : Ouvrage de référence qui a posé une réflexion et des mots sur des sujets qui me questionnaient intérieurement. Il traite des questions de fonctionnements collectifs, de dynamique de groupe et de la démarche de "culture des précédents".

- Michel Lulek,

Scions... travaillait autrement ?, Valence, Editions REPAS, 2009

Commentaire : Premier livre "écrit de la main de ceux qui pratiquent" que j'ai lu, il apporte une vision de cette aventure de la réflexion jusqu'à la concrétisation et le fonctionnement. Il apporte en plus un éclairage sur une structure juridique méconnue : la SAPO.

Ouvrages divers

- Gaston Pineau & Marie-Michèle,

Produire sa vie : autoformation et autobiographie, Paris, Téraèdre, Collection "[Ré]édition", 2012 [2e éd. 1983]

Commentaire : Ouvrage qui ne m'a pas servi directement dans les pratiques collectives mais qui m'accompagne dans ma réflexion et mon intérêt pour les parcours de vie et la culture des précédents.

- Henri Desroche,

Théorie et pratique de l'Autobiographie Raisonnée, Université Coopérative Internationale, 1984

Commentaire : Ouvrage théorisant la démarche et écrit par la main de celui qui l'a initiée. Pour un premier accès à cette démarche je conseille le livre de Jean-François Draperi.

- Jacques Rancière,

Le Maître ignorant, Editions Fayard, 1987

Commentaire : Livre traitant de la pédagogie, il m'a servi surtout dans mes questionnements de posture et de rapport aux savoirs.

- Jean Poirier, Simone Clapier-Valladon et Paul Raybaut,

Les Récits De Vie - Théorie Et Pratique, Paris, Editions Presses Universitaires de France, 1983

Commentaire : Il fait partie des derniers ouvrages que je me suis procuré et que donc je n'ai pas eu l'occasion de lire pour cet recherche-réflexion.

- Jean-François Draperi,

Parcourir sa vie, se former à l'autobiographie raisonnée, Montreuil, Presses de l'économie sociale, Collection "Réflexion personnelle et action collective", 2010

Commentaire : Facile à lire apporte un regard croisé (le sien et celui d'Henri Desroche) sur la démarche, la posture et le sens.

- Jo Freeman,

La tyrannie de l'absence de structure, 1970

Commentaire : Bien qu'ayant 40 ans ce texte est toujours d'actualité sur les enjeux des rapports de domination au sein de collectifs.

- Starhawk,

Femmes, magie et politique, Paris, Les empêcheurs de penser en rond, 2003

Travaux

<p>- Collectif, <i><u>Textes pour construire une organisation horizontale</u></i>, 2004</p>
<p>- Jérôme Suet, <i>Les notions de « participation », d'« autogestion » et d'« économie alternative » peuvent-elles constituer des leviers pour l'émergence d'un esprit critique collectif ?</i>, 2010</p>
<p>- Kevin Guillermin, <i>Prise de décision et coordination des acteurs dans une entreprise démocratique : le cas d'Oxalis SCOP, entre processus délibératif de co-construction des décisions et phénomène de leadership</i>, 2008</p>
<p>- Lena Müller, <i><u>Perspectives émancipatrices en espace autogéré : le processus d'auto-apprentissage, une approche au travers de récits de femmes</u></i>, 2008</p>
<p>- Loïc Biemann , <i>Quand l'organisation est politique : la structure du leadership dans l'organisation de deux mouvements sociaux restreints refusant la hiérarchie</i>, 2001</p>
<p>- Marie-Eve Quirion, <i>Les rapports de pouvoir au sein des groupes militants radicaux</i>, 2008</p>
<p>- Olivier Bouley, <i><u>La société anonyme à participation ouvrière, une solution d'avenir pour les entreprises d'aujourd'hui</u></i>, 2009</p>
<p>- Suzy Canivenc, <i><u>Autogestion et nouvelles formes organisationnelles dans la société de l'information, de la communication et du savoir</u></i>, 2009</p>
<p>- Suzy Canivenc, <i><u>L'autogestion dans la société de l'information québécoise</u></i>, 2011</p>