

# LES CHEFS

## COMMENT S'EN DÉBARRASSER ?

### CE QUI N'EST PAS DIT DANS CE TABLEAU

Ce tableau a été réalisé à partir de présupposés, de principes de base implicites, qui mériteraient peut-être d'être développés.

### ON VEUT PAS DE CHEFS

dans nos collectifs. Ça paraît évident mais ça ne l'est pas pour tout le monde. Certains pensent qu'il y a des talents naturels (ou culturels: l'âge, l'expérience...) pour dynamiser un groupe, le rendre plus efficace, le faire avancer plus vite vers la révolution ou vers le bonheur...

### IL NE SUFFIT PAS DE SE DIRE ANTI-AUTORITAIRES...

Même dans les collectifs qui se proclament anti-autoritaires, il y a des situations de pouvoir... C'est pas parce qu'on a aboli la hiérarchie, les postes d'autorité, dans le groupe (au niveau explicite) que hop, spontanément, comme par magie, on se libère d'un coup de 20 ans et plus de conditionnements, que nos comportements changent de A à Z...

### IL N'Y A PAS DE VICTIMES

du pouvoir dans un collectif autogéré : tous responsables, tous coupables, d'une situation de pouvoir. Les dominants autant que les dominés. L'effort pour changer la donne doit venir de tout le monde, sans exception, sinon ça marche pas (à moins d'en venir au conflit). La motivation pour combattre la situation de pouvoir peut être partagée par tous, et on a la chance d'être dans un milieu où a priori c'est le cas : les "chefs" parmi nous.

### CE TABLEAU EST TRÈS BO.

(modestement.) Ou plus précisément, il peut paraître très abouti : il ne l'est pas. Il est là pour être gribouillé, griffonné, grignoté. Contesté. Work in progress, amigo.

### CE TABLEAU EST TRÈS TECHNIQUE.

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

### CE TABLEAU EST UN TABLEAU.

Les situations réelles et humaines n'ont rien à voir avec des tableaux, elles sont bien plus complexes. Le but en lisant ce tableau n'est pas d'arriver à se classer, soi ou son collectif, dans une de ses cases. C'est simplement d'acquérir des outils, des pistes, des idées, pour ensuite comprendre ce qu'on vit, arriver un moment à formuler des choses, pour ensuite mieux revenir à la perception très particulière de la situation très singulière où l'on se trouve.

## TYPE DE POUVOIR (à se répartir)

### EXCÈS DE POUVOIR

(la situaton du chef / de la cheffe)

### LUTTE CONTRE L'EXCÈS

que les chefs peuvent mener

### LUTTE CONTRE L'EXCÈS

que les autres peuvent mener

## SOLUTION COLLECTIVE POSSIBLE

### L' INITIATIVE

La capacité à agir par soi-même, d'avoir et de lancer des idées, de prendre les devants

Une personne (ou une minorité) a cette capacité dans le collectif. Elle tire le groupe, l'entraine, lui donne l'énergie. Elle paraît infaillible. Quand elle n'est pas là le collectif paraît 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, plus tolérant, plus confiant envers les autres membres du collectif, cesser de craindre que sans lui, les choses seront forcément mal faites.

Prendre confiance en soi, se lancer, se jeter à l'eau, ne pas se reposer sur l'énergie / les idées / la toute-puissance d'un seul (ou de quelques-uns).

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, QUI s'en charge, histoire de montrer puis d'éviter que toutes les tâches soient accaparés par un seul ou quelques-uns.

### L'INFORMATION

Un élément essentiel pour prendre des initiatives

Une seule personne (ou une minorité de personnes) dans le collectif a toutes les infos importantes dans la tête. Elle devient une personne référente, indispensable.

Transmettre ces infos aux autres gens du collectif, aussi souvent que possible, par oral et surtout par écrit (pour qu'elles soient accessibles tout le temps par tout le monde).

S'approprier l'information, ne pas se reposer sur des personnes référentes qu'on questionne quand on en a besoin.

Créer des outils d'information collective : panneaux, cahiers, agendas, répertoires, dossiers juridiques...

### LA COMPÉTENCE

Les savoir techniques ou manuels

Une seule personne (ou une minorité) détient les compétences nécessaires au collectif (par exemple, bricoler l'électricité, écrire un tract, faire une affiche, parler en public...) Cette personne devient spécialiste et indispensable.

Transmettre sa compétence dès que possible. C'est être disponible pour cette transmission : se mettre à la portée des autres, ne pas les mépriser, ni les envoyer chier, quand illes posent des questions.

Se munir d'une certaine curiosité : trouver l'envie d'acquérir au moins quelques autres compétences que la leur. Et c'est solliciter la transmission de compétence par le compétent.

Instaurer ou généraliser les échanges de savoir dans la vie du collectif. Par exemple, faire en sorte que pour chaque tâche, il y ait 2 "exécutant-e-s" : l'un-e compétent-e, et l'autre qui a envie d'apprendre.

### LA PRÉSENCE

... physique dans les moments de l'aventure collective

Une seule personne (ou une minorité) est toujours présente. Elle est la seule à voir et à vivre tous les moments de l'aventure collective (réunions, actions...) : elle en connaît et maîtrise tous les détails. Elle fait partie du collectif plus que quiconque.

Prendre des vacances, s'absenter, arriver en retard...  
Se rappeler qu'il peut y avoir d'autres choses à faire, d'autres choses dans la vie que cette aventure collective.

Ne pas oublier, quand le dominant est absent ou en retard, de ne pas l'attendre ! pour agir ou commencer. Ça peut être, aussi, faire des réunions non-mixtes dominés où la présence de dominants est exclue...

C'est choisir la non-permanence (par exemple, dans un squat "d'activités", pas d'habitants fixes)...

### LA PAROLE

La capacité de se manifester, s'exprimer, se mettre en avant

Une personne parle beaucoup, longuement, écoute peu, coupe souvent la parole aux autres...

Apprendre à se taire, à écouter, à laisser des blancs, dans la conversation ou avant de prendre la parole en réunion...

Apprendre à prendre la parole, se défendre quand illes se la font couper, oser prendre la parole en réunion quand il y a des silences...

Créer un climat où ceux qui ont des difficultés à s'exprimer sont écoutés, respectés, pris en compte, aidés. Ça peut aussi être, pour les réunions, trouver des systèmes égalitaires de prise de parole (main levée pour demander la parole, tours de parole, tours de table, objet-relais de parole, temps de parole limité, etc., selon les situations).

### LA COORDINATION

La vision globale de l'aventure collective et de ses priorités.

Une personne (ou une minorité) s'occupe toujours de rappeler des dates importantes (par téléphone...), de lancer les réunions, de tenir l'ordre du jour, de poser les questions, de recentrer les débats...

Ne pas se jeter sans cesse sur ce rôle...  
Et se préoccuper de partager sa vision globale de la situation.

Acquérir cette vision globale de l'aventure et des urgences, et ne pas se blottir dans le rôle d'exécutant.

À chaque réunion par exemple, c'est d'instaurer un rôle de médiatrice, QUI TOURNE, pour que ce ne soit pas implicitement les mêmes qui s'y collent ou qu'on y colle.