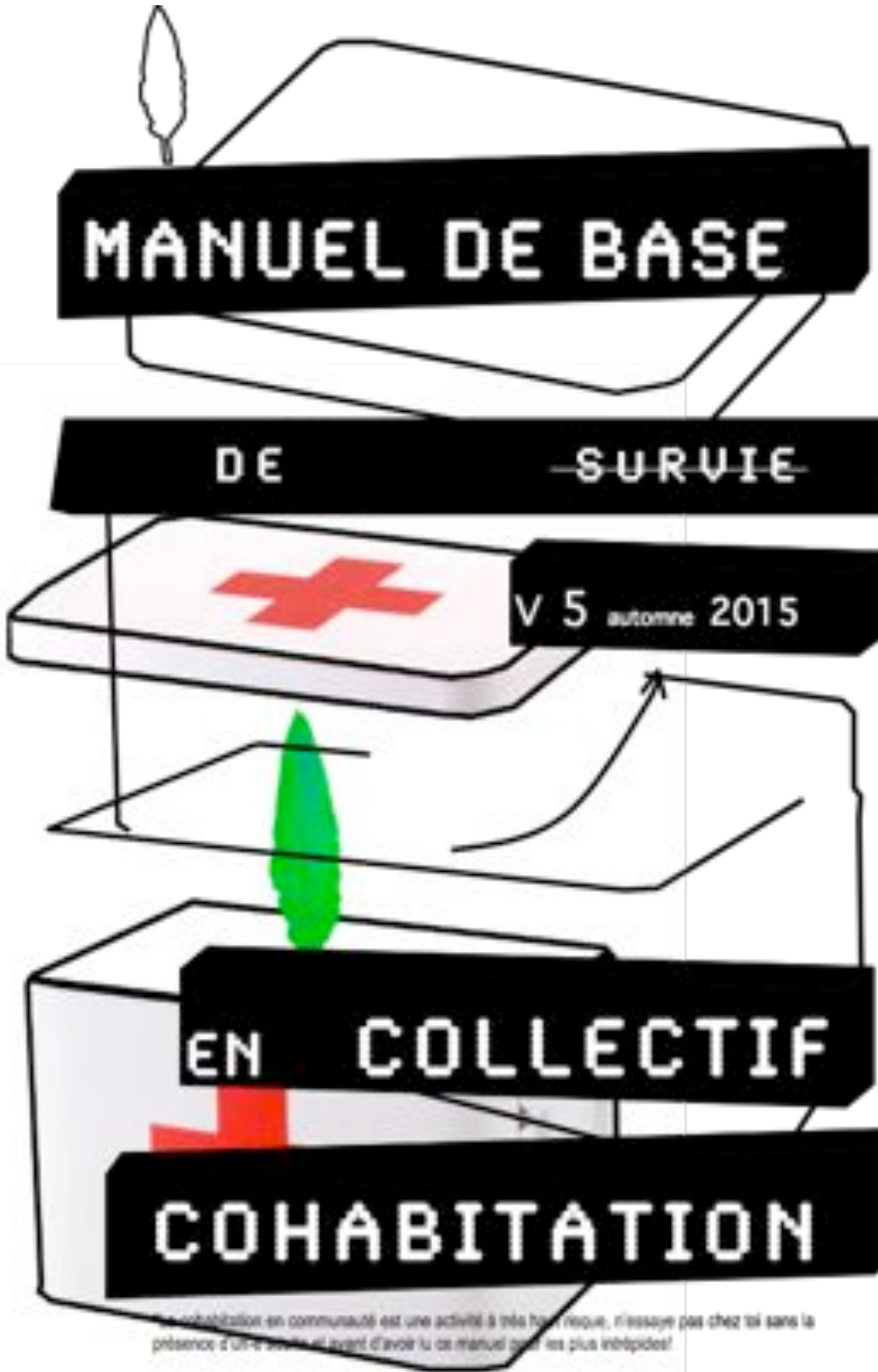




MANUEL DE BASE

DE

~~SURVIE~~

V 5 automne 2015

EN COLLECTIF

COHABITATION

La cohabitation en communauté est une activité à très haut risque, n'essaye pas chez toi sans la présence d'un adulte et avant d'avoir lu ce manuel pour les plus intépides!

Sommaire:

Pourquoi vivre ensemble en collectif ?	3
Tout va bien si tout commence bien	5
La taille est un sujet important	6
« Ici nous fonctionnons sans leader » c'est le grand chef qui le dit !	7
Comment former cohésion dans une communauté ?	8
Le communisme familial	8
La communauté ne vit pas seulement d'amour	12
Assemblée !	12
<i>Comment faire pour que les assemblées fonctionnent bien?</i>	<i>13</i>
Individu vs collectif : où est l'équilibre ?	14
<i>Comment articuler les initiatives personnelles et collectives pour ne pas générer de frustrations ?</i>	<i>14</i>
<i>La spontanéité : un choix ? Un poids ? Une chimère ?</i>	<i>16</i>
<i>L'utilisation du nous collectif</i>	<i>18</i>
Problèmes, conflits, et autres mauvaises énergies	18
Quelle communication interne des informations ?	19
La langue « macho » ? Je ne connais pas.	21
La confiance c'est la base de la communauté	23
<i>Assemblées émotionnelles</i>	<i>27</i>
L'empathie	27
<i>Introduction au f.o.p: proposition d'exercices pratiques</i>	<i>27</i>
Monogamie vs communauté	28
Établissons quelques règles de bases	29
<i>Quelle répartition des tâches?</i>	<i>31</i>
<i>Comment s'éloigner de la spécialisation?</i>	<i>32</i>
<i>Quel degré de présence sur le lieu</i>	<i>32</i>
Degré d'ouverture	33
<i>Projets ouverts et « costrismo ».</i>	<i>33</i>
<i>Les projets fermés</i>	<i>34</i>
Quand et comment virer quelqu'un-e ?	34
Jouons ?	36
Sikotest pour les jours d'ennui	37
Lectures recommandées pour en savoir plus :	40



Modèle basique et stéréotype du collectif. Qu'il ne manque aucun rôle : le rondouillard gentillet, l'activiste politique, la mystique-spirituelle, la punk, le bosseur, le fumeur de joints.

Pourquoi vivre ensemble en collectif ?

Nous sommes des êtres éminemment grégaires. Une grande partie de notre conscience est occupée par des idées ou émotions qui naissent de préoccupations sociales. Nous passons nos journées à réfléchir sur nos interactions cherchant nos erreurs et les moyens de les résoudre. Nous nous questionnons continuellement sur ce que penseront les autres de nous, car nous voulons être reconnu et partager des choses. Nous voulons sentir que nous appartenons à un groupe social : le groupe nous donne la sécurité et un sens à nos vies, et nous donne une identité. Une bonne partie de ce qui génère des sentiments positifs- joie, excitation, bonheur... provient de l'interaction avec nos semblables.

Nous vivons dans une société extrêmement individualiste qui survalorise les réussites individuelles pendant qu'elle ignore la dimension collective, mais nous sommes individu et collectif à la fois.

Einstein avait une grande capacité intellectuelle, mais s'il était né dans un groupe social comme par exemple une tribu de Pygmée en Afrique centrale, probablement qu'aujourd'hui il ne serait pas le célèbre scientifique que l'on connaît. Le groupe social détermine nos possibilités, il peut augmenter ou fragiliser nos capacités. Il se peut que dans un groupe nous soyons très valorisé pour notre grande énergie sexuelle, alors que dans d'autres groupes nous serions totalement répudié pour cette même qualité. En général nous ne sommes pas la même personne avec la famille qu'avec les ami-e-s. Chaque groupe social a ses propres normes et désirs nous sommes donc une personne dans chaque groupe.

La grande majorité des humains forment plusieurs groupes sociaux ou collectifs. Il y en a de tous les types, tailles, et couleurs : nous avons des groupes de travail (entreprise), groupe étudiants (école, collège, université...) de sport (équipe de football...), linguistiques, religieux, nationaux, amitiés, politiques...

La majorité des groupes est composée de sous groupes, de grands comme de petits comme par

exemple : l'école- la classe- le groupe d'ami-e-s. La taille du groupe est très importante : plus petit il est et plus il y a de proximité, de confiance, de richesse et de profondeur dans les relations.

Chaque groupe nous propose différentes choses et à différents degrés : Liberté, sécurité, pouvoir d'achat, affection, distraction.

Dans notre société la norme, c'est de dédier la majeure partie de notre temps au groupe de travail (ou étudiantin dans la jeunesse). Quand on nous demande : Qu'est-ce que tu fais ? Ou, à quoi dédies-tu ton temps ? Dans 99% des cas nous répondons par notre profession, cela montre que le travail est l'activité la plus importante de notre vie. La majorité des groupes de travail ont pour objectif de faire de l'argent ou prendre le pouvoir sans tenir compte de valeurs humaines ou environnementales.

Ainsi nous pouvons nous offrir une bonne sécurité économique mais peu de liberté et d'affection, et des relations très pauvres, froide ou ce qui est pire : des relations de compétition ou de confrontation. Les groupes étudiantins offrent eux aussi peu de liberté, se basant sur la domination et la soumission.

Habituellement ce qui nous permet de pouvoir continuer plus ou moins sainement dans ces groupes, ce sont les ami-e-s du travail ou de la classe avec qui nous pouvons partager et nous soulager des misères du travail ou de l'école.

Nous vivons dans une société très matérialiste et individualiste, ce qui fait que nous donnons beaucoup d'importance à ce qui nous plaît de faire et consommer au niveau individuel et que nous organisons notre vie à partir de ces deux concepts, sans tenir compte des groupes sociaux auxquels nous appartenons et des relations qui se présentent à nous.

Par exemple nous pourrions aimer la mécanique et le voyage, donc nous nous mettrons à travailler dans un atelier qui nous permette de satisfaire notre vocation et de gagner suffisamment d'argent pour voyager à travers le monde. Mais à l'heure du choix entre garder son travail ou non, il est assez probable que nous choisirons de garder le travail malgré les relations pauvres ou malsaines qui en découle. Par ce choix nous sommes en train d'oublier ou de

dévaloriser une grande partie de notre nature sociale.

La qualité de nos relations détermine en grande partie la qualité de notre vie. Et la qualité des relations dépend du type du groupe social auquel nous appartenons. C'est donc important de bien choisir nos groupes sociaux et le temps que nous leur consacrons.

Un collectif intentionnel de cohabitation domestique et rural (pour faire court, je l'appellerai communauté), le sujet que nous traitons dans ce manuel, c'est un type de groupe social en plus. Si nous choisissons la communauté comme notre groupe principal c'est pour remettre en valeur l'importance qu'ont les relations sociales, comme pilier fondamental de nos vies. L'étroite cohabitation en communauté nous permet d'établir des relations plus profondes, plus conscientes, plus riches. Cela signifie valoriser et travailler les relations pour pouvoir les améliorer, sans les soumettre à n'importe quel autre élément, qu'il soit bénéfice économique, dogme religieux, ou idéologique. Cela signifie donner plus de temps aux relations qui nous apportent et enrichissent le corps et l'esprit et moins de temps avec celles qui servent uniquement à un enrichissement pécunier.

Cohabiter en communauté est le meilleur remède contre la solitude. **Dans une communauté avec ces espaces privés ou collectifs nous pouvons choisir quand être seul ou nous lier avec les gens aimés, de manière simple et immédiate.** En dehors de la communauté nous pouvons choisir quand être seul mais pour nous trouver avec quelqu'un-e avec lequel/laquelle nous pouvons être aimé, généralement nous devons gérer ce rendez-vous à l'avance. Ces rencontres ont pour habitude d'être beaucoup plus ponctuelles et espacées dans le temps. Ce qui rend difficile de construire des relations plus riches et entières.

Les communautés de cohabitation sont davantage préparées pour affronter les conflits et les situations de crises. Les multiples points de vue facilitent le fait qu'une discussion ou un conflit ne stagne entre deux uniques positions opposées, comme il arrive souvent dans les conflits de couples. **Dans les situations difficiles où les émotions négatives peuvent s'emparer des individus, le cerveau**

collectif peut apporter beaucoup plus de solutions et a plus de possibilités de maintenir un minimum de sagesse. Le soutien mutuel en collectif multiplie notre capacité productive et créatrice, et nous donne accès à beaucoup plus d'outils et ressources qu'à un niveau individuel.

Si nous misons spécialement sur les communautés rurales c'est parce qu'elles peuvent nous offrir une forme de vie plus durable, plus libre, plus joyeuse, et divertissante, tout en autogérant une grande partie de nos besoins.

À mesure que l'industrialisme basé sur les combustibles fossiles continue de s'effondrer, le retour à la campagne et au collectif sera de moins en moins une option qu'un impératif. Faut-il attendre que le système s'écroule ou nous exclu à coup de pied aux fesses, pour commencer à vivre ensemble à la campagne ? Nous pouvons déjà commencer à essayer de nous former volontairement en douceur et sans traumatisme.

La vie en communauté peut aussi être très créative, elle nous offre beaucoup plus de possibilités de jouer ou d'interagir spontanément sans complexe ou tabou. À multiplier les interactions, nous multiplions aussi le nombre d'histoires, d'anecdotes, et la part d'humour. Le temps que nous passons à travailler en nous aliénant pour gagner un salaire, nous pourrions le consacrer au jeu, à l'art et créer ainsi notre propre culture.

Aujourd'hui nous avons accès aux réseaux sociaux virtuels, aux séries, aux films, à la presse people, aux débats interactifs radiophoniques... ils apaisent un minimum nos angoisses sociales pour continuer à supporter notre aliénation. La cohabitation en communauté peut permettre de nous éloigner de la consommation de ces produits technologiques et culturels.

Cohabiter en communauté signifie essayer de retrouver divers aspects de la vie qui aujourd'hui sont déconnectés ou se confrontent. L'amour, l'amitié, le travail productif, l'alimentation, le jeu, le divertissement, la santé, l'exercice physique, la sexualité, la reproduction, l'implication politique... pourquoi devraient-ils rester des parcelles isolées de notre vie ? Ne pourrions-nous pas les conjuguer et

ainsi nous rendre la vie beaucoup plus entière et intense ?

¿Alors prêt-e pour l'aventure ?

Tout va bien si tout commence bien

Pour le bon fonctionnement d'une communauté il est très important de bien commencer depuis son lancement. Comme point de départ il faut au moins une personne fondatrice de la communauté que l'on appellera « Mulet » pour faire court (celui/celle qui tire la charrette). Pour être un-e Mulet il ne faut pas d'habilité particulière hormis beaucoup de motivation, ainsi il n'y a pas d'excuse, toi y compris qui es en train de lire ce manuel tu peux être un-e Mulet et lancer une nouvelle et superbe communauté.

À partir d'ici il y a trois étapes fondamentales pour initier un projet de communauté agro-rural : chercher des gens, chercher un lieu et dessiner le projet. C'est très important de suivre l'ordre correct des étapes et cet ordre dépend de notre capital initial. Nous avons peut-être déjà un groupe de gens, ou nous avons un lieu car nous avons eu une maison en héritage ou on nous a offert la ferme idéale.

Dans notre cas nous partons de zéro.

La principale erreur que commettent la majorité des nouvelles communautés est d'ignorer le plan du projet ou de le limiter à quatre objectifs très utopiques.

Le plan du projet devra spécifier les objectifs et son fonctionnement à court et long terme autant au niveau théorique que pratique. Autant il est facile que tout le monde soit d'accord avec quelques valeurs ou idées abstraites comme la durabilité et l'autogestion, autant au moment de les mettre en pratique au quotidien c'est plus compliqué, car chacun-e à ses idées, ses critères et ses domaines de compétences très « divers-es ». C'est pour cela qu'il est important de spécifier des horaires quotidiens et un programme hebdomadaire dans le plan.

L'absence de planification de projet par écrit est la principale source de conflits dans une communauté. Sans plan il est courant que les gens se fatiguent parce que chacun-e à ses propres attentes sur ce que devrait être le projet de communauté (comment elle devrait fonctionner, où nous devrions aller, comment et quand y arriver) qu'ensuite ces attentes ne se réalisent pas ou se battent avec celles des autres personnes. C'est à ce moment que les gens sont déçus, frustrer ou s'énervent avec la possibilité d'arriver épuisé et abandonnent la communauté. Il est primordial de détailler au maximum le projet pour que les attentes des gens qui se réunissent soient les plus compatibles et les plus réalistes possibles.

Ordre habituel des erreurs :

1. chercher des gens
2. chercher un lieu
3. imaginer un projet

Ordre correct :

1. chercher un lieu et imaginer un projet
2. chercher les gens

Si les règles communes au projet ne sont pas claires, chacun-e appliquera celles qui lui donnent envie et nous aurons un projet totalement inopérant dû à la dispersion générale. Ce n'est pas facile de se mettre autour d'une table et de se mettre d'accord point par point. Plus nous sommes nombreux-ses, plus de temps et d'énergie nous devons passer à nous mettre d'accord. Pour cela il est recommandable de planifier le projet avec un minimum de personne possible, et ultérieurement chercher les gens qui voudraient s'unir au projet. Dans ce cas s'il s'ajoute une personne et que celle-ci ne s'adapte pas aux règles, c'est plus facile de la mettre à la porte à la suite de la période d'essai. (Voir chapitre « degré d'ouverture »). Si nous le faisons à l'envers, commencer le projet de communauté avant d'avoir projeté le plan, il est

possible que nous ne nous mettions pas tout d'accord au moment de dessiner le projet. Dans ce cas, avec le temps, il arrive que quelqu'un abandonne le projet par épuisement dû à l'incompatibilité des intérêts. Les intérêts différents peuvent entraîner des dynamiques injustes et violentes s'initient or personne n'a plus de droit qu'un-e autre de rester ou d'imposer sa vision sur celle des autres (cf chap Degré d'ouverture).

En revanche si nous n'avons pas encore vécu à la campagne, il sera peu probable que nous soyons capables de dessiner un projet en détail, d'autant plus que nous ne savons pas ce qui nous motive le plus. Nous recommandons de passer une année ou deux à expérimenter, pour nous habituer à la vie de la campagne et nous faire une idée plus réaliste de la tournure que pourrait prendre notre projet.

Si nous avons ce bagage nous pouvons commencer sérieusement à dessiner le projet et partir à la recherche d'un lieu.

Nous devons chercher un lieu en pensant aux fondamentaux de notre communauté idéale et de l'espace physique : combien de personnes voulons nous être ? Que pensons-nous cultiver ? Voulons-nous avoir des animaux ? Lesquelles et comment ? Quelle quantité d'eau nécessiterons nous ? À quelle distance voulons nous être d'une ville etc....

Mais nous ne pouvons pas dessiner un projet en détail sans avoir le lieu, déjà qu'il est difficile de rencontrer le lieu idéal qui puisse s'adapter totalement à notre rêve. Plus tôt nous rencontrerons le lieu qui s'adapte à ce que nous croyons primordial, plus rapidement nous pourrons continuer à dessiner le projet sur les caractéristiques réelles du site. Le site nous obligera à réaliser quelques concessions, en contrepartie il nous offrira peut-être des opportunités que l'on n'avait pas imaginées.

La taille est un sujet important

Quelle est la taille idéale d'un collectif de cohabitation quotidienne domestique ?

Je ne crois pas qu'il y ait une réponse exacte et universelle, cela dépend de beaucoup de facteurs, mais je crois que l'idéal se trouve entre 4 et 7 personnes. Aller au delà de ce nombre préjudicierait le niveau de confiance d'affection que nous pouvons développer dans les relations. Quand nous sommes nombreux, l'amour, l'attention, l'envie de partager... se dissolvent et les relations perdent de leur valeur jusqu'à ce qu'elles deviennent banales et superficielles. Le sentiment de solitude nous envahit de nouveau.

Si au contraire nous restons moins de 4 nous ne devrions pas parler de communauté, dans ces cas il se crée une relation de dépendance (comme il arrive souvent dans les relations monogames où celles qu'il y a entre une mère et son enfant), terreau fertile aux abus et à la maltraitance, car inconsciemment nous savons que l'autre personne ne nous abandonnera pas malgré tous les coups que nous lui infligeons.

Ainsi, la bonne taille de la communauté domestique varie entre 4 et 7 relations intimes. Nous pouvons alors nous dédier le temps, l'estime, l'attention suffisante pour que les relations respirent sainement en gardant une profonde confiance. La bonne ventilation des relations est importante pour que l'ambiance ne devienne pas viciée sans être non plus trop aérée pour que nos paroles et nos tendresses s'envolent.

Il est clair que nous avons besoin de nous socialiser avec des gens extérieurs à la communauté domestique. Pour cela nous devons d'interagir avec d'autres groupes et communautés de préférence les plus proches et les plus familières, celles du même groupe social, village ou communauté locale. La communauté locale pourrait atteindre quelques 150 personnes, ce qui est connu pour être le nombre de Dunbar qui est le plus grand nombre d'individu que notre cerveau nous permet de connaître un minimum, pour maintenir des relations interpersonnelles stables. À l'intérieur de cette dimension où tout le monde connaît tout le monde, il est possible que tout le monde agisse pour le bien commun et que personne ne court le risque de nuire à autrui car elle s'exclurait de fait du groupe.

« Ici nous fonctionnons sans leader » C'est le grand chef qui le dit !

Une communauté peut être parfaitement horizontale au niveau économique (la richesse que nous produisons nous la redistribuons entre tous les membres de la communauté) et dans la prise de décisions importantes (c'est pour cela que nous faisons les assemblées et essayons d'arriver à un consensus) mais dans l'organisation de chaque activité concrète et quotidienne nous nécessitons un leadership sur chaque activité, car nous passerions plus de temps à discuter, sur comment réaliser les choses, qu'à les mettre en pratique.

Nous sommes nombreux-ses à rejeter l'autorité et la hiérarchie. Est-il réellement possible qu'une communauté soit totalement horizontale et antiautoritaire ? Dans les communautés où l'horizontalité est l'une des bases fondamentale, il n'y a pas de leaders. Dans ces cas précis, la survie du projet est difficile car il y a une tendance à la dispersion très grande s'il n'y a pas de punition ni récompense claire comme dans n'importe quelle activité rémunératrice. Venant du monde libertaire, il nous est difficile de l'accepter, et nous continuons à nous entêter, en essayant de poursuivre les projets de manières horizontales, réitérant nos échecs.

Deux personnes souhaitant réaliser exactement une même chose au même moment est très improbable, c'est pour cela qu'il se met en place un leadership. Dans toutes les actions communes chez les humains il y a un leader, autrement dit, il y a un certain degré de hiérarchie. Il y a quasiment toujours une personne qui domine davantage un thème. Il y a donc une certaine inégalité dans l'exécution du pouvoir. **Nous ne pouvons pas nier le leadership, et le meilleur moyen de le gérer c'est de le rendre visible, pour qu'il arrête d'agir dans l'ombre.** Une communauté horizontale et opérante n'est pas un espace où tout le monde décide de toutes les choses, mais où chacun-e se prononce sur des questions différentes. Idéalement, le pouvoir

de la communauté est dilué équitablement entre toutes, mais sur chaque activité, le pouvoir se distribue avec une certaine dose de hiérarchie.

Nous avons grandi dans une société capitaliste, et nous sommes habitués régulièrement aux récompenses immédiates. Le plus grand succès du capitalisme et la principale raison pour laquelle nous en sommes tant accro, c'est son immense et compétitif marché qui nous offre une infinité de produits attractifs et réduit au maximum le temps qu'il y a entre nos désirs et notre satisfaction. Pour accéder à ce marché si merveilleux nous avons besoin uniquement d'avoir de l'argent. L'argent se converti ainsi en cette récompense tant désirée, pour satisfaire nos besoins les plus matérielles. Quand nous travaillons dans le monde capitaliste nous nous levons à une heure précise car nous connaissons clairement la récompense en euros que nous aurons, mais aussi la punition si nous arrivons en retard plus de deux ou trois jours, ils nous excluront sans faute. En revanche en dehors du salariat c'est un miracle si nous nous levons tous les jours à la même heure pour aller travailler dans le jardin. Ce n'est pas étrange, car une tomate nous l'obtenons au bout de 5 mois après les semailles et travailler dans le jardin c'est une récompense peu immédiate et très pauvre si nous la comparons avec des euros. D'un autre côté, lorsque quelqu'un-e traîne au lit, personne n'ose lui dire quelque chose parce que personne veut prendre le rôle autoritaire et générer une tension.

Tôt ou tard, dans ces contextes supposément horizontaux, il est très courant que celle-eux qui



Les assemblées avec un chat noir et les gens trop sérieux ou ennuyés ne sont pas de bon augure.

Soit très exigeant-e lorsque tu accueilles une personne avec qui tu vas cohabiter

ou sinon tu devras être très tolérant-e !

travaillent plus, terminent épuisé-es. Ils/elles se sentent donc exploité-es tout en n'osant pas forcer les autres pour qu'ils/elles travaillent plus et n'envisagent encore moins de les exclure. Au final seulement perdurent les projets avec une organisation très claire et concise, laquelle permet un usage légitime de l'autorité vers les personnes qui ne s'adaptent pas à cette organisation.

Bien que ce soit des termes dissonants, le problème n'est pas l'autorité ni la hiérarchie mais le despotisme (l'abus de pouvoir, origine de l'exploitation et de l'oppression) et la domination (quand le rôle du leader est immuable et la capacité de décision est inaccessible aux autres). Une horizontalité totale n'est ni possible ni désirable. Tous les humains sont différents, nous avons différentes capacités et pour autant, cela nous intéresse que les personnes expertes en une activité puissent les organiser et les diriger, pour qu'elles se déroulent de la meilleure manière possible. Il y a des personnes avec plus d'initiatives ou motivation pour tirer la charrette et il y en a d'autres qui sont tout le contraire. Comme le terme leader nous rend nerveux, je continuerais en l'appelant avec mon terme préféré : Mule. **Nous devons être attentif à ce que les Mules n'adoptent pas un rôle despotique et dominant c'est pour cela qu'il est nécessaire qu'ils/elles soient totalement transparent-es dans leur gestion, et qu'ils/elles soient ouvert-es à transmettre leurs connaissances à tout-es celle-eux qui le veulent et qu'ils-elles soient disposées à céder son leadership quand les autres le croit nécessaire.**

Le rôle de la Mule, n'est pas facile, il faut être très empathique et savoir écouter tout le monde, rapprocher le groupe de ses objectifs. Les Mules sont les artifices des interactions, sans Mules il n'y a ni de cohésion ni de groupe.

Comment former cohésion dans une communauté ?

Une forme très classique, pour créer cohésion dans la communauté c'est d'avoir ou de se faire des ennemi-e-s. Les ennemi-es tels que les voisin-es

fascistes ou un-e authentique costr@ à l'intérieur de la maison aide beaucoup à la cohésion d'une communauté et à renforcer sa propre identité mais ça peut provoquer des sentiments négatifs très forts. Ça peut être une stratégie pour valoriser la cohésion mais elle n'est pas nécessaire, il y en a d'autres qui n'impliquent pas de confrontation où le fait qu'une personne soit blessée.

Le premier ingrédient cohésif c'est l'intégration. Sans intégration, il n'y a pas de groupe. Plus il y a d'interactions dans le groupe et en diverses situations, plus il y a de possibilités qu'il y ait cohésion. Faire les mêmes choses dans les mêmes endroits ne fonctionne pas, le truc est de réaliser des tâches diverses ou changer de contexte en sortant tous ensemble dans n'importe quel nouveau lieu et partager de nouvelles et curieuses expériences qui alimenteront nos conversations. L'idéal serait de partager des objectifs communs qui motivent individuellement, car c'est très important de respecter toutes les sensibilités de chaque membre du groupe. Plus il y aura de temps dédié l'accomplissement de ces objectifs et plus grande sera la motivation, et la cohésion. Une communauté cohésive ne peut être formée que par des personnes qui se sentent libres et respectées.

Le communisme familial

Une communauté de cohabitation domestique qui a la volonté de durer dans le temps, n'a qu'un modèle économique envisageable : le communisme. Généralement l'unique référence que nous ayons du communisme c'est la famille, c'est pour cela que nous parlons de communisme familial. C'est le type d'organisation économique à atteindre pour la communauté. Nous devrions être comme un mariage collectif, uni dans la santé et la maladie, mais pour que cela aille de l'avant, sans morale chrétienne (qui ne glorifie que le « sacrifice »), il y a un combustible possible : l'amour. **Où il y a de l'amour il n'y a pas de sacrifice, les choses se font par plaisir, nous ne nécessitons pas de faire des calculs élaborés pour comparer ce que nous apportons avec ce qui nous est apporté pour**

voir si c'est totalement en équilibre. Ainsi nous n'avons pas à nous préoccuper de savoir si nous nous reverrons ou pas. Ce n'est pas une économie basée sur l'échange, c'est une économie du don où nous apportons tou-tes et sans restriction. Personne ne peut imaginer qu'un père ou une mère calcule tout ce qu'il/elle a donné-e à ses enfants pour que ceux-ci les leurs rendent au même niveau. Dans la famille, et le communisme, il existe un soutien mutuel inconditionnel. **Nous nous sentons sûr de nous-même dans ces situations, parce que nous savons que les autres seront toujours à notre côté.** Il est clair que l'amour n'est pas infini, **nous devons sentir qu'il y ait un certain degré de réciprocité**, de manière à ce que chacun-e accomplisse quelques tâches minimales, dans le domaine de ses possibilités. Mais l'amour nous donne un seuil de tolérance beaucoup plus grand devant l'inévitable déséquilibre qui se forme entre toutes les personnes. **En contrepartie quand l'amour est absent la plus petite différence peut initier un grand conflit et faire trembler toute la communauté.**

Si nous ne parions pas sérieusement sur le communisme familial, la communauté sera très fragile, elle tendra à la dispersion, c'est-à-dire des gens entrant et sortant de la communauté. Le danger c'est qu'à un moment donné il y ait une balance négative et que le projet meurt. C'est logique : **si les gens n'ont pas le sentiment qu'ils se trouvent dans une communauté avec laquelle ils voudraient vivre toute la vie, ils ne se livreront pas totalement. Ils maintiendront toujours un pied dehors.** Il est difficile ainsi qu'il y ait une totale confiance et ce manque de confiance fragilise en retour la communauté.

Il est clair que ce n'est pas facile de croire en une communauté et de nous livrer à elle entièrement.

-Comment savoir que c'est la meilleure communauté dans laquelle nous sommes ?

Il n'existe pas de communauté idéale, car cette recherche sera toujours infructueuse. Ceci ne veut pas dire que nous allons tou-tes nous conformer à la première communauté que nous rencontrons ni que les communautés doivent être refermées sur elles-mêmes (par exemple quand

quelqu'un-e n'est pas bien, l'idéal serait qu'il-elle puisse bouger dans une autre communauté domestique de la même communauté local).

Nous devrions vivre avec sincérité, en croyant en ce que nous sommes en train de faire en y mettant notre corps et notre âme, **en priorisant l'unique moment que nous pouvons expérimenter : le présent**, en acceptant l'incertitude du futur, c'est-à-dire nous devrions agir à tout moment comme si la communauté dans laquelle nous sommes en train de vivre était celle de toute notre vie, comme si c'était notre authentique famille (bien que nous puissions avoir plusieurs familles tout au long de la vie !)

LES CHEF-FE-S.

COMMENT
S'EN DEBARASSER

?

(SANS TITRE VOUS OFFRE CE POSTER. AGRANDIR, ENVOIER...)

(complétez le tableau)

CE TABLEAU A ÉTÉ RÉVISÉ PAR LA CARAVANE DE CINÉMA À MARSEILLE...

CE QUI N'EST PAS DIT DANS CE TABLEAU
Ce tableau a été réalisé à partir de PRESUPPOSÉS, de principes de base théoriques, 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 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...

TYPE de POUVOIR à diffuser dans l'ensemble du collectif	EXÈS de POUVOIR la situation du/dela chef-fe	LUTTE contre cet excès de pouvoir que la/le 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 seules peu de personnes), a cette capacité dans le collectif. Elle tire le groupe, l'entraîne, lui donne de l'énergie. Elle paraît infatigable. Quand elle n'est pas là, le collectif est un peu inerte / paumé.	se retirer 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 elle, les choses seraient forcément mal faites.
L'INFORMATION l'un des outils nécessaires pour prendre des initiatives.	quand une seule personne (ou une minorité de personnes) dans le collectif a toutes les infos importantes dans le titre. 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).
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'électricité, écrire un tract, faire une affiche, parler en public... Cette personne devient spécialiste et indispensable.	transmettre sa compétence dès que possible, être disponible pour cette transmission : se mettre à la portée des autres, ne pas les mépriser, ni les envoyer chier, quand ils posent des questions.
LA PRESENCE 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.
LA PAROLE la capacité de se manifester, s'exprimer, se mettre en avant.	quand une personne parle beaucoup, longuement, écoute peu, coupe souvent la parole aux autres...	Ce qu'elle peut faire pour se soigner, s'est apprendre à se faire, 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 recadrer les débats...	ne pas se jeter sans cesse sur ce rôle... Et se préoccuper de partager sa vision globale de la situation.

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 (au niveau explicité) que hop, 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...

Y'A PAS DE VICTIMES du pouvoir dans un collectif autogéré : tou-te-s responsables, tou-te-s coupables, d'une situation de pouvoir. Les dominant-e-s autant que les dominé-e-s. L'effort pour changer le 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 tou-te-s, et on a la chance d'être dans un milieu où a priori c'est le cas : les "chef-le-s" parmi nous se disent parfois (souvent?) lorsqu'e-s per leur position.

MAIS Y'A DES CONDITIONNEMENTS. Par exemple la domination est pensée : masculine, elle peut aussi s'exprimer par une femme de type masculine... son sexe n'est toujours pas le même. Et cette forme de domination peut se retrouver à travers toutes celles évoquées dans le tableau, en toile de fond.

CE TABLEAU EST TRÈS BO. (modestement)

Ou plus précisément, il peut paraître très abouti : il ne l'est pas.

Il est là pour être griffonné, griffonné, griffonné. Contesté, vivifié, progressé, enrichi.

CE TABLEAU EST TRÈS TECHNIQUE. Trop. On écrit un code de la route.

Il ne couvre 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 à voir avec des tableaux, elles sont bien plus complexes.

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 le cerveau

avant un moment à formuler des choses, pour ensuite mieux revenir à la perception

très particulière de la situation très singulière où on se trouve. Entendons-nous bien,

ce tableau n'est qu'un outil heuristique, dans le sens leibnizien-esthétique du terme.

n'est-ce pas, d'est-à-dire ?

LUTTE QUE PEUVENT mener LES AUTRES (les dominés)	SOLUTION COLLECTIVE POSSIBLE
prendre confiance en soi, s'élancer, se jeter à l'eau, ne pas se reposer sur l'énergie des idées / la toute-puissance d'un-e seul-e (ou de quelques-un-e-s).	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 accepté-e-s par un-e seul-e ou quelques-un-e-s.
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 collectifs : panneaux, cahiers, agendas, répertoires, dossiers juridiques...
Ce que peuvent faire les dominé-e-s, c'est se munir d'une certaine curiosité : trouver l'envie d'acquiescer au moins quelques autres compétences que la leur. Et c'est solliciter l' a transmission de compétence par les compétent-e-s.	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.
ne pas oublier, quand les dominant-e est absente ou en retard, de ne pas l'attendre l pour agir ou commencer. Ça peut être, aussi, faire des réunions non-mixtes dominé-e-s (par exemple, dans un squat, non-habitant-e-s), où la présence de dominant-e-s est exclue.	choisir la non-permanence (par exemple, dans un squat "d'activités", pas d'habitant-e-s fixes)...
apprendre à prendre la parole, se défendre quand il-le-s se la font couper, oser prendre la parole en réunion quand il y a des silences...	créer un climat où celles qui ont des difficultés à s'exprimer sont écouté-e-s, respecté-e-s, pris-es 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).
c'est justement acquiescer cette vision globale de l'aventure et des urgences, et ne pas se bloquer dans le rôle d'exécutant-e.	à chaque réunion par exemple, c'est d'instaurer un rôle de médiateurice, QUI TOURNE, pour que ce ne soit pas implicitement les mêmes qui s'y collent ou qu'on y colle.

La communauté ne vit pas seulement d'amour

Il y a deux manières d'affronter les besoins économiques de la communauté : nous casser la tête à chercher comment faire de l'argent ou nous la creuser pour savoir comment avoir le moins besoin d'argent.

Les deux solutions sont compatibles et nécessaires, bien que généralement nous parions uniquement sur la première en oubliant la seconde. C'est comme cela que la majorité des projets ruraux se terminent en se spécialisant dans un projet économique (généralement, à choisir entre faire du pain, de la bière ou des paniers de légumes). Actuellement c'est très difficile de produire des excédents à vendre de façon rentable, et sans pétrole, c'est-à-dire de façon durable. Pour cela la première option suppose une contradiction dans les objectifs d'un projet qui pari sur la durabilité. Cette solution ne peut être envisagée qu'à court terme.

Tous les besoins que nous couvrons avec l'argent, nous pourrions les couvrir de manières différentes. Souvent il manque juste d'un peu d'imagination pour éviter le chemin tout tracé que nous propose l'argent. Par exemple faire les foin à la main demande peu d'investissement financier et permet au passage de renforcer les liens au sein du groupe. Les vieilles communautés rurales vivent avec peu d'argent, mais pour poursuivre dans cette direction il faudrait être beaucoup plus nombreuses à la campagne (pendant que dans les villes il y en a de trop...). Promouvoir le retour à la campagne basée sur l'autogestion c'est est le projet économique avec le plus d'avenir.

Assemblée !

La panique s'immisce chez de nombreuses personnes lorsqu'elles entendent le mot « assemblée ». Pourtant l'assemblée est notre outil de base pour nous organiser et dessiner notre projet de communauté tel que l'on veut qu'il soit. Il serait optimal d'en tenir une hebdomadairement. Surtout

au lancement de la communauté car il reste beaucoup de choses à caler, il ne faut donc pas hésiter à discuter énormément et de tous les sujets. Il y a beaucoup de points qui requièrent une décision collective, mais ceux-ci ne surgissent pas forcément spontanément. Soit, ils sont ennuyants, ou soit ils génèrent une certaine tension et que personne ne veut prendre la responsabilité de les mettre en lumière. C'est pour cela que nous nous devons de faire des assemblées pour traiter ces points.

Cependant, les assemblées ce n'est pas la panacée. Ce n'est pas nécessaire que tout passe par une assemblée, il faut l'utiliser à sa juste mesure, trouver l'équilibre entre l'inopérante bureaucratie assembléiste et la chaotique et inopérante spontanéité.

Petit à petit en nous connaissant davantage, en établissant des méthodes de fonctionnement et un modèle d'organisation où tout le monde se sent à l'aise, nous pouvons commencer à nous passer de l'assemblée périodique. Nous la convoquerons seulement dans les cas imprévus et lorsqu'il sera nécessaire de résoudre des conflits ou de prendre une décision collective.

Il ne faut pas se faire trop d'illusions pour arriver à cette harmonie au sein du groupe car cela peut prendre quelques d'années ; en attendant nous devrions continuer à nous réunir en assemblée.

Attention de ne pas initier des assemblées aux moments des repas par facilité d'emploi du temps. Les repas sont des moments partagés les plus courants de toute la communauté, ils peuvent permettre de communiquer quelques informations mais il est préférable de laisser de côté tous sujets générant des tensions, car la digestion pourrait en être altérée.

Aussi il faut être conscient de toutes les alternatives à l'assemblée. Il est plus facile de fonctionner en commission thématique, lorsque cela est possible, ainsi tout le monde n'a pas à assister à une assemblée où se traite tous les thèmes (certains thèmes concernent et intéressent certaines personnes et pour d'autres thèmes d'autres personnes).

Ex : S'il y a trois personnes d'intéressées à la fabrication d'un poulailler, entre elles trois, elles s'organiseront rapidement. Si par contre nous faisons une assemblée entre tous les membres de la communauté pour décider comment on monte un

poulailler, on pourra passer des heures, car les personnes qui ne sont pas intéressées, elles aussi voudront participer au débat, allongeant les discussions les rendant interminables, alors que le résultat final leur importe peu.

Comment faire pour que les assemblées fonctionnent bien?

Faire de bonnes assemblées c'est tout un art qui ne s'apprend pas en 4 jours, voici tout de même quelques conseils de base :

- Premièrement il est très important d'établir la périodicité de l'assemblée, en marquant le jour et l'heure de la semaine. Les tenir à tout prix, avec ceux qui sont là. Nous ne pouvons espérer tous les membres de la communauté pour la faire, car cette attente pourrait être infinie
- C'est essentiel d'avoir un ordre du jour énumérant tous les thèmes que nous devons aborder et à côté de chaque thème exposer l'objectif où nous voulons arriver. Sinon c'est facile de passer une heure divaguant sur chaque thème sans arriver nul part. Par exemple à côté du thème jardin : redéfinir les tâches du jardin. Pour le thème chèvre : décider si nous voulons des chèvres.
- C'est intéressant de rédiger un compte-rendu contenant tout le processus de prise de décision avec notamment les idées rejetées.
- Cela vaut la peine qu'il y ait une personne qui facilite ou modère les assemblées pour se centrer sur le travail et que ça avance, pour éviter l'éparpillement ou de répéter des arguments. Il faut aussi faire attention que l'assemblée ne se prononce sur quelque chose par fatigue et envie de finir la réunion.
- L'assemblée est un lieu pour connaître la position de chacun-e, mais pas un lieu pour convaincre l'autre. Il faut éviter les discussions chargées émotionnellement car cela crée une mauvaise ambiance.
- Pour que les assemblées soient plus efficaces, les participant-e-s ne devraient seulement intervenir que lorsque ils-elles ont réfléchi à ce qu'ils-elles veulent dire, qu'ils-elles l'exposent donc de la manière la plus synthétique possible. Il y a une certaine tendance sinon à « vouloir entendre sa propre voix » et à s'embourber, en n'apportant rien de nouveau.

Individu VS Collectif : où est l'équilibre ?

Pour que le collectif puisse avoir une bonne énergie, chacun-e de ses membres doit avoir accès à son cocon pour se ressourcer.

Il est important de se connaître soi-même, de garder son individualité et d'identifier ses besoins vis-à-vis du collectif :

Comment puis-je répartir mon temps entre les activités collectives et mes besoins individuels ?

Quel est le temps que je désire consacrer à mes relations extérieures ?

Quelle place je me permets d'occuper avec les récits de mes activités extérieures ?

Quelle place je me permets d'occuper avec mes émotions vécues à l'extérieur du groupe ?

(Exemple: si l'on vit des choses difficiles ou excitantes au sein de sa famille ou au travail à l'extérieur du groupe.)

¿Comment articuler les initiatives personnelles et collectives pour ne pas générer de frustrations ?

La frustration :

Désigne un état mental caractérisé par un déséquilibre entre un désir ou une attente et sa réalisation. Wikitionnaire.

Pour éviter les frustrations entre les différents membres du collectif des discussions régulières sont nécessaires et même obligatoires ! Car chacun-e-s avons nos propres attentes, il est nécessaire de les exprimer et de **les expliciter** le plus possible pour ne pas involontairement brimer ou couper l'herbe sous le pied d'une autre personne, en terme d'activité, de dynamique (ex : temps de mise en action) ou d'espace. Expliciter si le projet que l'on porte est ouvert ou fermé. Il faut donc anticiper au maximum.

Lorsqu'il n'y a pas cette possibilité d'anticipation n'accepter de faire des choses qui n'engagent personne d'autre que soi-même, cela permet de se responsabiliser individuellement sur ses choix en se confrontant à la réalité. Nous avons toujours le droit de ne pas finir un projet si finalement il s'avère trop ambitieux. La prochaine fois il sera un peu plus petit.

Si ce sont des frustrations liées au matériel, nous pouvons toujours relativiser, si nous avons un toit, de quoi manger et avec qui parler.

La frustration ne dépend que de nous-même c'est un sentiment égoïste nécessaire à notre bien-être, car elle permet de connaître nos limites. Il est important de s'écouter pour savoir si je suis capable à ce moment-ci de la dépasser ou non. Surpasser les frustrations c'est repousser ses limites pas à pas.

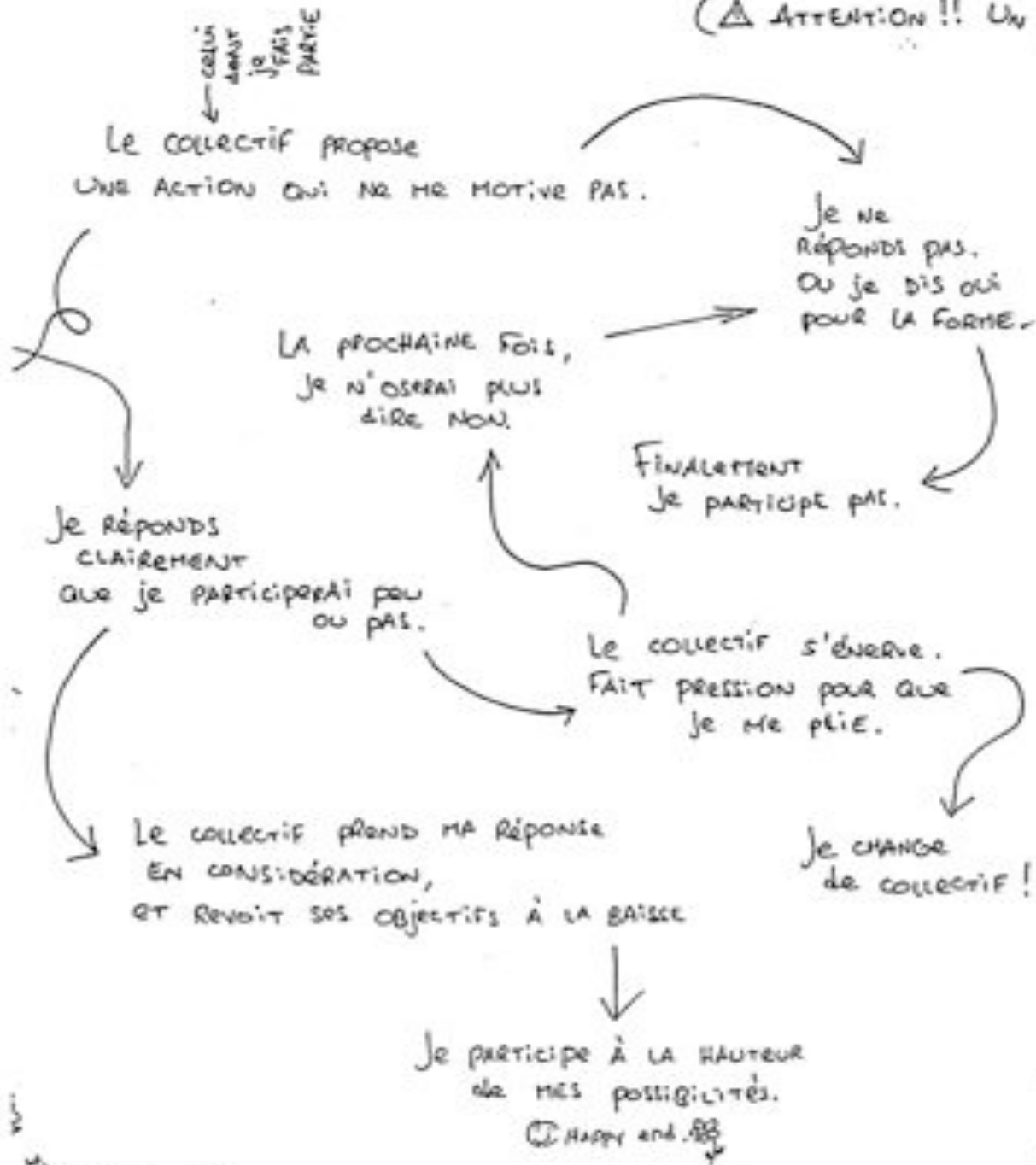
La fête

De temps en temps il peut être intéressant de faire la fête pour se libérer de certaines règles du quotidien. Comme sur le bruit, le rangement, la propreté... Permet aussi de découvrir et de communiquer avec ses collègues de manières différentes.

Un p'tit schéma sur un mécanisme qui se produit parfois, dans certains collectifs et dans certaines circonstances... vu sous un certain angle.

(⚠ ATTENTION !! Un

schéma est un schéma, il manque plein de subtilités, et d'options imprévues.)



(complet - la

... est toujours imprévisible ...

La spontanéité : Un choix ? Un poids ? Une chimère ?

La spontanéité	...ses limites
Si chacun de nous suit sa spontanéité, la vie en collectif ne serait-elle pas plus simple ?	Ne constate-t-on pas que les fonctionnements spontanés marchent bien dans des collectifs « vieux », expérimentés ?
Le fonctionnement autogéré spontané n'implique-t-il pas un réel changement intérieur, de mentalité et de culture ?	Ne doit-on pas se munir d'outils pour se créer une nouvelle spontanéité, une nouvelle culture ? -> on ne se libère pas facilement et rapidement de l'éducation à une spontanéité capitaliste et compétitive.
Les règles ne nous déresponsabilisent-elles pas ? Ne sont-elles pas un frein à la prise d'initiative ?	La formalisation de règles, si on ne la sacralise pas, ne peut-elle pas aider à la prise d'initiative ? -> elle permet de rendre les manques et problèmes visibles -> prise de conscience et autonomie effective des individu-e-s
L'immersion au sein d'un groupe qui a acquis une nouvelle spontanéité n'est-elle pas la manière la plus intéressante pour se remettre en question ?	Le danger dans cette immersion n'est-il pas d'intégrer cette spontanéité par norme, sans comprendre le cheminement et sans l'intégrer en nous ?
Exprimer sa spontanéité, n'est-ce pas rester fidèle à soi-même, n'est-ce pas s'affranchir des chef-f-es et des influences ?	Quand nous sommes dans la spontanéité, sommes-nous vraiment égaux ? Ne nous laissons-nous pas fasciner par celles/ceux qui dégagent plus d'aisance, de puissance ? Ne tombons-nous pas dans un certain mimétisme/suivisme ?
La spontanéité n'est-elle pas une dynamique vitale pour le collectif ?	La spontanéité n'engendre-t-elle pas un flou sur le fonctionnement du collectif, d'où manque de compréhension et fort individualisme ?

La spontanéité	...ses limites
La spontanéité n'est-elle pas une manière de libérer son énergie, en évitant de brimer par trop de questions ?	Si on ne mesure pas bien les tenants et aboutissants d'une décision qu'on ne se coordonne pas, et qu'on agit spontanément, n'est-ce pas une perte d'énergie ?
N'est-ce pas beau d'agir spontanément à plusieurs, en se comprenant sans avoir besoin de se parler ?	L'action spontanée semble magique, mais ne repose-t-elle pas sur des accords tacites et des non-dits ?...
L'action spontanée suppose-t-elle des petits groupes informels qui travaillent ensemble de manière plus libre et affinitaire ?	Si l'entente ne se fait pas de manière spontanée, ne risque-t-on pas d'y renoncer et de faire des choses de son côté, de manière individualiste ?



L'utilisation du NOUS collectif

Le "Nous" collectif (parfois On) demande une attention particulière lorsque l'on veut l'utiliser.

Lorsqu'il n'y a pas consensus au sein du groupe :

Le "Nous" peut opprimer une minorité d'un groupe qui n'est pas en accord sur un ou plusieurs points de fonctionnements. On peut se cacher derrière le "Nous" pour se donner la sensation d'être plus fort, en s'appropriant la voix des autres membres du groupe supposément en accord avec soi-même, mais en parlant depuis le "Nous" et non depuis le "Je", je ne reconnait plus les individualités des autres membres du collectif.

Lorsqu'il y a consensus au sein du groupe :

Le "Nous" collectif peut s'utiliser lorsqu'il y a consensus sur des idées ou des pratiques. Il y a bien cette entité collective matérialisée par l'expression du « Nous » et qui fait que chaque personne se retrouve sur un même lieu. Ce « Nous » tend donc à exprimer cette symbiose entre les personnes individuelles, l'entité groupe, et le lieu physique.

Problèmes, conflits, et autres mauvaises énergies

La difficulté principale que nous rencontrons dans les communautés rurales ce n'est pas notre inaptitude aux activités campagnardes, mais la cohabitation en communauté. Les projets ne meurent pas parce que le jardin ne fonctionne pas, mais plutôt dû au facteur humain. La cohabitation intense en communauté fait ressortir le meilleur et le pire de chacun-e d'entre nous, des gens géniaux et grands amis peuvent se convertir en monstres et terminer profondément ennemi. Il est certain que la majorité d'entre nous n'a pas appris à cohabiter. Nous avons été éduqués avec un fort individualisme. Il nous est donc difficile, de partager,

de coopérer, qui sont les bases indispensables pour la cohabitation.

Nous avons appris à cohabiter en nous soumettant à l'autorité patriarcale ou en nous ignorant les un-es les autres, comme les hôtes d'un hôtel. Lorsque nous prétendons cohabiter de manière plus horizontale respectueuse et coopérative, la chose se complique. Jusqu'à maintenant nous avons quelques règles très claires pour surmonter les conflits, la domination ou au contraire la soumission, mais dans ce nouveau contexte nous ne savons pas comment agir. La cohabitation communautaire signifie multiplier le potentiel de conflit par le nombre de personnes qui cohabitent. Mais n'ayez pas peur, avant tout il faut changer notre conception négative des conflits.

Les conflits ne sont pas des blessures qu'il faudrait éviter à tout prix, nous devrions les concevoir positivement car c'est grâce à eux que nous apprenons et grandissons.

Avec chaque nouveau conflit nous devrions nous s'enthousiasmer devant l'opportunité d'avoir un nouveau défi à surmonter, avec lui, grandir et nous enrichir comme individu.

Chaque conflit que nous abordons et résolvons est un apprentissage qui nous évitera beaucoup de conflits futurs.

Vivant seul ou en couple, nous évitons beaucoup de conflits, mais nous ne les surpassons pas, uniquement nous les évitons et pourtant nous perdons beaucoup de possibilités d'apprendre et de grandir au niveau personnel et collectif. Dans le milieu urbain, quand nous avons un gros conflit avec quelqu'un-e il n'y a pas de problème à couper la relation avec cette personne, parce que c'est très facile de la remplacer par une autre. En revanche en cohabitation étroite dans une communauté rurale, nous ne pouvons nous permettre le luxe de ne pas parler à quelqu'un, car cette personne n'est pas remplaçable et nous ne pouvons l'ignorer. Ainsi nous nous voyons forcés de résoudre le conflit ; la refouler n'est pas une solution.

Toute personne qui se voit vivre dans une communauté devrait être consciente qu'il faut mettre beaucoup d'effort et d'énergie pour apprendre à cohabiter. Elle emprunte un long chemin sinueux et semé d'embûches. C'est un apprentissage graduel

qui normalement nécessite plusieurs années de pratique. Il est possible que notre première expérience en communauté se solde par un échec, mais ça vaut la peine de ne pas jeter l'éponge et de réessayer.

Beaucoup de projets de vie en couple se brisent et parfois les gens arrêtent de croire à la monogamie. Mais le plus souvent au contraire ils réessaient avec un-e nouve-elle partenaire, cherchant infatigablement le-a partenaire idéal-e. Il n'existe pas de couple idéal, comme il n'existe pas de groupe idéal. Nous pouvons rencontrer des gens avec qui nous partageons plus ou moins d'affinité, mais même si nous trouvons un groupe totalement affinitaire, les conflits seraient inévitables. Vivre à plusieurs sainement requière un processus d'apprentissage ainsi l'unique requête obligatoire c'est que toutes les personnes dans le groupe soient totalement ouvertes et disposées à apprendre et à grandir pour surmonter les conflits. Ceci signifie faire un travail personnel qui implique de se changer soit même et peut-être que tout le monde n'est pas prêt. Nous pouvons cohabiter un temps avec des personnes qui ne sont pas ouvertes ou pas disposées, mais à la longue c'est intenable parce qu'ils-elles tiennent une position de pouvoir et de privilégié-es totalement injuste dans la résolution des conflits. Pour surmonter un conflit de manière juste, chaque partie impliquée devrait y mettre du sien, mais avec ces personnes ce n'est pas possible car elles se lavent les mains avec les excuses du type

Conflits entre enfants

S'il y a bien un sujet qui affecte le bien-être au sein du collectif c'est bien la relation adultes-enfants. Chaque adulte à sa propre idée sur la relation adultes/enfants. Lorsqu'un conflit éclate entre des enfants les divergences entre adulte réapparaissent. Au lieu de transposer des conflits d'enfants en des conflits insurmontables entre adultes pourquoi ne pas laisser les enfants résoudre leurs problèmes eux-mêmes lorsque c'est possible?

« je sais que je suis comme ça et je ne peux en faire plus ». Ceci implique que les autres personnes doivent s'adapter à elles, pendant qu'elles ne bougent même pas le petit doigt. C'est ainsi que les gens terminent logiquement fatigués.

L'idéal pour une communauté serait que chacun-e de ces membres soient né-es et aient grandi ensemble de manière à ce qu'ils-elles partagent les mêmes habitudes. Mais c'est impossible. Pour construire une communauté nous devons nous lier avec des personnes d'origines très différentes, chacun-e ayant ses propres habitudes et attentes ancrées au plus profond d'elles-mêmes. Les débuts d'une nouvelle communauté, sont donc des batailles entre les différentes attentes et habitudes des membres. Nous nécessitons beaucoup de temps pour établir quelques nouvelles habitudes communes où tout le monde se sente à l'aise.

Si nous étions des êtres complètement rationnels, peut-être que toute cohabitation serait aussi douce que la soie, mais la réalité c'est que nous sommes des êtres très émotifs. La personne qui nous fait face peut éventuellement percevoir notre humeur en plus de l'information rationnelle que nous lui transmettons, ainsi nous nous retrouvons avec des réponses émotionnelles mélangées aux réponses rationnelles.

Quelle communication interne des informations ?

«L'organisation collective doit servir à limiter la centralisation du pouvoir, à accroître le pouvoir collectif. La détention d'information est un pouvoir : l'organisation peut éviter la rétention d'information et, ainsi, répartir le pouvoir sur l'ensemble du collectif. »

Une communication interne organisée peut-être précieuse pour :

- L'efficacité, la rapidité, la commodité (par exemple, on sait ce qu'il y à faire, on sait qui le fait, on a les moyens de le faire, on s'organise, on s'organise et on gaspille moins de forces).
- On s'éloigne du pouvoir en diffusant les infos dans tous le groupe. Ainsi tout le monde a les clés en main pour agir. On s'éloigne du système de spécialisation, où certain-e-s détiennent des compétences et les infos dans un domaine, et donc deviennent indispensables.



Attention aux chiens ! C'est l'un des thèmes principaux de conversation et source de conflit en communauté rurale. Rappelle-toi toujours l'équation « communauté rurale + chiens dans la maison = invasion de puces »

- On élargit le groupe d'acteurices. Difficile de s'investir dans un nouveau projet quand on se sent impuissant-e, beaucoup moins efficace que le noyau d'activistes très informé-e-s.

Il est évident que la première étape, pour améliorer la communication interne des informations, est d'être tou-t-es motivé-es pour s'y atteler.

D'abord parce que pour qu'une communication fonctionne, il faut que tou-te-s les communican-t-e-s, sans exception, fasse un effort: les emetteurs autant que les récepteurices, l'expression autant que l'écoute. Sinon adieu dialogue. Par exemple, il suffit ne serait-ce que d'une personne, non motivée par la communication dans le groupe, pour bloquer, par sa seule force d'inertie, le circuit d'information. L'obstacle qu'elle pose à la communication ne découle pas de son action, mais de sa passivité: l'information s'arrête quand elle passe par des canaux qui ne coopèrent pas. Ensuite, le seul fait de comprendre intimement la nécessité et l'intérêt de partager ce pouvoir qu'est l'information, suffit souvent à améliorer grandement la communication.

Les personnes convaincues (et donc motivées) par l'importance du processus de circulation des informations ont peut-être déjà acquis une subjectivité, une spontanéité, qui leur permet d'inventer leur propres modes de communication interne, et de les modifier à loisir, sans jamais en perdre de vue l'esprit.

Les informations qu'on veut diffuser dans le groupe: comment faire en sorte qu'elles arrivent à tout le monde?

- L'orale peut-être un système marquant car il est très humain. On retiendra facilement l'info dont on a un minimum discuté avec une personne. En revanche, dans les "grands" groupes (au delà de 6-7 personnes), il devient long et rébarbatif de répéter la même chose à chaque individu, et on finit vite par oublier certain-e-s.

- Les avantages de l'écrit (par exemple panneau d'information) sont le gain de temps (on consigne l'info une seule fois pour tou-t-es) et la permanence (l'info reste continuellement disponible).

Mais il n'est pas toujours évident que le panneau fonctionne....:

- Il doit être archi visible: à hauteur d'yeux, dans un lieu de passage (le hall) ou de glande (la machine à café...)(non c'est une blague!), le téléphone.
- Il doit être régulièrement nettoyé, des infos dépassées, il ne doit pas être surchargé, sinon il ne donne pas envie de le lire.
- Il doit y avoir du papier et des stylos à disposition et à proximité immédiate, sinon ça représente un effort que de consigner l'info, on ne le fait pas si on est pressé-e.

Le panneau peut aussi être le cahier du téléphone, où l'on note à la fois les messages personnels, à la fois les infos pour le collectif (les messages persos servant d'appât! héhé..!

La langue « macho » ? Je ne connais pas.

"Overcoming Masculine Oppression in Mixed Groups" ¹

Le plus souvent, ce sont les hommes qui, mêmes minoritaires, dominent les activités des groupes mixtes. On peut presque parler d'un "schéma masculin de comportement" ; non parce qu'il n'arrive jamais qu'une femme s'exprime de cette façon, mais parce que ce sont généralement les hommes qui ont le privilège d'agir impunément de la sorte. Et ces comportements ont pour effet d'entretenir ce privilège, en aliénant celles et ceux qui recherchent des échanges plus naturels, égalitaires et efficaces. Certaines personnes ont déjà commencé à identifier

leurs schémas de pouvoir et à assumer la responsabilité de s'en défaire. Voici une liste des comportements que nous devrions changer en nous et autour de nous :

COMMENÇONS PAR ARRIVER À L'ENTENDRE, AUTOUR DE NOUS ET DANS NOS PROPRES INTERVENTIONS.

Les caractéristiques de la "langue macho"...

Jouer au "solutionneur" de problèmes

Être toujours celui qui donne la réponse ou la "solution", avant que les autres n'aient eu quelque opportunité de contribuer à l'échange.

Monopoliser le crachoir

Parler trop souvent, trop longtemps et trop fort.

Parler en "majuscules"

Présenter ses opinions et ses solutions comme le point final sur tout sujet, attitude renforcée par le ton de la voix et l'attitude physique.

Attitude défensive

Répondre à toute opinion contraire à la sienne comme s'il s'agissait d'une attaque personnelle.

Couper les cheveux en quatre

Soulever chaque imperfection des interventions des autres et une exception à chaque généralité énoncée.

Diriger la scène

Prendre continuellement la responsabilité des tâches-clé avant que les autres n'aient la chance de se porter volontaires.

Reformuler

Reprendre en ses propres mots ce qu'une personne (le plus souvent une femme) vient de dire de façon parfaitement claire. Embarquer sur la conclusion

¹ Paru en 1977 dans WIN Magazine ("Workshops in Nonviolence"), il est attribué à Bill Moyer et Alan Tuttle, des activistes pacifistes de Philadelphie. Il sera ensuite publié à plusieurs reprises, notamment dans le "Civil Disobedience Campaign Handbook" (NYC), et "Off Their Backs--understanding & fighting sexism : A call to men overcoming masculine oppression in mixed groups". Sa version québécoise est l'oeuvre de Philippe Duhamel et de Martin Dufresne, du Collectif masculin contre le sexisme.

d'une intervention pour la récupérer à ses propres fins (phénomène du "recouvrement").

Chercher les feux de la rampe

Se servir de toutes sortes de stratagèmes, de mises en scène, pour attirer un maximum d'attention sur soi, ses idées, etc.

Rabaisser

Commencer ses phrases avec des effets du genre : "Auparavant je croyais cela, mais maintenant..." ou "Comment peux-tu en venir à dire que..."

Parler pour les autres

Faire de ses opinions la voix collective pour leur donner plus de poids : "Beaucoup d'entre nous pensons que...". Interpréter à ses fins ce que disent les autres : "Ce qu'elle veut dire, en fait, c'est que..."

Faire du "forcing"

Imposer comme seuls valables la tâche et le contenu, en éloignant le groupe de l'éducation de chacun-e, ainsi que d'une attention au processus de travail collectif et à la forme des productions.

Déplacer la question

Ramener le sujet de la discussion à quelque thème que l'on maîtrise, de façon à briller en donnant libre cours à ses dadas.

Négativisme

Trouver quelque chose d'incorrect ou de problématique à tout sujet ou projet abordé.

N'écouter que soi

Formuler mentalement une réponse dès les premières phrases de la personne qui parle, ne plus écouter à partir de ce moment et prendre la parole à la première occasion.

Intransigeance et dogmatisme

Affirmer une position finale, sur un ton indiscutable, même à propos de sujets mineurs.

Jouer à la hiérarchie

S'accrocher à des positions de pouvoir formelles et leur donner plus d'importance qu'il ne faut.

Eviter toute émotion

Intellectualiser, blaguer ou opposer une résistance passive lorsque vient le temps d'échanger des sentiments personnels.

Condescendance et paternalisme

Infantiliser les femmes et les nouveaux arrivants. Phrase typique : "maintenant, est-ce qu'une des femmes a quelque chose à ajouter ?"

Draguer

Traiter les femmes avec séduction, se servir de la sexualité pour les manipuler. "Humour" ambigu, pro-féminisme de façade.

Jouer au coq

Aller chercher l'attention et le soutien des femmes en entrant en compétition avec les hommes face à elles.

Estudiantite aigüe

Concentrer jalousement les informations-clés du groupe entre ses mains pour son propre usage et profit.

Ces comportements-là affaiblissent grandement la pleine richesse des connaissances et des aptitudes que pourrait se donner le groupe. Les femmes et les hommes qui ont moins d'assurance que les autres, surtout face à un climat de compétition, se voient en effet exclues et exclus de l'échange d'expériences et d'idées. Si l'on ne met pas fin au sexisme à l'intérieur même des groupes qui visent un changement social, il ne pourra y avoir de mouvement pour un véritable changement. Non seulement le mouvement s'enlisera dans des divisions, mais on n'arrivera même pas à envisager clairement une libération des rapports d'oppression imposés aux femmes. Tout changement de société demeure incomplet s'il n'inclut pas une émancipation des femmes et des hommes des structures qui reproduisent ces rapports d'oppression.

VOICI QUELQUES FAÇONS CONCRETES DE PRENDRE ENFIN NOS RESPONSABILITES POUR SORTIR DE LA "LANGUE MACHO".

N'interrompre personne

On a remarqué que dans un groupe mixte, près de 100% des interruptions étaient le fait des hommes. Un bon exercice à tenter est de se donner une pause de quelques secondes entre chaque intervention.

Offrir une bonne écoute

Il est aussi important de bien écouter que de bien parler, autrement autant parler tout seul chez soi. Bien écouter ne signifie pas qu'il faille se retirer lorsqu'on ne parle pas. Au contraire, écouter attentivement est aussi une forme de participation.

Recevoir et donner du soutien

L'entraide est essentielle dans un groupe où certaines personnes cherchent à reconnaître et à mettre fin à leurs "patterns de contrôle des autres". Chacun des membres du groupe doit prendre ses responsabilités en ce sens afin d'éviter que ce ne soit toujours le rôle des femmes. Cette prise en charge permettra aussi aux femmes de sortir de leur rôle traditionnel qui les force généralement à prendre soins des besoins des hommes en ignorant les leurs.

Cesser de parler en réponses/solutions

On peut communiquer ses opinions et ses idées de façon convaincue mais non-compétitive face à celles des autres. On n'est pas obligé de parler de tous les sujets, ni d'exprimer chacune des idées qui nous viennent, surtout en grand groupe.

Ne rabaisser personne

Apprendre à se surveiller pour s'arrêter au moment où on s'apprête à attaquer quelqu'un-e. Se demander, par exemple : "qu'est-ce que je ressens

exactement ? Pourquoi est-ce que je ferais cela ? De quoi ai-je vraiment besoin ? Qu'est-ce qui profitera le mieux au groupe ?".

Relaxer

Le groupe peut très bien se passer de nos petites attaques d'anxiété. Il s'en portera d'autant mieux.

Interrompre les schémas d'oppression

Il appartient à chacun(e) de nous de prendre dès maintenant la responsabilité d'interrompre, chez un collègue ou un ami, un comportement d'oppression qui nuit aux autres et qui paralyse le propre développement de cette personne. Ce n'est pas de l'amitié que de permettre à qui que ce soit de dominer ceux et celles qui l'entourent. Apprenons à ajouter un peu de franchise et d'exigence à nos rapports d'amitié.

La confiance c'est la base de la communauté

Archétype de la communauté Hippie, l'amour. Mais pour que l'amour y ait sa place il doit régner une confiance totale. Le proverbe « trop de confiance attire le danger » est littéralement vrai, car lorsqu'il y a beaucoup de confiance nous tendons à ne pas supporter la moindre erreur. Mais selon son usage métaphorique habituel, c'est faux dans la pratique. Plus il y a de confiance, plus c'est facile de parler de tout, sans avoir à refouler ou à garder quelque chose, ainsi nos relations sont plus saines.

Dans une cohabitation, la confiance devrait être totale et absolue : la confiance signifie sérénité et transparence totale, c'est l'absence de tabou. Ici je ne suis pas en train de dire que nous devons être exhibitionnistes et forcés de nous dire tout, il s'agit de créer une ambiance où nous n'avons jamais le besoin de cacher quelque chose.

Le manque de confiance apparaît lorsque nous ne savons pas nous dire les bonnes et les mauvaises choses. Quand quelqu'un fait quelque chose qui nous fait mal, nous offense, nous gêne, ou de

quelque manière nous fait sentir mal, cela nous pèse beaucoup de nous livrer de manière claire et avec une volonté conciliante. Ceci est peut-être dû à différentes raisons :

- Parce que nous croyons qu'on ne nous comprendra pas et qu'ils-elles se fâcheront contre nous ou que ça détériorera notre relation
- Parce que cela nous fait honte d'expliquer que ça nous a gêné, si nous pensons que l'autre peut le considérer comme une idiotie alors que pour nous cela peut être quelque chose de très important.
- Parce que toi même tu penses que c'est une idiotie (bien que cela t'affecte très négativement au niveau émotionnel) et car tu penses que c'est un problème personnel que tu dois le ressasser tout seul et qu'avec le temps ça passera.
- Parce qu'émotionnellement nous sommes trop enragé-es ou blessé-es par ce qu'il-elle nous a fait, nous canalisons notre rage envers lui-elle et si nous parlons avec lui-elle il-elle pourra devenir violent-e et nous préférons pour cela ne pas le-a voir
- Parce que l'autre ne paraît pas disposé à écouter ou à être compréhensif. Nous présumons que ça ne servira à rien de parler avec lui-elle.
- Parce que nous ne rencontrerons pas le moment idéal pour le dire, nous ne voulons pas rompre l'ambiance de bien être ou espérons nous trouver seul avec l'autre personne.
Nous ne pouvons pas attendre ce moment idéal parce qu'il se peut qu'il n'arrive pas. Cette attente est une excuse pour nous échapper et ne pas affronter le conflit.
- Parce que simplement nous espérons que ce soit l'autre qui fasse le premier pas et qu'il-elle vienne nous chercher pour demander

pardon, car nous présumons que l'autre est parfaitement conscient de ce qui nous a blessé.

- Parce que nous optons pour la subtilité en faisant la tête, en déclarant de vénéneux sous-entendus et autres ruses pour essayer de montrer à quel point nous sommes mal, par sa faute.

La subtilité généralement n'est pas une méthode de communication très efficace, l'autre personne ne capte pas forcément les sous-entendus, ne se rend pas compte de ta mauvaise humeur ou ne devine pas que c'est lui-elle qui est la cause de ton mal être.

Les justifications n'ont pas de valeur, ce qui importe c'est d'établir un dialogue le plus précocement possible, avec pour objectif de parler de ce qui nous a blessé et essayer de résoudre le conflit pour qu'il évite de s'amplifier.

Parfois nous sommes trop énervé pour communiquer immédiatement, dans ces cas cela vaut la peine d'attendre. Pour que notre état change, nous pouvons nous défouler en sortant courir, donnant des coups dans un sac de boxe, ou en allant dans une chambre pour crier et vociférer. Quand nous retrouvons un état relâché, nous pouvons essayer de réfléchir rationnellement sur ce qui s'est passé, pourquoi nous nous sommes senti blessé, essayer de comprendre pourquoi l'autre a agit comme ça, essayer de voir en quoi nous avons pu nous tromper et penser à des solutions pour que ça ne se reproduise pas (c'est facile à dire mais difficile à mettre en pratique, car nous tendons à opter pour la facilité en faisant porter toutes les fautes sur l'autre et ainsi ne pas nous interroger ni changer quoi que ce soit de notre conduite). Après cette réflexion nous devrions être préparé-es à communiquer sereinement avec la personne qui nous a blessée. C'est très important de mettre les formes et le bon ton de voix que nous utilisons pour ne pas offenser ou violenter l'autre personne. Nous devrions éviter d'attaquer et ceci signifie ne pas projeter ni étiqueter l'autre, sinon parler depuis soi-même : au lieu de dire « tu es un méchant » nous pouvons lui exposer comment nous nous sentons :

« quand tu laisses une assiette sale je me sens déçu et fâché parce que je considère injuste que les autres nous lavons les assiettes et toi non ! »

Il est déplacé de parler sur un ton péremptoire, pour cela nous devrions éviter d'utiliser l'impératif. Un « je crois que ça te concerne... », sonne plus doux et passe beaucoup mieux qu'un « tu dois... » ça serait convenable de travailler la CNV entre nous tou-tes.

Quand quelqu'un-e fait quelque chose qui nous affecte, nous avons besoin de libérer la tension accumulée et nous optons pour l'option facile en nous livrant à quelqu'un-e en qui nous avons le plus de confiance, en fulminant contre la personne qui nous a incommodée. Ainsi nous restons à l'aise, sans le besoin de parler avec la personne en question. De cette manière nous ne solutionnons pas le conflit, seulement nous l'évitons. Plus tard nous retrouverons ce problème, et possiblement il aura grandi et sera plus difficile à solutionner. Pourtant, une bonne règle pour une bonne cohabitation, serait d'interdire de parler de quelqu'un-e dans son dos (surtout en mal), et nous serions obligé-es de parler avec la personne qui nous a gênée.

Ce qui arrive quand nous ne disons pas ce qui nous a blessé-es ou gêné-es à la personne en question, c'est que tu n'as pas la possibilité d'entendre sa version des faits et dans la majorité des cas ce n'est pas consciemment qu'il-elle t'a blessé-e. Comme nous n'avons pas sa version, nous restons avec la moitié du film et l'autre partie nous l'inventons ! Nous commençons à imaginer que s'il-elle ne nous demande pas pardon c'est parce qu'il-elle l'a fait spécialement et avec mauvaise foi.

Ces sentiments négatifs, si nous les gardons à l'intérieur, ils rancissent et une fois fermentés, ils se convertissent en rancœur parfois en haine lors d'une seconde fermentation. À partir de ce moment (ou probablement avant), il apparaîtra des accrochages entre vous, entrant dans un cercle vicieux d'attaques et contres attaques avec des sentiments négatifs mutuels qui s'auto alimentent. Nous pouvons cohabiter un temps sans dire les choses gênantes, mais à la longue, l'accumulation de petits détails gênants intériorisés en chacun-e d'entre nous, fait que les personnes se pourrissent et partent ulcérées en n'ayant plus envie de vouloir revivre dans une communauté.

Il existe un mythe sur la confiance. Celle-ci grandirait naturellement avec le temps. Ce n'est pas forcément vrai, souvent elle tend à diminuer. La confiance ne surgit pas spontanément, c'est quelque chose que nous devons travailler. Ceci signifie créer des dynamiques qui puissent nous aider à la construire, comme créer un espace hebdomadaire pour communiquer autant les bonnes choses que les mauvaises, ce qui nous plaît et ce qui nous déplaît en chacun-e d'entre nous, en commençant par le plus ridicule et banal. Au début cela nous paraîtra forcé, mais à mesure que nous nous habituerons cela nous deviendra beaucoup plus naturel.

Quand nous nous disons des mauvaises choses, elles ne doivent pas être prise comme une critique destructive mais comme une volonté de vouloir nous améliorer mutuellement. Pour pouvoir nous améliorer, nous avons besoin de communiquer de nos points faibles. Nous pourrions ainsi profiter d'une vie beaucoup plus pleine et joyeuse, en potentialisant ce qui nous plaît à chacun-e d'entre nous et en évitant ce qui nous déplaît.

Trois sujets entrent en jeu dans une relation entre deux personnes: moi, toi et la relation. Quand il apparaît un conflit c'est un indicateur que quelque chose ne fonctionne pas dans la relation, ce n'est pas le problème de l'autre. Les personnes changent et les relations aussi : si la relation s'arrête de fonctionner parce que l'autre personne a changé, nous ne pouvons pas la culpabiliser et encore moins lui faire pression pour qu'elle redevienne comme avant.

Si nous avons confiance en l'autre, nous n'avons pas à nous sentir obligé de lui parler s'il le faut à côté de nous pour lui montrer notre considération pour lui-même.

Nous devrions nous rappeler, parfois, que si nous sommes dans une communauté c'est pour nous entre-aider et prendre soin de nous dans tous les moments, et ne pas nous envoyer paître.

Rangement et ménage à la maison

Comment réussir à garder l'évier vide ? Autant pour le nettoyage de la vaisselle que pour le ménage de n'importe quel autre espace ou ustensile de la maison il y a une règle fondamentale que tout le monde devrait appliquer : **nettoie et range ce que tu as sali/ utilisé et quelque chose en plus.**

Pour les objets qui ont été salis il est plus facile de les nettoyer immédiatement quand la saleté est fraîche et molle et facile à retirer (souvent c'est suffisant de passer de l'eau sans frotter fort, nous épargnons ainsi un coût économique et environnemental de l'usage du savon).

Si nous ne nettoyons pas et ne remettons pas chaque outil à sa place juste après l'avoir utilisé 50% des fois nous l'oublions. C'est comme cela que les travaux dans une communauté sont toujours au moins 50% moins efficaces parce que nous passons le double du temps à chercher ou à nettoyer les ustensiles. D'autres part des objets mal rangés ont tendance à s'abîmer plus rapidement.

Généralement nos affaires nous les utilisons avec plus d'attention, c'est comme cela que nous devrions agir, comme si tout ce qui est « commun » était « seulement à nous »

Le partage des outils et machines

Attention certain-e-s les outils/machines, sont plus difficiles à collectiviser. Les outils/ machines les plus délicates complexes ou chères (la voiture, l'ordinateur, la tronçonneuse... c'est-à-dire, la plus grande partie de la technologie moderne que nous ne pouvons pas autogérer et qui a été pensée pour un usage principalement individuel) ne sont pas de bonnes candidates à la collectivisation. Le risque qu'elles se cassent par un mauvais usage, qu'elles ne reviennent pas à leurs places ou simplement disparaissent avec tous les conflits qui peuvent dériver de cela, prend le pas sur les avantages à la collectivisation. Une bonne solution, c'est qu'il y ait un-e responsable de chaque outil/machine et décide quand et comment le-la prêter en assurant son bon usage et sa remise en place.

Assemblées émotionnelles

Si les gens ne sont pas bien au niveau émotionnel, presque rien ne fonctionnera dans la communauté. Souvent si une personne ne travail pas, ce n'est pas qu'elle soit fainéante, c'est parce qu'elle se trouve dans une mauvaise passe émotionnellement. Pour cette raison il est important de connaître l'état émotionnel de chacune. Un espace propre à cette thématique peut se créer où les gens se sentent bien. Il existe les assemblées émotionnelles. Il serait positif d'en faire une chaque semaine ou toutes les deux semaines au lieu d'attendre qu'il apparaisse un conflit grave pour la convoquer. Quand il apparaît un conflit la première étape est d'essayer de le résoudre avec la personne en question. Si nous ne l'obtenons pas, la seconde étape serait de demander à une personne intermédiaire qu'elle nous aide à le solutionner et si ça ne fonctionne pas non plus, il faudra exposer le conflit à toute la communauté, dans une assemblée émotionnelle. Si après cela nous continuons à être enlisé-es, il ne restera plus qu'à chercher une aide externe qui peut servir de médiateur dans le conflit.

C'est préférable d'essayer différents ateliers et différentes dynamiques pour travailler les émotions, pour que tout le monde puisse s'exprimer, et pas seulement verbalement, sans que personne ne se sente forcé de participer. Une dynamique possible est de faire un tour de table pour que tout le monde puisse communiquer ce qui l'a touché en positif et en négatif au niveau émotionnel la semaine passée. Aussi nous pouvons faire des assemblées thématiques comme par exemple sur l'économie et nous demander comment nous nous sentons émotionnellement par rapport au fonctionnement économique de la communauté.

Introduction au F.O.P: Proposition d'exercices pratiques

L'empathie

L'empathie (du grec ancien *ἐν*, dans, à l'intérieur et *πάθος*, souffrance, ce qui est éprouvé) est une notion désignant la « compréhension » des sentiments et des émotions d'un autre individu, voire, dans un sens plus général, de ses états non-émotionnels, comme ses croyances (il est alors plus spécifiquement question d'« empathie cognitives »). En langage courant, ce phénomène est souvent rendu par l'expression « se mettre à la place de » l'autre. *Wikipédia*

Pour trouver une solution à un conflit ou à un malaise dans une de nos relations il peut être intéressant de développer de l'empathie. Lorsque je comprends pourquoi cette personne agit de cette manière, alors je peux comprendre ma réaction et essayer d'agir en conséquence, par exemple en relativisant sur ce que je vis.

Le Forum Orienté au Processus F.O.P est un outil qui peut permettre d'aller vers plus d'empathie davantage avec les autres, donc de tranquilliser les relations au sein d'un groupe. C'est recommandable d'être accompagné par une personne qui connaisse le F.O.P car ces exercices pourraient avoir des effets contraires au but recherché !

Objectifs :

- prendre conscience des sujets qui sont sous le tapis
- prendre conscience de mon rang social (le pouvoir c'est la somme des privilèges)
- rendre visible les rôles fantasmés
- faciliter les interactions entre les deux parties
- explorer les polarités
- explorer les limites
- apporter la liberté
- créer une meilleure ambiance

- sonder les consensus
- apporter plus de potentiel au groupe
- empathiser avec la personne qui nous gêne
- travailler à différents niveaux de réalité

1^{er} Exercice

- Prendre une situation qui me préoccupe et la définir.
- Voir quels sont les rôles.
- De quel rôle je me sens le plus proche, entrer dans le rôle et l'exprimer
- Faire la même chose avec l'autre rôle
- Penser : Comment ce rôle est en moi ?
- Revenir à la situation pour voir ce qui a changé

2nd Exercice

Choisir un thème générant des tensions dans le groupe comme par exemple :

Rationnel / émotionnel

Les personnes du groupe se positionnent sur l'une ou l'autre de ces polarités puis elles expriment tour à tour leur point de vue et peuvent au fur et à mesure de l'avancé du débat changer de polarité jusqu'à essayer de construire des ponts entre les deux camps pour apaiser ou résoudre les tensions sur ces sujets.

Monogamie VS Communauté

Nous venons d'une culture monogame où la cohabitation, l'économie, l'affecte, la sexualité, les enfants... quasiment tout est pensé à partir du couple. C'est pour cela que c'est un choc de vivre en communauté, parce que la communauté suppose de partager presque tout avec un nombre de personnes beaucoup plus important que deux.

Pour que cela soit possible nous avons besoin de construire une nouvelle culture et cela n'est pas une tâche facile parce que nous sommes conditionnés-

par la culture monogame et spécialement au niveau émotionnel. Il faut faire un travail conscient et la première étape c'est analyser les problématiques que provoque la monogamie dans la cohabitation en communauté.

Une des problématiques les plus évidentes est l'apparition des jalousies: la possessivité, la dépendance émotionnelle, la peur de perdre, le couple, fausses espérances de l'amour romantique...

La base de la communauté c'est la confiance. La confiance est influencée par l'ocytocine. L'ocytocine est une hormone que le cerveau libère dans le sang quand il reçoit notamment une stimulation génitale et dans le cas des femmes durant l'allaitement et au moment de l'accouchement (ce qui est considéré comme très important pour le développement du lien maternel). Elle a la capacité d'induire un effet général de bien-être, contrebalançant les hormones de stress (adrénaline et cortisol) et elle est associée avec la conduite maternelle/ paternelle et au le développement de la confiance, de la générosité, de l'affection et de la tendresse entre les gens.

Dans une communauté formée par un noyau sexuel exclusif (couples, familles monogames) inévitablement il y aura un grand déséquilibre dans le degré de confiance, affection, générosité qui se donne à l'intérieur et à l'extérieur de chaque noyau. Quand les choses vont bien il n'y a pas à s'en préoccuper mais quand les problèmes de couple surgissent ceux-ci tendent à aller de leur côté, à la marge des autres. C'est ce qui s'appelle « le corporatisme de couple ». Quand le membre d'un couple se trouve dans un conflit, s'a-on compagn-e-on doit l'écouter, l'a-e comprendre, l'a-e défendre, plus que l'autre partie qui participe au conflit. Dans beaucoup de cas le couple est un espace qui sert à se lâcher, en vomissant le problème que tu as eu avec quelqu'un-e, c'est comme ça que disparaît le besoin de parler et solutionner les problèmes avec la personne en question.

Ceci est relié avec la tendance que les couples fonctionnent comme une assemblée autonome, en prenant des décisions qui affectent les autres de la communauté, sans que celle-ci puisse participer. Le pire des cas c'est lorsqu'il y a un ou plusieurs

conflits, au lieu d'essayer de les résoudre collectivement le couple décide d'abandonner la communauté sans tenir compte des autres. L'autre grave problématique que véhicule la culture monogame au sein de la communauté est la rupture amoureuse qui apporte une certaine dose de douleur et de violence. Dans beaucoup de cas il ne reste pas d'autre solution, que l'un des membres du couple abandonne la communauté, car la rupture a été trop destructrice avec la perte du respect mutuel. Encore plus grave, lorsqu'il y a des enfants au milieu et que eux-elles aussi doivent abandonner la communauté arrachés par un de leur pro géniteur.

Aussi il faut tenir compte du grand déséquilibre qui se donne dans l'affect et la sexualité.

Pour que les personnes soient bien, c'est-à-dire émotionnellement équilibrées, la majeure partie d'entre nous nécessite de partager le sexe, et l'affection dans une plus ou moins grande mesure, au même titre que nous avons besoin de manger. Nous faisons attention qu'une personne ne manque de nourriture dans la communauté, cuisinant toujours des repas pour tout-e-s. Pourquoi ne pas agir de la même façon au niveau affectif et sexuel ? Une personne qui n'a pas de couple a très faim d'affection (spécialement dans les communautés isolées de la civilisation) et c'est totalement ignoré des autres. C'est un fait assez courant bien que ce ne soit pas mentionné comme une raison d'abandonner une communauté. Si nous ne sommes pas autosuffisant au niveau affectosexuel cela signifie que les personnes tendront à s'en aller périodiquement pour satisfaire leurs besoins dehors, avec le danger qu'elles abandonnent la communauté si elles s'associent avec quelqu'un-e qui voudra construire un projet de vie monogame.

En construisant ces relations plus ouvertes et collectives, les effets positifs de l'amour, du sexe et l'ocytocine dans le développement de la confiance, la bonne humeur, la santé se multiplieront et se réperdront dans toutes les relations de la

communauté. Tout pourra être partagé entre tout-e-s sans méfiance et peur.

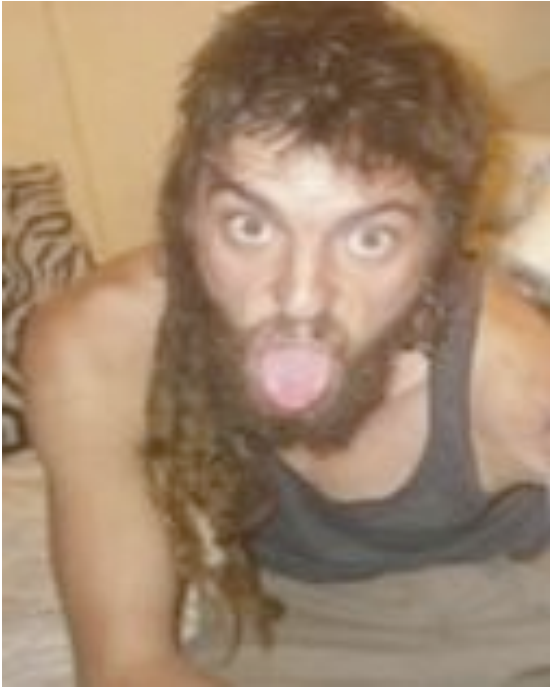
Le sexe collectivisé a un rôle à jouer dans la prévention et la résolution de tensions et conflits, facilitant une ambiance détendu et affective, tel que nous le voyons chez nos cousin-es d'évolution les bonobos. Cette pratique du sexe se passe aussi dans quelques communautés queer et polyamour qui ont fait de grandes avancées dans ce sens.

Ce n'est pas facile d'éradiquer tous les complexes de honte, de peurs et tabous qui entoure le sexe mais si réellement nous voulons vivre dans une communauté bien soudée et égalitaire à tous les niveaux, le polyamour et le sexe collectif sont des points à aborder.

Établissons quelques règles de bases

C'est une problématique habituelle dans les communautés où se forment deux bandes : ceux qui travaillent plus (l@s currel@s) et ceux qui travaillent moins (l@s vag@s o costras). Ceux qui en font plus se sentent exploités par ceux qui en font moins et leur reprochent d'être fainçant-e-s.

Ceux qui en font moins se sentent sous pression par ceux qui en font plus parce qu'ils-elles leurs font sentir qu'ils-elles n'en font pas suffisamment et se plaignent de ceux-là en disant qu'ils-elles sont trop stricts et qu'ils-elle sont obsédé-e-s de travail. La suite logique à cette problématique, c'est que les deux bandes communiquent de moins en moins et ceux qui en font le plus finissent par partir d'épuisement. En effet « l@s vag@s » peuvent continuer à vivre confortablement sans communiquer avec « l@s currel@s », pendant que « l@s currel@s » continueront à se sentir mal à l'aise et exploités par « l@s vag@s » tant qu'ils-elles ne se résolvent pas à leur imposer un rythme de travail et encore moins à les exclure.



Ne te laisse pas avoir par les apparences, un-e « costr@ » ne ressemble pas forcément à un-e punki ou à un-e teuffeur-se.



Il-elle peut être extraordinairement beau-belle, propre et enchanteur-se.

Le problème n'est pas qu'il y ait des différences de rythmes de travail. Toutes les personnes ont des différences de rythmes de travail et la plus petite différence pourrait être suffisante pour semer la discorde. Même si la bande des « currel@s » s'en va, le conflit n'est pas solutionné, c'est une question de rôle. Au bout d'un temps les différences émergent de nouveau et ceux qui autrefois faisaient parti des « vag@s » maintenant pourra faire parti des « currel@s ».

La grande majorité d'entre nous, a tendance à comparer son travail avec celui des autres tout en n'étant jamais satisfait ; nous en ferons toujours trop ou pas assez.

Il y a une seule solution possible à cette problématique : établir quelques seuils minimums de travail en commun pour tous les membres de la communauté. Ceux-ci doivent être concis et accompagnés d'une méthode de mise en oeuvre pour les respecter jusqu'au bout. Les personnes qui travailleront au-delà de ces seuils minimums le feront parce que ça leur plait et n'auront aucun droit

d'exiger plus de travail des autres ou de faire la tête parce que l'on travail moins que elles-eux. Il y a différentes façons d'établir des seuils minimums, comme par exemple en indiquant un minimum d'heures de travail pour la communauté ou en indiquant quelques travaux à réaliser et quelques dates limites pour les terminer. Idéalement avec le temps, chacun-e pourra se spécialiser dans le travail qui lui plait le plus. Il est clair qu'il y aura toujours des tâches que généralement personne n'aime (spécialement celles de rangement et de ménage), mais tout le monde a envie que cela soit fait. Si nous ne les organisons pas, nous pouvons tomber dans des discussions comme : à qui c'est le tour de laver la vaisselle ?, de nettoyer le poulailler ? d'aller chercher de l'eau à la fontaine ? Avec, en arrière plan le problème, qu'il soit souvent beaucoup plus facile de se rappeler les fois où nous avons réalisées nos tâches, que les fois où les autres les ont faites, simplement parce que nous sommes plus conscients quand nous faisons les tâches nous même, que lorsque se sont les autres qui les font ! Cela nous mène tout-e-s (également les plus costr@s) à avoir

l'impression que nous sommes ceux qui en font le plus et que les autres profitent de nous.

Ainsi il est très important d'organiser les tâches pour que toute personne sache lorsque c'est son tour et puisse sentir que les tâches sont réparties d'une forme juste.

Quelle répartition des tâches?

Comment répartir les tâches quotidiennes dans le collectif, en respectant les envies et disponibilités de chacun-e-s (partage égalitaire des tâches chiantes...), en évitant les spécialisations (les filles à la cuisine, les mecs au bricolage...)?

La répartition des tâches n'est-elle pas un domaine concret où se jouent les différentes visions d'une vie en collectif, les tensions entre individus, les luttes de pouvoir, etc.? Le nombre de projets collectifs qui se sont cassés la figure sur des histoires de vaisselle, et sur les rancunes qui ont suivi, n'est-il pas surprenant? (quand on nous demande "pourquoi ça s'est terminé?", on a presque honte de le raconter tellement ça paraît un détail: peut-être ça n'en est pas un...)

N'y a-t-il pas des tâches plus valorisantes que d'autres? Suffit-il de se répartir équitablement leur somme?

Souvent dans les communautés: la tendance à valoriser une personne qui apporte beaucoup de travail matériel et la tendance à dévaloriser celle qui n'en apporte pas autant. La communauté nécessite de satisfaire beaucoup de besoins qui ne sont pas purement matériels et pour cela nous devrions apprendre à valoriser les personnes qui se chargent de les satisfaire également, ce qui importe c'est que chaque personne sente qu'elle apporte des choses qui sont importantes à la communauté, qu'elles soient matérielles ou non.

Pour que chaque personne trouve sa place et puisse exprimer ses différentes facettes, il peut être intéressant de trouver des équilibres dans la distribution des tâches à effectuer au sein du collectif. Car les tâches peuvent être :

- Créatives / Routinières
- Difficiles / Faciles

- Générales / Spécialisées
- Intellectuelles / Physiques
- Indirectement productive / Productives
- Avec beaucoup de responsabilités / Sans grandes répercussions

Différents lieux, différentes personnes, différents systèmes de gestion des tâches:

Un tableau répartit les tâches. Les gens s'inscrivent en début de semaine sur les tâches qu'elles s'engagent à faire ou sur les espaces collectifs dont elles prennent la responsabilité.

Un tableau rappelle les tâches à faire mais on ne s'y inscrit pas: on ne s'en sert que comme aide-mémoire.

Un tableau répartit les tâches, mais seulement à certaines périodes. Il disparaît quand chacun-e participe spontanément, et quand personne ne se sent lésé. Il réapparaît quand il y a des problèmes (crasse, vaisselle qui s'entasse,...)

Aucun tableau des tâches: investissement spontané, chacun-e s'investit selon ses disponibilités et ses envies.

L'intérêt d'un tableau qui répartit les tâches:

Sa création implique des discussions collectives sur la fréquence des tâches, sur les degrés limites de saleté, etc...-> on sort du non-dit à se sujet-là.

Il donne une vision d'ensemble des tâches à faire: il permet la prise de conscience, par chacun-e, des besoins de la vie collective.

Il rend le fonctionnement interne compréhensible, facile d'accès: les gens de passage ou les nouveaux arrivant-e-s peuvent s'y intégrer plus rapidement.

Il rend le fonctionnement interne explicite, donc facilement changeable.

Il n'assure pas seulement la réalisation des tâches, mais aussi son roulement égalitaire entre les différentes personnes.

Il évite la culpabilisation: l'investissement de chacun-e dans les tâches au quotidien est clair et décidé en accord avec le collectif.

-> On sait quand on a fait sa part

-> On ne peut pas faire de reproches déplacés aux autres.

Dans quel système de répartition des tâches ressent-on une plus grande liberté?

“Je me sens plus libre dans un fonctionnement spontané: il respecte davantage mes états d'esprit ou de fatigue momentanés...”

Je ne peux pas prévoir une semaine à l'avance à quel moment j'aurais envie de nettoyer la salle commune. Par contre, dans un bon jour, je peux réaliser beaucoup plus de tâches que ce que j'aurais fait si je m'étais inscrit quelque part.”

“Je me sens plus libre si je me suis inscrit-e sur un planning: cela me permet de gérer mon temps, d'être au clair avec d'éventuelles attentes collectives, d'être plus à l'aise dans un quotidien sans suspicion mutuelle et si je déborde d'énergie, rien ne m'empêche d'en faire plus que prévu.”

Comment s'éloigner de la spécialisation?

*Dialogue de sourd-e-s (fictif mais très réaliste):

“-Si j'ai plus le droit de me spécialiser, ça veut dire que je dois réprimer mes envies?”

-Non, mais tu dois être conscient que tu exerces un pouvoir sur les autres, que tu les rends dépendant-e-s de toi.

-Oui mais moi j'ai des goûts, j'ai envie d'approfondir certains domaines...

Mais peut-être que de nouvelles envies dans de nouveaux domaines pourraient te venir si on t'y initie.

-Oui mais, j'ai pas envie de sauter d'un truc à l'autre sans rien approfondir.”

* Et pour les entendant-e-s:

La question de la spécialisation pose des problèmes moraux autant que pratiques...

-Ce qu'on entend par non spécialisation, ce n'est pas s'empêcher d'approfondir des domaines, c'est s'empêcher de se réduire à un rôle, une fonction, un métier, une spécialité <-> se permettre de découvrir de multiples compétences -> épanouissement.

-C'est sortir du conditionnement qui fait que les femmes se spécialisent dans la cuisine et les hommes dans la mécanique.

-C'est sortir de la hiérarchisation des tâches. Les différentes tâches spécialisées n'ont pas la même portée au niveau social, intellectuel... Si elles sont réellement réalisées par tou-t-es, elles ne constituent plus une valorisation ou une dévalorisation de chacun-e.

-C'est un garde-fou contre les prises de pouvoir d'un individu sur un collectif (le collectif devient fragile car dépendant d'une personne pour telle ou telle compétence).

-Plus les tâches sont collectives, plus l'autogestion peut fonctionner.

*Reste la mise en pratique:

-Prendre conscience du pouvoir que peut conférer la spécialisation et le formuler collectivement

-Rendre son savoir accessible aux autres -

>Développer les échanges de savoir internes au collectif > Développer le plaisir de transmettre son savoir en même temps que celui de l'exercer. “Par exemple, faire ne 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”

>développer des ponts entre tous les domaines qu'on peut appréhender-> aborder un domaine avec la logique d'un autre domaine peut être très riche

-Les spécialistes sont utiles voire indispensables en cas d'urgence-> peut-on se libérer de certaines situations d'urgence par exemple en anticipant? On laisserait ainsi du temps aux échanges de savoir.

Quel degré de présence sur le lieu

“L'excès du pouvoir de la présence physique, c'est quand une seule personne (ou minorité) est toujours présente. Elle est la seule à voir et à vivre tous les moments de l'aventure collective (réunion, actions...): elle en connaît et maîtrise tous les détails. Elle fait partie du collectif plus que quiconque.”

Questionnement:

-Quels sont les enjeux de ce pouvoir?

Signifie-t-il que certaines personnes s'approprient le lieu? Qu'elles gagnent des responsabilités face au collectif?

-Comment éviter ce pouvoir?

Sa remise en question va-t-elle de paire avec celle de la permanence, c'est-à-dire de la présence continue de personnes sur le lieu?

Différentes attitudes face à la question du pouvoir de la présence:

-Pour certains collectifs, il va de soi qu'il y ait des disparités au niveau de la présence, et que les personnes les plus présentes aient davantage leur mot à dire.

-D'autres collectifs préfèrent limiter les disparités de présence (par exemple, en n'élargissant pas le collectif et son fonctionnement au-delà de la sphère des habitant-e-s, dont la présence est plutôt homogène et constante).

Degré d'ouverture

C'est difficile de trouver le parfait équilibre entre l'ouverture pour accueillir de nouveaux membres (idéaux dans l'idéal!) avec le risque que s'incorporent d'authentiques « costras » qui dynamitent le projet et être totalement fermé donc exposé au risque que le projet se meure par faute de membre et de vie sociale.

Passons à l'évaluation des problématiques de chacune des options.

Projets ouverts et « costrismo ».

Nous venons d'une société où l'exclusion sociale est notre pain quotidien et notre fort rejet à ce phénomène d'exclusion nous conduit facilement à nous positionner dans l'extrême inverse : nous voulons être le-a plus incluant-e possible et n'exclure personne. Cette position démontre une foi extraordinaire en ce que « tout le monde mérite une opportunité » et la volonté de donner assistance aux

gens nécessitants. Nous essayons de faire une place à tout le monde, également aux personnes qui se découvrent très problématiques dès le début, croyant naïvement qu'avec le temps ils-elles changeront et s'adapteront à la forme de faire de la communauté. Ceci n'est pas nécessairement vrai. Il convient de rappeler que dans le contexte actuel, construire une cohabitation en communauté n'a rien de facile. Aussi nous ne sommes pas en bonne position pour offrir une aide aux gens qui ont des problèmes c'est plutôt nous-même qui nécessitons de l'aide !

Pour bien comprendre le « costrismo » nous devons en premier lieu définir ce qu'est un-e « costra » :

Un-e « costra » est n'importe quelle personne qui prend beaucoup plus d'énergie qu'elle n'en donne et ce phénomène peut se rencontrer sous différentes formes. Ça peut être une personne qui ne nettoie pas, qui ne se bouge jamais du canapé, qui se drogue et ne se contrôle pas... en définitif : une personne qui agit fréquemment sans tenir compte des autres et qui ne remplit pas les bases définies par le collectif. Il convient de ne pas rester sur les apparences, il n'y a pas de profil concret de « costra », il-elle n'est pas forcément punki et crasseux-se, elle-il peut être parfaitement habillé-e et parfumé-e. Ainsi de prime abord un-e costra peut être très agréable et peut reconnaître son « costrismo » durant quelques mois de cohabitation. Dans beaucoup de cas ils-elles terminent gagnant-es et les autres n'ont pas d'autre solution que de s'exclure, s'ils veulent vivre en paix. Il ne faut jamais sous-évaluer le pouvoir destructif d'un-e seul-e « costra ». Le « costrismo » est une des problématiques les plus graves du monde de l'okupation. Ils-elles sont plus néfastes que la police et tout le système judiciaire réuni, ils-elles sont l'ennemi à l'intérieur de la maison.

D'autre part les projets communautaires alternatifs sont de grands pôles d'attraction de « la crème de la crème de la société humaine ». C'est bien d'essayer de rester en bons termes avec tout le monde, mais parfois, pour le plus surprenant qu'il puisse paraître, il faut savoir être dur-e pour ne pas terminer « aigri »

Le premier point pour prévenir des « costras »

c'est que tout nouvel arrivant qui voudrait intégrer le projet, soit le plus connu possible, par voie directe ou à travers d'ami-e-s, par un membre de la communauté. (Mieux, il devrait être connu depuis au moins 1 ans et avoir des références de quelqu'un-e qui a cohabité-e avec lui-elle !!!). Le second point c'est d'établir une période d'essai (un mois, 6 mois, un an selon chaque communauté) acté au préalable avec chaque nouvel-le arrivant-e pour que celle-celui-ci soit conscient-e qu'elle/il peut ne pas être accepté-e une fois passée la période d'essai.

Les projets fermés

À causes de mauvaises expériences de cohabitation en collectif ou par simple facilité, nous sommes nombreux-ses à mettre de grandes barrières pour intégrer de nouvelles personnes. La peur des conflits et la flemme d'intégrer de nouvelles personnes nous renferme avec les personnes que l'on connaît déjà car nous avons déjà cohabité avec elles ou que nous les aimons tellement que nous tolérons tous leurs défauts. Ce choix suppose de cohabiter dans un groupe très réduit aussi petit qu'un groupe de deux (comme le fameux couple monogame).

S'il ne rentre pas de sang neuf, probablement qu'il y aura des défections et que la communauté finisse en mourant, avec le plus souvent une personne ou un couple restant sur le lieu. L'autre problématique c'est le manque de vie sociale. Si les membres de la communauté doivent partir régulièrement pour satisfaire leurs nécessités sociales, c'est un signe très clair que la communauté n'est pas à minima durable au niveau social.

La réalité c'est que la majorité des communautés rurales actuelles sont assez instables et ont l'habitude d'avoir des gens qui entrent et qui sortent.

Alors comment créer un lien durable entre les personnes habitant depuis longtemps sur place et les nouvelles personnes qui respectent les règles de vie quotidienne mais veulent développer de nouvelles dynamiques sur du long terme ?

Faut-il étaler le plus possible dans le temps l'entrée de nouvelles personnes sur le lieu et limiter le

nombre de nouvelles personnes en fonction du nombre de personne sur le lieu ?

Le fait de rester plusieurs années sur un lieu nous donne-t-il forcément plus de droits qu'à une personne qui habite sur le lieu depuis moins longtemps ?

Quand et comment virer quelqu'un-e ?

Quand le système de prévention de « costras » ne fonctionne pas, le plus souvent il n'y a pas d'autre solution que de chercher la manière la plus douce pour les exclure.

Il faut toujours prendre en compte qu'ils n'ont rien à perdre, contrairement à nous : notre projet commun ! Pour ça il faut y aller avec des pincettes et beaucoup de tact au moment de virer un-e « costra » parce que s'il-elle sort avec beaucoup d'amertume il y a de forte chance, qu'il-elle va nous voler et casser des choses. Il faut essayer par tous les moyens de le-a virer de la bonne manière. Cependant, souvent il se trouve des situations où Y ne peut vivre avec X parce que Y se sent accusée, blessée, attaquée, humiliée... par X, sans nécessité que X soit « costra ». Il se peut que ce qu'a fait X sur Y soit grave mais le pire qui puisse être fait c'est de le virer sur le champ. Dans tous les cas c'est quelque chose qui ne peut se décider en une seule assemblée et à chaud. Quand les émotions sont encore à fleur de peau², il faut laisser suffisamment de temps pour que tout le monde ait pu réfléchir plus calmement et avec sérénité, spécialement Y. Ces situations sont très délicates, c'est très habituel que deux bandes s'affrontent (les supporters de X contre ceux de Y) et que la neutralité ne soit pas acceptée (ou tu es avec

² Rejeter une personne est un acte très violent. Aussi quand on met quelqu'un-e dehors, nous ne pouvons espérer que cette personne le comprenne avec toute la sérénité du monde, le plus normal c'est qu'elle se fâche énormément et qu'elle réponde avec violence. Souvent le ton se radoucit hypocritement à cette réponse violente pour réaffirmer et dire : « tu vois nous devions la bannir ? Nous ne pouvons pas vivre avec quelqu'un d'aussi violent. »

nous ou contre nous). Nous devrions essayer d'éviter à tout prix ce phénomène et faire l'effort de nous mettre à la place de l'autre et essayer de le comprendre. Personne n'est parfait nous avons toutes nos défauts, la meilleure solution c'est d'offrir une seconde chance à X en lui disant : regarde, il y a tout ça que nous trouvons intolérable dans ta conduite ou bien tu t'efforces à le changer ou nous devons t'exclure.

Si passé un certain temps défini, il ne se constate aucune amélioration ou volonté de changement dans sa conduite, alors il y a légitimité pour le-a virer.

Jouons ?

Nous autogérer, atteindre l'autonomie dans tous les sujets de notre vie, cela peut arriver à être une obsession qui occupe tout notre temps, en oubliant la dimension ludique de notre vie. Le travail peut être nécessaire même quand nos besoins de base sont couverts, ensuite il y a des travaux, qui sans doute apporteront un peu plus de confort dans nos vies mais qui ne sont pas vitaux pour notre subsistance. Ces travaux, nous pouvons les réaliser petit à petit sans stress et surtout en les accompagnant d'activités ludiques. L'idéal serait de rencontrer un équilibre entre le travail et le jeu, mais beaucoup de travaux peuvent se faire d'une manière ludique et inversement beaucoup de jeux peuvent être productifs ! Dans tous les cas, ça vaut la peine de créer de espaces à vocation ludique où nous pouvons nous défouler et agir de façon totalement spontanée.

Par exemple faire des voyages et changer d'endroits, nous permet d'interagir sous des formes inhabituelles : sur une plage, monter sur un sommet...

Le plaisir de la vie, se trouve aussi dans ces moments totalement spontanés et uniques, qui sortent de la routine, des rôles et des rituels de notre quotidien.

Na Pai Juin 2014-07-22

Compléments et traduction Mz, Mt, B, Mc, S 11-10-15

Sikotest pour les jours d'ennui

Si un tuyau se perce :

- a- Je le laisse comme ça*
- b- Je demande à quelqu'un de le réparer*
- c- Je cherche l'outil pour le réparer*
- d- C'est bien comme ça, la permaculture sera favorisée dans ce champ*

S'il ne reste que trois gouttes d'eau au fond de la citerne :

- a- J'essaye d'en récupérer le maximum possible*
- b- Je demande à quelqu'un-e de pomper*
- c- Si je ne me douche pas il y a de l'eau pour trois jours*
- d- J'organise une danse de la pluie avec les tambours et tout ce qu'il s'en faut.*

Au poulailler :

- a- Il faut y aller juste parce qu'il faut y aller. (Il y a un jeu de mot en castillan ça n'est pas traduisible)*
- b- Tu regardes l'eau et la nourriture*
- c- Si le coq est content c'est signe que les poules vont bien*
- d- Je suis végan-e, ce n'est pas mon problème*

Il est trois heures de l'après-midi, et il n'y a personne en train de cuisiner :

- a- Je poursuis la lecture de mon livre super intéressant*
- b- Je cuisine*
- c- J'espère que quelqu'un vienne et je l'aide à cuisiner*
- d- Je vais chez les voisins pour manger*

Tu vois qu'un orage est sur le point d'éclater et il y a du bois de coupé :

- a- Je cours récupérer mon linge sec*
- b- Comme je suis prévoyant je prends une caisse ou deux de bois pour mon habitation*
- c- Il n'y a rien de plus beau que de regarder la pluie tomber derrière une fenêtre.*
- d- Je rentre le bois avant qu'il ne se fasse mouiller.*

Il arrive un groupe en visite qu'un-e des habitant-es a invité :

- a- Tu leur expliques comment fonctionnent les choses et s'ils cherchent quelque chose tu peux les aider*
- b- Avec un peu de chance je dormirais accompagné-e*
- c- Je ne veux pas les voir*
- d- Super, de la main d'oeuvre*

C'est l'heure de l'assemblée et il n'y a personne :

- a- Je reste dans ma chambre à organiser mon agenda*
- b- J'appelle de la ville pour dire que je ne peux pas venir et j'envoie trois connaissances rencontrées dans une fête*
- c- Je vais chercher les gens pour pouvoir commencer*
- d- Je ne participe pas aux assemblées pesantes chaque semaine*

Au jardin les pieds de tomates sont par terre :

- a- Je mange les tomates les plus mûres*
- b- C'est l'endroit idéal pour regarder le couché du soleil*
- c- Je ne sais pas où est le jardin, il y a un jardin?*
- d- Je rattache les pieds et j'arrose le jardin*

Il y a des fuites dans le toit de la maison commune :

- a- je monte sur le toit et je le répare*
- b- les prévisions météo pour cette année sont peu humides, tranquille!*
- c- J'en parle à l'assemblée pour voir si quelqu'un se propose, et je pars en voyage*
- d- Il n'y a pas de problème nous avons une collection de bassines*

Nous sommes en groupe tranquille et un enfant pleure à ne pas pouvoir être consolé depuis un bon moment :

- a- Je lui donne un biscuit pour qu'il arrête*
- b- Je pars pour ne pas l'entendre davantage*
- c- J'essaye de lui transmettre la paix, l'amour et la tranquillité*
- d- Je lui donne un biscuit chocolaté recyclé*

Lectures recommandées pour en savoir plus :

- *Camino se hace al andar. Del individuo Moderno a la Comunidad Sostenible: Manual para transicioneros* de José Luis Escorihuela
- *Crear una vida juntos* de Diana Leafe Christian
- *Grupos inteligentes. Teoría y práctica del trabajo en equipo* de Fernando Cembranos y José Ángel Medina
- *Vivre autrement*, Diana Leafe Christian
- *La communauté Auteurs* Yann Benoît (Scénario) Hervé Tanquerelle (Dessin)
- *Mémoires Souletines T1 & 2* Philippe Etchegoyhen
- *La lettre aux paysans* Jean Giono.
- *Quelques réflexions sur la pratique de l'autogestion, et sur le fonctionnement collectif* groupe GARAS Tours

Ce manuel n'est pas complet, ni définitif, j'invite tout le monde à collaborer à son élaboration en proposant des critiques constructives (signalant des erreurs, carences, des idées qui ne se comprennent pas ou prêtent à confusion) ou bien en apportant de nouvelles idées, conseils ou suggestions et ainsi il pourra être amélioré, refait, réédité.

Vous pouvez me contacter en m'écrivant à :

lachouette@openmailbox.org

ou bien pour la version originale en Catalan et Castillan:

difonlaidea@gmail.com

Tu es libre de faire tout ce que tu veux avec ce texte n'importe où et n'importe quand, du moment que ça ne soit pas à but lucratif.



Dédié à toutes les personnes qui d'une manière ou d'une autre ont participées à Can Biarlu ou Can Forkall

Hey ! Ce n'est pas nécessaire que tous les collectifs répètent les mêmes erreurs !

La vie en collectif c'est un peu comme un morceau de musique, c'est une succession de tensions et de résolutions, c'est ce qui en donne du goût et du relief ! Mais attention à l'équilibre !

Voici un condensé de nombreux apprentissages à base de nombreux coups durs au fil des années de cohabitation en collectif pour essayer de trouver cet équilibre.

Beaucoup de gens sont tombés en chemin, souvent la première année de cohabitation dans un appartement étudiant. Mais beaucoup d'autres n'ont pas renoncé et au cours des années et de nombreuses blessures, quelques un-e-s on atteint le nirvana de la cohabitation en communauté, un état collectif où tout coule harmonieusement, les assiettes arrêtent de s'accumuler dans l'évier et tous les outils sont à leur place.



Rizoma
collectivosrurales.wordpress.com



Repoblament Rural
repoblament.wordpress.com



*Ce manuel est écrit spécialement pour les collectifs ruraux qui tendent à l'autogestion et à l'autonomie, mais la plus grande partie des conseils qui sont présentés sont applicables à n'importe quel autre type de groupe sociale ou collectif