

Prise de parole, privilège et pouvoir social

Ceux qui détiennent du pouvoir social dans un groupe ont généralement plus la parole que les autres et bénéficient également d'une écoute plus attentive. Lorsqu'on vient d'un milieu privilégié, on se sent investi-e d'une forme de légitimité dont on n'a pas forcément conscience et on est plus susceptible de prendre la parole avant les autres et

109

d'accaparer les débats. Lorsqu'on est sûr-e de soi, on a également tendance à parler plus que les autres – peut-être parce qu'on a conscience de son intelligence, qu'on s'exprime bien ou qu'on est plus éduqué-e.

Aucune de ces généralités n'est universelle. Nous connaissons toutes des femmes capables d'imposer leur parole face à n'importe quel homme et des personnes issues de la classe ouvrière qui n'hésitent jamais à exprimer fièrement leurs opinions, parfois de manière véhémente. Certaines personnes ont besoin de parler pour savoir ce qu'elles pensent. D'autres préfèrent ruminer en silence. Quoi qu'il en soit, les groupes qui veulent encourager l'égalité auront intérêt à faire attention à qui parle, à mesurer la fréquence et la longueur des interventions de chacun-e et à remettre en question toute norme de communication susceptible de renforcer les privilèges.

Les schémas qui renforcent le privilège

Interrompre. Dans les groupes de conscience de la seconde vague du mouvement féministe, nous donnions à chaque femme un temps de parole protégé pendant lequel elle pouvait s'exprimer sans être interrompue – parce que nous avons constaté que les hommes interrompent constamment les femmes. Lorsque nous sommes interrompues, souvent nous ne parvenons pas à aller jusqu'au bout de notre pensée ou à l'exprimer pleinement. Interrompre est un geste de domination : « Ce que moi j'ai à dire est plus important que ce que toi tu as à dire. »

Bien sûr, les différences culturelles jouent dans ce phénomène. Il m'est arrivé de réprimander une étudiante qui avait surgi pour m'interrompre. « Mais, Starhawk, m'expliquait-elle, en France c'est comme ça qu'on montre qu'on s'intéresse : en finissant les phrases des autres ! »

EXERCICE

Interroger nos normes en matière de communication

- Quel style de communication était pratiqué dans votre famille ?
 - Quelles normes de communication identifiez-vous au sein de la communauté à laquelle vous appartenez ? Et dans le quartier où vous avez grandi ?
 - Quelles normes sont d'ores et déjà en place dans notre groupe ?
 - Diffèrent-elles des normes que nous avons connues dans notre enfance ?
- Comment réagissons-nous face aux personnes dont les normes diffèrent des nôtres ?
 - Est-ce que nos normes nous sont utiles ? Serait-il intéressant de remplacer certaines de ces normes par des règles explicites ?
 - Nos normes sont-elles susceptibles d'exclure certaines personnes du groupe ?

Broder par-dessus le travail des autres. Dans le groupe de couturières de patchwork auquel appartient Ella, Stella Petitpoint agace beaucoup les autres parce qu'elle a la fâcheuse tendance de broder par-dessus le travail des autres. Elle est sans doute l'artiste la plus accomplie et la meilleure brodeuse du groupe mais, alors qu'une autre membre vient de terminer de décorer une pièce de ses points hésitants, elle se permet tranquillement de recouvrir le motif maladroit par quelque ornement virtuose. Personne ne nie ses talents, mais les femmes dont les contributions sont effacées n'apprécient guère cette manifestation d'autorité.

Il nous arrive de faire la même chose, parfois, dans le discours. Quelqu'un·e expose une chose lors d'une réunion, peut-être de manière maladroite ou hésitante, et je vais répéter la même idée, mais d'une manière qui me semble mieux exprimée. Pire, il arrive que j'introduise mes remarques en disant : « Ce qu'Otto a voulu dire, c'est... » Comme les chiens qui urinent pile à l'endroit où ils sentent l'odeur laissée par un congénère, nous nous sentons obligé·e·s de marquer chaque idée ou projet de notre empreinte. Il en résulte que les personnes ne se sentent pas respectées, pas prises en compte, désemparées.

Occuper le devant de la scène. Lorsque nous détenons du pouvoir social, nous sommes vite porté·e·s à nous sentir légitimes pour parler au nom du groupe, pour l'incarner publiquement ou exprimer les idées qui sont les siennes. Lorsqu'une occasion de parler en public ou de passer dans les médias se présente, on aura tendance à se précipiter sans réfléchir. Dans le groupe lui-même, nous ferons subtilement en sorte de nous placer au centre de l'attention et des discussions.

S'approprier le crédit. Dans les hiérarchies, même si c'est la secrétaire qui écrit le rapport, c'est le patron qui reçoit tout le crédit. C'est l'étudiant·e qui fait les recherches, mais c'est le·la professeur·e qui est crédité·e pour une publication. Dans les groupes collaboratifs, nous sommes convaincu·e·s que chacun·e doit bénéficier du crédit lié à ses actions et ses idées. Et pourtant, dans le feu de la discussion, il arrive qu'on oublie qui est à l'origine d'une idée. Plus souvent qu'il ne faudrait, une personne détentrice de pouvoir social s'en verra attribuer le crédit. Ceux qui ont moins de pouvoir social sont invisibilisé·e·s et leurs contributions passent inaperçues.

Ouvrir la participation. Il existe toujours des différences de pouvoir social dans un groupe. Mais dans les groupes collaboratifs, nous tenons à écouter les idées et les opinions de tou·te·s. Nous voulons que chacun·e se sente visible, reconnu·e et respecté·e, et soit équitablement rétribué·e pour ses contributions. Voici sept propositions clés pour atténuer l'impact du privilège et du pouvoir social dans le groupe :

1. Invitez ceux qui ont la parole à se mettre en retrait, à respecter une discipline qui permette aux personnes plus effacées de s'exprimer.

que tu pourrais faire et qui rendrait ma vie avec toi plus heureuse, ce serait que tu laves ta vaisselle le soir afin que, quand je me lève le matin, je trouve la cuisine propre ».

7. Une critique a parfois besoin d'être répétée. Songez à vos propres efforts pour changer, au temps que cela vous a pris. Alors, soyez patient·e·s. Sachez que vous allez devoir répéter les mêmes choses encore et encore, jusqu'à ce qu'un nouveau sillon s'imprime dans vos schémas comportementaux.

Recevoir des retours. Recevoir des retours constitue une épreuve. Même la plus constructive des critiques peut faire du mal. On préfère toujours entendre que notre œuvre est magnifique plutôt qu'elle ne fonctionne pas, même si la remarque est précise et tombe au bon moment. Apprendre à recevoir la critique est une compétence cruciale pour toute personne qui s'adonne à la création ou qui fait partie d'un groupe.

1. Essayez de rester neutre sur le plan énergétique et émotionnel. Le fait d'être ancré·e, centré·e, connecté·e à son être profond est particulièrement utile lorsqu'il s'agit de faire ou de recevoir des retours.

2. Contentez-vous d'écouter. Ne bondissez pas pour vous défendre, vous-même ou votre travail. Il y a quelque chose à retenir dans n'importe quel retour, même le plus stupide ou le plus biaisé. Prenez le temps de l'intégrer. Faites consciemment le choix d'apprendre, plutôt que de vous défendre.

3. La meilleure réponse est généralement un simple remerciement. Même en cas de critique négative, vous pouvez remercier la personne qui a pris le temps et la peine de formuler une critique.

4. Si vous n'êtes vraiment pas d'accord, ou si vous n'êtes simplement pas en état de recevoir la moindre critique de plus, qu'elle soit positive ou négative, alors la meilleure réponse peut être : « Je vais y penser. Je ne peux pas vous dire dans l'immédiat si je suis d'accord avec votre évaluation, il faut que je laisse tout ça reposer pour m'y pencher vraiment. Je vais y réfléchir. »

5. Les éloges peuvent être presque aussi difficiles à recevoir que les attaques les plus cinglantes. L'éloge représente un fort afflux d'énergie, il est donc important de rester ancré·e, centré·e, de bien penser à respirer et à remercier.

6. Certaines personnes auront tendance à vous couvrir d'éloges dans l'espoir d'en tirer quelque chose en échange – que ce soit du temps, de l'énergie, des ressources matérielles ou simplement le supplément de pouvoir social dont elles pensent qu'elles pourront bénéficier en se liant avec quelqu'un·e qu'elles perçoivent comme important·e. Soyez attentif·ve à vos propres sentiments et à votre niveau d'énergie – et soyez lucide sur le fait que ces éloges peuvent constituer une tentative masquée de siphonner votre énergie. Une fois de plus, le fait d'être ancré·e et centré·e vous aidera à discerner ce qu'il y a de juste et d'intéressant dans ces éloges et à empêcher qu'elles vous montent à la tête.

Entraînement à la communication non-violente

Les techniques de la communication non-violente peuvent nous aider à partager nos émotions. Il s'agit de formuler des affirmations à la première personne, en faisant part de nos observations, puis de nos sentiments et de nos besoins, en évitant les formulations à la deuxième personne assimilables à des jugements ou des reproches.

« Lorsque j'ai remarqué que..., je me suis senti.e..., parce que j'ai besoin que... »

Cela doit être suivi d'une demande – pas d'une exigence ! Rappelez-vous qu'une demande est une requête à laquelle on peut répondre sans que cela induise un fort coût émotionnel.

« Est-ce que tu serais disposé.e à... ? »

Par paires, pensez à une situation épineuse ou à un problème personnel auquel vous devez faire face. Aidez-vous mutuellement à

formuler un discours qui suive les principes de la communication non-violente énoncés ci-dessus. Mettez la situation en scène à travers un jeu de rôle et faites-vous mutuellement un retour sur la manière dont vous avez ressenti les observations, sentiments, besoins et demandes de votre partenaire.

Portez une attention particulière à la formulation de votre demande. Comment vous assurer que celle-ci autorise pleinement votre partenaire à répondre négativement ? Comment allez-vous réagir s'il vous répond effectivement non ? Entraînez-vous !

La communication non-violente est enseignée partout dans le monde, et une formation approfondie en ce domaine peut être immensément bénéfique pour tous les groupes.

décidé de se débarrasser d'une employée trop sensible, qui quémandait constamment un temps qu'il n'était pas en mesure de lui consacrer.