

Diagnostic : *Faible capacité*



Causes : dépend
des symptômes

Symptômes liés à la culture militante

Selon le Mobilisation Lab, une culture de groupe implique les objectifs, les valeurs et les comportements d'une équipe.



Manque de relations qui motivent les membres à se rencontrer et à s'engager

Étudier ensemble, ou passer du temps ensemble sans que ce soit dans un cadre militant/sans que ce soit fatiguant socialement.

Organiser des activités sociales de façon régulière (AUCUNE discussion sur le militantisme!) par exemple :
potluck, randonnée...

Gatekeeping

***le fait de contrôler, ou de limiter l'accès à quelque chose**

Aborder la question de l'apport, de la responsabilité, du pouvoir, etc. des personnes les plus âgées du groupe, afin que les nouveaux membres aient la possibilité de participer et de développer leurs compétences.

Identifier et valoriser les compétences de chaque membre.



Culture de la productivité/performance et du burn-out



Favoriser une culture de mobilisation saine et de détente adéquate.

Des délais flexibles, une « marge de manœuvre » pour les fluctuations des capacités individuelles des membres.

Espace réservé à la joie et au repos

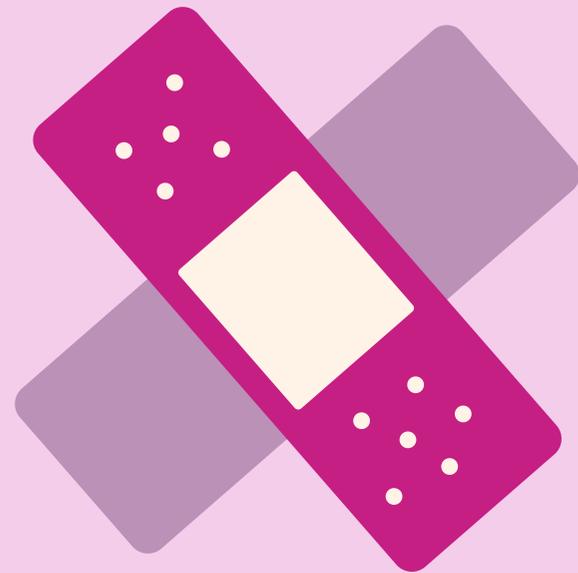
Organiser des actions heureuses et plus créatives (art performatif, peinture murale, poésie, intégration de la musique, etc.)



Organiser une session de création avec les membres du groupe ! Faire de la musique, écrire des poèmes, réfléchir à des idées d'action, peindre ensemble, etc.

Besoins des membres ne sont pas pris en compte

Lancer des réseaux d'entraide (« care ») dans votre groupe.



Pour en savoir plus, nous vous recommandons CARE WEBS : EXPERIMENTS IN CREATING COLLECTIVE ACCESS de Samarasinha Piepzna.

Attentes irréalistes

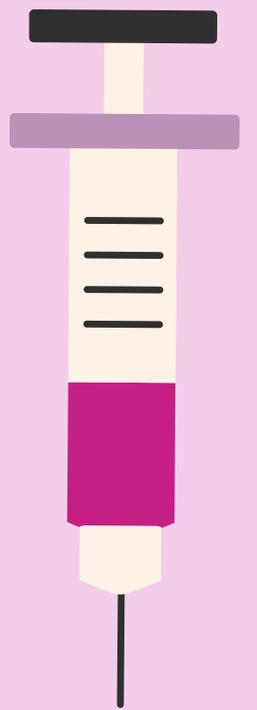
- Prévoir un espace pour une réflexion de groupe sur l'état actuel du monde. Reconnaître que, parfois, se soutenir mutuellement dans les moments difficiles est l'acte de résistance le plus important.
- Prise en compte des attentes : organiser une réunion de réflexion sur la ou les raisons essentielles pour lesquelles vous êtes ensemble.

Déception en voyant des membres quitter

Recueillir les commentaires des membres qui quittent le groupe afin de déterminer si des changements doivent être apportés à l'interne pour éviter le roulement ou si le groupe ne convenait tout simplement pas !

Symptômes liés à la stratégie

La stratégie est une trajectoire : pour le Change Agency, il s'agit d'avoir conscience du "territoire entre notre position actuelle et la réalisation de nos objectifs de changement prévus" et de déterminer ce qui peut nous aider à y arriver à temps tout en "évitant le sentiment d'être dépassé".

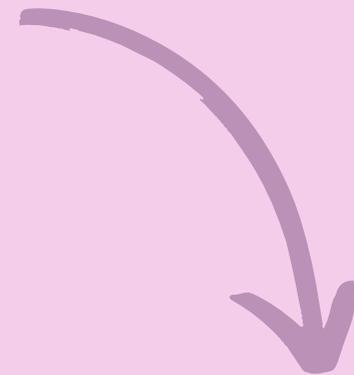


Rôle du groupe peu défini + sentiment d'implication inutile

- Revoir ensemble certaines questions stratégiques afin de déterminer les lacunes de votre groupe.
- Discuter des théories du changement pour identifier les tactiques et les activités qui servent votre objectif.
- Cartographier votre campagne et clarifier le rôle de votre groupe dans le mouvement

Absence d'actions significatives, manque d'inspiration

Organiser une ou plusieurs réunions de suivi en groupe



- Certains groupes XR le font maintenant : toutes les 4 réunions, ils réfléchissent collectivement à savoir s'ils agissent en accord avec leurs valeurs lors des réunions générales.

Symptômes liés à la structure

La structure d'un groupe est la manière dont la conception du groupe (identité, stratégie, tactique, principes) est portée dans la société : par des équipes autonomes, une coordination à grande échelle, des groupes locaux semi-autonomes, ...



Anti-oppression

**Pas assez de travail anti-oppressif cohérent
pour cultiver un espace sécuritaire**

- Intégrer un atelier anti-oppression dans l'orientation des nouveaux membres.
- Organiser régulièrement des ateliers sur l'anti-oppression/distribuer des ressources à consulter en groupe.
- Réserver des réunions spécifiquement au travail d'anti-oppression.

Manque de clarté

La façon de s'impliquer davantage n'est pas claire, les personnes ne savent pas où elles peuvent le mieux contribuer.

Créer un système de jumelage pour les nouvelles personnes

Créer un parcours d'engagement clair

Centraliser les documents de base

Les membres ne se forment pas

- Identifier les personnes qui détiennent les connaissances, les ressources et les contacts, puis établir un plan pour les répartir.
- Prendre l'habitude de créer une liste de tâches à déléguer pour chaque nouvel événement ou activité.
- Créer un parcours d'engagement clair.

Redevabilité ou responsabilité limitée

- Discuter des rôles actuellement définis dans le groupe et s'assurer que chaque personne est responsable devant au moins une autre personne.
- Transparence : les mises à jour doivent être disponibles et accessibles à chaque membre.
- Prendre l'habitude de créer une liste de tâches à déléguer pour chaque nouvel événement ou activité.