

ORGANISER UNE ACTION



Contributions pour que nos action soient empouvoirantes !

DEPUIS UNE PERSPECTIVE DE SOIN POLITIQUE

Sommaire

INTRODUCTION

4

1. AVANT L'ACTION

5

1. Trouver un équilibre entre les ambitions et les forces en présence

5

1. *Prendre en considération les forces humaines en présence*

5

2. *Prendre en considération le temps qu'on a*

6

3. *Evaluer les conditions matérielles et le contexte*

7

2. Les dynamiques de groupe et la coordination du groupe

8

1. *Construire un groupe soudé*

8

2. *Facilitation, échanges d'information et prises de décision : l'organisation interne*

10

3. *Discuter et choisir un protocole d'autodéfense face à la répression*

12

3. Penser une stratégie d'action depuis une perspective de soin politique

14

1. *Question de stratégie*

14

2. *Quelles choix tactiques et lignes rouges?*

15

3. *Penser des plans A, B, C, (D)*

16

4. *Incarner la charge mentale du "soin"*

16

4. L'importance de soigner la communication

16

1. *Communication avec les participant.es*

17

2. *La place de la communication externe : média et automédia*

18

5. Anticiper des dispositifs qui visent à apporter du soin aux

18

participant.es

6. Intersectionnalité et lutte contre les oppressions

19

2. PENDANT L'ACTION

21

1. La communication avec les manifestant.es sur place

21

1. *Juste avant l'action*

21

2. *Pendant l'action*

22

2. La communication au sein de l'organisation

22

3. Soutenir la préparation des manifestant.es à l'action : les groupes

23

affinitaires

4. La question de la prise de décision pendant une action :

23

5. Ce qui donne de la force et de la joie pendant l'action

24

6. Soins au sein de l'équipe d'organisation

25

7. Pouvoir changer les plans ou faire marche arrière

25

3. APRES L'ACTION	27
1. Au retour de l'action	27
1. <i>La transmission d'informations</i>	27
2. <i>La célébration</i>	27
3. <i>Le rangement</i>	27
4. <i>Le soin de l'équipe d'orga</i>	28
2. A moyen terme après l'action	28
1. <i>La communication à posteriori</i>	28
2. <i>Antirépression, suivi des blessé.es et suivi juridique</i>	28
3. <i>Le soutien psycho-émotionnel</i>	28
4. <i>Compter la tune</i>	29
5. <i>Temps de débrief (à chaud ET à froid):</i>	29
6. <i>Supprimer les traces</i>	29
CONCLUSION	30
1. Résumé	30
2. Injonction VS transmission	30

INTRODUCTION

Ce document est à destination de groupes souhaitant organiser des actions directes (à priori, plutôt de masse, donc impliquant plusieurs centaines de personnes à minima). Face à l'urgence et à l'envie d'agir rapidement, il nous arrive trop souvent de nous retrouver à organiser des actions qui dépassent nos capacités, nous crâment, reproduisent des violences systémiques, voire même qui épuisent et démotivent les participant.es. Des fois, on organise des actions avec des pôles de soin (psycho-émotionnel, médic, légale etc), mais le reste de l'action n'est pas assez pensé depuis une perspective de soin politique, et on se retrouve soi-même au bout du rouleau, avec des participant.es qui n'ont plus envie de revenir. Evidemment, la répression policière n'est jamais due au processus d'organisation, et on ne peut jamais tout prévoir... Néanmoins, avec toutes les actions organisées ces dernières années, on peut prendre du recul, se partager les expériences, les réussites, les foirades, les expérimentations!

Ce document est écrit par la Commission soin des soulèvements de la terre ainsi que des ami.es d'autres luttent, ayant en commun d'avoir déjà expérimenté.es les conséquences du manque de soin dans les milieux militants, et qui veulent encourager une culture du soin politique radicale dans nos mouvements. On ne pense pas qu'il devraient y avoir des personnes portant la bonne parole du soin dans leur orga. Nous proposons ici de réfléchir de manière plus globale à comment organiser une action depuis une perspective qui prend note des écueils que nous avons vu par le passé. Nous rêvons d'actions qui portent des attentions envers les processus, qui visent à empouvoier les personnes qui y participent, des actions inclusives, qui luttent aussi contre les oppressions systémiques qui nous traversent, des actions fortes, bad-ass et qui ne nous laissent pas // moins un arrière-goût d'épuisement!

Niveau format, c'est un sujet très vaste, et nous n'avons pas l'ambition d'être exhaustif.ves : il s'agit ici d'une première version, il y aurait quantité de choses et détails que nous ne traitons pas ici.. Nous avons donc opté pour un format plutôt court, axé pratico-pratique, organisé avec des distinctions temporelles (avant/pendant/après l'action). Plus que des outils précis, nous proposons aussi plein de questions à se poser au fil du temps. Précisons que plus une action (que ce soit sa préparation, sa réalisation et l'après-action) est anticipée, mieux c'est ! (pour éviter de se caler un week-end de débrief quand on est déjà crâmé.es par exemple).

Ce texte est le reflet d'expériences de luttés, d'apprentissages communs. Il n'est en rien un mode d'emploi, ou l'ultime façon de s'organiser. Mais plutôt une transmission d'une accumulation de savoir qu'on trouve chouette d'enfin pouvoir compiler à un endroit. (à suivre dans "injonction vs transmission").

Envie de nous faire de retours, ou d'échanger plus ? Vous pouvez écrire à
l'adresse mail soin-sdt@riseup.net

1. Avant l'action

1.1 Trouver un équilibre entre les ambitions et les forces en présence

Quand on souhaite organiser une action, on peut facilement penser quelque chose de très ambitieux. En effet, c'est empouvoirant de rêver collectivement. Or dans cette situation, on peut aussi oublier des aspects très pragmatiques : quelles sont les énergies du groupe, quel temps a-t-on à disposition, quels sont les besoins et les compétences nécessaires pour y arriver... Ces enjeux sont centraux, pourtant il est facile de les mettre de côté, même inconsciemment :

- On se dit qu'on va proposer quelque chose de tellement enthousiasmant que cela va mobiliser les gentes, et qu'on va donc trouver les forces nécessaires pour y arriver, que cela va créer de l'engagement dans le processus d'organisation de l'action.
- On se dit (peut-être inconsciemment) que revoir nos ambitions à la baisse, les freiner, équivaut à un échec. Cela rend aussi le processus moins excitant.
- On se dit que même si on n'y arrive pas, ce sera au pire un bel échec qui viendra enrichir la lutte.
- On ne mesure pas réellement la charge de travail que cela demande et les ressources disponibles de l'équipe.

La réalité est différente. Certes, penser des actions ambitieuses qui dépassent nos capacités peut créer un grand élan de motivation collective. Mais très vite, on est aussi confronté à l'urgence, au manque de temps, au manque de personnes qui prennent en charge des responsabilités, aux manques de moyens matériel, aux imprévus... Et ça peut mener à un sentiment d'être dépassé.e et d'épuisement militant (qui dit épuisement dit conflits interpersonnels, incompréhensions, quiproquos, rancœur, reproduction de violence et de rapports de pouvoir problématiques etc).

Ainsi, penser des actions uniquement depuis le prisme de l'enthousiasme et de l'ambition peut être lourd de sens et de conséquences, et c'est pour cela que nous voulons défendre l'organisation d'action depuis une perspective certes enthousiasmantes... mais aussi réaliste.

1.1.1. Prendre en considération les forces humaines en présence

Voici quelques questions à se poser très rapidement :

- Combien de personnes sont prêtes à dédier du temps à ce projet ? Quelles sont les disponibilités de chacun.e ?
- Quelle est l'expérience et quelles sont les compétences de ces personnes ? Quelle partie de l'orga iels ont envie d'organiser / iels se sentent de porter ?
- De quoi avons-nous besoin pour nous organiser collectivement (par exemple : des sous pour défrayer des personnes qui habitent loin etc) ?
- Faut-il demander de l'aide sur certains aspects ? (de type formation, conseils...)

La question des forces humaines est centrale ici. Certaines personnes peuvent faire le choix de dédier 90% de leur énergie à ce projet, mais d'autres n'en n'auront de toute façon pas la possibilité (enfants, études, travail, énergies disponibles pour le projet etc...).

On note que la pression des oppressions systémiques est ici à prendre en compte ! A titre d'exemple, sur les questions matérielles, un homme cisgenre ayant fait des études et disposant de ressources économiques aura sûrement plus de temps à mettre dans l'organisation de ce projet qu'une personne qui est mère célibataire et précaire. Le peu de contraintes auxquelles il fait face le rendront plus disponible pour investir la lutte.

Parrallèlement à ça, il y a aussi le sentiment de légitimité. De manière générale, les femmes, personnes non binaires et/ou queer, les personnes racisées etc peuvent avoir plus de difficultés à se sentir légitime dans un groupe. Cela est bien sûr dû à l'histoire de notre société qui invisibilise et délégitime leur parole... Ainsi, nos conditions matérielles de vie, nos identités et les discriminations auxquelles on fait face impactent l'implication qu'on peut avoir dans une lutte. C'est pourquoi il est important d'avoir ces éléments en tête et d'en faire des enjeux d'organisation collective.

Ca peut être utile aussi de se demander ce dont on a besoin pour pouvoir lutter et y être confortable. Faire un bilan et état des lieux de sa situation : quelles sont mes énergies et mes limites dans cette organisation? Quelle place j'ai envie de lui donner par rapport aux autres composantes de ma vie? Quels sont mes freins? De quoi aurais-je besoin pour m'investir à la hauteur de ce que je souhaite?

Il est difficile de dire combien de personnes doivent s'impliquer pour que l'organisation de l'action fonctionne, par contre il y a :

- une question d'échelle : organiser un événement pour 200 personnes, ce n'est pas pareil qu'organiser un événement pour 1000 personnes. La charge de travail est multipliée et les équipes ont besoin d'être nombreuses pour fonctionner correctement (= sans se crâmer).
- une question de répartition des charges mentales : si la majorité de la charge mentale est assumée par une ou deux personnes, alors on peut partir du principe que le déroulé de l'organisation sera compliqué (dans ce cas, il est nécessaire de réfléchir aux freins qui font que les autres ne s'engagent pas, s'il y a besoin de faire de la formation, de travailler en binôme et agir là dessus, de mettre en place des gardes d'enfant, de tourner sur des exploitations agricoles...).

1.1.2. Prendre en considération le temps qu'on a

Organiser une manifestation, une (ou des !) action(s), un camp.... Cela prend beaucoup de temps. Il faut à la fois gérer :

- la logistique (Où va-t-on organiser tout ça ? Qui va prêter des terrains ? Comment trouver les infrastructures ? Quel argent a-t-on à disposition ? etc.)
- la mobilisation et la communication (comment communiquer sur l'évènement pour que des gentes viennent ? Comment faire parler de l'évènement au niveau local pour que les gentes participent localement ? Comment accueillir des personnes qui voudraient filer un coup de main ? etc)
- la structuration interne du groupe d'organisation (créer des groupes de travail, décider de fonctionnement collectif concernant les réunions, les prises de décisions, se mettre d'accord sur des protocoles de sécurité, s'autoformer sur certains sujets etc).

À nouveau, la question de l'échelle est centrale. Si c'est la première fois que le groupe s'organise, organiser une action de petite taille peut déjà être une super étape pour le groupe (histoire d'apprendre à s'organiser ensemble, monter en compétence, recruter de nouvelles personnes, faire connaître la lutte).

Aussi, pour choisir la date d'un évènement, plusieurs éléments sont à prendre en compte :

- quelles sont les dates clefs du projet contre lequel on se bat ?
- est-ce que ça marche niveau calendrier national et météo (par exemple, autre gros évènement prévu dans la région en même temps ? Est-ce que la météo permet de camper ou bien il fera juste trop froid ou trop chaud ?)
- combien de temps avons-nous besoin a minima pour organiser cette action?

Cette dernière question touch au saint-graal de l'organisation : le rétroplanning. Cet outil permettra d'identifier les tâches nécessaires au bon fonctionnement de l'action et le nombre de personnes nécessaire pour les mener à bien.

Si il s'avère qu'en cours de route, on se rend compte qu'on n'y arrive pas, alors il est nécessaire d'une part, d'en faire le constat collectif, puis de décaler la date de l'évènement et/ou réduire l'ambition (moins de jours, moins de personnes, annulation etc). C'est frustrant mais ça peut éviter un cramage ou un traumatisme collectif aucun d'entre eux ne favorisant l'avancée de la cause.

1.1.3. Évaluer les conditions matérielles et le contexte

Cet enjeux est assez complexe, mais central. Une évaluation du contexte est nécessaire avant de se lancer dans l'organisation d'une action. Voici plusieurs éléments à analyser :

- Le contexte politique local : quel est l'opinion des personnes qui habitent le territoire vis-à-vis du projet qui est contesté ? Est-ce que les gentes sont plutôt contre (et donc, seront en soutien de votre action), ou plutôt pour (et donc, voudront mettre des bâtons dans les roues de votre projet), n'ont pas d'avis (il faudra sûrement faire un travail pour les convaincre alors !). Que disent la mairie et la préfecture ? Y'a-t-il des groupes organisés

- qui peuvent vous mettre des bâtons dans les roues (car iels auraient des intérêts à ce que le projet se fasse et ne voient donc pas d'un bon oeil l'action que vous organisez)? Y a-t-il quelques personnes ressources et fiables en local prêtes à faire du lien en local, avec des bons plans, ... ?
- La topographie du territoire : est-ce que l'action que vous envisagez de faire est réalisable au vue de la topographie ? (en fonction de l'accès à des routes, de la proximité avec des gendarmeries, de la présence ou non de forêt ou de relief etc).
- Le(s) terrain(s) : de quel espace et type d'espaces avez-vous besoin (terrain plat ? accès à l'eau ? à des routes ? etc). Des personnes sont-elles prêtes à prêter leur terrain, si oui à quelles conditions ? Quels sont les risques pour ces personnes ? Pouvez-vous les accompagner ?
- Les infrastructures : est-il possible de trouver (prêt ou location) des infrastructures au niveau local (barnum, chapiteaux, toilettes sèches, douches etc) ou faut-il faire appel à l'extérieur ?
- Le matériel de cantine et d'approvisionnement en matériel et eau potable (prêt ou location) est-il possible à trouver localement ? Quid des réseaux d'eau potable ou d'électricité ?

Vous n'aurez pas forcément toutes les réponses à ces (nombreuses) questions dans votre phase de recherche, mais vous pourrez rapidement vous rendre compte de ce qui est faisable ou non. Cela permet aussi de les garder en tête au fur et à mesure de l'avancée du planning et de vérifier qu'elles finissent toutes par être traitées.

1.2. Les dynamiques de groupe et la coordination du groupe

Organiser une action nécessite l'existence d'un groupe solide, car vous allez vivre des choses fortes ensemble (chouettes et stressantes) et que vous aurez besoin de pouvoir vous soutenir les un.es et les autres! C'est donc un aspect fondamental de l'organisation d'une action.

1.2.1. Construire un groupe soudé

Est-ce que c'est la première fois que ce groupe fonctionne ensemble ? Quelles sont les relations interpersonnelles qui relient les gens? Un groupe est souvent hétérogène (différentes cultures politiques, manière de comprendre les enjeux, expériences etc), ce qui peut être une richesse, mais ce qui peut aussi rendre la communication et le fonctionnement interne difficile si on ne prend pas soin des dynamiques collectives.

Prendre le temps de construire le groupe est donc fondamental et doit passer en premier plan, même dans un contexte "d'urgence". Cela passe par :

Organiser des moments de convivialité

La plupart du temps quand on construit une action, on ne se voit qu'en réunion ou en pause ou dans des moments où on craque émotionnellement. Pourtant, les moments de convivialité sont centraux. Cela peut prendre différentes formes : prendre un goûter ou apéro hors des réunions, faire des trajets en commun, manger une raclette, aller se balader, chanter au coin du feu, aller taguer un mur, imprimer des affiches.... C'est important car cela permet de :

- Lutter contre l'isolement des personnes qui n'ont pas forcément trouvées leur "gang" dans cette organisation et donc permettre que ces personnes se sentent mieux (et qu'elles restent engagées par la suite...).
- De solidifier un groupe : lorsque l'on crée des liens les un.es avec les autres, on se soutient dans les épreuves difficiles.
- Faire mieux face aux conflits : avoir une meilleure connaissance interpersonnelle des individu.es qui composent un groupe permet aussi de savoir d'où iels parlent et donc aussi de pouvoir désamorcer certaines situations problématiques.
- Intégrer des personnes qui ont du mal à s'investir à fond dans les réunions (car ce n'est pas leurs manières de s'organiser, l'effort de concentration est élevé...).
- Ca apporte de la joie tout simplement !

Prendre le temps de se connaître et de comprendre pourquoi chacun.e est ici

Dès le début, il ne faut pas hésitez à se partager nos motivations : pourquoi on est là, qu'est ce qu'on cherche dans cette lutte, qu'est-ce qui nous motive, comment j'en suis arrivé.e là ? Quelles sont mes expériences, d'où je parle (culture militante et politique) ? C'est quoi mes dispo et mes envies ? Ces questions permettent de mieux se comprendre les un.es les autres, et de construire de la confiance mutuelle, de briser la glace (et ainsi, de se sentir plus à l'aise de parler après).

C'est aussi important de rapidement partager comment on veut fonctionner ensemble : quels sont mes besoins et mes limites au sein de ce groupe ? Par exemple : j'ai besoin que la parole soit partagée, qu'on ne se coupe pas la parole, qu'on prenne des notes lisibles et auxquelles tout le monde a accès, que les espaces et les manière de prendre des décisions soient claires etc.

Prévoir l'inclusion de nouvelles personnes

Accueillir des nouvelles personnes en cours de route peut être nécessaire : parce que cela permet de diviser la charge de travail, d'apporter de nouvelles énergies, de se rendre accessible etc. Mais il faut penser cette inclusion : il y a d'une part des enjeux de sécurité (est ce qu'on fait de la co optation?), mais aussi des enjeux de transmissions d'information.

Par exemple, il faut se poser les questions suivantes :

- est qu'on donne accès aux anciens CR si ils existent ? a tous ? seulement une partie ?
- comment on explique aux nouveaux.elles les différentes commissions et leur travail pour qu'ils sachent où s'investir ?
- est ce qu'un système de parrain/marraine a du sens ?
- comment on inclut les nouveaux.elles à nos outils de communication (signal, mail ou autre) ? dès le début ? après un certain temps ?

Cela permet ensuite au groupe de décider de son fonctionnement.

1.2.2. Facilitation, échanges d'information et prises de décision : l'organisation interne

Pour qu'un groupe fonctionne bien, il faut parfois que les processus internes soient clairs. Cela nécessite pas mal d'organisation interne, et ça peut prendre du temps à mettre en place, surtout quand le groupe est nouveau et/ou que les membres du groupe n'ont pas les mêmes habitudes.

Voici quelques conseils qui peuvent vraiment aider à fluidifier les échanges, permettre à chacun.e d'avoir sa place dans le groupe et limiter les conflits internes.

Clarifier les rôles, les groupes de travail et leurs mandats

De quels groupes de travail avez-vous besoin pour commencer ? Quelles sont les tâches que ces groupes se donnent pour arriver à l'objectif commun ? Comment se passe la communication entre ces groupes ?

Clarifier et sanctuariser des espaces de partage d'informations et de prise de décisions

Vous pouvez adapter vos espaces de réunions en fonction de vos besoins. Est-ce que vous avez besoin de prendre des décisions importantes, nécessitant des temps de discussion longs et pouvant générer de potentielles tensions ? Alors prévoir un temps en présentiel sur deux jours peut être bien. Si vous avez besoin de vous faire des réunions plus opérationnelles pour échanger des informations, alors des réunions plus courtes et potentiellement en ligne peuvent être suffisantes (et d'ailleurs, pas forcément besoin que tout le monde vienne, une personne par groupe de travail peut suffire).

A vous de voir ensuite la fréquence de ces espaces, en fonction de vos besoins individuels et collectifs. A noter que cela évoluera au fil du temps (en général, on a besoin de se faire des points internes plus rapprochés à mesure que le Jour J se rapproche).

N'hésitez pas non plus à clarifier comment vous voulez prendre vos décisions et qui est légitime à les prendre, car ça peut être un fort point de crispation. Est-ce que vous voulez faire un vote ? Une décision par consentement (tout le monde n'est peut être pas 100% ok avec la décision, mais toutes les personnes sont ok pour vivre avec les conséquences de

cette décision + les plus grosses objections ont été entendues et prises en compte) ? Mixer en fonction de l'importance de la décision à prendre ? Sur quelles décisions faut-il l'accord de tout le monde ? Sur quelles décisions les groupes de travail sont-ils autonomes ? Est-ce transparent pour tous ?

Rappelons aussi que nous ne sommes pas tous.les égaux.ales face à des longues, réunions (parfois des journées!), face aux outils informatiques et à l'organisation à distance ; face à l'écriture, la communication, le fait de prendre la parole devant un groupe etc... Il paraît important d'avoir partagé ces particularités et ses limites en amont et ensuite de pouvoir penser l'organisation du groupe en fonction de cela pour que ça convienne au mieux à tous.tes. Si ce n'est pas pré-pensé ça risque d'amener des répartitions de rôles non souhaitées et des frustrations.

La facilitation et autres rôles en réunion

Enfin, il n'est pas évident pour un groupe de discuter et de se mettre d'accord, c'est pour ça qu'avoir des personnes qui facilitent ou animent ces espaces peut se révéler fondamental. Faciliter c'est soutenir et accompagner le groupe dans ses prises de décisions (quelques soit le mode de décision choisie) en s'assurant que l'ensemble des points de vue aient eu un espace pour se visibiliser et que tout le monde comprenne de quoi on parle.

C'est un outil super important pour prévenir les prises de pouvoir liées aux oppressions systémiques (en faisant, par exemple, tourner la parole en s'assurant que celle-ci ne soit pas monopolisée par des personnes socialement privilégiées).

Faciliter, ça peut aussi demander de préparer en amont les sujets à discuter (préparation d'un ordre du jour) et réfléchir à l'ordre des points à discuter, les informations qu'il faut partager etc.

Ca peut également être choisir/réfléchir/inventer des outils de facilitation pertinents pour les thématiques à aborder...

N'hésitez pas à vous partager des conseils de facilitation, à le faire en binôme, afin que chacun.e apprenne à le faire (pour éviter d'avoir des expert.es) et donc à faire tourner le rôle de facilitation.

Enfin, la prise de notes est très importante : ça permet aux personnes absentes de s'y référer, de le relire si on a oublié ce qu'on devait faire etc. Donner des rôles au début de la réunion et à la fin est un bon moyen de fonctionner (qui veut prendre des notes ? qui veut organiser la prochaine réunion et l'animer ? etc).

Avoir des réunions qui se déroulent bien est un point central pour un groupe d'organisation. Il est important de ne pas négliger cet aspect : ressortir d'une journée entière de discussion en étant frustré.e/fatigué.e n'est pas bon signe et ne cultive pas la joie. Il peut être nécessaire de se former là-dessus, et d'accepter que des cadres soient posés (d'animation, d'ordre du jour, de personne qui gère le temps, d'attention aux oppressions dans les prises de paroles etc) pour que ces espaces aussi prennent soin.

Partager les informations

Cela passe par :

- savoir où trouver les informations (et/ou qu'il y ait de la clarté sur qui peut avoir accès à quelles informations et pourquoi)
- que l'information soit lisible/compréhensible
- que l'information soit protégée (donc éviter de mettre des informations liées à des identités civiles par exemple, réfléchir à où on stocke les informations, que ce soit dans un ordinateur, dans un cahier, dans un téléphone etc)

Cela signifie aussi, si des nouvelles arrivent, qu'il est nécessaire de prendre un temps avec elleux pour leurs expliquer comment le groupe fonctionne et où trouver les informations. Ça aussi, c'est prendre soin !

S'organiser en binôme et - quand possible - faire des mandats roulants

En étant à minimum 2 sur chaque postes, on évite de se sentir seul.e face à la tâche et cela évite également une concentration des connaissances/pouvoir/charge mentale.

L'idéal - quand c'est possible - c'est de réfléchir aux missions en terme de mandats et pas de personnes. Il est souhaitable que les mandats tournent et que - par exemple tous les mois - les responsabilités changent de main au sein des différentes commissions mais également - pourquoi pas - entre les commissions elles-mêmes. Que des personnes s'étant occupées de la logistique au départ puissent aller faire un peu de communication sans multiplier leur charge mentale... Cela permet de faire circuler l'information, d'éviter les cramages, de lutter contre les prises de pouvoir et de réfléchir vraiment à la transmission d'informations. Si quand nous prenons un mandat en cours de route nous n'avons pas toutes les infos qui nous sont nécessaires, on s'épuisera à les chercher, alors que si on anticipe les transmissions, cela évite des déconvenues.

1.2.3. Discuter et choisir un protocole d'autodéfense face à la répression (notamment en terme de sécurité numérique)

Organiser des actions peut entraîner de la répression, qui va être proportionnelle (ou pas) au niveau de désagrément créé. Rappelons aussi que nous ne sommes pas tous égaux face à la répression (certaines personnes ont moins de ressources matérielles que d'autres, n'ont pas forcément les bons papiers, etc). Il est central pour le groupe de parler de ces enjeux, et de décider d'un protocole collectif. Et cela impliquera très certainement un temps d'autoformation (ou de formation par un collectif extérieur) et de travail (sauf si vous êtes déjà tous rodés sur ces enjeux, mais c'est rare).

Rappelons aussi qu'il est facile de tomber dans une certaine parano ("il faut uniquement échanger par clef Tails et par pigeon voyageur") et qu'il s'agit de penser des pratiques aussi en fonction de leur accessibilité (tout le monde n'a peut être pas de pigeon voyageur).

Penser les enjeux antirép implique donc de réfléchir aux risques auxquels on fait face, à la probabilité que cela arrive, et aux usages à développer pour se protéger.

La question peut se poser au moment de la constitution du groupe de qui en connaît la composition. Est-ce que ce sera un groupe total secret - semi secret - visible ? Cela impliquera plein de réflexions : comment constituer le groupe puis recruter ? comment communiquer avec d'autre ? Comment s'organiser en étant plus ou moins visible ? etc...



1.3. Penser une stratégie d' action depuis une perspective de soin politique

1.3.1. Question de stratégie

Pour penser une action, il est nécessaire de se poser encore quelques questions centrales qui concernent la stratégie de l'action. On peut avoir des idées en tête, mais il est nécessaire de poursuivre un temps l'analyse de la situation pour ne pas se lancer dans un projet qui nous dépasse, qui est à côté de la plaque, ou qui ne plaît finalement pas au groupe. Voici quelques questions à se poser (liste non exhaustive) :

Quels sont les objectifs qu'on veut atteindre en réalisant cette action ?

Par exemple, est-ce qu'on veut causer des dommages financiers ou causer un retard dans l'avancement du chantier en réalisant du sabotage matériel (dans ce cas, pas forcément besoin d'être 300)? Est-ce qu'on veut montrer que ce projet est problématique et faire en sorte que l'opposition à ce projet grandisse ? Est-ce qu'on veut que les gens localement se sentent concernés par ce projet et se mobilisent contre? Est ce qu'on veut créer une exposition médiatique majeure?

Quelle est notre cible ? (globale et finale)

En fonction de l'objectif qu'on se donne, est-ce que l'action qu'on va réaliser va permettre d'atteindre notre cible (ex : le conseil d'administration d'une entreprise) et mettre la pression pour qu'un changement dans notre sens ait lieu ?

A qui veut-on s'adresser et qui veut-on mobiliser en faveur de notre cause ?

Est-ce qu'on veut s'adresser aux personnes qui travaillent pour ce projet ? Aux habitant.es et média du territoire ? Aux politicien.nes ? Aux militant.es qui sont déjà acquis.es à la cause ? A des personnes qui en sont éloignées ? A toutes ces personnes-là ? En fonction, il faudra sûrement adapter la tactique qu'on veut mettre en place, le vocabulaire qu'on emploie, etc.

Quel message veut-on faire passer ?

La stratégie de communication implique bien plus que ce que va faire le groupe com', ou que les 3 photos qui sortiront et qui resteront gravées dans les mémoires. Toutes les questions vues précédemment doivent être pensées par l'ensemble du groupe. Une stratégie de communication en décalage avec les valeurs et envies de la lutte locale, avec les objectifs de l'action n'est pas satisfaisante. Dès le début, il est donc nécessaire d'avoir une ligne de communication commune qui ne pourra être modifiée que par le groupe.

Dans quelle stratégie plus globale cette action s'inscrit-elle?

Organiser une action seule ne représente pas une stratégie en soit, il s'agit d'une étape

dans une stratégie plus globale. Penser l'avant et l'après action est donc centrale : à quoi cette action doit-elle mener ? En effet, si votre objectif est de mobiliser des personnes, alors vous aurez envie que votre action donne envie aux personnes de revenir et surtout, de vous rejoindre (car elles se sentent concernées par la situation, car elles ont trop aimé ce que vous avez proposé et qu'elles veulent aider etc).

1.3.2. Quelles choix tactiques et lignes rouges ?

Votre action s'inscrit dans une stratégie globale, il vous faut ensuite choisir votre tactique pour atteindre votre cible et faire passer votre message, construire le rapport de force. Et si vous commencez par discuter collectivement des valeurs qui sont primordiales dans ces choix tactiques (par exemple, la solidarité) et des lignes rouges que vous ne souhaitez pas franchir ?

N'hésitez pas à prendre le temps de discuter des types d'action que vous souhaitez organiser, et de clarifier des choix tactiques avec lesquels vous ne seriez pas d'accord. Nous avons tou.tes des histoires personnelles, militantes, qui expliquent nos positionnements. Quelle place pour le désarmement ? Quelles prises de risques sont jugées acceptables ? Quelle rapport avec les forces de l'ordre ? Avec les personnes qui travaillent sur le site (y compris l'éventuel service de sécurité) ? etc. Que faire en cas de charge ? etc. Ces questions sont complexes mais peuvent vous permettre de dessiner collectivement une forme de consensus d'action. Ce dernier existera au sein de votre groupe d'organisation pour éviter au maximum des problèmes dans les moments stressants. Mais le principe du consensus d'action s'applique aussi plus largement aux participants. La communication le jour même intervient alors pour mettre au courant les participant.es de ce qui a été choisit comme consensus d'action par l'équipe de coordination.

Il faut aussi avoir en tête que lorsque l'on fait des actions dans un cadre de composition, les consensus d'action établit au préalable sous souvent les premières choses qui sautent. On ne rentrera pas ici dans les détails, mais mettre toutes les conditions de notre coté au préalable (tout ce qui a écrit avant pour soigner les liens de l'équipe de coordo etc), évite au maximum que les cadres changent. Il faut juste se dire que ce n'est pas toujours possible. On n'en parle que très peu ici, mais il y a aussi une grande part d'imprévisibilité et d'adaptation tout au long du processus.

À noter que la force des actions de masse, c'est qu'elles peuvent justement combiner différentes tactiques, qui correspondent à différentes sensibilités (par exemple, un groupe ou cortège qui marchera, qui sera festif, qui passera par un des villages et qui aura pour but de faire de l'affichage et de parler avec les gens, un autre cortège à vélo, un autre cortège qui voudra faire des actions de désarmement... etc)... à condition de réfléchir à comment faire cohabiter ces différents groupes pendant et après l'action.

1.3.3. Penser des plans A, B, C, (D)

Que se passera-t-il si le plan que vous aviez imaginé n'est pas réalisable (à cause de la présence policière, car vous avez perdu l'effet de surprise, car vous n'êtes finalement pas assez nombreux.ses, car le plan initial n'a pas fonctionné etc...) ? Il est très important de penser le plus tôt possible différents plans. Certains vous enthousiasmeront moins que d'autres c'est sûr, mais au moins, vous les aurez anticipé. N'oubliez pas de réfléchir à comment être en lien avec l'équipe qui gère la mobilisation et la communication avec les participant.es, afin que elleux puissent adapter leurs actions.

1.3.4. Incarner la charge mentale du "soin"

Tout ce qui est développé dans cette brochure nous paraît être une base solide sur laquelle se lancer afin de permettre un groupe efficace et joyeux dans ce qu'il fait. Mais ça peut aussi être un travail énorme et parfois assez impalpable qui peut s'articuler de différentes manières (complémentaires) en fonction des groupes.

Tout le groupe d'organisation a une culture du soin commune, a en tête certains des points évoqués ici ou ailleurs, a pris le temps de mettre à plat ce qui était acceptable ou non, en résumé, c'est déjà une préoccupation et une priorité du groupe. Disons que c'est l'idéal!

Il se peut que ça ne soit pas le cas, il peut alors être intéressant de penser la chose suivante: des personnes (un binôme par exemple) sont formées aux enjeux de soin politique et participent aux processus de réflexion et de décisions en amont des actions qui auront lieu. Iels peuvent même être désigné.es comme les gardes fous (dangerosité, inclusion, etc), voir avoir un droit de véto. Iels peuvent assurer une vraie coordination entre la base arrière, le groupe medic qui se composera lors de l'action ET le groupe organisateur de l'action, puisqu'elles en feront elles même parties. L'idée est que ces personnes mettent des lunettes "inclusion, empouvoirement, soin politique", y compris dans des contextes d'urgence et de stress.

Ca peut paraître assez caricatural, mais il faut aussi accepter qu'avoir toutes ces choses en tête est une énorme charge mentale et que souvent on oublie des aspects importants quand on est dans le jus.

1.4. L'importance de soigner la communication avec les participant.es

Si un des objectifs est de faire en sorte que les participant.es aiment tellement l'action qu'iels veulent revenir (et même, vous soutiennent dans l'organisation), il est important de prendre soin de la mobilisation des participant.es et de la communication externe. A noter que la communication va recouper différentes choses : réussir à mobiliser les participant.es, faire parler de l'action (notamment l'impact médiatique), garder un lien ensuite avec les participant.es ... Le travail de mobilisation/communication/action est donc lié.

1.4.1. Communication avec les participant.es

Si l'objectif est de mobiliser un maximum de personnes, alors il est central de réfléchir à comment faire en sorte que les gens aient envie de participer, et surtout, aient envie de revenir ensuite. Voici quelques idées une fois que vous avez en tête à qui vous voulez vous adresser :

- adapter votre message (pourquoi est-ce important que ces personnes viennent ? Comment pouvez-vous les inciter à participer ? Qu'est-ce qui peut les rassurer ?)
- diversifier les canaux de communication (par exemple, en amont de l'action, pour mobiliser : porte-à-porte, article dans un journal ou radio locale, campagne d'affichage et distribution de tract aux marchés, utilisation des réseaux sociaux et création d'un canal pour diffuser de l'information, agendas militants en ligne, réalisation d'une petite vidéo, etc).
- organiser des soirées d'information pour faire parler du sujet dans les environs (attention aux risques de répression toutefois).
- proposer des formations sur certains sujets (par exemple, formation à la constitution de groupes affinitaires, formation antirépression, formation au déplacement collectif etc).

Bien sûr, vous pouvez choisir quoi faire en fonction de vos compétences, disponibilités et envies !

Une fois que les personnes ont décidé de venir, il reste encore d'autres informations à communiquer avant/pendant et après l'action. Vous pouvez aussi lister les informations à donner, vous faire un planning et faire en fonction des différents canaux de diffusion que vous avez à disposition.

Par exemple avant l'action, vous pouvez centraliser ces informations via un site internet ou via un canal de diffusion type Telegram. Pendant l'action, vous pouvez utiliser les mêmes canaux (attention toutefois, les gens y auront sûrement moins accès une fois sur place)

Il peut s'agir d'informations concernant :

- le programme du week-end
- les conditions matérielles (quoi apporter, ce qu'il y aura sur place, en terme de dodo, de nourriture, de soin médical, d'espace pour se reposer, d'espace pour les personnes en situation de handicap etc)
- les éventuels dispositifs mis en place (dispositif de lutte contre les violences systémiques, espace accueil, brief antirép, médecins etc)
- des informations concernant la répression (tenir informer de l'évolution de la situation, notamment les jours autour de l'action, par exemple en créant un numéro de téléphone spécial pour tenir informer les personnes qui ont des questions très spécifiques...), etc.

Toutes ces informations permettront aux participant.es de se sentir mieux informé.es et de voir de leur côté comment iels veulent et peuvent s'organiser pour participer à l'action.

1.4.2. La place de la communication externe : média et automédia

Si votre action a pour objectif de faire un coup d'éclat, alors il faut mettre de l'énergie pour avoir un impact médiatique et que votre message soit retransmis. Cela peut passer par :

- faire votre auto média : c'est vous qui publiez vos articles, qui alimentez vos fils de réseaux sociaux, qui proposez vos photos, vos vidéos, vos témoignages etc...
- faire un travail de relation média : pour que votre action soit relayée et commentée par la presse, les réseaux sociaux etc, il va falloir trouver leurs contacts, écrire des communiqués de presse, organiser une conférence de presse (et en profiter pour clarifier ce que peuvent demander les journalistes aux participant.es et la politique interne concernant la prise d'image ou de son), avoir un numéro pour être joignable, etc etc.

Cela s'anticipe, car en fonction des objectifs que vous vous donnez, ça peut prendre beaucoup de temps ! Des formations existent sur le sujet.

Attention pour autant : certes la communication d'une action peut être centrale, mais il ne faut pas pour autant qu'elle prenne le pas sur tout le reste. Par exemple, si j'ai trois articles publiés sur mon action et des belles photos qui sont prises mais que les participant.es à l'action sont dégouté.es car iels n'ont rien compris à ce qui se passait, se sentent lessivé.es et n'ont pas eu à manger, alors difficile de dire que l'action est réussie, et il y a un risque que ces gens ne reviennent pas la prochaine fois (et disent à leur.es ami.es de ne pas venir).

1.5. Anticiper des dispositifs qui visent à apporter du soin aux participant.es

On l'a déjà dit, le soin politique devrait être la base sur laquelle on construit une action, et devrait imprégner tous les groupes de travail qui s'activent. Mais il y a aussi certains pôles qui ont pour rôle de manière très spécifique de soigner et d'accompagner les gens en situation de détresse : les médecins par exemple, un groupe de soutien psychologique et émotionnel, un protocole de lutte contre les violences systémiques, un espace pour les enfants etc... On vous invite à consulter la brochure qui a été écrite sur le sujet, et à toujours garder en tête ce qui est écrit au début : adapter ce qu'on fait aux forces et compétences en présence pour ne pas se cramer (et pour ne pas mettre en danger des gentes).

Voici quelques sites qui proposent de nombreuses ressources sur tous ces enjeux (ce qui ne signifie pas être forcément d'accord avec tout ce qui est dit !) :

- le site internet de Terres de Lutte <https://terresdeluttes.fr/>
- le site internet de 350.org <https://fr.trainings.350.org/>
- le site internet de Beautiful Troubles (en anglais) <https://beautifultrouble.org/toolbox/fr>
- la page ressource de Extinction Rebellion France <https://extinctionrebellion.fr/ressources/>

1.6. Intersectionnalité et lutte contre les oppressions dans nos luttes

Nous en avons encore peu parlé pourtant, nous touchons ici à l'essentiel. Nous souhaitons penser et porter des actions qui se veulent pensées pour tou.tes, ou nous visibilisons et luttons contre les oppressions systémiques qui nous parcourent dans nos groupes et mouvements.

Tu peux lire une définition de l'expression "oppression systémique" ici :

<https://www.collectif-fracas.com/article/quest-ce-quune-oppression-systemique>

Par oppression systémique, on parle de sexisme, de racisme, de queerphobie, de validisme, de classisme, et aussi d'intersectionnalité, car ces oppressions se croisent et se renforcent entre elles.

Certes, ce n'est pas facile de lutter contre tout ça à la fois, et cela prend du temps de changer les manières de faire. Pourtant, les nommer (en interne et publiquement) et agir dessus, c'est permettre à de nombreuses personnes de se sentir incluses et reconnues, et c'est déjà préfigurer du monde que l'on veut (est-ce que l'on veut un monde raciste et sexiste et transphobe ? Plutôt pas du tout !). Encourager une culture du soin politique implique nécessairement de s'attaquer aux oppressions systémiques.

Cette question est très vaste, on ne prétend pas du tout avoir toutes les clefs, mais elle peut se prendre sous différents aspects (complémentaires) :

- Il peut s'agir de penser des protocoles qui luttent contre des comportements oppressifs (agression verbale et/ou physique par exemple), via de la prévention, de la communication en amont et de la prise en charge si cela arrive. Cela nécessite de la formation interne.
- Il peut aussi s'agir de réfléchir à comment mettre en place des espaces (physique et/ou temporels) qui permettent et donnent envie à des gens de participer (par exemple, un espace et/ou des ateliers et formations en mixité choisie, invitées des personnes actives dans ces différentes luttes, rémunérer des personnes directement concernées par des oppressions à venir faire des formations...).
- Ou encore, d'organiser des actions avec des collectifs qui luttent sur d'autres thématiques (lutte contre le racisme, les violences policières, le validisme...) pour co-organiser un évènement ensemble dès le départ
- etc

Voici quelques questions importantes à se poser pour commencer :

- Quelles sont les dynamiques d'oppressions systémiques qui nous traversent au sein du groupe ? Qui est inclu.es et exclu.es (de manière consciente ou non dans le groupe). Que peut-t-on faire pour changer ça ?
- Quelles sont les dynamiques d'oppressions systémiques qui risquent de se reproduire durant notre action et lors du camp ? Comment les visibiliser et les prévenir ?

- Devons-nous faire appel à des personnes/collectifs extérieurs pour nous soutenir là-dedans, quitte à les payer si besoin ? Devons-nous nous assurer qu'il y aura des espaces, des ateliers et des formations sur ces sujets, ou encore en mixité choisie, et l'annoncer en amont pour encourager les personnes à venir ? (par exemple, une formation aux groupes affinitaires en mixité choisie sans hommes cis). Devons-nous penser la place de l'alcool sur le camp, et réduire la place qui lui est dédiée ?

Concernant l'organisation de l'action :

- Avons-nous besoin de créer différents cortèges avec différents styles pour que tout le monde trouve sa place et se sentent accueilli.es (par exemple, un cortège qui aille plus lentement, avec peu d'obstacles ; un cortège en mixité choisie queer ; un cortège pour des personnes qui peuvent difficilement courir, un cortège défendant des valeurs et un récit décolonial et antiraciste, porté notamment par des personnes premièrement concernées etc) ?
- Comment faire pour que l'action n'encourage pas des comportements oppressifs ?

Ces enjeux doivent être partagés le plus tôt possible au sein du groupe, et être travaillés à tous les niveaux (récits et imaginaires, dispositifs mis en place avant/pendant/après l'action etc).



2. Pendant l'action

On l'a déjà dit, l'objectif est d'anticiper le plus possible, car plus le jour J arrive, plus le stress monte, plus il y a de choses à faire et moins il y a de temps à consacrer à l'improvisation. Quand on écrit "pendant l'action", on fait référence à quand l'ensemble des participant.es sont rassemblé.es sur place (il y a donc le temps juste avant l'action et l'action elle-même).

Précisons que nous n'allons pas ici rentrer de manière très précise dans « comment structurer une action de masse », nous avons donc sélectionné quelques points importants à nos yeux. En particulier des pratiques visant à encourager l'autonomie des participant.es (car qui dit encourager l'autonomie dit empowerment, dit se sentir plus forte et avoir envie de revenir, d'aller plus loin, de s'organiser etc).

2.1. La communication avec les manifestant.es sur place

Organiser une action de masse impliquant des actions directes nécessite l'implication d'un nombre important de participant.es, ce qui implique une certaine responsabilité vis-à-vis d'eux. C'est plus agréable et responsabilisant de participer à une action durant laquelle on a accès à des informations, dont on comprend les tenants et aboutissants et la stratégie.

Bien sûr, il y a les enjeux répressifs à prendre en compte : volonté de garder un effet de surprise par exemple pour réussir l'action ou alors ne pas se visibiliser comme faisant partie de l'orga. Il y a donc un équilibre à trouver entre ces enjeux "sécu" et le fait de transmettre suffisamment d'informations aux participant.es pour que ça se passe bien.

2.1.1. Juste avant l'action

La veille ou le matin même d'une action, on peut partir du principe qu'un certain nombre d'informations peuvent être partagées. Par exemple :

- les objectifs de l'action et la cible (ex : encercler des machines, s'introduire dans un terrain etc) - si cela ne risque pas de trahir nos plans auprès des forces de l'ordre
- le message qu'on veut faire passer
- comment on va s'y rendre (les efforts physiques, les besoins matériels ex : voiture...)
- un état des lieux du dispositif policier et répressif

Attention à ce que les prises de parole soient compréhensibles (système son, prévoir plus d'une prise de parole, écrire sur des papiers qui seront distribués...). Attention aussi à ne pas faire de hiérarchie (par exemple, entre ceux qui restent au camp et ceux qui vont au devant de l'action) et à valoriser tout le monde (par exemple, ceux qui restent et qui préparent le repas du soir !)

Vous pouvez aussi mettre à disposition des informations concernant le lieu où se déroule l'action : une carte du territoire, des informations concernant le contexte (politique, répressif) etc. L'idée est que les gens puissent s'appropriier ces informations.

2.1.2. Pendant l'action

Comment allez-vous communiquer avec le(s) groupes/cortèges pendant l'action ? Que ce soit pour dire « on avance », pour dire « stop », « il faut qu'on ralentisse », « il faut qu'on accélère », « il faut qu'on fasse un détour... » etc. Plus le groupe est grand, plus il faut mettre de l'énergie dans ces outils de communication. On ne va pas rentrer dans les détails de comment structurer un cortège, mais voici plusieurs pistes pour la communication avec les participant.es :

- des mégaphones et des "mike check" (une personne qui a les info lancent une information, que tout le monde autour répète au fur et à mesure, pour s'assurer quelle soit entendue
- un système de drapeau ou de totems visibles à l'avant et à l'arrière du cortège (suivre le drapeau qui est devant, ça fait un repère visuel)
- des signes de main que tout le monde peut faire et répéter (si vous voulez mettre ça en place, ça implique les apprendre aux participant.es avant l'action !)
- d'autres choses à inventer !

Ces rôles peuvent être assumés par des binômes ou groupes affinitaires de confiance, recrutés en amont. Cela demande donc pas mal d'anticipation, et ça implique aussi de réfléchir à un système de communication entre ces groupes (talkies ? Smartphone cryptés ? Etc.) Il faut donc :

- Avoir une idée du nombre de personnes qui viendront
- Clarifier combien de groupes/cortèges on aura + quelle nombre de personnes par cortège
- Clarifier le(s) système(s) de communication que vous voulez avoir avec les participant.es
- Lister le matériel dont vous aurez besoin (mégaphones, talkies, parapluies...) + le nombre de personnes de confiance dont vous aurez besoin pour prendre en charge ces rôles. Vous pouvez avoir plusieurs options : a minima / confortable / super confortable.

2.2. La communication au sein de l'organisation

La communication au sein de l'organisation ou des différents groupes d'organisation pendant l'action est très importante, et il faut le penser en amont, parce que cela joue un rôle central le jour J. En effet, il est nécessaire de pouvoir communiquer avec l'équipe légale, l'équipe communication, les médics etc, juste avant et pendant l'action.

Sur place, il est possible de se caler des rdvs au cours des journées, prévoir un tableau sur lequel on note les informations logistiques que le groupe devrait avoir etc... Cela signifie

aussi réfléchir à un lieu où pouvoir se retrouver pour échanger de vive voix, à l'abri des regards.

Voici quelques questions à se poser pour cela :

- Durant l'action, qui aura le pouvoir de prendre des décisions (avancer, passer au plan B, arrêter etc)? Est ce que ce sont des personnes de la commission action ? Ou bien des médecins, des guetteur.euses /scoot etc. ? Est-ce un groupe mixtes, des personnes dans le cortège ou en dehors? Dans un contexte d'urgence, ça peut être aussi soutenant d'être au clair sur comment on prend les décisions, pour éviter de gros conflits
- Comment communiquer entre :
 - Les personnes qui prendront des décisions pendant l'action
 - Et avec les personnes qui ont des rôles dans le cortège
 - Avec les médecins, la légal, la base soin ?
- Comment visibiliser qu'on a des informations et qu'on les transmet vis-à-vis des forces de l'ordre? (protection)
- etc.

Se pose donc la question des outils de communication pour l'action (téléphone portable avec carte sim non rattachée à l'identité et via signal ? Talkies ? Autre?). Attention à bien anticiper cet enjeu, à tester le matériel avant le jour J, et à prendre en compte les risques... de ne pas avoir de signal dans certains endroits, ou encore attention aux interceptions des communication de talkies par les radios CB (CiBi)!

2.3. Soutenir la préparation des manifestant.es à l'action : les groupes affinitaires

Un groupe affinitaire, ce sont 4 à 8 personnes, qui vont rester ensemble pendant l'action et se soutenir. Il s'agit ici d'avoir un groupe permettant de s'organiser (centralisation et partage des informations et du matériel nécessaire, répartition de rôles si nécessaires etc) et de soutenir émotionnellement (partage des envies et des limites, des besoins, y compris en terme médical ou face à la répression). C'est avec ce groupe qu'on peut aussi se retrouver après l'action pour prendre le temps de débriefer (discuter de comment ça s'est passé). Bref, l'idée est que personne n'aille seul.e en action ! Certaines personnes arrivent à ce genre d'action en ayant déjà un groupe affinitaire/de confiance, mais d'autres arrivent seul.es. Prévoir des espaces pour créer des groupes affinitaires peut vraiment aider. Il faut donc annoncer l'existence de ces temps dans le programme + les animer . Avoir des flyers/ brochures listant des questions à se poser au sein de son groupe avant de partir en action peut être aussi une super idée !

2.4. La question de la prise de décision pendant une action

Il peut être super frustrant en tant que manifestant.es de participer à une action durant laquelle on voit que les choses rament, qu'il ne se passe rien ou peu de choses et qu'on ne comprend pas qui prend les décisions et les raisons pour lesquelles les informations sont

prises. On retrouve ici l'importance de pouvoir communiquer avec les participant.es (« nous devons choisir un plan B car le plan A n'est plus possible »). Mais on peut aussi se poser la question de comment les prises de décisions sont faites. En général, un groupe de personnes secret, ayant plus d'information, se concerte et prend les décisions pour le groupe. C'est un mode de prise de décision centralisé et hiérarchique, qui peut être très efficace quand il y a une urgence, et qui peut être bien vécu quand c'est consenti (c'est ok pour moi de ne pas participer à la décision car je n'ai pas les moyens d'avoir un avis là maintenant). Mais on peut imaginer différentes choses, parfois les organisateur.ices peuvent être dépassé.es, ou alors la situation a changé, on a finalement plus d'espace que possible. On pourrait imaginer de nouvelles choses, et ça peut être intéressant d'imaginer des espaces de discussion et de prise de décision au sein même du cortège.

Voici un exemple :

- le cortège est organisé en groupes affinitaires de 4-10 personnes
- on annonce qu'une assemblée va avoir lieu, chaque groupe affinitaire doit envoyer 1 personne à cette assemblée
- un groupe de personne facilite l'assemblée : partage des informations, explication de la décision à prendre, réponse à des questions.
- les messagè.res reviennent dans le groupe et partagent les info. Iels discutent de la décision à prendre. Au bout d'un temps qui a été annoncé (ex : 10 min), une nouvelle personne du groupe se rend à l'assemblée
- l'assemblée fait une prise de température des décisions prises dans chaque sous groupe, et voit si une décision peut être prises (ou plusieurs décisions)
- etc..

Ces discussions et prises de décision décentralisés ont déjà été réalisés dans des actions de masse type Ende Gelande ou Code Rood, et peuvent se révéler très puissantes, à conditions d'être bien expliquées et facilitées. Quoi que vous choisissiez, c'est pas mal de le communiquer aux participant.es avant l'action, histoire d'être transparent.es et qu'il n'y ait pas de surprise.

2.5. Ce qui donne de la force et de la joie pendant l'action

Ca peut paraître superficiel, mais réfléchir à ce qui donne de la force et de la joie pendant une action ainsi que de penser à comment encourager peut vraiment changer des choses. Cela passe par quantité de choses, notamment comprendre ce qui se passe, avoir le soutien d'une base arrière, mais c'est aussi l'existence de chants, de slogans, de fanfare ou batukada, de banderoles etc... N'hésitez donc pas à inviter des groupes d'artistes qui pourraient mettre l'ambiance ! (à condition que ça n'empiète pas avec la communication du groupe!). On peut aussi imaginer que les personnes qui ont les mégaphones peuvent un peu mettre l'ambiance, rappeler les enjeux de l'action, lancer des slogans ou des chants etc.

2.6. Soins au sein de l'équipe d'organisation

Urgence, derniers préparatifs à faire, improvisation face aux imprévus, choses qui ne se déroulent pas comme prévu, stress de la répression... La question du soin au sein du groupe est ici centrale : un groupe soudé, qui se fait confiance, parviendra bien plus facilement à gérer des situations de stress.

Voici plusieurs pistes/conseils :

- prendre soin des besoins fondamentaux (sommeil, manger, boire, température etc), et/ou se soutenir (apporter une assiette à ceux qui n'ont pas mangé, avoir des couvertures en rab si il fait froid etc...)
- mettre en place des espaces pour pouvoir parler quand on va pas bien : faire une météo au début d'une réunion (et à la fin! ça permet de nommer les frustrations, les colères, de remercier etc), faire des binômes de soutien au sein du groupe pendant toute la durée de l'action, pouvoir faire appel à une personne extérieure pour de l'écoute...
- s'appuyer sur des personnes de confiance extérieures, à qui on peut déléguer des tâches, voir même qui peuvent proposer du soutien psycho-émo aux membres de l'orga
- anticiper la communication interne pendant cette action - voir le point d'avant
- donner de la place à l'informel, pour pouvoir discuter d'autres choses, se rencontrer en dehors des réunions, se marrer...
- avoir de l'espace pour dire quand la charge mentale est trop forte, qu'on y arrive pas, pour décider collectivement de changer des choses, se soutenir, lâcher peut être un projet, en bref ouvrir la possibilité de se désengager sur des choses.

2.7. Pouvoir changer les plans ou faire marche arrière

On l'a dit, mieux vaut renoncer à une action que de se lancer dans quelque chose qui nous dépasse et qui va mettre en danger les participants. Il peut être aussi assez traumatisant de se retrouver coincé.e dans une situation anxiogène sans avoir la possibilité d'en partir (par exemple, dans un contexte de confrontation avec des forces de l'ordre, impossibilité de s'extirper de la situation pour des personnes qui en ont besoin). C'est donc une double question : comment est-ce qu'on permet aux gens de faire marche arrière si besoin (par exemple, avec l'aide des médecins, avec des voitures balais...) et comment arriver à rebrousser chemin ou changer de plan si ça dégénère. En dernier recours, si l'action n'est pas possible et que le contexte le permet, ça peut être utile de se lancer dans une assemblée générale (voir au dessus) et essayer de voir ce que les gens ont envie de faire, on peut être surpris de la créativité des personnes!

C'est plus facile à dire qu'à faire, mais rappelons qu'au delà de l'objectif final de l'action, il y a aussi des objectifs intermédiaires (le groupe se connaît mieux et s'est structuré, on a plus de ressources, de nouveaux alliés, cela va renforcer le tissu de lutte au niveau local etc). Bref, si une action ne va pas au bout de ce que le groupe s'était fixé et qu'elle est revu à la baisse, cela n'est pas synonyme d'échec, et peut au contraire venir renforcer la lutte!



3. Après l'action

Une action ne se termine pas réellement quand tout le monde est rentré chez soi. Il est important de ne pas sous-estimer ce qui va en découler et ce qu'il reste à faire, pour continuer de prendre soin... et d'anticiper! En effet, réfléchir à cela en amont permet d'être sû.e que toutes les tâches vont être prises en charge et réparties sur le groupe entier (quitte à faire appel à des gentes en plus/différents pour cette partie-là!). Il arrive fréquemment que ce soit seulement peu de personnes qui récupèrent les restes quand tout le monde est parti alors qu'elles sont elles aussi très fatiguées.

3.1. Au retour de l'action

3.1.1. La transmission d'informations

Le groupe communication a sans doute prévu un communiqué de presse au retour de l'action. Avant de passer à la fête, n'oublions pas de penser à transmettre les informations à l'ensemble des participantes, car **tout le monde n'a pas forcément bien tout suivi : recap medic, recap juridique, prise de parole sur une demande de vigilance collective** (VSS et les discriminations).

N'hésitez pas à décider en amont qui le fera, quand, ce que vous voulez transmettre et comment faire pour qu'un maximum de personne l'entendent.

Il est possible d'envisager d'ouvrir un espace de débrief à un moment à toutes les participant.es. Si c'est le cas, il est nécessaire de penser: dans quels buts? (une perspective de soin?), qui prévoit et anime ce temps?

3.1.2. La célébration

Il est important et nécessaire de fêter ce qu'il s'est passé. Il est possible de souligner les objectifs qui ont été rempli. Cela permet d'apporter la joie, et aussi de souligner et visibiliser le travail qui a été fait, de remercier l'énergie qui a été mise etc. Cela peut se faire: en discours, en chantant, en dansant, en faisant une fresque collaborative etc. La seule limite est votre imagination! Il est aussi possible de créer différents espaces: espace festif, espace calme, espace de repos etc.

3.1.3. Le rangement

Ranger le camp, rendre le matériel, trouver ce qui a été égaré etc ... cela demande pas mal de forces présentes directement sur place et n'oublions pas que ça signifie faire des points d'organisation, avoir des référent.es etc, histoire de s'y retrouver! (et prévoir une cantine hehe) - d'autant plus si des gens qui ne sont pas l'orga souhaitent filer main.

Gardons aussi en tête que la police peut chercher à savoir qui sont les personnes qui restent sur le camp, et donc mettre en place diverses techniques pour obtenir les identités

(contrôle des identités, relevé des plaques d'immatriculation, réquisition, prise de photo et vidéo etc). En bref, la surveillance et la répression ne sont pas finies.

3.1.4. Le soin de l' équipe d' orga

La fin d'une action est souvent le moment où l'équipe d'organisation est à bout et pourtant, il reste encore beaucoup de choses à gérer. Il est important d'avoir des espaces de décompression, des espaces de parole, des endroits pour dormir, de vrais repas... Une possibilité peut être qu'une (ou des) personne(s) s'occupe(nt) seulement de ça : être disponibles et prendre soin de telles personnes ou telle commission : apporter à manger directement à la personne, lui demander si elle a besoin de quelques chose, apporter des boissons chaudes et des cookies etc.

3.2. A moyen terme après l' action

3.2.1. La communication a posteriori

De manière générale, voulez-vous que l'équipe d'organisation puisse être sollicitée par des personnes après l'action (pour faire remonter des informations etc) ? Si oui, de quelle manière ? Par exemple, la boîte mail reste-elle ouverte ? Pour combien de temps ? Qui se charge de la vérifier régulièrement ?

3.2.2. Antirépression, suivi des blessé.e.s et suivi juridique

L'action provoquera peut être des blessé.es et des inculpations juridiques. Il est nécessaire de se poser les questions suivantes : Qui fait le suivi des personnes juridiques ? Qui fait le suivi des personnes blessées ? Quel soutien veut-on leur apporter (moral, financier) ? Comment des personnes concernées peuvent contacter l'orga a posteriori ? (ex: personne qui a des frais médicaux à venir un mois plus tard). Il est très important d'anticiper ces questions, qu'un groupe uniquement dédié à cela s'organise en amont!

3.2.3. Le soutien psycho-émotionnel

Une action peut nécessiter a posteriori un soutien émotionnel et/ou psychologique, à court, moyen et long terme. En fonction des forces que vous avez, vous pouvez faire de la prévention (envoyer des brochures sur le sujet, notamment des textes qui expliquent comment réaliser un débrief émotionnel en groupe...), ou encore proposer une ligne téléphonique ou un mail proposant du soutien psychologique et émotionnel. Cela nécessite de clarifier plusieurs questions : comment les personnes peuvent-elles nous contacter ? Qui se charge de leur répondre ? Quelle aide pouvons nous proposer ? Comment cette aide s'organise ? Par et avec qui ? Pendant combien de temps après l'action ? Et comment garantie-t-elle de protéger les informations reçues de la répression ?

3.2.4. Compter la thune

Il va falloir faire les comptes, aller chercher l'argent où il manque, le redistribuer, puis s'il en reste, décider ce qu'il en est fait. C'est beaucoup de charge mentale, il est donc important de s'assurer que personne ne soit seul.e sur ce travail et qu'un relais est possible. Il est aussi important de savoir qui prend les décisions et comment le groupe souhaite en être informé.

3.2.5. Temps de débrief (à chaud ET à froid)

Il est important de prévoir des temps de débrief entre personnes de l'organisation. Ces temps sont indispensables. Ils permettent de laisser une place à chacun.e pour raconter comment iel a vécu l'action ET l'organisation. Ils permettent de mettre à plat les tensions et de repartir ensuite sur un vécu commun et des bases plus solides. Il est donc nécessaire de les prévoir en amont, par ex à la suite d'un week-end de camp : débrief à chaud (2h le dimanche soir) et débrief à froid plus tard 4 à 6 semaines plus tard (1 ou 2 journées complètes et faites pour ça, idéalement une fois que les activités de suivis juridiques etc sont terminées). Il est nécessaire de préparer et d'animer ces temps de débriefs. Il est possible de faire appel à des personnes extérieures pour faire la médiation (notamment si conflits) ou pour construire la trame de la journée. À la suite d'un temps comme celui là, il peut être nécessaire de définir la suite d'existence de ce groupe : que devient-il ? Pourquoi faire ? Quelle énergie ? Quelle projection dans le temps ? Comment communique-t-il ? Il est possible d'avoir commencé à réfléchir à ce point en amont (avant l'action) et de faire une mise à jour au vu de ce qui a été vécu par chacun.e.

3.2.6. Supprimer les traces

Mails, échanges téléphoniques, paperboard etc...Mais aussi matériel utilisé pendant l'action et pouvant être incriminant (fumigène, peinture de tout type, combis...). Nous laissons quantité de traces après l'organisation d'un tel évènement. N'oubliez pas de prendre le temps pour décider de ce que vous faites de tout ça, histoire de limiter les risques de répression. C'est par ailleurs un excellent moyen pour vous de clôturer proprement les choses, vous décharger de vos responsabilités, de documents incriminants, et donc de quantité de charge mentale au passage ! Concernant le matériel, est-ce qu'on le brûle, est-ce qu'on passe de l'acétone dessus pour qu'il puisse être re-utilisé? Concernant la communication, que faire des téléphones, des cartes sim et des numéros signal utilisés? Quelles adresses mail et boucles d'échanges sont supprimées? Et si on les garde, pourquoi et jusqu'à quand? Que faire des documents d'organisation interne? Si on les garde, où les stocker en lieu sûr ? etc.

CONCLUSION

1. En résumé, une action qui fait soin c'est :

- Une action qui pose des balises pour éviter au maximum cramage et détresse des personnes qui l'organisent
- Un groupe organisateur qui fonctionne bien, qui se connaît, qui communique et qui est coordonné par plusieurs personnes qui tournent
- Un groupe qui se protège de la répression en mettant les conditions matérielles et numériques de son côté (avant, pendant, après l'action)
- Une action qui est réellement possible : temps assez large + assez de gens + conditions matérielles contrôlées et pensées
- Un travail de communication externes et de relation média qui s'insère dans la stratégie plus globale, qui reflète ce que le groupe veut/qui ne soit pas hors sol
- Une action préparée avec un rétro planning qui permet de tout organiser et d'éviter au maximum les situations d'urgence absolue
- Une action qui peut être remise en cause/revue à la baisse si le besoin s'en fait sentir. Sans que ce soit dramatique.
- Une action qui a un but stratégique réel, pensé et partagé, avec des choix tactiques concertés
- Une action à laquelle consentent les participants en y allant : information en amont, dispositif de communication sur place, réelle réflexion sur le partage de l'information
- Une action dans laquelle les participant.e.s peuvent aussi être acteur.ices si on le veut et que les timing sont bons : comment on laisse place à l'improvisation, l'adaptation et à la puissance du groupe pour agir et se sortir de situations difficiles
- Une action où on peut aller en se sentant pris en compte et pas en danger, par exemple mise en place de dispositif anti- VSS (et de manière générale, sur les oppressions systémiques depuis une perspective intersectionnelle) et avoir un regard sur les discriminations en général, avoir des médecins, une légal team, une team soin psy, informer de l'accessibilité de l'action, avoir une garderie, une infoline. Toutes les choses qui permettent au plus de gens possibles de venir en se sentant bien et pas juste aux mecs cis blanc hétéro et valides.
- Une action à laquelle on a envie de revenir avec plus de monde, dont on veut parler en bien autour de nous, dans laquelle on a potentiellement envie de s'impliquer la prochaine fois
- Une action qui a une conclusion, où les gens peuvent s'exprimer, de laquelle on apprend pour les éventuelles prochaines fois, et où on supprime les traces laissées

2. Injonction VS transmission

Tout ce qui est dit peut aussi être vu comme très ambitieux et donc contradictoire avec l'objectif de base qui est de ressortir de la création de cette action sans être au bord du burn out. Nous ne sommes pas des professionnel.les de l'organisation d'action de masse,

nous avons des vies à côté, nous ne recevons pas de salaire pour le temps qu'on y consacre. Loin de nous l'idée de créer de nouvelles injonctions et d'imposer un idéal du.de la parfait.e militant.e. Nous avons conscience que c'est un idéal qui ne vise en rien la perfection et qui peut être modulé sous différentes versions. Pour autant, ce qui est partagé ici est le résultat de différentes expériences d'action (vécues et partagées), de différentes culture d'organisation militante, d'expériences d'ici en France et d'ailleurs, passées et présentes. Il s'agit donc pour nous avant tout d'un travail de transmission pour que nous cessions de chercher sans cesse à réinventer l'eau chaude et que nous apprenions de nos erreurs.

On peut ne pas se mettre la pression pour atteindre des objectifs (construire des minimaux et maximaux) tout en ayant conscience que tous ces paramètres importent lorsque l'on veut monter une action. Mais mieux commencer par quelque chose qui est à notre portée et apprendre collectivement plutôt que de viser beaucoup trop gros et se cramer.



ORGANISER UNE ACTION DEPUIS UNE PERSPECTIVE DE SOIN POLITIQUE



**contributions pour que nos actions
soient empouvoirantes**