



GUIDE GRASSROOTS :

FAIRE FACE AU ROULEMENT DES MEMBRES DANS LES GROUPES MILITANTS

Ce guide, qui est une compilation des connaissances de groupes grassroots, est destiné à des activistes issus de groupes grassroots. Il a été élaboré comme réponse rapide à une question soulevée par des personnes organisatrices, donc il a passé par un processus d'édition et de révision plus simplifié avant la publication. Les idées présentées dans ce guide proviennent de ressources militantes prédéveloppées, et dans de nombreux cas, ces guides contiennent aussi des perspectives directes de personnes organisatrices grassroots. N'hésitez pas à partager ce guide avec d'autres personnes militantes orientées vers la justice sociale et climatique.*

Avertissement / demande d'aide	2
Résumé	2
Défis vécus	3
Stratégie pour faire face au roulement de membres	3
Le soutien et l'orientation des nouvelles personnes	3
La mémoire institutionnelle	5
Créer un guide	5
Disposer de solides processus d'intégration et de départ	5
Les meilleures pratiques d'organisation étudiante	6
Institutionnaliser l'engagement	6
Engagez-vous avec l'association étudiante	6
Amenez des personnes professeures à supporter vos campagnes	7
Définissez les institutions dans votre école	7
Obtenez le soutien des syndicats du personnel	7
Créez un lien de solidarité avec le personnel	7
S'organiser en temps de pandémie	8
Bien-être et motivation	8
Suggestions pour le recrutement et la rétention des membres	9
Crédits	10

** Nous utilisons le terme « grassroots » en anglais dans nos documents en français, parce qu'il n'existe pas encore de traduction équivalente en français qui a la même signification. Grassroots recoupe une pluralité de sens, entre autres; de terrain, populaire, de la base, citoyen, local, communautaire.*

Avertissement / demande d'aide

Ce document est un travail en cours qui doit évoluer au fil du temps avec l'apport des personnes militantes. À l'heure actuelle, les conseils et les idées reflètent la voix des personnes ([énumérées ici](#)) qui ont contribué et révisé. Nous cherchons toujours à ajouter plus de voix de personnes militantes qui ont des connaissances et de l'expérience sur ce sujet. Si vous pensez que c'est votre cas, veuillez nous contacter ici : blueprintsfc@gmail.com.

Résumé

Les groupes *grassroots* et en particulier les groupes étudiants, sont confrontés à un risque élevé de dissolution, ce qui nuit à la création d'une dynamique pérenne. Souvent, les groupes n'ont pas de structure permanente, ce qui cause une incapacité à transmettre leurs ressources et connaissances à la prochaine génération de personnes étudiantes et militantes. Plus précisément, les groupes étudiants doivent lutter avec les changements que dicte le cadre de l'école; la durée des sessions et du parcours scolaire. Avec le cycle naturel de 3 – 4 ans d'une personne étudiante et militante, les personnes organisatrices sur les campus ont l'opportunité unique d'analyser sur une ligne du temps le roulement fréquent des membres. En élaborant des stratégies et en s'organisant avant le roulement, il est possible d'éviter les obstacles communs et de bien utiliser les opportunités présentes.

Dans le guide suivant, nous définissons certaines des stratégies développées avec des bases de connaissances d'organisations déjà existantes, des perspectives de la communauté de pratique du [HUB de mobilisation pour la justice climatique](#) (aussi connu sous le nom de 'HUB', localisé sur le territoire du soi-disant Canada) et les perspectives de personnes étudiantes organisatrices qui ont participé à un cercle d'apprentissage pour faire face au roulement des membres. **Veuillez noter que la perspective provenant du cercle d'apprentissage est en italique à travers le texte.* Il est compris dans ce guide : des défis auxquels font face les personnes étudiantes militantes, des stratégies pour soutenir et guider les nouveaux membres et pour la création d'une mémoire militante. Il s'y trouve aussi des informations sur les



meilleures pratiques d'organisation des personnes étudiantes: comment s'organiser en cas de pandémie et des stratégies pour le bien-être, la motivation, le recrutement et la rétention des membres.

Défis vécus

Les expériences suivantes ont été partagées par des personnes participantes au cercle d'apprentissage organisé sur le sujet. Elles reflètent certaines conséquences du manque de préparation au phénomène du roulement de membres en contexte scolaire.

- *Les groupes du mouvement de désinvestissement des énergies fossiles qui obtiennent gain de cause ne savent pas comment poursuivre leur lutte après coup alors le groupe se dissout.*
- *Les groupes ont eu du mal à naviguer avec l'organisation en ligne.*
- *Un manque de soutien de la part des anciennes personnes membres entraîne une augmentation de l'énergie et du temps nécessaires pour redémarrer après un taux de roulement élevé.*
- *La colère à l'égard de l'administration de l'école mène à négliger les périodes de roulement, de sorte que la charge de travail pour le semestre suivant est plus importante.*

Stratégie pour faire face au roulement de membres

Le soutien et l'orientation des nouvelles personnes

L'expérience de la co-directrice du HUB Jacqueline Lee Tam sur le jumelage :

De nombreux groupes gèrent le roulement en jumelant les nouvelles personnes membres avec une personne plus expérimentée. Cette stratégie encourage la création de relations et offre un point de contact auquel s'adresser en cas de questions. Vos groupes peuvent procéder de plusieurs façons pour ce faire:



Blueprints for Change

- Faire du rôle de binôme (ou buddy) pour les nouveaux membres un rôle spécifique dans votre groupe;
- Permettre aux nouveaux membres de choisir leur binôme;
- Associer les nouveaux membres aux membres actuels en fonction de leur domaine d'intérêt. Par exemple, si un nouveau membre s'intéresse à la communication, l'associer à la personne chargée de la communication.

Il est important que les personnes désignées pour être binômes aient une connaissance approfondie de l'identité et des activités du groupe. Leur rôle est de se rendre remplaçables en formant les nouvelles personnes membres et en motivant les leaders à venir.

Les personnes les plus anciennes accompagnent les nouvelles recrues. Aider jusqu'à ce qu'elles se sentent à l'aise de faire les tâches seules avec un support minimal de la part des personnes plus anciennes.

Afin d'avoir un groupe d'étudiants pérenne, les personnes expérimentées doivent prendre la responsabilité de développer le leadership et de soutenir la nouvelle équipe pour qu'elle apprenne et grandisse.

Amara Possian, conseillère du HUB, s'exprimant sur la formation / le développement des compétences:

[...] ma première pensée sur le sujet est que l'apprentissage et le mentorat sont très importants.

Si vous développez le leadership et que vous aidez les gens à apprendre et à grandir à chaque étape du processus, cette situation est beaucoup plus facile à gérer. Les églises sont très douées pour cela, j'ai donc lu quelques livres sur la façon dont elles se développent et cette approche de la formation d'une personne apprenante provient d'un livre intitulé *Exponential* :

- Je fais. Tu regardes. Nous parlons.
- Je fais. Tu aides. Nous parlons.
- Tu fais. J'aide. Nous parlons.
- Tu fais. Je regarde. Nous parlons.
- Tu fais. Quelqu'un d'autre regarde. Vous parlez.





Tel que montré dans ce processus, les membres avec plus d'expérience doivent inviter les nouvelles personnes à faire des tâches qui étaient effectuées par d'autres (ex: parler aux médias).

La mémoire institutionnelle

Le fait de disposer d'une base solide de mémoire institutionnelle assure la pérennité de votre groupe en aidant les nouveaux membres à faire face à un roulement de membres. Un manque de mémoire institutionnelle peut entraîner une confusion des rôles, une perte de vision et des actions de copiage.

Disposer d'une structure établie avec des pratiques pour cultiver la mémoire institutionnelle aide à rendre ces pratiques naturelles pour les membres.

Créer un guide

Créer un document incluant tout ce que quelqu'un occupant un nouveau rôle devrait savoir pour bien le faire.

S'assurer d'inclure:

- Responsabilités de base
- Meilleures pratiques
- Mots de passe
- Contacts (internes et externes ; inclure rôle et ressources associées à chaque contact)
- Courts modes d'emploi (tâches, direction scolaire, permission d'afficher sur les tableaux d'affichage, création de dépliants, impression d'affiches)
- Conseils généraux
- Pour les campagnes de désinvestissement : un document avec de l'information sur l'équipe de direction (photos, noms, information pertinente).

Disposer de solides processus d'intégration et de départ

Un processus d'intégration devrait inclure:

- Aperçu de la mission, des valeurs et de la structure du groupe,



Blueprints for Change

- Présentation des membres clés du groupe
- Période de questions
- Action concrète ou une prochaine étape pour les membres après leur premier échange avec le groupe, par exemple leur demander de participer à une action, les inviter à la prochaine réunion ou planifier une activité sociale.

Un processus de départ devrait inclure:

- Demande de commentaires aux membres sortants sur les moyens d'améliorer le groupe (par exemple, un formulaire google, une réunion).

Les meilleures pratiques d'organisation étudiante

Les personnes qui ont participé au cercle d'apprentissage sur le roulement des membres du HUB ont exprimé les idées suivantes (en italique lorsque cité) :

Institutionnaliser l'engagement

- *Nous avons essayé de donner des crédits universitaires pour la participation à des activités militantes.
Nous connectons nos actions à certains plans de cours.*
- *Une des choses que nous avons faites a été de cibler les personnes leadeuses sur les campus (par exemple : la personne présidente du club des communications). Nous avons promu notre campagne comme une opportunité de gagner de l'expérience en organisation militante.*

Engagez-vous avec l'association étudiante

- *Comme personnes étudiantes dans le comité exécutif, vous avez une courte période pour l'organisation. Il y a un manque de liens entre le corps étudiant et la direction. Nous devons tenir responsables les personnes étudiantes qui nous représentent auprès de la direction. Il y a une déconnexion entre ce que l'administration fait, ce que l'association fait et ce que le corps étudiant fait.*



Blueprints for Change

Les universités ne sont pas réellement démocratiques, et les associations étudiantes ne sont pas assez écoutées. Les personnes étudiantes ne veulent pas s'impliquer dans leur association parce qu'elles pensent qu'elle ne les représente pas... mais pour créer une vraie démocratie étudiante et obtenir les gains que nous voulons, nous avons besoin que les personnes étudiantes s'investissent dans leurs associations.

Amenez des personnes professeures à supporter vos campagnes

- *Contactez votre association étudiante de programme directement avant de suggérer que les personnes professeures supportent votre campagne. Si l'association est en accord, il sera plus facile d'obtenir de l'information nécessaire (par exemple, s'il y a des examens pendant une action prévue). Si les courriels ne fonctionnent pas (ils restent sans réponse), allez directement voir les personnes professeures pendant leurs cours (avec un beau sourire!).*
- *Les personnes professeures peuvent détenir de la mémoire institutionnelle qu'elles peuvent transmettre aux personnes étudiantes.*

Définissez les institutions dans votre école

- *Il serait utile que les groupes définissent comment les conseils d'administration, de gestion, etc. fonctionnent pour fournir ces informations aux nouveaux membres.*

Obtenez le soutien des syndicats du personnel

- *Obtenez plus de soutien à la campagne auprès du syndicat du corps enseignant. Vous pouvez également vous adresser aux syndicats du personnel de soutien sur le campus. Par exemple, pendant Occupy, le syndicat était en solidarité avec le corps étudiant, donc le processus pour démonter les tentes et les objets a été plus long.*

Créez un lien de solidarité avec le personnel

- *Allier votre cause avec d'autres que la faculté soutient déjà. Créez un lien de solidarité entre le corps étudiant et la faculté (les campagnes de désinvestissement peuvent être liées aux fonds de pension du personnel, par*



exemple). Parlez à du personnel progressiste qui pourrait vous fournir de l'information sur l'histoire du mouvement étudiant du campus.

S'organiser en temps de pandémie

Les personnes ayant participé au cercle d'apprentissage du HUB ont partagé avoir pris plus de responsabilités depuis le début de la pandémie. Les expériences similaires qui ont été partagées sont les suivantes :

- *Des sentiments accrus d'isolation*
- *C'était bon pour leur santé mentale de s'impliquer*
- *Les engagements en ligne étaient difficiles, et il n'y avait aucun moyen de réellement célébrer les victoires.*
- *Il était difficile de rester au courant des préoccupations, de résoudre des conflits et de connecter avec les émotions des gens en ligne.*

Les personnes participantes ont suggéré...

- *Publiez des messages sur les réseaux sociaux pour inviter les gens à donner le temps qu'elles peuvent et pour informer des tâches avec lesquelles vous pourriez avoir besoin de support. Invitez les gens à des réunions plus larges.*
- *Lorsque vous avez des positions désignées, cela aide d'avoir un courriel pour le rôle, au lieu du courriel personnel de la personne qui a ce rôle.*

Bien-être et motivation

Lorsque questionnées sur l'intégration d'activités sociales et plaisantes pour créer des relations entre les gens, voici ce que les personnes participantes ont suggéré...

- *J'ai démarré une organisation pendant la pandémie, et selon mon expérience, c'est important de désigner une personne ou un groupe pour organiser des événements sociaux. Lorsque les gens ont arrêté de venir à des événements sociaux en ligne, on a intégré du temps de socialisation dans les réunions en ligne. Les gens étaient démotivés du temps passé en ligne, nous avons donc dû l'inclure dans les réunions.*



Blueprints for Change

- *Avoir un thème différent pour chaque réunion (chapeaux, pyjamas...).*
- *Lors des réunions en ligne, utiliser des outils interactifs pour partager les idées.*
- *Ne pas dépasser le temps fixé des réunions pour ne pas épuiser les membres.*
- *Prendre du temps supplémentaire pour faire des brise-glaces et tours de table de début et fin de réunion avec des questions amusantes comme « Comme quelle plante te sens-tu aujourd'hui ? »*
- *Connecter en discutant des émotions, par exemple des frustrations partagées et des moments de joie.*
- *Tenez des actions sans pression d'en faire quelque chose de plus grand. Organisez des actions à petite échelle et concentrez-vous sur les relations que ça permet d'approfondir. Par exemple, une action facile à organiser est un déploiement de bannière pris en photos. Le but est de rassembler les gens.*
- *Une tactique d'escalade pour renforcer les relations : commencez en planifiant des petites actions comme une campagne de courriels ou d'appels téléphoniques (n'implique pas de renforcements de relation), puis quelque chose comme une lettre ouverte, distribuée et signée (opportunité de créer des relations) et finalement organisez une manifestation.*

Suggestions pour le recrutement et la rétention des membres

Les personnes qui ont participé au cercle d'apprentissage du HUB ont partagé les idées suivantes...

- *Occupez l'espace pour votre recrutement. Nous avons occupé un espace sur le campus pour 3 jours, nous avons donc accompli beaucoup de recrutement et de renforcement communautaire.*
- *Un groupe X Divest a créé un document sur la campagne pour informer les nouveaux membres de qui est dans le conseil d'administration (leurs cibles), avec leurs noms, photos et informations sur chacun.e. Cela aide les nouveaux membres à s'intégrer.*
- *Construisez des relations avec les nouvelles personnes. Si vous n'avez pas de retour, prenez votre temps. N'organisez pas une réunion trop rapidement*



Blueprints for Change

après avoir envoyé un message (laissez l'espace aux gens pour se libérer du temps). Mentionnez votre compréhension pour le manque de temps pour les personnes qui s'impliquent.

- À mon université, nous avons le privilège d'avoir un jardin sur le terrain du campus. C'était un avantage pour les personnes étudiantes qui voulaient prendre de l'air et nous rejoindre dans le jardin. Un espace extérieur aide avec le recrutement!
- Cela aide dans certaines écoles de tenir un camp de formation (3 jours intensifs), pour que les personnes membres soient mises au courant de l'information, et aussi la faire connaître aux nouveaux membres. L'important est de conserver les relations!

Crédits

Les connaissances et ressources pour ce guide ont été fournies par :

- [Inside Higher Ed](#)
- Les personnes étudiantes organisatrices qui ont pris part au cercle d'apprentissage sur comment naviguer la rotation des membres organisé par [le HUB de mobilisation pour la Justice Climatique](#).
- La communauté de pratique du HUB (incluant des personnes penseuses chevronnées du mouvement et d'autres personnes militantes anonymes).

Ce guide a été élaboré par :

[Kenzie Harris](#) et Isabelle Grondin Hernandez et traduit par Mathilde Fusaro et Inès Lepage.

