



GROUPE D'AFFINITÉ

Autonomie | Efficacité | Sécurité

EXEMPLES DE GROUPE D'AFFINITÉ MENANT DES ACTIONS DIRECTES AU ROYAUME-UNI

Deux centrales électriques au charbon ont été bloquées pendant des jours par des groupes qui s'installèrent sur les cheminées et autour des tapis roulants.

De nombreuses mines de charbon à ciel ouvert ont été empêchées de fonctionner par des personnes assises sur les machines

Les personnes démunies ont été nourries par des groupes d'affinités qui récupèrent et cuisinent des aliments comestibles dans des poubelles situées à l'arrière des magasins.

Des milliers de cultures génétiquement modifiées ont été arrachées.

La guerilla jardinière a créé des espaces verts dans des terrains vagues.

Un groupe d'affinité est un petit groupe de personnes qui se réunit pour préparer des actions et agir directement. Les groupes d'affinités sont organisés de manière non hiérarchique et autonome, il n'y a pas de dirigeant-es et tout le monde a une voix et une responsabilité égales. Parfois, ces groupes sont constitués pour une seule action, mais souvent il s'agit de groupes permanents qui organisent et participent à des actions sur plusieurs années. Les groupes d'affinités fonctionnent mieux lorsque les gens ont quelque chose en commun (le côté "affinité"). Cette affinité peut être le lieu où vous vivez, les domaines dans lesquels vous voulez agir, les tactiques que vous voulez utiliser ou une compétence particulière que vous avez à offrir (par exemple les street medics ou les groupes d'escalade), ou un mélange de tout cela.

Les groupes d'affinités ont une longue et intéressante histoire. Ils ont été utilisés par le mouvement anarchiste en Espagne à la fin du XIXe et au début du XXe siècle. De petits cercles d'amis-es se réunissaient dans des cafés pour discuter, planifier et réaliser des actions. Plus tard, ces groupes ont formé des fédérations locales et régionales, chaque groupe conservant son autonomie

Cette façon d'organiser l'action collective a été développée par les militant-es antinucléaires dans les années 1970 aux États-Unis et en Allemagne, où des milliers de personnes ont agi ensemble, organisées en petits groupes d'affinités. Depuis, les groupes d'affinités ont été utilisés dans le monde entier par des militant-es pour la paix, des écologistes, des anticapitalistes et bien d'autres pour s'organiser en vue d'une action efficace et pour créer des structures sociales alternatives.





POURQUOI TRAVAILLER DANS DES GROUPES D’AFFINITÉS ?

Il y a de nombreuses raisons de travailler dans un groupe d'affinité, tant en termes de ce que vous pouvez réaliser que de la manière dont vous le faites. En voici quelques-unes :

ACTION COLLECTIVE ET DÉMOCRATIE DIRECTE

Dans un bon groupe d'affinité, tout le monde est égal. Tout le monde participe à la prise de décisions et à l'action. Il ne s'agit pas seulement d'un moyen efficace de s'assurer que les gens se sentent engagés à faire avancer les choses, mais aussi de mettre la démocratie en pratique.

AUTONOMIE

Un autre aspect important des groupes d'affinités est leur autonomie : toutes les décisions importantes sont prises au sein du groupe même si vous participez avec d'autres activistes à une action plus grande. En travaillant en étroite collaboration avec un petit groupe de personnes, vous pouvez déterminer ce qui est important pour vous, puis le réaliser. Votre groupe d'affinité peut faire partie de campagnes et de réseaux plus vastes, mais vous devez compter au maximum sur vous-même. C'est particulièrement le cas si vous travaillez à l'acquisition de compétences au sein de votre groupe d'affinité, afin de pouvoir couvrir vos propres besoins.

EFFICACITÉ

En général, 10 groupes de 10 personnes peuvent réaliser davantage que 100 personnes

agissant en masse. Comme les groupes d'affinités peuvent prendre des décisions de manière autonome sur les actions, ils peuvent réagir rapidement et de manière créative si la situation venait à changer. Cela fournit également un élément d'incertitude pour les autorités. De nombreuses actions peuvent en fait être menées efficacement avec quelques personnes seulement - si c'est le cas, cela permet à d'autres groupes de revenir et de recommencer le lendemain !

SÉCURITÉ, SOUTIEN ET DURABILITÉ

Avoir un groupe de personnes qui s'occupent les un-es des autres avant, pendant et après une action ou pendant une campagne longue et fatigante est un moyen utile de s'assurer que chacun-e vit sainement son militantisme. Le stress, la répression policière, le doute, et la peur sont beaucoup plus faciles à gérer en groupe qu'individuellement. De plus, si vous planifiez des actions en petits groupes, il est beaucoup plus probable qu'elles se réaliseront sans que votre cible en soit informée au préalable. Il est beaucoup plus difficile pour un-e infiltré-e de gagner la confiance à long terme d'un groupe d'affinité que de recueillir des informations lors de grandes réunions de planification remplies d'étranger-ères. La planification d'actions dans un petit groupe est également un moyen de limiter les dégâts : si des informations ont fuitées, seules quelques personnes sont compromises, et non des centaines.



TROUVER DES AMI-ES

Réaliser tout ce qui précède avec un groupe d'affinité demande du temps et de l'énergie. Si vous voulez être en mesure de vous soutenir mutuellement, vous devez parler de vos besoins, de vos espoirs, de vos craintes et de vos motivations. Voici quelques idées sur la manière de faire fonctionner les groupes d'affinités.

C'est souvent la partie difficile ! Trouver des ami-es avec qui traîner est une chose, trouver des ami-es avec qui agir en est une autre. L'idéal est peut-être d'avoir des gens qui vous plaisent, qui vivent près de chez vous, qui ont autant de temps à consacrer aux mêmes problématiques tout en utilisant les mêmes tactiques. Cependant, même si votre situation n'est pas aussi parfaite, cela ne doit pas vous empêcher de faire quoi que ce soit.

L'organisation et la participation à des événements peuvent être de bons moyens de trouver des personnes du coin qui se sentent prêtes à s'engager à vos côtés. Il peut s'agir d'une réunion, ou de quelque chose de plus informelle comme une soirée cinéma avec la possibilité de bavarder après.

Si vous envisagez de former un groupe à long terme, déterminez dans quelle mesure vous avez un terrain d'entente avec les personnes que vous trouvez. Avez-vous assez de points communs pour travailler ensemble sur une action ? Pourriez-vous travailler ensemble régulièrement sur une longue période ? Avez-vous trouvé un groupe de personnes sur

lesquelles vous pouvez compter même lors de situations délicates ?

Ces liens sont susceptibles d'évoluer avec le temps. Vous pourriez donc commencer par mener ensemble quelques actions à moindre risque, puis travailler plus étroitement ensemble si les choses se passent bien.

Voici quelques facteurs auxquels vous pourriez réfléchir pour vous aider à décider s'il y a suffisamment d'affinités :

- L'attitude des individu-es face aux actions publiques ou secrètes.
- Les définitions et postures personnelles concernant la violence et la non-violence.
- L'attitude à l'égard des actes criminels.

Se réunir avec des personnes qui partagent une approche similaire de ces questions créera de l'énergie et de l'enthousiasme grâce à vos objectifs communs et à votre utilisation de tactiques similaires, et vous aidera à éviter les conflits par la suite.





CONSTRUIRE VOTRE GROUPE D’AFFINITÉ

1. APPRENDRE À SE CONNAÎTRE

C'est essentiel si vous voulez instaurer la confiance. Apprenez à connaître les expériences, les inquiétudes, les espoirs, les limites et les motivations de chacun·e. Une meilleure connaissance des autres permettra de se soutenir mutuellement dans les situations de stress.

2. ÉLABORATION D'UN ACCORD DE BASE

Chaque groupe d'affinité a besoin d'un accord sur son mode de fonctionnement, la manière dont les décisions sont prises, les tactiques à utiliser et comment il réagira dans certaines situations. Cela peut prendre du temps, mais il est important de bien faire les choses : tout le monde doit être prêt·e et capable de respecter cet accord. Le fait de parler des choses à l'avance permet aux membres du groupe de se faire confiance, même dans le feu de l'action. Il est important de communiquer les accords aux nouveaux membres du groupe et de s'assurer qu'ils les acceptent et les respectent.

Comment réagissons-nous si... (par exemple, si la police intervient, si quelqu'un devient violent·e) ? Comment agissons-nous vis-à-vis des personnes que nous rencontrons lors des actions (passant·es, police, chef·fes d'entreprise) ? Que se passe-t-il si quelqu'un ressent vraiment le besoin de partir ?

3. PLANIFICATION

Après être parvenu·e à un accord de base, il est temps de faire des projets. Pour un groupe à long terme, cela peut signifier la création d'une stratégie de campagne, pour un groupe à court terme, il peut s'agir d'une seule action. Commencez par vos objectifs, et déterminez combien de temps et d'énergie vous pouvez

raisonnablement consacrer à leur réalisation. Faites vos recherches, choisissez vos cibles et décidez quelle tactique sera la plus efficace.

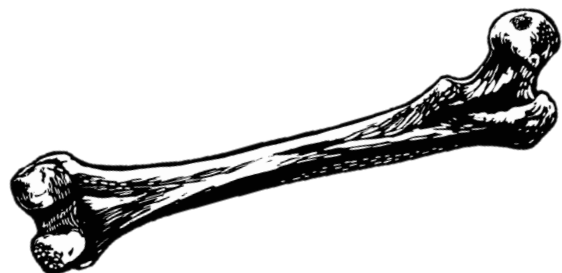
4. AGISSEZ ET SOUTENEZ-VOUS LES UN·ES LES AUTRES

Agir ensemble est l'un des meilleurs moyens de se connaître. N'oubliez pas de vérifier que tout le monde va bien, et assurez-vous que vous respectez les accords que vous avez conclus. Organisez-vous en paires pour mieux vous soutenir et entraînez-vous à prendre des décisions rapides par consensus.

Dans le cadre d'une campagne à plus long terme, faites attention aux personnes qui en font trop et qui risquent de s'épuiser. Veillez à répartir les tâches de manière à ce qu'elles ne soient pas toujours effectuées par les mêmes personnes et à ce que les compétences soient partagées.

5. DÉBRIEFING ET ÉVALUATION

Prenez le temps de réfléchir à votre action ou à votre campagne tous·tes ensemble. Vérifiez comment chacun·e se sent et si le groupe répond à ses besoins. Réfléchissez à ce qui a fonctionné et pourquoi, et appliquez ces leçons à l'avenir. Prenez le temps de célébrer vos succès et de profiter de la compagnie des autres en tant que personnes et en tant que militant·es.





COMPÉTENCES DES GROUPES D’AFFINITÉS

Pour que les personnes restent heureuses et productives dans un groupe d'affinité, il est utile de réfléchir aux compétences suivantes et à la façon dont vous pouvez les partager entre vous.

- **Bonnes aptitudes pour les réunions et le travail en groupe :** De bonnes réunions qui permettent à tous·tes de se sentir valorisé·es et impliqué·es contribueront à créer un climat de confiance, d'engagement et d'enthousiasme au sein du groupe. Le groupe dans son ensemble a la responsabilité de s'informer sur le consensus (ou tout autre processus de prise de décision choisi par le groupe), sur la manière d'animer les réunions et de résoudre les conflits. Il est utile que les individu·es trouvent un équilibre entre leur engagement envers le groupe et une reconnaissance ouverte et honnête de leurs propres besoins et sentiments.
- **Stratégie et planification :** La planification d'une campagne ou d'une action requiert des compétences et des connaissances. Il est essentiel que ces compétences soient partagées si l'on veut que tout le monde participe sur un pied d'égalité.
- **Répartition des tâches :** Là encore, en veillant à ce que les tâches soient réparties équitablement au sein du groupe, on s'assure qu'aucune personne ne soit surchargée et ne risque de s'épuiser. Cela permet à chacun·e d'acquérir de nouvelles compétences et de se sentir responsabilisé.

FAIRE ÉQUIPE

Même au sein des groupes d'affinités, il existe des systèmes de division supplémentaires que vous pouvez utiliser. Le copinage en est un, qui revêt une importance particulière pour les groupes d'affinités plus nombreux. Cela signifie qu'il faut s'entendre en petits groupes (généralement de 2 à 4 personnes) pour veiller au bien-être de chacun·e. Les potes doivent être prêts à :

- Savoir si leur pote a des besoins particuliers (par exemple, médicaux).
- Vérifier que leur pote est toujours avec lui/elle lorsqu'un groupe se déplace.
- S'assurer que leur pote est physiquement en bonne santé et trouver de la nourriture/des boissons/des vêtements chauds/des soins médicaux s'il ne l'est pas.
- Surveillez l'état émotionnel de leur pote et essayez de le calmer / le reconforter si nécessaire.
- Partir avec son pote s'il veut partir, quelle que soit la raison.
- Apporter un soutien si leur pote se fait arrêter. Il peut s'agir de communiquer ses coordonnées à une personne de confiance ou de demander à quelqu'un de le rencontrer à sa sortie du poste de police.
- Obtenir de l'aide si leur pote se blesse - il peut s'agir d'appeler une ambulance, de trouver un secouriste ou de demander à une personne munie d'un appareil photo d'enregistrer la situation.



PROBLÈMES COURANTS ET COMMENT LES RÉSOUDRE

DURABILITÉ À LONG TERME

Il peut parfois être difficile de rester inspiré-e et énergique, et d'éviter le burn-out au sein du groupe, surtout si vous subissez des revers ou plusieurs actions moins réussies, ou si vous prenez l'habitude à long terme de vous surmener.

Conseils : Faites un débriefing complet, apprenez de vos erreurs, socialisez et partagez les charges de travail et les compétences. Soyez réaliste quant à ce que vous entreprenez. Prenez le temps de célébrer vos succès, aussi petits soient-ils. Prenez soin de vous et encouragez les autres à faire de même. Par-dessus tout, soutenez-vous mutuellement dans les moments de stress et soyez attentif aux signes de burn-out. Si vous vous inquiétez pour quelqu'un, soyez prêt-e à alléger sa charge de travail, même si cela signifie que vous faites moins de choses en groupe. Dans la mesure du possible, essayez de faire en sorte que les gens puissent s'éloigner de votre campagne sans perdre les liens sociaux en même temps, en ayant des moments de convivialité qui ne sont pas liés à des réunions ou à des actions, par exemple.

NOUVELLE-AUX

Certains groupes ont du mal à attirer de nouvelles personnes et à leur donner le sentiment d'être inclus, sans pour autant "diluer" la vision originale du groupe. Si l'éthique et les méthodes de travail ne sont pas claires pour les nouvelle-aux dès le départ, cela peut entraîner des problèmes par la suite.

Conseils : Soyez explicite dès le départ sur les "règles de base" ou la "vision" du groupe, expliquez-les clairement à toutes les nouvelles personnes et veillez à ce qu'il y ait une possibilité de discussion et de compréhension collective sur les questions difficiles. Par exemple, l'engagement du groupe en faveur de la non-violence, ou la croyance en la nécessité de faire, ou de ne pas faire, des dégâts matériels sur les actions.

HIÉRARCHIES INFORMELLES

Ces problèmes surviennent souvent parce que certaines personnes sont considérées comme ayant plus d'expérience et de compétences. Parfois, le problème est qu'un petit nombre de personnes ont accès à plus d'informations que les autres. Dans certains groupes, c'est une question de personnalité : des personnes plus sûres d'elles peuvent dominer, ce qui donne aux autres le sentiment d'être sous-estimées. Des problèmes se posent également lorsque certaines personnes sont considérées comme plus engagées que d'autres, peut-être parce qu'elles se présentent toujours aux réunions et aux actions. La création d'un "noyau" de personnes qui se présentent toujours conduit souvent à une prise de décision informelle en dehors des réunions et, avant même de s'en rendre compte, on se retrouve avec un comité et de membres...

Conseils : Lors des réunions, utilisez une bonne facilitation - en mettant l'accent sur la participation de chacun-e. Variez les horaires des réunions afin que ce ne soient pas toujours



les mêmes personnes qui ne puissent pas y aller, et assurez-vous que les personnes qui manquent une réunion soient quand même informées de la prochaine ! Même si quelqu'un-e a manqué une réunion, il peut toujours y avoir des moyens pour lui ou elle d'assumer des tâches de préparation à l'action. Faites une rotation des emplois et des rôles et intégrez le partage des compétences à votre travail pour renforcer la confiance et le respect de chacun-e.

ABSENCE D'ACCORD

Il se peut simplement que le groupe n'ait pas assez de points communs et que vous n'avez pas assez d'affinités pour travailler ensemble. Dans certains cas, la séparation peut être la solution la plus efficace. Il se peut aussi que des désaccords mineurs et des problèmes personnels vous empêchent de voir le terrain d'entente que vous avez. S'il existe un terrain d'entente, diviser le groupe et recommencer au début risque de faire perdre du temps et de l'énergie.

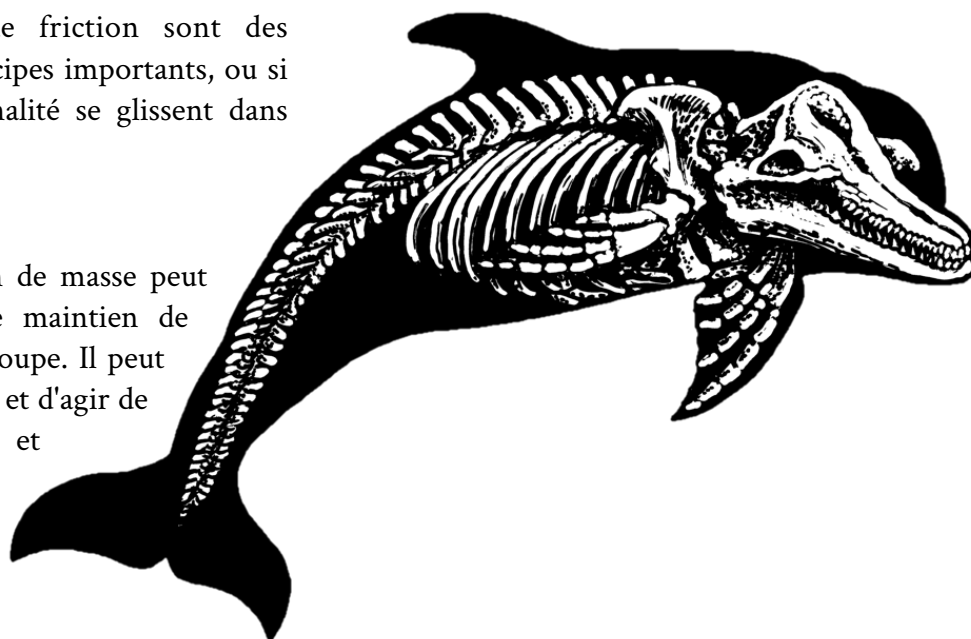
Conseils : Revenez en arrière et rappelez-vous les objectifs et les idées que vous partagez et voyez où vous pouvez aller à partir de là. Rappelez-vous les résultats que vous avez obtenus en travaillant ensemble. Demandez-vous si les points de friction sont des désaccords sur des principes importants, ou si des conflits de personnalité se glissent dans vos réunions.

ACTIONS DE MASSE

Se joindre à une action de masse peut poser un problème de maintien de l'autonomie de votre groupe. Il peut être difficile de planifier et d'agir de manière indépendante, et de rendre compte de ses propres actions. Cela est souvent dû au fait que vous dépendez

trop des coordinateur·trices pour l'information et l'infrastructure. Par exemple, les groupes s'attendent souvent à ce qu'un système de soutien juridique soit mis en place pour leur soutien, ou à ce qu'une poignée de porte-parole fasse toutes les interviews face aux médias.

Conseils : Organisez ou assistez à des partages de compétences, afin que le groupe soit en mesure de couvrir tous ses propres besoins pour l'ensemble de l'action (compétences en matière de travail de groupe, compétences médiatiques, compétences en matière de premiers secours, connaissances juridiques, etc. Par exemple, un blocus de masse peut impliquer que plusieurs groupes d'affinités prennent une entrée ou une route d'accès différente et coordonnent leurs horaires, mais décident au sein de leur groupe où et comment ils formeront leur blocus. Les groupes d'affinité peuvent également assumer des rôles particuliers, tels que l'assistance juridique, les premiers secours ou la fourniture de nourriture.





PRISE DE DÉCISION RAPIDE PAR CONSENSUS

La prise de décision par consensus est un système de prise de décision qui est largement considéré comme l'un des processus les plus participatifs et les plus autonomes dont disposent les groupes d'activistes. Cependant, cela peut prendre du temps et souvent, dans une action, le temps est précisément ce qu'il vous manque. Si la police menace de vous arrêter à tout moment, ou si vous avez déniché une opportunité que vous devez saisir rapidement ou que vous manquerez complètement, vous n'avez peut-être que quelques secondes pour décider de ce qu'il faut faire.

BLOCAGES, MISES À L'ÉCART ET AMENDEMENTS AMICAUX

- **Un bloc est un veto** - il tue la proposition. Tout le monde a le droit de le faire. Dans un consensus rapide, les blocs se produisent généralement pour deux raisons : 1) une proposition divise le groupe, généralement parce que certaines personnes ont une objection éthique à son égard ou parce qu'elle pourrait mettre en danger la sécurité de quelqu'un-e, ou 2) le groupe ne parvient pas à prendre une décision. Certains groupes insistent sur le fait qu'en cas de consensus rapide, vous devez avoir une contre-proposition avant de pouvoir faire veto.
- **Une mise à l'écart** est un accord de désaccord. Elle permet à la proposition d'être mise en œuvre au nom du groupe, mais ceux qui choisissent de se mettre à l'écart ne participent pas à cette action particulière.

- **Un amendement amical** améliore une proposition. Ce n'est pas une idée nouvelle, mais un moyen de rendre plus efficace une idée existante.

LE PROCESSUS DE CONSENSUS RAPIDE

1. **Nommer une facilitatrice ou un facilitateur** qui clarifie brièvement la situation et le temps disponible pour parler. "On nous a donné 2 minutes pour bouger ou nous serons tous arrêté-es. Je pense que nous devrions prendre la décision en une minute".
2. **S'il reste du temps, le groupe discute brièvement de la situation.** C'est à le-a facilitateur-trice de juger du temps qu'il faut y consacrer, ou s'il faut sauter complètement cette étape.
3. **Le-a facilitateur-trice demande des propositions.** "Oui, je propose qu'on joigne les bras et qu'on s'assoie".
4. **L'animateur présente à nouveau la proposition et teste le consensus.** "OK, il est proposé de s'asseoir en cercle et de se lier les bras. Des vetos ?". S'il y en a, il faut une nouvelle proposition. "Y a-t-il des oppositions ?" - "Oui, je vais perdre mon travail si je suis arrêté-e - je vais rester de côté et agir en tant qu'observateur-trice légal." "Tous les autres sont d'accord ?" Consensus.
5. Assurez-vous que tout le monde sache qui fait quoi - et ensuite, allez-y, faites-le !



UNE DERNIÈRE RÉFLEXION

Les groupes d'affinités, les potes et la prise de décision rapide par consensus ont une chose en commun. Ils offrent tous un mode d'organisation libérateur - anti-hiérarchique, participatif, solidaire, directement démocratique, responsabilisant, créatif... Libérateur parce que vous travaillez en tant qu'égaux, et libérateur parce que vous pouvez réaliser des choses ensemble. Il s'agit de créer un monde où nous n'avons pas besoin de dirigeants et de lois. Il s'agit de démocratie directe, d'anarchie. Si vous utilisez l'organisation par affinités pour planifier et mener une action directe efficace, vous ferez un bon pas sur la voie de la création d'un monde meilleur, à l'intérieur et à l'extérieur de votre groupe.

