



Fiche synthèse *Action collective*

L'action collective, c'est l'ensemble des efforts concertés d'un groupe de personnes pour atteindre un but commun. Dans un contexte d'action communautaire autonome, l'action collective se traduit par la volonté de l'organisme de se donner la capacité d'intervenir sur des problèmes collectifs, ou sociaux, qui touchent directement les personnes au cœur de sa mission.

Cette action collective sera également guidée par les principes qui fondent l'action communautaire autonome. Principalement un idéal démocratique qui tourne autour des valeurs de justice sociale, de solidarité, d'égalité des personnes en droits et en dignité, liberté, capacité des personnes et des groupes à s'autodéterminer par et pour elles-mêmes et des pratiques d'éducation populaire visant la transformation sociale.

A. L'action collective = des efforts concertés

L'action collective est le résultat d'efforts concertés ou, dit autrement, d'efforts réfléchis, organisés, planifiés. La mobilisation est au centre de ces efforts. Cette mobilisation *vise à susciter l'engagement et à regrouper des personnes touchées par un problème social ou partageant un même intérêt autour d'une action visant à résoudre ce problème ou autour d'un projet destiné à satisfaire cet intérêt.* Parmi les étapes d'organisation d'une action collective (étapes qui se superposent et sont étroitement liées), on reconnaît généralement celles-ci : communiquer, formuler des problèmes, rassembler, fixer des objectifs, planifier les actions, maintenir et accroître la mobilisation.

La mobilisation vise à susciter l'engagement et à regrouper des personnes touchées par un problème social ou partageant un même besoin autour d'une action visant à résoudre ce problème ou autour d'un projet destiné à satisfaire cet intérêt..

Par communiquer, on entend la capacité d'être à l'écoute des personnes, de les comprendre, de comprendre leur réalité, d'engager un dialogue critique et authentique avec elles, de les rejoindre là où elles sont, de leur offrir un espace et un projet pour s'engager concrètement.

Par formuler des problèmes, on entend la capacité d'identifier des problèmes et des intérêts apparemment individuels et de les reformuler en problème collectif à résoudre collectivement. Les collectivités, les groupes, ont des problèmes au même titre que les individus. Comme les individus, les collectivités cherchent à résoudre leurs problèmes. Mais si un problème dépasse leur pouvoir de le résoudre, ils chercheront des justifications pour expliquer leur inaction. Plus le problème est grave, urgent, souffrant, plus la personne et / ou la collectivité se sent impuissante, plus le risque de fuite dans toutes sortes de justifications est élevé. Par conséquent, une des tâches les plus importantes dans un processus de mobilisation, c'est de découvrir un « bon » problème collectif, puis de le formuler de telle sorte qu'il devient possible de le résoudre.

Par rassembler, on entend la capacité de réunir les personnes intéressées à se « mettre en action ». Dans toute mobilisation, les rassemblements sont des moments de la plus grande importance. Réussis, ils deviennent des générateurs d'esprit critique, de compétence, d'action, de pouvoir, de solidarité et d'identité collective. Ratés, elles auront l'effet inverse et tous les efforts de recrutement peuvent très bien être anéantis en quelques heures à peine. On rassemble donc les personnes que pour deux choses : *décider ensemble et agir ensemble*. Chaque assemblée, chaque rassemblement, doit avoir pour but de prendre des décisions ou de poser des actions collectives. *Prendre des décisions qui comptent et poser des actions collectives qui comptent*.

Par fixer des objectifs, on entend la capacité de fixer un but commun qui traduit bien les besoins et les problèmes des personnes rejointes et qui motivera leur engagement collectif. Plusieurs critères permettent de reconnaître de « bons » objectifs : précis, mesurables, atteignables, cohérent avec la mission de l'organisme, inscrits dans un échéancier. Ils sont des défis stimulants pour les personnes rejointes. Pour ces personnes, une fois engagées, l'atteinte des objectifs doit se traduire autant que possible par des changements perceptibles. Plus ils pourront en percevoir les effets concrets dans leur vie, plus grandes seront les chances qu'elles restent mobilisés.

Par planifier des actions on entend la capacité de choisir les stratégies et les tactiques les plus efficaces, en tenant compte des moyens dont dispose le groupe, y compris : le nombre de personnes engagées, le temps dont il dispose pour agir, les opportunités et les obstacles, les alliés et les opposants possibles, dans la communauté où se projette l'action collective.

Les stratégies et les tactiques sont infinies, elles dépendent de la créativité des groupes et des objectifs :

Des plus connues	Aux plus « alternatives »
Manif de pancartes Campagne de fax Pétition Campagne de lettres d'appui Blocage de ponts et routes	Action directe non-violente Théâtre invisible Boycott Résistance passive Guérilla urbaine

Par accroître et maintenir la mobilisation on entend la capacité de tirer avantage des « bons coups », des « gains », pour accroître le nombre de personnes engagées et, conséquemment, le pouvoir de se fixer des objectifs un peu plus ambitieux. L'histoire des mouvements sociaux, petits et grands, montre qu'un groupe qui ne recrute pas continuellement de nouveaux « membres actifs » verra son pouvoir d'agir régresser graduellement.

B. L'individu au cœur de l'action collective

Une mobilisation réussie est le signe évident que l'objectif poursuivi par le projet d'action collective correspond à un besoin réel, vivement ressenti par les personnes rejointes. Ce peut être un intérêt « de base » (revenus, logement, services de santé, etc.) ou un besoin de justice, de droit, de dignité, de reconnaissance.

En effet, on croit généralement que les besoins de base de la personne doivent être comblés avant qu'elle ne songe à s'engager dans une action collective. Cette croyance, popularisée par la « Pyramide de Maslow », ne correspond pas à la réalité. Les travaux pour valider cette « hiérarchie des besoins » prouvent qu'elle n'est qu'une « vue de l'esprit ». Les personnes qui ont peu de moyens économiques tendent quand même à répondre à des besoins qu'elles jugent « supérieurs », tels que la reconnaissance, le plaisir ou l'amour et ce souvent au « détriment » des besoins de base comme se nourrir ou le sentiment de sécurité.

Dans son étude intitulée *Collective action and the Civil Right Movement* (1991) Dennis Chong s'est penché sur les motifs psychologiques, sociaux et moraux qui ont poussé des gens ordinaires à s'engager dans des mouvements sociaux dans des dizaines d'entrevues avec eux. Il en conclut que ce n'est pas aussi rationnel qu'on le croit que de s'engager dans l'action collective. Si d'autres peuvent le faire à votre place et que vous pouvez profiter de leur victoire en évitant de faire des efforts et de prendre des risques, pourquoi s'engager? Or, il y a des actions collectives et elles font des gains. Donc, il y a des gens irrationnels qui s'engagent?

Selon D. Chong, les gens s'engagent parce qu'ils prennent conscience des avantages à participer. Ils participent par amour, par amitié, par affinité pour les gens qui y sont déjà, pour y trouver une identité collective, un sens à leur vie, une excitation proche de l'extase! Parce que s'ajoutent des sentiments de dignité et d'amour-propre. Parce qu'ils sentent que la victoire est possible et ils veulent dire fièrement « j'y étais, j'en faisais partie ». Les gens s'engagent parce qu'ils ont confiance en leurs leaders et parce que les leaders leur font confiance. Les gens s'engagent par défi contre le fatalisme ambiant et les normes dominantes. Ils s'engagent pour améliorer leurs conditions de vie, celles de leurs enfants, de leurs proches et de leur communauté. Ils ne s'engagent pas pour sauvegarder leurs mauvaises conditions de vie; pour sauvegarder « des acquis » qui n'ont de sens que pour ceux et celles qui ont « quelque chose ».

La force des expériences interpersonnelles dans une démarche d'action collective permet de la comprendre comme une approche d'intervention collective à travers laquelle les individus trouvent des réponses à leurs intérêts. Un des rôles de l'intervenant étant alors de créer un processus d'action collective qui facilite ces expériences.

C. Action sociale et / ou développement communautaire

Enfin, l'action collective dans un contexte d'action communautaire autonome prendra généralement deux directions : l'action sociale ou le développement communautaire.

L'action sociale comporte des actions qui visent à « faire bouger » les autorités capables de prendre les décisions qui permettent au groupe d'avancer vers le but commun fixé. De faire répondre « oui » à votre revendication par celui ou celle qui a le pouvoir de faire ensuite exécuter sa décision. Par exemple, faire dire « oui » à une hausse du salaire minimum à 10.43\$ de l'heure par la Ministre du Conseil du Trésor.

Le développement communautaire vise des améliorations dans l'environnement social immédiat des personnes mobilisées, comme par exemple la mise sur pied de nouveaux services de santé, la construction de logements sociaux, la création de jardins communautaires, etc. qui répondent à leurs besoins.