

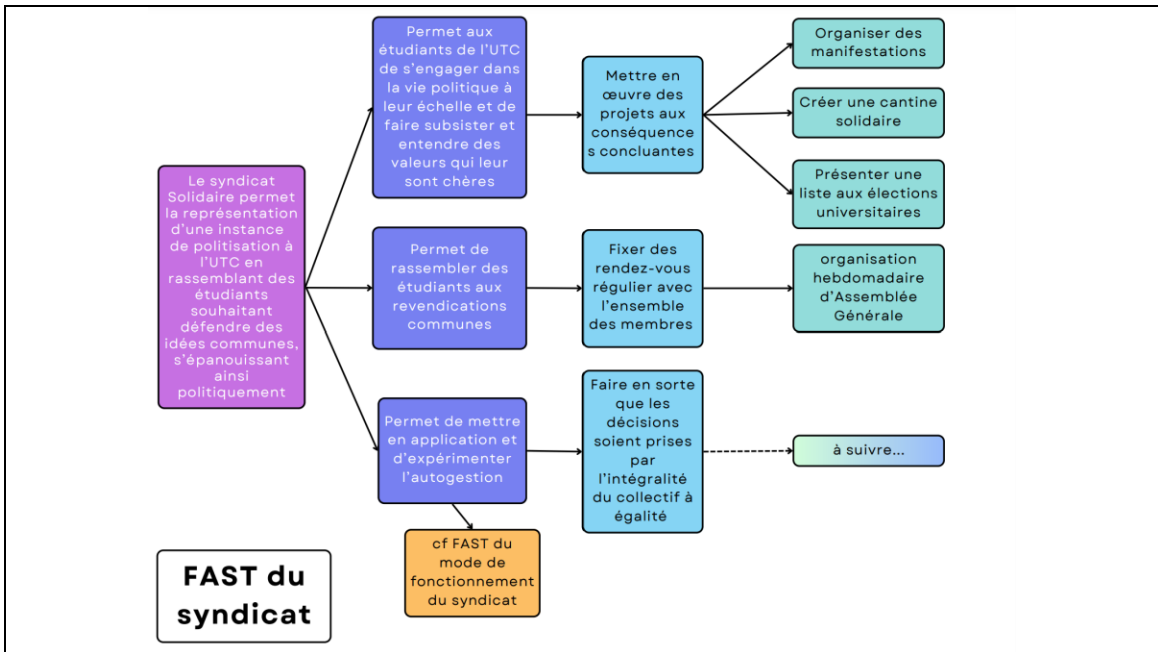
L'AUTOGESTION DANS LE SYNDICAT SOLIDAIRES ÉTUDIANT.E.S

Soutenance de Di05 (Automne 2023)

Solidaires
étudiant-e-s
Compiègne

Aurélien, Sidonie, Maxence, Rose, Agnès, Page

- On se propose dans cette étude de DI05 de s'intéresser au mode de fonctionnement en autogestion du syndicat étudiant de l'UTC, Solidaire étudiant.e.s Compiègne. Commençons par le présenter.

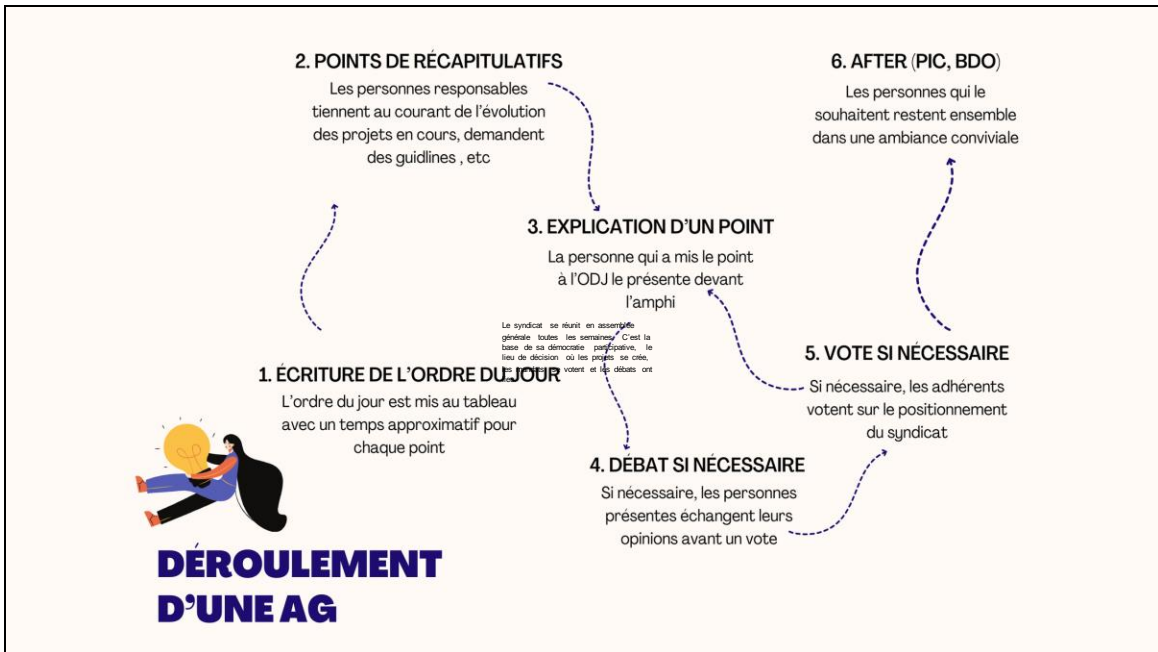


- À quoi sert le syndicat ? Voici un petit schéma qui vous sera sûrement familier pour nous éclairer. Ce qu'il est important de mentionner, ce sont ses trois fonctions principales.
- Le syndicat c'est tout d'abord un moyen pour les étudiants de s'engager dans la vie politique de leur université et même de Compiègne, à leur échelle.
- Le syndicat c'est aussi un espace de rassemblement où des personnes ayant des idées et des valeurs communes puissent échanger.
- Enfin c'est aussi un excellent terrain d'expérimentation et d'application du fonctionnement par autogestion. Notion au cœur de notre projet.



Mais alors, comment fonctionne le syndicat ?

- Rapidement, pour savoir sur quelles bases on part : comment fonctionne le syndicat ?



- Le syndicat se réunit en assemblée générale toutes les semaines. C'est la base de sa démocratie participative, le lieu de décision où les projets se créent, les mandats se votent et les débats ont lieu.

EXEMPLE D'ORDRE DU JOUR

(ODJ DU 03/10/2023)

→ 1 - ELECTIONS LISTE CEVU

POINT SUR QUI SERAIT INTERESSES
POUR PRESENTER UNE LISTE AU
CEVU/CA. VOTE SUR LES VALEURS
COMMUNES.

→ 2 - ELECTION LISTE CROUS

UPDATE DES LIENS AVEC AMIENS ET DES
PERSONNES INTERESSEES

→ 3 - COMUTEC

AVANCEE DES RECHERCHES SUR LES
ENTREPRISES, VOTE DES ACTIONS

→ 7 - POINT SUR L'AUTOGESTION

POINT SUR L'AUTOGESTION ET LA
REPARTITION DES TACHES JUSQU'ICI

→ 9 - MANDATS CONSEIL FEDERAL

DESIGNATION DES DELEGUES AU
CONSEIL FEDERAL

→ 4 - CANTINE SOLIDAIRE

UPDATE SUR LE CONTACT D'PI ET DE
GRAILL'UT POUR ORGANISER UNE CANTINE
SOLIDAIRE

→ 5 - COLLAB AVEC LE FIL

POINT SUR L'ARTICLE ET ECRIT ET SUR LES
POTENTIELS ARTICLES FUTURS

→ 6 - CANAL SEINE NORD

DISCUSSION SUR L'IMPLICATION DE
L'UTC DANS CE PROJET ECOOCIDE

→ 8 - MAIL REÇU PAR GRAF'HIT

EVENTUEL PROJET DE PODCAST AVEC LE
SYNDICAT SUR LES DROITS DES
ALTERNANTES PAR EXEMPLE

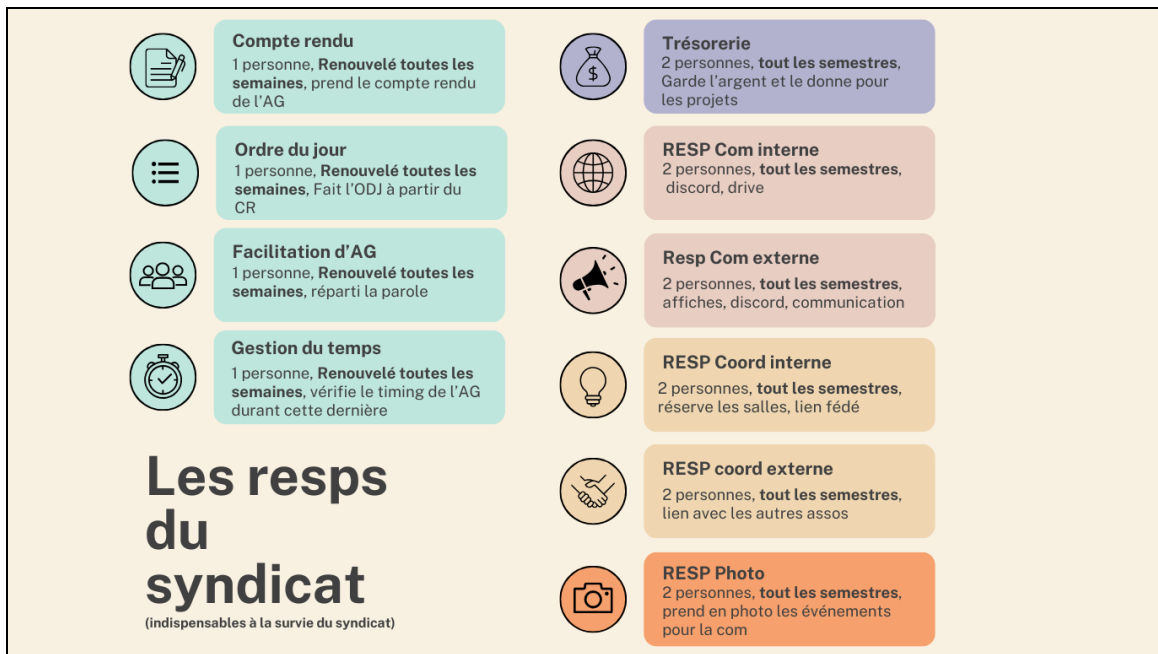
→ 10 - POINT BUDGET

VOTE SUR L'UTILISATION DU BUDGET
POUR DES AFFICHES, STICKERS,
ENCEINTES, ETC

**Les ordres du jours varient grandement
pour des AG spéciales :**

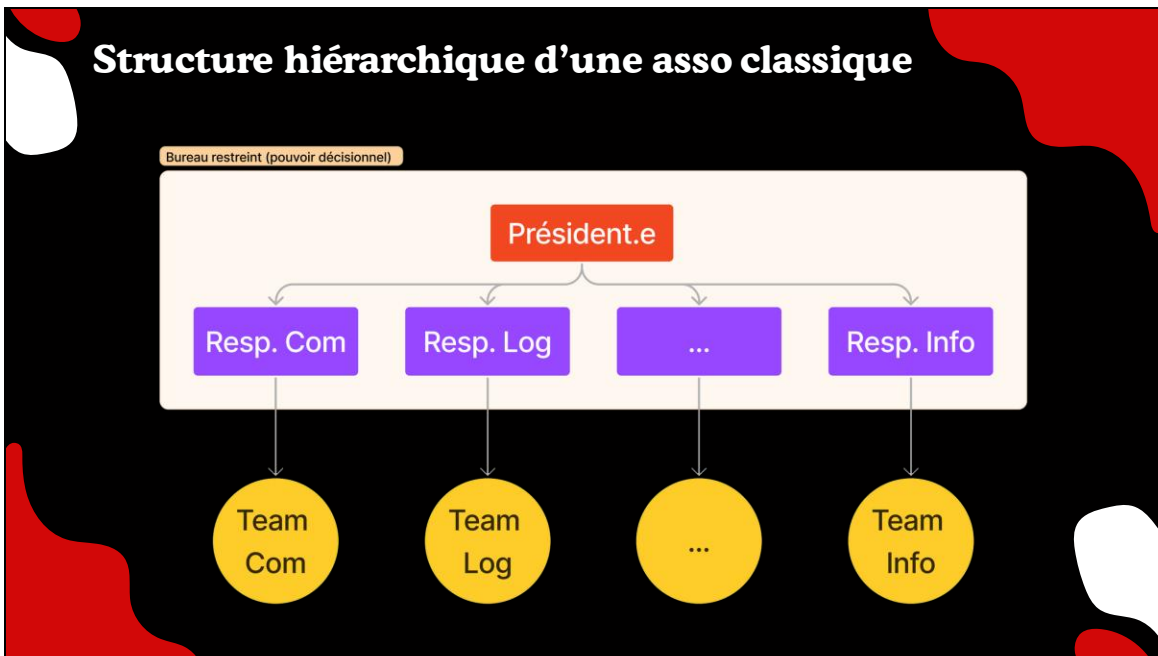
- AG de création d'un comité palestine
- AG de vote d'une procédure contre les VSS
- AG extraordinaire convoquée

- Les AG peuvent prendre des formes différentes en fonction des semaines, il s'agit des points à aborder. Certaines sortent de l'ordinaire en cas d'action à mener par exemple.



- Les “resp” ou responsables regroupent les fonctions indispensables au fonctionnement du syndicat. Les responsabilités à gauche sont renouvelées toutes les semaines et celles à droite tous les 6 mois. Chaque mandat d’un semestre est voté par le collectif à la majorité et regroupe une personne ayant déjà de l’expérience et une nouvelle afin de pérenniser la transmission de connaissances.

Structure hiérarchique d'une asso classique

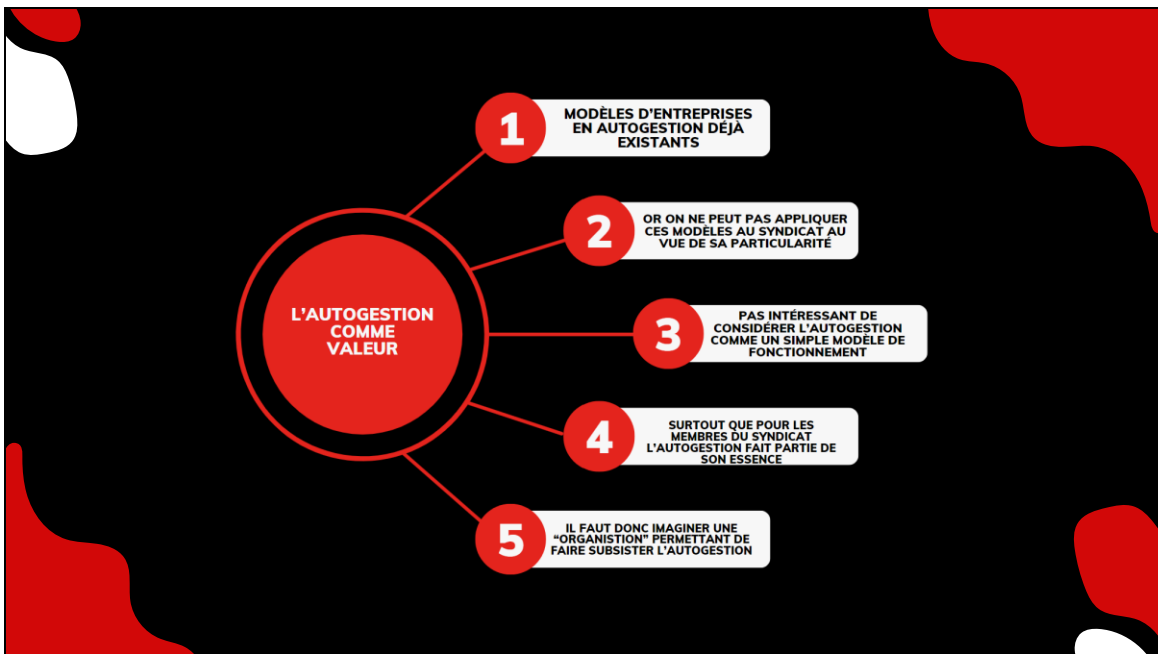


- Voici la structure classique d'une association à l'UTC : un.e président.e, des responsables et leur équipes associées.
- Malgré l'horizontalité permise par le milieu associatif, on a un pouvoir décisionnel peu réparti, et une verticalité importante. Le syndicat rejette en bloc cette structure triangulaire au profit d'une géniale invention extrême sophistiquée...

**La spécificité du syndicat : le
cercle
l'autogestion**

Syndicat
autogéré

- Le cercle. Plus précisément, on parle de fonctionnement en autogestion, c'est-à-dire que personne n'a de pouvoir sur les autres. Voyons désormais plus précisément ce que cela veut dire...



- Evidemment tous les modèles d'entreprises fonctionnant de manière plus ou moins autogérée sont pertinents mais s'adaptent à la demande d'une entreprise en particulier. On ne peut pas juste reprendre un modèle existant et l'appliquer au syndicat compte tenu de ses particularités.
- En effet, dans notre cas il est plus intéressant de considérer l'autogestion non pas comme un modèle de fonctionnement mais plutôt comme une valeur du syndicat. Après avoir réalisé un sondage au sein des membres de *Solidaire Etudiant•e•s Compiègne*, l'autogestion est considérée par la plupart comme une partie intégrante de l'essence du syndicat.
- Cependant, notre rôle est de déterminer comment servir cette valeur si primordiale à travers des pistes de solution. Il s'agit donc d'inventer, d'imaginer une certaine organisation qui permettrait de faire subsister l'autogestion. On parle donc d'une forme d'autogestion.
- L'autogestion est néanmoins un concept flou que nous essayerons de préciser au fur et à mesure de notre exposé et au regard des réponses au questionnaire que nous avons effectué.

L'autogestion un rêve réalisable ?

engagement moral des membres sans qu'ils n'aient à se soumettre à quelconque obligation


UN MONDE PARFAIT

le syndicat est jeune et doit encore se faire connaître en réalisant des projets concrets

QUI RENCONTRE DES LIMITES

OR ces mêmes projets tournent en rond et le syndicat patine depuis 1 semestre

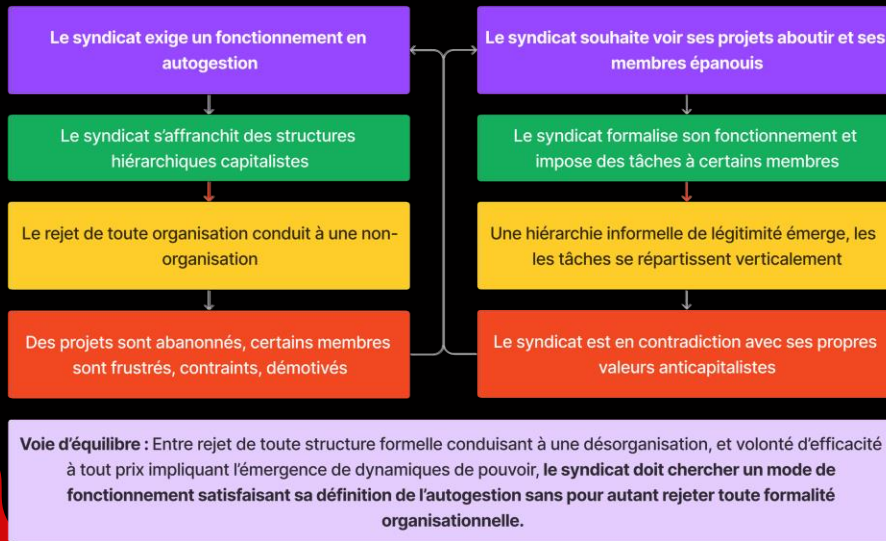
"Chacun fait, fait, fait, c'qu'il lui plaît, plaît, plaît."



D'accord mais en dépit de quoi ?

- L'autogestion fait donc partie de l'essence du syndicat. Afin d'assurer une gestion horizontale et collective des décisions, ce modèle nécessite un engagement moral de la part de ses membres sans qu'ils n'aient à se soumettre à une quelconque obligation.
- Chacun fait ce qu'il souhaite, s'engage dans le projet qu'il veut, prend des responsabilités ou non, vient en AG à sa guise. De plus, personne n'a de pouvoir décisionnaire ascendant et chaque voix compte au même titre que les autres. Sur le papier ça semble parfait non ?
- Sauf que ... le syndicat Solidaire Étudiant est récent à Compiègne. En effet, cela fait à peine 2 semestres qu'il a été créé. Son objectif est donc encore de se faire connaître et de s'établir pleinement à l'UTC. Obtenir une certaine reconnaissance au sein du public étudiant et syndicaliste passe par l'aboutissement de projets qui « font du bruit ». C'est en communiquant sur les actions du syndicat qu'on prouve en partie sa nécessité. Il y a donc une idée d'efficacité.
- Cependant pour aboutir à des résultats concrets, les groupes de projets doivent fonctionner. Le syndicat doit donc s'assurer d'une répartition précise et égalitaire des tâches ou encore du maintien de la motivation et de l'émulation de tous les membres du groupe. Mais depuis un bon semestre les projets tournent en rond. A quoi cela est dû ?

Comprendre le problème avec une tension



- Comme on commence à l'entrevoir, le syndicat est tiraillé entre deux exigences ; essayons de clarifier cette tension.
- D'une part, le syndicat exige un fonctionnement en autogestion ; comme on a pu l'évoquer, cela fait partie de son essence même. Celui-ci s'affranchit ainsi des structures hiérarchiques traditionnelles capitalistes. Cependant, l'abstraction de ces structures dérive en rejet en bloc de tout type d'organisation formelle. On a un investissement différencié des différents acteurs. Il en résulte des projets à l'arrêt, une inefficacité structurelle du syndicat qui conduit à la démotivation du collectif.
- D'autre part, et en réponse à ça, on a l'exigence que le syndicat a de voir ses projets aboutir et ses membres épanouis. On pourrait imaginer ainsi imposer des tâches à certains membres pour garantir le bon fonctionnement du syndicat pour assurer son fonctionnement, répartir les tâches de manière homogène. La dérive en résultant serait ainsi l'apparition d'une hiérarchie informelle de légitimité, instaurant ainsi une verticalité dans la manière dont les tâches sont réparties. Les anciens, habitués, légitimes prennent le pouvoir et le syndicat entre en contradiction avec les valeurs qui le meut.
- On aboutit à un véritable antagonisme, dont la voie d'équilibre serait la suivante : entre rejet de toute structure formelle conduisant à la désorganisation et l'inefficacité structurelle, et volonté d'efficacité à tout prix impliquant l'émergence de dynamiques de pouvoir contradictoires à ses valeurs, le syndicat doit chercher

un mode de fonctionnement satisfaisant sa définition de l'autogestion sans pour autant rejeter toute formalité organisationnelle.

- C'est précisément ce que l'on se propose de faire dans le cadre de cette étude : trouver des formalismes qui n'entrent pas en contradiction avec les valeurs de syndicat afin de l'aider à rester opérationnel et en accord avec lui-même.

TYPES DE POUVOIR à diffuser dans l'ensemble du collectif	EXCÈS DE POUVOIR La situation du / de la chef-fe : L'excès de ce pouvoir, c'est quand...	LUTTE CONTRE CET EXCÈS DE POUVOIR à l'initiative du / de la chef-fe : Ce que peut faire lae ou les dominant-e-s, c'est...	LUTTE CONTRE CET EXCÈS DE POUVOIR à l'initiative des dominé-e-s : Ce que peuvent faire les dominé-e-s, c'est...	SOLUTIONS COLLECTIVES POSSIBLES : Ce que peut faire le collectif, c'est...
L'INITIATIVE Il correspond à la capacité d'agir par soi-même, d'avoir et de lancer des idées, de prendre les devants.	...Une seule personne (ou seules peu de personnes), a cette capacité dans le collectif. Elle tire le groupe, l'entraîne, lui donne de l'énergie. Elle paraît infaillible. Quand elle n'est pas là, le collectif est un peu inerte / paumé.	...Se mettre en retrait, ne pas se jeter systématiquement sur le premier truc à faire, quitter momentanément le groupe, montrer ses failles, être moins exigeant-e / plus tolérant-e / plus confiant-e envers les autres membres du collectif, cesser de craindre que sans ellui, les choses seront forcément mal faites.	...Prendre confiance en soi, se lancer, se jeter à l'eau, ne pas se reposer sur l'énergie / les idées / la toute-puissance d'un-e seul-e (ou de quelques-un-e-s).	...Créer un climat de confiance où l'on accepte les tentatives, les échecs, les faiblesses. Identifier collectivement les différentes choses à faire ou à prendre en main, et formuler clairement, pour chacune, qui s'en charge, histoire de montrer puis d'éviter que toutes les tâches soient accaparé-e-s par un-e seul-e ou quelques-un-e-s.
L'INFORMATION L'information est l'un des outils nécessaires pour prendre des initiatives.	...Une seule personne (ou une minorité de personnes) dans le collectif a toutes les infos importantes dans la tête. Elle devient une personne référente, indispensable.	...Transmettre ces infos aux autres gens du collectif, aussi souvent que possible, par oral et surtout par écrit (pour qu'elles soient accessibles tout le temps par tout le monde).	...S'appropriier l'information, ne pas se reposer sur des personnes référentes qu'on questionne quand on en a besoin.	...Créer des outils d'information collective : panneaux, cahiers, agendas, répertoires, dossiers juridiques...
La COMPÉTENCE Les compétences, les savoirs techniques ou manuels, sont d'autres outils nécessaires pour prendre des initiatives.	...Une seule personne (ou une minorité) détient les compétences nécessaires au collectif (par exemple, bricoler l'électricité, écrire un tract, faire une affiche, parler en public...) Cette personne devient spécialiste et indispensable.	...Transmettre sa compétence dès que possible. C'est être disponible pour cette transmission : se mettre à la portée des autres, ne pas les mépriser, ni les envoyer chier, quand illes posent des questions.	...Se munir d'une certaine curiosité : trouver l'envie d'acquiescer au moins quelques autres compétences que la leur. Et c'est solliciter la transmission de compétence par lae compétent-e.	...Instaurer ou généraliser les échanges de savoir dans la vie du collectif. Par exemple, faire en sorte que pour chaque tâche, il y ait 2 "exécutant-e-s" : l'un-e compétent-e, et l'autre qui a envie d'apprendre.
La PRÉSENCE Présence physique dans les moments de l'aventure collective.	...Une seule personne (ou une minorité) est toujours présente. Elle est la seule à voir et à vivre tous les moments de l'aventure collective (réunions, actions, ...) ; elle en connaît et maîtrise tous les détails. Elle fait partie du collectif plus que quiconque.	...Prendre des vacances, s'absenter, arriver en retard... Se rappeler qu'il peut y avoir d'autres choses à faire, d'autres choses dans la vie que cette aventure collective.	...Ne pas oublier, quand lae dominant-e est absente ou en retard, de ne pas l'attendre ! pour agir ou commencer. Ça peut être, aussi, faire des réunions non-mixtes dominé-e-s (par exemple, dans un squat, non-habitant-e-s), où la présence de dominant-e-s est exclue...	...Choisir la non-permanence (par exemple, dans un squat "d'activités", pas d'habitant-e-s fixes)...
La PAROLE Capacité de se manifester, s'exprimer, se mettre en avant.	...Une personne parle beaucoup, longuement, écoute peu, coupe souvent la parole aux autres...	...Apprendre à se taire, à écouter, à laisser des blancs, dans la conversation ou avant de prendre la parole en réunion...	...Apprendre à prendre la parole, se défendre quand illes se la font couper, oser prendre la parole en réunion quand il y a des silences...	...Créer un climat où ceuxx qui ont des difficultés à s'exprimer sont écouté-e-s, respecté-e-s, pris-e-s en compte, aidé-e-s. Ça peut aussi être, pour les réunions, trouver des systèmes égalitaires de prise de parole (main levée pour demander la parole, tours de parole, tours de table, objet-relais de parole, temps de parole limité, etc., selon les situations).
La COORDINATION Vision globale de l'aventure collective et de ses priorités.	...Une personne (ou une minorité) s'occupe toujours de rappeler des dates importantes (par téléphone...), de lancer les réunions, de tenir l'ordre du jour, de poser les questions, de recadrer les débats...	...Ne pas se jeter sans cesse sur ce rôle... Et se préoccuper de partager sa vision globale de la situation.	...Acquiescer justement cette vision globale de l'aventure et des urgences, et ne pas se blottir dans le rôle d'exécutant-e.	...Instaurer un rôle de médiateurice, qui tourne, pour que ce ne soit pas implicitement les mêmes qui s'y collent ou qu'on y colle.

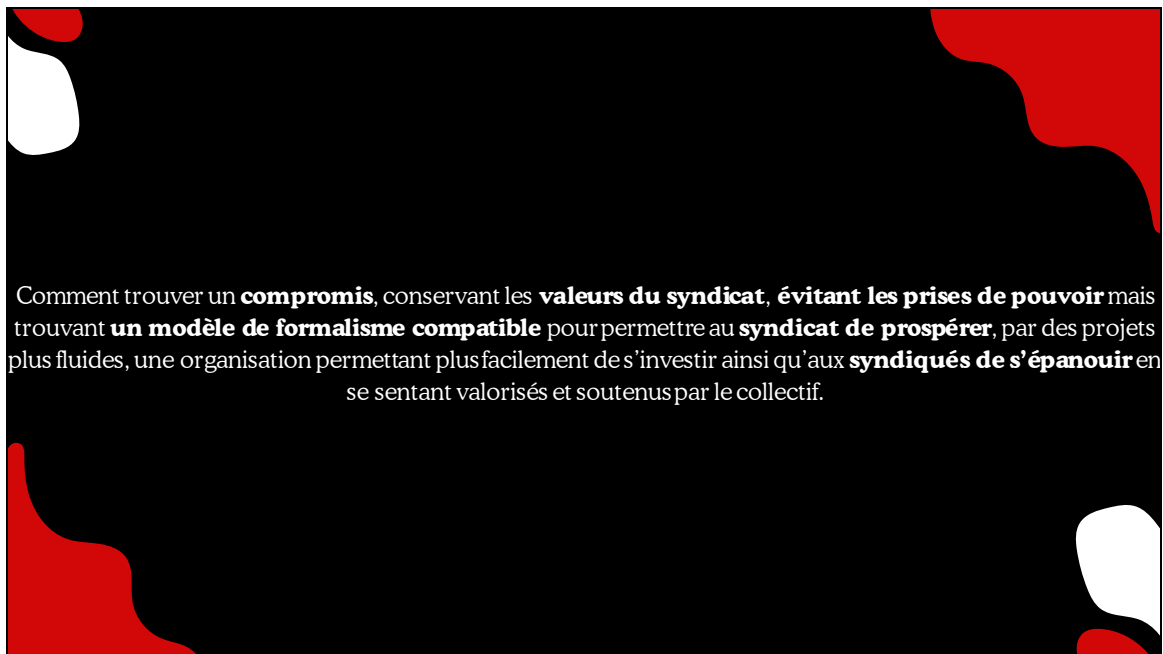
- Ce tableau provient du collectif "La caravelle" à Marseille. nous allons utiliser une version simplifiée réalisée par nos soins que vous trouverez en page suivante.
- Pour plus de ressources : <https://infokiosques.net/spip.php?article1889>

Les formes de pouvoir

VERSION SIMPLIFIÉE

TYPES DE POUVOIR	EXCÈS	LUTTE CÔTÉ "CHEF"	LUTTE CÔTÉ "OPPRIMÉ.E"	SOLUTIONS COLLECTIVES
L'INITIATIVE	UNE PERSONNE PREND LE LEAD	FAIRE DE LA PLACE, SE METTRE EN RETRAIT	FAVORISER LA PRISE D'INITIATIVE	CLIMAT DE CONFIANCE
L'INFORMATION	UNE PERSONNE DÉTIENT LES INFORMATIONS	TRANSMETTRE LES INFORMATIONS	SE SAISIR DES INFORMATIONS	OUTILS D'INFORMATIONS COLLECTIFS
COMPÉTENCE	UNE PERSONNE EST SEULE À AVOIR UNE COMPÉTENCE NÉCESSAIRE AU COLLECTIF	TRANSMETTRE SES COMPÉTENCES	CURIOSITÉ, VOLONTÉ D'APPRENDRE	INSTAURER ET GÉNÉRALISER LES ÉCHANGES DE SAVOIR
PRÉSENCE	UNE PERSONNE EST TOUJOURS PRÉSENTE	FAIRE DE LA PLACE PHYSIQUEMENT	RÉUNIONS NON MIXTES, NE PAS ATTENDRE	NON PERMANENCE DES RÔLES
PAROLE	UNE PERSONNE S'EXPRIME BEAUCOUP PLUS	APPRENDRE À SE TAIRE, ÉCOUTER	NE PAS LAISSER COUPER LA PAROLE	CRÉER UN CLIMAT D'ÉCOUTE, OUTILS DE GESTION DU TEMPS
COORDINATION	UNE PERSONNE A LA VISION GLOBALE SEULE	PARTAGER LA VISION GLOBALE	ESSAYER DE SE SENTIR LÉGITIME COLLECTIVEMENT	INSTAURER UNE MÉDIATEUR.I.CE

- A partir du constat que le syndicat a rejeté toutes formes de structure en bloc car les exemples existants de ces dernières sont capitalistes et hiérarchiques nous allons donc chercher des formalismes et des structures compatibles avec "l'autogestion" qui comme vu précédemment est un concept assez flou mais néanmoins indispensable aux valeurs du syndicat. En effet, malgré le fait que le mot soit vague, l'immense majorité des syndiqués sondés ont considéré l'autogestion comme indispensable au syndicat.
- Pour dépasser le flou de l'idée de "respecter les valeurs du syndicat tout en trouvant des formalismes", ce tableau nous permet d'entrer au cœur de ce que les concernés considèrent l'autogestion comme valeur : la décision collégiale et une répartition équitable des pouvoirs au sein du collectif. Notre travail consistera donc en trouver des formalismes améliorant la fluidité d'organisation du syndicat tout en évitant la trop grande prise de pouvoir des individus dans les différents axes visibles sur le tableau. Avant d'être envisagée, chacune de nos solutions est donc passée au crible de ce tableau pour être sûre que cette dernière respecte les valeurs du syndicat. Nous nous extrayons ainsi du marécage conceptuel que sont les mots peu clairs tels qu'autogestion.



- Ce raisonnement nous permet donc de poser la problématique suivante, bien plus complète et moins ambiguë que précédemment.

VOIES D'ÉQUILIBRE (TYPOLOGIE)*



L'impliqué.e (50%)

- Présent.e à la plupart des AG
- Investi.e dans les tâches et projets
- Se sent légitime à prendre la parole
- Eventuellement responsables (37% des sondé.e.s)



L'acte de présence (20%)

- Présent.e à une partie des AG
- Peu ou pas impliqué.e au quotidien
- Sentiment de non légitimité accru par le manque de participation
- Moins concerné.e par les manifestations / rassemblements



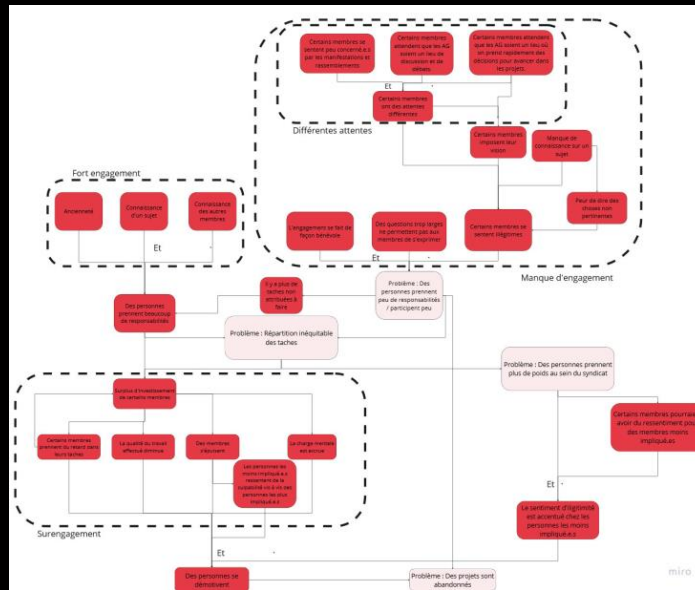
Le "fantôme"

- Présent.e rarement ou jamais aux AG
- Non impliqué.e au quotidien
- Suivant de loin les actualités du syndicat

*Typologie établie à partir d'un questionnaire ayant généré 16 réponses

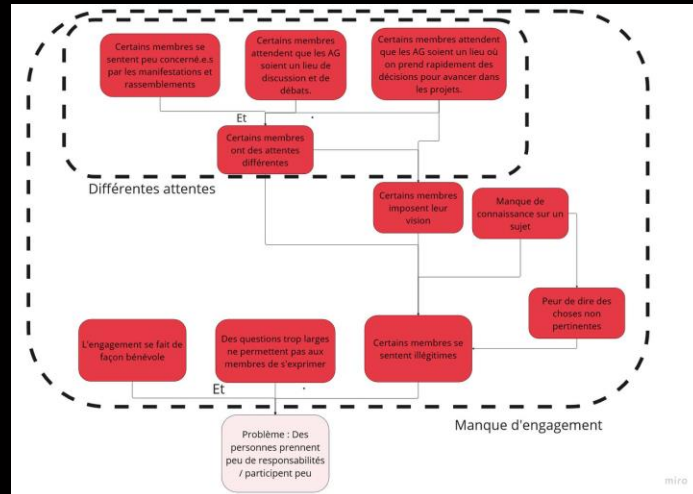
- Pour répondre à ce problème, nous avons d'abord cherché à comprendre comment il se manifeste concrètement au sein du syndicat. Pour cela, nous avons établi un questionnaire que nous avons soumis au syndicat et qui nous a permis d'établir trois profils types de membres au sein du syndicat.
- On retrouve pour 50% de ceux qui ont répondu des personnes très impliquées, qui participent souvent aux AGS et s'investissent dans les tâches et projets au quotidien. 19% sont présents à quelques AGS, mais ne s'investissent pas quotidiennement. Enfin, 31% des interrogés ne sont pas présents du tout en AG, et très peu actifs au quotidien.

Synthèse des éléments de réponse et Analyse du Problème



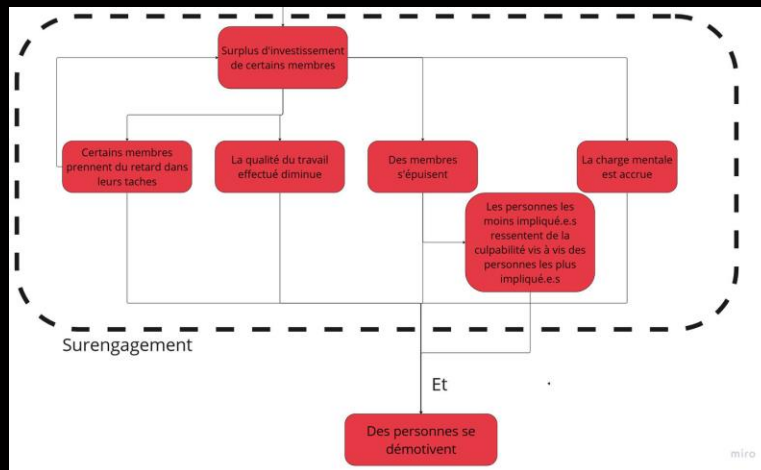
- Ensuite, nous avons cherché à ordonner toutes nos réponses en les regroupant logiquement. Ceci nous a notamment permis d'établir des liens de causes à effets qui mènent aux problèmes rencontrés au sein de syndicat.
- En ordonnant nos réponses ainsi, on retrouve les problèmes majeurs évoqués précédemment, que voici : répartition inégale des tâches, personnes qui prennent plus de poids, et abandon des projets
- On retrouve par ailleurs nos différents profils types de membres, et on va chercher à comprendre comment on arrive à ces cas-là.

Différentes attentes et manque d'engagement



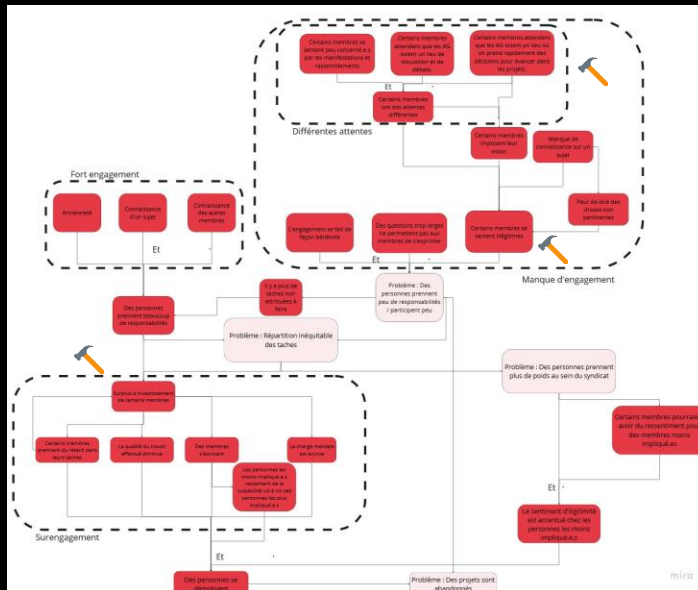
- Pour le manque d'engagement d'abord : on voit qu'il est dû tant à un sentiment d'illégitimité qu'à différentes attentes vis-à-vis du syndicat.

Du surplus d'engagement à la démotivation



- Ce manque d'engagement de certains a un impact sur le reste du collectif puisqu'il pousse aussi les personnes plus engagées à s'investir encore plus, ce qui... à terme, a tendance à les démotiver.

Leviers d'action

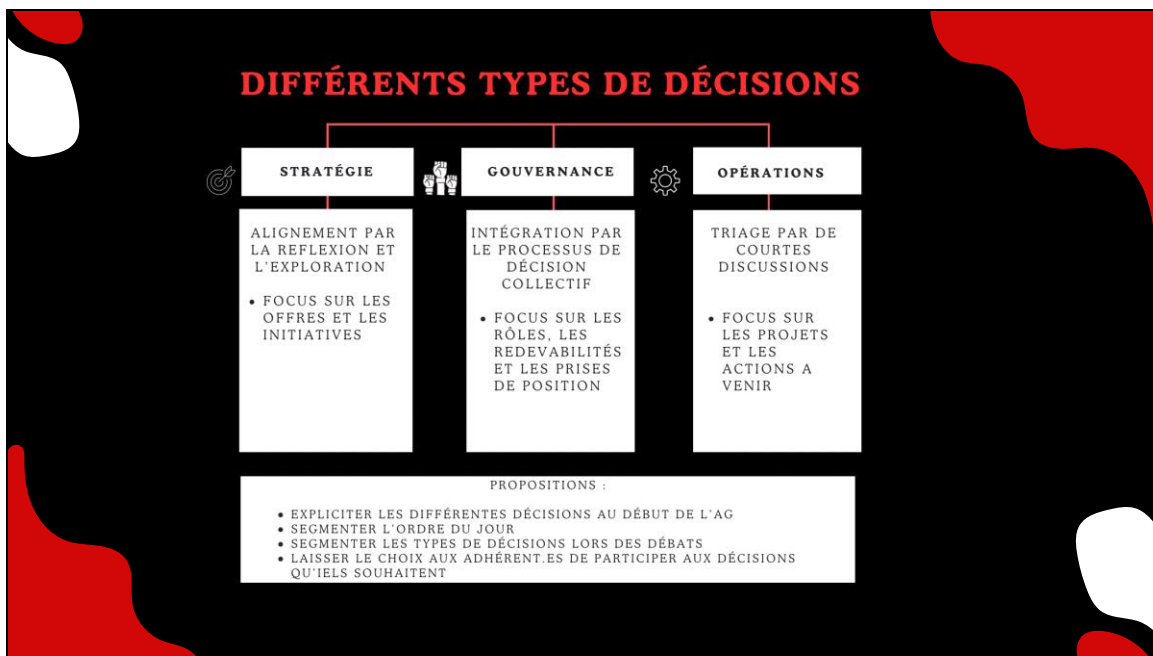


- Au bilan : des personnes impliquées se démotivent, et des personnes peu motivées ne participent pas, conduisant à l'abandon des projets.
- Maintenant que l'on a compris le problème, on peut se demander comment agir dessus : là notre diagramme devient intéressant, puisqu'il nous montre que l'on peut agir à différents niveaux : en prévention pour éviter le manque d'engagement, et en curatif pour éviter le burnout.
- On remarque par ailleurs que l'autogestion n'est que très peu apparue. Les problèmes rencontrés sont donc ceux d'une organisation classique. Le problème n'est donc pas vraiment l'autogestion. Là où l'autogestion apparaît, c'est dans les solutions que l'on propose, qui doivent intégrer ces valeurs, sinon les respecter.



Solutions

- Nous allons maintenant passer aux solutions que l'on propose pour améliorer le fonctionnement du syndicat.



- Selon le questionnaire que l'on a fait passer aux membres du syndicat, on a pu observer que les attentes des Assemblées générales peuvent être différentes pour chacun.e.
Certains pensent que les AGs peuvent être un lieu de débat, pour d'autres il s'agit d'un moment décisionnel sur les prochaines actions. On observe alors qu'il y a un problème sur le fond, car les membres ne sont pas d'accord sur la valeur à créer du syndicat.
- Il faut bien comprendre que l'on trouve au sein même des AGs différents types de décisions qui sont prises, que l'on peut classer en 3 types de stratégie, gouvernance et opérations.
- Dans les décisions pour la stratégie, on va s'aligner par la réflexion et l'exploration, pour se concentrer sur les offres et initiatives : par exemple s'aligner avec X syndicat pour une prochaine manifestation.
- Dans les décisions pour la gouvernance, on intègre les décisions dans un processus de discussion collective pour se concentrer sur les rôles, les redevabilités ou encore les prises de position, comme par exemple la distribution des rôles au début de semestre.
- Dans les décisions de type opération, on va trier par de courtes décisions, et se concentrer sur les projets et actions qui viennent comme par exemple les prochaines manifestations.

- Pour rendre les prises de décisions plus fluides et que l'AG soit plus claire pour les syndiqué.es, on a par exemple comme propositions : expliciter les différentes décisions au début de l'AG et segmenter l'ordre du jour.
- Ces solutions permettraient à chacun.e de s'épanouir dans le milieu militant que ce soit dans les rôles opérationnels, ou encore les débats.

Pistes de solutions

**Différentes axes
d'améliorations pour le mode
de fonctionnement du
syndicat**

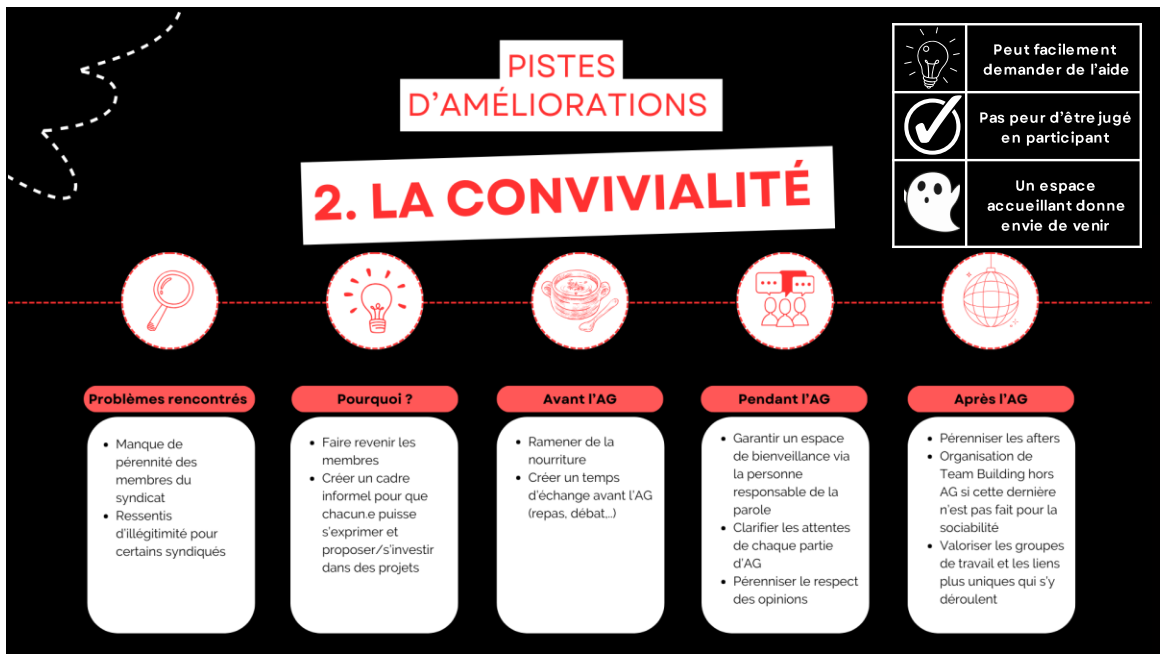
Nos propositions →

- Pour améliorer le mode de fonctionnement du syndicat, on va proposer des solutions, que l'on a choisi de présenter sous 3 axes d'amélioration plutôt que de faire une liste catalogue de toutes les solutions. Nos propositions sont les suivantes :
- Pour chaque axe, on trouve un tableau pour résumer les objectifs d'amélioration pour les différents "types" de membres du syndicat trouvés avec la typologie, "l'impliqué.e, l'acte de présence et le fantôme".
- Beaucoup des solutions présentées sur les slides sont déjà mises en pratique dans d'autres associations de l'UTC, mais n'ont pas été mises en place au syndicat, on peut alors s'en inspirer.



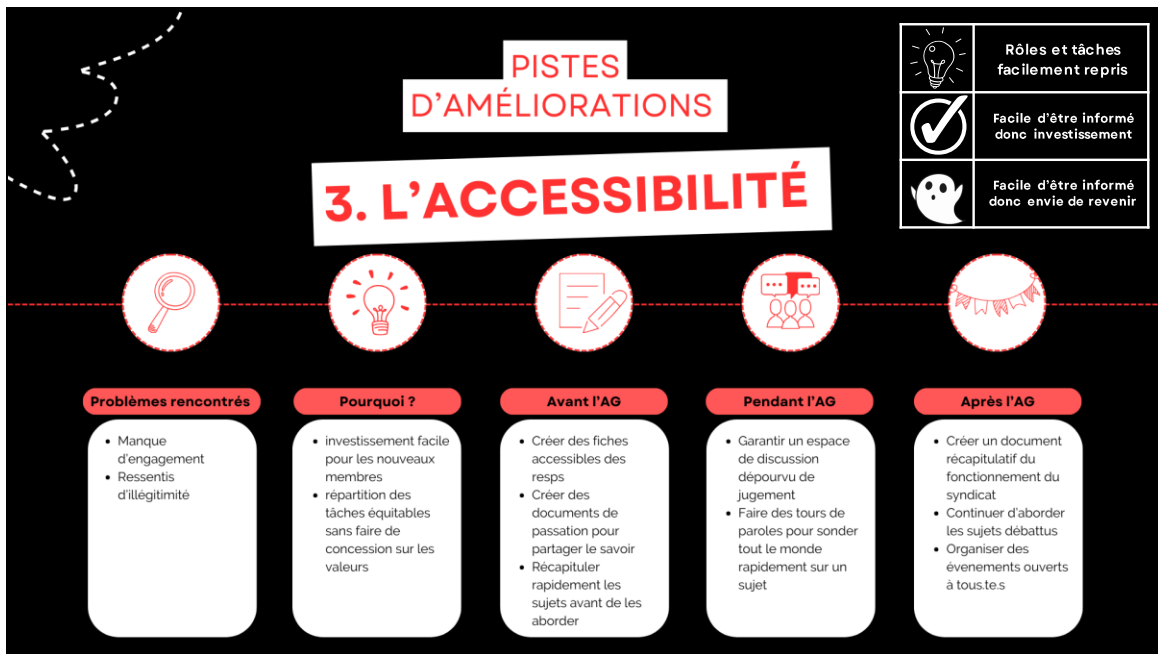
- La communication :

On se rend compte qu'avec un manque de structure explicite, on a une structure implicite qui se met en place et on a des personnes qui deviennent référentes et indispensables au syndicat et d'autres ont des difficultés avec l'autonomie. Pour que chacun s'approprie l'information, on propose différentes solutions comme reproposer d'aller dans projets en cours pendant les AGs, ou encore créer des outils d'information collective.



- La convivialité :

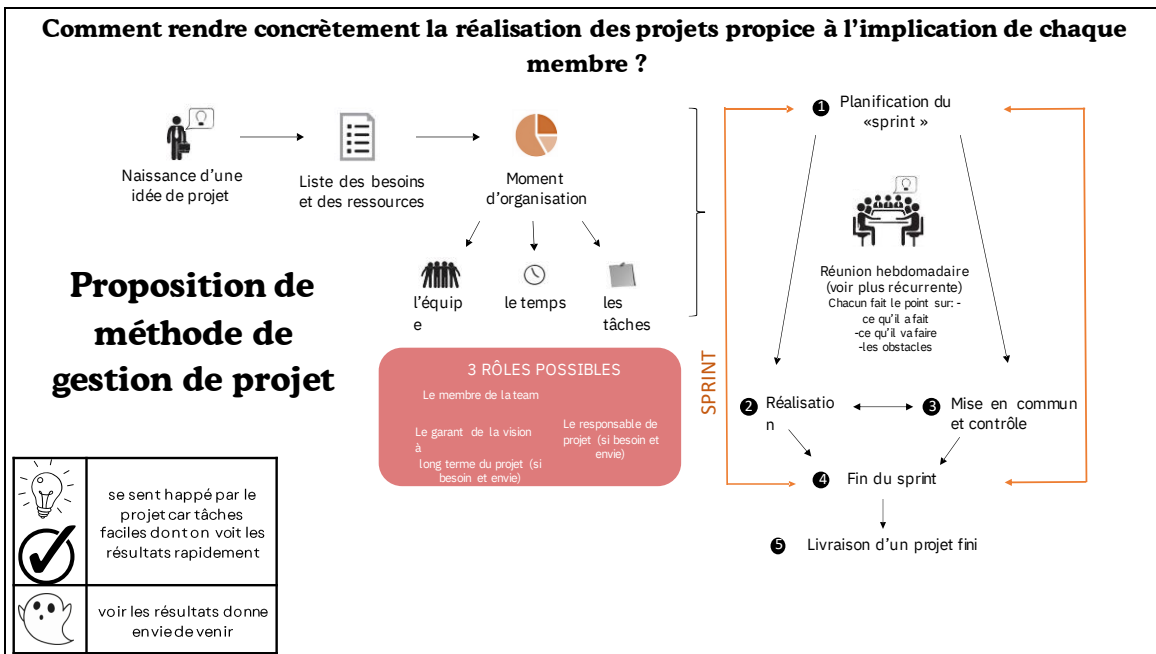
Il y a un manque de pérennité des membres du syndicat et des ressentis d'illégitimité pour certains syndiqué.es. Pour faire revenir les membres, et créer un cadre formel pour que chacun puisse s'exprimer librement, on a comme solution de créer des moments d'échange avant l'AG, ou encore pérenniser le respect des opinions ou encore organiser des teams building.



- L'accessibilité

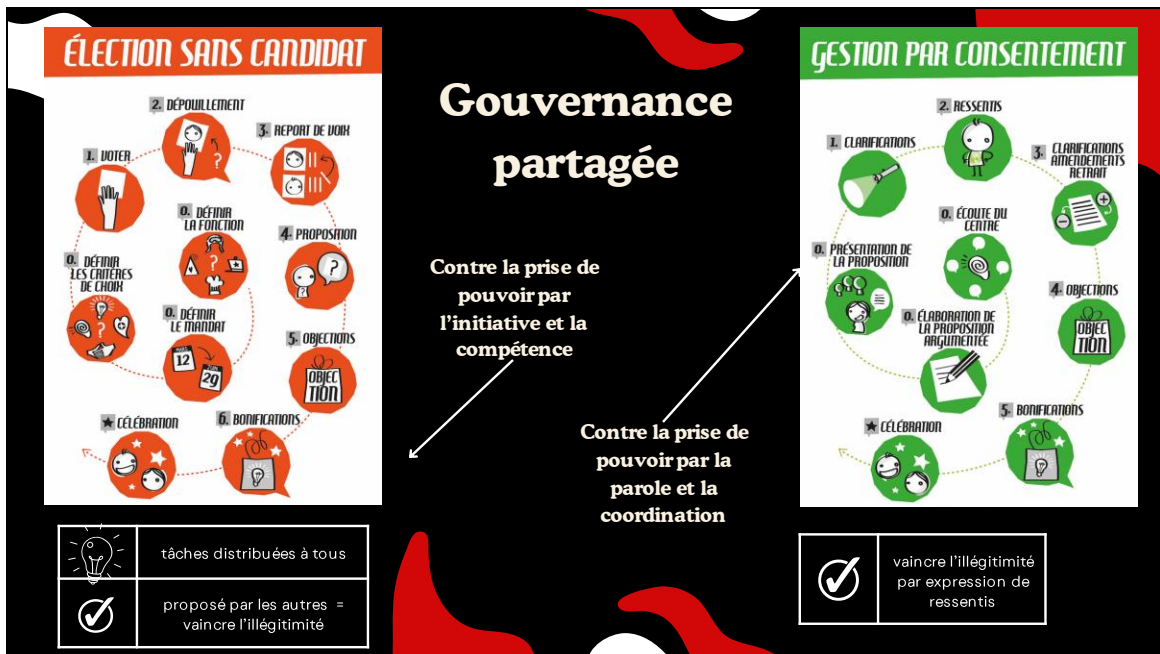
Il y a en général un manque d'engagement et, comme on l'a vu, des ressentis d'illégitimité. Pour un investissement facilité pour les nouveaux membres, on a plusieurs solutions comme créer des fiches accessibles pour expliquer les rôles des co-resps avant l'AG, faire des tours de parole pour sonder tout le monde sur un sujet, ou encore continuer d'aborder les sujets débattus après l'AG.

Toutes les solutions détaillées seront dans le livrable.



- Proposition de méthode de gestion de projet pour le syndicat
- Mais nous pouvons également nous demander comment rendre concrètement la réalisation des projets propice à l'implication de chaque membre. En effet, le syndicat fait face à de gros problèmes d'organisation au sein des groupes de projet. Donc, on voit beaucoup d'idées de projets qui n'aboutissent pas à cause de la différence d'investissement entre les membres : certains s'investissent trop et ne peuvent pas gérer tous les projets en même temps et d'autres ne s'investissent pas assez. Nous avons donc imaginé une proposition de méthode de gestion de projet pour le syndicat, inspirée par la méthode agile et propice à l'investissement égal de chacun.
- Cette approche est particulièrement pertinente car s'agit d'un bon exemple de formalisme qui pourrait être proposé au syndicat. En effet, il n'est pas la négation de la définition de l'autogestion, au contraire.
- Lorsqu'une idée de projet naît au sein du syndicat et est validée, tous les membres présents en AG définissent clairement les objectifs visés, les ressources à disposition et les besoins. Il est important de faire ça tous ensemble afin que chacun soit conscient de ce qui se construit et voit s'il a envie de s'y impliquer.
- Puis s'ensuit un moment d'organisation.
 - → Une équipe dédiée au projet est créée, sur base de volontariat de personnes certaines de vouloir s'impliquer. Si on a besoin et envie, au sein

- de l'équipe peut être désigné un responsable de projet ainsi qu'un garant de la vision à long terme.
- → Puis par équipe, on fixe l'échéance, la date de fin visée. On voit également comment le temps qu'on a peut être divisé afin de créer des sous-échéances.
 - → Enfin, on pense les besoins. L'équipe définit clairement les tâches à faire pour commencer le projet. Il s'agirait de tâches assez petites pour être remplies rapidement et assez précises pour être définies.
 - Puis on passera à la planification du premier sprint, c'est-à-dire qu'on fixe une échéance proche et certains nombres de tâches à faire d'ici là. Pour la réalisation de ces tâches, le mieux est que chacun choisisse la tâche qui lui plait le plus parmi toutes.
 - Quand toutes les tâches sont réalisées dans le temps imparti, c'est la fin du sprint. L'équipe va donc se réunir et programmer le prochain sprint : une nouvelle série de tâches dans la continuité des dernières effectuées, à faire pour une certaine date. Et ainsi de suite jusqu'à la livraison d'un projet fini.
 - Un point important de cette méthode repose sur une réunion hebdomadaire, hors AG, juste avec le groupe. Chacun fait le point sur ce qu'il a fait, va faire et les obstacles qu'il rencontre. C'est un moment de mise en commun, d'entraide et de contrôle que tout est ok. Il convient également de tenir au courant le reste des membres du syndicat de l'avancée du projet, à la fin de chaque sprint par exemple.
 - Cette méthode, passant notamment par la mise en place de sprint, permet de voir concrètement les avancées du projet grâce à l'implication de chacun dans les tâches qu'il aura choisi. Cela crée une émulation et une envie de continuer à avancer jusqu'à la prochaine étape.
 - Ce modèle pourrait être fourni sous la forme d'un document livré au syndicat qu'il décide d'utiliser ou non.

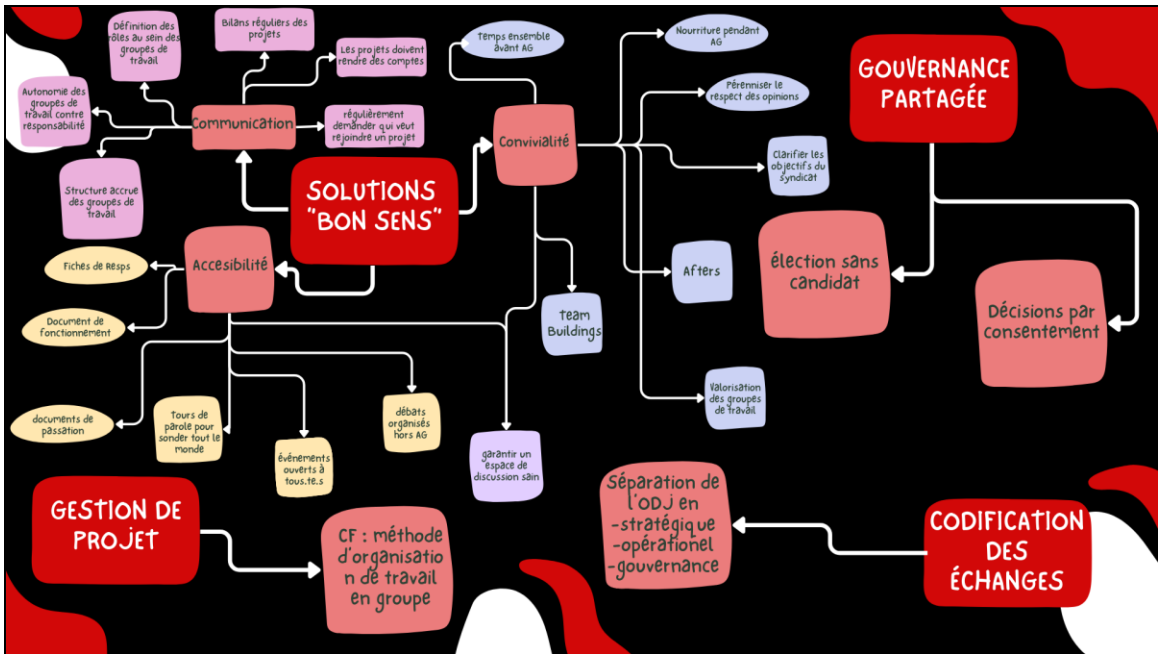


- Si nos solutions précédentes s’inspirent du monde de l’associatif et de l’entreprise, il y a néanmoins des éléments spécifiques aux modèles autogérés ou plutôt à décision collégiale qui gagneraient grandement à être intégrés au sein du syndicat.
- Nous pouvons donc nous tourner vers la démocratie participative et plus particulièrement deux outils qui luttent à leur manière contre l’asymétrie des pouvoirs en place.
- La décision par consentement à vocation à permettre à l’intégralité du collectif d’acquérir une vision globale des décisions prises en essayant de progressivement lever les objections plutôt que de simplement voter pour ou contre.
- L’élection sans candidat essaie d’éviter qu’uniquement les personnes se sentent légitimes et ayant des facilités à se mettre en avant soient responsables des projets. Le scrutin se fait sans candidatures afin de délimiter des candidats potentiels collectivement et les potentiels choix sont explorés et débattus par la collectivité. Les objections sont progressivement levées et de nouveaux scrutins effectués jusqu’à un consensus.
- Pour plus de ressources : <https://universite-du-nous.org/>

Comment ces solutions impactent les membres ?

	COMMUNICATION	CONVIVIALITÉ	ACCESSIBILITÉ	MÉTHODE DE GESTION DE PROJET	ÉLECTION SANS CANDIDAT	GESTION PAR CONSENTEMENT
L'impliquée (50%) 	pouvoir déléguer facilement quand il se sent surchargé	peut facilement demander de l'aide aux autres	les rôles et tâches de chacun peuvent être repris facilement	se sent happer par le projet car tâches faciles dont on voit les résultats rapidement	les tâches ne sont pas toujours distribuées aux mêmes impliqués	
L'acte de présence (20%) 	pouvoir s'impliquer dans n'importe quel projet en cours de route	se sent libre de participer sans aucun jugement + est tenté de s'investir car bonne entente avec les autres membres	investissement facile car on est informé facilement du fonctionnement du syndicat + se sent libre de prendre la parole	se sent happer par le projet car tâches faciles dont on voit les résultats rapidement	peut être proposé par les autres là où il ne se serait pas présenté lui même	se sent plus légitime d'exprimer ses ressentis car pas besoin de quelque chose de très construit
Le "fantôme" (30%) 	peut arriver en AG n'importe quand sans être perdu	un espace accueillant donne envie de venir plus	investissement facile car on est informé facilement du fonctionnement du syndicat	voir les résultats des projets réalisés lui donne envie de venir		

- Par ce tableau, que nous avons construit au fur et à mesure des solutions que nous avons proposé, nous pouvons voir l'impact attendu qu'auraient chacune de nos pistes sur les différents types de membres du syndicat (le fantôme, l'acte de présence, l'impliqué.e). On perçoit donc que chaque type de membres a quelque chose à gagner et peut évoluer au sein de l'organisme si on y améliore quelques aspects.
- Le but global étant : que l'impliqué.e puisse lever le pied et déléguer la multitude de tâches qu'il remplit, que l'acte de présence puisse se sentir légitime de prendre la parole en AG et de s'impliquer plus et que le fantôme ait envie d'être plus que cotisant donc qu'il vienne en AG et s'y implique.



- On peut donc répertorier ces différentes pistes de solutions sur une grande mindmap. Chaque axe d'approche (la communication, la convivialité et l'accessibilité) offre des actions concrètes que les membres du syndicat pourraient appliquer.
- Nous avons donc pour projet de proposer au syndicat ces différents axes dans lesquels ils pourront piocher des solutions potentielles et créer leur propre scénario.