

<http://divergences.be/spip.php?article3460>



Voici comment y remédier

Le mouvement climatique a un problème de recrutement et de rétention

- Aujourd'hui - 2023 - Septembre 2023 -

Date de mise en ligne : jeudi 14 septembre 2023

Copyright © Divergences Revue libertaire en ligne - Tous droits réservés

Origine

Pour attirer davantage de personnes dans la lutte pour le climat, il faut d'abord transformer la culture du mouvement et ouvrir des voies d'accès diversifiées.

Sommaire

- [Première étape : Transformer la culture du mouvement](#)
- [Deuxième étape : Ouvrir grand les portes du mouvement](#)

<http://divergences.be/sites/divergences.be/local/cache-vignettes/L400xH302/join-the-fight-d7425.jpg>

L'année dernière, des collègues du mouvement climatique et moi-même nous sommes engagés dans un projet visant à cartographier les forces, les faiblesses, les opportunités et les menaces auxquelles est confronté le mouvement climatique australien. Nous avons appris beaucoup de choses, mais l'un des thèmes les plus importants que nous avons entendu à maintes reprises de la part des groupes était les défis auxquels ils sont confrontés pour recruter et retenir le personnel et les bénévoles ayant les compétences, l'expérience et les capacités nécessaires pour le travail de justice climatique. En fait, il s'agit du principal défi organisationnel cité par les groupes après la stabilité financière, ce qui n'est pas peu dire pour un secteur qui manque cruellement de ressources.

Qu'est-ce qui se cache derrière cette difficulté à trouver et à garder des personnes compétentes, et que pouvons-nous faire pour y remédier ?

Lorsque nous avons approfondi le problème, afin d'en diagnostiquer les causes, deux pistes sont apparues évidentes :

1. Les opportunités

Il n'y a pas de pénurie de personnes préoccupées par la crise climatique et désireuses de faire quelque chose à ce sujet. Quatre-vingt-quatre pour cent des Australiens sont modérément ou extrêmement préoccupés, et 58 % d'entre eux le sont davantage qu'il y a deux ans. Ce qui fait défaut, ce sont des voies d'accès permettant à ces personnes de s'engager dans un travail rémunéré ou bénévole au sein du mouvement climatique.

Ce phénomène s'est manifesté de la manière la plus flagrante lors de la crise des feux de brousse en Australie en 2019-20, lorsque les groupes de défense du climat ont été inondés de personnes désireuses d'apporter leur aide, alors que nous manquions de rôles et d'étapes clairs et significatifs pour leur permettre d'entreprendre une action stratégique.

Des personnes qui venaient de rejoindre le mouvement nous ont également dit qu'elles avaient du mal à savoir où chercher des possibilités de travail ou de bénévolat dans le domaine du climat. Nombre d'entre eux ne savaient pas non plus si une personne de leur profil avait quelque chose à offrir. En ce qui concerne les bénévoles, beaucoup de ceux qui trouvent des opportunités déclarent qu'ils ont du mal à savoir ce qu'ils peuvent faire ensuite pour approfondir leur engagement. Pour une question qui nécessite d'urgence davantage d'action, il est clair que nous avons un problème si des personnes qui se sentent profondément concernées ne savent pas quoi faire ensuite ou se demandent si elles peuvent être utiles.

2. Motivations

D'un autre côté, nous avons également entendu que, parmi les personnes qui souhaitent en faire plus, beaucoup sont préoccupées par la culture du travail sur le climat. Plus précisément, le stress et les tensions liés au travail sur une crise existentielle, où l'on a l'impression que le travail n'est jamais terminé, et où il peut être difficile de se déconnecter.

Première étape : Transformer la culture du mouvement

Avant toute chose, nous devons nous pencher sur les raisons pour lesquelles les gens rencontrent des obstacles pour s'engager dans le travail sur le climat - y compris le volontariat - en créant d'excellentes cultures qui motivent des personnes diverses et qualifiées à rejoindre le mouvement et à y rester sur le long terme.

Communément exprimés comme "la façon dont nous faisons les choses ici", les facteurs qui contribuent à la culture sont souvent invisibles et pourtant ressentis par tous. La culture est le produit des valeurs, des croyances, des normes et des comportements d'un groupe. C'est le fondement à partir duquel tout le reste émerge. Comme l'a fait remarquer le consultant en gestion Peter Drucker, "la culture mange la stratégie au petit déjeuner". Si nous n'avons pas une culture forte, la qualité de nos solutions techniques n'aura aucune importance. À quoi cela pourrait-il ressembler ?

1. Prendre la diversité au sérieux.

Ce n'est pas un secret non plus que le mouvement climatique a un problème de diversité. Dans notre projet de cartographie, la prise en compte de la diversité du leadership et de la participation du mouvement climatique a été désignée comme le domaine qui aurait le plus grand impact.

Si nous voulons vraiment nous attaquer à l'injustice structurelle, nous devons commencer par nos propres espaces, en préfigurant le genre de monde que nous voulons voir, où les idées, les identités et le leadership des personnes issues de milieux divers et sous-représentés sont célébrés et valorisés. La transformation de l'injustice climatique ne sera pas le fait d'un groupe de personnes partageant les mêmes idées - elle nécessitera des perspectives et des expériences vécues diverses, avec la capacité d'appréhender ce problème épineux avec nuance et sensibilité.

Pour cultiver un mouvement véritablement diversifié, il faut que chacun d'entre nous fasse le travail de décolonisation et d'éducation pour lui-même et pour ses organisations. Il nous demande de développer et de financer des stratégies organisationnelles et de mouvement qui abordent activement la diversité et l'oppression. Elle exige que nous établissions et maintenions des principes et des valeurs autour de la diversité, de la justice et de l'inclusion à tous les niveaux du mouvement, et que nous appelions les gens à entrer et à sortir lorsqu'ils ne respectent pas ces valeurs. Enfin, cela signifie que nous devons nous engager dans un processus constant d'apprentissage de la justice intersectionnelle et de l'anti-oppression - et de désapprentissage des traits de la colonisation et de la blancheur qui imprègnent tant de nos façons d'être et de faire.

Ce travail ne peut pas être simplement ajouté. Il s'agit d'un travail central, profond et contre-culturel qui demande du temps. Nous devons nous permettre d'être fondamentalement changés par le processus.

2. Renforcer nos capacités relationnelles.

De nombreuses personnes avec lesquelles nous nous sommes entretenus ont souligné le manque de capacités relationnelles au sein du mouvement, ce qui contribue au cloisonnement et à la dynamique de groupe. Pour construire un mouvement nourricier auquel les gens veulent adhérer et rester, nous devons développer nos compétences en matière d'écoute active, de retour d'information, de connaissance de soi, de culture d'un regard

positif inconditionnel, de facilitation et de transformation des conflits. Cela nous aidera à établir des relations de confiance plus profondes à travers la diversité, plutôt que de prêcher à la chorale et de construire des chambres d'écho qui manquent de pouvoir.

3. Soutenir la santé émotionnelle et physique des personnes.

L'un des autres principaux défis organisationnels mentionnés dans la carte du mouvement est le surmenage et l'épuisement du personnel et des bénévoles. Si, personnellement, j'ai trouvé que le travail sur le climat donnait un sens profond à ma vie, travailler sur une crise existentielle jour après jour, dans un espace manquant de ressources, a aussi ses effets. Nous devons investir dans le travail des groupes et des personnes qui s'attaquent activement à ce problème, comme Psychology for a Safe Climate et les nombreux leaders des Premières nations et des personnes de couleur qui modèlent des méthodes de travail qui ne sont pas sous-tendues par le surmenage et le martyre si courants dans les espaces dominés par les Blancs. Nous pourrions également envisager des choses comme des périodes de repos et des retraites à l'échelle du mouvement, des congés sabbatiques, des semaines de quatre jours et un prix à l'échelle du mouvement pour les travailleurs rémunérés.

4. Investir dans les connexions. La voie vers la masse critique réside dans les connexions critiques. Les gens rejoignent les mouvements pour la question, mais y restent pour les personnes. La manière dont nous nous connectons est importante. Elle pourrait faire la différence entre une personne qui décide de consacrer une grande partie de son temps au mouvement climatique et une autre qui décide de le quitter. Cela pourrait se traduire par l'intégration de temps et d'espace dans les campagnes et les rôles pour créer des liens et des relations profondes, par l'organisation de rassemblements réguliers du mouvement pour permettre aux gens de rencontrer de nouvelles personnes, et par l'offre d'un mentorat continu avec les anciens du mouvement. Il s'agirait également de féliciter activement et régulièrement les gens pour leurs contributions, ce qui, nous le savons, motive fortement les gens à rester impliqués.

5. Renforcer notre capacité stratégique à gagner.

Les mouvements qui remportent des victoires et renforcent leur pouvoir renforcent le moral des troupes et donnent envie à d'autres de les rejoindre. Prenons l'exemple de l'apogée du mouvement de grève des écoles : Les gens affluaient de toutes parts, désireux d'apporter leur aide. Une bonne stratégie implique de se concentrer, d'avoir d'excellents outils et ensuite beaucoup de pratique, d'expérimentation et de répétition, y compris le développement critique de nos compétences en matière d'émergence - la capacité de répondre aux sables mouvants et à la complexité qu'implique le travail de justice. Elle implique également de diviser nos problèmes en objectifs plus petits et de célébrer nos victoires en cours de route afin d'aider les gens à rester motivés.

Deuxième étape : Ouvrir grand les portes du mouvement

Bien que ces étapes ne soient pas linéaires telles qu'elles sont présentées ici, nous devons simultanément améliorer notre culture et attirer davantage de personnes. Je les ai ordonnées de cette manière parce que je crois que nous avons besoin d'une culture suffisamment sûre et encourageante avant de commencer à faire venir d'autres personnes.

En travaillant à l'amélioration de notre culture, nous devons ouvrir les portes aussi largement que possible, en créant des voies d'accès au mouvement pour un plus grand nombre de personnes et, en particulier, pour des personnes issues de milieux plus diversifiés. À quoi cela pourrait-il ressembler ?

1. Action positive.

Dans le prolongement du premier point de la première étape, prendre la diversité au sérieux signifie mettre en place une action positive et recruter intentionnellement des personnes issues de milieux sous-représentés et des nouveaux venus dans les mouvements sociaux. Cependant, l'embauche seule ne suffit pas. Comme le disent nos collègues de Hue : "Lorsque vous embauchez des personnes noires et brunes dans un environnement déstructuré, vous ne réparez pas la culture, vous déstructurez les personnes".

Nous devons travailler activement à la décolonisation de nos groupes et de nos lieux de travail afin qu'ils soient suffisamment sûrs. Deux grands exemples de leaders dans ce domaine sont Democracy in Colour - qui offre un programme de placement pour soutenir le personnel des Premières nations et des personnes de couleur dans les organisations climatiques - et la Multicultural Leadership Initiative, qui travaille activement à la diversification du leadership du mouvement climatique. Afin d'accroître leur impact, ces groupes méritent davantage de ressources.

2. Développement du leadership.

De nombreuses personnes se lancent dans le travail climatique à un jeune âge et ne parviennent à passer les premières années qu'avec la peau des dents. Mes quatre premières années dans le mouvement climatique ont été à la fois exaltantes et terrifiantes. La plupart du temps, je n'avais aucune idée de ce que je faisais, et j'ai entendu des expériences similaires de la part de mes collègues. Nous pourrions améliorer cette situation en investissant dans un développement ciblé du leadership - coaching, mentorat et programmes de bourses - qui aiderait les nouveaux venus à acquérir les compétences dont ils ont besoin pour faire leur travail, puis à faire évoluer leurs capacités au fur et à mesure que leur travail se modifie. Trop souvent, l'essentiel des ressources consacrées au développement du leadership va au personnel rémunéré, mais il y a tant de bénévoles talentueux dans le mouvement climatique, et plus encore qui s'impliqueraient, s'ils bénéficiaient d'un soutien plus structuré et d'un investissement dans leur leadership.

3. Faciliter les choses.

Il faut que les gens puissent s'impliquer facilement. Il pourrait s'agir de plateformes en ligne qui aident les gens à trouver les meilleures opportunités climatiques dans leur région et/ou qui les aident à se connecter à une série d'actions et de tâches échelonnées qui les aident à progresser sur l'échelle de l'engagement. Il pourrait également s'agir d'un guichet unique pour tous les emplois et le bénévolat dans le domaine du climat.

4. Développer la philanthropie. La révolution ne sera pas financée, mais il est certain que nous avons besoin de plus d'emplois dans le mouvement climatique, ce qui signifie qu'il faut augmenter le montant des fonds alloués au travail de construction du mouvement. Il s'agit de la plus grande menace qui pèse sur notre planète, et pourtant le changement climatique reçoit moins de deux pour cent de la philanthropie au niveau mondial, et une proportion encore plus infime de cette somme est consacrée à la construction de mouvements et au travail de plaidoyer.

De nombreuses personnes sont profondément préoccupées par la crise climatique. Nombreux sont ceux qui cherchent à apporter leur contribution. Tant de personnes ont des compétences, des capacités et une expérience incroyables à offrir. Notre mission consiste désormais à gagner leur respect et leur temps. Nous devons réussir sur ces deux fronts :

1. améliorer notre culture pour soutenir et encourager une participation large et diversifiée ; et
2. ouvrir des voies pour que des personnes plus nombreuses et plus diversifiées rejoignent le mouvement. Si nous y parvenons, le ciel est vraiment illimité en termes de pouvoir populaire que nous pourrions mettre au service de la

justice climatique.