



CODE DE DÉONTOLOGIE

et mesures concrètes assurant son respect

Au nom du « réalisme » ou du « pragmatisme », les pratiques militantes peuvent parfois verser dans une éthique à géométrie variable, d'après laquelle la fin justifie les moyens. Cette forme de machiavélisme militant peut alors, consciemment ou non, générer des postures, des choix stratégiques, des façons de juger ou d'interagir avec autrui qui sont vecteurs de violences. L'objet de ce code de déontologie est alors de contribuer à créer au sein de l'association *Organisez-Vous !* un espace d'engagement où chacun·e se sente respecté·e, reconnu·e et en sécurité. Par ailleurs, afin de s'assurer que l'énoncé de ces principes et de ces devoirs ne soit pas uniquement prescriptif, le présent code est assorti d'un plan d'action décrivant avec précision l'ensemble des mesures concrètes assurant son respect.

1 – Valeurs, principes et devoirs

Cette section décrit l'horizon éthique dans lequel s'inscrit notre association. Cet horizon est défini à la fois par les idéaux que nous défendons (nos valeurs), les règles fondamentales qui en découlent (nos principes) et les obligations concrètes qui encadrent nos actions (nos devoirs).

1.1 Valeurs

- **La solidarité** : L'organisation collective n'est pas une innovation sociale. C'est une démarche pluri-séculaire qui consiste à défendre une vision du vivre ensemble : la solidarité. Nous souhaitons simplement être fidèles à cette valeur, et marcher dans les pas de ceux qui, avant nous, ont transformé le monde et l'ont rendu plus juste.
- **La non-violence** : Dans le monde tel qu'il est, le pouvoir n'est pas un instrument neutre. S'il n'est pas exercé dans le respect de tou·te·s, il peut ainsi entraîner des comportements agressifs qui vont à l'encontre de notre idéal de solidarité. Nous

souhaitons donc exercer notre pouvoir de façon ferme mais responsable, en n'organisant que des actions non violentes.

- **L'engagement** : En luttant pour les causes qui nous tiennent à cœur, nous nous engageons les un·es envers les autres à nous soutenir, nous défendre et nous hisser collectivement vers la victoire contre l'injustice et la violence. Cet engagement ne doit pas être synonyme de pression mais de responsabilité, perçue dans un sens positif : nous faisons communauté, nous sommes prêt·es à donner, tout en respectant nos propres limites. S'engager auprès des autres autant qu'auprès de soi.
- **L'ouverture** : Le premier obstacle à la construction d'un pouvoir collectif, c'est la division. Trop souvent nous laissons nos différences et nos préjugés s'interposer entre nous. C'est pourquoi, dans les combats que nous menons, nous gardons toujours un esprit ouvert, et évitons les procès d'intention.
- **Le pragmatisme** : Nous évaluons notre propre pouvoir, et cherchons à l'utiliser au mieux pour changer le monde. Et si notre pouvoir est insuffisant ou que notre objectif initial est trop ambitieux, nous sommes toujours capables de réévaluer notre position, en vue d'autres négociations futures. On peut ainsi négocier avec son adversaire aujourd'hui, sans pour autant compromettre ses valeurs pour demain.
- **La sollicitude** : Nous ressentons tou·tes de la souffrance et de la frustration face aux injustices dont nous sommes les victimes. Mais le ressentiment ou le désir de revanche ne sont pas le moteur de notre action collective. Nous construisons des amitiés publiques qui s'appuient sur notre humanité commune et notre désir partagé de justice. Nous pouvons partager une colère commune, mais nous nous cherchons à nous aider à la transformer et à la dépasser dans nos luttes.

1.2 Principes

- **L'humain d'abord, le programme ensuite** : Dans un mouvement social, les individus ne sont pas des rouages au service d'une cause qui les dépasserait et pour laquelle ils devraient se sacrifier. Au contraire, la dignité de chacun·e nous impose de faire prévaloir le respect de chaque personne avant le succès d'un programme que nous souhaitons réaliser.
- **S'opposer sans insulter** : Bien que la confrontation politique soit parfois l'action la plus appropriée pour parvenir à un changement réel, nous envisageons cette confrontation sans animosité ni malveillance. Nous cherchons à ce que la puissance collective, mène à des victoires durables, cultivant ainsi l'accueil, la cordialité, la sollicitude et l'humilité.

- **Travailler nos angles morts** : Militer contre les injustices ne nous empêche pas d'en commettre nous-même. C'est pourquoi, tout en promouvant les façons dont le monde peut changer, nous nous interrogeons régulièrement sur les façons dont *nous* pouvons changer, en prenant peu à peu conscience des phénomènes discriminatoires que nos privilèges nous empêchent de voir. Nous cherchons à instaurer des structures qui nous permettent de parer nos biais et de construire des rapports de pouvoir moins défavorables aux groupes minorisés.
- **Reconnaître l'intersectionnalité des discriminations** : En reprenant les jalons posés par la juriste Kimberlé Crenshaw, nous sommes particulièrement attentif-ves au renforcement mutuel des discriminations directes ou indirectes, et au fait que celles-ci ne peuvent être combattues séparément.
- **Dépasser le radicalisme rigide** : Promouvoir l'organisation collective s'accompagne parfois d'une tentation à pointer du doigt les « lacunes » ou les « manquements » des autres, versant ainsi dans ce que Carla Bergman et Nick Montgomery appellent le radicalisme rigide. Conscient-es de ce biais, nous interrogeons notre posture et refusons de verser dans le jugement militant.

1.3 Devoirs

1.3.1 Prévention des abus et comportements contraires aux valeurs de l'association

- Les membres de l'association doivent faire preuve de solidarité, d'attention et de sollicitude auprès de chacune des personnes avec lesquelles ils interagissent.
- Une personne ne peut être exclue de nos espaces qu'en raison de comportements contraires aux principes et valeurs de l'association, pas en raison d'une appartenance partisane, ou d'un procès d'intention.
- L'association doit veiller à prendre le temps d'intégrer les nouveaux et nouvelles membres (accueil et accompagnement) pour qu'ils et elles puissent pleinement participer à l'association en fonction de leur envie et possibilité. L'association doit également veiller à respecter les rythmes et besoins des personnes. En cas de difficultés, les discussions collectives peuvent être menées à condition de ne pas culpabiliser les personnes individuellement mais à être tourné de manière constructive et en se centrant sur les actions.
- Pour lutter contre le radicalisme rigide, l'association doit former ses membres au sujet. Les membres de l'association doivent interroger les conséquences de leurs positions et tourner nos discours vers l'action, afin d'éviter de verser dans une pureté théorique, voire néfaste pour l'avancement du groupe/objectifs de l'association. Nous prenons aussi compte de l'influence de la classe dans la capacité de chacun-e à formaliser, théoriser, exprimer sa pensée.

- Les membres de l'association doivent communiquer avec transparence, clarté et bienveillance, afin d'être toujours explicites sur leurs intentions et le contexte dans lequel ils agissent et formulent leurs propos.
- Les membres de l'association doivent pratiquer la présomption de bienveillance, d'après laquelle ils doivent toujours supposer que, jusqu'à preuve du contraire, leur interlocuteur·trice est de bonne volonté et n'a pas d'intentions malveillantes.
- Les membres de l'association doivent promouvoir le militantisme joyeux en encourageant la participation, l'autonomie, la responsabilité, la créativité en soutenant ce que les personnes sont en capacité de faire plutôt qu'en les condamnant et en les contrôlant. Ils et elles doivent développer une culture relationnelle qui privilégie les rituels d'échange et de partage où s'expriment une convivialité authentique.
- Les membres de l'association, les publics accompagnés, les partenaires opérationnels et les organismes financeurs de l'association doivent avoir connaissance du présent code de déontologie et assurer leur adhésion explicite à celui-ci.
- Les membres de l'association doivent élaborer et mettre en œuvre des protocoles et des procédures qui visent à s'assurer qu'elleux-mêmes, les publics accompagnés, les partenaires opérationnel·les et les organismes financeurs de l'association ne puissent subir de dommages physiques ou moraux du fait des activités qu'ils mènent au sein de l'association.
- Les membres de l'association doivent faire preuve d'ouverture et d'esprit critique, et être prêt·es à remettre en cause leurs postures et leurs discours si ces derniers se trouvent en contradiction avec les valeurs et les principes que défend l'association.
- Des espaces en mixité choisie doivent être créés sur simple demande des premier·es concerné·es. Des méthodes de recrutement inclusives doivent être utilisées. Des formations peuvent être fournies à tou·tes les membres, mais plus particulièrement encore aux personnes chargées de la médiation.
- Dans leurs relations avec les structures qu'ils accompagnent, les membres de l'association doivent se comporter comme des allié·es respectueux·euses, à l'écoute et au service des premier·es concerné·es. Ils et elles doivent chercher et obtenir le consentement éclairé des premier·es concerné·es pour chaque choix stratégique et tactique qui se présente.
- Dans leurs relations avec les structures qu'ils accompagnent, les membres de l'association doivent chercher et obtenir le consentement éclairé des premier·es concerné·es pour chaque choix stratégique et tactique qui se présente.
- Dans leurs relations avec les structures qu'ils accompagnent, les membres de l'association doivent être explicites sur les risques et les aléas d'une situation donnée, en particulier quand celle-ci peut avoir des répercussions négatives et durables.

1.3.2 Signalement des abus et comportements contraires aux valeurs de l'association

- Les membres de l'association doivent élaborer et mettre en œuvre un protocole de signalement afin qu'elleux--mêmes, les publics accompagnés, les partenaires opérationnel·les et les organismes financeurs de l'association puissent décrire de façon libre et anonyme un abus ou un comportement inadéquat dont ils ont été témoins.
- Les membres de l'association doivent désigner en leur sein plusieurs personnes qui soient responsables de recevoir ces signalements (avec tact, bienveillance et sérieux). Une désignation ad hoc peut aussi se faire sur demande de le/a premier·e concerné·e.

1.3.3 Réaction face aux abus et comportements contraires aux valeurs de l'association

- Les membres de l'association doivent désigner en leur sein plusieurs personnes qui soient responsables d'assurer le suivi des signalements.
- Les membres de l'association doivent adopter et mettre en œuvre un protocole d'accueil des signalements, qui assure une réponse à la fois prompte et juste aux témoins d'abus ainsi qu'aux personnes qui ont fait face à un abus.
- Pour les situations qui l'exigent, les membres de l'association doivent adopter et mettre en œuvre un protocole de mise en œuvre de sanctions internes et – le cas échéant – de signalement auprès des autorités compétentes.
- Les membres de l'association doivent prendre la mesure de chaque signalement et évaluer leurs mesures de prévention – pour mieux les améliorer - au regard des faits. La personne ayant fait face à un abus doit être invitée systématiquement à participer, sans obligation.

2 – Repères légaux

2.1 Discriminations

Aujourd'hui, la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, « portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations », constitue le principal texte de référence :

« Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de sa grossesse, de son apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son patronyme, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation

bancaire, de son état de santé, de sa perte d'autonomie, de son handicap, de ses caractéristiques génétiques, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés. »

2.2 Harcèlement

Le harcèlement est la répétition de propos et de comportements ayant pour but ou effet une dégradation des conditions de vie qui se traduisent par des conséquences sur la santé physique ou mentale de la personne harcelée. Le Code Pénal définit le harcèlement dans son article 222-33-2-2 :

« Le fait de harceler une personne par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de vie se traduisant par une altération de sa santé physique ou mentale est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende lorsque ces faits ont causé une incapacité totale de travail inférieure ou égale à huit jours ou n'ont entraîné aucune incapacité de travail. »

2.3 Maltraitance

Le terme de maltraitance n'est pas repris par le Code pénal qui parle de manière plus précise, en les adossant à des sanctions pénales, de : crime, délit contre l'intégrité corporelle, privation, mauvais traitement, agression, atteinte sexuelle, etc. Les termes de violence ou de maltraitance ont néanmoins été adoptés par le Conseil de l'Europe, en 1987, avec des définitions de référence, reprises ensuite par la France. Le Conseil de l'Europe est allé plus loin, en 1992, en caractérisant les différents types de maltraitements.

Les maltraitements, sur un plan pénal, ont un caractère particulièrement aggravé quand elles sont commises sur des « personnes vulnérables », terme juridique désignant les publics fragiles (Articles 222-3, 222-9 et 434-3 du Code pénal) :

- les « mineurs »
- les personnes qui « ne sont pas en mesure de se protéger en raison de l'âge, d'une maladie, d'une infirmité, d'une déficience physique ou psychique ou d'un état de grossesse » et dont « la particulière vulnérabilité est apparente ou connue de l'auteur (ndlr : de l'atteinte à la personne) ».

3 – Identifications des risques spécifiques liés à la pratique de l'organisation collective

3.1 Risques chez les organisatrices et organisateurs :

- **Le « burn-out militant »** : Les organisatrices et organisateurs exercent leur métier par vocation, dans un cadre où elles/ils ne font pas toujours la différence entre ce qui relève de leur activité professionnelle ou de leur activité bénévole. Dans un tel contexte, il est malheureusement commun que les frontières entre le privé et le public s'atténuent, ce qui mène invariablement à deux phénomènes : l'épuisement et l'oubli de soi face aux situations difficiles des publics que l'on rencontre.
- **Les discriminations** : Saul Alinsky, l'un des premiers *community organizers*, disait que les femmes ne pouvaient pas devenir organisatrices. Presque cent ans plus tard, les femmes et les personnes racisées sont toujours (consciemment ou inconsciemment) discriminées dans leur travail d'organisation : difficulté à accéder à des postes de supervision, « tokenisation », exigences disproportionnées en comparaison à leurs pairs.
- **Le harcèlement moral** : La tradition étatsunienne du *community organizing* baigne dans une culture du *management* intrusif, de la productivité omniprésente et de l'évaluation agressive. Dans cet horizon, où les actes militants sont comme « taylorisés », il n'est pas rare que les organisateur·ices soient constamment réduits à leurs résultats (nombre de militant·es recruté·es, nombre d'emails obtenus, nombre de participant·es à une action collective). Et il arrive également que si ces résultats ne correspondent pas aux objectifs à atteindre, les organisatrices et organisateurs soient, très régulièrement, traité·es de façon humiliante.
- **Le radicalisme rigide** : Le monde militant actuel est à la fois très dur et très exigeant. C'est ainsi qu'au contact quotidien avec de nombreux·euses militant·es, les organisateur·ices sont très régulièrement confronté·es à des injonctions de « radicalité ». Et si les organisateur·ices ne s'y conforment pas, elles/ils subissent alors mépris et rejet. Il arrive parfois que, dans un effort pour se conformer aux attentes des autres militant·es, les organisateur·ices embrassent la « radicalité » qu'on leur impose. Mais cette course à la « radicalité » n'a pas de fin. Et y participer finit très souvent par conduire au « burn-out militant » décrit plus haut.

3.2 Risques auprès des publics formés et accompagnés :

- **Le syndrome du/de la sauveur·euse** : Les organisateur·ices interviennent auprès de personnes qui, du fait de leur situation, peuvent vivre une forme de vulnérabilité. Il

advient alors parfois que l'organisateur·ice prenne, imperceptiblement, l'ascendant dans la relation, et que sa posture ne soit plus celle d'un·e accompagnateur·trice mais plutôt celle d'un·e saveur·euse. Ce qui contrevient directement avec le respect de la dignité des publics formés et accompagnés.

- **La tentation du/de la gourou** : Dans certaines situations, un·e accompagnateur·trice qui a été compétent·e dans son champ d'expertise peut commencer à être interrogé·e sur des questions qui ne relèvent plus de son savoir ou de son expérience. Comme il s'agit d'une situation plutôt flatteuse, il peut alors advenir que l'organisateur·ices encourage l'extension de son statut d'expert·e en dehors de ses limites légitimes, avec des conséquences parfois graves.
- **La posture du /de la policier·ière** : En tant que garant·es de la méthodologie, l'organisateur·ice apporte un cadre et une forme de discipline dans le collectif où elle/il intervient. Néanmoins, ce cadre et cette discipline n'existent que parce que les premier·es concerné·es en ont émis la demande et qu'elles/ils souhaitent peu à peu se les approprier. Or, il peut advenir que l'organisateur·ice exerce, de part son statut, une autorité informelle qui, si elle n'est pas questionnée et limitée, peut conduire à des abus .
- **La manipulation** : Aux Etats-Unis, il n'est pas rare que les *community organizers* utilisent des méthodes de marketing pour manipuler les premier·es concerné·es et les encourager à s'engager. Les praticien·nes de ces méthodes peu scrupuleuses justifient leurs actions en défendant leur efficacité. Ce comportement est à la fois méprisant et dégradant envers les publics formés et accompagnés.
- **Les biais inconscients** : Les organisateur·ices sont porteur·ses de biais inconscients (que les militantes intersectionnelles appellent « angles morts ») qui reposent sur leurs propres privilèges de genre, de race ou de classe etc. Ces biais, s'ils ne sont pas conscientisés, déconstruits et écartés, deviennent alors la cause d'abus.
- **La mise en danger physique** : Lorsqu'une action est organisée, les premier·es concerné·es peuvent se trouver en situation de vulnérabilité dans l'espace public, tant face aux forces de l'ordre que face à des adversaires politiques violents. Ce n'est pas à l'organisateur·ice de décider quels sont les risques ni s'ils doivent être pris. Mais en l'absence d'une telle conversation, il existe un risque bien réel de mettre en danger physique des personnes qui n'en sont pas conscientes et qui n'y sont pas préparées.
- **La stigmatisation médiatique** : Dans le même esprit, la prise de parole politique dans l'espace public est un acte fort qui entraîne des réactions parfois violentes. Ici aussi il existe le risque d'une personne subisse une forme de stigmatisation

médiatique et de cyberharcèlement sans avoir pu, en amont, en prendre la mesure ni s'y préparer.

- **La fuite de données sensibles** : L'activisme politique progressiste est aujourd'hui scruté à la fois par l'Etat, les puissances étrangères et les groupuscules d'extrême droite. Dans un tel contexte, la fuite de données sensibles (que ce soit sur le groupe, ses actions ou la vie privée de ses membres) est un risque majeur dont les conséquences peuvent être graves.

3.3 Risques avec les organismes financeurs et les pouvoirs publics :

- **L'emprise des partis politiques** : Les partis politiques expriment aujourd'hui un grand intérêt envers la pratique du *community organizing*. Il est compréhensible que certain-es organisateur-ices fassent le choix d'accompagner ces partis politiques dans leur renouveau. Toutefois, les militant-es d'aujourd'hui sont parfois les élu-es de demain, et il n'est pas rare que la société civile se retrouve cadennassée par des allégeances politiques qui étouffent toute possibilité de revendication.
- **La tutelle politique** : Ceux qui financent les organisateur-ices ont, de facto, une forme d'influence sur leurs choix de campagnes et de publics accompagnés. Il peut alors arriver qu'en l'absence d'une diversité de financements, elles se retrouvent tributaires d'une seule entité qui se trouve alors en position de pouvoir imposer son opinion politique et de limiter le travail effectué sur le terrain.
- **L'auto-censure** : Quand bien même une tutelle politique ne s'exprimerait pas de façon directe, il peut arriver que, de peur de perdre leurs financements, les organisateur-ices fassent des choix qui limitent leur ambition et/ou ne soient pas directement en faveur des publics qu'elles/ils accompagnent.

4 – Mesures concrètes et plan d'action

4.1 Adoption et diffusion du présent code de déontologie

- Discussion en réunion spéciale puis signature par les membres du bureau et publication sur le site internet de l'association.
- Signature par les membres bénévoles et salariés de l'association (document en annexe des contrats de travail).
- Signature par les collectifs, associations et syndicats accompagnés par l'association (document en annexe des conventions de formation et d'accompagnement).

- Travail régulier et révision annuelle du code de déontologie pour le rendre à la fois plus complet et plus concret.

4.2 Développement d'un environnement d'engagement sécuritaire et bienveillant

4.2.1 Protection des organisatrices et organisateurs

- **Recrutement :**
 - Processus de recrutement inclusif
 - Actions de recrutements menées uniquement quand l'association dispose de moyens suffisants pour offrir des postes stables et bien rémunérés.
 - Recrutement de stagiaires et de services civiques uniquement pour des missions bien précises (qui offrent des opportunités d'expériences concrètes) et à condition expresse d'être en mesure d'offrir une rémunération sérieuse.
- **Environnement de travail :**
 - Etude sur la communication militante en collaboration avec des chercheur·ses en psychologie de dialogue
 - Mise en œuvre de protocoles pour développer des méthodes de communication transparentes et bienveillantes
 - Dispositifs d'évaluation des progrès (et non des personnes) coconstruits en amont de tout projet
 - Établir une présomption de bienveillance dans les moments de tension (tout en sachant reconnaître la malveillance le cas échéant).
 - Organisation régulière de séminaires entre pair·es où chacun·e peut partager ses réussites, ses difficultés, ses inquiétudes et ses besoins.
- **Estime de soi et temps pour soi :**
 - Célébration systématique des victoires.
 - Pratique des conversations intentionnelles entre pair·es.
 - Pour les salarié·es, prise en compte précise des heures travaillées, et limitation du temps de travail à jamais plus de 20% de la durée affichée sur le contrat de travail.
 - Pour les salarié·es, achat par l'association d'un smartphone uniquement dédié au travail.
 - Pour les bénévoles, vigilance concernant l'engagement en terme de charge de travail et prévention du burn out militant.
 - Création et mise en ligne d'un [guide open-source de lutte contre le burn-out militant](#)
 - En amont de chaque nouveau projet d'accompagnement, examen attentif de la demande et analyse au regard des 6 critères de réussite (financement, leadership, formalisation, transparence, sacralisation de l'agenda, dispositif d'évaluation).

- **Lutte contre le harcèlement, les pratiques de maltraitance et les pratiques discriminantes :**
 - Développement d'un protocole de signalement des actes de harcèlement, de maltraitance et de discrimination.
 - Désignation d'une personne responsable de la mise en œuvre de ce protocole.
 - Désignation formelle de plusieurs membres bénévoles de l'association auprès de qui les personnes peuvent s'adresser de façon anonyme pour signaler un incident.
 - Organisation d'une procédure d'examen de l'incident, appliquer le protocole de justice protectrice et, le cas échéant, de mesures pour reporter le signalement aux autorités compétentes et prendre les mesures nécessaires auprès de la personne qui est en cause.

- **Prévention contre le harcèlement, les pratiques de maltraitance et les pratiques discriminantes :**
 - Formation des salarié·es et bénévoles aux pratiques de leadership inclusif et bienveillant
 - Formation des salarié·es et bénévoles aux questions théoriques portant sur les formes de discrimination systémique.
 - Tenue de réunions en mixité choisie quand les premier·es concerné·es en ressentent le besoin

- **Lutte contre le radicalisme rigide :**
 - Formation à des méthodes militantes complémentaires au *community organizing* et réflexion collective sur la complémentarité des luttes.
 - Participation à des temps de rencontre avec d'autres membres du monde militant.

4.2.2 Protection des publics formés et accompagnés :

- **Agir en tant qu'allié·es**
 - Travail d'apprentissage et de réflexion auprès des premier·es concerné·es, sur [la posture d'allié·e](#), ses forces et ses limites.
 - Rédaction de fiches pratiques sur les premier·es concerné·es et le rôle/place des allié·es avec des situations pratiques et formation auprès des membres d'Organisez-Vous
 - Protocole formalisé qui instaure des mécanismes démocratiques dans les projets d'accompagnement.
 - Mise en œuvre d'une série de conversations intentionnelles avant tout début d'un processus d'accompagnement.
 - Mise en œuvre d'un processus d'évaluation par les premier·es concerné·es lors de chaque accompagnement.

- **Etudier les risques, mais laisser les décisions aux premier·es concerné·es :**
 - Pour les personnes qui n'ont pas d'expérience militante, proposition d'une réflexion collective sur les risques potentiels que représente une prise de parole en public ou une action collective.
 - Processus de décision démocratique où les premier·es concerné·es décident, par elles/eux-mêmes s'ils souhaitent prendre ces risques.
 - Travail d'intelligence collective sur la possible réduction des risques et les éventuelles tactiques inventives à mettre en œuvre.

- **Protéger les données sensibles :**
 - Création d'un compte Protonmail et d'un calendrier ProtonCalendar pour les salarié·es de l'association
 - Administration d'un serveur privé et crypté sur lequel sont stockés et partagés tous les documents de l'association.
 - Création d'un compte Trésorit pour dupliquer le serveur sur le Cloud et limiter les risques de Ransomware.
 - Sensibilisation sur les questions de question numérique auprès des publics accompagnés.

4.3 Préservation de l'indépendance politique de l'association :

- L'association s'engage à ne jamais travailler pour un parti politique ou pour une personnalité politique en campagne.

- L'association s'engage à rompre toute relation avec les organismes de financement qui tenteraient d'exercer une influence sur sa ligne politique et ses choix stratégiques.

- L'association recherche l'indépendance financière et en fait un objectif stratégique à 5 ans.