

ASSOCIATION MARCEL HICTER POUR LA DEMOCRATIE CULTURELLE

Travailler avec les premiers concernés à l'époque des inégalités multiples ?

Une étude réalisée par Mathias Mellaerts, collaborateur, Association Marcel Hicter

2021

Introduction

La souffrance sociale n'est plus vécue aujourd'hui comme une expérience commune appelant des luttes collectives. Il s'agit plutôt de rendre compte de l'injustice sous forme d'une série d'injustices personnelles, de discriminations, de confrontations au mépris, etc. qui puisent leurs racines dans le vécu biographique, personnel, voir intime des personnes qui les expriment.

Or, la mission de l'éducation permanente est de générer et d'alimenter ces luttes collectives afin de faire émerger des utopies contestataires. Comment dès lors créer et fédérer des collectifs dans ce contexte sans risquer de créer des groupes abstraits et fictifs qui n'ont d'autre existence qu'administrative ou institutionnelle ?

Pour tenter de répondre à cette question, nous proposons de nous inspirer des concepts de l'ethnométhodologie. Nous commencerons ce texte par un bref retour historique sur l'apparition de l'éducation populaire dans le contexte d'une division poussée du travail.

Éducation populaire et taylorisme

Presque une cinquantaine d'années avant l'avènement de l'école obligatoire en France (dont fait alors partie la majeure partie de la Belgique), l'idée de promouvoir l'instruction en dehors des structures traditionnelles d'enseignement était déjà en germe. Cet horizon était alors défendu par des groupes d'obédiences diverses : socialiste, catholique, marxiste, prudho-arnarchiste, etc. Il peut cependant être mis en parallèle avec le contexte commun des révolutions de 1830 et de 1848 en France. Les insurgés qui cherchent alors à renverser la monarchie de Juillet, rassemblant tant des étudiants que des ouvriers vont entraîner la création d'un mouvement social fort dont le but était de faire face à la domination d'un mode de production capitaliste alors émergent (révolte des Canuts).

Afin de s'organiser et d'augmenter leur pouvoir d'action, les insurgés cherchent à inventer de nouvelles structures d'entraide et de lutte. Naissent de cette aventure les coopératives et les mutuelles comportant leurs propres caisses syndicales de résistance entre travailleurs. L'horizon est de constituer une nouvelle économie sociale dans laquelle sont présentes les associations, les coopératives, les mutuelles et les syndicats. L'ambition affichée était de créer une alternative au capitalisme en créant une nouvelle économie indépendante²

Naît alors, dans ces mouvements militants et ouvriers, diverses initiatives basées sur l'idée que l'individu peut s'émanciper à travers un savoir non académique. L'école officielle y est alors perçue comme un lieu de propagation de savoirs de classe. Or, il s'agit de construire des savoirs d'émancipation et peut être avant tout, de les construire en situation, de les mettre en corrélation avec la réalité des individus. Cette ambition de capter le savoir en partant de l'expérience des apprenants s'oppose diamétralement à la vision transmissive défendue alors en didactique et en pédagogie.

Dans le cadre de la théorie classique (philosophie classique) de la connaissance, le monde historique et social est gouverné par des lois universelles, à l'instar de celles qui gouvernent le monde physique. Par l'éducation et l'enseignement, il s'agit de les mettre en lumière grâce à la rigueur de la méthodologie scientifique. L'observation neutre et objective permettrait de mettre entre parenthèses la subjectivité du chercheur. Cette dernière est toujours suspecte. Le chercheur doit pouvoir se défaire de ses valeurs, de ses préjugés, de ses biais idéologiques, etc., pour observer la réalité. Le réel est perçu comme quelque chose qui existe en soi, ou du moins du point de vue d'un observateur qui tend vers l'impartialité. Le savoir qui émerge de ce type d'approche se veut à l'image d'un miroir de la nature.

Cette posture classique de la connaissance ne pose pas la question de la position ou du point de vue de celui qui regarde. Plus exactement, elle élude la question. Des biais peuvent exister dans la constitution du savoir par l'observateur, mais ils sont la conséquence d'une méthode d'observation inadéquate de l'objet étudié. Dans cette perspective, développer un regard critique invite à se dé-saisir de sa subjectivité, afin d'affiner la méthode d'analyse. C'est une invitation à saisir le vrai, le beau et le juste, perçu comme des notions existant en soi, indépendant de celui et de celle qui regardent. Dans ce contexte, le possesseur du savoir cherche à instruire ceux et celles qui en sont dépourvus. En se mettant à leur niveau, il cherche à démocratiser des connaissances, à les rendre accessibles, autant qu'il s'en présente sous le jour

d'un maître possesseur de savoir comme Jacques Rancière en fait longuement la critique dans *Le Maître ignorant*.

Dans le contexte de révolte et de militance tant ouvrière qu'étudiante qui émerge au début du XIX^{ème} siècle, la posture de connaissance développée s'ancre au contraire dans une perspective qui se veut pleinement située et ancrée dans le vie subjective. Au contraire du positivisme, cette approche insiste particulièrement sur le fait que la position qui est occupée au sein d'un rapport social donné est intimement liée à des rapports d'exploitation et de domination. Ce rapport et les enjeux qui en découlent ont directement des conséquences sur les représentations. Dans cette perspective, « le sujet de l'Histoire est le sujet de la connaissance ». Cette approche jette les bases de l'éducation populaire.

Cette valorisation de l'expérience est aux antipodes de l'approche développée en 1911, Fredirech Taylor. Soucieux de réfléchir de manière scientifique à l'organisation du travail, il met en évidence une méthode d'organisation du travail industriel dont les caractéristiques principales sont la division horizontale et verticale du travail ainsi que le salaire au rendement. Constatant que la vision traditionnelle et artisanale du « métier » et les savoirs qui s'y rattachent favorisent les comportements individualistes et freinent la productivité, Taylor en vient à la conclusion qu'il faut revoir complètement la philosophie et les principes concrets de collaboration et d'organisation du travail en atelier. En étudiant les conditions nécessaires pour améliorer la productivité des ouvriers, il aboutit à la conclusion qu'une approche méthodique s'impose. L'objectif de l'organisation scientifique du travail (OST) est d'améliorer la productivité à travers un meilleur contrôle de l'activité des ouvriers. Taylor souhaite lutter contre la "flânerie" dans les ateliers et trouver la meilleure façon de produire (*the one best way*). Pour se faire, il observe et analyse le travail de ses ouvriers (gestes, rythmes, cadences, etc.) et en dégage de « bonnes pratiques ». Dans ce dispositif, les travailleurs sont peu à peu dépossédés de leurs savoirs et se voient imposer une manière de travailler visant à augmenter toujours plus le rendement de l'entreprise.

Paradoxalement, plus la division du travail est pensée de manière rigoureuse et implacable, plus la situation vécue dans les corps et dans les esprits de ceux qui sont en bas de la chaîne de production devient prégnante. Cette réalité perçue et vécue devient le terrain de la prise de conscience d'une identité commune ainsi que d'un destin partagé. Tous portent le même poids et les stigmates du travail à la chaîne, l'obligation du rendement, etc. Tous sont soumis aux mêmes difficultés directement reliées à la vie matérielle. Cette condition partagée est à la fois productrice de vie sociale et elle génère également un point de vue qui permet de rendre les injustices objectives.

Dans l'ouvrage *La situation des classes laborieuses en Angleterre*, en 1844, Friedrich Engels a théorisé cette approche en réalisant une analyse méthodique des conditions de vie des ouvriers, mais également de leurs peines, leurs luttes et espoirs. Il parle des contraintes qui s'imposent à leur corps en termes de charge à porter, d'heures de travail à prester, des risques physiques encourus, mais également des dangers psychiques dont ils souffrent. Il en montre leurs difficultés, notamment en termes de stagnation salariale, mais il dénonce également le caractère déshumanisant inhérent au capitalisme du travail dans les usines et les fabriques. Cette valorisation de l'expérience lui permet de se livrer à une critique en règle des conceptions

économiques qui régissent l'industrie capitaliste, dont il montre le caractère arbitraire, mais également fragile.

Au début du XX^{ème} siècle, inspiré par ces idées, le sociologue Karl Mannheim, fondateur de la sociologie de la connaissance formule une des thèses centrales de son travail : la culture est déterminée par la société qui la voit naître. Dans *Idéologie et Utopie* (1929 – 1931), il émet l'idée que les points de vue que les populations portent sur le monde réel s'expliquent en fonction de leur position sociale. Dans ce contexte, il cherche à montrer comment et pourquoi les groupes dominants doivent générer des idéologies législatrices de leur position. Au contraire, les groupes dominés produisent des 'utopies' contestatrices de l'ordre existant. Cette manière de valoriser le défenseur de l'utopie au niveau des producteurs de savoir permet d'effacer la séparation nette entre chercheur et non-chercheur, entre savoir scientifique et savoir profane.

Cette production d'utopie contestatrice marque en profondeur le mouvement de l'éducation populaire. La division du travail dans une perspective de rendement capitaliste est vectrice d'injustices, d'ambiguïtés et de paradoxes dont on ne peut rendre compte que lorsque l'on vit les choses du point de vue de ceux qui expérimentent le travail, ceux qui sont les premiers concernés.

Si ces groupes de « premiers concernés » ne sont pas parfaitement homogènes, ils le sont assez pour avoir conscience collectivement des inégalités qui les touchent. La notion de « classes sociales » est ici déterminante. Appartenir à une même classe sociale, c'est expérimenter collectivement ce que cela signifie de vivre dans un régime de même division du travail. Ce sont les positions dans les processus de production qui déterminent les revenus, mais également les lieux et modes de vie, les goûts culturels, les représentations symboliques, les vêtements, l'éducation, l'accès aux ressources, aux soins de santé, mais également les luttes, les combats, les révoltes, les utopies contestatrices, les perceptions de ce qui est juste, injuste, etc. Dans cette perspective, le rôle de l'éducation populaire est d'alimenter ce travail de conscientisation.

En Belgique, le système de l'éducation permanente renvoie aujourd'hui encore à cette conception de la constitution des savoirs, de l'apprentissage et de la lutte sociale. L'ambition de ce courant de pensée visait l'amélioration du système social via l'émancipation des travailleurs afin qu'ils deviennent des acteurs capables de participer activement à la vie sociale. De fait, l'éducation populaire part du principe que chaque individu possède la capacité et la volonté de progresser et de se développer socialement, et ce, à tout âge de la vie.

« Selon l'article 1^{er} du décret du 17 juillet 2003, une organisation d'éducation permanente a pour objectif de favoriser et de développer, principalement chez les adultes...

- une prise de conscience et une connaissance critique des réalités de la société ;
- des capacités d'analyse, de choix, d'action et d'évaluation ;
- des attitudes de responsabilité et de participation active à la vie sociale, économique, culturelle et politique.

Ainsi, les associations d'éducation permanente des adultes travaillent à développer les capacités de citoyenneté active et la pratique de la vie associative. Nombre d'entre elles consacrent une attention particulière aux publics socio-culturellement défavorisés. »

Arrêtons-nous quelques instants sur la notion de publics socio-culturellement défavorisés et essayons de voir quels rapports cette notion entretient avec le monde du travail et sa division.

Vers la multiplication des critères d'inégalités

Comme nous l'avons brièvement expliqué ci-dessus, historiquement, l'éducation populaire est directement liée à une volonté de rendre compte des injustices basées sur la division du travail.

Au début des années 1960, date d'émergence de formalisation décrétole de l'éducation permanente en Belgique, nos pays d'Europe de l'ouest étaient encore en situation de plein emploi avec une main-d'œuvre masculine à forte proportion d'ouvriers. Le modèle dominant était la grande entreprise avec comme norme un contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein pour un seul employeur.

Or, aujourd'hui, l'emploi s'est féminisé (+48 %) et il s'est surtout tertiarisé (+80 %), il est devenu plus qualifié et moins jeune. Dans ce contexte, l'emploi est plus éclaté, avec le développement de la flexibilité salariale (statuts d'emploi, temps de travail, organisation...) et des périodes de chômage importantes.

L'âge moyen de fin d'études est également passé de 14,5 ans vers 1960 à plus de 20 ans aujourd'hui (les filles ayant distancé les garçons). Le nombre d'ouvriers, surtout des hommes, a baissé d'un million entre 1962 et 2018. Inversement le nombre d'employés, population beaucoup plus féminine, est passé dans le même temps de 3,5 millions à 8,2 millions.

Dès lors, il semble nécessaire de se reposer la question aujourd'hui : de qui et de quoi parle-t-on exactement aujourd'hui lorsque l'on parle de publics socio-culturellement défavorisé ? Mettons d'abord en évidence la distinction entre capital économique, capital culturel et capital symbolique popularisée par Pierre Bourdieu.

a) La notion de capital économique désigne l'ensemble des ressources économiques d'un individu. Il peut être évalué sur base de différents indicateurs : risque de pauvreté sur la base du revenu, privation matérielle ou ménage à faible intensité de travail.

- **Risque de pauvreté sur la base du revenu.** Le critère appliqué pour mesurer le risque de pauvreté monétaire est le seuil de 60% du revenu net médian équivalent (= seuil de pauvreté). Pour la Belgique, pour l'année 2021, le seuil de pauvreté est un revenu de 13.023 € net par an, dire 1.085 € net par mois pour un isolé, ou de 27.348 € net par an ou 2.279 € net par mois pour un ménage composé de deux adultes et deux

enfants (<14ans)¹. Selon ce critère, 14,9,5% de la population belge connaissent ainsi un risque de pauvreté².

- **Privation matérielle grave.** Cet indicateur concerne les personnes qui ne sont pas en mesure d'acquérir des biens ou services essentiels pour vivre, dont au moins 4 des éléments suivants : payer un loyer ou des factures courantes, chauffer correctement son domicile, faire face à des dépenses imprévues, consommer de la viande, etc. D'après cet indicateur, 5,8 % de la population souffre de privation matérielle grave.

- **Ménages à très faible intensité de travail** Cet indicateur décrit la situation de personnes membres d'un ménage dans lequel personne ne travaille (ou dans lequel les membres ne travaillent que très peu) mais qui ne disposent pas nécessairement d'un revenu très faible. 14,9 % de la population (0-59 ans) vivaient dans un ménage à très faible intensité de travail³.

b) La notion de capital culturel

Le capital culturel se présente sous trois formes :

- **Ressources incorporées** (savoir et savoir-faire, compétences, forme d'élocution, etc.), On considère par exemple qu'en Belgique, un élève sur quatre sort de l'école sans pouvoir lire de manière fluide.

- **Ressources objectivées** (possession d'objets culturels tel que des livres, des œuvres d'arts, ou non)

- **Ressources institutionnalisées** (titres, diplômes scolaires, contrat de travail, etc.). Durant la période 2010-2020, le pourcentage de jeunes de 15 à 24 ans qui n'exerçait ni un emploi, ni ne suivait d'enseignement, ni aucune formation (les fameux NEET pour young people Neither in Employment, nor in Education or Training) s'élevait à 9,2 % en 2020.

¹ Cf. <https://www.socialsecurity.be/citizen/fr/a-propos-de-la-securite-sociale/la-securite-sociale-en-belgique/lutte-contre-la-pauvrete>

² Cf. <https://www.alterechos.be/indicateurs-le-seuil-de-pauvrete-sous-estime/>

³ Cf. <https://socialsecurity.belgium.be/fr/octroi-des-droits-sociaux/la-lutte-contre-la-pauvrete-en-belgique-en-6-questions>

c) La notion de capital symbolique

Le capital symbolique renvoie à l'autorité, au prestige, à la réputation, la renommée, la notoriété, l'honneur, le talent, etc., propriétés qui ne peuvent exister que dans la mesure où les autres veulent bien les reconnaître et dont l'existence contribue à donner du pouvoir et à renforcer le capital social, économique et culturel.

Sur base de ces trois indicateurs, il est possible de former artificiellement des « publics » homogènes en fonction des critères choisis, mais ces publics ne sont pas réels, ni d'ailleurs ceux qui expérimentent une réalité partagée telle que cela pouvaient être le cas lorsque Engels écrivait *La situation des classes laborieuses en Angleterre* au début du XIX^{ème} siècle. En effet, ces distinctions, si elles sont pertinentes pour caractériser les inégalités et la souffrance sociales de la première moitié du XX^{ème} siècle, doivent aujourd'hui être nuancées et complétées.

Vers la multiplication des critères d'inégalités

Nous l'avons entrevu ci-dessus, depuis la fin du XX^{ème} siècle, le travail ouvrier s'est beaucoup transformé et tend aujourd'hui majoritairement vers la production en flux tendu. Concrètement, pour les grosses entreprises, les chaînes de magasins ou les franchises, il s'agit de réduire au maximum les stocks des premières et de produits finis pour réduire les coûts et minimiser les délais. On parle également à ce propos de lean management.

Dans ce contexte, la production industrielle abandonne progressivement le taylorisme au profit d'une division du travail sensée être orientée autour de la participation de l'ensemble des employés d'une entreprise à la lutte contre le gaspillage (de temps, d'espace) en chassant tout ce qui produit de la « non-valeur ajoutée ». Ces processus sont sensés favoriser une plus grande participation des salariés à la division du travail. Les réunions quotidiennes du lean « permettent aux managers d'être à l'écoute des équipes ». Du point de vue patronal, le lean introduirait donc davantage de consultations des salariés au travail en partant de l'idée que ce serait à la base de la pyramide du travail que l'on voit le mieux ce qui se passe.

Par ailleurs, la notion même d'employé et de salarié a également radicalement changé. L'ubérisation de plusieurs grandes entreprises a profondément changé le rapport au travail. Le terme « ubérisation » est un néologisme qui provient de l'entreprise Uber qui a généralisé à l'échelle planétaire un service de voiture de tourisme avec chauffeur entrant directement en concurrence avec les taxis. Les caractéristiques de ce service sont de réaliser des gains financiers importants liés à l'évitement des contraintes réglementaires et législatives de la concurrence classique (l'acquisition d'une licence de taxi dans le cadre d'Uber par exemple). De ce cadre, les « autoentrepreneurs » deviennent plus pauvres et plus précarisés que les ouvriers dans des structures d'organisation du travail dont nous avons parlé ci-dessus. Sociologiquement parlant, en termes de violence sociale vécue, ils se rapprochent de travailleurs du système tayloriste du début du XX^{ème} siècle. L'ubérisation est aujourd'hui un processus en œuvre dans de nombreux secteurs. À titre d'exemple, le personnel de santé très qualifié et qui a bénéficié d'une scolarisation importante est aujourd'hui contrôlé comme ont pu l'être les ouvriers.

L'avènement des technologies digitales a permis l'appropriation par la société d'un nombre de datas considérable sur les employés, ainsi que sur le taux de rentabilité.

Il est possible aujourd'hui d'être un employé précaire dans l'horeca tout en ayant étudié 20 ans à l'université. Il est possible d'être très qualifié, de posséder plusieurs diplômes, mais d'avoir un emploi de cadre d'une part épuisant et d'autre part précaire (en terme salarial à la limite du seuil de pauvreté), constitué d'une série de missions en CDD, etc. Là où nous parlions de structures et de classes sociales au XIXème et jusqu'à la fin du XXème siècle, nous sommes ici confrontés à des environnements socio-culturels très différenciés et pourtant également soumis aux registres des inégalités et de violences sociales⁴. De quoi parlons-nous ici, lorsque nous évoquons le terme de « premiers-concernés » ?

Dans son ouvrage *Le temps des passions tristes*, le sociologue François Dubet émet l'hypothèse que nous ne pouvons plus parler d'inégalité de classe en début du XXIème siècle⁵. Cela ne signifie pas que les inégalités ou les injustices aient disparu, loin de là, mais il faut désormais parler d'inégalités au pluriel. Nous l'avons esquissé dans les paragraphes ci-dessus, plusieurs systèmes productifs se juxtaposent aujourd'hui. Des groupes de personnes qui constituaient encore dans les années 60 des classes sociales à part entière - et qui se reconnaissant comme telles - sont aujourd'hui éclatés en une myriade de marchés économiques et de marchés du travail.

Olivier Galland utilise le terme « déstandardisation des parcours » pour qualifier cette réalité d'expériences plurielles et complexes. Tous les parcours charrient avec eux de nombreux facteurs d'inégalités. A l'ancienne dualité qui opposait les classes populaires aux classes bourgeoises et capitalistes, s'en ajoutent aujourd'hui d'autres très nombreuses. Par exemple, celle des travailleurs urbains et des travailleurs habitant en périphérie, ceux qui sont en CDI et ceux qui sont en CDD, ceux qui sont soumis à des objectifs de résultat et ceux qui sont soumis aux moyens, les nationaux et des migrants, ceux qui sont issus de groupes majoritaires et ceux qui sont issus de groupes minoritaires, les différentes générations vis-à-vis de l'accès aux emplois, la différence entre les sexes biologiques pour le déroulement de la carrière, ceux qui les groupes sociaux racisés ou non, les sexes biologiques masculins ou féminins, etc. Comment générer dès lors des utopies contestataires dans ce contexte très hétérogène ? Comment faire de l'éducation populaire ou permanente avec des réalités d'expérience si diverses ?

⁴ How to develop a Hospital Management System? Cf. <https://cprimestudios.com/blog/how-develop-hospital-management-system>

⁵ *Ibid.*

2 Constituer un collectif en éducation populaire à l'heure du régime des inégalités multiples

Constituer un collectif

Dans ce contexte de multiplication des critères d'inégalités, que faire lorsque l'on est travailleur social ou socio-culturel avec une mission d'éducation permanente ? Pour tenter de répondre à cette question, nous proposons dans un premier de temps de nous arrêter sur la notion de collectif.

Le collectif est ce qui regroupe, ce qui rassemble, qui réunit ensemble⁶. Une manière de constituer un collectif repose souvent sur le fait d'identifier chez les membres des caractéristiques extrinsèques. Dans le cadre des membres d'une population donnée, nous pouvons penser aux opinions individuelles, aux pratiques linguistiques ou à des habitudes culturelles, sociales, aux genres, à l'identité sexuelle, au concept de personnes racisées, au fait d'être socio-culturellement défavorisé.etc. Cet ensemble de caractéristiques peut être établi par les membres d'une population eux-mêmes, mais également par des observateurs extérieurs, permettant de dessiner les contours *en soi* d'un collectif. En tant que travailleur social, ou social culturel, il s'agira alors de pouvoir identifier ces caractéristiques chez des membres potentiels en vue de créer un collectif⁷ :

- 1) une dimension *intentionnelle* qui renvoie au réseau d'intentions mutuelles de participation, de coordination et d'action qui permettent à un ensemble d'individus de réaliser un objectif commun. Avons-nous choisi d'être ici et avec quelles intentions ?
- 2) dimension *pragmatique* qui renvoie aux modalités de l'expérience que « nous » faisons des collectifs et au genre d'engagements associés. Il s'agit ici de mettre en lumière l'expérience, pour une pluralité d'individus, d'être « affectés » par un problème qui surgit dans leur environnement et qui les conduit à se rassembler.
- 3) une dimension *sémantique* et *praxéologique* qui prend appui sur des descriptions, des essais d'explications et de narrations, ainsi que sur des procédures pratiques d'identification et de catégorisation.

C'est d'ailleurs souvent ce qui est demandé et attendu des pouvoirs subsidiaires quand il s'agit de définir qui est le public des premiers concernés avec qui l'on travaille. Est-il possible de justifier par de trace, ou différents critères d'évaluations une intention propre aux personnes de se réunir ? Un problème commun « affecte » t-il ces personnes ? Des narrations, des récits ou des descriptions émergent-elles de ce collectif ?

⁶ Alain Rey, *Le Petit Robert*, Edition le Robert, Parsi, 2018.

⁷ Laurence Kaufmann et Danny Trom, *Qu'est-ce qu'un collectif ? Du commun à la politique*, Edition de l'Ecole des hautes études en sciences sociale, Paris, 2020. <https://books.openedition.org/editionsehess/11502?lang=fr>

Notons toutefois que la mise en évidence de ces similarités factuelles par un travailleur socio-culturel, une direction ou un animateur, doit avant tout être l'objet d'une réappropriation consciente par les personnes concernées. L'écueil à éviter ici est ce que Cathleen Kantner et Udo Tietz appellent des « identités numériques » ou la « catégorisation »⁸.

En effet, même si des éléments communs peuvent révéler l'existence d'un collectif et l'inciter à adopter une attitude réflexive, elle est d'abord et avant tout la ratification distante d'un collectif « en troisième personne ». C'est à dire qu'il s'agit d'un groupe abstrait, artificiellement objectif. Compte tenu de la réalité socio-économique plurielle actuelle dont nous avons parlé ci-dessus, ainsi que des réalités de : « déstandardisation des parcours » et des régimes d'inégalités multiples, ce point nous semble particulièrement important. Dans le contexte d'un travail en éducation permanente dans lequel il est de plus en plus demandé par le pouvoir subsidiant de fournir des traces de ces processus, le risque de « catégorisation » est d'autant plus important.

Nous proposons ici d'identifier trois écueils à éviter :

1) Totalisation a priori. L'écueil est ici de poser à priori l'unité du collectif en insistant sur l'interdépendance entre les parties constitutives. Les risques sont évidemment de sous-estimer les différences et les inégalités sociales, de laisser dans l'ombre les conflits ou oppositions.

2) Extériorité. Le collectif prend l'apparence d'une réalité objective et autonome, extérieure à ses membres et susceptible d'exercer sur eux des contraintes qui lui sont propres,

3) Projections anthropomorphiques. Le collectif doit nécessairement revêtir la forme *endogène* et qualitative d'un *Nous* qui s'appuie sur le travail d'auto-affiliation et de mise en commun que les membres eux-mêmes effectuent.

Afin de pouvoir mettre en évidence, les trois dimensions du collectif : intentionnelle, pragmatique et sémantique que nous venons d'aborder, et d'éviter les trois écueils que nous avons cités : totalisation à priori, extériorité et projections anthropomorphiques, nous proposons de recourir ici à l'un des concepts clé de l'éthnométhodologie qui est la notion de membre.

⁸ Laurence Kaufmann et Danny Trom, *op. cit.*

II) Être membre, l'apport de l'ethnométhodologie au travail d'éducation permanente

À partir de quand est-on un membre ? Nous avons mis en évidence qu' au début du XXème siècle, sur base de la division du travail institutionnalisé, c'est la situation vécue dans les corps et dans les esprits de ceux qui sont en bas de la chaîne de production industrielle qui est à la base de la prise de conscience d'une identité commune ainsi que d'un destin partagé. L'originalité de l'approche proposée par les ethnométhodologues est de faire de la notion de membre non pas celui ou celle qui appartient à une institution ou à une classe sociale instituée (travailleurs.euses, ouvriers, bourgeois, etc.) mais à la maîtrise du langage naturel. On est ici en effet membre de tel ou tel communauté à partir du moment où l'on en partage la langue, les expressions, le vocabulaire, etc⁹.

Cette perspective est le point de départ de l'ethnométhodologie. Cette dernière est une approche sociologique qui émerge à partir des années 60 et qui s'intéresse particulièrement aux méthodes que les individus utilisent pour comprendre et produire l'ordre social dans lequel ils vivent. Les ethnométhodologues récuse l'idée selon laquelle le chercheur serait extérieur au phénomène étudié. En revanche, ils défendent l'idée que le chercheur, par sa présence et ses interactions, participe à la production de la réalité en train de se faire. Certain.e.s auteur.e.s ont d'ailleurs poussé l'idée jusqu'à parler d'ethno-biographie¹⁰. Comme tout acteur social, le chercheur analyse, interprète et agit selon un « mode de connaissance pratique ».

Autrement dit, l'activité de production de savoir ne diffère en rien des activités sociales ordinaires dans la mesure où elle est une activité d'accomplissement pratique. Il nous semble que cette perspective est particulièrement féconde pour penser et réaliser un travail d'éducation populaire ou permanente dans le cadre de la « déstandardisation des parcours » et le régime d'inégalités multiples évoqué ci-dessus.

Plus globalement, pour rendre compte de la création d'un collectif, il s'agit ici de privilégier des méthodes ethnographiques d'investigation du terrain, tout en se gardant de toute généralisation ou universalisation des pratiques situées. A ce propos, le chercheur, l'animateur, ou la personne qui est responsable de la coordination du collectif est ici un membre du collectif parmi d'autres. Les ethnométhodologues parlent à ce propos de « méthode documentaire d'interprétation »¹¹.

Un des premiers axes de travail de cette méthode est de chercher les « indexicaux » qui apparaissent aux détours des conversations avec les membres du groupe. **Dans le champs de l'ethnométhodologie, les lexicaux** sont les termes dont la signification dépend entièrement du contexte dans lequel ils sont prononcés. De manière très basique : « maintenant », « ici »,

⁹H. Garfinkel et H. Saks, « On Formal Structures of Practical Action », p. 342. Traduit par Alain Coulon in *L'Ethnométhodologie*. p.42

¹⁰ Voir à ce propos, Irène Pereira, *Travailler et lutter, Essais d'auto-ethnobiographie*, L'Harmattan, col. Logiques sociales, Paris, 2016.

¹¹Alain Coulon, *op. cit.*

« je » sont des exemples typiques de termes indexicaux : leur sens dépend respectivement du moment, du lieu et du sujet de l'énonciation. Au contraire, un nom propre ou un nom commun (par exemple) continue normalement à désigner la même chose s'il est prononcé à deux moments différents ou par deux personnes différentes.

L'ethnométhodologie place l'indexicalité du langage au cœur de la méthode documentaire. En postulant que chaque parole, notion, attitude ou processus de communication observé est indexical. Il s'agit d'affirmer et de revendiquer que les mots et les phrases n'ont pas le même sens pour tous. Le sens varie en fonction de facteurs contextuels tels que la biographie du locuteur, son intention immédiate, la relation qu'il entretient avec son locuteur, ses intentions cachées, les conversations passées, etc. Il s'agira dès lors de préciser le contexte d'énonciation afin de faire jaillir ces différences et de mettre en évidence que le sens est toujours local et qu'il n'y a pas de généralisation possible.

Ainsi, le mot « culture » peut par exemple renvoyer à des significations très vastes en fonction du contexte dans lequel il est énoncé ainsi qu'en fonction de son locuteur. En fonction du collectif et des membres qui le constituent, le terme culture peut faire écho à ce que l'on appelle les Beaux-Arts (peinture, sculpture, dessin, architecture), c'est en ce sens qu'on le comprendra peut-être si les mots sont partagés avec des artistes plasticiens formés dans une école d'arts. Si l'on discute avec des travailleurs/euses socio-culturels, il sera peut-être entendu plus largement dans son acception anthropologique – le mot culture peut faire écho aux modes de vie, aux folklores, aux traditions. Dire, par exemple, « je travaille dans la culture », peut signifier plutôt l'un, plutôt l'autre en fonction de la personne qui énonce cette phrase. Dans certains groupes en revanche, le mot culture sera connoté très négativement : la culture sera précieusement ce qui est inaccessible, différent, institutionnalisé, pédant, superflu, etc.

Cette notion d'indexicalité doit être mise en relation avec de réflexivité. Dans le contexte de l'ethnométhodologie, la réflexivité désigne des pratiques qui décrivent et constituent un cadre social. Dans le cadre de la vie de tous les jours, par le simple fait de parler, d'échanger, de communiquer, nous constituons en même temps, au fur et à mesure de nos énoncés, un monde commun dans lequel le sens, l'ordre et la rationalité sont partagés. Échanger autour d'une situation, c'est constituer socialement cette situation.

Il faut enfin aborder la notion d'*accountability*. Est *accountable* ce qui rapportable, observable, descriptible. Il s'agit de ce qui est dit et de la manière dont c'est dit, par exemple : les éléments de biographie communs aux personnes, la complicité, la gêne, la conduite de la vie familiale, etc.¹². Tel champ lexical utilisé, telle inflexion de voix, tel fait rapporté, tel élément biographique, ou du CV professionnel, etc chaque action est interprétée en fonction du contexte.

¹² J. Signorini, de *Garfinkel à la communauté électronique Géocub : essai de méthodologie (et de recherche des fondements)*, DEA d'ethnologie, université de Paris-VII, 1985.

Homogénéité et hétérogénéité d'un collectif

Nous proposons ici de faire le processus de construction et d'évolution d'une association qui se revendique de faire un travail d'éducation populaire avec ses membres. La référence à l'éducation populaire est aujourd'hui explicite sur le site internet de l'association.

L'association naît à la suite d'un projet participatif autour du théâtre action dans le Hainaut. Les participant.e.s de ce projet sont tous issus du milieu théâtral avec la particularité que l'on y rencontre des professionnels du secteur (des personnes qui vivent de cette activité), et des amateurs. Nous retrouvons une majorité de femmes pour un âge médian d'environ 27 ans.

A la fin du projet, plusieurs membres souhaitent donc poursuivre le travail qui est alors initié. En effet, l'idée surgit rapidement, car ils sont tous confrontés au manque d'activités proposées dans le domaine. Pragmatiquement, ils décident de proposer eux-mêmes des ateliers de pratique théâtrale dans la région en 2011.

Deux ans plus tard, en 2013, pour affirmer la démarche, il fonde une ASBL avec le soutien de cinq amis. Très vite, la nécessité de « ne pas être une école » se fait sentir. D'un point de vue indexical, le champ de l'éducation formelle et le vocabulaire qui lui est rattaché est - dès l'origine - fortement contesté et critiqué. Les membres cherchent à s'en éloigner tout en l'utilisant pour mieux s'en distancier: « nous ne sommes pas le conservatoire ». Le mot « pas » est une bonne illustration de la notion d'indexicalité que nous évoquions ci-dessus. « Pas » signifie dans ce contexte précis et pour les membres du collectif en formation une volonté tant de se démarquer d'un apprentissage académique de la pratique théâtrale que d'une pratique d'avant-garde radicale qui se rapproche de la performance artistique. Pour les membres ce « pas » reflète aussi une volonté de proposer une alternative, de se fédérer et de créer un récit nouveau et commun. Bien qu'implicite au mot « pas », ces dimensions ne sont pas moins *accountable*, c'est à dire « rapportables ». En effet, ce refus d'un théâtre académique et cette volonté de se fédérer autour d'une pratique alternative renvoient notamment à plusieurs éléments biographiques, de nombreux membres étant issus de cette formation classique. Par ailleurs, tous ces éléments sont explicités et largement discutés dans le cadre des discussions informelles qui animent les membres.

Pour ces derniers, tous ces éléments fédèrent progressivement une identité commune et progressivement, le vocabulaire partagé entre les membres s'étoffe, une raison d'être commune de l'association se précise. En 2013, elle est en effet rédigée formellement comme suit : « offrir l'opportunité aux participants d'approcher la diversité et la richesse de la pratique de l'expression théâtrale, ainsi que du corps en mouvement et, aux artistes, de transmettre leurs démarches artistiques ».

Ce travail d'analyse indexicale pourrait être réalisé sur chacun des mots de la raison d'être. Expressions, démarches artistiques, opportunités, etc.. sont autant de mots dans le con-

texte d'énonciation propre aux membres qui enrichissent considérablement la définition lexicale. Par ailleurs, chaque fois que ces mots sont échangés, partagés, utilisés par les membres, la constitution du collectif se renforce.

Nous souhaitons attirer l'attention sur le fait que les collectifs se créent autour des notions partagées du langage familier. Il n'est pas question ici de revendication sociétale, sociale, économique, ni même à proprement parler de juste ou d'injuste. En 2014, l'ASBL compte 12 membres effectifs, dont 4 administrateurs, 19 membres adhérents et 1 membre sympathisant.

En interne, une question émerge, les membres de l'Association peuvent-ils se considérer comme des premiers concernés au sens de l'éducation permanente ? Plus largement, leurs actions s'inscrivent-elles dans l'histoire plus vaste de l'éducation populaire dont nous avons brièvement esquissé les contours au début de ce texte ? Sur base des éléments constitutifs du collectif, à savoir, le langage partagé naturel que nous venons d'évoquer, la réponse serait a priori non. En effet, il n'est semble-t-il pas question ici de population précarisée ni de premier concerné au sens du décret. Pourtant, la question mérite d'être creusée et pour tenter d'y répondre, nous proposons d'en dresser un rapide tableau sur base des notions de capital culturel, économique et social que nous avons sollicité plus haut.

La majorité des personnes qui s'investissent dans l'association sont diplômées de l'enseignement supérieur, et/ou ont suivi de nombreuses formations professionnalisantes en lien avec la pratique éducative et artistique. De ce point de vue, la plupart dispose d'un **capital culturel important tant au niveau des ressources incorporées** (savoir et savoir-faire, compétences, forme d'élocution, etc.), qu'au niveau des **ressources objectivées** (possession d'objets culturels tel que des livres, des œuvres d'arts, ou non) ainsi que des **ressources institutionnalisées** (titres, diplômes scolaires, contrat de travail, etc.). Il est dès lors intéressant de noter que cette formation commune facilite le partage du vocabulaire commun, comme nous l'évoquions. Les termes culture, participation, apprentissage, savoir-faire, compétences, etc. font partie du lexique communément partagé.

Le capital symbolique des membres doit être, quant à lui, présenté plus en détail. En effet, comme mention le capital symbolique renvoie à l'autorité, au prestige, etc. dans la mesure où il contribue à donner du pouvoir et à renforcer le capital social, économique et culturel. Du point de vue symbolique, tous les membres de l'association ont quelque chose de l'ordre de « l'ethos artiste ». La notion d'éthos est un terme que l'on retrouve en sociologie pour qualifier un « ensemble de significations intériorisées par un acteur », ce dernier « jouant un rôle déterminant dans l'orientation et la régularité d'une activité individuelle¹³ ». Nous entendons ici par ethos artiste un régime de valeurs propres aux activités artistiques et plus largement aux mondes de l'art. L'historien Charles Taylor a mis en évidence que, à partir des auteurs du XVIIIe siècle, certains artisans et créateurs ont cherché à promouvoir une culture de l'authenticité visant la production de soi au travers d'œuvres. Les sources de cette authenticité font écho au sentiment moderne de l'identité personnelle. Taylor voit ainsi dans l'artiste une incarnation depuis le dé-

¹³ Charles Taylor, *Les sources du moi. La formation de l'identité moderne*, Seuil, Paris, 1998. p. 53.

but du XIXe siècle, d'un modèle de l'être humain en tant que producteur d'une définition originale de soi, privilégiant l'intériorité et l'authenticité de la personnalité contre l'imitation des modèles extérieurs. De ce point de vue, être « artiste » signifie donc s'inscrire dans une démarche de redéfinition de soi dans une logique d'opposition ou de contradiction par rapport à des modèles dominants.

Ceci étant dit, d'un point de vue administratif, les membres de l'Association perçoivent dans leur majorité des allocations de chômage. Dans nos sociétés d'Europe de l'Ouest, les personnes bénéficiant d'allocations de chômage doivent fournir un nombre croissant et de plus en plus souvent la « preuve » de leur autoactivation permanente. Nos sociétés évoluent de telle façon que le fait d'être privé d'emploi peut être interprété comme une « tare du comportement » ou un attribut conduisant à la stigmatisation sociale. Dans le monde de l'emploi et sur le marché du travail, de longs moments d'inactivité, les fameux « trous » sur un CV sont préjudiciables. Comment valoriser en effet que telle résidence, telle représentation, tel projet a demandé trois, quatre, six mois ou plus de préparation ? Le monde de l'emploi partage également de nombreux indexables. Présenter un « trou » dans son CV est lourd de conséquences.

En outre, si nous quittons le monde de l'art pour nous déplacer dans le monde artistique, d'un point de vue du capital symbolique, la situation n'est pas plus simple. En effet, si le fameux trou sur un CV ne pose ici pas trop de souci, les mondes de l'art partagent également une série d'indexables propres. Il est attendu que les artistes aient une volonté claire d'entrer en dialogue avec le monde de l'art, c'est-à-dire une communauté / un collectif qui va au-delà de celle qui participe au dispositif artistique en tant que tel. Ce « monde de l'art » qui est composé d'autres artistes, de critiques, de metteurs en scène, etc. est invité à évaluer le projet, non seulement pour ce qui a été accompli socialement parlant, mais également au regard de l'Histoire des pratiques. Dans ce contexte très précis, du point du vue du capital symbolique, il apparaît parfois difficile de valoriser certaines expériences, notamment celle qui touche à un travail socio-culturel, à tel point que certain.e.s décident parfois simplement de ne pas l'exercer.

Mentionnons à présent que le capital économique des membres est très hétérogène. Les projets sont menés de manière bénévole au départ. Néanmoins, pour la plupart, l'équipe parvient à générer suffisamment de recettes que pour engendrer des contrats de travail en intérim. La majorité des membres de l'association sont rétribués via des notes de frais, des RPI ou des contrats d'intérim (via la SMart par exemple). Il s'agit dans les deux cas de rémunérations économiquement précaires que les membres perçoivent en complément de leur allocation de chômage ou bien entre deux missions salariées en CDD. En ce qui concerne le RPI, le total des indemnités perçues via le régime des petites indemnités ne peut dépasser 2.642,53 EUR par an (montant 2021). Pour les contrats smart : l'artiste est mis dans une position où ils reçoit une succession de contrats de travail à durée déterminée, sans possibilité de formes d'emploi plus stable. En principe, pour un même employeur, la succession de contrats de travail à durée déterminée est limitée à quatre contrats. Ces conditions ont des répercussions concrètes sur les vies des membres, la majorité d'entre eux n'ont pas accès aux emprunts hypothécaires, ne possèdent pas de voiture, ne partent pas en vacances, etc.

Il nous semble pertinent ici de reprendre le terme « déstandardisation des parcours » d'Olivier Galland pour qualifier cette réalité d'expériences plurielles et complexes. Tous les parcours charrient avec eux de nombreux facteurs d'inégalités dont ne rend pas compte l'ancienne dualité des classes populaires aux classes bourgeoises et capitalistes. Économiquement parlant, les membres de l'association peuvent être rattachés aux groupes des travailleurs précaires, ainsi qu'à un public de premiers concernés par les inégalités. Ils sont directement concernés par la problématique du chômage, la difficulté d'accès au logement, l'avenir incertain.

Pourtant ce n'est pas sur cette précarité économique que les membres cherchent à construire du lien ou à créer, nourrir et alimenter des utopies contestataires, mais sur base d'une réflexion commune et de moments d'échanges sur la façon dont il fait sens pour eux de pratiquer le Théâtre et de le partager avec le plus grand nombre. Nous analysons plus en détail ci-dessus la création de ce collectif en reprenant les notions de *dimensions intentionnelle, sémantique et praxéologique*.

Vers la création d'un collectif

La création de l'association renvoie bien à une *dimension intentionnelle*. L'assemblée générale permet de générer la création d'un véritable réseau d'intentions mutuelles de participation, de coordination et d'action. En février 2016, l'assemblée générale décide de modifier l'objet social de l'ASBL. La référence unique au théâtre laisse sa place à une vision plus interdisciplinaire où théâtre, danse et musique se rencontrent et s'allient au profit d'une expression plus holistique.

En décembre 2016, une Assemblée générale est organisée. Simultanément, l'organisation interne se transforme en quatre organes gérés par les administrateurs. En avril 2018, quatre catégories d'activités sont créées pour clarifier les propositions de l'ASBL : atelier découverte, atelier de pratique, projet participatif et projet socioculturel. Par ailleurs, de nouvelles règles de monitoring et de gestion se mettent en place par rapport à la gestion financière en vue de professionnaliser la structure.

Depuis sa fondation, l'ASBL se nourrit d'une réflexion de fond sur les notions de « gouvernance » et de « coopération ». Celles-ci sont au centre du langage utilisé par les membres de l'association. Cela ne s'arrête toutefois pas au niveau du langage. En effet, le parti pris de l'association est que ce langage et la culture démocratique qui le sous-tend peut être exprimé grâce à l'opportunité de la médiation de la pratique artistique.

Aujourd'hui, toute l'ASBL s'articule à partir de sa raison d'être : « favoriser l'expression du pouvoir créateur de tout un chacun ». Avec l'énonciation de la raison d'être, nous retrouvons ici une dimension *sémantique et praxéologique* qui prend appui sur des descriptions, des essais d'explications et de narrations, ainsi que sur des procédures pratiques d'identification et de catégorisation. Ces narrations et descriptions prennent naissance dans un cadre qui a été formalisé par une série de dispositifs propres à des modes de gouvernance collaborative et participative qui s'articulent autour de la raison d'être.

Ainsi, l'ASBL se fonde sur le principe de la synergie : tous ses membres sont en accord avec la raison d'être et décident d'y participer. Robert Robertson, le fondateur de l'Holacracy, un mode de gouvernance collaboratif dont se revendiquent les membres de l'Association, propose l'expression "*projet évolutif*" pour caractériser les procédures pratiques d'identification et de catégorisation propre à l'organisation collective du travail¹⁴.

Concrètement, en s'inspirant directement de l'holacracy, chaque organe de l'association mène des réunions opérationnelles (triage) et des réunions ayant trait à la gouvernance (définition des rôles et des politiques). Ainsi, toute personne qui œuvre dans l'ASBL peut influencer sur son organisation interne. Toutes les personnes actives au sein de la structure sont d'ailleurs membres de l'Assemblée générale, l'organe souverain de l'association. L'objectif poursuivi ici est d'améliorer la gestion administrative organisationnelle. Ce mode de gestion interne va également rapidement se charger de développer une vision collective et de renforcer le sentiment d'appartenance des membres. Outre l'aspect organisationnel et stratégique, qui permet de faire naître de projets, il s'agit de permettre à chacun.e de réfléchir à la qualité et à la pertinence des actions menées dans l'espace social.

Dans ce cadre, chacun.e peut être à l'initiative de changements profonds, dans la mesure où ils rencontrent la raison d'être de l'association. Il n'y a donc pas, comme dans les institutions classiques, un conseil d'administration ou une direction générale qui décide des objectifs stratégiques. Personne ne fixe le cap en suivant un plan selon un langage technique qui guide les actions. En revanche, chacun.e a un sens aigu et très clair du projet de l'association et une vision générale de la direction qu'elle pourrait prendre. La stratégie se forme donc de manière naturelle, en continu. Cette expérience est partagée par chacun.e membre de l'association. Au début, lors de leur arrivée, les membres ou les partenaires sont souvent surpris par cette manière de fonctionner, car elle se distingue fortement de ce qui a cours dans le monde du travail en général, y compris dans le travail associatif. Aussi, très rapidement, ce mode de fonctionnement est identifié comme une expérience propre à l'Association.

Par ailleurs, dans l'association, les membres se parlent de rôle à rôle et non de personne à personne. Ces rôles peuvent être tenus par différentes personnes et une même personne peut tenir plusieurs rôles. Chacun de ces rôles est défini selon quatre points : son nom, sa raison d'être, son domaine et ses redevabilités¹⁵.

À l'instar de celle de l'organisation, la raison d'être d'un rôle indique ce pour quoi il est nécessaire au sein de l'organisation. Le ou les domaines qui lui sont attribués désignent ce que le rôle est le seul à pouvoir contrôler et organiser. C'est son pouvoir d'action. Chaque rôle est affublé de redevabilités, c'est-à-dire des tâches spécifiques qu'il doit accomplir pour satisfaire sa raison d'être. Chaque rôle a la responsabilité d'atteindre son « potentiel » maximum¹⁶.

¹⁴ Brian Robertson, « Holacracy : Empowerment Built In », Holacracy Blog, 16 janvier 2013, cité par Frédéric Laloux, *Reinventing Organization*, Diéteino, Paris, 2015.

¹⁵*Ibid.*

¹⁶*Ib.*

Dans une réunion, chaque écart entre ce « potentiel » et la réalité pourra générer une tension chez les autres membres de l'équipe. Cette tension devra être levée par le « rôle » lui-même qui pourra éventuellement choisir de la ramener au cercle qui l'a constituée.

De ce point de vue, le groupe ne privilégie pas le consensus. La responsabilité y est moins diluée. Pour autant, à travers les mécanismes que l'association met en place, elle permet de prendre en compte les avis de toutes les personnes impliquées dans la décision. Ces avis sont systématiquement renvoyés au service du bon fonctionnement de l'organisation fondée par sa raison d'être. En cas de conflit, tous sont appelés à revenir à cette raison d'être pour y contribuer au mieux. Plutôt que de diluer les responsabilités, l'association les divise clairement entre différents rôles au sein de l'organisation.

Nous retrouvons ici la *dimension pragmatique* qui renvoie aux modalités de l'expérience que « nous » faisons des collectifs et au genre d'engagements associés. Il s'agit ici de mettre en lumière l'expérience, pour une pluralité d'individus, d'être « affecté » par une situation et qui conduit à se rassembler.

Cette expérience singulière colorée par la *dimension intentionnelle* inscrite dans et par la raison d'être et la dimension pragmatique d'avoir conscience de vivre cette expérience collectivement constitue le premier liant du collectif. Les réalités socio-économiques, la *déstandardisation des parcours* peuvent s'y inscrire ensuite, éventuellement, mais ils ne servent plus de socles fédérateurs. Si les membres de l'Association peuvent être rattachés aux groupes des travailleurs précaires, comme nous l'avons proposé, ce n'est pas sur cette précarité économique qu'ils cherchent à construire du lien et alimenter des utopies contestataires, mais plutôt sur une certaine façon de fonctionner ensemble orientée autour de la raison d'être.

Réflexivité et gouvernance du collectif.

Nous l'avons vu, la majorité des membres partage une situation économique précaire, pour un niveau d'instruction élevé. Il nous semble que c'est la raison pour laquelle les membres ne peuvent se définir, ou bien même se penser en tant que publics fragilisés. Ce qu'ils sont économiquement parlant comme nous l'avons montré. La culture organisationnelle de l'association permet cependant l'émergence d'un collectif comme nous venons de le voir.

Aussi, être membre de l'Association, c'est participer à une série de cercles dans lesquels se prennent des décisions. Il s'agit également d'apprendre et de partager un vocabulaire commun. Nous avons déjà évoqué une série de mot de vocabulaire propre à l'Association tel que « raison d'être », « organe », « cercle », « triage », gouvernance, etc.

Dans l'association, chaque membre fait partie d'un ou de plusieurs cercles et sont de la sorte invitée à définir¹⁷ :

- *la vision* (l'idéal que le cercle aimerait voir se réaliser dans le monde extérieur) ;
- *la mission* (ce que le cercle met globalement en œuvre pour concrétiser cette vision) ;
- *les objectifs* (les opérations concrètes que le cercle prend pour mettre en application les missions).

En reprenant les procédures délibératives et participatives, réfléchir la gouvernance permet également la production d'un discours politique entendant soutenir des changements sociétaux perçus comme nécessaires et positifs par les membres.

Prenons l'exemple d'une réunion de travail dans un « cercle » de l'organisation. Avant le début de chaque réunion, le coordinateur soumet une proposition d'action à son équipe. Avant le début de chaque réunion, un point d'expression des « tensions » est organisé. La tension est un concept clé en Holacracy. Elle peut correspondre à un problème ou une opportunité qu'un des membres identifie dans le fonctionnement du cercle, cela peut porter sur des incompréhensions ou des remarques sur l'organisation d'une activité précise, sur un projet futur ou en cours. Toutes les thématiques peuvent être abordées sauf remettre en question la « raison d'être » ou des points purement organisationnels qui sont traités dans des réunions spécifiques appelées « réunion de triage ». Les tensions sont exprimées à titre individuel. Chacun est responsable de lui-même, personne ne le fait à sa place.

Une fois ces points de tensions terminés, un premier tour est réalisé pour recueillir les réactions (positives, négatives, etc.) concernant la proposition que le coordinateur a amenée. Sur cette base la proposition peut être améliorée. Un deuxième tour est ensuite effectué pour recueillir les objections. Enfin, un dernier tour est réalisé pour essayer de lever en équipe les objections formulées. Chaque tour offre l'occasion à chacun.e de réfléchir à la pertinence des actions menées. En suivant cette manière de procéder, la « raison d'être » de l'Association est investie en profondeur au niveau de l'action menée collectivement¹⁸.

Ces méthodes présentent un caractère expérientiel et itératif, dans lequel un certain type de langage est déployé. Vu de l'extérieur, cette expérience peut sembler déroutante, voir incompréhensible tant le vocabulaire utilisé est propre à l'Association, et plus largement ou mode de gouvernance collaborative. Pour les membres de l'association, il s'agit de mots du langage parlé hautement indexicales. Comme évoquons ci-dessus, le simple fait de parler, d'échanger, de communiquer constitue en même temps, au fur et à mesure de nos énoncés, un monde commun dans lequel le sens, l'ordre et la rationalité sont partagés. De la sorte échanger autour d'une situation, c'est constituer socialement cette situation.

¹⁷*Ibid.* p. 21.

¹⁸Bernarquet Marie Chiquet, *Une nouvelle technologie managériale : l'Holacracy*, iGi Partners, 2013.

Conclusion

Nous l'évoquons dans l'introduction, la souffrance sociale n'est plus vécue aujourd'hui comme une expérience commune appelant des luttes collectives. Il s'agit plutôt de rendre compte de l'injustice sous forme d'une série d'injustices personnelles, de discriminations, de confrontations au mépris, etc. qui puisent leurs racines dans le vécu biographique, personnel, voir intime des personnes qui les expriment.

Le constat que nous avons soulevé pousse les inégalités à changer de nature¹⁹. Elles opposent moins des « nous » et des « eux » (bourgeois, prolétaires) mais créent une longue échelle de degrés d'injustices. Dans « Le temps des passions tristes », François Dubet parle du « régime des inégalités multiples » pour qualifier les injustices sociales qui se déplacent des classes vers les individus. Il pointe du doigt ce passage et l'accuse de mettre en péril les catégories collectives qui donnaient un sens partagé à la lutte sociale²⁰. » Il remarque que la recherche sur les inégalités a augmenté en nombre par l'étude de groupes singuliers ou d'inégalités spécifiques²¹».

Dubet remarque également que les individus eux-mêmes se définissent aujourd'hui égaux ou inégaux « en tant que quelque chose » en tenant compte de leur identité, leur parcours, leur biographie, le contexte dans lequel ils vivent, etc. et c'est à l'aune de cette pluralité d'indicateurs qu'ils mesurent le juste et l'injuste au niveau subjectif et non plus collectif.

« Quand les classes sociales n'agrègent plus les inégalités dans des conditions de vie commune et relativement homogène, les individus multiplient les critères de jugement et décomposent leur situation en plusieurs dimensions, en fonction desquelles ils se perçoivent comme plus ou moins défavorisés²². » p.48.

Dans le cadre du travail en éducation permanente, au-delà de la multiplication et de l'individualisation des injustices, il importe de savoir si le cadre de cette expérience est suffisamment homogène pour surmonter l'éclatement de la singularité des expériences et faire émerger des utopies contestataires.

Nous nous demandons comment créer et fédérer des collectifs de premiers concernés dans ce contexte sans risquer de créer des groupes abstraits et fictifs qui n'ont d'autre existence qu'administrative ou institutionnelle? En effet, nous avons abordé ce questionnement en mettant en évidence que les groupes de « premiers concernés » ne pouvaient plus trouver leur homogénéité dans les processus de production qui déterminent les revenus. Il faut donc prendre en compte les modes de vie, les goûts culturels, les représentations symboliques, les lieux de vie, les vêtements, l'éducation, l'accès aux ressources, aux soins de santé, mais également les

¹⁹ François Dubet, *Le temps des passions tristes, Inégalités et populisme*, Seuil, Paris, 2019. p.33

²⁰ *Ibid.*, p. 38

²¹ *Ibid.*, p. 42

²² *Ibid.*, p.48.

luttons, les combats, les révoltes, les utopies contestatrices, les perceptions de ce qui est juste, injuste, etc. au risque de perdre de vue la notion même de collectif.

Nous avons avancé l'hypothèse que, à défaut de fédérer un groupe sur une homogénéité de classe ou de revenus, il était possible de fédérer un collectif sur base d'un référentiel langagier commun.

À travers ce vocabulaire spécifique, toute une série de systématismes sont à répéter par les membres de l'Association. La fonction première de ceux-ci est de permettre d'attribuer le pouvoir au système de décision plus qu'à des personnes, de même que de se concentrer sur la raison d'être. Pourtant, au-delà de cet objectif, il faut également souligner que ces procédures et le vocabulaire qui les sous-tendent constituent un vrai socle de base pour la création et le maintien du collectif. Il permet à une communauté de personnes éparses, vivant dans un régime « d'inégalités multiples », de « déstandardisation des parcours » de se reconnaître comme membre d'un collectif. Ce qui permet de créer un collectif n'est plus les injustices économiques ou sociales que vivent les membres, mais un certain type de constitution du savoir, d'organisation du temps, de partage d'expériences et d'éléments de vocabulaire propre à l'Association.

Ce constat nous amène à venir questionner la notion de premiers concernés et de publics défavorisés tel qu'abordés par le décret éducation permanente. L'idée sous-entendue ici n'est pas de dire qu'il faut se détacher de ces publics, mais que ces derniers ne trouveront pas nécessairement l'envie ni la motivation pour se fédérer autour ces inégalités. En revanche, il est possible de se référer autour de pratiques de gouvernance qui favorisent et entretiennent des mécanismes d'indexabilité du langage et de réflexivité.

Bibliographie

François Dubet, *Le temps des passions tristes, Inégalités et populisme*, Seuil, Paris, 2019.

Marie-Hélène Braudo, *Souffrance au travail : des îlots totalitaires en démocratie*, éditions L'Harmattan, Paris, 2021.

Paul Ardenne, *Un art contextuel*, Flammarion, Paris, 2009.

Nicolas Bourriaud, *Esthétique relationnelle*, Les Presses du réel, Paris, 1998.

Sébastien Chantelot, « La thèse de la classe créative : entre limites et développements », in *Géographie, économies, société*, 2009/4 (Vol. 11).

Majo Hansotte, *Les intelligences citoyennes, Comment se prend et s'invite la parole collective (2ème édition)*, de Boeck, Bruxelles, 2008.

Pablo Helguera, *Education for Socially Engaged Art : A Materials and Techniques Handbook*, Jorge Pinto Books, NewYork, 2011.

Denis Laoureux, *Histoire de l'art 20e siècle. Clés pour comprendre*, de Boeck, Bruxelles, 2015.

Cécile Piret, « La pédagogie des opprimés de Feire, un projet radical pour l'éducation permanente », Arc [Action et recherche culturelles asbl]. Consulté le 05/11/20. <https://arcculture.be/blog/publications/lapedagogiedesopprimesdefeireunprojetradicalpourleducationpermanente/> Helen Reed, « A Bad Education », in *The Pedagogical Impulse, Researchcreation at the intersections between social practice and pedagogy*.