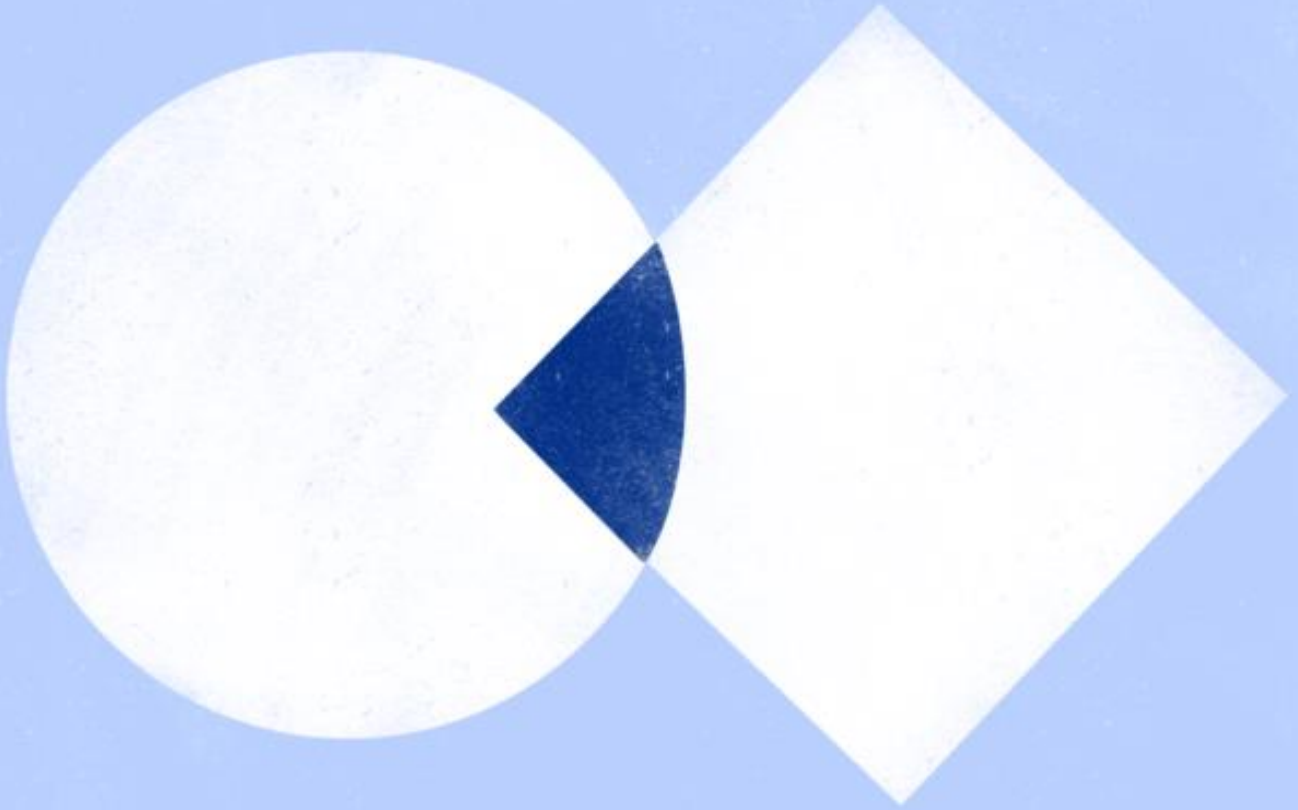


Avertissement

Des adaptations issues de son expérimentation doivent encore être intégrées à cet outil. Une version complètement opérationnelle, propre à son utilisation dans le cadre de formation et d'ateliers sera bientôt disponible.

Vous pouvez nous contacter via contact@fondation-hicter.org pour plus d'informations quant à la disponibilité de la version finale. Merci pour votre compréhension.



LA PARTICIPATION, UNE QUESTION D'ATTITUDE ?

Un outil pédagogique pour découvrir les
droits culturels



LA **CONCERTATION**
action culturelle française

Hicet
Association Maria Hicet

La Concertation s'emploie à stimuler le développement d'actions culturelles en résonance avec les enjeux et les spécificités du territoire bruxellois.



Mouvance cherche à favoriser l'expression par le corps du pouvoir créateur de tout un chacun, pour autonomiser les créateurs, pour transmettre des outils, pour susciter l'envie et pour créer du lien.



L'Association Marcel Hicter pour la démocratie culturelle est un organisme d'Education Permanente soutenu par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Association Marcel Hicter

Conçu, rédigé et mis en page à Bruxelles, 2021.
Avec le soutien de la Fédération Wallonie-Bruxelles.



Public cible

Cet outil et les pistes d'animations qui le composent sont à destination de tous les acteurs culturels, sociaux et politiques qui se sentent concernés par la responsabilité de mettre en œuvre les droits culturels.

Cette responsabilité est ressentie comme personnelle et conduit à partager les droits culturels de manière à leur donner une dimension collective. Cette dimension collective vise à assurer l'effectivité des droits culturels, de manière ponctuelle ou constante, avec ou sans lien avec des statuts, de manière bénévole ou conventionnée.

Prérequis

Aucun

Matériel requis

- Une pièce suffisamment vaste pour accueillir les déplacements d'un groupe dans l'espace
- Vêtements confortables et dans lesquels on est à l'aise pour bouger.

Taille du groupe

De 4 à 16 personnes

Durée de l'animation

30 minutes à 1 heure

Objectifs généraux de l'outil

- Explorer différentes attitudes dans un cadre collaboratif et participatif.
- Amener une réflexion sur la posture relationnelle, l'implication et l'engagement dans un projet par exemple.

Avant propos

Fin 2020, un premier module de formation à l'approche des droits culturels a été mis en place à La Concertation asbl, en collaboration avec Paul Biot (FTA), Article 27 et l'association Marcel Hicter. Plusieurs participant.e.s ont ensuite poursuivi les échanges autour des freins et des leviers à l'application des droits culturels dans le travail quotidien d'animateur.ice, de médiateur.ice, de chargé.e de projet, ou de direction.

En effet cette question émerge à la fois d'une éthique professionnelle et personnelle d'engagement dans la démarche, mais également du cadre établi par le pouvoir politique à travers le décret de reconnaissance des centres culturels, qui définit les droits culturels. Nous nous sommes donc retrouvé.e.s à treize pendant sept demi-journées pour explorer cette question : En quoi ce que je fais et la façon dont j'agis participent à la réalisation des droits culturels ?

De notre rapport à la culture depuis l'enfance à notre engagement professionnel, politique, citoyen et humain, différentes manières de nommer, d'aborder, d'explorer, de s'approprier les droits culturels ont inspiré et modelé les canevas qui suivent, à l'image de nos expériences et de nos points de vue.

1) Introduction

Cet outil a été créé en collaboration avec Olivier Roisin de l'ASBL Mouvance et s'inspire librement de "Graines de médiateurs II" publié par l'Université de Paix, à partir des travaux de Thomas et Kilmann. Il se propose de créer un espace avec un groupe pour explorer différentes postures relationnelles dans le cadre d'un projet participatif.

2) Préparation de l'animation

Avant l'animation

- **Cette animation fait appel à la préhension du corps et au toucher. Elle ne doit pas être utilisée dans un contexte de tension ou de crise.** Prenez le temps de prendre la température de votre groupe avant de la proposer.
- **Certaines personnes peuvent être mal à l'aise à l'idée de devoir toucher quelqu'un d'autre ou d'être soi-même touché.** Avant chaque animation, il est utile de préciser le cadre de l'animation afin de permettre à chacun.e d'exprimer ses craintes et réticences éventuelles: prévenez le groupe avant le jour J.

Lors de l'animation

- Vous pouvez rappeler quelques règles :
 - **Chacun.e parle en « je » ;**
 - **Droit à rester en retrait :** si une question me déplaît, ou que l'activité met mal à l'aise un participant.e, il ou elle à le droit de ne pas y participer sans donner d'explication ;

- **Confidentialité** : ce qui se partage dans le groupe, reste dans le groupe.

- Consentement positif: organiser un tour de parole pour donner l'opportunité à chacun.e d'exprimer ses limites (à l'aise ou non avec l'exercice, douleurs physiques éventuelles)

3) *Déroulement de l'animation*

a) *Consignes*

- L'animateur.ice propose, par sous-groupes de deux, qu'un.e participant.e joue le rôle de la statue et l'autre celui de sculpteur.ice.
- le/la sculpteur.ice « sculpte » la statue en venant bouger le corps de l'autre participant.e (la statue)..
- La statue est invitée à réagir aux impulsions par différentes attitudes : lion, tortue, caméléon, dauphin (cf. ci-dessous). Avant de passer d'une attitude à une autre, l'animateur invite à inverser les rôles et le/la sculpteur.ice devient à son tour statue.

Nb : Vous pouvez inviter la statue à fermer les yeux si cela est plus facile pour elle. Cette animation peut se dérouler sur de la musique.

L'attitude du dauphin : La collaboration.

- **L'attitude du dauphin.** Il est intéressant de commencer par l'attitude du dauphin, car il s'agit de celle qui est la plus complexe et qui permet d'expérimenter le plus de

choses. Le dauphin aime bouger, jouer et être sollicité. Il est rempli d'énergie et toujours partant pour expérimenter des choses avec d'autres.

- **La dauphin dans la relation** : Il cherche à créer NOTRE solution.
- **Le/la sculpteur.ice** touche une articulation, la sculpture décide comment la bouger. Chacun a donc un objectif clair, affiché et l'atteint. Il s'agit alors vraiment de "collaboration".

L'attitude du caméléon : L'accommodation.

- **L'attitude du caméléon.** Le caméléon est un expert en camouflage. Sa peau se colore en fonction de l'environnement dans lequel il est posé. Il s'adapte.
- **La caméléon dans la relation.** La seule chose qui est importante pour lui, c'est de bien suivre les propositions du/de la sculpteur.ice. Il cherche la solution de L'AUTRE.
- Le/la sculpteur.ice guide du début à la fin. La statue caméléon suit, s'accommode et s'adapte en toutes circonstances aux formes qui lui sont proposées.

L'attitude du lion : La compétition.

- **L'attitude du lion.** L'idée est de tester ici la tension musculaire, la force de résistance, le jeu du combat, l'un contre l'autre. Tester et expérimenter la résistance invite à comprendre, peut-être, que si on ne lui résiste plus, la personne en compétition perd ses moyens.
- **Le lion dans la relation.** Le lion est dans la lutte pour imposer sa volonté. Le plus important ici, c'est SA solution.
- Le/la sculpteur.ice lutte autant qu'il.elle peut pour imposer ses mouvements. Par la force, ou par la ruse, quoi qu'il en coûte pour le lion.

L'attitude de la tortue : Le déni.

- **L'attitude de la tortue.** L'idée est d'expérimenter ici la détente et le relâchement musculaire. Elle est tout en relâchement.
- **La torture dans la relation.** Sans avertir, elle peut décider de partir, rien ne semble avoir de prise sur elle. Il n'y a PAS de solution.

- Les impulsions du/de la sculpture.ice n'influencent en rien la statue tortue.

b) Retour au grand groupe

- L'animateur.ice invite ensuite chaque participant.e à exprimer ce qu'il/elle a ressenti au cours de l'animation.
- Comment avez-vous vécu cette expérience? Cela était-il facile de toucher, d'être touché ?
- Quels types de sensations (tension, détente, légèreté, lourdeur, etc.) avez-vous ressenties en fonction des différentes attitudes ? Était-ce agréable, désagréable ?
- Quelle attitude avez-vous préféré vivre en tant que sculpture ? En tant que sculpteur ? Pourquoi ?
- Quelle attitude a été le plus difficile à expérimenter pour vous ?
- Proposez de refaire l'exercice en pensant à un projet (commun au groupe par exemple) en démarrage ou en cours >

orienter la discussion sur l'engagement de chacun.e dans le projet.

c) Aperçu de réponses possibles

C'est un exercice qui a été très difficile pour moi au début. Je n'ai pas l'habitude d'être touché et manipulé. Je n'ai pas trouvé ça particulièrement plaisant ou agréable. Par contre, j'ai beaucoup aimé manipuler la statue, donc être en position de sculpteur.

“De manière générale, je trouve ça intéressant de passer par le corps pour aborder la question de la participation, ou de la motivation en général. C'est vrai que forcer quelqu'un à faire quelque chose qu'il n'a pas envie de faire, comme pour la tortue, ou le lion, c'est épuisant. Ce n'est pas seulement dans la tête, physiquement, ça peut être épuisant. Ça pousse à expérimenter la ruse. Pousser très fort le lion dans un sens pour le faire aller dans un autre par inertie du mouvement. C'est drôle au début, mais ce n'est pas évident à maîtriser. “

“J'ai beaucoup aimé être de la position du dauphin en tant que sculpteur, ainsi qu'en tant que sculpture. J'avais l'impression qu'on était en train de danser, ou de faire quelque chose de créatif ensemble. Plus que des poses, il s'agit vraiment d'une sorte de chorégraphie improvisée. “

“Dans la vie quotidienne, cela fait écho à beaucoup de choses pour moi. J’ai l’impression de passer souvent par les quatre attitudes, parfois dans la même journée que ce soit dans un contexte pro et bien familial. On néglige trop souvent l’impact que cela a sur le corps. Être dans la tension permanente n’est pas agréable. Au contraire, j’ai beaucoup aimé être une sculpture torture, c’est très reposant. Par contre sculpter une tortue est épuisant. “

“Je trouve ça assez intéressant, après je pense qu’il faut faire attention à ne pas identifier les gens à des catégories. Le risque que je vois, c’est de vouloir mettre les gens dans des cases et de le réduire à des attitudes stéréotypées. Il faut rappeler que toutes les manières d’être ne peuvent pas rentrer dans quatre catégories. “

d) “Pour aller plus loin”

- **Plaidoyer pour un militantisme joyeux.** Afin de lancer un débat, ou en guise de conclusion vous pouvez lire un petit texte de Sylvia Federici sur le militantisme joyeux.

Voici le principe du militantisme joyeux : les politiques que nous mettons en œuvre sont libératrices, si elles changent notre vie d'une manière positive, nous font grandir, nous rendent joyeux, sinon, c'est que quelque chose ne va pas.

La tristesse politique provient souvent d'un sentiment de responsabilité individuelle excessif, qui nous donne l'habitude de nous surcharger. Cela me rappelle les métamorphoses qu'évoque Nietzsche dans Ainsi parlait Zarathoustra : il décrit le chameau qui porte un fardeau, incarnation de l'esprit de lourdeur. Le chameau est le prototype du militant toujours surchargé de travail, qui pense que le destin du monde repose sur ses épaules. Les militants stakhanovistes, héroïques, sont invariablement tristes. Ils font tellement de choses qu'ils ne sont jamais pleinement présents à ce qu'ils font, présents à leur propre vie et ne peuvent apprécier les possibilités de transformations qui gisent dans leur travail politique. Quand nous travaillons de cette manière, nous sommes également frustrés, car nous ne sommes pas transformés par ce que nous faisons, et nous

n'avons pas le temps de changer notre relation aux gens que nous côtoyons.

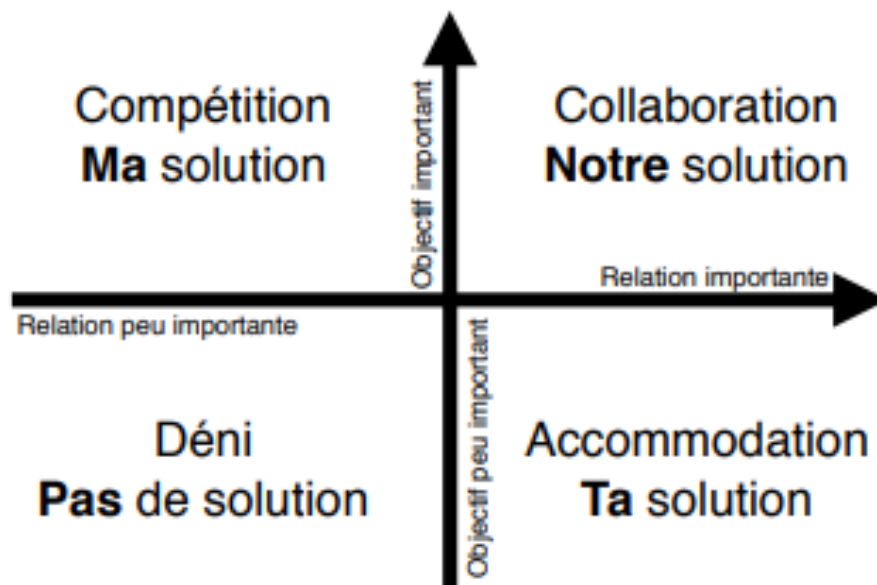
L'erreur est de se donner des buts inatteignables et de toujours se battre « contre » plutôt que s'efforcer de construire quelque chose. Cela signifie que nous nous projetons toujours vers le futur, alors qu'une politique joyeuse est constructive dès maintenant, dans le présent. Nous ne pouvons pas nous contenter de remettre nos objectifs à un futur évanescent. Il nous faut nous donner des buts atteignables dès maintenant, au moins partiellement, quoique notre horizon doive être plus large. Notre activité politique peut changer notre vie et nos relations aux êtres qui nous entourent d'une manière positive. La tristesse survient quand nous remettons continuellement ce qui doit être réalisé à un futur dont on ne voit jamais l'avènement, et cela nous rend aveugles aux possibilités que recèle le présent.

in : « Par-delà les frontières du corps », Paris, éd. Divergences, 2020, 220 p. <https://www.editionsdivergences.com/livre/par-dela-les-frontieres-du-corps>

- **Mettre la relation au centre du cadre participatif.** D'un point de vue plus théorique, Kenneth W. THOMAS et Ralph H. KILMANN ont développé un modèle pour analyser les stratégies possibles de résolution de conflit. Il n'y a pas de bonne façon de gérer les conflits a priori. Il propose 4 attitudes : compétition, déni, accommodation, compromis & collaboration. Chacune est adaptée à un contexte, en fonction de l'importance du résultat et de la quantité d'énergie que la personne veut investir dans la relation. Il amène chacun.e à identifier son approche privilégiée et incite à examiner d'autres attitudes possibles. Il permet de transformer les conflits potentiellement néfastes en différences constructives pour l'organisation. Il amène à prendre conscience des conséquences du mode de gestion des conflits.

Les quatre attitudes se définissent selon deux axes : l'axe de la relation et l'axe de l'objectif. Il s'agit donc d'examiner, d'une part, l'importance de la relation pour la personne :

- Quel temps et quelle énergie veut-elle ou peut-elle investir ?
- Quelle est l'importance de l'autre à ce moment-là de la relation ?
- D'autre part, à quel point tient-elle à son objectif, à sa solution, à son point de vue ?



Aucune attitude n'est bonne ou mauvaise en soi. Tout dépend du contexte dans lequel elle s'inscrit. Chacune est donc plus ou moins adaptée à la situation relationnelle.

La compétition = Ma solution

Le plus important, c'est ce que je veux. A ce moment-là de la relation, l'autre ne compte pas. Je n'en tiens pas compte dans ma façon de gérer. Face au problème, c'est « ma » solution qui l'emporte.

Ce mode de gestion est particulièrement adapté en situation d'urgence. Par exemple, une mère rattrape son enfant par la capuche avant qu'il ne se fasse écraser par une voiture. Par la

suite, elle prendra sans doute le temps d'en discuter. Autre exemple : en classe, le professeur impose des règles aux élèves. A ce moment-là, l'avis de l'élève ne compte pas. Par ailleurs, cela ne l'empêche pas d'animer un conseil de classe pour discuter de ces règles et éventuellement les réadapter.

Pratiquée couramment, cette attitude provoque l'isolement puisque la relation ne compte pas. Par exemple, un enfant à la récréation décide systématiquement du jeu pour le groupe. Au bout d'un certain temps, les autres risquent d'aller jouer ailleurs.

Le déni = Pas de solution

Ni ce que je veux ni la relation ne sont importants. A ce moment-là de la relation, il n'y a pas de problème pour moi. Il n'y a donc forcément « pas » de solution. Je ne fais rien, je pars. Cette attitude est judicieuse quand le problème est considéré comme mineur ou sans importance. Par exemple, pour monter dans le bus, quelqu'un passe sciemment devant moi. Il y a de la place pour tout le monde, ce n'est pas important pour moi d'entrer en premier. Je me tais et je le laisse passer. Je trouve ça impoli mais je me garde bien de le lui dire et je salue le chauffeur avant de lire mon bouquin. Autre exemple, un professeur refuse de prendre parti dans les conflits au sein de

l'équipe pédagogique : pour lui, l'important, c'est qui se passe dans sa classe et il y consacre toute son énergie.

La fuite entraîne la solitude, voire l'isolement. Elle impose un lâcher-prise par rapport à ses propres objectifs. C'est parfois le signe d'une profonde mésestime de soi. C'est parfois aussi le signe d'un besoin de sécurité affective : la personne se protège des autres, elle est discrète, ne s'impose pas... Enfin, parfois, c'est simplement le signe d'une peur du conflit. En tout cas, cette attitude n'offre aucune prise à la relation.

L'accommodation = Ta solution

Je fais ce que l'autre décide. C'est « ta » solution qui l'emporte. Notre relation a beaucoup plus d'importance que mon objectif. Les enfants parlent de « pot de colle », de « copieur » ou de « fan ».

Cette attitude est particulièrement adaptée lorsque que la relation n'est pas égalitaire. Par exemple, les élèves écoutent leur professeur, le professeur rejoint l'avis de sa direction. Concrètement, elle place l'autre sur un plan supérieur à soi, en termes de hiérarchie, d'expertise, de culture... Elle est complémentaire à l'attitude de compétition : si tu veux ça, je te

l'accorde mais restons en lien. En fait, ce mode de gestion est souvent assimilé à de l'obéissance ou à de la soumission.

Récurrente, cette attitude amène l'autre à s'éloigner ou à prendre tout pouvoir. Par exemple, dans une cour de récréation, un enfant fait tout afin de gagner la gratitude et l'affection de celui dont il est l'amoureux ou l'ami : il accepte de jouer au chien, à quatre pattes sur le tarmac. L'enfant s'oublie et va jusqu'à se faire mal. Cette attitude amène parfois des effets de groupe pervers ou un leader mène tout le monde à la baguette.

La collaboration = Notre solution

Ce que je veux et notre relation sont importants. Nous faisons ensemble, nous décidons ensemble, nous partageons. Ce mode de gestion impose d'investir du temps et de l'énergie dans la relation. Elle n'est possible que quand les deux parties prenantes partagent l'envie de résoudre le problème. Elle n'est possible que quand chacun est capable d'écouter l'autre, dans son désaccord.

Cette attitude est donc particulièrement adaptée au long terme et/ou pour des conflits récurrents. Elle permet une relation égalitaire : mon objectif est aussi important que le tien et je suis

confiant dans le fait que nous pourrions trouver une issue favorable et constructive. Par exemple, un professeur consacre chaque vendredi après-midi à la résolution des problèmes de la classe. Tous les élèves savent que ce moment permettra de prendre le temps de s'écouter pour trouver ensemble des solutions qui conviennent à tous.

Cette attitude n'est pas adaptée quand le temps et l'énergie ne sont pas disponibles. Pratiquée trop régulièrement, sur des problèmes jugés sans importance, elle amène une lassitude et une envie de fuir. Cela peut entraîner des situations qui confinent à l'absurde et empêchent d'agir. Les discussions s'enlisent et chacun perd de vue l'objectif de départ. Par effet pervers, elle peut

empêcher chacun de prendre ses responsabilités. Tous sont paralysés dans l'attente d'une décision collective pour avancer.

- La **théorie de l'acteur social de Luc Van Campenhoudt d'après Alain Touraine.**

TKI (Thomas & Kilmann)	Relation peu importante	Relation importante
Objectif important	Compétition = Ma solution	Collaboration = Notre solution
Objectif peu important	Déni = Pas de solution	Accommodation = Ta solution

Acteur social (Touraine)	Non coopération	Coopération
Conflit	Marginal contestataire	Associé contestataire
Soumission	Marginal dominé	Associé asservi

Pour Alain Touraine, l'individu crée sa propre situation sociale « non dans une sorte d'introspection détachée de toute relation sociale, mais dans et par le conflit qu'il mène contre les forces et les pouvoirs qui tendent à le contrôler. Les nouveaux mouvements sociaux prennent d'ailleurs la forme de la défense du sujet, et l'action collective bascule des thèmes économiques vers les thèmes personnels et moraux, tels la défense de la dignité humaine, le respect des droits de l'homme, la revendication des choix de vie personnels... »

Ainsi, pour être démocratique, une société doit globalement privilégier l'attitude de l'associé contestataire, capable à la fois de coopération et de conflit, qui refuse la soumission. Il s'agit donc de renforcer les facultés de collaboration, c'est-à-dire la recherche de solutions aux conflits des intérêts. A l'instar de

Paul Ricoeur, il faut donc considérer la nécessité du conflit, c'est-à-dire l'indispensable expression des contradictions. Celle-ci nécessite une grande confiance dans la relation : oser dire non pour aller vers une meilleure coopération, oser prendre le risque du conflit, oser la contestation sans tout remettre en cause...

Pour aller (encore) plus loin

L'université de paix, *Graine de médiateur. Accompagner les enfants dans l'apprentissage de la gestion positive des conflits*, 2011.

Jean-Paul LEBEL, Alain Touraine - Des mouvements sociaux à l'acteur, in Grands Dossiers N° 30 - mars-avril-mai 7 2013 : Les penseurs de la société,
http://www.scienceshumaines.com/articleprint2.php?lg=fr&id_article=30350

Monica BATTAGLINI, Véronique ANTONIN-TATTINI & Agnès FÖLDHAZY, in L'associatif, quelle valeur pour la société ?, in De la confiance à la méfiance, changement de paradigme dans les relations entre Etat et organisations à but non lucratif, in Le secteur non marchand au coeur du changement, éd. Couleur livres, p.63

Par-delà les frontières du corps, Paris, éd. Divergences, 2020, 220 p. <https://www.editionsdivergences.com/livre/par-dela-les-frontieres-du-corps>



**Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale -
Partage dans les Mêmes Conditions 4.0
International (CC BY-NC-SA 4.0)**

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.fr>

Vous êtes autorisé à :

Partager — copier, distribuer et communiquer le matériel par tous moyens et sous tous formats

Adapter — remixer, transformer et créer à partir du matériel

Selon les conditions suivantes :

- Crédité par Olivier Roisin de Mouvance ASBL,
L'Association Marcel Hicter & La Concertation asbl

- Pas d'Utilisation Commerciale

- Partage dans les Mêmes Conditions