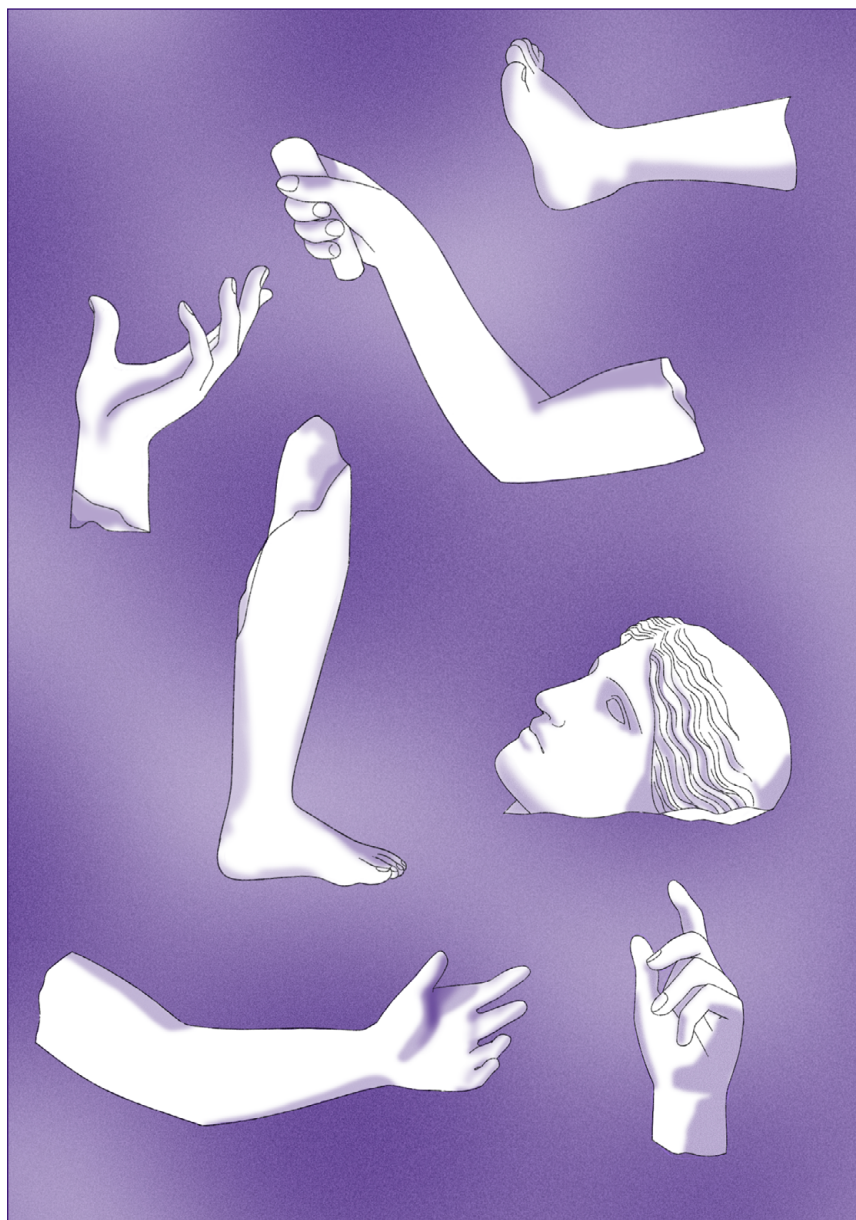




Un outil pédagogique pour découvrir les droits culturels

LA PARTICIPATION, *une question d'attitude*

INTRODUCTION

MATÉRIEL REQUIS

Une pièce suffisamment vaste pour accueillir les déplacements d'un groupe dans l'espace (peut également se faire à l'extérieur)
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

-  Explorer différentes attitudes dans un cadre collaboratif et participatif.
Ludique et non verbal
-  Amener une réflexion sur la posture relationnelle, l'implication et l'engagement dans un projet par exemple.
-  Expérimenter en s'amusant, avant d'ouvrir une réflexion plus large sur l'engagement, la citoyenneté et le militantisme.

Revendiquer des droits, c'est le cœur de la démocratie. Cet outil propose de vivre corporellement la participation, qui a une place centrale au sein des Droits culturels, en créant un espace avec un groupe pour explorer différentes postures relationnelles dans le cadre d'un projet participatif.

Un outil créé en collaboration avec Olivier Roisin de l'ASBL Mouvance et inspiré librement de "Graines de médiateurs II" publié par l'Université de Paix, à partir des travaux de Thomas et Kilmann.



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 elles-mêmes touché.e.s. 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.

Nb : Si vous êtes confronté.e à un groupe dans lequel la majorité des personnes ne souhaite pas être touché directement, vous pouvez leur proposer de vivre l'expérience avec des bâtons en mousse pour adapter au refus de contact direct. Il s'avère que cette variante demande une concentration plus grande, ainsi qu'un temps d'échauffement pour expérimenter sur soi le contact du bâton, comprendre comment le manipuler et éviter de faire mal à l'autre.

Lors de chaque animation, il est utile de rappeler quelques règles¹ :

-  Chacun.e parle en « je » ;
-  Le droit à rester en retrait : si une question ou l'activité met mal à l'aise un.e participant.e, il ou elle a le droit de ne pas y participer sans donner d'explication ;
-  La confidentialité : ce qui se partage dans le groupe, reste dans le groupe ;
-  Le 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) ;
-  L'écoute active et le respect du dialogue ;
-  Être attentif.ve à donner la parole à tout le monde et soutenir les personnes moins à l'aise avec la prise de parole ;
-  Ne pas interrompre ;
-  Bienveillance et non jugement ;
-  Ne pas s'exprimer à la place de l'autre ;

Avant de débiter l'animation, n'hésitez pas à faire un tour de météo intérieure (un mot par exemple : plutôt soleil, plutôt nuage, plutôt pluie ou neige ... ?) pour prendre la température du groupe.

¹ Eventuellement à co-construire avec le groupe

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 ou la sculpteur.ice « sculpte » en venant bouger le corps de l'autre participant.e (la statue)..

Le dauphin : La collaboration.

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.

Le dauphin est dans la relation : Il cherche à créer NOTRE solution.

Le ou la sculpteur.ice touche une articulation, la sculpture décide comment la bouger. Chacun.e a donc un objectif clair, affiché et l'atteint. Il s'agit alors vraiment de «collaboration».

Le caméléon : L'accommodation.

Le caméléon est un expert en camouflage. Sa peau se colore en fonction de l'environnement dans lequel il est posé. Il s'adapte.

Le caméléon dans la relation. La seule chose qui est importante pour lui, c'est de bien suivre les propositions du ou de la sculpteur.ice. Il cherche la solution de L'AUTRE.

Le ou 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.

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.ice invite à inverser les rôles et le ou la sculpteur.ice devient à son tour statue.

Le lion : La compétition.

L'idée est de tester ici la tension musculaire, la force de résistance, le jeu du combat, l'un.e 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 ou la sculpteur.ice lutte autant qu'il ou elle peut pour imposer ses mouvements. Par la force, ou par la ruse, quoi qu'il en coûte pour le lion.

La tortue : Le déni.

L'idée est d'expérimenter ici la détente et le relâchement musculaire. Elle ne réagit pas à l'impulsion.

La tortue 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 ou de la sculpteur.ice n'influencent en rien la statue tortue.

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.

DÉBRIEFING

L'animateur.ice invite ensuite chaque participant.e à exprimer ce qu'il ou elle a ressenti au cours de l'animation.

Comment avez-vous vécu cette expérience ? Cela était-il facile de toucher, d'être touché.e ?

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.ice ? Pourquoi ?

J'ai beaucoup aimé être dans 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. ²

Quelle attitude a été la plus difficile à expérimenter pour vous ?

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 ou 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 tortue, c'est très reposant. Par contre sculpter une tortue est épuisant.

Proposition : 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.

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.

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 les réduire à des attitudes stéréotypées. Il faut rappeler que toutes les manières d'être ne peuvent pas rentrer dans quatre catégories.

L'animation peut être prolongée par une autre rencontre ou animation autour des questions de droits et d'engagements.

² Ce témoignage et les suivants sont issus du groupe réuni pour expérimenter l'outil à La Concertation Cfr p.15

POUR ALLER PLUS LOIN

Théorie qui sous-tend l'animation

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. 5 attitudes se présentent : 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. Cela peut aider chacun.e à identifier son approche privilégiée et inciter à examiner d'autres attitudes possibles. Ce modèle 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. L'Université de Paix propose une simplification du modèle en assimilant le compromis à la collaboration dans le cadre du projet Graines de médiateurs. Nous avons opté ici pour cette simplification.

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, imposer des projets de la direction plutôt que les composer à plusieurs, avec les équipes. Poser des limites dans le cadre du travail, sans jamais demander aux autres comment l'équipe pourra fonctionner ainsi. Pratiquée couramment, cette attitude provoque l'isolement puisque la relation ne compte pas.

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 bulletin. Autre exemple, un.e employé.e refuse de prendre parti dans les conflits au sein de l'équipe : pour elle ou lui, l'important, c'est qui se passe dans ses missions et il ou elle 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. Des enfants parleraient 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 employé.es se réfèrent à la direction, qui elle-même se réfère au Conseil d'administration. 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. 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.e 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.e réunion d'équipe hebdomadaire est consacrée à la résolution des problèmes d'une équipe. Chacun.e sait que ce moment permettra de prendre le temps de s'écouter pour trouver ensemble des solutions qui conviennent à tou.tes.

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.e perd de vue l'objectif de départ. Par effet pervers, elle peut empêcher chacun.e de prendre ses responsabilités. Tou.tes sont paralysé.es dans l'attente d'une décision collective pour avancer.

La théorie de l'acteur social de Luc Van Campenhout d'après Alain Touraine.

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 que 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.e 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...

Droits culturels

En Belgique, le décret des centres culturels de 2013 fait explicitement référence aux droits culturels et propose six grandes catégories de droits qui sont autant de balises pour penser une action, ainsi qu'une pratique :

- a) droit à la liberté artistique, entendue comme la liberté de s'exprimer de manière créative, de diffuser ses créations et de les promouvoir.
- b) le droit au maintien, au développement et à la promotion des patrimoines et des cultures.
- c) droit à l'accès à la culture et à l'information en matière culturelle, comme l'accès notamment économique, physique, géographique, temporel, symbolique ou intellectuel.
- d) droit à la participation à la culture, entendue comme la participation active à la vie culturelle et aux pratiques culturelles.
- e) droit à la liberté de choix de ses appartenances et référents culturels.
- f) droit de participer à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques et programmes, et à la prise de décisions particulières en matière culturelle.

Proposition pour aborder un ou plusieurs droits : partir de l'expérience des participant.es ou de la vôtre, d'un récit qui illustre une situation dans laquelle vous (ou un.e participant.e) avez été privé.e d'un droit ou au contraire pu exercer ce droit. Aborder les droits, c'est en effet aborder les discriminations, et faire du droit un outil pour agir contre celles-ci.

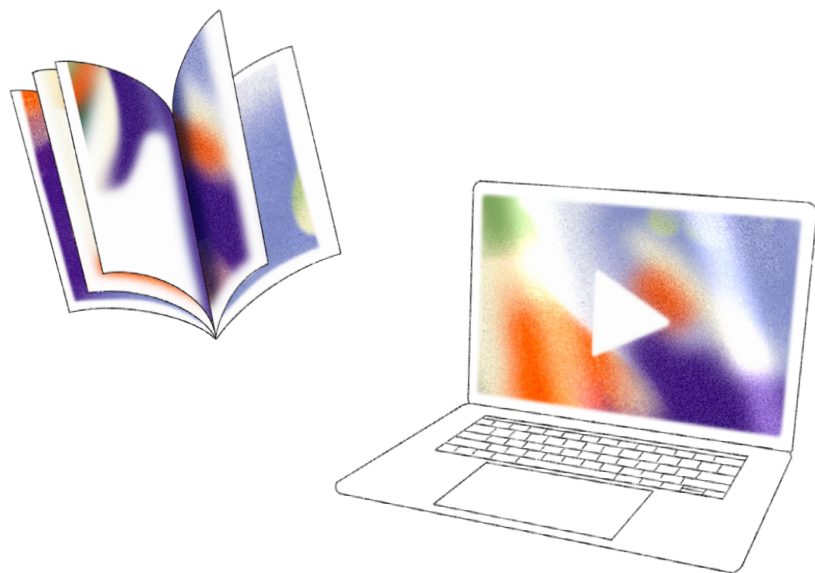
Quelques ressources

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 FÖLDHÁZY, 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 cœur 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>



CONTEXTE D'ÉLABORATION DE L'OUTIL

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 (Fédération de Théâtre Action), Marie Camoin (Article 27) et Mathias Mellaerts (Fondation Marcel Hicter). Lors de ces rencontres, plusieurs participants ont émis le souhait de poursuivre 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 treize³ 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 ?

³ Lapo Bettarini (La Concertation), Virginie Cordier (La Vénérie), Edith Grandjean (Wolubilis), Aliette Griz (Midis de la Poésie), Thibault Janmart (La Vénérie), Hélène Janssens (Archipel19), Lara Lalman (La Concertation), Amélie Michaud (Maison de la Création), Laetitia Rasschaert (La Vénérie), Olivier Roisin (Mouvance), Antoine Schwartz (Maison de la Création), Paul Biot (Fédération de Théâtre Action), Mathias Mellaerts (Fondation Marcel Hicter),

Colophon

La Concertation – Action Culturelle Bruxelloise est un réseau d'associations bruxelloises. Ses membres échangent des pratiques et mènent des actions communes dans le but de renforcer les droits culturels de toutes et tous.

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'en- vie et pour créer du lien.

L'Association Marcel Hicter est une organisation reconnue d'éducation permanente. Au travers de formations, de mises en réseau de professionnels et de projets de coopération culturelle qu'elle conçoit et met en oeuvre, elle contribue à la sensibilisation et à la promotion de la démocratie culturelle en Fédération Wallonie-Bruxelles et à l'international.

Les Midis de la Poésie sont de véritables occasions d'aborder sous un angle original des thématiques qui traversent notre époque et la littérature. Ce sont aussi une maison d'édition, un fonds de poésie et des projets de médiation poétique.

Conçu, rédigé et mis en page à Bruxelles, 2021.

Mise en page et illustrations :
Elisabeth Leroy.

Avec le soutien de la
Fédération Wallonie-Bruxelles.

