

# Une méthode pour un processus de co-construction inspirée des travaux d'ATD Quart Monde

## Contexte

Proposer ce processus dans des contextes/lieux dans lesquels se côtoient des groupes de personnes qui occupent des fonctions différentes et où l'on peut observer des rapports de pouvoirs/hierarchie.

Cette méthode semble particulièrement adaptée pour travailler avec des personnes - et nomment des jeunes - éloignées des processus participatifs classiques.

## Objectifs de la méthode

- ouvrir un espace d'échange et de co-construction entre les parties prenantes d'un lieu/contexte pour améliorer leur vivre ensemble
- valoriser les savoirs, les vécus et les expériences des parties prenantes et en particulier du groupe "dominé"
- créer un processus de réflexion collective basée sur une volonté commune d'améliorer la situation pour l'ensemble des parties prenantes et en particulier pour le groupe qui a le moins de pouvoir
- renforcer la capacités d'écoute active, d'empathie et d'expression des propres besoins
- être capable de confronter ses opinions à celles des autres parties prenantes et s'inscrire dans un échange constructif

## Groupes cibles

- milieu scolaire: élèves d'une classe ou représentant.e.s de plusieurs classes (inter-niveau), enseignant.e.s et direction/administration
- milieu universitaire: étudiant.e.s, professeur.e.s, direction/administration de l'université
- milieu associatif: groupes cibles d'une action, les professionnel.le.s encadrant.e.s et la direction/partenaires

Cette méthode peut également être déployée dans d'autres secteurs.

## Pré-requis

- les parties prenantes, notamment celles qui décident, doivent avoir un réel intérêt à faire évoluer la situation de départ
- s'assurer que la participation au processus n'a pas d'impact négatif sur l'un des participants.
- s'assurer que les rapports de domination ne limitent pas la prise de parole.
- considérer que toutes les parties prenantes apportent des expériences, savoirs, vécus importants pour la démarche. Aucun savoir n'est supérieur à l'autre.
- chaque partie prenante doit être constituée de plusieurs personnes qui élaborent une parole collective

## Conditions

- Toutes les parties prenantes doivent être présentes. Il n'est pas possible qu'un groupe soit "joué" par un autre
- garantir que la participation au processus n'a pas de conséquences négatives sur l'une des parties prenantes -> s'assurer que les rapports de domination ne brident pas la parole
- le processus doit être conçu et accompagné par des personnes formées veillant au respect de la parole de chacun.e et à la sécurité de tou.te.s
- respecter le cadre (horaires, règles de prises de parole...) défini en amont par l'équipe qui accompagne le processus
- les parties prenantes doivent s'engager à une écoute active et un respect de la parole des autres et être prêt à questionner ses propres opinions et actions
- les parties prenantes doivent toutes connaître et avoir compris la finalité de la démarche et/ou ont été impliquées dans sa co-construction

## Déroulé sur 1 à 2 jours -> durée à adapter

### 1. Introduction

- Bienvenue et brise glace qui favorise la dynamique collective (si adapté)
- Présentation de l'objectif de la démarche et des règles/cadre

### 2. Partie principale

- Session de photolangage sur les termes spécifiques à la thématique de la démarche.
- En groupes de pairs (ex: élèves avec élèves, professeurs avec professeurs...): inter-connaissance et élaboration d'une parole collective

### 3. Mise en commun

- En groupe de pairs: élaborer une première réaction/proposition par rapport à la thématique de la démarche
- En plénière: présentation des propositions. Écoute des autres groupes et questions de compréhensions
- En groupe de pairs: élaborer une réaction et une contre-proposition aux propositions des autres groupes
- En plénière: présentation des réactions/contre-propositions. Écoute des autres groupes et questions de compréhensions...

### 3. Évaluation

- Outil d'animation qui peut être utilisé et qui assure des résultats opérationnels: :  
<https://www.liberatingstructures.fr/what-i-need-from-you-winfy/> en français
- <https://liberatingstructures.de/liberating-structures-menue/what-i-need-from-you-winfy/> auf deutsch

### Points de vigilance:

- Pour mettre en place un tel processus, il faut être formé. La meilleure formation est celle proposée par ATD Quart Monde.
- le succès du processus décrit ci-dessus dépend de la présence de toutes les parties prenantes de la structure qui la met en place, notamment des personnes les plus éloignées de ce type de démarches -> si on ne met pas en évidence la parole des plus exclus, le processus sera moins transformateur.
- la mise en place de ce type de processus ne peut fonctionner seulement si on peut assurer que la prise de parole d'un individu ne peut pas lui porter grief par la suite
- la durée du processus dépend de la/des questions posées et des objectifs qui en découlent. Il est indispensable de disposer de suffisamment de temps.
- ce type de processus ont une visée de transformation sociale. Pour que cela fonctionne, il faut que les parties prenantes passent du temps ensemble pour construire une relation de confiance permettant un échange honnête et profond.
- pour que la transformation sociale puisse se faire, les parties prenantes doivent avoir envie de changement et y voir un intérêt. Il faut s'appuyer sur l'énergie des personnes qui veulent changer les choses et travailler avec elles.
- responsabilité de l'équipe qui met en place ce processus: ces processus bousculent le fonctionnement et les relations au sein d'une structure. Il faut s'assurer que l'on accompagne la structure du début à la fin du processus -> pas juste semer le chaos et disparaître!

### Pour se renseigner sur les travaux d'ATD Quart Monde:

<https://www.atd-quartmonde.fr/le-croisement-des-savoirs-et-des-pratiques/>