



## **Atelier 8 : Saisir les impacts d'une action au regard des droits culturels : mission impossible ou atouts ?**

**Animation :** Thibault Galland ([Plateforme d'observation des droits culturels](#)) et Pascale Piérard (ASTRAC et [Centre culturel Ourthe et Meuse](#)) et Anne Aubry ([Réseau Culture 21](#))

### **RESTITUTION DES TÉMOIGNAGES**

#### **Témoignage d'Émilie Lavaux (Le 38, Centre culturel de Genappe)**

*(Voir aussi la capsule vidéo)*

L'évaluation est chose complexe : difficulté de la multiplicité des référentiels dans le Décret ; comprendre les attentes de la FW-B...

Nous avons fait le choix de nous arrêter sur l'art. 2 mis en avant par Luc Carton et sur les attributs du droit à la culture de l'art 20.

→ Quelles transformations génère-t-on pour les publics ?

→ Comment contribuons-nous aux changements des comportements, des regards etc.

Nous avons donc fait le choix de regarder l'autre et pas soi.

La notion d'« impact », nous la comprenons comme ce qui relève des conséquences indirectes d'une action avec un aspect qualitatif.

Le « résultat » concerne les valeurs mesurables.

Notre outil : collecter le témoignage des personnes sur différents points :

- Accès à la culture
- Participation
- Développement de l'expression et de la créativité
- Plaisir

**[Vidéo montée des extraits de témoignages :** s'amuser ; se souvenir, se créer des souvenirs ; parler des histoires vécues, les mettre en chanson ; S'exprimer devant les autres, dire ce qu'on ressent, sortir ses tripes ; être en lien avec d'autres générations ; Comprendre différentes façons de vivre ; Le chemin a été beau ; enrichissement qui aide moralement ; parler du vécu, du passé ; rencontrer des gens rend heureux ; retrouver une jeunesse ; être dans la gentillesse et a bienveillance ; théâtre amateur, échanger, expérience commune, partager un vécu etc.]

Nous n'avons pas voulu définir d'indicateurs à l'avance mais nous avons défini des critères à partir desquels nous formulons des questions à destination des publics.

Nous avons constitué une sorte de grille d'évaluation pour rechercher :

- Comment les participants sont-ils impliqués ?
- Leur participation est-elle régulière ?
- Y-a-t-il une évolution dans leur engagement ?
- Quelle place occupent-ils dans les projets ?

Nous essayons de développer un esprit critique en posant des questions comme :

- Quelle activité avez-vous découverte ?
- Votre point de vue a-t-il changé ?
- Par quoi avez-vous été surpris ?
- - Que retirez-vous de cette expérience ?

Nous procédons par interviews ou collectes d'informations dans des temps informels ou encore par des jeux. Les témoignages sont consignés voire retranscrits ensuite.

La mission de « transformation » est trop grande, nous pouvons ressentir une pression par rapport à cela. Aussi, c'est une mission qui ne concerne pas que nous seulement. Il serait bénéfique d'évaluer ces transformations avec d'autres acteurs. Il nous faut être multi-acteurs pour évaluer cela. S'associer à d'autres dans ces missions est la condition d'un changement pour les personnes.

Attention aux déclarations de principes – il nous faut vérifier auprès des publics, mais en triangulant avec les attentes de l'inspection et nos capacités/missions. Il s'agit de trouver des outils, une méthode d'évaluation qui tiennent compte de cette triangulation des intérêts et qui puissent être utilisables facilement dans nos quotidiens, y compris par les animateur·trice·s des Centres.

Les questions posées sont des pistes, on essaie, on expérimente, et parfois on se « plante » (ex. avec les enfants, les questions posées ne fonctionnent pas toujours). Il nous faut oser poser ce principe clairement.

Les questions sont à adapter suivant les publics – il s'agit de trouver la bonne formulation pour alimenter ce qu'on cherche.

### **Témoignage de Pascale Piérard (Centre culturel Ourthe et Meuse)**

A quoi ça sert de mesurer quelque chose ?

Où a-t-on contribué à faire bouger quelque chose – modestement ?

Le Décret – il est question de changer le monde ? Il pose des grands principes qu'on nous demande de mettre en œuvre ? Est-il question de changer les gens ? Il est complexe de s'orienter dans ces termes, on nous demande beaucoup de choses. De fait, on ne peut pas faire cela tout seul.

Le Décret, finalement nous « oblige » à travailler avec d'autres. Mais cela ouvre à d'autres problématiques : parfois on se sent fort seul ; il y a le problème des jargons ; nous n'avons pas tous les mêmes préoccupations, les mêmes objectifs ou intérêts... Comment faire ?

Nous avons décidé de faire appel à une personne extérieure (Vincent Delvoye) pour nous accompagner, et de s'appuyer sur l'association Réseau Culture 21 (France).

Dès le commencement de la formation avec Réseau Culture 21, je reviens avec des premiers éléments :

- Les pratiques éclairent la théorie ;
- Agir en transversalité, agir pour le décroisement ;
- Voir la personne différemment, c'est déjà engager une relation autre avec elle ;
- Il y a de la matière dans la Déclaration des droits culturels, des points d'appui pour formuler des questions à se poser.

L'expérience des inondations, ce qui s'y est vécu, m'a encore fait avancer sur la compréhension des droits culturels. Ex. un doudou, un piano, des effets personnels perdus ou souillés → compréhension du patrimoine pour les gens, compréhension de l'importance du patrimoine pour les personnes / la nourriture distribuée et l'importance de tenir compte des régimes alimentaires particuliers pour réhumaniser dans ces moments-là.

Tout cela est très concret, très palpable – on comprend mieux de quoi il retourne avec les droits culturels.

De retour au sein de l'équipe du centre :

- Il nous fallait trouver un outil d'évaluation au regard des droits culturels. Nous avons travaillé en équipe là-dessus. On s'est dit qu'on ne pouvait pas tout analyser, tout évaluer, tout regarder, cela est impossible, n'a pas de sens finalement.
- Les définitions, les termes utilisés, la manière de saisir les concepts sont très différents suivant les gens, les acteur·trice·s, donc il y a un choix à faire, il nous faut dire ce qui est important pour nous.
- Il n'y a pas d'outil idéal, le tableau produit vise l'idéal mais pas de pression là-dessus : ne nous sentons pas obligés de répondre à tout, ce n'est pas l'objectif.
- Sur la problématique des droits culturels comme « une couche en plus » : pour nous ce n'est pas une couche en plus, on ne l'a pas pris comme cela, au contraire, c'est le cœur de nos missions.
- On s'est dit qu'il fallait évaluer constamment, de façon intégrée à nos pratiques – finalement c'est une façon de penser que d'être constamment en questionnement. Nous sommes en réflexion dès l'idée du projet, puis en cours, puis après – c'est la permanence du questionnement, mais qui n'empêche pas pour autant de « faire ».
- Sur la communication avec le conseil d'orientation, nous ne sommes pas très bons... alors que nous pourrions beaucoup plus le solliciter pour ses expertises, mais c'est encore complexe d'amener les membres avec nous.
- On peut se tromper, il y a besoin d'expérimenter – on est humain ! Il faut oser se le dire : droit d'essayer, d'expérimenter sinon l'évaluation reste au niveau de la direction et n'est pas saisie par l'équipe – tout le monde est concerné ou doit se sentir concerné par cela, c'est reconnaître la place et le rôle de chacun·e là-dedans. Exemple : une personne à l'accueil a quelque chose à dire sur l'évaluation : elle constate des choses à ce poste, le téléphone sonne moins que d'habitude, ou plus,

les types de demandes ou les sujets de préoccupations etc., c'est elle qui peut dire des choses capitales là-dessus. Il faut prendre en compte et reconnaître la diversité des acteur·trice·s et leur point de vue sur l'activité d'un Centre culturel.

- Ecoute informelle : besoin de prendre ce temps, il se joue des choses dans les interstices, c'est extrêmement précieux. Nous mettons des phrases des personnes dans les évaluations, car cela reflète aussi le cheminement des personnes.
- Difficulté de l'écrit. Les personnes sont plus ou moins à l'aise avec l'écrit. Il faut en avoir conscience et faire avec cette donne. On apprend à formuler des questions, on échange de façon informelle au quotidien, on se croise, on s'écoute. Dans une petite équipe c'est peut-être plus facile. C'est un mécanisme mis en route – on est loin de la « couche en plus » que l'évaluation peut représenter.
- Se redire que celles et ceux à qui on doit rendre compte, ce sont les personnes, là où on est.
- Il est parfois difficile d'embarquer d'autres structures avec nous là-dedans. Il nous faut oser être créatif·ve·s dans les questions qu'on se pose, qu'on pose aux gens, car les attentes ne sont pas les mêmes. Avoir une approche multiple permet de brasser large au niveau de toutes ces attentes des personnes.

Durée de l'accompagnement de Vincent ? 3 à 4 fois par an, pendant 2 ans et demi.

Tentative de remaniement du référentiel avec les 4 autres CC de Liège. Pas évident encore – il est question d'adaptation aussi, en faisant avec les forces et faiblesses des équipes.