Reliefs

Inclusion, participation et gouvernance ou comment Reliefs les articule

Pour rendre la société plus inclusive, Reliefs :

- Développe des dispositifs de participation en portant une attention particulière aux personnes les plus éloignées des espaces où la participation s'exerce ;
- Accompagne les services publics dans la (re)mise en question de leurs pratiques et politiques afin de favoriser l'inclusion.

Approche

Reliefs mobilise l'approche participative (culturelle, citoyenne et sociale). En particulier elle s'appuie sur des références de médiation culturelle, de gouvernance participative, d'approche systémique et de psychologie sociale. Ces approches permettent de tenir compte de tous les niveaux auxquels l'inclusion doit se faire : sur le terrain auprès des personnes concernées, dans les collectifs et associations, au sein des administrations publiques. L'approche systémique est une manière de voir *tout le système*, à savoir tous ces niveaux qui interagissent en permanence.

Outils

- *Outils internes à Reliefs* : pour se repérer dans des situations complexes, Reliefs accorde une attention importante au travail réflexif (se considérer soi-même ou en tant qu'association au sein du systèmes d'interactions et des rapports de pouvoirs). Pour cela, elle passe du temps à clarifier en nommant et en formulant les enjeux.
- *Avec les publics* : en fonction des personnes qu'elle accompagne, Reliefs mobilise la création collective, la discussion, l'écoute réflexive et la rédaction de synthèses afin de favoriser une expérience et compréhension communes et de soutenir l'engagement – bénévole ou professionnel - des personnes.
- *Avec les partenaires institutionnels* : Reliefs mobilise la rédaction, la discussion et les schémas pour appuyer son observation des systèmes complexes afin de leur permettre de créer des conditions favorables à l'inclusion.

Participation et champs de tensions

La participation est empreinte de champs de tensions qui lui sont inhérents. En soi, faire participer les personnes « aux marges » va forcément questionner et bousculer les personnes « au centre » (leurs manières de fonctionner, leurs privilèges, leurs droits). Le système – à savoir la manière dont la société est organisée – est plutôt favorable aux personnes qui se situent au centre. En conséquence, dans chacun de ses mandats, Reliefs cherche à nommer les mécanismes excluant et à créer des conditions plus favorables pour les personnes minorisées. Un champ de tensions récurrent est celui rassemblant

personnes bénévoles et personnes salariées ou personnes avec expertise du vécu et personnes avec expertise professionnelle.

Participation et rapports de pouvoir

Lorsqu'on défend une participation inclusive, on ne peut faire l'impasse sur les rapports de pouvoir. Souvent, ceux-ci sont tacites car pas agréables à reconnaître ni à nommer. Or, créer les conditions pour la participation de toutes et tous, c'est nommer et révéler certains rapports de pouvoir, afin de voir comment on peut – ou pas – les lever. Parfois cela est entendu et pris en compte comme un soulagement, car cela explique des processus qui n'ont par ailleurs jamais abouti ou qui patinent. D'autres fois, cela heurte des ego personnels qu'il faut ensuite maîtriser dans l'intérêt du collectif.
Un rapport de pouvoir peut être basé sur la couleur de peau, l'origine socio-culturelle, le genre, le niveau d'études, l'âge, les capacités, etc. Il peut prendre les formes suivantes : étaler un savoir, prendre l'espace de parole, interrompre et ne pas écouter, dévaloriser, etc. Le travail de Reliefs consiste à réguler ces interactions.

Participation et mesures D.E.I.

De même que pour la gouvernance, les mesures Diversité Égalité et Inclusion doivent être prises en compte de manière systémique, c'est-à-dire dans toutes les dimensions du projet, en l'occurrence dans :

- la gouvernance
- l'organisation du travail et le recrutement
- les dispositifs/mesures à destination des publics/usager·ères
- la communication
- le bâti et l'aménagement des espaces
- …

Inclure n'est pas « juste » consulter les personnes aux marges. Inclure c'est penser tout le système en tenant compte des intérêts de toutes et tous, dont les personnes en marge. En général – d'après bell hooks[1] – s'intéresser aux marges est la meilleure manière de comprendre comment fonctionne le système.

Participation et gouvernance

Pour Reliefs le terme « gouvernance » est relié à l'approche systémique. C'est porter un regard sur la manière dont les choses sont organisées et leurs interactions les unes avec les autres. Ainsi, inclure des personnes, c'est :

[1] Bell Hooks, *De la marge au centre – théorie féministe,* éditions Cambourakis, 2017.

- agir auprès d'elles directement pour renforcer leur pouvoir d'agir ;
- agir au sein des systèmes pour faciliter leur participation et, le cas échéant questionner les barrières à la participation.

Agir au sein des systèmes, c'est agir sur la manière dont ceux-ci sont *gouvernés* : quelle place pour qui ? Quels espaces/dispositifs d'expression pour qui ? Quel pouvoir de qui sur quelle décision ? Etc… Il s'agit d'aller à la racine de l'organisation pour en définir avec clarté les processus et en nommer les contraintes. L'idée n'est pas de faire du *tout participatif* mais de connaître les contraintes qui définiront le degré de participation effectif que l'on peut présenter aux personnes sur le terrain (pour éviter la manipulation et un certain nombre de frustrations). Un principe qui nous guide : nommer pour ne pas laisser planer ! Clarifier pour éviter les malentendus dont on peine ensuite à se sortir.