

2.1 Outils

COMMENT RECONNAÎTRE UN PROJET ÉMANCIPATEUR ?



Développement du Pouvoir d'Agir

Objectif de l'outil :

- Permettre aux animateurs (bénévoles ou professionnels) de s'interroger sur le caractère émancipateur d'un projet

Comment utiliser cet outil ?

Un projet est émancipateur dans la mesure où il offre aux habitants la possibilité de changer de position, de se déplacer et d'occuper une place différente de celle occupée d'habitude. À l'aide des apports théoriques ci-dessous, invitez chaque animateur à remplir la grille au verso. Ensuite, chacun présente son projet aux autres. Demandez ensuite aux autres participants, si selon eux, le projet présenté est émancipateur, en leur demandant d'argumenter leur choix.

A. AVEZ-VOUS PRIS LE TEMPS DE L'ÉCOUTE ET DE L'OBSERVATION ?

De manière structurée ou informelle, êtes-vous allés au **contact direct** des habitants pour leur demander ce qu'ils vivent, ce qu'ils pensent, ce dont ils ont besoin ? Avez-vous aménagé des moments **formels ou informels** spécifiques dans ce but ? Une suggestion ou une proposition des habitants a-t-elle été prise en considération ? Est-ce plutôt une observation des comportements, une discussion entendue qui a servi de point d'appui pour l'équipe, qui y a entrevu un projet potentiel ?

D. AVEZ-VOUS PERMIS DES RAMIFICATIONS ?

La capacité de celui ou ceux qui mènent le projet à transmettre une passion, une conviction, un enthousiasme personnel semble crucial et nourrit **les racines du projet**. Ces racines donnent naissance à une tige ou un tronc vigoureux, un projet dont la « fraîcheur », l'énergie et les premières réussites en termes de participation donnent envie, à l'intérieur du groupe, d'intensifier l'investissement et de faire naître de **nouveaux rameaux**. Dans une sorte de contagion positive, cela donne aussi envie à d'autres de « se connecter », de sorte que de nouvelles personnes, parfois certains partenaires vont solliciter les porteurs du projet et constitueront également des opportunités pour que naissent de nouvelles ramifications. Il arrive alors souvent que ce soit « **le mouvement qui donne la direction** » et que des ramifications inattendues constituent, in fine, le cœur du projet.

B. QUELLES ONT ÉTÉ LES PRISES DE RISQUE POUR LES ACTEURS DU PROJET ?

Les acteurs du projet ont besoin de **prendre des risques**, ce qui signifie de manière concrète, s'essayer à quelque chose qu'on ne maîtrise pas. Dans une posture émancipatrice, la sécurité que donne un professionnel ou une équipe a donc pour fonction de permettre de prendre des risques : « **c'est parce que je me sens sécurisé que la prise de risque est possible** ».

E. AVEZ-VOUS ACCEPTÉ UNE PART D'INCERTITUDE ?

La position de l'institution et de l'animateur est ici **de ne pas faire à la place des habitants et de n'agir qu'à des endroits où c'est nécessaire** ou indispensable (débloquer une situation, passer à une autre étape). Cela implique la plupart du temps d'**accepter de ne pas maîtriser le processus**, de ne pas le contrôler à certains moments, de ne pas avoir peur de l'incertitude, d'avoir confiance dans le tâtonnement et le flottement qui parfois en résulte. **Osciller entre rassurer et laisser faire** fait donc partie du jeu.

Rendez-vous sur la clé usb fournie avec la pochette pour la version dématérialisée de cette fiche et pour découvrir d'autres supports.

C. ÊTES-VOUS ENGAGÉS DANS L'ACTION PROPOSÉE ?

Cette sécurité est souvent liée à une complicité, à une confiance envers l'animateur (bénévole ou professionnel). La plupart du temps, cette implication a pour conséquence de ne pas « se tenir à distance » des activités et de s'y engager soi-même : l'animateur s'essaie **lui aussi** au théâtre, à la peinture, à l'écriture, s'investit dans l'activité, montre l'exemple et **dédramatise les erreurs ou les peurs en s'y exposant volontiers**.

F. QUELLES POSITIONS NOUVELLES ONT ÉTÉ OCCUPÉES ?

L'émancipation signifie littéralement « **se passer de** », devenir autonome.

- À quel moment et à quel endroit du projet tout (ou partie) des acteurs ont-ils pu se passer de l'institution, des animateurs ?
- Comment l'équipe, le (les) animateur(s) ont-il su trouver une place différente, avec quelles difficultés ?
- Quelles résistances, internes à l'institution ou externes, avez-vous dû dépasser ?

G. INTUITION OU DÉMARCHE DÉLIBÉRÉE ?

Le projet se construit-il de manière **intuitive** - souvent le fait d'un ou de quelques membres de l'équipe salariée ou bénévole qui « sentent » comment il convient de « jouer les choses » - ou consciente, ce qui signifie ici que la structure a une stratégie partagée, connue et défendue ?

Nom du projet :

Descriptif du projet (en 1 ou 2 phrases) :

Comment est né ce projet ?

Comment l'animateur s'est engagé et comment a-t-il accompagné le projet (ses postures) ?

À quel moment du projet, le groupe a-t-il pu se passer de l'animateur ?

Comment et pourquoi le projet a évolué au fil du temps ? (de l'idée à la mise en œuvre)

Qu'est-ce que le projet a apporté ... Aux participants ? À la structure ? Sur le territoire ?

Donnez quelques chiffres clés sur votre projet :

Pour aller plus loin :

Seriez-vous capable de dessiner l'arbre de ce projet, sachant que les racines correspondent à l'idée, à la (ou les) personne(s) d'où tout est parti et que les ramifications représentent les nouvelles idées, les nouvelles personnes qui se sont impliquées et ont participé à l'évolution du projet ?

