

Centres culturels et territoires d'actions : quel accompagnement pour le terrain ? Mardi 30 avril – Théâtre de Namur

Rapport Atelier 2 : Equipes : boussoles citoyenne et déclinaisons territoriales
Animatrice : Corinne Vanvolsem
Rapport : Liesbeth Vandersteene

Description des objectifs de l'atelier

« Les équipes sont constituées par des compétences très diverses : favoriser une cohésion collégiale autour des enjeux citoyens est important. Comment développer, dans le travail commun, l'articulation entre des pratiques sociales et des pratiques symboliques ? Comment stimuler l'exploration des multiples territoires à partir des richesses de chacun ? Quels apports méthodologiques, quelles démarches formatives sont nécessaires aux équipes de travail ? »

Méthode de travail

Les trois questions suivantes sont soumises aux participants

- (1) Qu'est-ce qui favorise les équipes à travailler ensemble dans le sens indiqué par la boussole citoyenne ?
- (2) Quels obstacles pour ce « bon » travail en équipe ?
- (3) Quel accompagnement ?

Chacun est invité à noter en quelques mots ses réponses à chacune des questions. Ensuite mise en commun, synthèse et conclusions.

Quelques constats

On s'interroge sur l'utilité de prendre en compte dans les discussions la taille des équipes représentées ... pour constater qu'aucun des participants ne travaille dans une « petite » équipe (de moins de 5 personnes).

Plutôt que de se centrer sur les questions spécifiques évoquées par le travail de Majo Hansotte, les réflexions et les échanges se tournent vers des questions plus générales en lien avec les conditions et facteurs qui peuvent favoriser ou freiner un travail d'équipe pertinent et fécond au sein d'un Centre culturel notamment en période de transition.

Conclusions

Notions fondamentales pour **réussir le travail en équipe** :

- ACCORD PREALABLE : Avant même de participer à la réalisation de l'action, chaque membre de l'équipe connaît et accepte les « fondamentaux », les enjeux citoyens, le sens du travail en Centre culturel.
- CO-CONSTRUCTION, PARTAGE : Le(s) projet(s) est (sont) conçu(s), réalisé(s) et porté(s) par tous les membres de l'équipe et partagé(s) avec les autres acteurs impliqués (instances, partenaires, populations).
- CLARTE : L'équipe développe un langage commun. Les objectifs (options stratégiques) sont clairs et explicites. Ils sont connus de tous les membres de

- l'équipe et validés par les instances.
- COHERENCE : Le projet a une cohérence interne. Cohérence aussi entre l'action vis-à-vis d'un territoire/une population et le fonctionnement interne pour la mise en œuvre de cette action.
- REALISME : Les objectifs sont réalisables et en phase avec ressources disponibles. Les moyens sont suffisants. Les outils sont adaptés.
- TEMPS : On prend le temps de réfléchir, de préparer, de structurer, d'organiser, de discuter, d'évaluer. Importance de réunions régulières mais aussi des moments informels et « décalés ». Importance du recul. Sortir de chez soi, voir comment font les autres, chercher les rencontres et les croisements.
- OUVERTURE, FLEXIBILITE: Interroger la spécificité de chaque membre de l'équipe, accueillir l'apport de chacun au delà des fonctions et métiers. Décloisonner les compétences. Permettre des degrés d'implication différents dans les actions. Permettre d'envisager plusieurs hypothèses, ne pas fuir les contradictions, la critique en interne. Laisser vivre le projet.
- CONFORTER : Soutenir, valoriser, rassurer chaque membre de l'équipe.
- CONFIANCE : Objectifs partagés, méthodologie commune mais liberté, autonomie et responsabilité de chacun.

Listings des **besoins actuels** – **quel accompagnement pour réussir la transition ?**

En vrac :

- Tout commence par un cadre très clair, des attentes explicites. En ce qui concerne le futur décret : le texte doit être vulgarisé, « humanisé » pour le rendre plus compréhensible, plus motivant, plus concret, plus communicable.
- Nécessité de renforcer le Service de l'Inspection pour un accompagnement continu, pour donner des réponses aux différentes questions spécifiques.
- Des formations spécifiques et identifiées dans l'objectif de la transition, notamment en animation et mobilisation des équipes, gestion du changement, ...
- Des formations et outils d'animation pour la réalisation de l'analyse partagée (éventuellement à co-construire dès maintenant) (exemple : la formation organisée dans le cadre de la concertation du Suid-Luxembourg avec Lucien Barel et Nadège Albaret). Idem pour les autres étapes de la « boucle procédurale ». Pour apprendre à être « bien dans sa subjectivité »
- Constat/question en lien avec les nouvelles compétences à développer au sein des équipes : « *Hier, l'équipe était constituée d' 'artistes', demain ce seront des 'éducateurs de rue'... ?* »
- Encourager les échanges Centres culturels et la mise en commun des expériences et manières de travailler/méthodes/outils
- Un programme de coaching à l'image de ce qui a été mis en place pour les bibliothèques ?
- Un incitant financier ?
- Enfin, ne pas oublier l'accompagnement des non-professionnels impliqués dans l'action du Centre culturel et notamment des bénévoles dans les instances (cf. brochure de l'ASTRAC « Informer les élus », avec présentation PowerPoint)