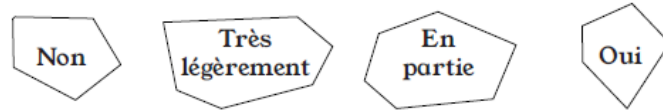


CAPACITES ET COMPETENCES DES PUBLICS EXCLUS de la culture scientifique

Réfléchissez-vous en termes de capacités et de compétences lorsque vous considérez les publics en risque d'exclusion ?



Réfléchissez à la manière dont vous envisagez les publics de votre projet.

Notez vos remarques ici :

” Considérez votre premier public cible intuitif pour votre projet.
Considérez maintenant les publics que vous avez identifiés comme risquant d’être ou de se sentir exclus dans votre projet.

Pensez-vous avoir considéré ces deux publics de la même manière ?

Pouvez-vous préciser les points suivants concernant les deux types de public ?

Qu’est-ce que le public est censé savoir ou ne pas savoir ?

Comment le public est-il censé se comporter ?

À quoi le public est-il censé s’intéresser ?

Premier public intuitif	Publics identifiés comme étant à risque d'exclusion

Voyez-vous une différence entre ces deux représentations ?

Diriez-vous que vous avez pu penser en termes de déficit dans votre façon d’imaginer les personnes en risque d’exclusion ?

Bon à savoir...



Attention à la réflexion en termes de « déficit »

Une fois que vous avez identifié les personnes qui risquent d'être exclues dans votre projet, il reste encore une étape à franchir.

Trop souvent, nous avons l'habitude de considérer nos publics non traditionnels comme limités de diverses manières : intérêt limité pour les contenus, connaissances académiques limitées, capacité limitée à participer, capacité limitée à comprendre, accès économique limité, connaissance ou utilisation limitée des codes culturels.... **Cette façon d'interpréter la non-participation des personnes à nos activités est appelée le « modèle du déficit »**. Ce modèle fait reposer l'entière responsabilité de la non-participation de certains publics sur des supposées limitations ou déficits ou sur des décisions volontaires imaginées (« s'ils ne participent pas, c'est leur choix ! »). Il implique qu'une fois que les personnes participent à des activités culturelles, elles vont (enfin) changer de manière « positive », conformément aux attentes de l'institution culturelle et de son personnel.

Il s'agit d'un facteur important à prendre en compte si l'on souhaite réellement rendre un projet plus inclusif et générer une expérience valorisante pour tous les publics.

Comme le montre la sociologue Emily Dawson dans son livre « Equity and Inclusion in everyday science learning », la dynamique d'inclusion tente **d'inverser cette façon de penser en envisageant les publics en termes de capacité, de compétences, d'autonomie plutôt que de manques, de déficiences ou de limitations**, comme nous avons plutôt tendance à le faire habituellement.

Cette mauvaise habitude n'aide pas les professionnels du secteur culturel à faire face au véritable problème, à savoir que nous,

professionnels du secteur culturel, sommes responsables de l'exclusion de certains publics, car nous renforçons (le plus souvent involontairement) les dynamiques inégalitaires et les préjugés déjà présents dans la société qui nous entoure.

La bonne nouvelle, c'est que **si nous sommes à blâmer, nous sommes aussi en mesure d'offrir une solution directe, en cessant de nous cacher derrière les « choix » ou les « limitations » du public**. Nous devons être plus conscients des biais que nous perpétons régulièrement et nous devons changer nos habitudes !

Voici quelques conseils à prendre en considération :

- **Arrêtez d'imaginer les besoins et les désirs des gens à leur place** : prenez le temps de parler à des personnes qui peuvent vous exprimer clairement leurs sentiments, leurs expériences et leurs besoins.

- Lorsque vous imaginez des personnes en risque d'exclusion, **essayez de vous concentrer sur leurs valeurs et leurs capacités plutôt que sur leurs possibles limitations**. Par exemple, lorsque vous pensez aux personnes âgées, tenez compte de leur savoir accumulé, de leur expérience de vie et de leur rôle dans la transmission des connaissances d'une génération à l'autre, plutôt que de leur éventuelle fragilité, de leur manque d'autonomie ou de leur fatigabilité.

- **Rappelez-vous qu'il n'existe pas d'homogénéité au sein d'un groupe** : chaque individu est différent et, comme nous l'avons vu avec l'analyse intersectionnelle, chaque personne est le résultat de multiples croisements des caractéristiques qui constituent son identité. S'il est important de prendre en compte les groupes lorsqu'on réfléchit à un nouveau projet (en étant conscient des stéréotypes qui peuvent leur être associés), il est tout aussi important de prendre en compte la diversité des situations qui existent au sein de ces groupes.

Source : pages 40 et 41 du diagnostic KADElloscope version imprimable : https://imoveproject.eu/?page_id=780&lang=fr