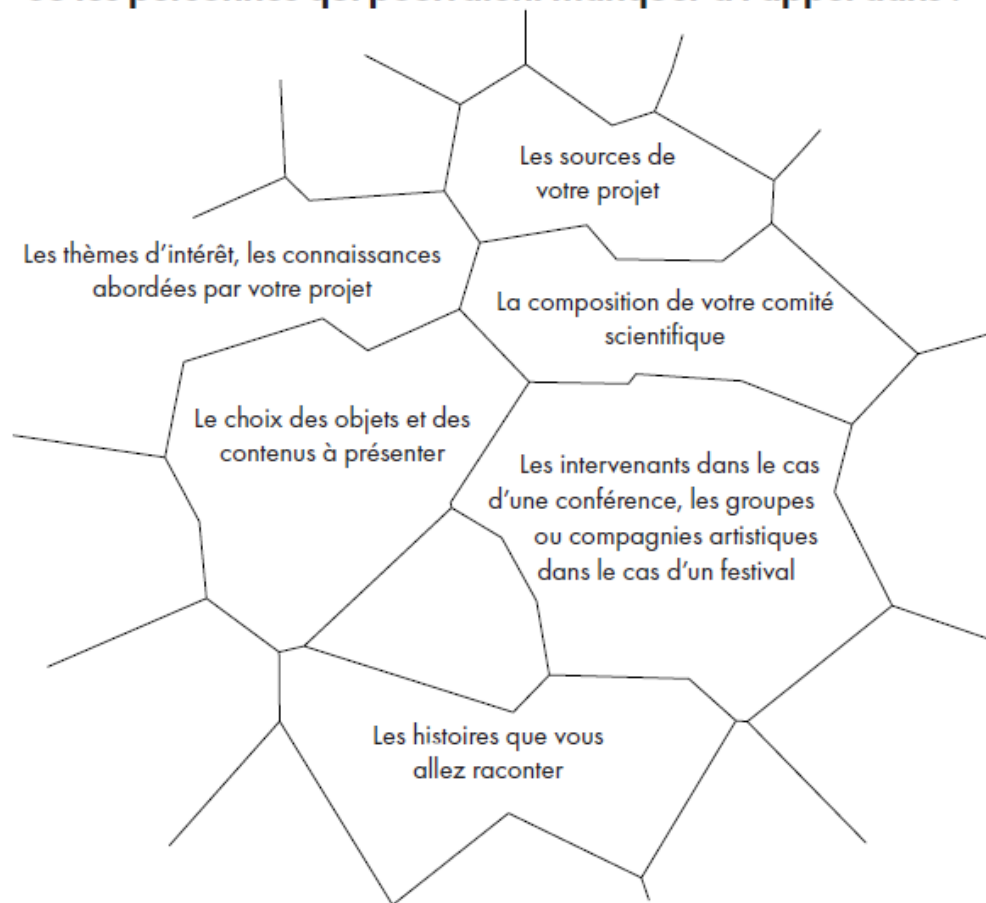


Essayez d'identifier les normes dominantes et les éléments ou les personnes qui pourraient manquer à l'appel dans :

PARTAGE DES SCIENCES
TECHNIQUES ET INNOVATIONS
EN HAUTS-DE-FRANCE

Votre contenu prend-il en compte différentes voix ou perspectives pertinentes (et pas seulement la norme dominante) ?



Si des voix ne sont pas représentées, pouvez-vous expliquer pourquoi vous avez fait ce choix ou fournir un contexte ?

Avez-vous bien vérifié que votre contenu ne véhicule pas la culture du groupe dominant (codes, métaphores) ?

Avez-vous identifié les relations de pouvoir dans vos contenus ?

Bon à savoir...



Invisibilisation

Lorsque l'on conçoit le contenu d'une activité et que l'on réfléchit à la manière de présenter ce contenu au public, **il faut tenir compte du phénomène** d'invisibilisation qui consiste, parfois même inconsciemment, **à rendre certains acteurs invisibles dans le récit** que l'on choisit de présenter.

L'invisibilisation est liée à la construction d'un récit et à sa diffusion. Ce phénomène résulte de la mise en avant de représentants de groupes dominants au détriment de représentants de groupes minoritaires, qui sont ainsi minimisés, voire complètement cachés, invisibilisés dans le récit présenté au public. **Par exemple, dans l'histoire de l'art ou des sciences, les femmes ont été (et sont encore) invisibilisées** : l'histoire n'a retenu que très peu de femmes chercheuses, mathématiciennes, physiciennes ou artistes qui ont pourtant contribué avec force et talent aux mouvements artistiques et aux grandes découvertes. Cet exemple peut facilement être étendu si l'on considère les personnes racialisées, les classes sociales ainsi que le genre. L'invisibilisation est une forme très claire d'exclusion et de violence symbolique.

Pour créer le contenu de votre activité, vous allez concevoir un discours en choisissant parmi des œuvres, des informations, des personnes célèbres, des compagnies artistiques ou des groupes de musique, etc. Cette curation, ces choix peuvent invisibiliser certains discours, certains groupes minoritaires si l'on n'y prend pas garde.

Dans la construction du contenu d'une activité, le phénomène d'invisibilisation peut se manifester, par exemple, par l'absence de citations, la minimisation de l'influence de certains groupes ou individus, le déni de la création, de l'originalité, voire l'effacement délibéré. A noter qu'il est parfois difficile de prendre conscience de l'invisibilisation : comment prendre conscience de l'invisibilisation lorsqu'on ne voit pas ce qui est invisibilisé ?

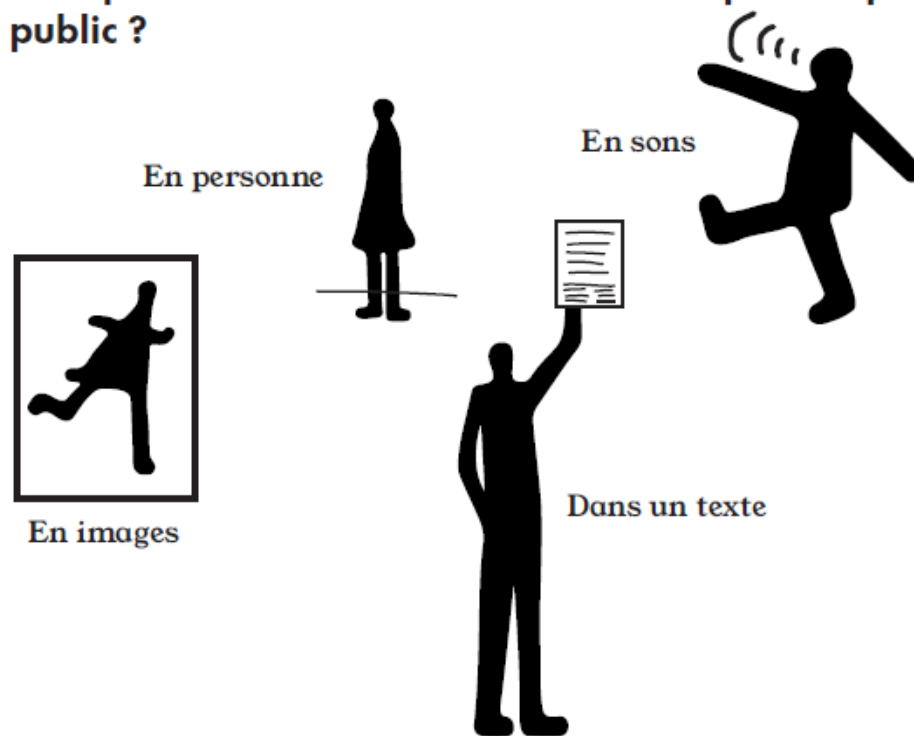
C'est pourquoi il est très important d'élargir votre réseau de partenaires, vos références, vos sources, le choix de vos intervenants (etc.) afin de vous assurer que vous écoutez toutes les voix et pour éviter le risque d'invisibilisation dans votre projet.

Source : pages 48 et 49 du diagnostic KADElloscope
version imprimable :
https://imoveproject.eu/?page_id=780&lang=fr

Réfléchissez aux questions suivantes :

Qui est présent dans votre contenu et sera présent pour le public ?

Les personnes et les groupes, y compris les groupes défavorisés, sont-ils présentés de façon valorisée ?



Existet-il des stéréotypes ou des clichés ?

Qui apparaît comme un objet, comme un groupe anonyme, seulement en arrière-plan ?

Qui occupe une position passive dans votre contenu, qui est privé de pouvoir ?

Qui apparaît comme un créateur, un penseur ou un leader ?

Qui occupe une position active, est responsabilisé dans votre contenu ?

Bon à savoir...



Présence légitime et justice sociale

Garantir l'accès à la culture à un public diversifié n'est jamais suffisant. Cela peut même perpétuer une perspective induisant que les publics manquent de quelque chose (art, science, culture...) que les institutions peuvent fournir. (voir « Bon à savoir » question 3.3).

Pour aller plus loin et favoriser l'inclusion, les chercheuses américaines Angela Calabrese Barton et Edna Tan ont développé le concept de « **présence légitime** ».

Cette approche considère que les nouveaux arrivants (dans un pays, un lieu, une école, une institution...) apportent des ressources et des atouts culturels précieux sans avoir besoin de se convertir à une nouvelle culture dominante. Par conséquent, la dynamique de **la présence légitime est centrée sur les besoins des personnes et des communautés qui ont été historiquement exclues** afin de favoriser un sentiment d'appartenance, et cherche à soutenir de nouvelles formes de pouvoir, en engageant toutes les parties prenantes jusqu'à la décision stratégique d'une organisation.

Il ne suffit pas d'ouvrir la porte : il faut s'assurer de ne pas attendre de ceux qui la franchiront qu'ils adoptent vos codes, vos valeurs et votre culture, et leur donner les moyens d'être reconnus et valorisés. **Pour ce faire, les institutions culturelles doivent être prêtes à remettre en question leurs pratiques et normes culturelles.**

Afin d'engager votre projet vers une approche de présence légitime, la manière dont vous représentez votre contenu est un point clé pour que les personnes soient considérées et valorisées. Le fait de voir les personnes de votre communauté représentées dans une situation légitime et valorisée peut susciter l'adhésion de tous à votre projet.

Voici quelques conseils :

- Lorsque vous répondez aux questions sur la page de gauche, **si vous pensez que des personnages importants issus de certains groupes ont été oubliés, ou si vous constatez que certains personnages sont représentés de manière inéquitable** (c'est-à-dire de manière stéréotypée ou sans pouvoir), vous pouvez changer cette situation et la corriger ;
- **Invitez des partenaires pour écouter leurs points de vue** sur votre contenu et sur sa représentation : cela vous permettra peut-être de vous rendre compte d'un manque ou d'une représentation erronée.

Source : pages 50 et 51 du diagnostic KADElloscope version imprimable : https://imoveproject.eu/?page_id=780&lang=fr