Recherches ultimes Recherches sublimes

2022

Table des matières

Grandir en collectif 5
Mélanger nos savoirs inter-associatifs et inter-disciplinaire: une intention de départ 6
Apprendre ensemble 6
Quelques points d'attention 7
Quelques exemples d'apprentissage par compétences 7
Quelques exemples d'apprentissage par les publics 7
Grandir en collectif : FALC 8
CC-BY 2024 9

Grandir en collectif



Nous sommes arrivé·es chacun.e avec nos expériences, nos manières de faire, nos méthodes, nos « cultures » mais aussi nos failles, nos lacunes, ce que l'on ne savait pas (encore) faire… Créer un lieu entre plusieurs assos et personnes c'est une rencontre interculturelle en soi, des milliers d'apprentissages individuels et collectifs.

Mélanger nos savoirs inter-associatifs et inter-disciplinaire: une intention de départ

Quand nous avons choisi de créer ce projet, une des idées était d'être une sorte de «maison des savoirs», pas dans le sens universitaire mais bien dans un sens d'éducation populaire (type maison du peuple), de mettre en commun nos connaissances et expériences professionnelles, personnelles, militantes pour les croiser, les partager, les transmettre… et surtout en créer de nouvelles, apprendre tous les jours! Nous l'avons ainsi nommé dans l'objet de nos statuts «**favoriser l'hybridation des savoirs et domaines d'action**», de façon très chic!

La particularité et la force de notre projet réside dans le fait d'avoir été porté par des gens (personnes physiques) et des associations! Chaque structure était/est porteuse de sa propre culture associative, amène ses thématiques, ses publics, ses façons de faire et c'est la combinaison de cet ensemble qui donne aussi son identité à Flux. Les nouvelles associations qui ont rejoint le projet, qui contribuent à la programmation, continuent cette hybridation.

Apprendre ensemble

Même s'il existe maintenant des formations « piloter un tiers-lieu », en vrai on apprend à diriger un tiers-lieu « en faisant » : en expérimentant, en ratant des choses, en réussissant, en s'adaptant… Faire du chantier était une nouvelle expérience pour la majorité d'entre nous, on a sué, douté, creusé, tamisé, enduit, porté, ensemble. Gérer un lieu ouvert au public était une nouvelle fonction pour nous toustes aussi et on a donc appris ensemble à assumer la permanence, l'accueil, le ménage, les 1001 «petites questions»…

Un tiers-lieu, c'est aussi souvent une hybridation de nos vies: professionnelles, militantes, privées. On a accueilli nos conjoint.e.s, mères, pères, frères, sœurs, enfants, cousin.e.s dans nos équipes. On a manifesté, fait des pancartes, débattu. On s'est formé, on a questionné nos pratiques professionnelles. On a eu du mal à faire la part des choses parfois.

Un tiers-lieu c'est un projet de long-terme, on traverse des tranches de vie: naissances (Big up à l'équipe de Gwennili!), décès, maladies, conflits, séparations, nouvelles rencontres, nouvelles envies, nouveaux besoins…). On traverse des hauts et des bas au sein du projet et à côté (mais pas toustes en même temps, ouf!), on apprend à gérer des désaccords, des conflits (on se forme à gérer les conflits!), on s'autorise à faire la fête ensemble pour célébrer (voir la partie prendre soin du collectif!). Tout ça fait qu'on grandit, qu'on apprend, en collectif et c'est super mega fort!

Quelques points d'attention

On a rédigé toute une partie de ce document sur le fait de prendre soin du collectif; c'est essentiel pour continuer à grandir ensemble, à ne pas perdre du monde en route, à conserver l'envie de faire ensemble et d'apprendre les un.e.s des autres.

Comment maitriser la réunionite et les points agenda ? Une des grandes difficultés d'un collectif avec un projet multidimensionnel et tout imbriqué est de définir qui doit être informé sur quoi, qui doit décider de quoi, qui doit contribuer à quoi… On n'a clairement pas de réponse toute faite! Si certaines autonomies se sont fait rapidement (gestion du bar par la commission kafe, des événements féministes par l'équipe d'afflux, du human lab par la commission handi), nous avons du mal à ne pas parler de sujets stratégiques en réunion de coordination bihebdomadaire (voir entre 2 couloirs), nous avons du mal à ne pas gérer des questions opérationnelles urgentes lors des CoCoFlux (réunions du conseil collégial). Il faut ajouter à cela des réunions de projets, des rencontres avec des partenaires… et des transmissions de ce qui s'y est dit et ce qu'on en fait! Bref, l'art de créer des réunions efficaces et sans détournement, n'est pas encore maitrisé chez nous.

et que dire du « point agenda » qui conclut nos réunions et qui prend à lui seul parfois 30 minutes tant nos rythmes associatifs sont divers et chargés!

Quelques exemples d'apprentissage par compétences

Les compétences numériques des Portes logiques ont clairement contribué à mettre en place des outils libres au sein de FLUX (voir partie sur les outils numériques), à former, informer, aider au quotidien tous les colocs du lieu. Si vous lisez ces lignes, c'est qu'on les a écrit en documentation collective sur un wiki créé pour l'occasion, on n'aurait pas su faire cela en 2020.

Les compétences d'animation de Gwennili ont rendu nos AG beaucoup plus participatives, ont dynamisé nos tours de prénom de début de chantier, ont multiplié les occasions de mieux se connaitre (jeux d'interconnaissance). Leur savoir-faire en montage de projets européens nous a permis d'aller au Portugal, de rencontrer des acteur.rice.s avec d'autres contextes, d'autres contraintes, d'autres idées et regards sur le monde, d'amener l'Europe et le monde en général dans notre bout du monde.

Quelques exemples d'apprentissage par les publics

Le Humanlab, la travail de réflexion de la commission handi sur l'accessibilité du lieu, ont clairement bénéficié à tout le lieu. Au fablab, ces nouveaux savoirs ont permis d'améliorer l'accueil dans la prise en compte des besoins des gens, de leurs particularités. Au kafe, les jeunes bénévoles de l'IME et une bénévole malvoyante nous ont fabriqué de la signalétique qui facilite la prise en main du comptoir pour tout le

monde.

L'arrivée de la CTEFS a permis de sensibiliser les adhérent.e.s aux questions trans, de créer des espaces pédagogiques où chacun.e pouvait prendre le temps de s'informer, de mieux comprendre, de travailler ses stéréotypes.

Grandir en collectif : FALC



On apprend les uns des autres.

Chacun apporte ses savoirs, en lien avec son métier, son militantisme et sa vie personnelle.

On apprend en faisant, à gérer le lieu et à résoudre des problèmes par exemple.

Tout n'est pas parfait : il y a trop de réunions avec beaucoup de détails et des décisions à prendre.

Exemples :

- Les Portes Logiques nous apprennent le numérique libre
- Gwennili nous apprend à animer des réunions conviviales et interactives
- Le Humanlab nous apprend l'accessibilité
- La CteFS nous apprend la transidentité

CC-BY 2024