



Concept - Induire des changements de comportements

PRÉSENTATION
PRESENTATIE
PRESENTATION

LE PROJET
HET PROJECT
THE PROJECT

TABLEAU DE BORD
DASHBOARD

RAPPORT FINAL
EINDRAPPORT
FINAL REPORT

PARTENAIRES
PARTNERS
PARTNERS

Contact : info@topozym.be

- ▶ Le but de la fiche
- ▶ Présentation du concept
 - Le sens des mots
- ▶ Intérêt du concept pour le développement et la gestion concertée des espaces publics
 - Des cibles de changement
 - Les conditions favorables
 - Sur la posture
 - Les écueils (à éviter)
- ▶ Sources

Le but de la fiche

Plus précisément, le titre de cette fiche devrait être "Induire des changements communs de comportements dans les processus de participation des citoyennes et des citoyens au développement et à la gestion des espaces publiques".

Partant d'une réflexion sur le sens des mots et des concepts ici-présents, ce document



UGES



TOPOZYM, een project
gefinancierd door
TOPOZYM, un projet
financé par le
SPPPS



Site WEB développé sous
Website die werd
ontwikkeld met



devrait aider l'animateur territorial à définir et emprunter la posture la plus adéquate, au moment d'accompagner un groupe dans de tels processus de participation.

Présentation du concept

Le sens des mots

"Induire des changements communs de comportements"

La recherche-formation-action Topozym est fondée sur ce principe d'induction. Le néologisme "Topozym" contient la notion d'enzyme. D'entrée de jeu, tout le projet et plus particulièrement l'accompagnement sont fondés sur cette idée de catalyse biologique. Il ne s'agit donc pas - pas plus ici qu'ailleurs - de se substituer aux personnes dans leur volonté et leur pouvoir de changer. Tout au plus, le projet Topozym et, en définitive, l'animateur territorial, mettent en place les conditions nécessaires, initialisent les processus, révèlent les intérêts, créent les ouvertures propices aux changements de comportements, accélèrent les réactions, pour reprendre la référence à la définition conventionnelle de l'enzyme (1).

Même si les acteurs le souhaitent, voire le réclament, nous nous sommes défendus de répondre nous-mêmes aux questions qui se posaient au groupe, encore moins de trouver à leur place les solutions aux problèmes rencontrés en chemin. Quand bien même nous posséderions de telles réponses, de telles solutions, céder à la tentation nous ferait courir un risque de premier ordre : celui de décevoir et de briser les espoirs (fondamentaux) d'appropriation et d'autonomisation. Plus simplement dit : manquer la cible ! Nous sommes bien ici centrés sur les processus et non pas sur la production de résultats, même si ceux-ci sont espérés, attendus. Cela reste un combat de chaque instant, dans une telle démarche, de ne pas céder à la pression des uns et des autres (de la sienne y compris), étant culturellement habitués à la relation traditionnellement "descendante" (condescendante, confuse... ?) formateur-formé, professeur-élève (osera-ton dire médecin-patient, parent-enfant... ?). C'est bien la tendance. Sage est le référent du moment, qui sait garder la distance utile dans cette relation.

Un très court dialogue (2) soufi, pour nous y encourager : "On disait un jour au conteur Bahandi Naqshband :

- ▶ Tu nous racontes des histoires et tu ne nous dis pas comment les déchiffrer.
- ▶ Que dirais-tu, répondit le conteur, si un homme qui te présente des fruits les consommait sous tes yeux, n'en laissant que la peau dans tes mains ?" (d'après Jean-Claude Carrière, 2008, p. 429).

(1) Cette analogie souffre d'une imperfection : la définition de l'enzyme implique que le catalyseur ressorte inchangé de la réaction. Ce qui n'est sans doute ni le cas, ni l'espoir

dans les processus mis ici en place.

(2) Ce dialogue convient, à ceci près : il nous amène à comparer le rôle de l'animateur territorial à celui du conteur. Rappelons encore que dans un accompagnement ce n'est pas plus l'animateur que les acteurs qui "racontent l'histoire".

Induire des changements ?

Les discussions se sont parfois multipliées, au sein de l'équipe de travail Topozym, sur l'emploi ici du mot "changement". Les plus critiques lui trouvent une connotation a priori négative et malvenue à l'égard des acteurs en changement. "Changer" pourrait susciter dans les esprits l'idée, peut-être vexatoire, voire bloquante, qu' "on était dans l'erreur auparavant", tel un jugement mal à propos. Les termes "évolution", "adaptation", "mise en mouvement" (des comportements) ont été suggérés. Il n'en reste pas moins qu'il est question d'aller vers un mieux.

Le moteur initial du changement est le sentiment d'une insatisfaction vécue par la personne et/ou le groupe (voir aussi la notion de conflit sociocognitif dans la fiche d'apprentissage et conception socioconstructiviste de la formation). Pour cette raison, il faut noter que si le groupe d'acteurs n'est pas dès le départ en demande, toute entreprise d'accompagnement s'avère inutile. C'est aussi en respect de ce principe qu'apparaît très tôt, dans le processus de l'accompagnement, la phase d'émergence, de prise de conscience, de partage aussi, d'écoute, de croisements des insatisfactions, bien que nous eussions préféré parler de "préoccupations". Autant de manières de convoquer, d'induire à nouveau, les visions, les attitudes, les comportements des personnes et des groupes dans leur version la plus positive (lucide, sereine, motivante, élevée, structurante...), la moins négative (obscur, pathétique, grave, alourdissante, décourageante, déstructurante...).

Il ne s'agit pas pour autant de verser dans la béatitude et l'angélisme. Les préoccupations sont entendues, observées, analysées. Mais ce sur quoi se construit la suite tient plus du fond de ce que ces préoccupations révèlent et moins de la forme (l'émotion) qu'elles revêtent au moment d'être exprimées.

Induire des changements communs.

Puisque le projet Topozym s'inscrit dans une recherche-formation-action dans les processus de participation, les changements de comportements sur lesquels portent les attentions ne se limitent pas aux personnes : ils concernent un groupe. Nous aurions pu dès lors choisir de parler en termes de changements de comportements collectifs. Mais ce mot ne révèle pas la dimension participative espérée. Dans le "collectif", l'un peut très bien décider pour les autres, sans négociation, ni accord de toutes les parties (pensons aux mouvements de foule). L'emploi de l'adjectif "commun" devrait mieux révéler les dimensions les plus subtiles de la participation.

Induire des changements communs de comportements.

Dans ce qui suit, il est question de porter une attention particulière sur la notion de "comportement" en la comparant notamment à celles de "pratique", d'"attitude", d'"aptitude", d'"habitude", de "savoirs", de "conditionnement"...

Accompagner des changements de pratiques = accompagner des changements d'attitudes

Changer de pratique, c'est changer d'habitude, et changer d'habitude, c'est changer d'attitude.

Pour qu'une personne en arrive à accomplir une action nouvelle, il faut qu'elle en devienne capable et donc, qu'elle actualise ses aptitudes. Il faut aussi qu'elle le souhaite et donc qu'elle développe l'attitude qui la portera à le faire de façon constante.

En effet, les aptitudes, même transformées en capacités à la suite d'un apprentissage, ne se concrétisent ou ne s'exercent que si les attitudes leur en fournissent la force ou le dynamisme qui poussent la personne à se conduire de la sorte (l'attitude est à la source de la motivation).

Une attitude est une disposition intérieure de la personne, acquise au gré des expériences et des interactions avec les personnes de l'environnement et avec l'environnement, qui se traduit par des réactions émotives modérées, apprises puis ressenties chaque fois que cette personne est en contact d'une cible, à savoir certains éléments de cet environnement.

La cible peut être un objet, une personne, soi-même, une idée, une activité ou un geste (d'après Morissette et Gingras, 1989, p. 37-38).

Les émotions qui traduisent l'attitude sont conscientes ou inconscientes. Elles sont caractérisées par leur intensité, variable selon les cas, et leur direction, généralement bipolaire (positive ou négative, agréable ou désagréable), qui la portent à s'approcher ou à s'éloigner de cet objet.

On parlera d'intérêt pour une activité précise pour désigner une disposition intérieure se traduisant par des émotions fortes à son égard, qu'elle s'y intéresse ou s'y désintéresse.

Quand la cible est une idée, on parlera de valeur : les réactions émotives porteront la personne à la défendre ou à la réfuter.

Les habitudes (actions ou pensées) représentent pour tout un chacun un gage de confort psychologique (nous faisons les choses sans réfléchir) : elles sont intégrées et même incorporées. Cependant, contrairement à la routine, qui est rigide, elles restent souples et dynamiques, ouvertes à la réflexivité.

La réflexivité individuelle et la réflexivité sociale sur les habitudes sont donc des sources potentielles de dissonance et donc de changement. Envisager de changer d'habitudes à plusieurs peut représenter une perspective plus stimulante (effet d'entraînement, engagement mutuel, encouragement, renforcements positifs, sentiment d'efficacité collective) : on y croit plus facilement !

Intérêt du concept pour le développement et la gestion concertée des espaces publics

Des cibles de changement

Si nous reprenons l'idée de cible du changement, quelles seraient les cibles pertinentes pour le développement et la gestion concertée des espaces publics ? Voici quelques pistes :

- ▶ cibles-objets : intérêt pour l'espace public en question, puis pour les espaces publics en général.
- ▶ cibles-personnes : les autres acteurs de l'espace public.
- ▶ cibles-idées : la chose politique, la participation citoyenne, le développement durable.
- ▶ cibles-activités : collaborer, coproduire, etc..
- ▶ cibles-gestes : gestes d'attention (être attentifs aux caractéristiques des espaces publics).

Notre intention d'entrée de jeu était d' "aider l'animateur territorial à définir et emprunter la posture la plus adéquate, au moment d'accompagner un groupe dans de tels processus de participation". De la réflexion qui précède, de l'expérience Topozym : quelques pistes d'action.

Globalement, nous proposons de garder en mémoire que la posture d'inducteur de changements relève du travail.

Travailler ! Il s'agit bien, pour l'animateur de "faire" et de "faire faire". C'est une pédagogie qui commence dans le corps : faire (faire) l'expérience. Expérimenter ensemble ! Il s'agit également de cultiver. Cultiver ! Dans le sens de "faire régulièrement et fréquemment l'expérience - positive", si possible, rappelons-le - d'un fonctionnement en groupe, en communauté d'apprentissage "jusqu'à avoir spontanément envie de prendre le temps de travailler ensemble". C'est affaire, à la longue, de maîtrise. Maîtriser ! Il est bien question de dépasser le simple concours de circonstances. Définitivement, il ne suffit pas de réunir des gens et d'être là avec eux pour qu'il se produise nécessairement quelque chose.

Les conditions favorables

Pour créer les ouvertures à ces changements communs de comportements, pour augmenter la probabilité de ces imprévisibles déclics, voici sur quoi nous proposons en outre à l'animateur territorial de miser.

- ▶ Aller dehors, contacter le terrain, visiter les espaces publics
- ▶ Prendre le temps de l'observation, de la (re)découverte
- ▶ Créer des espaces appropriés, au propre (lieu, local de travail) et au figuré (intérieur aux personnes et relationnel)
- ▶ Aider à distinguer, nommer, verbaliser, schématiser, même - on serait tenté de dire "surtout" - à propos des idées et des préoccupations les plus opposées, les plus dissensuelles. Comme entendu à plusieurs reprises dans les différentes phases du processus Topozym : "Mettons-nous d'accord sur nos désaccords !"
- ▶ Encourager à "voir ce qu'il y a derrière" ce qui s'exprime, ce qui se dit. S'entendre sur "les choses" qu'il y a derrière "les choses" (ex : ce n'est pas le petit ruisseau qui compte dans ce projet d'aménagement, c'est l'Eau)
- ▶ Persévérer avec les informations dissonantes alentours
- ▶ Multiplier les occasions de "voir autrement", de prendre conscience de la perpétuelle différence des points de vue, spécialement sur ces "ce qu'il y a derrière"
- ▶ Changer d'espace de travail
- ▶ Maintenir la vigilance sur les fonctionnements, leurs principes
- ▶ Répéter les principes éthiques, philosophiques, scientifiques sous-jacents
- ▶ Miser sur le "tous experts"
- ▶ Rappeler l'utilité parfois de faire appel (ressource extérieure)
- ▶ Lâcher prise, rester humble

Sur la posture

L'accompagnateur-formateur alternera ou combinera les postures pédagogiques au cas par cas, et au gré des circonstances (d'après Collectif Ecole et Nature, 2007, p. 98) :

- ▶ le guide audacieux qui donne la direction et apporte des repères méthodologiques rassurants, qui favorise un climat de confiance, qui propose une intervention équilibrée en alternant les approches, les séquences, les styles d'apprentissage (affirmer une vision de la formation, proposer un cadre et garantir son respect, penser, préparer, ajuster au millimètre) ;
- ▶ le compagnon généreux qui est à l'écoute et comprend les problématiques dans leur profondeur, qui vit et partage cette période d'introspection, de remise en cause, d'évolution, dans une fonction de "pair" (accueillir chaleureusement, sympathiser, être en empathie, cheminer avec, assister positivement...);
- ▶ l'accompagnateur déterminé qui soutient, suit, favorise la participation des "acteurs" et leur autonomisation (soutenir, susciter, animer, rappeler ce qui a été dit, pousser à faire ce

qu'on avait dit qu'on ferait,...)

Les écueils (à éviter)

- ▶ Faire toujours un peu plus de la même chose (ex : se contenter éternellement des mots, des mêmes mots). Lire Watzlawick : "Faites vous même votre malheur".
- ▶ Se mettre, faire "à la place de"
- ▶ Plonger dans la double contrainte (ex : demander de respecter l'injonction "Sois spontané !", c'est empêcher de l'être)
- ▶ Confondre obstination et détermination
- ▶ Se disperser, rester dans le flou, la confusion

Sources

- ▶ Carrière J.-C., 2008. Le cercle des menteurs, éd. Bussière, coll. Pocket n°10567.
- ▶ Collectif, 2007. Chemins de formateurs, Histoires et pratiques de formateurs en éducation à l'environnement, éd. Réseau Ecole et Nature, coll. Les livrets du Réseau Ecole et Nature.
- ▶ Harou R. (coord.), Fontaine P., Rosinski Z., 2003. La participation des citoyens à la vie communale : enjeux et pratiques, Conférence Permanente du Développement territorial, Ministère de la Région wallonne. La plaquette est téléchargeable sur le site de la CPDT : http://cpdt.wallonie.be/index.php?id_page=853
- ▶ Morissette D., Gingras M., 1989. Enseigner des attitudes ? Planifier, intervenir, évaluer, éd. De Boeck Université, Bruxelles.
- ▶ Pourtois J.-P., Desmet H., 2004. L'éducation implicite - Socialisation et individualisation, PUF, Paris.
- ▶ Pourtois J.-P., Desmet H., 2004. L'éducation postmoderne, PUF, Paris.

Pour citer cet article : Noirhomme S. (IEP), Partoune C. (IEP), « Induire des changements de comportement », in Tableau de bord « Participation et espaces publics - Pour un développement et une gestion concertée des espaces publics », Recherche Topozym pour la Politique scientifique fédérale, partenariat Ulg (UGES), KUL (USEG), Institut d'Eco-pédagogie (IEP), Vorming plus Antwerpen, article 46, mis en ligne le 31 janvier 2009, consulté le ...
URL : http://www.topozym.be/spip/article.php3?id_article=46

>>> TABLE DES MATIÈRES <<<

"TABLEAU DE BORD - PARTICIPATION ET ESPACES PUBLICS"

