



HAL
open science

Les cultures libres et l'éducation populaire au regard des droits culturels

Claudia Courtial

► **To cite this version:**

Claudia Courtial. Les cultures libres et l'éducation populaire au regard des droits culturels. Science politique. 2016. dumas-01430766

HAL Id: dumas-01430766

<https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-01430766>

Submitted on 10 Jan 2017

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Vous allez consulter un mémoire réalisé par un étudiant dans le cadre de sa scolarité à Sciences Po Grenoble. L'établissement ne pourra être tenu pour responsable des propos contenus dans ce travail.

Afin de respecter la législation sur le droit d'auteur, ce mémoire est diffusé sur Internet en version protégée sans les annexes. La version intégrale est uniquement disponible en intranet.

UNIVERSITÉ GRENOBLE ALPES
Institut d'Etudes Politiques, Parcours DPC

Mémoire professionnel
Claudia Courtial

**Les cultures libres et l'éducation populaire
au regard des droits culturels**



Année 2015/2016
Sous la direction de Philippe Teillet

UNIVERSITÉ GRENOBLE ALPES
Institut d'Etudes Politiques, Parcours DPC

Mémoire professionnel
Claudia Courtial

**Les cultures libres et l'éducation populaire
au regard des droits culturels**

Année 2015/2016
Sous la direction de Philippe Teillet

Remerciements

Mes remerciements vont en tout premier lieu à mes collègues, Perrine, Pauline et Emmanuel qui m'ont accueillie avec cette bienveillance qui les caractérise tant. La confiance qu'ils m'ont accordé dès mon arrivée m'a permis de progresser, de gagner en autonomie et en capacité jour après jour.

Je remercie également mes proches qui ont supporté mon humeur massacrant pendant nos vacances familiales. Leurs attentions et les petites pâtisseries portugaises présentes chaque matin ont su adoucir quelques réveils difficiles.

Sommaire

REMERCIEMENTS	4
SOMMAIRE	5
INTRODUCTION	6
<u>PARTIE I.</u> L'OFFICE, UN OVNI AU SEIN DU PAYSAGE CULTUREL LOCAL ET NATIONAL..	12
A. GENESE ET HISTOIRE	12
B. UNE EXPERTISE RECONNUE SUR LES CULTURES NUMERIQUES ET LES COOPERATIONS CULTURELLES ...	18
C. UN MODE D'ORGANISATION ET DE FONCTIONNEMENT SORTANT DES SCHEMAS CLASSIQUES AU SEIN DU SECTEUR CULTUREL	21
<u>PARTIE II.</u> LE STAGE, UNE PARTICIPATION ENTIERE A LA VIE ET AU DEVELOPPEMENT DE LA STRUCTURE	28
A. PARTICIPATION A LA COORDINATION ET AU DEVELOPPEMENT DE IMEDIA CINEMA	29
B. PARTICIPATION A LA COORDINATION ET AU DEVELOPPEMENT DE DECLIC	35
C. BILAN DE L'EXPERIENCE	36
<u>PARTIE III.</u> L'OFFICE, « ARCHITECTE DE LA DIGNITE DES PERSONNES » ? LES ACTIONS DE L'OFFICE AU REGARD DES DROITS CULTURELS	39
A. QU'EST-CE QUE LES DROITS CULTURELS ?.....	39
B. PENSER L'EDUCATION AUX IMAGES 2.0 SELON LE REFERENTIEL DES DROITS CULTURELS.....	42
C. DEVELOPPER LE PROJET « D'ECOLE » SELON UNE APPROCHE BASEE SUR LES DES DROITS HUMAINS.....	51
CONCLUSION	54
BIBLIOGRAPHIE	57
ANNEXES	60
TABLE DES MATIERES	73

Introduction

« Nos sociétés occidentales ont déjà vécu deux grandes révolutions : le passage de l'oral à l'écrit, puis de l'écrit à l'imprimé. La troisième est le passage de l'imprimé aux nouvelles technologies, tout aussi majeure. Chacune de ces révolutions s'est accompagnée de mutations politiques et sociales : lors du passage de l'oral à l'écrit s'est inventée la pédagogie, par exemple. Ce sont des périodes de crise aussi, comme celle que nous vivons aujourd'hui. La finance, la politique, l'école, l'Eglise... Citez-moi un domaine qui ne soit pas en crise ! Il n'y en a pas. Et tout repose sur la tête de Petite Poucette¹, car les institutions, complètement dépassées, ne suivent plus. Elle doit s'adapter à toute allure, beaucoup plus vite que ses parents et ses grands-parents. **C'est une métamorphose !** ».

Michel Serres

Philosophe, historien des sciences et homme de lettres français,

Extrait d'un entretien accordé au magazine *Libération* le 3 septembre 2011².

Qu'est-ce que la révolution numérique³ transforme dans nos sociétés d'un point de vue culturel ? Si l'on en croit les propos de Michel Serres, tous les domaines de la société sont touchés par cette révolution, et il est vrai que le domaine culturel n'y échappe pas ! Comment les professionnels de la culture peuvent alors faire face à cette crise et se « métamorphoser » ?

Avant de pouvoir répondre précisément à cette question, il paraît important de définir certains termes et notamment ce que l'on entend par « **culture** ». Nous prendrons ici, et il sera aisé de comprendre ce choix par la suite, la définition de la Déclaration de Fribourg sur les Droits Culturels : « le terme « culture » recouvre les valeurs, croyances, convictions, langues, savoirs, arts, traditions, institutions, modes de vie par lesquels une personne ou un groupe

¹ Michel Serres fait ici référence à son ouvrage *Petite Poucette* publié en 2012 aux éditions Le Pommier où il utilise un personnage fictif « Petite Poucette » pour parler des mutations politiques et sociales que notre société en régime numérique connaît.

² http://next.liberation.fr/culture/2011/09/03/petite-poucette-la-generation-mutante_758710

³ Le numérique étant entendu ici comme la combinaison de l'informatique, d'internet et du Web

exprime son humanité et les significations qu'il donne à son existence et à son développement »⁴.

Sylvie Octobre, dans son article « Les enfants du numérique: mutations culturelles et mutations sociales », paru en 2014 dans la revue *Informations sociales*, introduit la notion de « régime multimédiatique » pour décrire les mutations sociales et culturelles qui ont accompagné les mutations technologiques de ces dernières années. Certains parleront de sociétés en « régime numérique ». Pour ne donner qu'un seul chiffre, entre 1988 et 2008, la part des 15-29 ans qui utilisent un ordinateur tous les jours a été multipliée par 11, en passant de 5% à 55%. Cette infusion des technologies numériques dans notre quotidien est encore accélérée par l'arrivée du Smartphone, donnant accès à la création et au partage de contenus partout, tout le temps, et par tout le monde, pour caricaturer. Ces changements sont majeurs puisqu'ils modifient autant nos pratiques professionnelles, que nos loisirs, nos modes de communication ou encore nos relations sociales. Il s'agit donc d'une véritable transformation culturelle et sociétale qui a des effets importants sur les représentations du temps, de l'espace, mais également sur les identités culturelles⁵. L'expression « **cultures numériques** » renvoie alors à toutes les formes de production et de diffusion d'expressions culturelles à l'aide des technologies numériques, et donc aux bouleversements que cela provoque entre producteurs et récepteurs de ces expressions.

L'expression « **cultures libres** » renvoie quant à elle à une certaine vision politique des cultures numériques. « *Deux modèles s'affrontent avec une multitude de variantes et subtilités. Ces deux modèles posent la technologie comme facteur de liberté, individuelle et propriétaire dans l'un, collective et distribuée dans l'autre* »⁶. Le monde des cultures libres est celui des logiciels libres, des makers, des fablabs, des hackers, de Wikipedia, des *creative commons* (licences libres), du partage en *peer to peer*, et plus globalement celui de la non-propriété. Pour faire simpliste - de nombreuses interpénétrations existent entre ces deux mondes - il s'oppose au modèle de l'entrepreneuriat libéral numérique des GAFAM⁷. L'article wikipedia sur les « cultures libres » offre d'ailleurs un éclairage très complet sur

⁴ La déclaration de Fribourg est disponible en ligne : <http://droitsculturels.org/blog/2013/11/28/la-declaration-de-fribourg-sur-les-droits-culturels-2007/>

⁵ Identité culturelle selon la Déclaration de Fribourg : « ensemble de références culturelles par lequel une personne, seule ou en communauté, se définit, se constitue, communique et entend être reconnue dans sa dignité ».

⁶ VERGÈS, Emmanuel. « *Devenir auteur* » et *droits culturels*. Intervention IEDH, Fribourg, avril 2015.

⁷ Google, Apple, Facebook, Amazon, Microsoft

l'histoire de ce mouvement social des « cultures libres » et ses différentes déclinaisons aujourd'hui⁸.

Ce monde des « cultures libres » peut être rapproché de celui des « **biens communs** », concept historique et oublié qui a été réactualisé ces dernières années notamment avec l'arrivée du numérique. « *Les biens communs sont des biens ressources, ni privés, ni publics, partagés et gérés par une communauté qui en définit les droits d'usage (droit d'accès, de partage, de circulation, etc.)* »⁹. On différencie généralement les biens communs physiques (l'eau, la forêt, l'habitat par exemple) des **communs de la connaissance ou biens communs culturels**. La différence vient principalement du fait que la communauté de référence pour les biens physiques peut-être limitée (locale ou selon certains critères), alors que pour les communs de la connaissance, la communauté de référence c'est toujours la communauté universelle. D'après Philippe Aigrain¹⁰, pour les biens communs culturels il y a disjonction entre la communauté des gens qui vont les gérer et la communauté des gens qui ont des droits dessus, qui est la communauté universelle. On pourrait prendre les exemples des logiciels ou des encyclopédies libres qui sont créées par un petit nombre de personnes mais qui peuvent être utilisés, copiés ou transformés par tout un chacun.

Ces principes d'horizontalité, d'échange de pair à pair, de transmission libre de savoirs et de savoirs-faires, d'autonomisation et d'émancipation de la personne par l'augmentation de ses capacités et de sa liberté rappellent les valeurs d'un courant de pensée qui n'a pas attendu l'arrivée du numérique pour exister : **l'éducation populaire**. En France, et dans la plupart des pays occidentaux également, son histoire est complexe. Elle traverse depuis le XVIII^{ème} siècle de nombreux mouvements sociaux et politiques et il est difficile d'en donner une définition toute faite. On peut dire que ces mouvements militent pour un développement individuel et collectif des personnes afin que chacun trouve sa place dans la société et puisse y exercer un regard critique. L'éducation populaire se pose alors comme un complément à l'enseignement formel et permet à chacun de progresser et de s'émanciper, à tous les âges de la vie. Elle s'intéresse aux sciences, à la politique, au sport, à l'art et reconnaît au-delà de la culture académique, une culture dite « populaire ».

⁸ https://fr.wikipedia.org/wiki/Culture_libre

⁹ BOLLIER David. *La renaissance des communs*. Ed. Charles Léopold Mayer. Traduit de l'américain par Olivier Petitjean, 2014, 192 pages.

¹⁰ AIGRAIN, Philippe. *Cause Commune. L'information, entre bien commun et propriété* [en ligne]. Fayard, 2005. 284 p. Disponible sur <<http://grit-transversales.org/IMG/pdf/Causecommune-CC-By-NC-ND.pdf>>

Culture, cultures numériques, cultures libres, communs culturels, éducation populaire... Tous ces mondes, constitués de groupes professionnels et sociaux ayant leur propre histoire et leur propre langage, ne convergent-ils pas vers les mêmes objectifs : le progrès humain, la rencontre de l'autre, l'émancipation sociale des personnes ? Les droits culturels, tels qu'ils sont définis dans la Déclaration de Fribourg, ne seraient-ils pas finalement le « bon » référentiel pour abolir ce fonctionnement de la société en silos si peu propice à la transversalité, à la cohérence des politiques publiques et au progrès ?

Tous ces questionnements m'ont conduit à m'intéresser plus précisément à *l'office*, organisation basée à Marseille, se définissant comme une association d'éducation populaire aux cultures libres qui « accompagne les transitions culturelles, sociales, éducatives et économiques d'une société en « régime numérique » vers une société des communs ».

J'ai rencontré le directeur de *l'office*, Emmanuel Vergès, lors de mon stage de M1 au sein de la Nacre, l'agence régionale du spectacle vivant en Rhône-Alpes. En effet, je l'avais fait intervenir lors d'une rencontre professionnelle que j'organisais sur le développement culturel des territoires ruraux et le numérique. J'ai tout de suite été sensible au discours d'Emmanuel Vergès sur les cultures numériques et je me suis intéressée à ce que faisait *l'office* par ailleurs. La combinaison d'une réflexion approfondie sur les transitions sociétales liées au numérique et d'actions concrètes d'accompagnement et d'expérimentation sur le terrain m'a séduite. Je souhaitais pour mon stage de M2 poursuivre mes recherches sur les enjeux du numérique dans les politiques culturelles tout en participant à des projets territoriaux concrets et en développant des compétences opérationnelles. Le choix de *l'office* s'est donc fait très rapidement et très logiquement, et j'ai pu y réaliser un stage de six mois, de janvier à juillet 2016.

J'ai découvert au cours de cette expérience beaucoup de liens entre éducation populaire, cultures numériques et droits culturels, et j'ai souhaité pour mon mémoire professionnel creuser ces questions. Je me suis en effet rendue compte que *l'office* affirmait souvent des partis-pris sur l'éducation populaire et les cultures libres, qu'elle souhaitait les transmettre à d'autres, mais qu'elle abordait peu la question des droits culturels. Or j'ai pu observer au cours de mon stage que beaucoup d'actions de *l'office* mettaient en œuvre les droits culturels, notamment dans un projet sur lequel j'ai été missionnée, iMédiaCinéma.

Ainsi j'ai décidé de formuler la problématique suivante :

Comment, par son positionnement sur les cultures libres et l'éducation populaire, *l'office* met en œuvre dans ses actions les droits culturels énoncés par la Déclaration de Fribourg ? Comment pourrait-elle prendre part aux recherches et à la sensibilisation aux droits culturels en offrant un terrain d'expérimentation fertile ?

En découlent deux hypothèses pour *l'office* :

l'office porte des projets, en cours de réalisation ou en construction, qui mettent en œuvre les droits culturels, sans que cette mission publique d'intérêt général ne soit clairement revendiquée comme telle aujourd'hui.

Au delà d'une légitimation auprès des décideurs publics, *l'office* a la possibilité de s'affirmer comme un territoire d'expérimentation pour les droits culturels et participer ainsi à une démarche plus large de recherche et de sensibilisation des acteurs culturels et éducatifs.

Pour accomplir ce travail de recherche-action je me suis appuyée d'une part sur une littérature scientifique assez foisonnante à ce jour sur les droits culturels, représentée par l'Observatoire de la diversité et des droits culturels dont le siège se trouve à l'Institut Interdisciplinaire d'Éthique et des Droits de l'Homme (IIEDH) à Fribourg, mais également par la démarche Paideia du Réseau culture 21. Les écrits de Jean-Michel Lucas sur la mise en œuvre des droits culturels, ou encore ceux de Patrice Meyer-Bisch m'ont particulièrement éclairée. Les travaux de sociologues telles que Sylvie Octobre et Annah Boyd sur l'évolution des pratiques culturelles à l'ère numérique ont également participé à ma réflexion. Enfin, des auteurs tels que Philippe Aigrain ou Hervé le Crosnier m'ont permis d'avoir les éléments historiques sur les communs de la connaissance et les cultures libres nécessaires pour mener mes recherches, et m'ont également éclairée sur les nombreux enjeux sociaux, politiques et économiques liés à ces mouvements.

En parcourant l'ensemble de cette littérature scientifique, je me suis rendue compte que peu de recherches traitaient à ce jour des liens forts qui pouvaient exister entre tous ces champs d'étude, cultures libres, communs culturels, éducation populaire, droits culturels, etc. C'est pourquoi j'ai souhaité prendre *l'office*, qui se définit comme acteur de tous ces champs mais qui revendique peu ses actions au regard des droits culturels, comme première base de

travail. J'ai effectué en ce sens un travail d'observation et d'action en participant moi-même à la vie de *l'office*. J'ai réalisé par ailleurs des entretiens semi-directifs avec chacun des salariés afin de vérifier de façon plus précise certaines hypothèses.

Ce mémoire professionnel se découpera en trois parties. Nous étudierons dans un premier temps *l'office* en tant que structure, en analysant son histoire, ses missions et son mode d'organisation. L'expérience du stage fera ensuite l'objet d'une analyse spécifique. Enfin, nous nous attacherons à répondre à la problématique soulevée plus haut, en montrant en quoi *l'office* met en œuvre les droits culturels aujourd'hui sans vraiment le savoir, et de quelle manière elle pourrait le revendiquer.

Partie I. l'office, un ovni au sein du paysage culturel local et national

A. Genèse et histoire

- *2011-2012 : Préfiguration*

La naissance de *l'office* est étroitement liée au parcours de son directeur, Emmanuel Vergès. Ingénieur informaticien de formation, celui-ci a débuté à la Friche de la Belle de Mai dans les années 1990 auprès de Fabrice Lextrait, l'administrateur, avec une mission de développement de projets. Il monte l'« Espace Citoyen Multimédia » (ECM) de la Friche, qui deviendra ZINC en 2004. Avec cette association, dont il est directeur, Emmanuel Vergès se spécialise, au delà de la médiation numérique, sur les arts et cultures numériques. Il développe avec d'autres acteurs le réseau ARPAN (Association Régionale pour les Arts et cultures Numériques). Mais au fil des années, il rentre dans une logique institutionnelle de management qui ne lui convient plus, le projet de ZINC ne le satisfait plus, et il prend la décision en 2011 de quitter ZINC et la Friche de la Belle de Mai.

« Et dès ces années là, moi je m'encroûte dans ZINC [...] Je vis trois ans d'enfer, à la Friche qui est en train de s'institutionnaliser, de se mettre aux normes pour 2013, avec un Patrick Bouchain qui arrive qui met tout aux normes et au carré. Je me dis, c'est pas ça qui va générer du développement, c'est en train de fermer, de se sanctuariser, voilà, c'est en train de mourir. Et je cherche en fait, un projet qui permette une accélération... J'ai toujours eu en tête la manière dont on pouvait, par les réseaux d'acteurs, avant ARPAN et avec ARPAN, comment on pouvait travailler vraiment de pair à pair, travailler de manière collective et coopérative [...]. Et je quitte la Friche »¹¹

Emmanuel Vergès s'intéresse en parallèle à ce que l'on appelle « l'ingénierie culturelle », représentée en France par Steven Hearn¹². Il développe alors au sein de ZINC l'idée de monter une coopérative d'ingénierie culturelle pour les arts et les cultures numériques. L'objectif sous-jacent est de territorialiser des compétences en ingénierie de projet et d'éviter que les financements et les marchés ne soient captés que par les grandes agences parisiennes. ZINC obtient en 2011 un financement Fond Structurel Européen pour

¹¹ Entretien avec Emmanuel Vergès du 7 juillet 2016

¹² Directeur de la Gaité Lyrique et du Troisième Pôle à Paris, rédacteur du rapport sur l'entrepreneuriat culturel en France

développer ce projet, et Emmanuel Vergès propose dès 2012 la direction de ZINC à sa seconde, Céline Berthoumieux. Il préfigure *l'office* avec elle et le réseau ARPAN pendant l'année 2011, et celle-ci ne prendra réellement forme qu'au cours de l'été 2012 suite à plusieurs évènements catalyseurs.

- 2012-2013 : *Les débuts de l'office à Vitrolles*

Début 2012, alors que Emmanuel Vergès préfigure une agence d'ingénierie culturelle au sein de ZINC et d'ARPAN, Gabriel Farage, architecte et co-fondateur du *Bruit du Frigo* à Bordeaux – également président de ZINC à l'époque – travaille sur un projet culturel pour la Ville de Vitrolles en 2013, « Vitrolles Échangeur », dans le cadre de l'année Marseille Provence Capitale Européenne de la Culture. Il souhaite, à travers ce projet, pouvoir développer l'activité du *Bruit du Frigo* à Marseille et ses alentours, et travaille pour cela avec une jeune designer de services, Perrine Boissier. Un tragique événement, le décès de Gabriel Farage en mai 2012, vient remettre en cause tout cela. La responsable du pôle action culturelle à la ville de Vitrolles, Géraldine Garnier, connaissant le projet d'Emmanuel Vergès de quitter ZINC et la Friche et de monter sa propre structure d'ingénierie, lui propose de reprendre le projet.

Emmanuel Vergès accepte la proposition et monte administrativement et financièrement *l'office* pour pouvoir porter le projet de « Vitrolles Échangeur » et l'emploi de Perrine Boissier. *l'office* est ainsi créée en septembre 2012. Cette proposition de Géraldine Garnier a donc accéléré la mise en œuvre du projet de *l'office* pensé par Emmanuel Vergès.

Une grande partie du projet « Vitrolles Échangeur » a déjà été écrit par Gabriel Farage et Perrine Boissier. Cette dernière, Géraldine Garnier et Emmanuel Vergès, travaillent tout l'été 2012 pour mettre en cohérence ce projet avec celui de *l'office*. Son directeur parvient à se l'approprier en y apportant son propre univers, celui des arts et des cultures numériques, mais également celui de la coopération entre acteurs. « Vitrolles Échangeur » devient ainsi un projet métropolitain où une grande partie des financements sont reversés à d'autres structures culturelles qui participent au projet.

« Moi en tous cas comme j'avais déjà pas mal écrit le projet en tant que tel avec Gaby, on a poursuivi un petit peu le programme, on l'a adapté sur des compétences que Manu pouvait apporter sur notamment les questions plutôt de médiation numérique et du coup le syndicat d'initiatives citoyennes il a pris une dimension un peu plus interactive dans le sens outils numériques »¹³

« Et en fait on monte un truc où c'était exactement l'office, c'était pile poil l'office, c'était de l'ingénierie, de la capacité à négocier, à discuter avec l'institution, à mettre en place un outil et c'est exactement ça le début de l'office. [...] Vitrolles Échangeur, c'est 50% reversé à plein de structures. Ce que Perrine fait sur le terrain où elle fait de la médiation, moi j'organise administrativement la mission »¹⁴.

On peut remarquer dans ces témoignages une répartition des missions assez claire entre Emmanuel Vergès et Perrine Boissier dans les premiers temps de *l'office*. Ce projet permet en effet à l'association de se structurer, d'expérimenter des méthodes de travail, autant dans la relation aux partenaires pour Emmanuel Vergès, que dans la relation aux publics pour Perrine Boissier. Elle leur permet d'apprendre à travailler ensemble et de trouver leur complémentarité.

Pauline Guignes les rejoint en janvier 2013 en service civique pour développer un autre projet pour *l'office*, « iMédiaCinéma », qui est un festival de pocket films (films réalisés avec des téléphones portables). Cette dernière est embauchée à la suite de son service civique pour continuer à développer iMédiaCinéma mais également pour assister Emmanuel Vergès sur les tâches administratives. Pauline Guignes et Perrine Boissier travaillent très peu ensemble à cette période-là, toutes deux travaillant sur des projets et dans des lieux différents.

La fin de l'année 2012 et l'année 2013 sont donc pour les trois salariés de *l'office* l'occasion avec Vitrolles Échangeur et iMédiaCinéma de commencer à travailler ensemble autour de projets d'envergure, de travailler avec de nombreux partenaires, de tester un nouveau mode d'organisation et de fonctionnement, mais de tester également différentes formes d'actions culturelles sur le terrain.

¹³ Entretien avec Perrine Boissier du 8 juin 2016

¹⁴ Entretien avec Emmanuel Vergès du 7 juillet 2016

- 2014-2015 : *Le premier tournant – Le sens et les méthodes*

L'année 2014, avec la fin de l'année Capitale Européenne de la Culture, marque un tournant pour *l'office*. Emmanuel Vergès et Perrine Boissier souhaitent poursuivre la dynamique engagée avec Vitrolles Échangeur et obtiennent un financement régional sur deux ans (2014-2015) pour développer les Espaces Régionaux Internet Citoyens (ERIC) à Vitrolles. Mais la collaboration avec la Ville de Vitrolles s'avère de plus en plus difficile à mener comme en témoigne Perrine Boissier : « *À partir de l'ERIC, ça a commencé à être un peu plus compliqué avec la ville de Vitrolles, parce qu'on a, je pense, écrit un projet qui était trop ambitieux pour eux* »¹⁵. Ces deux années autour du projet ERIC ont en effet donné lieu à beaucoup d'incompréhensions sur les objectifs du projet et les rôles de chacun, et de ce fait à des tensions et des frustrations très difficiles à supporter pour les salariés de *l'office*. Ces difficultés obligent les salariés à requestionner le projet de la structure : « *Ça commence à mal se passer à Vitrolles, on commence à galérer, il y a aussi une dimension politique de notre travail qu'il faut qu'on commence à travailler et à affirmer [...]. Il faut qu'on travaille dans les méthodes, il faut qu'on quitte l'ingénierie, pour vraiment rentrer dans maintenant ce qu'on raconte de l'éducation populaire* »¹⁶.

Afin de s'émanciper de la Ville de Vitrolles, *l'office* commence en 2014 à développer de nombreuses missions d'accompagnement. Ces missions peuvent être de plusieurs types : il peut s'agir d'interventions très courtes dans des colloques, ou bien de formations dans des organismes spécialisés comme l'Observatoire des politiques culturelles. *l'office* pratique également un accompagnement spécifique auprès de structures culturelles sur la question du numérique. Elle travaille ainsi avec des Médiathèques ou encore avec l'Hôtel des Arts, centre d'art contemporain à Toulon. Le dernier type d'accompagnement est ce que *l'office* appelle les « projets de territoire ». Il s'agit d'un accompagnement sur le long terme d'une collectivité territoriale sur la mise en place d'une politique culturelle co-construite avec l'ensemble des acteurs du territoire. Le volet numérique tient une place importante dans ces « projets de territoire », mais ce n'est pas le cœur de l'accompagnement, le but étant plutôt de travailler sur les méthodes de travail, sur les coopérations entre acteurs et sur la transversalité entre les différents champs de politiques publiques.

¹⁵ Entretien avec Perrine Boissier du 8 juin 2016

¹⁶ Entretien avec Emmanuel Vergès du 7 juillet 2016

Ces missions d'accompagnement vont surtout être assurées par Emmanuel Vergès, un peu avec Perrine Boissier qui commence à se détacher du projet à Vitrolles, mais très peu avec Pauline Guignes, qui reste très mobilisée par iMédiaCinéma et certaines tâches administratives. Ces missions leur permettent de travailler davantage sur le sens « politique » et les « méthodes » dont parlait Emmanuel Vergès plus tôt.

Une autre opportunité va venir réorienter les projets de *l'office* en 2015 : l'obtention d'un Fond Expérimentation Jeunesse (FEJ) financé à hauteur de 150 000 € (répartis sur 2015 et 2016), par le Ministère des Droits des femmes, de la Ville, de la Jeunesse et des Sports pour un projet métropolitain d'expérimentation sur deux ans autour de la jeunesse : « &Co ». L'écriture de ce projet se fait en partie avec la Ville de Vitrolles, car celui-ci est pensé au départ comme le prolongement de « Vitrolles Échangeur » et du projet ERIC. Cependant, il garantit à *l'office* une forme d'indépendance puisque c'est elle qui porte le projet et son financement et que la Ville de Vitrolles, même si elle est importante, n'est qu'un co-producteur (et donc un co-financeur) parmi d'autres. « &Co » est donc un projet collectif et métropolitain, rassemblant de nombreux acteurs culturels et de la jeunesse autour de l'idée d'expérimenter de nouvelles formes d'éducation populaire à l'ère du numérique. Le rôle de *l'office* dans ce cadre est donc de coordonner tous ces acteurs, d'être force de proposition et de porter administrativement le projet. iMédiaCinéma est intégré à « &Co » sur un volet éducation à l'image. Ce projet occupe une grande part du temps de travail des salariés et une part importante du budget de *l'office* pendant deux ans. La Ville de Vitrolles finit par se retirer d'« &Co » à la fin de l'année 2015, ce qui ampute le projet d'une partie importante de son financement et va obliger les acteurs à réorienter leurs actions sur Marseille et notamment sur le Centre Régional Information Jeunesse Provence Alpes (CRIJPA), autre acteur important du projet.

- *2016-2017 : Le second tournant – L'éducation populaire*

Le second tournant de *l'office* débute en 2016. En effet, les salariés, conscients que la plupart des financements, et notamment le financement FEJ, s'arrêtent à la fin de l'année 2016, se posent aujourd'hui des questions sur le modèle économique et l'avenir de la structure. Les relations aux financeurs publics étant de plus en plus difficiles et anxiogènes, l'envie est plutôt à une indépendance totale vis-à-vis des subventions qu'à se relancer dans des démarches de dossiers et d'appels à projet. La question, déjà très présente depuis les

débuts de *l'office*, mais qui est aujourd'hui le moteur de la réflexion sur l'avenir de *l'office* est « qu'est-ce que l'on veut réellement faire ensemble ? » Les discussions dévoilent très vite l'envie partagée de créer « une école ». Les contenus, le fonctionnement et le financement de celle-ci restent encore à définir mais l'idée est là.

Un événement a tout particulièrement accentué cette envie de se tourner pleinement vers l'éducation populaire : il s'agit de la participation de l'équipe, et de moi-même, à une formation sur « comment animer l'intelligence collective », assurée par une jeune association d'éducation populaire « La Turbine à Graine ». Comme en témoigne Pauline Guignes, cette formation, que nous avons suivi fin janvier 2016 a été un véritable déclic pour la suite de *l'office* : « Puis la formation AIC avec la Turbine à Graines, j'ai trouvé ça hyper enrichissant aussi. Bon après c'est pas très opérationnel mais c'était très nourrissant. Et je pense pour la suite, pour moi personnellement, et pour la suite pour *l'office*, dans les méthodes et ce qu'on porte de l'éduc pop et tout ça, qu'on commence à porter, je trouve que c'est une voie hyper intéressante à creuser »¹⁷ (Pauline). Nous reviendrons plus tard sur ce projet d'école et plus largement d'éducation populaire qui anime aujourd'hui les salariés de *l'office*.

Cette rétrospective un peu détaillée des origines et de l'histoire de *l'office* nous permet de dégager deux grands champs dans les activités actuelles de *l'office* :

- expérimentation d'actions culturelles et éducatives sur le terrain avec &Co
- accompagnement de structures culturelles, de collectivités territoriales, et formation de professionnels

Elle va par ailleurs nous permettre de mieux comprendre la place qu'elle occupe aujourd'hui dans le paysage culturel local et national, son fonctionnement et les différentes missions que j'ai assurées au cours de mon stage.

¹⁷ Entretien avec Pauline Guignes du 16 juin 2016

B. Une expertise reconnue sur les cultures numériques et les coopérations culturelles

- *Un acteur unique dans le champ des cultures numériques*

Même si le terme « expert » ou « expertise » n'est pas un terme très apprécié au sein de *l'office*, car il viendrait à l'encontre de ses principes d'éducation populaire et d'apprentissage de pair à pair, force est de constater que *l'office* est souvent sollicitée pour son expertise sur les cultures numériques. Peu d'agences d'ingénierie, de consultants ou encore d'organismes de formation partagent les connaissances et la vision de *l'office* sur les cultures numériques et plus largement les cultures libres. En effet, *l'office* peut se targuer d'une connaissance théorique assez fine de l'histoire d'internet, et assure une veille permanente sur l'évolution des pratiques numériques. Ces connaissances permettent une mise en contexte plus large et une vision du numérique comme composante incontournable de notre environnement, de notre quotidien, de nos pratiques culturelles, et donc de notre identité. À *l'office*, on parle de société en « régime numérique ». Le numérique y est perçu à comme un outil d'émancipation sociale car il permet, à condition d'avoir les bonnes clés de compréhension et d'usage, de s'exprimer, de témoigner, de s'informer, de créer, etc.

Grâce à cette expertise, liée notamment au parcours d'Emmanuel Vergès, *l'office* est régulièrement sollicitée pour intervenir dans des formations, des colloques, des rencontres professionnelles, etc. C'est le cas avec l'Observatoire des Politiques Culturelles, à Grenoble, avec qui elle assure depuis 3 ans une formation sur les projets culturels de territoire à l'ère du numérique. C'est d'ailleurs par le biais de cette formation et les relations nouées avec des directeurs ou directrices de services culturels que *l'office* a pu obtenir de nouvelles missions d'accompagnement sur des projets de territoire, notamment avec le département de la Drôme ou encore la ville Villefranche-sur-Saône.

Elle est également très sollicitée au niveau local pour animer des réseaux ou des coopérations d'acteurs « arts et cultures numériques » comme le souligne Perrine Boissier : « *Et ici, territorialisé, l'office est complètement identifié cultures numériques. Et on a du mal à le sortir, même à tirer les fils de cultures libres, c'est long, c'est compliqué, parce que Manu il a une action sur ce territoire depuis hyper longtemps et qu'il a une étiquette. Ça lui*

colle à la peau. [...]. Quand le milieu arts numériques cherche à se fédérer, cherche à travailler plus en coopération, ils nous mettent dans la boucle, et finalement la position qu'on prend là-dedans c'est de la facilitation et de la coopération »¹⁸.

- *Des méthodes reconnues dans le champ des coopérations culturelles*

On remarque à travers ces différents exemples évoqués plus haut que *l'office* est souvent sollicitée en premier lieu pour son expertise sur les cultures numériques, car dans une société en pleine mutation, beaucoup d'acteurs culturels s'interrogent et souhaitent faire évoluer leurs pratiques. Mais on remarque également que si le numérique constitue une porte d'entrée, c'est finalement sur les coopérations entre acteurs que *l'office* va agir principalement, que ce soit au niveau national sur des projets de territoire, ou au niveau local dans les réseaux d'acteurs des arts et cultures numériques.

J'ai sélectionné trois extraits des entretiens réalisés avec les salariés de *l'office* et on peut observer dans la comparaison de ces textes une vision assez commune de l'évolution des missions de *l'office* :

« En fait on travaille sur énormément de champs, et surtout on est un peu en amont sur les **logiques de coopération**. Ce qui fait que le cœur un petit peu du métier de *l'office* c'est pas vraiment les cultures numériques. C'est les cultures libres, dans le sens éthique, dans le sens **logique de coopération ou de coproduction, logique de communs**. [...] Donc moi je dirais que le champ de *l'office* qui se dessine c'est **l'éducation populaire aux cultures libres**. Moi je mettrais même pas numérique »¹⁹.

« Et là on commence à construire deux choses qui pour moi aujourd'hui font *l'office*, qui est **coopérer c'est aider les structures à s'organiser**, apprendre et former des gens. Et en même temps c'est un sujet en soi, parce que coopérer, issu du **régime numérique**, et donc au croisement avec **l'éducation populaire**, c'est la possibilité d'actualiser de nouvelles méthodologies »²⁰.

« Avec les différentes missions qu'on avait et en fait cette position un peu centrale de mission d'accompagnement, vraiment, à un moment donné, on a trouvé la notion

¹⁸ Entretien avec Perrine Boissier du 8 juin 2016

¹⁹ Entretien avec Perrine Boissier du 8 juin 2016

²⁰ Entretien avec Emmanuel Vergès du 7 juillet 2016

d'intermédiation qui nous correspondait pas mal dans le fait d'être à un endroit d'intermédiaire [...] Au début on était dans le champ des arts et des cultures numériques, et aujourd'hui on est plus du côté de l'éduc pop et des cultures libres »²¹

Il apparaît dans ces trois extraits que les cultures numériques n'occupent en effet qu'une place mineure dans le cœur de métier de *l'office*, et ce pourquoi elle est reconnue aujourd'hui relève davantage de ses compétences d'intermédiation, de facilitation ou d'animation de coopérations.

On observe tout de même un accent mis par Emmanuel Vergès sur les méthodologies utilisées, qui grâce au numérique ne sont qu'une actualisation des méthodologies d'éducation populaire et d'intelligence collective défendues depuis longtemps par nombre d'associations et de collectifs. Pauline Guignes et Perrine Boissier mettent quant à elles l'accent sur la notion d' « éducation populaire aux cultures libres », qui renvoie à un champ plus large d'apprentissage permanent autour des cultures libres, incluant tous types de personnes et pas seulement des professionnels. Cette nuance correspond à l'organisation interne entre les trois salariés : Emmanuel Vergès assurant la plupart des missions d'accompagnement auprès de structures ou de collectivités, et Perrine Boissier et Pauline Guignes travaillant toutes deux sur des expérimentations « sur le terrain » avec &Co et iMédiaCinéma notamment.

C'est finalement la combinaison de ces deux compétences sur les arts et cultures numériques et sur les coopérations qui fait aujourd'hui la spécificité de *l'office* dans le paysage culturel national. Et c'est cette spécificité qui lui permet aujourd'hui d'être reconnue et sollicitée par nombre d'acteurs qui s'intéressent à ces questions et donc de pouvoir exister.

On pourrait ajouter à ces deux traits un engagement fort en faveur de l'éducation populaire, de la diffusion des cultures libres et de la pensée autour des biens communs, mais nous y reviendrons dans la troisième partie.

²¹ Entretien avec Pauline Guignes du 16 juin 2016

C. Un mode d'organisation et de fonctionnement sortant des schémas classiques au sein du secteur culturel

Le mode de gouvernance et de fonctionnement de *l'office* est assez cohérent avec les valeurs et les objectifs évoqués plus haut. Il s'agit d'une association loi 1901, dirigée en théorie par un conseil d'administration et un bureau. Or, comme dans nombre de petites associations, notamment culturelles, ces organes de décision n'ont qu'un rôle appratif et ce sont les salariés qui assurent de manière informelle leur propre gouvernance. Emmanuel Vergès a préfiguré le projet, créé l'association, et est devenu directeur salarié. Il a ensuite embauché Perrine Boissier et Pauline Guignes afin de mettre en œuvre certaines missions de *l'office*. Mais derrière cette hiérarchie apparente se cache une volonté forte de travailler ensemble et différemment, c'est à dire dans une co-construction permanente.

- Une volonté de « travailler ensemble » et « travailler autrement »

Lors des entretiens avec les trois salariés de *l'office*, une dimension forte a été exprimée par chacun d'entre eux, la volonté de travailler ensemble :

« Donc le tournant ça a été ça, où à un moment on s'est dit « **qu'est-ce qu'on a vraiment envie de faire ensemble ?** ». Un peu comme là, un peu comme ce qui se passe là, c'est le second cycle. Ça a été le premier tournant de l'affaire »²².

« Je sais pas comment ça vient mais il y a un truc qui se passe entre nous trois. On se dit **qu'on a envie de continuer ensemble, qu'on est pas mal ensemble** »²³.

« Mais après je pense **qu'il y a un truc hyper fort entre Perrine, Manu et moi**, qui fait que c'est toujours hyper enrichissant, **c'est la relation au delà du travail, la relation humaine qui est forte quoi**. On est vraiment dans un vrai truc de bienveillance tout ça qui fait que c'est vraiment une ambiance de travail que j'avais jamais connue ailleurs, même si j'ai pas beaucoup d'expérience mais quand même un peu. C'est un environnement qui est assez incroyable »²⁴.

²² Entretien avec Perrine Boissier du 8 juin 2016

²³ Entretien avec Emmanuel Vergès du 7 juillet 2016

²⁴ Entretien avec Pauline Guignes du 16 juin 2016

On retrouve également la volonté d'être dans des formes de travail et de fonctionnement différentes des formes traditionnelles que l'on peut trouver dans le secteur culturel. Pour caricaturer, nombre d'organisations culturelles ont des missions qui leur sont dictées de manière directe ou indirecte par des financeurs publics, fonctionnent avec un directeur et/ou un président – souvent des hommes – avec un pouvoir important, et des services pensés en silo, où les personnes et leurs rôles sont interchangeables. Ici, nous sommes dans une configuration où l'on souhaite que les projets menés naissent du désir des salariés, qu'ils prennent du plaisir à travailler ensemble, et que l'organisation soit la plus horizontale et transversale possible. Sans Emmanuel Vergès venant des cultures numériques, Perrine Boissier venant du design de service, Pauline Guignes venant de la sociologie des représentations culturelles, et toutes leurs autres particularités, *l'office* ne serait pas ce qu'elle est aujourd'hui.

Le projet est donc questionné de manière permanente au regard de plusieurs indicateurs définis par les salariés eux-mêmes lors d'un « Grand Back Office » (une réunion stratégique) en 2014 :

- plaisir = est-ce qu'on prend du plaisir ?
- rentabilité = est-ce que c'est rentable financièrement ?
- innovation = est-ce que le projet a un caractère expérimental (dans les méthodes et le sujet traité) ?
- biens communs = est-ce cela produit des biens communs ?

Cette volonté de travailler autrement se lit très bien dans les différents entretiens réalisés avec les salariés :

« C'est arrivé de **notre volonté à tous les trois, j'ai l'impression, de travailler autrement**. De la volonté de Manu de plus être un directeur classique, en quittant ZINC. La volonté de Perrine de pas être dans des formes de travail classiques parce que ça lui correspondait pas. Et la mienne aussi du coup »²⁵.

²⁵ Entretien avec Pauline Guignes du 16 juin 2016

« Et je pense que j'ai investi dans Perrine et Pauline la possibilité qu'on construise **une autre manière de travailler ensemble**. C'est à dire que c'est avec elles que j'avais envie de continuer l'aventure »²⁶.

« Ce qui fait que ça tient c'est qu'on a tout le temps le droit de le faire bouger, de le remettre en question, le droit et la possibilité en tous cas [...]. Ce qui fait que ça tient c'est vraiment plus de l'ordre de la coopération, ou de principes d'écoute, de respect de chacun, de valeurs qui dépassent les disciplines en fait [...]. C'est pas le sujet, **c'est le fait d'avoir envie de fondamentalement travailler différemment** »²⁷.

Pour arriver à formaliser aussi clairement et de façon aussi consensuelle l'envie de travailler autrement, les salariés de *l'office* ce sont appuyés sur des ressources inspirantes comme la micropolitique des groupes²⁸, et ont mis en place des outils comme le règlement intérieur ; les Grand Back Office, qui sont des réunions stratégiques biannuelles où l'on peut questionner la place, le rôle de chacun, le sens qui est mis derrière les missions ; les réunions du lundi qui sont davantage des réunions de triage ; ou encore les réunions administratives où ne sont traitées en théorie que les questions administratives et financières.

Ce mode d'organisation très mouvant et basé sur des relations humaines fortes est critiquable à certains égards. D'une part, même si des outils et des méthodologies claires ont été pensés et mis en place, la grande liberté qui caractérise *l'office* fait que ces outils sont rarement utilisés « *comme la procédure le voudrait* »²⁹. Pour Pauline Guignes ce mode de fonctionnement n'est « *peut-être pas toujours très efficace, pour pas dire efficace, c'est assez laborieux. On se trompe, on cherche des nouveaux outils, ça évolue tout le temps. Du coup voilà, c'est pas toujours très facile on va dire* »³⁰. D'autre part, il est vrai que « travailler autrement » ne se décrète pas, on peut le poser en grand principe tout en ayant du mal à sortir de ses automatismes. *L'office* a quand même pendant plusieurs années été très centrée autour de la personnalité d'Emmanuel Vergès même si celui-ci souhaitait sortir de cette posture-là. On retrouve ce constat dans les témoignages de Pauline Guignes et Perrine Boissier :

²⁶ Entretien avec Emmanuel Vergès du 7 juillet 2016

²⁷ Entretien avec Perrine Boissier du 8 juin 2016

²⁸ VERCAUTEREN, David. *Micropolitiques des groupes, pour une écologies des pratiques collectives* [en ligne]. Les Prairies ordinaires, 2011 (réédition). Disponible sur <<http://micropolitiques.collectifs.net/>>

²⁹ Entretien avec Pauline Guignes du 16 juin 2016

³⁰ Entretien avec Pauline Guignes du 16 juin 2016

« Je dirais que au début on était en silos, après on a essayé de partager des endroits, c'est à dire que moi j'ai fait des projets avec Manu, Pauline a fait des projets avec **Manu et du coup le passeur c'était Manu. Le gars au cœur ça restait Manu.** Et là on essaie de trouver une formule où on a un vrai projet collectif, où du coup là on prend toutes les décisions importantes en commun, et le reste on se laisse de la liberté plus individuelle »³¹.

« **C'était beaucoup l'asso à Manu tu vois**, dont il avait fait la préfiguration en étant encore directeur de ZINC »³².

« **Après c'est difficile et long à mettre en place, de travailler autrement**, parce qu'on a tous nos automatismes, nos mécanismes. Il ne suffit pas de décider de ne plus être un chef pour ne plus l'être »³³

Ce mode d'organisation interne assez libre, horizontal et mouvant est long à mettre à place, mais les salariés de *l'office* en sont assez conscients et tentent par la communication et l'expérimentation permanente dans les coopérations entre eux d'être plus en phase avec leurs valeurs et leur volonté de travailler autrement.

- *Des méthodes pas toujours en phase avec les politiques culturelles locales*

Ces méthodes et ce mode de fonctionnement que les salariés de *l'office* tentent de mettre en place entre eux, ils essaient également de les transmettre à d'autres lors des missions d'accompagnement. Ils essaient par l'accompagnement qu'ils peuvent fournir à une structure ou une institution de leur montrer que l'on peut travailler autrement, notamment de manière collective. *l'office* s'appuie en effet sur l'expérimentation ou plus particulièrement ce que l'on appelle les méthodes AGILE. Ce sont des méthodes itératives et qui inscrivent le client et ses partenaires/associés/employés au cœur du travail de conception et de construction. Cette approche méthodologique est adaptative, et permet de favoriser les coopérations entre les acteurs pour estimer et définir les conditions d'une faisabilité opérationnelle, c'est à dire de travailler dans une dynamique collective productive.

³¹ Entretien avec Perrine Boissier du 8 juin 2016

³² Entretien avec Pauline Guignes du 16 juin 2016

³³ Entretien avec Pauline Guignes du 16 juin 2016

Ces méthodes basées sur l'expérimentation et l'itération peuvent en effet être déroutante pour des institutions qui fonctionnent selon des méthodologies de projet où l'objectif est clairement défini en amont et où l'on cherche les moyens pour obtenir les résultats attendus. Perrine Boissier exprime cette incompréhension entre partis-pris de *l'office* et cadres institutionnels en ces termes : « *Je pense que de plus en plus on a des partis-pris forts sur les méthodes de projet qui sont souvent incompatibles avec les logiques de timing institutionnel, sur la méthode AGILE par exemple, et le fait de mener les projets en méthode AGILE, ça paraît comme des grosses prises de risques pour les institutions, parce que en fait on peut pas prévoir le résultat. [...] Ça demande à être dans des relations où il y a énormément de confiance* »³⁴

Cette tension est différente si l'on se trouve dans le cadre d'une prestation ou d'une subvention au projet. En effet, dans le cadre d'une prestation à une collectivité territoriale par exemple, *l'office* est en général sollicitée pour accompagner un groupe de professionnels qui cherche à faire évoluer ses pratiques, le contrat est assez clair et la collectivité sait plus ou moins à quoi s'attendre. Quand il s'agit de subventions pour des projets d'expérimentation sur le terrain, c'est à dire touchant des publics, pour reprendre le vocabulaire des politiques culturelles, la relation est plus ambiguë. Les collectivités territoriales sont touchées par une forte baisse des dotations de l'État, et les subventions pour les projets culturels se font de plus en plus rares. L'arbitrage se fait souvent en terme de retombées pour le territoire, de nombre de publics touchés, du type de public touché, etc.

Cette notion d'expérimentation ne colle donc pas avec la façon dont sont gérées les subventions actuellement. Cela ne peut fonctionner que dans le cadre d'appels à projets spécifiques tels que le Fond Expérimentation Jeunesse. Pauline Guignes témoigne de deux mauvaises expériences avec des financeurs publics, à Vitrolles, mais aussi avec le Conseil Départemental des Bouches-du-Rhône pour iMédiaCinéma : « *Certaines des institutions au niveau local dépassent largement le cadre des subventions, qui est que normalement une subvention c'est un projet porté par une structure qui est financé par l'institution publique mais il n'y a pas de contrepartie. La structure qui est subventionnée par l'institution ne doit pas rendre de comptes, n'a pas d'obligation de résultat vis-à-vis de l'institution. [...] Enfin avec la Ville de Vitrolles ça a été le cas, ça a été un peu compliqué. Là encore pour*

³⁴ Entretien avec Perrine Boissier du 8 juin 2016

iMédiaCinéma, avec tout ce cinéma que nous fait le Conseil Départemental, slash la Mairie du 7^{ème} arrondissement³⁵ ... »³⁶.

- *Un modèle économique en transition*

Ces relations difficiles avec les financeurs publics ont conduit *l'office* à tendre vers un modèle économique où la part de fonds propres, via les prestations ou les marchés publics, est de plus en plus importante. On peut voir sur le tableau synthétique ci-dessous que la part de fonds propres a doublé entre 2014 et 2015, et qu'elle a quasiment triplé en valeur pour atteindre 110 000€ sur les 260 000€ de budget.

Indicateurs économiques	2012/2013	2014	2015
Budget	240 000 €	190 000 €	260 000 €
Résultats	12 600 €	-6 400 €	-6 200 €
Subventions	195 000 €	140 000 €	140 000 €
	81%	74%	54%
Presta	45 000 €	40 000 €	110 000 €
marché, interventions, formation	19%	21%	42%

« Personnellement je suis complètement d'accord avec cette volonté d'indépendance vis-à-vis des financements publics, des institutions qui financent, parce que c'est trop compliqué et contraignant. [...] Et puis du coup il y a le FEJ qui se termine à la fin de l'année, et donc un peu une obligation, slash une opportunité de changer de modèle économique »³⁷. Ces propos de Pauline Guignes démontrent bien la dynamique dans laquelle s'est engagée *l'office* vis-à-vis de son modèle économique, dynamique qui se trouve accélérée par la fin du financement du Fond Expérimentation Jeunesse en 2016, qui représente aujourd'hui une part importante du budget de *l'office*. Ce nouveau modèle économique est

³⁵ Pauline Guigne fait ici référence au délai très long de réponse que le Conseil départemental des Bouches-du-Rhône a donné cette année à la demande de subvention pour iMédiaCinéma. Demande qui s'est, de façon indirecte, vue conditionner à la participation de *l'office* à un projet de la Mairie du 7^{ème} Arrondissement, la Maire de secteur étant également vice-présidente à la culture au Conseil départemental...

³⁶ Entretien avec Pauline Guignes du 16 juin 2016

³⁷ Entretien avec Pauline Guignes du 16 juin 2016

pensé au regard du projet d'école que *l'office* est aujourd'hui en train de construire pour 2017, sur lequel nous reviendrons dans la seconde et la troisième partie.

Il est très difficile de définir *l'office* et de la placer dans un secteur professionnel particulier. Il existe peu d'organisations similaires en France. *L'office* est une organisation unique en son genre, au croisement de l'ingénierie, du consulting, de la formation, des cultures numériques, de l'éducation populaire, du design de services, de la recherche... Cependant il est possible de dégager une position centrale des missions d'accompagnement. Ces missions sont réalisées en général auprès de collectivités territoriales qui souhaitent développer des projets culturels numériques sur leur territoire, mais ce sont surtout les méthodes de coopération entre acteurs qui sont travaillées. Le numérique est donc perçu à *l'office* comme un point d'entrée, mais son caractère transversal et omniprésent oblige les acteurs culturels à repenser totalement leurs pratiques professionnelles. Pour pouvoir accompagner au mieux les acteurs culturels et éducatifs dans ces transitions-là, le parti-pris de *l'office* est avant tout d'appliquer ces méthodes de travail coopératives, transversales, horizontales, agiles, à leur propre organisation interne et au développement de projet portés directement par *l'office* (iMédiaCinéma par exemple).

Cette position de plus en plus centrale des missions d'accompagnement, la reconnaissance croissante de *l'office* pour ces compétences-là, et les relations de plus en plus difficiles avec les financeurs publics, amènent la structure à modifier son modèle économique. Après être passé par un modèle principalement soutenu par des subventions publiques, *l'office* se retrouve aujourd'hui avec quasiment 50% du budget financé par des subventions et 50% par des prestations, et souhaite aller vers un modèle indépendant des subventions publiques.

Partie II. le stage, une participation entière à la vie et au développement de la structure

Compte tenu de l'organisation transversale et mouvante de *l'office*, il est aisé de deviner que mon expérience de stage ne s'est pas résumée à une mission en particulier mais plutôt à naviguer entre différents projets, sur différentes missions et à travailler avec chacun de mes collègues. Mes missions se sont cependant concentrées sur l'important projet d'expérimentation &Co autour de la jeunesse. J'ai également participé à de nombreux échanges, moments de réflexion et de construction du projet d' « école » pour l'année 2017. Le projet &Co, « un réseau d'initiatives de jeunes et territoires numériques », est un projet d'expérimentation financé à hauteur de 150 000 € (répartis sur 2015 et 2016), par le Ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports. « *Le but du projet est d'expérimenter des lieux ouverts et conviviaux pour faciliter l'initiative jeunesse à partir des pratiques numériques créatives d'expression, et de production de nouveaux médias citoyens* »³⁸. Il réunit un écosystème d'acteurs de l'information jeunesse, de l'éducation populaire, des cultures numériques, et de l'économie sociale et solidaire. Au départ, le projet devait se développer autour d'un « tiers-lieu » expérimenté à Vitrolles et se déployer par ailleurs sur la métropole, mais le retrait de la Ville de Vitrolles fin 2015 a recentré l'expérimentation sur Marseille et ses alentours et notamment sur le Centre Régional Information Jeunesse Provence Alpes (CRIJPA).

Comme toute expérimentation, le projet a donc évolué entre son écriture et aujourd'hui. Il se développe à l'heure actuelle autour de quatre axes principaux :

- 1) Éducation aux images 2.0 avec iMédiaCinéma
- 2) Accompagnement des initiatives de jeunes avec Déclic
- 3) Construction et expérimentation d'outils numériques pour le réseau régional Information Jeunesse
- 4) Rencontres et formations professionnelles

Le premier volet est coordonné par Pauline Guignes, le troisième par Perrine Boissier, le second est partagé entre celles-ci, et le dernier est assuré par Emmanuel Vergès. J'ai pour ma part participé activement aux deux premiers volets : iMédiaCinéma et Déclic.

³⁸ Extrait de la convention avec le Ministère de la Jeunesse, de la Ville et des Sports

A. Participation à la coordination et au développement de iMédiaCinéma

L'une de mes principales missions était d'assister Pauline Guignes sur la coordination d'iMédiaCinéma. Lorsque je suis arrivée en janvier, l'équipe m'a annoncé que Pauline Guignes allait partir en congé maternité en juin et qu'ils souhaitaient que je la remplace pour assurer la production des Rencontres iMédiaCinéma qui auraient lieu les 23 et 24 septembre 2016. Je me suis donc retrouvée en binôme sur le projet iMédiaCinéma avec Pauline Guignes dès mon arrivée à *l'office*.

iMédiaCinéma est né de la rencontre entre Emmanuel Vergès et Benoît Labourdette. Ce dernier est cinéaste et a créé en 2005 le Festival de Pocket Films à Paris³⁹, festival de films réalisés avec des téléphones portables, avec le soutien de la fondation SFR et du CNC. L'aventure s'arrête en 2011, mais l'idée plaît à l'équipe de *l'office* qui crée en 2013 son propre festival de pocket films à Vitrolles, iMédiaCinéma. Le festival évolue au fil des éditions, et passe d'un simple concours à un format de rencontres apprenantes autour des « images 2.0 », avec des diffusions de films mais également des ateliers faits pour les jeunes et par les jeunes. On appelle « images 2.0 » toutes les images qui sont réalisées à partir d'appareils numériques, téléphone portable, tablette, gopro, appareil photo numérique, drone, etc., et qui sont diffusées quasi instantanément et librement sur internet via des plateformes comme youtube ou dailymotion, ou bien directement sur des réseaux sociaux comme facebook ou encore snapchat. iMédiaCinéma vise ainsi à construire de nouveaux cadres de valorisation et de légitimation des pratiques amateur des jeunes, en ouvrant des espaces de critique et d'apprentissage. Le terme « jeune » est ici choisi pour désigner toute personne âgée de 12 à 30 ans, sans autre distinction.

Le projet a pris par ailleurs depuis l'année dernière une dimension de réseau métropolitain réunissant la plupart des acteurs de l'éducation à l'image. Ce réseau est composé de deux niveaux : un premier niveau appelé « cadre de référence », fédérant les structures d'éducation à l'image souhaitant travailler ensemble les problématiques autour des images 2.0 et construire un « catalogue » commun d'ateliers d'éducation à ces images pour l'éducation nationale, et notamment les collèges du département⁴⁰. Le second niveau, plus

³⁹ <http://www.festivalpocketfilms.fr/>

⁴⁰ Ce premier niveau regroupe Urban Prod (Marseille), Vatos Locos Vidéo (Vitrolles), Anonymal (Aix-en-Provence), Tabasco Vidéo (Marseille) et Com'etik Diffusion (Aubagne).

large, regroupe des Médiathèques, le Pôle Régional d'Éducation à l'Image composé de l'Alhambra à Marseille et de l'Institut de l'Image à Aix-en-Provence, des structures information jeunesse, des établissements scolaires, des festivals de cinéma amateur ou professionnel, et le réseau des structures « arts et cultures numériques » (fablabs, lieux de diffusion ou de création numérique).

Ces acteurs-là sont régulièrement informés de l'actualité du projet, sont de véritables relais de transmission auprès des personnes participant à leurs actions et peuvent eux-mêmes proposer des ateliers d'éducation aux images 2.0 en lien avec les structures compétentes du « cadre de référence ». iMédiaCinéma est un dispositif ouvert où chacun peut venir piocher des ressources, des contacts, venir débattre et apprendre, pour évoluer dans son rapport à l'éducation à l'image. Ainsi des formations et des rencontres professionnelles sont organisées tout au long de l'année, dont le temps fort se tient pendant les rencontres iMédiaCinéma le 23 septembre 2016.

- *Animation du réseau*

J'ai participé durant mon stage à l'animation de ce réseau en accompagnant tout d'abord Pauline Guignes à des rendez-vous avec des structures intéressées par iMédiaCinéma et souhaitant intégrer la dynamique métropolitaine. Nous nous sommes par exemple rendues au foyer Calendal à Marseille, un foyer de réinsertion de jeunes en grande difficulté sociale, pour rencontrer la psychologue du foyer, Sandrine Bourret, qui organise depuis quelques années le festival du film social à Marseille, MassiliaZoom, inspiré de TangerZoom à Tanger. Nous lui avons expliqué plus en détail l'histoire et le fonctionnement d'iMédiaCinéma, l'avons écoutée nous raconter ceux de MassiliaZoom, et nous avons réfléchi ensemble à comment les deux démarches pouvaient s'articuler et au partenariat que nous pourrions mettre en place. Nous avons alors imaginé pour cette première année de partenariat un système de cartes blanches avec des diffusions des films de iMédiaCinéma pendant le MassiliaZoom, les 28 et 29 avril 2016, et inversement. Les diffusions, pendant le festival et au delà, sont en effet une composante essentielle du processus de valorisation des expressions des personnes participant au festival. D'autres types de partenariats peuvent être établis en fonction des personnes qui nous rencontrons. J'ai par exemple rencontré récemment la chargée de communication de l'association parisienne Zone d'Expression Prioritaire (ZEP) qui souhaite se développer à Marseille, et celle-ci m'expliquant qu'elle organisait des ateliers d'expression type ateliers

d'écriture ou vidéomathon, je lui ai proposé tout naturellement de participer aux rencontres iMédiaCinéma en septembre en mettant en place un atelier d'expression vidéo.

Une autre partie du travail d'animation du réseau iMédiaCinéma est d'organiser et de préparer des réunions rassemblant tous ou une partie des membres. J'ai effectué ce travail avec Pauline Guignes et Emmanuel Vergès et nous avons organisé le 19 avril 2016 une journée de réunions, avec le matin un temps de travail avec le « cadre de référence » et l'après-midi un temps avec tous les membres sur la construction du programme des rencontres iMédiaCinéma les 23 et 24 septembre 2016. J'ai ainsi travaillé avec mes collègues sur les méthodes d'animation, de coopération et de co-construction et sur les aspects logistiques inhérents à l'organisation de ce type de réunions (réservations de date, de lieu, envois de mails, rédaction et envois de comptes rendus, etc.). Nous en avons organisé une autre pour le « cadre de référence » lors des rencontres de l'Orme⁴¹, afin de préciser quelles étaient leurs besoins, leurs attentes, leurs interrogations, dans la construction d'un « catalogue » commun d'ateliers d'éducation aux images 2.0.

- *Communication*

Une autre partie de mes missions dans le cadre d'iMédiaCinéma était de l'ordre de la communication. En effet, comme je le soulignais plus haut, l'organisation interne de *l'office* est plutôt transversale et mouvante, et les fonctions supports telles que l'administration et la communication sont partagées par l'ensemble de l'équipe et réparties en fonction des projets. Un des objectifs de cette édition 2016 était de revoir l'identité visuelle d'iMédiaCinéma afin qu'elle soit plus en phase avec les valeurs attachées au projet mais qu'elle parle également davantage à sa cible, c'est à dire les jeunes de 12 à 30 ans, sans distinction aucune. Ce n'était donc pas chose aisée compte tenu de l'éventail très large de profils que cette cible peut comprendre. Nous avons pour cela travaillé avec Quentin Sixdeniers, le graphiste de l'association UrbanProd, qui héberge *l'office* dans ses locaux, le MarsMediaLab, et qui participe activement à iMédiaCinéma depuis quelques années. À partir de cette nouvelle charte graphique, nous avons travaillé, Pauline Guignes, et la développeuse d'Urban Prod, Iris Martin, sur la refonte du site internet. Nous n'avons pas pu, faute de temps et de moyens,

⁴¹ Rencontres autour du numérique éducatif organisées chaque année par le réseau CANOPÉ à Marseille. Le thème de cette édition 2016 était : « Innover pour éduquer, éduquer dans un monde qui innove ».

changer totalement le site internet cette année, mais Iris Martin l'a adapté à la nouvelle charte graphique et Pauline Guignes et moi avons retravaillé l'architecture et les contenus.

Je me suis également chargée de rédiger un document de présentation de iMédiaCinéma à destination des professionnels, car j'ai constaté que nous n'avions aucun support papier à donner aux personnes que nous rencontrons dans différents contextes et qui pouvaient se montrer intéressés par iMédiaCinéma. À partir de la nouvelle identité visuelle nous avons donc avec Quentin Sixdeniers et Pauline Guignes, imaginé un éventail de supports papiers à distribuer ou afficher en fonction des contextes et des cibles (affiches différents formats, livret à destination des professionnels, flyers à destination des participants)⁴².

Pour finir avec la partie communication de mes missions, je m'occupe de l'animation des réseaux sociaux, principalement Facebook, et de la communication par mail avec l'envoi de mails groupés aux professionnels et de mails plus ciblés à destination des jeunes participants des éditions précédentes.

- *Production*

Un autre aspect important de mes missions en stage et en contrat de travail actuellement correspond à ce qu'on appelle la « production » dans le champ évènementiel. Je m'occupe en effet de mettre en place toutes les conditions matérielles nécessaires pour que les Rencontres iMédiaCinéma se déroulent le mieux possible. Avant de préciser le contenu de ces missions de production, il me paraît important de rappeler le contexte particulier dans lequel s'inscrivent les rencontres cette année. Celles-ci ne pouvant plus se dérouler à Vitrolles pour les raisons évoquées plus haut, il fallait trouver un autre lieu et d'autres partenaires pour mettre en place les Rencontres en 2016. Une fenêtre d'opportunité s'est ouverte lorsque *l'office* a été sollicitée pour participer à la nouvelle biennale Arts et Cultures Numériques du territoire, *Chroniques*, portée par Seconde Nature à Aix-en-Provence et ZINC à Marseille. *l'office* a été sollicité sur autre événement nouveau, l'*Open Bidouille Camp Junior* (OBCJ), kermesse autour de la « bidouille » numérique à destination des collégiens du département, porté par Anonymal, association elle aussi membre du réseau iMédiaCinéma. L'OBCJ devait avoir lieu les 23 et 24 septembre à la Cité du Livre à Aix-en-Provence. L'idée a donc été de

⁴² Extraits du livret iMédiaCinéma en annexe p. 60

lier ces trois évènements, en organisant l'OBCJ et iMédiaCinéma en même temps et au même endroit, et en intégrant ceux-ci à la dynamique plus globale de *Chroniques* et de son volet éducation artistique et culturelle, la « Rentrée Numérique », ayant lieu au mois de septembre également. J'ai donc participé à des réunions rassemblant la Cité du Livre, l'Institut de l'Image (Cinéma se situant dans les mêmes locaux que la Cité du Livre), Seconde Nature, Anonymal et *l'office*, où l'objet était de réfléchir à l'articulation de ces différents évènements, tant du point de vue de la communication que du point de vue logistique.

Au delà de ces aspects partenariaux, mon rôle de chargé de production est de faire en sorte que la diffusion des films puisse avoir lieu correctement, que la rencontre professionnelle et que les différents ateliers de pratique puissent également se dérouler dans les meilleures conditions. J'ai donc vérifié la disponibilité des différents espaces pour ces différentes activités, notamment la salle Armand Lunel, salle de cinéma dans laquelle doivent se dérouler les diffusions des films sélectionnés et qui est par ailleurs utilisée par l'Institut de l'Image pour ses propres activités. Je suis en charge en parallèle de réceptionner les films envoyés par les participants, de m'assurer que le format est adéquat, et d'organiser une séance de « sélection » avec les membres du réseau. Je dois aussi contacter toutes les structures d'éducation à l'image ou d'éducation au numérique qui souhaiteraient mettre en place des ateliers de pratique et réfléchir à leur articulation avec les autres ateliers numériques proposés dans le cadre de l'OBCJ.

Même si c'est Emmanuel Vergès qui est en charge de ce volet des Rencontres, je participe également à la construction de la rencontre professionnelle qui aura lieu pendant iMédiaCinéma le 23 septembre 2016. Nous discutons ainsi des objectifs de cette rencontre, du format des ateliers proposés, de leur contenu, des éventuels intervenants ou facilitateurs, etc. Cette rencontre professionnelle devrait permettre de partager la démarche iMédiaCinéma avec de nouveaux acteurs mais également d'aller plus loin avec le « cadre de référence » en ouvrant des espaces d'échange avec les institutions publiques (collectivités territoriales et éducation nationale). L'objectif est de pouvoir tester des actions dès la rentrée 2016/2017 dans des collèges et autres établissements de la métropole, du département ou de la région.

- *Création d'une université d'été, le Summercamp*

l'office a imaginé, dans le cadre de &Co et plus particulièrement d'iMédiaCinéma, une nouvelle expérimentation pour l'été 2016. Inspirés par le SummerLab à Nantes⁴³ auquel ils ont participé en 2015, les salariés de *l'office* ont souhaité tester une semaine d'université d'été autogérée, à destination des jeunes de 16 à 30 ans, autour de la thématique des médias. Pour initier cela, quoi de plus logique que de collaborer avec l'association Urban Prod pour mettre en place un vrai premier projet partagé au sein du MarsMédiaLab ? Nous avons donc, avec Pauline Guignes, Perrine Boissier et plusieurs salariés d'UrbanProd, pris plusieurs mois pour réfléchir et construire ensemble cette expérimentation au sein du MarsMediaLab. L'idée était d'inviter une trentaine de jeunes à investir le MarsMediaLab pendant une semaine pour s'interroger et manipuler des « médias », apprendre de pair à pair, à la fois des techniques et des clés de lecture pour se construire un regard critique sur les images 2.0. *l'office* et Urban Prod ne sont là que pour proposer des pistes de réflexion ou d'ateliers, donner des conseils, offrir un cadre bienveillant, prêter du matériel, mais ce sont les participants qui construisent le programme jour après jour en fonction de leurs projets et de leurs envies.

Mes missions sur ce projet ont été à peu près identiques à celles que j'ai eu sur iMédiaCinéma, c'est à dire plutôt de l'ordre de la production et de la communication⁴⁴. On pourrait simplement ajouter des missions en animation et facilitation que j'ai assurées directement pendant la Summercamp.

⁴³ Un SummerLab est un atelier coopératif temporaire rassemblant des personnes aux motivations diverses (créateurs, chercheurs, activistes, entrepreneurs, artistes ...), ancrées dans les valeurs de la culture libre et de l'interdisciplinarité.

⁴⁴ Extraits du livret du Summercamp p. 66

B. Participation à la coordination et au développement de Déclic

Déclic est un format d'accompagnement de projets de jeunes qui a été testé la première fois en décembre 2015, et qui a été poursuivi en 2016 à raison d'un atelier par mois entre mars et juillet, soit 5 sessions d'une après-midi. L'objectif est de faire se rencontrer des jeunes porteurs de projets avec des personnes ressources lors d'un atelier collectif d'échanges d'idées, de bons plans, de contacts, etc. afin que les jeunes porteurs arrivent sur des « premiers pas », un « déclic », pour réaliser leur projet.

J'ai participé à l'organisation de cinq sessions Déclic de janvier à juin et donc à leur amélioration du point de vue des méthodes d'animation et de la mobilisation des communautés. Il existe en effet une communauté de professionnels qui s'agrandit petit à petit. Au départ, Déclic était porté principalement par le CRIJPA, Intermade, couveuse d'entreprises sociales et solidaires, et *l'office*. Des « personnes ressources », c'est à dire des professionnels de l'accompagnement ou dont les activités sont en lien avec les projets portés par les jeunes, sont invités à chaque session. Certaines se sont montrées très intéressées par la méthode et ont souhaité s'impliquer davantage dans ce qu'on appelle aujourd'hui « la communauté Déclic ». Ainsi, Julien Kirsch, le responsable de RadioLab, le réseau des « médias de jeunes » porté par RadioGrenouille⁴⁵, après avoir participé à plusieurs Déclic en tant que personne ressource a organisé son propre Déclic, en mobilisant son réseau de professionnels et de jeunes porteurs de projets média. D'autres acteurs comme Uniscités⁴⁶ se sont montrés intéressés par cette méthodologie d'accompagnement, basée davantage sur la créativité, l'intelligence collective et l'échange de pair à pair que sur des conseils descendants des professionnels vers les jeunes.

Par ailleurs, 28 projets citoyens portés par des jeunes dans les secteurs culturel, social, artistique, média, humanitaire, pédagogique, de l'économie solidaire, etc., sont passés par Déclic. Une communauté de jeunes est donc également en train d'émerger, et une de mes missions, avec la communication et la production, est de travailler sur l'animation de cette communauté et le « recrutement » de nouveaux porteurs de projet. Jusqu'à présent la prescription se faisait essentiellement via les structures membres du réseau &Co et de la

⁴⁵ Radio culturelle associative implantée à Marseille à la Friche de la Belle de Mai depuis les années 1990

⁴⁶ Unis-Cité est une association nationale qui accompagne l'engagement des jeunes et qui développe depuis 2010 un programme national de Service Civique. Des antennes sont présentes en région.

communauté Décllic, notamment via le CRIJPA, mais on s'aperçoit que ce mode de fonctionnement s'épuise au bout de quelques sessions et que le risque de l'entre-soi pointe le bout de son nez. Pour ce qui est de la mobilisation et du suivi des jeunes passés par Décllic, nous avons commencé par créer un groupe facebook où les jeunes et les porteurs de projet pourraient échanger sur leurs actualités, les bons plans pour leurs projets (appels à projet, financements, formations, etc.). Nous avons également organisé deux « Apéros Décllic » pour rassembler la communautés mais il s'est avéré difficile de faire revenir les porteurs de projet. J'ai donc eu l'idée d'organiser avec les porteurs de projet intéressés avant la fin de l'année 2016 un temps (en soirée ou en journée) de valorisation de toutes les initiatives qui seraient passées par Décllic avec par exemple des concerts, des projections, des expositions, des débats, etc. Il me semble en effet très important de permettre aux porteurs de projets de se connaître entre eux, tous n'étant pas passé par les mêmes sessions Décllic, de voir leurs projets valorisés auprès de professionnels et de curieux, et de participer à l'organisation de cet événement pour que celui-ci soit à leur image.

Nous travaillons également avec mes collègues, le CRIJPA, Intermade et RadioLab à créer de nouveaux outils de « suivis » et d'accompagnement des projets, et un vrai réseau de coopération entre les partenaires qui veulent soutenir l'émergence de projets de jeunes.

C. Bilan de l'expérience

En guise de bilan, je dirais que ce stage au sein de *l'office* m'a beaucoup apporté autant du point de vue du développement de mes compétences et de mes connaissances, que de celui des rencontres et des expériences collectives.

J'ai pu découvrir une forme de travail basée sur la bienveillance, la coopération et l'autonomie, tout d'abord en interne puis dans le cadre de projets collectifs coordonnés par *l'office*. J'ai découvert et fait l'expérience de nombreuses méthodes d'intelligence collective, d'éducation populaire, de facilitation et d'animation de communautés. Je me suis également confrontée aux difficultés du travail coopératif, avec iMédiaCinéma notamment lorsqu'il s'agit de mettre en cohérence trois événements portés par des acteurs différents, dans un lieu où travaillent également des structures différentes.... Avec Décllic je remarque aussi la difficulté des acteurs à passer du stade de l'expérimentation, peu engageant, à la pérennisation

d'un projet coopératif, les préoccupations de portage, de financement, devenant trop délicates. J'ai découvert à *l'office* des formes d'accompagnement différentes que celles que j'avais pu voir dans mon précédent stage à la Nacre, plus créatives, laissant plus de place à la personne, le sens et l'éthique étant toujours privilégiés face aux contraintes administratives et financières.

En parallèle à ces connaissances et ces compétences dans les méthodes de coopération et d'intelligence collective, j'ai également développé des compétences plus « courantes » dans la gestion de projet culturel, que sont la communication et la production. La diversité des projets et des tâches était dans un sens agréable car aucune journée n'était semblable à précédente, mais je me suis sentie parfois perdue dans le flots d'informations, de réunions et de projets. Ce sentiment m'a amenée à ne pas être totalement satisfaite de mon travail. Je pense que cette situation est assez symptomatique des petites associations culturelles où les fonctions telles que la communication, l'administration et la production sont assurées de manière transversale par les salariés, qu'elle n'est pas insurmontable mais qu'elle nécessite une période d'adaptation. Je pense avoir trouvé quelques temps avant la fin de mon stage le bon rythme et la bonne organisation me permettant de mener à bien mes missions.

J'ai également apprécié la façon dont mes collègues m'ont accueillie et m'ont intégrée. Cela s'est fait de manière assez naturelle et progressive. J'ai eu le sentiment d'être reconnue très rapidement comme une membre à part entière de l'équipe, pouvant apporter ses compétences, ses expériences et ses connaissances singulières au développement de la structure. J'ai été embarquée de cette manière dans l'aventure de l' « école » qui est d'une certaine manière le projet de transformation de modèle de *l'office*. Les salariés souhaitent en effet s'engager dès l'année 2017 dans un projet davantage partagé, commun, et ayant plus de sens pour eux, c'est à dire plus engagé dans les valeurs de l'éducation populaire. Les premières réflexions et discussions à ce sujet ont commencé au début de mon stage et se poursuivent aujourd'hui. Au départ très abstraites, celles-ci se sont montrées de plus en plus concrètes, avec des réflexions autour des actions, mais également du statut juridique et du modèle économique. J'ai ainsi pu partager moi aussi mes envies, mes idées, donner mon avis, effectuer des recherches et faire des propositions sur les statuts juridiques et les modèles économiques.

Pour finir, cette expérience m'a en quelques sortes fait grandir d'un point de vue intellectuel et politique. Mes collègues accordent une importance toute particulière au partage de nos lectures, de nos découvertes, de nos rencontres. Toujours de nouveaux mots infusent le vocabulaire de *l'office*, de nouveaux noms d'artistes, de chercheurs, de poètes, d'activistes viennent nourrir nos réflexions. Je n'ai jamais été dans une organisation où les personnes accordaient autant d'importance à questionner le sens politique de leurs actions. Cette cohabitation entre démarche intellectuelle et action sur le terrain m'impressionne et me donne envie de continuer dans des organisations ainsi faites, aussi rares soient-elles.

Partie III. *l'office*, « architecte de la dignité des personnes »⁴⁷ ? Les actions de *l'office* au regard des droits culturels

Nous allons chercher à savoir dans cette partie comment *l'office* peut passer d'une approche multisectorielle (cultures numériques, cultures libres, éducation populaire...) parfois nuisible à sa lisibilité à une approche basée sur les droits humains (ABDH). Dans cette approche, « *les droits de l'homme garantissent le respect des capacités, des libertés et des responsabilités, c'est pourquoi ils permettent le développement de chaque personne comme celui de chaque société* »⁴⁸.

A. Qu'est-ce que les droits culturels ?

Les droits culturels trouvent leur origine dans la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH) de 1948 et notamment son article 22 qui pose que toute personne « *est fondée à obtenir la satisfaction des droits économiques, sociaux et culturels indispensables à sa dignité et au libre développement de sa personnalité* ». Les articles 26 et 27 précisent ces droits culturels en désignant le droit à l'éducation et le droit de participer à la vie culturelle. Ces droits sont repris dans les articles 13 et 14 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC) adopté en 1966 par l'Assemblée générale des Nations unies et intégré à la Charte internationale des droits de l'homme, avec la DUDH et le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (et ses protocoles).

Depuis le début des années 2000, dans un contexte géopolitique troublé, les droits culturels font l'objet d'une attention et d'une analyse beaucoup plus soutenue à l'Unesco. La Déclaration universelle de l'Unesco sur la diversité culturelle est adoptée en 2001 et offre un instrument normatif plus puissant pour les droits culturels. En 2005, la Convention sur la protection et la promotion de la diversité des expressions culturelles, même si celle-ci est controversée, réaffirme les principes établis par les précédentes déclarations.

⁴⁷ LUCAS, Jean-Michel. Les MJC, architectes de la dignité des personnes[en ligne].. Note de travail pour la Fédération régionale des MJC de Bretagne, avril 2014. Disponible sur <<http://collectifmjm-idf.com/wp-content/uploads/2015/01/Les-MJC-architectes-de-la-dignit%C3%A9-des-personnes-12-avril-2014.pdf>>

⁴⁸ Une déclinaison de l'ABDH est précisée dans le document de synthèse 19 du 16/02/2012 de l'Institut Interdisciplinaire d'éthique et des droits de l'homme, Université de Fribourg (IIEDH), disponible en ligne : <http://www.unifr.ch/iiedh/assets/files/DS/DS19-ABDH-3.pdf>

La Déclaration de Fribourg sur les droits culturels, publiée en 2007, promeut la protection de la diversité et des droits culturels au sein du système des droits de l'homme. Ce texte, fruit de 20 années de travail d'un groupe international d'experts, le « Groupe de Fribourg », n'a pas de pouvoir normatif mais vise à rassembler et expliciter les droits culturels qui sont déjà reconnus, mais de façon dispersée, dans de nombreux textes évoqués plus haut. Ce groupe est coordonné par Patrice Meyer-Bisch, qui est également fondateur de l'Observatoire de la diversité et des droits culturels au sein de l'Institut interdisciplinaire d'éthique et des droits de l'homme (IIEDH) de Fribourg. La Déclaration de Fribourg est connue et reconnue pour la définition qu'elle donne de la culture, une définition large qui remet la personne et son identité culturelle au centre, et pose l'enjeu de la diversité culturelle comme condition du respect de la dignité des personnes, et donc du progrès humain.

L'Université de Fribourg, le Réseau Culture 21 et d'autres acteurs européens ont engagé depuis 2011 une démarche de recherche-action, Paideia, pour observer et évaluer les politiques publiques au regard des droits culturels. Avec quatre départements français, l'Ardèche, la Gironde, le Nord et le Territoire de Belfort, ils ont lancé en 2012 la démarche Paideia 4D, qui consiste à traduire de manière opérationnelle les droits culturels et les dimensions culturelles de tous les autres droits humains à travers l'analyse des pratiques des professionnels de l'action territoriale. Plusieurs autres départements ont rejoint depuis la démarche, notamment le département des Bouches-du-Rhône.

En étudiant le cas de *l'office*, nous nous plaçons également dans une démarche de recherche-action, où il ne s'agit pas là d'analyser une politique publique mais plutôt le projet global et les actions d'une structure au regard des droits culturels. Nous n'allons pas reprendre ici l'ensemble des composantes des droits culturels, ce qui serait peu pertinent, mais prendre comme référentiel dans notre analyse les deux principales dimensions des droits culturels, l'accès et la participation à la vie culturelle, ainsi que l'éducation et la formation, énoncés dans les articles 5 et 6 de la Déclaration de Fribourg.

Extraits de la Déclaration de Fribourg (2007)

Article 5 (accès et participation à la vie culturelle)

Toute personne, aussi bien seule qu'en commun, a le droit d'accéder et de participer librement, sans considération de frontières, à la vie culturelle à travers les activités de son choix.

b. Ce droit comprend notamment:

- la liberté de s'exprimer, en public ou en privé dans la, ou les, langues de son choix ;
- la liberté d'exercer, en accord avec les droits reconnus dans la présente Déclaration, ses propres pratiques culturelles et de poursuivre un mode de vie associé à la valorisation de ses ressources culturelles, notamment dans le domaine de l'utilisation, de la production et de la diffusion de biens et de services ;
- la liberté de développer et de partager des connaissances, des expressions culturelles, de conduire des recherches et de participer aux différentes formes de création ainsi qu'à leurs bienfaits ;
- le droit à la protection des intérêts moraux et matériels liés aux œuvres qui sont le fruit de son activité culturelle.

Article 6 (éducation et formation)

Dans le cadre général du droit à l'éducation, toute personne, seule ou en commun, a droit, tout au long de son existence, à une éducation et à une formation qui, en répondant à ses besoins éducatifs fondamentaux, contribuent au libre et plein développement de son identité culturelle dans le respect des droits d'autrui et de la diversité culturelle; ce droit comprend en particulier:

- a. la connaissance et l'apprentissage des droits de l'homme ;
- b. la liberté de donner et recevoir un enseignement de et dans sa langue et d'autres langues, de même qu'un savoir relatif à sa culture et aux autres cultures ;
- c. la liberté des parents de faire assurer l'éducation morale et religieuse de leurs enfants conformément à leurs propres convictions et dans le respect de la liberté de pensée, conscience et religion reconnue à l'enfant selon ses capacités ;
- d. la liberté de créer, de diriger et d'accéder à des institutions éducatives autres que celles des pouvoirs publics, à condition que les normes et principes internationaux reconnus en matière d'éducation soient respectés et que ces institutions soient conformes aux règles minimales prescrites par l'Etat.

L'approche basée sur les droits humains (ABDH) s'est fortement inspirée des écrits de Amartya Sen qui a développé le concept de capacités dans ses ouvrages *L'idée de justice* et *Un nouveau modèle économique*. La capacité désigne une capacité en action, une *liberté*

réelle que les individus ont de faire des choix sur leur façon de vivre. Sa définition du développement est alors la suivante : « *Pour l'essentiel, j'envisage ici le développement comme un processus d'expansion des libertés réelles dont les personnes peuvent jouir. De cette façon, l'expansion des libertés constitue à la fois, la fin première et le moyen principal du développement, ce que j'appelle respectivement le « rôle constitutif » et le « rôle instrumental » de la liberté dans le développement* »⁴⁹.

L'*office* prenant souvent comme cadre de ses actions les valeurs de l'éducation populaire et ayant beaucoup d'actions tournées vers la jeunesse, il nous a semblé également pertinent de nous appuyer sur la note de travail réalisée par Jean-Michel Lucas pour la Fédération régionale des MJC de Bretagne. Dans cette note du 2 avril 2014, il tente de montrer qu'en pratique, les valeurs du développement des droits humains s'appliquent bien dans la réalité du quotidien des MJC, et formule des propositions pour aller davantage dans cette direction et la revendiquer auprès des pouvoirs publics⁵⁰.

B. Penser l'éducation aux images 2.0 selon le référentiel des droits culturels

Pour analyser le projet global de *l'office* au regard des droits culturels, il nous est apparu pertinent de partir d'une action concrète portée déjà depuis plusieurs années : iMédiaCinéma. Tour à tour festival de pocket films, rencontres autour des images 2.0 ou des images en mouvement, iMédiaCinéma se définit aujourd'hui comme « *un dispositif d'éducation populaire aux images 2.0 qui fédère des structures vidéo, numériques, culturelles, d'éducation, et des artistes, à l'échelle métropolitaine et départementale* »⁵¹. Même si le projet évolue au cours des années, son objectif principal reste d'accompagner ces pratiques émergentes que sont la création et la diffusion de vidéos grâce à des appareils numériques.

Plusieurs cadres et références ont guidé jusque là les acteurs de ce dispositif : le manifeste de iMédiaCinéma, et *Éducation à l'image 2.0*, livret pratique publié par l'Acap (Pôle Image Picardie) sous la direction de Benoît Labourdette. Nous étudierons dans un

⁴⁹ SEN, Amartya. *Development as Freedom*.. Traduction française : *Un nouveau modèle économique. Développement, justice, liberté*. 1999, Chapitre 8, pp. 56.

⁵⁰ *ibid.* p. 39

⁵¹ <http://www.imediacinema.org/a-propos>

premier temps ces deux textes, et mettrons en lumière ce qui dans les fondements d'iMédiaCinéma correspond à une approche ABDH, puis nous nous attacherons à travers les témoignages des salariés de *l'office* à montrer que dans la mise en œuvre ces principes sont vérifiés.

iMédiaCinéma - Le Manifeste

Qu'est-ce qui fait cinéma aujourd'hui ? Le lieu, la forme, la durée, la technique, le budget ? De quoi parle-t-on, à l'heure où tout le monde peut réaliser des films ? **Tout le monde pourrait, aujourd'hui, être artiste, auteur ?**

Le numérique bouscule les notions d'espace et de temps. Les films sont des objets d'une réalité, de l'immédiat. Il s'agit de collecter cette réalité en constant mouvement, travailler sur l'écriture du réel. Nous utilisons aujourd'hui l'image en mouvement pour aller à la rencontre de publics. Les nouvelles formes de création artistiques, émergentes constituent un bon **moyen de décalage du regard, de prise de recul, et de conscience.**

Mais quelles formes pour ces images ? Le cinéma serait-il voué à disparaître sous la propagation saisissante de Youtube dans nos vies, nos écrans ? Il n'est pas question de formes pré-déterminées ici ; nous parlons d'indiscipline, de **transversalité, de décroissement.** Libérez les images et vous n'aurez plus besoin de faire l'effort de les légitimer. Si elles ont besoin de vous, c'est en tout cas pour les **reconnaître** comme telles et de les **valoriser** comme telles. Comme étant moins les marqueurs d'une **jeunesse insaisissable**, que les histoires, multiples, d'une **époque de transition.**

Que reste-t-il à craindre ?

L'image en mouvement, forte de son succès planétaire, est pourtant fragile – comme tout ce qui se massifie – du point de vue de son homogénéisation. Les mêmes photos, les mêmes vidéos se trouvent ici et là. **Dans quelle mesure est-il possible d'accompagner la survie de diversité ?** Nous avons besoin de **confiance, de curiosité, de rencontres.** Nous avons besoin de se raconter des histoires, différentes, étonnantes, impertinentes.

On remarque dans ce manifeste la volonté d'accompagner mais surtout de « reconnaître », de « valoriser » ces pratiques émergentes, témoins d'une « époque en transition », qui deviennent aujourd'hui de véritables références culturelles constitutives des identités culturelles de beaucoup de personnes, pour reprendre les termes définis par la

Déclaration de Fribourg. Dans son article 2, celle-ci définit en effet l'identité culturelle comme « *l'ensemble des références culturelles par lequel une personne, seule ou en commun, se définit, se constitue, communique et entend être reconnue dans sa dignité* ». En reconnaissant ces pratiques comme étant de véritables références culturelles, l'office et ses partenaires reconnaissent les personnes dans leur dignité, et s'inscrivent en ce sens dans le référentiel des droits culturels.

On retrouve cette idée de référence culturelle dans le livret *Éducation à l'image 2.0* : « *les « films » que l'on regarde collectivement, que l'on partage, dont on parle avec ses amis, que l'on cite, qui sont nos **référénts culturels communs**, et qui produisent l'économie du secteur audiovisuel, ne sont plus seulement les films « officiels »* »⁵². Il est vrai que ces images, le plus souvent produites, regardées et partagées par des personnes jeunes (entre 12 et 35 ans), ne sont pas encore reconnues par tout le monde comme une forme artistique, ou du moins culturelle. Benoît Labourdette parle de cette non-reconnaissance, voire de ce mépris, dans son article « Des vies en images » paru en juin dernier dans la revue *Esprit* : « *Le discours intellectuel dominant, notamment lorsqu'il s'agit des pratiques des jeunes, est devenu depuis quelques années des plus réactionnaires, déconnecté d'une expérience raisonnée, sans se risquer à l'écoute et au faire* »⁵³. Depuis toujours les deux régimes d'images existent : les images professionnelles et les images amateurs. Pour le sémiologue Roger Odin les images amateurs ne sont pas « inférieures » aux images professionnelles, il n'y a pas de hiérarchie à établir, elles n'ont simplement pas la même fonction. Les images amateurs ont en effet toujours eu un rôle identitaire, de garder des traces de sa vie personnelle, de sa communauté, sa famille, rôle que remplissait la peinture avant la photo avec les portraits de famille.

Ce qui change avec l'arrivée en 2005 de la caméra dans les téléphones portables, de Youtube et autres sites communautaires, c'est que tout un chacun peut filmer, cette fonction n'étant plus réservée aux pères de famille, et que tout un chacun peut également diffuser ses images, fonction qui était auparavant réservée aux professionnels. « *Nous ne sommes plus spectateurs des images, nous sommes acteurs des images* »⁵⁴. Ce constat nous montre que le

⁵² LABOURDETTE, Benoît. *Éducation à l'image 2.0* [en ligne]. Amiens : Les éditions de l'Acap, 2015, 130 p. (La fabrique du regard).

Disponible sur <http://www.benoitlabourdette.com/IMG/pdf/2015_livre_education_a_l_image_2.0.pdf>

⁵³ LABOURDETTE, Benoît. « Des vies en images », *Esprit*, juin 2016, n°425, p. 93-98.

⁵⁴ *ibid.* p. 44

numérique participe à augmenter l'accès et la participation à la vie culturelle, tels qu'ils sont définis dans l'article 5 de la Déclaration de Fribourg, cité plus haut. Il participe de ce fait à la diversité culturelle en augmentant de façon exponentielle les possibilités d'interactions entre diverses identités culturelles. Selon Benoît Labourdette, « *la grande vertu des réseaux sociaux est de rendre possible, au-delà de l'espace géographique, une communauté de goûts, d'orientations, d'idées politiques. Ils permettent de constituer l'espace social de façon plus qualifiée* »⁵⁵. Le numérique permet donc également de se référer plus facilement à des communautés culturelles dans le sens de l'article 4 de la Déclaration de Fribourg⁵⁶.

Ce beau tableau comporte des limites et *l'office* et ses partenaires en sont bien conscients. On remarque dans le manifeste de iMédiaCinéma une crainte « d'homogénéisation », un risque pour la diversité culturelle qu'il faut prendre en compte. Il existe par ailleurs deux idées reçues sur les pratiques numériques des jeunes : tous les jeunes maîtriseraient l'outil ; et l'usage de l'outil serait suffisant pour en faire quelque chose. Il existe d'importantes fractures numériques chez les jeunes et tous n'ont pas la même utilisation et la même compréhension des outils. La plupart des personnes jeunes ne sont qu'usagers des outils numériques et n'en ont pas une pratique créative. Beaucoup de dérives sont présentes sur les réseaux sociaux et autres sites communautaires, il ne faut pas s'en cacher non plus.

« Ces nouveaux outils et services contiennent, donnent naissance, nous font inventer et nous font pratiquer de nouveaux langages. L'audiovisuel est l'un d'entre eux, de plus en plus central : un langage avec sa grammaire, ses figures de style, ses présupposés culturels, etc. Pour être libre dans un espace social, il faut en maîtriser le langage. Cette maîtrise par les citoyens est la condition première de la démocratie. Car langage est pouvoir. Mais comment apprendre, comprendre, maîtriser, un langage ? En apprenant sa grammaire ? Non ! En se l'appropriant vraiment, c'est à dire en s'exprimant avec. Qu'est-ce donc que s'exprimer ? Un exemple : pour apprendre le français, on va demander à des enfants d'écrire leurs vacances, leur week-end, de construire et partager leur point de vue. »⁵⁷.

⁵⁵ *ibid.* p. 44

⁵⁶ « Article 4 (référence à des communautés culturelles)

a. Toute personne a la liberté de choisir de se référer ou non à une ou plusieurs communautés culturelles, sans considération de frontières, et de modifier ce choix ;

b. Nul ne peut se voir imposer la mention d'une référence ou être assimilé à une communauté culturelle contre son gré. »

⁵⁷ *ibid.* p. 44



Cet extrait du livre *Éducation à l'image 2.0* nous montre que ces images 2.0 ne sont pas seulement des références culturelles pour certains mais qu'elles sont un nouveau langage en soi, et que pour être libre et pouvoir participer à la vie de la cité il faut pouvoir le maîtriser. Pour Benoît Labourdette « *l'éducation à l'image a pour objectif, entre autres, d'éclairer les individus sur les enjeux et pouvoirs des images, afin de former de « meilleurs citoyens »* »⁵⁸. On mesure dans ces différentes citations tout le poids d'une approche basée sur les droits humains. Pour amener les personnes à accéder et à participer à la vie culturelle via les outils numériques, il faut les aider à maîtriser ce langage grâce à l'éducation à l'image, qui ne doit pas se faire dans une approche descendante mais en prenant en compte les identités culturelles diverses et en leur permettant de s'exprimer. C'est un enjeu de démocratie et donc de progrès humain.

L'approche basée sur les droits humains « *recherche des « combinaisons gagnantes » de droits. L'analyse de ces enchaînements, de cas en cas, est nécessaire pour construire des stratégies de « valorisations multiples », priorisant la mise en œuvre simultanée de « groupes de droits » se renforçant mutuellement* »⁵⁹. On pourrait dire que dans sa démarche d'éducation à l'image 2.0, iMédiaCinéma met en œuvre un trio de droits :

- accès et participation à la vie culturelle, en permettant la diffusion publique de films « amateurs » lors de projections physiques mais également sur son site⁶⁰ ;
- éducation et communication par la mise en place d'ateliers d'éducation à l'image 2.0 qui permettent l'appropriation des technologies de l'information et de la communication (qui sont en soi un « nouveau langage »)⁶¹.

Benoît Labourdette, dans *Éducation à l'image 2.0*, donne aux « éducateurs », aux « animateurs » d'ateliers quelques méthodes et astuces pratiques pour mettre en œuvre tous

⁵⁸ *ibid.* p.44

⁵⁹ *ibid.* p. 39

⁶⁰ Films reçus lors des éditions précédentes disponibles ici : <http://www.imediacinema.org/les-films-remarques>

⁶¹ Article 7 (communication et information)

Dans le cadre général du droit à la liberté d'expression, y compris artistique, des libertés d'opinion et d'information, et du respect de la diversité culturelle, toute personne, seule ou en commun, a droit à une information libre et pluraliste qui contribue au plein développement de son identité culturelle ; ce droit, qui s'exerce sans considération de frontières, comprend notamment:

- a. la liberté de rechercher, recevoir et transmettre les informations ;
- b. le droit de participer à une information pluraliste, dans la ou les langues de son choix, de contribuer à sa production ou à sa diffusion au travers de toutes les technologies de l'information et de la communication;
- c. le droit de répondre aux informations erronées sur les cultures, dans le respect des droits énoncés dans la présente Déclaration.

ces principes et ces objectifs. Il est tout d'abord important pour « *éclairer les pratiques des jeunes aujourd'hui, de connaître leurs pratiques et leurs représentations, afin de pouvoir établir un dialogue sans jugement* »⁶². La première méthode consiste donc à débiter un atelier en demandant au groupe des titres de films et en les notant sur un tableau. « *Ce faisant, vous donnez déjà une valeur à la parole de votre auditoire, vous établissez un espace de confiance. Dans la mesure où le but est, à mon sens, de susciter la créativité, il faut alors que l'espace collectif soit un espace où chacun sache qu'il a sa place, qu'il ne sera pas jugé, sinon toute créativité sera bridée* »⁶³. On retrouve dans cette idée les principes d'écoute, d'ouverture et de bienveillance de l'éducation populaire et de l'intelligence collective, mais surtout ceux de reconnaissance mutuelle des personnes et de leurs identités culturelles que prône l'approche basée sur les droits humains.

La deuxième méthode concerne l'autonomie et la valeur que l'on donne aux films. Elle consiste à organiser une projection publique et dont les jeunes participant à l'atelier vont être pleinement responsables. « *La finalité d'un film, c'est d'être montré, d'être vu, d'être offert à l'autre* »⁶⁴. Lorsque les personnes produisent et diffusent des images au quotidien, elles sont vues par leur communauté proche. Dans le cas d'une diffusion publique, il y a rencontre avec le regard de l'autre, et cela oblige à sortir de sa communauté restreinte, à redonner de la valeur aux images que l'on produit. L'auteur des images se confronte à la diversité et l'imprévisibilité des identités culturelles présentes dans la salle de projection. « *Cette expérience-là, de valorisation de l'expression audiovisuelle dans un cadre explicitement collectif (une salle, des gens assis ensemble, regardant la même chose), ils ne l'ont jamais vécu de leur vie, ce sera une expérience très forte, exceptionnelle. Ainsi, c'est dans l'incarnation de leurs émotions qu'ils auront appris des choses profondes sur la puissance des images, sur leur responsabilité face à elles, leurs propres capacités créatives souvent ignorées, etc.* »⁶⁵. On retrouve dans cette situation les trois dimensions très importantes d'une approche basée sur les droits humains : le développement des libertés, des responsabilités et des capacités des personnes.

L'autonomie au cours de l'atelier est également importante, et permet une plus grande augmentation des capacités comme l'explique Benoît Labourdette : « *Il n'y aura plus un professionnel qui va « arranger » les choses fragiles faites par les jeunes. Cette autonomie est*

⁶² *ibid.* p. 44

⁶³ *ibid.* p. 44

⁶⁴ *ibid.* p. 44

⁶⁵ *ibid.* p. 44

mère de la motivation. La confrontation au regard des autres les amènera à prendre conscience, par eux-mêmes, en fonction des réactions des autres et des discussions après la projection, de ce qu'ils ont fait, son impact, sa valeur »⁶⁶. Celui-ci témoigne d'ailleurs que lorsque ce principe d'autonomie est instauré, les jeunes ont souvent la volonté d'améliorer leur film à la suite de la projection, ce qui démontre bien qu'une étape dans le parcours d'émancipation des personnes a été franchie. « *Nous leur offrons ainsi l'espace de développer leurs propres capacités, d'inventer leurs propres méthodes* »⁶⁷. Il y a là une prise de conscience que chaque personne, qu'importe son âge, est porteuse d'une responsabilité éditoriale, qui était avant la démocratisation des outils numériques réservée au cadre professionnel restreint.

Après avoir analysé les textes « fondateurs » de la démarche iMédiaCinéma, il est temps d'analyser les propos et les témoignages des salariés de *l'office* au sujet de cette action importante dans le projet global de *l'office* :

« iMédiaCinéma c'était pensé avec le **devenir auteur**. iMédiaCinéma dès le début on a parlé du devenir auteur. C'est pour ça que moi j'aime énormément ce que j'appelle le manifeste de Clément Chéroux parce qu'il parle de ça aussi⁶⁸ »⁶⁹

« Le format kermesse 2.0 des rencontres iMédiaCinéma c'était vraiment super. En terme de **pair à pair**, ouais. Par ce que ça crée comme espace **d'échanges entre toutes les générations, plein de milieux différents**, sur une question de fond qui est s'exprimer avec des images. C'est quoi faire un film ? Prendre un film ? C'est hyper fort en terme d'expériences qui **te font grandir**. C'est vraiment au moment des rencontres que ça a été hyper marquant, parce que c'est aussi le vrai moment de partage, de retour sur toi-même, même sur l'idée de ce que t'as produit, comment les autres réagissent. C'est vraiment hyper intéressant. Oui, même c'est hyper intéressant de se dire qu'au début t'es avec ton téléphone portable, un peu aliéné, et après tu l'utilises, tu t'en sers comme un **outil d'expression**, c'est hyper beau »⁷⁰.

⁶⁶ *ibid.* p. 44

⁶⁷ *ibid.* p. 44

⁶⁸ Emmanuel Vergès fait ici référence au Manifeste « From Here On » rédigé par Clément Chéroux à l'occasion des Rencontres d'Arles 2011, disponible ici < https://www.recontres-arles.com/CS.aspx?VP3=CMS3&VF=ARL_3_VForm&FRM=Frame%3AARL_7 > . Ce manifeste a inspiré l'écriture du manifeste de iMédiaCinéma.

⁶⁹ Entretien avec Emmanuel Vergès du 7 juillet 2016

⁷⁰ Entretien avec Perrine Boissier du 8 juin 2016

« Dans les projets qu'on peut porter, comme iMédiaCinéma, où là on dit clairement il y a des outils numériques qui sont nouveaux, c'est pertinent de s'en saisir, notamment pour les jeunes pour **devenir acteurs, acteur de sa vie, pour s'épanouir personnellement, pour développer son esprit critique**. Du coup il y a la dimension politique aussi de **construction de soi, en tant que citoyen** tout ça. C'est des choses, des valeurs qui sont vraiment imprégnées au sein du projet. [...] Il y a eu l'année dernière, iMédiaCinéma, la rencontre qui s'est super bien passée. J'ai vraiment senti qu'on avait réussi à produire **un vrai truc qui avait du sens** et qui marchait pour les gens qui l'ont vécu. Je trouvais que c'était super. Vraiment dans la concrétisation d'une idée qu'on se faisait **d'une vraie rencontre de pair à pair**, etc. »⁷¹.

On retrouve dans les discours des salariés de *l'office* les principes d'émancipation, de devenir auteur et acteur de sa vie, d'échanges mutuels et réciproques que l'on a évoqué plus haut. Ce qu'il convient de mettre en lumière ici c'est surtout le sentiment de satisfaction exprimé : « c'était vraiment super », « vrai moment de partage », « j'ai vraiment senti qu'on avait réussi à produire un vrai truc qui avait du sens », « concrétisation d'une idée qu'on se faisait d'une vraie rencontre de pair à pair », etc. On ressent ici toute l'importance pour les salariés de *l'office* de mener des actions qui ont du sens, qui sont la concrétisation de valeurs et de principes qu'ils portent, notamment à travers l'utilisation répétée de l'adjectif « vrai » et de l'adverbe « vraiment ».

On peut donc dire à travers l'analyse de cette action concrète qu'est iMédiaCinéma que *l'office* porte dans les valeurs qu'elle défend les grands principes des droits culturels, et qu'elle les met en œuvre en pratique, sans pour autant que les salariés en soient pleinement conscients. Ils utilisent simplement d'autres mots pour en parler. C'est le constat que fait également Jean-Michel Lucas auprès des MJC de Bretagne : « *de nombreux exemples ont été évoqués montrant que l'approche ABDH est mise en œuvre dans le travail des MJC, même si les équipes utilisent d'autres mots pour en parler* »⁷².

Cette analyse porte en elle certaines limites : pour pouvoir faire une analyse approfondie de l'effectivité des droits culturels dans iMédiaCinéma, il aurait fallu pouvoir faire des entretiens avec les différentes parties prenantes (salariés de structures membres du dispositif ayant participé aux rencontres des années précédentes, jeunes ayant envoyé des

⁷¹ Entretien avec Pauline Guignes du 16 juin 2016

⁷² *ibid.* p. 34

films, jeunes ayant participé aux ateliers, jeunes ayant monté eux-mêmes un atelier stop motion) et pouvoir y montrer l'importance d'iMédiaCinéma dans leur parcours d'autonomie et d'émancipation.

Malgré ces limites dues à un manque de temps et de moyens, on peut dire que *l'office* met donc en œuvre de façon concrète plusieurs droits culturels : droit à l'accès et à la participation à la vie culturelle ; droit à l'éducation et à la formation ; droit à l'information et la communication, etc. iMédiaCinéma est un exemple frappant, mais cela se vérifie dans tous les projets, qu'ils relèvent de l'accompagnement et la formation des professionnels, qui sont avant tout des personnes qui doivent être reconnues dans leur dignité, ou des projets d'expérimentation sur le terrain. Tous ces principes ont notamment été repris lors du Summercamp, qui a eu lieu début juillet 2016 et qui constitue la première expérimentation d'une des futures actions de l' « école ».

C. Développer le projet « d'école » selon une approche basée sur les des droits humains

Dans nos sociétés en « régime numérique », les politiques culturelles et éducatives sont traversées par de nombreux enjeux, pas toujours faciles à appréhender dans nos pratiques professionnelles. À l'heure où l' « amateur » prend une place de plus en plus importante dans la création et la diffusion de contenus culturels, où les notions de territoire et d'identité deviennent de plus en plus « métissées », il est important de questionner la place et le rôle des politiques culturelles, éducatives, locales et nationales dans ces transitions sociétales.

L'office entend accompagner ces métamorphoses en créant dès 2017 une école avec deux niveaux d'action distincts mais complémentaires :

- expérimenter de nouvelles formes d'éducation permanente à travers une école alternative ouverte à tous
- accompagner les organisations professionnelles dans les champs culturel et éducatif (collectivités territoriales, associations, etc.), leur donner les clés de lecture sur les transformations actuelles et les capacités d'agir collectivement

Ces deux niveaux d'intervention fonctionnent selon des modèles différents mais répondent à une même logique, un même objectif : APPRENDRE AUTREMENT et permettre au plus grand nombre de s'approprier ces méthodes.

Ce projet d'école, pris dans une approche ABDH, semble répondre à l'article 6 de la Déclaration de Fribourg sur le droit à l'éducation et à la formation : « *dans le cadre général du droit à l'éducation, toute personne, seule ou en commun, a droit, tout au long de son existence, à une éducation et à une formation qui, en répondant à ses besoins éducatifs fondamentaux, contribuent au libre et plein développement de son identité culturelle dans le respect des droits d'autrui* », et plus particulièrement le point d. de cet article : « ***la liberté de créer, de diriger et d'accéder à des institutions éducatives autres que celles des pouvoirs publics*** ».

Une analyse d'extraits du document de travail « Note_loffice.COOP »⁷³ va nous permettre de montrer comment ce projet d'école pourrait être développé et construit selon une approche basée sur les droits humains. Parmi les fondamentaux, on retrouve l'idée

⁷³ Document disponible en annexe p. 70

« *d'éducation populaire permanente* », de trouver « *d'autres moyens de créer du savoir* », « *d'apprendre tout au long de la vie, de pair à pair* ». On trouve également dans le projet pédagogique de l'école des objectifs tels que « *se situer* », « *coopérer* », « *transmettre* », « *donner forme* » ou encore « *forger l'esprit critique* ».

Les missions d'accompagnement, si elles ne touchent pas exactement la même cible, répondent au même type d'objectifs comme « *se donner les capacités d'agir* », « *faire l'expérience de l'intelligence collective : imaginer des systèmes d'organisation collective respectant l'humain* », « *engager des coopérations entre les acteurs d'un même territoire* » qui correspondent à une approche ABDH (développer les libertés, les responsabilités et les capacités des personnes). Dans ce cadre, l'école jouerait « *un rôle fondamental dans la société [puisqu'elle permettrait] aux personnes d'être mieux reconnues comme êtres de liberté et de dignité, engagées dans des parcours d'autonomie* ».

Si les fondamentaux et les objectifs du projet d'école sont assez clairs et partagés par les salariés de *l'office*, les questionnements sur le modèle économique, le statut juridique et les modes de gouvernances restent entiers à ce jour. C'est peut-être dans cette recherche qu'une ABDH pourrait aider à avancer et trouver des pistes de solutions. Les salariés de *l'office* ont en effet la volonté de repenser leur relation au travail, de différencier la valeur du prix, de s'opposer à un modèle basé sur une offre de services, la réponse à un besoin, de travailler sur des systèmes de participation consciente, etc. Ces réflexions sont susceptibles d'amener ce que Jean-Michel Lucas appelle des « *situation de dissensus* »⁷⁴, c'est à dire des « *parcours de reconnaissance plus chaotiques, faits de tensions, de désaccords, de points de vue incompatibles* ». En effet, toutes les parties prenantes ne seront pas forcément d'accord sur la « *juste* » rémunération des personnes, le « *juste* » prix payé par d'autres, la « *juste* » allocation des ressources, etc. Autrement dit, pour imaginer un modèle économique en cohérence avec les valeurs de respect de la dignité des personnes, *l'office* doit organiser des temps et des espaces où le débat peut avoir lieu entre les différentes parties prenantes (salariés ou personnes investies dans le développement du projet, personnes participant aux activités, financeurs privés et publics, etc.). Ces espaces de « *palabre* », pour reprendre les termes de Jean-Michel Lucas, doivent permettre de trouver l'équilibre le plus juste entre les divers points de vue, parfois contradictoires, des personnes impliquées dans le projet.

⁷⁴ *ibid.* p. 37

Dans les mécanismes de coopération, que ce soit dans la gouvernance de l'association, où lors d'évènements ou de temps collectifs organisés en autogestion, les situations de dissensus sont inévitables et il est de la responsabilité de la structure d' « engager une conciliation qui préserverait la dignité des personnes concernées ».

Conclusion

l'office est une structure difficile à cerner et à définir, dont l'histoire est complexe, faite de grandes idées, de rencontres et de détours. À mi-chemin entre les cultures numériques, les cultures libres, les communs, l'ingénierie culturelle, l'éducation populaire, elle adapte son discours en fonction de ses interlocuteurs et ne se définit jamais une seule fois de la même manière : « ça a toujours été compliqué de définir *l'office* – moi quand on me demande ce que je fais je prends jamais la même porte, enfin tous, on a tous des portes d'entrée différentes, quand c'est Manu qui le raconte, Pauline ou moi, on n'a jamais le même discours, et nous-mêmes, enfin moi-même j'ai jamais la même porte d'entrée en fonction de la personne qui est en face de moi »⁷⁵. Cette difficulté à se définir, et l'organisation mouvante de *l'office*, peut parfois amener à des confusions voire des incompréhensions avec certains acteurs. L'exemple du conflit avec la ville Vitrolles, et les relations ambiguës avec le département des Bouches-du-Rhône que *l'office* connaît aujourd'hui nous montrent bien que son point faible se trouve à ce niveau. Les membres de l'équipe en sont conscients et ont déjà engagées des améliorations. Un important travail a été mené en 2015 sur l'identité visuelle, le site internet et plus largement la communication. Une transition dans le modèle économique a également été engagée avec une part de prestation de plus en plus importante par rapport à la part de subventions publiques dans le budget.

On perçoit également une volonté de clarification dans le projet d' « école », avec un engagement fort du côté de l'éducation populaire, tout en assumant une activité parallèle d'accompagnement et de formation professionnelle générant des revenus permettant à la structure de vivre. Cependant il n'est pas certain qu'une indépendance totale vis-à-vis des institutions publiques, souhaitée par les salariés, aille dans le sens d'une plus grande cohérence et d'une plus grande lisibilité du projet. Tout d'abord, d'un point de vue économique, il paraît difficile de concilier accessibilité, ouverture, et indépendance vis-à-vis des financements publics, sauf à se tourner vers le mécénat, ce qui n'est pas encore du tout le cas à *l'office*.

De plus, si l'on se place dans une approche basée sur les droits humains, nous avons montré que *l'office* et son projet d' « école » répondaient à plusieurs droits culturels reconnus

⁷⁵ Entretien avec Perrine Boissier du 8 juin 2016

comme fondamentaux, notamment le droit à l'éducation et à la formation, le droit d'accéder et de participer à la vie culturelle, le droit à l'information et à la communication, etc. Dans cette optique, il paraît évident que *l'office* s'est donnée, en utilisant d'autres mots, une mission publique d'intérêt général qui est d'accompagner les personnes dans leur parcours émancipateur. Se couper de tout partenariat avec les institutions publiques reviendrait à nier en partie le caractère fondamental de ces missions, et à se couper de nombreux canaux de diffusion et de transmission de ces « bonnes » pratiques.

Quel est l'intérêt d'une approche basée sur les droits humains ? Offrir des balises, un cadre normatif, des références universelles, et donc un langage commun à des acteurs qui jusqu'à présent avaient du mal à se comprendre. Je ne saurais trouver meilleure citation pour illustrer cette idée que celle de Jean-Michel Lucas dans son texte écrit pour la Concertation régionale du spectacle vivant en Rhône-Alpes en 2015 :

« Vous avez très souvent exprimé les difficultés de la transversalité où se côtoient des préoccupations différentes et exigeantes de vos partenaires. Du coup la route de votre projet n'est jamais droite, elle est semée d'obstacles, de courants contraires, d'incertitudes liées à la complexité des partenariats. Pour réduire cette soumission aux légitimités des autres, l'approche par les droits fondamentaux met chaque partenaire devant les mêmes exigences éthiques. Toutes les parties prenantes ont à garantir le respect de la personne dans son identité culturelle porteuse d'interactions et de réciprocité avec les autres. Ou, en le disant à l'envers, un partenaire perd sa légitimité à vous demander de prendre une personne pour un simple habitant, un simple usager, un simple client. L'action concrète ne peut s'exonérer d'une approche globale de la personne »⁷⁶.

Une des pistes pour *l'office*, pour améliorer sa lisibilité et trouver davantage de légitimité auprès de toutes sortes de partenaires publics, privés, associatifs, dans de nombreux et divers domaines, serait donc d'assumer plus pleinement le fait de mettre en œuvre des droits culturels. Un premier pas dans cette voie pourrait être accompli avec le « cadre de référence » d'iMédiaCinéma qui doit être présenté le 23 septembre prochain à divers

⁷⁶ Ce texte est disponible sur :

http://www.plateforme-spectacle-vivant.com/pdf/AnnexesSynth%C3%A8se%20Concertation2014_2015.pdf

représentants d'institutions publiques, notamment du côté de l'Éducation nationale. Il s'agit là pour les structures d'éducation à l'image de sortir d'une position inconfortable de prestataires proposant une offre de services censés répondre aux besoins des établissements scolaires, mais d'entrer dans une véritable discussion autour des conditions de mise œuvre de véritables parcours émancipateurs pour les collégiens. Nous avons vu que l'éducation à l'image 2.0 portait dans ses fondements et ses méthodes les grands principes des droits culturels, que sont la responsabilité, l'expression, la rencontre de l'autre, le développement des capacités, etc. Aux structures d'éducation à l'image de s'approprier cela et de le revendiquer, et il est indéniable que *l'office* joue un rôle primordial dans ce processus.

Un deuxième pas serait de se rapprocher des organismes tels que Paideia, et de participer à cette dynamique de recherche autour des droits culturels en proposant *l'office*, et peut-être plus tard l'« école », comme terrain de recherche-action autour des liens entre droits culturels et numérique. Emmanuel Vergès a déjà contribué au chantier « Libérons la ressource » de la dernière publication de Paideia de juin 2016⁷⁷. Elle rend compte de l'ouverture de « quatre chantiers thématiques et transversaux qui ont permis de focaliser l'observation, de formuler des analyses et des propositions pour les politiques départementales dans le champ social, la lecture publique et le numérique, les patrimoines, mémoires et paysages, l'éducation et la jeunesse ».

L'intérêt de s'appuyer sur les droits culturels est donc déjà connu de Emmanuel Vergès, mais peu du reste de l'équipe, comme le montre ce témoignage : « *Les droits culturels, c'est vrai que dans ma tête en tous cas, dans mon univers... Comme je manipule assez peu le terme, les enjeux, que peut-être j'ai besoin de baigner un peu plus dedans. De mon point de vue, là pour l'instant, j'ai l'impression que c'est peu incarné. Et les cultures libres c'est un peu pareil. Des fois j'ai l'impression que ça a besoin de prendre forme, qu'on le manipule, pour que ça change et que ça parle, que ça fasse parler. Et je crois que j'ai besoin un peu de ça. En tous cas, moi ça serait une de mes envies dans l'école que de donner forme à ces trucs-là* »⁷⁸. On voit dans cette extrait de l'entretien réalisé avec Perrine Boissier que les droits culturels ne sont pas encore très bien appropriés et partagés au sein de *l'office*. Un premier travail d'acculturation et d'échanges est donc nécessaire pour que les droits culturels puissent vraiment être revendiqués à *l'office*.

⁷⁷ <http://reseauculture21.fr/blog/2016/06/27/ouvertures-de-chantiers/>

⁷⁸ Entretien Perrine Boissier du 7 juin 2016

Bibliographie

Sociologie des pratiques culturelles numériques :

BOYD, Annah. *It's complicated. The social life of networked teens* [en ligne]. New Heaven and London : Yale University Press, 2014, 296 p. Disponible sur <http://www.danah.org/books/ItsComplicated.pdf>

CHEVREFILS-DESBIOLLES, Annie. *L'amateur dans le domaine des arts plastiques. Nouvelles pratiques à l'heure du web 2.0* [en ligne]. Paris : Direction générale de la création artistique - Ministère de la culture et de la communication, 2012. 304 p. Disponible sur <http://www.culturecommunication.gouv.fr/Media/Disciplines-et-secteurs/Arts-plastiques/Files/Rapport-Annie-Chevrefils-Desbiolles>

DONNAT, Olivier. *Les pratiques culturelles des français à l'ère numérique*. Paris : La Découverte / Ministère de la culture et de la communication, 2008. 288 p. (Hors collection Sciences Humaines)

OCTOBRE, Sylvie. *Deux pouces et des neurones* [en ligne]. Paris : Ministère de la Culture - DEPS, 2014. 288 p. (Questions de culture). Disponible sur <http://www.cairn.info/deux-pouces-et-des-neurones--9782111281554.htm>

SERRES Michel, « Avant-propos. Petite Poucette », *L'image et la pensée* [en ligne]. Toulouse, ERES, «Le Carnet psy», 2011, 294 pages. Disponible sur www.cairn.info/l-image-et-la-pensee--9782749214696-page-19.htm.

Éducation populaire :

LEPAGE, Franck. « De l'éducation populaire à la domestication par la « culture » », *Le Monde diplomatique* [en ligne]. Mai 2009, p. 4-5. Disponible sur <https://www.monde-diplomatique.fr/2009/05/LEPAGE/17113>

PAPET, Sarah. *L'héritage métissé de l'éducation populaire chez les professionnels de la culture*. Mémoire Master 2 « Direction de projets culturels ». Grenoble : Université Pierre Mendès France, Institut d'Etudes politiques de Grenoble, Observatoire des Politiques Culturelles, Ministère de la Culture et de la Communication, 2015, 122 p.

SAEZ, Guy. « L'impossible intégration de l'éducation populaire dans l'action culturelle (1970-2000) », *Comité d'histoire du ministère de la Culture et de la Communication, Centre d'histoire de Sciences-Po Paris, La démocratisation culturelle au fil de l'histoire contemporaine* [en ligne]. Paris, 2012-2014. Disponible sur <https://chmcc.hypotheses.org/1206>

Droits culturels :

LUCAS, Jean-Michel. *Numérique, mondialisation et diversité sont dans un bateau* [en ligne]. Intervention lors des Rencontres européennes de l'Adami, Cabourg, décembre 2012. Disponible sur http://www.irma.asso.fr/IMG/pdf/adami_2012_interventionjmlucas.pdf

LUCAS, Jean-Michel. *Les MJC, architectes de la dignité des personnes* [en ligne]. Note de travail pour la Fédération régionale des MJC de Bretagne, avril 2014. Disponible sur <http://collectifmmdm-idf.com/wp-content/uploads/2015/01/Les-MJC-architectes-de-la-dignit%C3%A9-des-personnes-12-avril-2014.pdf>

VERGÈS, Emmanuel. « *Devenir auteur* » et droits culturels. Intervention IEDH, Fribourg, avril 2015.

VERGÈS, Emmanuel. *Libérons la ressources en « régime numérique » le devenir auteur au service de la libération des ressources !* Intervention lors de la rencontre PAIDEIA « Itinéraires , Du droit à la culture aux droits culturels, un enjeu de démocratie », mai 2014 à Belfort.

VERGÈS, Emmanuel. « *Devenir auteur* » et droits culturels. Intervention IEDH, Fribourg, avril 2015.

Cultures libres et communs de la connaissance :

AIGRAIN, Philippe. *Cause Commune. L'information, entre bien commun et propriété* [en ligne]. Fayard, 2005. 284 p. Disponible sur <<http://grit-transversales.org/IMG/pdf/Causecommune-CC-By-NC-ND.pdf>>

AIGRAIN, Philippe. « Culture et partage : les conditions d'existence des communs culturels », *Intervention dans la journée « Les communs de la nature et des connaissances »*, *Laboratoire ISCC* [en ligne]. Décembre 2012. Disponible sur <<http://paigrain.debatpublic.net/?p=6219>>

BOLLIER David. *La renaissance des communs*. Ed. Charles Léopold Mayer. Traduit de l'américain par Olivier Petitjean, 2014, 192 pages.

LE CROSNIER Hervé. *En-communs : une introduction aux communs de la connaissance*. C&F éditions, 2015

LE CROSNIER Hervé, *et al.* « Vers les « communs de la connaissance » », *Documentaliste-Sciences de l'Information*. Mars 2011 (Vol. 48), p. 48-59. Disponible sur <www.cairn.info/revue-documentaliste-sciences-de-l-information-2011-3-page-48.htm>

OCTOBRE, Sylvie. « Les cultures numériques sont-elles vraiment collaboratives ? » *Revue Projet* [en ligne]. Avril 2016, n° 353, p. 82-88. Disponible sur <www.cairn.info/revue-projet-2016-4-page-82.htm>

Éducation aux images 2.0

LABOURDETTE, Benoît. *Éducation à l'image 2.0* [en ligne]. Amiens : Les éditions de l'Acap, 2015, 130 p. (La fabrique du regard). Disponible sur <http://www.benoitlabourdettes.com/IMG/pdf/2015_livre_education_a_l_image_2.0.pdf>

LABOURDETTE, Benoît. « Des vies en images », *Esprit*, juin 2016, n°425, p. 93-98.

Table des matières

REMERCIEMENTS	4
SOMMAIRE	5
INTRODUCTION	6
<u>PARTIE I. L'OFFICE, UN OVNI AU SEIN DU PAYSAGE CULTUREL LOCAL ET NATIONAL..</u>	12
A. GENESE ET HISTOIRE	12
• 2011-2012 : Préfiguration.....	12
• 2012-2013 : Les débuts de l'office à Vitrolles.....	13
• 2014-2015 : Le premier tournant – Le sens et les méthodes.....	15
• 2016-2017 : Le second tournant – L'éducation populaire	16
B. UNE EXPERTISE RECONNUE SUR LES CULTURES NUMERIQUES ET LES COOPERATIONS CULTURELLES ...	18
• Un acteur unique dans le champ des cultures numériques.....	18
• Des méthodes reconnues dans le champ des coopérations culturelles.....	19
C. UN MODE D'ORGANISATION ET DE FONCTIONNEMENT SORTANT DES SCHEMAS CLASSIQUES AU SEIN DU SECTEUR CULTUREL	21
• Des méthodes pas toujours en phase avec les politiques culturelles locales.....	24
• Un modèle économique en transition.....	26
<u>PARTIE II. LE STAGE, UNE PARTICIPATION ENTIERE A LA VIE ET AU DEVELOPPEMENT DE LA STRUCTURE</u>	28
A. PARTICIPATION A LA COORDINATION ET AU DEVELOPPEMENT DE IMEDIA CINEMA.....	29
• Animation du réseau.....	30
• Communication.....	31
• Production.....	32
• Création d'une université d'été, le Summercamp.....	34
B. PARTICIPATION A LA COORDINATION ET AU DEVELOPPEMENT DE DECLIC	35
C. BILAN DE L'EXPERIENCE	36
<u>PARTIE III. L'OFFICE, « ARCHITECTE DE LA DIGNITE DES PERSONNES » ? LES ACTIONS DE L'OFFICE AU REGARD DES DROITS CULTURELS.</u>	39
A. QU'EST-CE QUE LES DROITS CULTURELS ?.....	39
B. PENSER L'EDUCATION AUX IMAGES 2.0 SELON LE REFERENTIEL DES DROITS CULTURELS.....	42
C. DEVELOPPER LE PROJET « D'ECOLE » SELON UNE APPROCHE BASEE SUR LES DES DROITS HUMAINS.....	51
CONCLUSION	54
BIBLIOGRAPHIE	57
ANNEXES	60
• Extraits du livret iMédiaCinéma.....	60
• Extraits du « Handbook » du Summercamp.....	66
• Document de travail sur l' « école ».....	70
TABLE DES MATIERES	73