



HAL
open science

Publics exclus : outils de la recherche pour des institutions plus inclusives

Clémence Perronnet

► **To cite this version:**

Clémence Perronnet. Publics exclus : outils de la recherche pour des institutions plus inclusives. École de la Médiation. 2022, pp.36. halshs-03899230

HAL Id: halshs-03899230

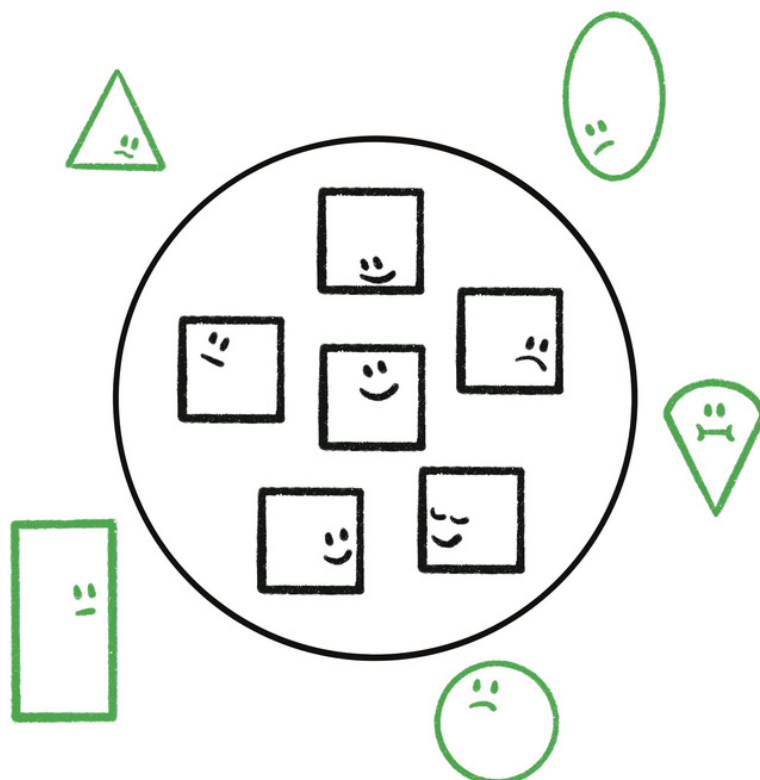
<https://shs.hal.science/halshs-03899230>

Submitted on 14 Dec 2022

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.

Publics exclus : outils de la recherche pour des institutions plus inclusives



Décembre 2022

Publics exclus : outils de la recherche pour des institutions plus inclusives

Cette synthèse a été réalisée pour l'École de la médiation afin de nourrir les pratiques et réflexions des professionnel·les de la médiation culturelle et scientifique.

Elle a été rédigée par Clémence Perronnet, sociologue, chercheuse à l'Agence Phare. Ses travaux de recherche portent sur la culture scientifique et les rapports aux sciences ; elle est l'autrice de *La bosse des maths n'existe pas* (Autrement, 2021).



Liste des publications sur HAL : [CV](#)

Sommaire

<u>Introduction</u>	Page 2
<u>Partie 1 - Choisir ses mots</u>	Page 3
<u>Partie 2 - Une affaire de personnes</u>	Page 10
<u>Partie 3 - Des outils pour penser et agir</u>	Page 18
<u>Partie 4 - Passer à la pratique</u>	Page 26
<u>Partie 5 - Pour que l'inclusion ne soit pas illusion</u>	Page 30
<u>Conclusion</u> - Faire le premier pas	Page 36

INTRODUCTION

Pour qui sont les sciences et pour qui est la culture ? Qui visite les expositions et participe aux actions de médiations ? Qui est légitime dans ces contextes – c'est-à-dire reconnu, valorisé et soutenu ? Alors que l'accès de toutes et tous aux contenus culturels est une priorité nationale pour laquelle s'engagent de plus en plus de structures, force est de constater que certains publics sont encore absents ou sous-représentés dans nos actions. Et si nous prenions le temps de poser le problème de fond ?

**

L'enjeu de cette synthèse est de rendre accessibles des outils venus de la recherche en sciences sociales pour repenser l'inclusion dans le secteur culturel.

Il s'agit d'aborder de front un problème en particulier : pourquoi est-il si difficile de réduire des inégalités sociales face à la culture alors que celles-ci sont connues et décriées depuis des décennies ? Notre parti pris est de rendre compte des travaux de recherche qui expliquent ce paradoxe en montrant que nous avons tendance à ignorer ou à minimiser les causes de ces inégalités. Les rapports de force qui traversent notre société s'expriment aussi dans le secteur culturel : les sciences et les arts n'échappent pas aux phénomènes de discrimination et d'oppression, et cela a un impact pour les publics.

Cette approche en termes de rapports de pouvoir et de discrimination est inconfortable. Elle peut même sembler culpabilisatrice et décourageante pour celles et ceux qui œuvrent quotidiennement pour diffuser la culture. Ce n'est jamais de bon gré que nous reconnaissons l'élitisme, le sexisme, le racisme, le validisme ou l'âgisme qui peuvent exister dans nos pratiques – ou que nous identifions le poids de ces discriminations sur nous. Cette reconnaissance est pourtant nécessaire pour mieux comprendre les rapports entre la culture et ses publics. Notre pari est le suivant : c'est en regardant en face ces rapports de domination que nous avons une chance de les subvertir et de les transformer pour rendre les institutions plus inclusives et émancipatrices.

PARTIE 1

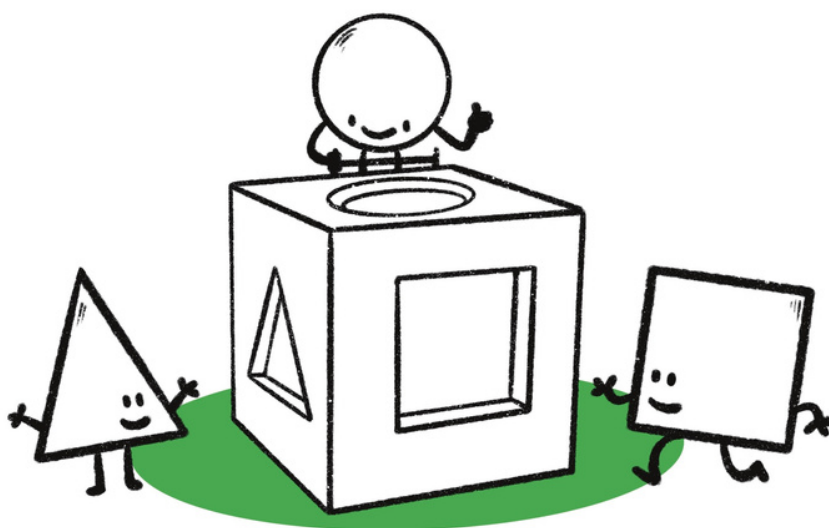
Choisir ses mots

De quoi parle-t-on quand on parle d'inclusion ? Depuis quelques années, qu'on exerce en milieu professionnel ou académique, on utilise de plus en plus les mots « **accessibilité** », « **diversité** », « **équité** » et « **inclusion** » quand on évoque les enjeux de diffusion de la culture. On les trouve souvent rassemblés dans des acronymes comme IDEA, DEI, or DEAI – comme le fait notamment l'*American Alliance of Museums* (Alliance américaine des musées) depuis 2015 [1].

Que signifient chacun de ces mots ? Ils renvoient tous à la même question : **pour qui est la culture** ? Qu'on parle d'« accessibilité », de « diversité », d'« équité » ou d'« inclusion », la réponse est identique et vient d'un même constat : la culture devrait être pour tout le monde, mais elle ne l'est pas. Néanmoins, selon les mots choisis, le chemin emprunté pour répondre à cette question varie. Les valeurs et les idées centrales ne sont pas les mêmes et cela a des conséquences directes pour les applications pratiques. Détaillons donc chacune de ces notions pour mieux comprendre ce qu'elles signifient.

Accessibilité : qui a accès ?

Le terme « accessibilité » décrit l'accès aux ressources et aux espaces culturels : il s'agit de savoir qui peut venir jusqu'à l'institution et y entrer et peut interagir avec des contenus présentés entre ou hors les murs (expositions, animations...).



[1] American Alliance of Museums, « Diversity, Equity, Accessibility and Inclusion », aam-us.org, en ligne. <https://www.aam-us.org/programs/diversity-equity-accessibility-and-inclusion>.

Quelques-unes des questions pertinentes liées à l'accès sont :

- *Comment les institutions culturelles peuvent-elles interagir avec des publics qui sont géographiquement ou culturellement distants d'elles ?* Cette question s'est beaucoup posée pendant la crise liée au COVID. De nombreuses institutions ont utilisé des dispositifs numériques pour que leurs collections restent accessibles lorsque les personnes ne pouvaient plus se déplacer pour les voir ;
- *Quel doit être le prix d'accès à la culture et pour qui devrait-elle être gratuite ?* Les politiques gouvernementales s'emparent régulièrement de ce sujet : on peut prendre l'exemple du récent pass Culture créé en 2021 pour les jeunes de 15 à 18 ans ;
- *Comment faire pour que les espaces et les contenus culturels soient physiquement accessibles aux personnes en situation de handicap et à mobilité réduite ?* Là aussi, l'accessibilité est au cœur des politiques publiques. En France, elle est imposée par la Loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées de 2005.

Les approches en termes d'accessibilité ont tendance à mettre l'accent sur l'accès aux infrastructures et sur la conception – c'est-à-dire le design. Cela aboutit à une forte focalisation sur les publics en situation de handicap, particulièrement dans le contexte français. Ainsi, dans la bibliographie intitulée *Garantir une accessibilité pour tous au musée* réalisée en 2018 par l'Office de coopération et d'information muséales (Ocim), 80 % des 140 références citées (livres, articles, sites web...) abordent le handicap [2]. Certaines approches de l'accessibilité sont cependant plus compréhensives. C'est le cas du mouvement lié à « l'accessibilité universelle » (aussi « conception universelle » ou « design universel ») qui vise à produire des objets, bâtiments ou services utilisables par tous et toutes en tenant compte des différences de capacités liées au handicap, mais aussi à l'âge, à la taille ou au sexe...

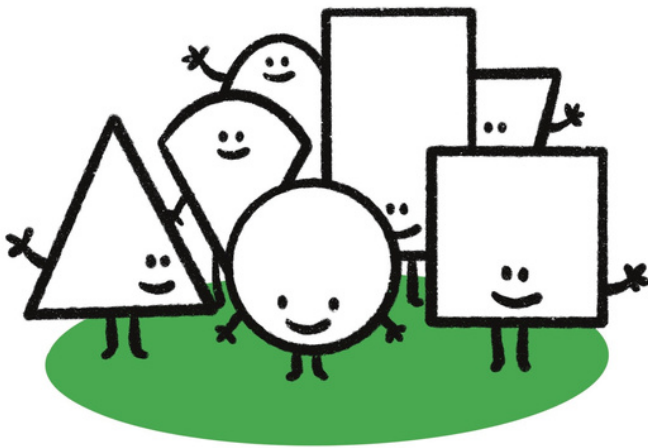
Même dans ce sens élargi, le concept d'accessibilité présente des limites. Se concentrer uniquement sur l'accès, la conception et les capacités des publics peut réduire la mission des institutions culturelles à une distribution massive d'art ou de sciences, sans pour autant que les contenus soient interrogés.

[2] Ocim, *Garantir une accessibilité pour tous au musée*, 2018

<https://ocim.fr/bibliographie/garantir-une-accessibilite-pour-tous-au-musee/>

Mais à quoi les gens ont-ils réellement accès ? Le fait de pouvoir être présent·e et de consulter les contenus est-il suffisant et satisfaisant ? Si nous comparons les organisations culturelles à des lieux d'éducation formelle comme l'école, nous savons que l'accès n'est que la partie émergée du problème. L'école a beau être gratuite et obligatoire jusqu'à 16 ans, l'égalité devant l'éducation n'est jamais acquise : dès les petites classes, les apprentissages des élèves varient selon le genre et la classe sociale et les inégalités se renforcent tout au long des parcours scolaires [3]. S'assurer que les institutions culturelles sont accessibles à tous et toutes est nécessaire mais jamais suffisant, surtout si l'accès est considéré dans un sens étroit.

Diversité : qui fait la culture ?



L'approche en termes de « diversité » peut nous aider à voir ces questions sous un nouveau jour. Définie comme le fait de « reconnaître les différences » entre les personnes et d'admettre « l'intérêt qu'il y a à entendre plusieurs voix [4] », la diversité suggère que les organisations culturelles visent à atteindre un public non seulement large mais aussi très varié.

Les personnes qui composent le public diffèrent par une variété d'attributs : le sexe, l'âge, la classe sociale, le lieu d'habitation et la catégorisation ethno-raciale viennent immédiatement à l'esprit en plus de la situation au regard du handicap. La diversité élargit le regard dans deux directions. D'abord, cette approche nous oblige à admettre que les publics habituels des institutions culturelles sont non seulement réduits mais aussi homogènes. Pour le contexte international occidental, leur profil est bien connu : « la plupart des personnes qui visitent les musées viennent du groupe majoritaire Blanc et des classes moyennes et favorisées. Ce sont des femmes valides, urbaines et diplômées du supérieur », résume la sociologue anglaise Emily Dawson [5].

[3] Voir par exemple Joanie Cayouette-Remblière, *L'école qui classe. 530 élèves de la primaire au bac*, PUF, 2016.

[4] British Science Association, *Inquiry into Equity in the STEM Workforce*, 2021, <https://bit.ly/3KF3jHc>

[5] Emily Dawson, « Equity in informal science education: developing an access and equity framework for science museums and science centres », *Studies in Science Education*, vol. 50, n° 2, pp. 209–247, 2014, p. 212.

Ensuite, se concentrer sur la diversité encourage les institutions culturelles à porter le regard non seulement sur les publics, mais aussi sur elles-mêmes et sur leur offre, leurs contenus et leurs employé·es. Dans cette perspective, les publics ne sont pas les seuls à pouvoir être divers : les équipes, la programmation et les choix des musées et centres culturels peuvent aussi refléter la multiplicité de la société.

En pratique... Question/Réponse

Mon équipe n'est pas diverse... Est-ce que c'est vraiment grave ?

Quand on est une petite équipe, il peut être difficile d'être représentatif de la diversité de la société – et de se sentir concerné par le problème. C'est pourtant bien la somme des petites équipes peu diverses qui fait l'homogénéité du champ culturel.

C'est dans ce contexte qu'en 2019, le Conseil International des Musées (ICOM, International Council of Museums) a proposé de changer sa définition officielle des musées pour y inscrire :

« Les musées sont des lieux de démocratisation inclusifs et polyphoniques, dédiés au dialogue critique sur les passés et les futurs. Reconnaisant et abordant les conflits et les défis du présent, ils sont les dépositaires d'artefacts et de spécimens pour la société. Ils sauvegardent des mémoires diverses pour les générations futures et garantissent l'égalité des droits et l'égalité d'accès au patrimoine pour tous les peuples [6] ».

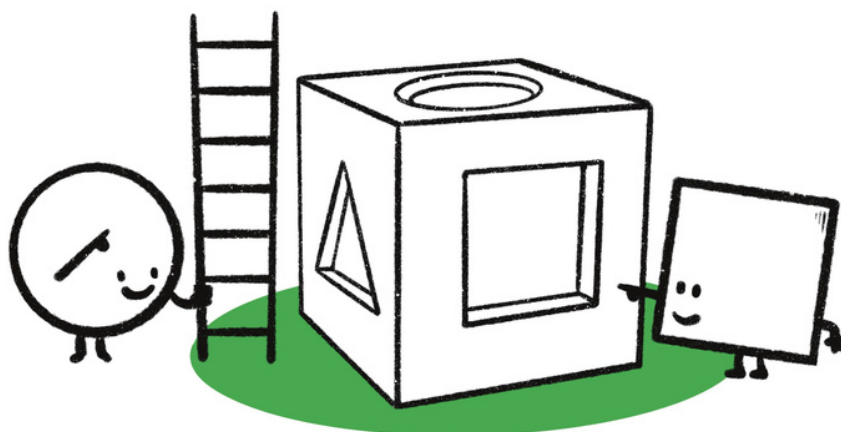
Cette évolution avait été engagée dès 2018 avec la publication de recommandations mentionnant par exemple la responsabilité des musées de fournir des lieux où « une pluralité de voix peuvent s'exprimer ». Cependant, cette proposition de définition a été rejetée par les institutions membres en 2019. La nouvelle définition finalement adoptée en août 2022 a ajouté à la définition du musée des références à l'accessibilité, à la diversité et à la diversité mais n'a pas retenu les idées de démocratisation, de dialogue

[6] Icom.museum, « L'ICOM annonce la définition alternative du musée qui sera soumise à un vote », juillet 2019 <https://bit.ly/3w04hZg>. Voir la définition adoptée en 2022 sur la page « Définition du musée » (<https://bit.ly/3kxc0sl>) et la définition précédente de 2007 dans Juliette Raoul-Duval, « Vif débat sur la “définition des musées” à l'Icom ? », *La Lettre de l'OCIM*, n° 186, 2019, pp. 12-14.

critique, de conflits et d'égalité des droits et d'accès contenues dans la proposition initiale (« Ouvert au public, accessible et inclusif, [le musée] encourage la diversité et la durabilité »). Cela est très révélateur. Si les politiques de diversité ont souvent l'avantage de questionner les contenus culturels, de nombreuses études constatent qu'elles sont souvent « un réflexe moral plutôt qu'une action politique », comme l'écrit le sociologue anglais Clive J. Nwonka : « les politiques de diversité ont des caractéristiques très paradoxales. Elles manifestent un engagement en faveur de l'inclusion sociale, mais aussi une réticence à assumer la responsabilité de cette exclusion [7] ».

En effet, avec des termes comme « accessibilité » et « diversité », nous sommes en mesure de demander « *Qui a accès à la culture ?* » puis d'ajouter « *Et à la culture de qui ?* ». Néanmoins, nous n'abordons pas encore le vrai problème : « *Qui a du pouvoir ?* ».

Équité : qu'est-ce qui est juste ?



L'étape suivante est inscrite dans le mot « équité », qui introduit l'idée de justice sociale. On peut aussi trouver un usage équivalent du mot « égalité », surtout en français. « Égalité » et « équité » ne sont cependant pas synonymes : le premier suppose que tout le monde soit traité de la même façon tandis que le second implique que chacun reçoive un traitement et des ressources en fonction de ses besoins. Néanmoins, les deux termes nous obligent à considérer l'état d'in-égalité ou d'*in*-équité qui est la règle dans nos sociétés.

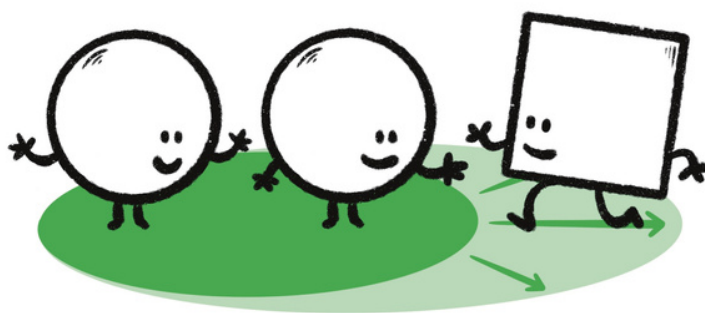
[7] Clive James Nwonka, « Diversity Pie: Rethinking Social Exclusion and Diversity Policy in the British Film Industry », *Journal of Media Practice* vol. 16, n° 1, 2015, p 170.

En faisant cela, nous faisons plus que reconnaître l'existence de différences entre nous. Nous reconnaissons aussi que ces différences – être une femme, vivre avec un handicap, vivre en milieu rural, être une personne de couleur... – pèsent sur nos vies de façon injuste. Il ne s'agit plus de se concentrer sur la *différence*, mais sur la *discrimination*, c'est-à-dire sur les façons dont le fait d'être perçu comme « différent » entrave des droits humains fondamentaux.

Si l'on considère à nouveau l'idée de « diversité », on se rend compte qu'elle implique une norme dominante implicite : la « différence » est construite par rapport à quelque chose qui est la référence « normale ». Or qui est « différent » dans les politiques de diversité ? Ce n'est jamais l'homme blanc et valide de classe moyenne. Celui-ci est « normal ». Sous prétexte de célébrer notre multiplicité, l'idée de diversité fait souvent référence à un modèle dominant à partir duquel des groupes dominés sont identifiés comme « différents », « anormaux », et « autres ». La diversité est donc une notion très ambivalente. La sociologue Laure Bereni a montré qu'elle fonctionne souvent « comme un instrument de mystification et de reproduction de l'ordre établi », mais peut aussi malgré tout être un outil de « déstabilisation discrète des inégalités » [8].

Inclusion : qui est valorisé ?

Cela nous amène à « l'inclusion ». À nouveau, nous avons affaire à un mot très utilisé qui a pris le sens flou de « faire quelque chose pour garantir la diversité » et devient parfois synonyme d'accessibilité, avec une focalisation très forte sur la question du handicap. Ici, concentrons-nous plutôt sur le fait que l'inclusion suppose qu'il y ait exclusion : nul besoin d'inclure quelqu'un qui est déjà là.



[8] Laure Bereni, « La diversité, ruse ou dévoiement de l'égalité ? », *L'Observatoire*, vol. 56, n° 2, 2020, pp. 30-32.

Penser la diffusion des sciences et de la culture en parlant d'exclusion est fondamental. C'est le seul moyen d'éviter des approches en termes de déficits par lesquelles la responsabilité est rejetée sur des publics qui ne viennent pas, ne s'impliquent pas, ne sont pas capables ou ne comprennent pas les contenus scientifiques ou culturels. Il s'agit plutôt de se concentrer sur ce qui rend tout cela impossible pour eux *dans les institutions culturelles*, et sur les conséquences de ce rapport de force. Cela nous amène à une nouvelle question : « À qui la culture donne-t-elle du pouvoir ? ». Autrement dit : qui s'y trouve valorisé et présenté comme autonome, responsable et capable ou encore conforté dans sa puissance – et qui au contraire s'y trouve privé de sa valeur et de ses capacités d'agir et de penser ?

Ainsi perçue, l'inclusion ne saurait se réduire à la présence de rampes ou d'audio-guides qui rendent les contenus accessibles. Il ne suffit pas non plus de diversifier les publics ou la programmation. **Penser l'inclusion nécessite d'admettre que les institutions culturelles sont des lieux où s'exercent des relations de pouvoir qui discriminent et excluent les groupes sociaux dominés. C'est à cette condition que l'on peut agir pour changer les choses.**

En pratique... Question/Réponse

Inclusion, justice sociale, rapports de pouvoir... est-ce bien le rôle de la médiation de traiter ces questions ?

Agir pour la justice sociale n'est pas qu'une affaire de principe ou de morale. L'accessibilité, l'égalité et la lutte contre les discriminations sont inscrites dans la loi. À ce titre, l'inclusion ne devrait pas être une injonction de plus, mais bien l'objectif principal des institutions publiques.

PARTIE 2

Une affaire de personnes

Repartons de l'idée que la culture et les sciences devraient être pour tout le monde plutôt que réservées à quelques-uns, mais que leur diffusion actuelle est fondée sur des rapports de pouvoir qui empêchent ce partage. L'étape suivante consiste à identifier qui est dans le cercle des initiés (c'est-à-dire qui est présent, inclus et crédité d'un pouvoir) et qui n'y est pas (qui est absent, exclu et privé de pouvoir).

Pour parler des personnes, nous devons également choisir les bons mots. Compte tenu de ce que nous venons d'établir, nous sommes incités à éviter certaines des façons habituelles de nommer ou de décrire les publics. Parler en termes de publics « empêchés », « éloignés », ou « spécifiques » est problématique dans la mesure où cela suggère une responsabilité de la part des personnes qui ne sont pas les participantes ou participants habituels. « Il n'y a pas de public spécifique », affirme ainsi la chercheuse française Marie-Christine Bordeaux, « il y a, cependant, la nécessité d'actions culturelles spécifiques [9] ».

Comment les institutions culturelles catégorisent les publics

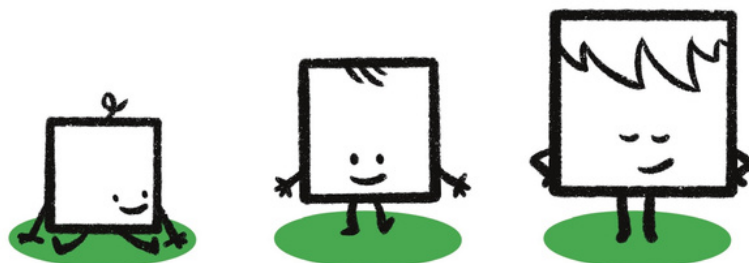
La catégorisation des publics en fonction de leurs spécificités supposées est pourtant monnaie courante dans les institutions culturelles. Les études qui s'intéressent à la façon dont ces dernières catégorisent les publics montrent qu'elles mobilisent principalement trois schémas [10] :

1. Les organisations culturelles s'inspirent de classifications opérationnelles ;
2. La catégorisation peut provenir de l'idéologie dominante ;
3. La catégorisation dans les organisations culturelles peut provenir de conceptions personnelles.

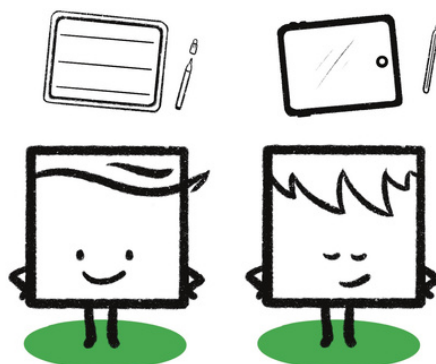
[9] Marie-Christine Bordeaux et Lisa Pignot, « Il n'y a pas de public spécifique », *L'Observatoire*, vol. 32, n° 2, pp. 19–19, 2007.

[10] Voir par exemple le travail de Julie Pasquer-Jeanne, *Expérimenter le monument par la fiction : de la médiation en situation aux produits des industries culturelles à destination des enfants*. Thèse de doctorat en sciences de l'information et de la communication, Université d'Avignon, 2016.

Premièrement, les organisations culturelles s'inspirent de classifications opérationnelles. Pour décrire les publics, elles utilisent des catégories déjà disponibles dans des disciplines académiques comme la psychologie, la sociologie ou la médecine, mais aussi le marketing. La psychologie de l'enfance fournit par exemple une segmentation par âge fondée sur les stades de développement des enfants ; la médecine offre une classification des handicaps, etc.

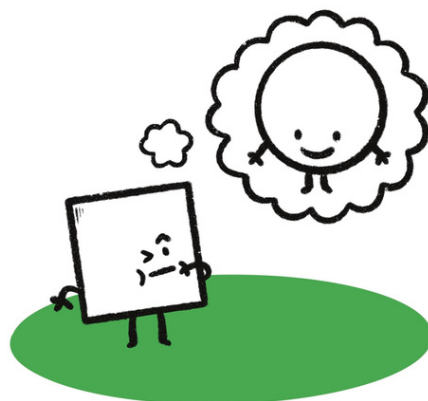


Deuxièmement, la catégorisation peut provenir de l'idéologie dominante à une époque et dans un contexte donné, c'est-à-dire le système d'idées, de croyances, de normes et de valeurs qui orientent l'action d'une société. Cela signifie que la catégorisation est importée de définitions politiques ou institutionnelles : la segmentation des groupes d'âge en fonction des niveaux scolaires en est un exemple. De même, en tant qu'institutions publiques et membres de réseaux, les organisations culturelles adoptent les labels et les catégorisations des publics produites par les politiques nationales ou internationales qui fixent leurs missions – via par exemple l'Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) ou l'ICOM. Cela les rend perméables aux injonctions politiques à investir « le numérique », « l'innovation » ou encore « les tiers-lieux » – et à leurs conséquences en termes de publics cibles. Le développement du numérique s'accompagne par exemple de l'idée qu'il permettra de toucher un nouveau public perçu comme distant des musées mais familier des nouvelles technologies : les « digital natives » ou « natifs du numérique ». Cette catégorie ne correspond pourtant pas à la réalité des inégalités sociales et genrées qui structurent les pratiques numériques des jeunes [11].



[11] Pierre Mercklé et Sylvie Octobre, « La stratification sociale des pratiques numériques des adolescents », *RESET* [en ligne], vol. 1, 2012, <http://journals.openedition.org/reset/129>

Enfin, la catégorisation dans les organisations culturelles peut provenir de conceptions personnelles. Comme tous les autres groupes, les professionnel·les de la culture s'appuient sur leurs connaissances et expériences personnelles pour imaginer ce que seraient les publics. Or, cela peut conduire à mobiliser des stéréotypes et des représentations erronées des groupes sociaux. La chercheuse Marion Coville a ainsi montré ce qui se passe lorsqu'un groupe d'hommes concepteurs d'expositions sur les jeux vidéo tente d'imaginer une femme visiteuse à partir de ses représentations personnelles des joueuses : un festival de clichés [12].



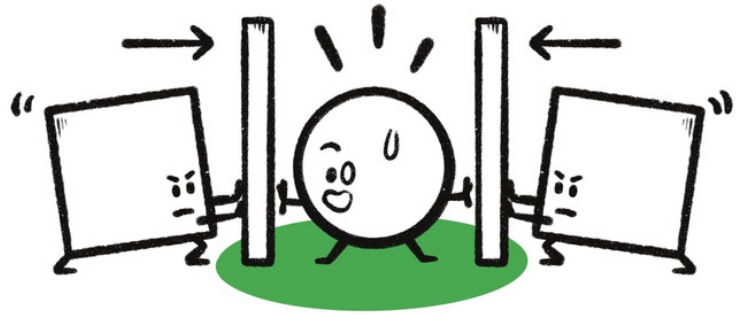
Au bout du compte, la façon dont les organisations culturelles segmentent les publics se réapproprie souvent des catégorisations qui viennent de l'extérieur et du point de vue de la classe dominante. En conséquence, les approches des publics s'appuient fortement sur les capacités présumées des individus – et même plutôt sur leurs *in*-capacités présumées.

Pouvons-nous trouver de meilleures façons de décrire les publics afin d'agir pour l'inclusion ? Nous avons besoin de catégoriser pour penser clairement et de façon synthétique, mais nous pouvons le faire en incarnant notre réflexion afin qu'elle ne perde pas de vue les personnes bien réelles qui composent les catégories. Comme l'a fait remarquer Vanessa Mignan, formatrice en médiation des sciences, il peut être piégeux de désigner les publics à inclure car ce ne sont pas ces publics qui doivent changer pour favoriser l'inclusion, mais bien les institutions culturelles. La question que les professionnel·les de la culture devraient se poser n'est donc pas « *Comment puis-je travailler pour atteindre ce public particulier et spécifique ?* » mais plutôt « *Comment puis-je changer ma façon de travailler afin de remettre en cause les relations de pouvoir ?* ». L'enjeu est donc de trouver des classifications significatives des publics qui ne reposent pas sur un étiquetage externe et qui ne sont pas aveugles aux relations de pouvoir en jeu.

[12] Marion Coville, « Imaginer les visiteuses : scripts de genre et conception d'une exposition », *Culture et Musées*, Avignon Université, 2017, pp. 73-90.

Qui sont les publics exclus ?

Pour ce faire, considérons que l'inclusion doit se concentrer sur les personnes dont la situation sociale est source de discrimination et d'oppression. Cela recoupe en partie la définition des statuts d'emploi légalement protégés ; c'est-à-dire pour la législation de l'Union européenne contre la discrimination : la race, le sexe, l'orientation sexuelle, la religion ou les convictions, le handicap et l'âge. D'un point de vue sociologique, cela revient à identifier les relations sociales de pouvoir, les logiques de domination qui existent dans nos sociétés et la manière dont elles structurent nos vies.



Aux fins de notre exploration de l'inclusion dans le secteur culturel, on peut alors tenir compte des rapports sociaux suivants : les rapports ethno-raciaux, la classe sociale, le genre, la situation de handicap et l'âge. Il s'agit de catégories simplifiées et englobantes :

- **les rapports ethno-raciaux** nous permettent de penser les discriminations ethniques et raciales. Le terme ne signifie pas qu'il existe des « races » par nature ou par essence qui distinguent les êtres humains, mais décrit au contraire un fait social : la racialisation. Cela désigne le processus par lequel des personnes sont différenciées d'un groupe majoritaire (en contexte occidental, les personnes blanches) du fait de certaines caractéristiques désignées comme minoritaires (la couleur de la peau, la consonance du nom, l'accent, la nationalité, l'origine migratoire, la religion...), ce qui aboutit à leur catégorisation dans des groupes socialement dominés ;
- **la classe sociale** est un concept large pour penser les inégalités sociales et économiques. Il comprend le revenu, l'occupation professionnelle, la situation d'habitation (donc les questions territoriales), le statut, les habitudes et pratiques culturelles ou encore les valeurs ;
- **le genre**, utilisé également au sens large – c'est-à-dire non seulement pour penser les relations entre les hommes et les femmes mais aussi pour tenir compte de l'orientation sexuelle et des questions d'identités de genre ;
- **le handicap**, qui tient compte de toutes les personnes concernées par une déficience, qu'elle soit temporaire ou permanente ; sensorielle, physique ou mentale ;
- **l'âge**, enfin, inclut à la fois les enfants et les jeunes (du fait de la domination que les adultes exercent sur eux) et les personnes âgées (du fait de l'âgisme et des discriminations faites aux seniors).

Ces systèmes d'oppression produisent des groupes de personnes très diverses qui ne peuvent pas être assimilées les unes aux autres. Pourtant, en dépit de leurs différences, ces personnes ont en commun certaines expériences qui justifient qu'on les intègre à une réflexion sur l'inclusion. Ces expériences partagées viennent du fait que ces groupes sont socialement perçus comme différents, c'est-à-dire éloignés d'une certaine norme sociale.

Les structures d'oppressions ne sont pas fondées sur les caractéristiques innées ou naturelles d'un groupe donné (le sexe, la couleur de peau, le handicap physique...) mais plutôt sur une construction sociale et historique des représentations et des valeurs associées à ces caractéristiques. Elles impliquent également des stéréotypes de groupe dévalorisants : les personnes qui partagent une caractéristique donnée sont perçues comme étant toutes assimilables et associées à des attributs péjoratifs tels que la faiblesse, la folie, l'animalité, l'anormalité, le manque de capacités ou de conscience... **Les groupes opprimés partagent l'expérience d'être construits comme des incapables.** Ce déni de l'individualité – et parfois même de l'humanité – est soutenu par des dynamiques réifiantes (c'est-à-dire que les personnes sont traitées comme des objets) et par la ségrégation (les personnes sont regroupées en fonction de leurs caractéristiques communes et maintenues à distance du groupe dominant).

Les publics exclus ne sont pas forcément minoritaires

Cette catégorisation nous permet de penser non seulement aux personnes qui n'ont pas accès aux ressources culturelles, mais aussi à celles qui y ont accès mais sont exclues de manière symbolique par ce qu'elles trouvent lorsqu'elles fréquentent les lieux ou produits culturels. Cela est particulièrement vrai pour les femmes et les enfants. Les femmes ont bien accès aux institutions culturelles. Elles sont même majoritaires chez les publics des musées et il est bien établi que les femmes sont les membres de la famille les plus impliquées dans le développement des pratiques culturelles. 79,8 % des médiateurs et médiatrices des musées de culture scientifique, technique et industrielle sont des femmes... et pour autant, cela ne signifie pas que le champ scientifique, technique et industriel est favorable aux femmes – bien au contraire [13] ! Il en va de même pour les enfants et les jeunes : la plupart d'entre eux visitent des institutions culturelles lors de sorties scolaires, mais ces engagements obligatoires suscitent plus de dégoût que de participation significative.

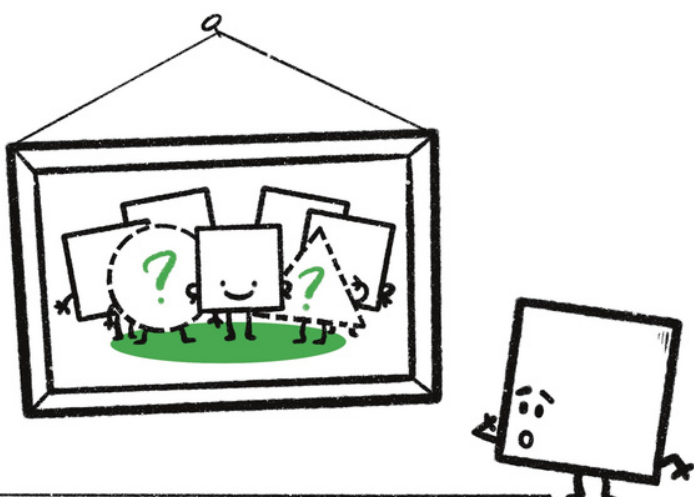
[13] Stéphane Frugier, « Le profil socio-démographique et les activités des médiateurs de CSTI », *La Lettre de l'OCIM. Musées, Patrimoine et Culture scientifiques et techniques*, n° 164, 2016, pp. 12-20, ¶ 14.

Le travail de la sociologue Sylvie Octobre a ainsi montré que « si le nombre de jeunes qui vont dans les musées augmente de génération en génération sous l'effet notamment des sorties scolaires, avec l'avancée en âge, leur désamour va croissant à l'égard de ces équipements qu'ils associent trop à l'école [14] ».

L'accès et la participation ne sont donc pas les seules questions en jeu : être inclus ne signifie pas seulement avoir la possibilité d'entrer et de découvrir l'offre culturelle. Cela implique également de trouver des contenus et des pratiques qui ne diminuent pas notre estime de nous-même mais qui, au contraire, permettent son développement et notre émancipation. Dans cette perspective, la représentation et les possibilités d'identification sont essentielles et de nouvelles questions se posent côté publics. Les contextes culturels représentent-ils et valorisent-ils des personnes qui vous ressemblent ? Avez-vous l'impression d'y être le ou la bienvenue ? Y trouvez-vous des contenus pertinents qui questionnent les dynamiques d'oppression, plutôt qu'une preuve supplémentaire du fait que vous êtes invisible, « différent·e », « anormal·e », ou que vous ne valez pas autant que le visiteur ou l'apprenant « idéal » attendu ?
Bref : votre présence est-elle légitime ?

L'invisibilisation des groupes dominés

Aujourd'hui, la plupart des contextes culturels n'autorisent pas la présence légitime de nombreuses personnes. Prenons l'exemple du genre. Qu'apprennent les femmes du statut de leur sexe lorsqu'elles traversent des salles d'exposition entières où toutes les œuvres d'art ou de science (et donc toute la valeur) sont produites par des hommes, et où les rares femmes présentes sont des objets nus soumis au regard masculin ?



[14] Sylvie Octobre « Pratiques culturelles chez les jeunes et institutions de transmission : un choc de cultures ? », *Culture prospective*, vol. 1, 2009. p. 7.

Le musée du Louvre, plus grand musée du monde, n'expose que 0,78 % d'œuvres d'art créées par des femmes [15]. « *Faut-il que les femmes soient nues pour entrer au musée ?* » demandait avec force l'œuvre créée par les Guerrilla Girls en 1989 : au Metropolitan Museum of Art de New-York, « moins de 5 % des artistes de la section Art contemporain sont des femmes, mais 85 % des nus sont féminins ». En 2011, vingt-deux ans plus tard, le collectif a pu recréer son affiche presque à l'identique : on trouvait alors dans la section Art contemporain 4 % d'œuvres de femmes pour 76 % de nus féminins...



« Do women have to be naked to get into the Met. Museum? », affiche, 1989, © Guerrilla Girls

La situation est similaire pour les personnes de couleur. Une enquête menée en 2019 sur près de 10 000 artistes exposés dans 18 musées d'art américains a établi que ces institutions contiennent 12,6 % d'œuvres créées par des femmes et seulement 1,2 % d'œuvres créées par des personnes noires [16]. Les personnes de couleur sont aussi largement sous-représentées chez les professionnel·les de la culture : en 2018, les équipes dirigeantes des musées américaines ne comptaient que 12 % de personnes de couleur (et 62 % de femmes) [17]. Qui plus est, la simple présence de personnes noires dans les milieux culturels peut être jugée suspecte.

C'est ce que montre avec force le témoignage de Shannon K. McManimon et Ayaan Nataala présenté ci-dessous sur le musée américain où elles mènent leurs recherches.

[16] Chad M. Topaz et al., « Diversity of artists in major U.S. museums », *PLoS One*, vol. 14, n° 3, 2019.

[17] Art Museum Staff Demographic Survey, Andrew W. Mellon Foundation, in partnership with the Association of Art Museum Directors (AAMD) & American Alliance of Museums (AAM), 2019, url : <https://bit.ly/3w0w3oq> ; Magali Lesauvage, analyse de la base de données Joconde, « Femmes artistes, omission plus possible », *Libération*, 10 août 2017.

« Notre musée déclare publiquement son engagement en faveur de l'équité et de la prise en compte de celles et ceux qui ont été marginalisés dans les pratiques scientifiques occidentales. Mais les jeunes employé·es de couleur du musée sont arrêtés par les équipes de sécurité qui leur demandent de montrer leur badge d'identification. "Elles et ils ne sont pas à leur place ici" est le postulat tacite, violent et raciste. Les discours déclarent que tous les corps sont les bienvenus ; la pratique dit le contraire ».

Shannon K. McManimon et Ayaan Nataala, « Museums are burning: Dare we engage a liberatory imagination in practice and research? », dans Bevan Bronwyn and Bahia Ramos (dir.), *Theorizing Equity in the Museum: Integrating Perspectives from Research and Practice*, NY : Routledge, 2021, p. 117.

La reconnaissance de ces expériences partagées de domination, d'oppression et de marginalisation nous amène à privilégier des termes tels que « groupes opprimés », « groupes dominés », « personnes marginalisées » pour aborder les questions d'inclusion. Ces mots sont imparfaits. En mettant l'accent sur la violence et l'oppression, ils peuvent provoquer des souffrances et un sentiment désagréable de victimisation. Ils restent néanmoins les meilleurs mots pour décrire la situation existante et se donner une chance de la changer, car ils permettent une approche critique.

PARTIE 3

Des outils pour penser et agir

En alliant enquêtes empiriques et réflexions théoriques sur les pratiques culturelles et les rapports sociaux, la recherche en sciences sociales offre des concepts qui peuvent être utiles pour penser l'inclusion. Cette synthèse présente trois d'en eux en particulier : la **théorie critique**, l'**intersectionnalité** et l'**agency**. Ces idées ne doivent pas être des mots creux déconnectés des réalités de terrain. Au contraire, ce sont des théories qui appellent une incarnation immédiate dans des actions et des pratiques. En disant cela, on convoque un quatrième concept pertinent : la **praxis**.

Praxis



Praxis est un terme qui décrit le processus par lequel une théorie est mise en œuvre, incarnée ou réalisée. Pour le dire simplement, la praxis signifie « n'agissez pas sans réfléchir, mais ne pensez pas sans agir : faites toujours les deux – réfléchir et agir – en même temps ». Cette recommandation nous incite à éviter à la fois l'activisme (c'est-à-dire l'action pour elle-même, sans grande réflexion) et le verbalisme (qui revient à « blablater » sans jamais rien faire).

Ce schéma du philosophe et éducateur brésilien Paolo Freire résume bien la situation [18] : la praxis consiste donc à agir en même temps qu'on réfléchit à notre action.

Action
Réflexion } = parole = travail = *praxis*

Sacrifice de l'action = palabres, verbiage, blabla
Sacrifice de la réflexion = activisme

[18] Paolo Freire, *La pédagogie des opprimés*, Marseille, Agone, 2021, p. 90 (édition originale 1974).

Ce concept a une longue histoire qui remonte à la philosophie antique, mais en matière d'inclusion il est le plus pertinent dans les travaux de Paolo Freire et de bell hooks.

Paolo Freire a travaillé sur la manière dont les personnes opprimées pouvaient être libérées par l'éducation. Il s'intéresse principalement à la lutte des classes et à l'expérience des personnes colonisées. bell hooks était une philosophe noire américaine qui a agi pour combattre le racisme, l'élitisme et le patriarcat, en particulier dans les contextes éducatifs. Tous deux ont produit des réflexions et des outils qui peuvent nous guider dans notre travail. Ils sont aussi représentatifs de la théorie critique.

Théorie critique

Freire, hooks et de nombreux autres penseurs et penseuses mobilisés dans cette synthèse ont en commun leur ancrage dans la théorie critique. Lorsqu'on l'utilise pour évoquer les questions d'accessibilité, de diversité, d'équité ou d'inclusion, le terme « critique » signifie que nous y pensons en termes de relations de pouvoir et de formes d'oppression. C'est ce qu'est la théorie critique : toute réflexion qui vise à exposer et à remettre en cause les formes de domination et d'oppression.

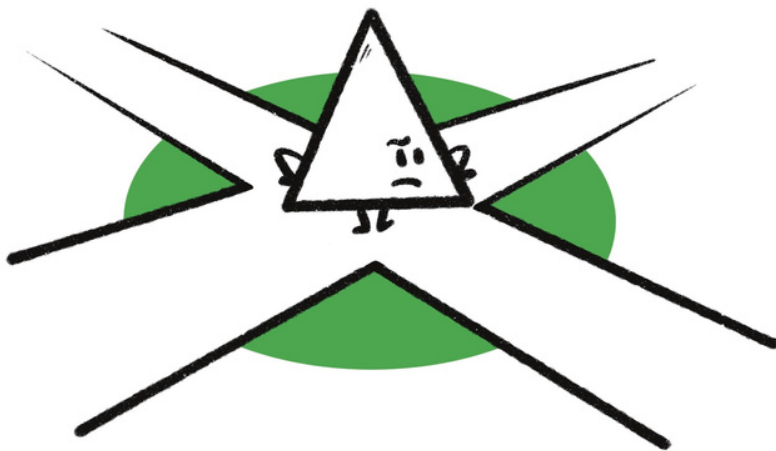
Cette focalisation sur la dimension critique porte un message clair que les travaux de recherche sur l'équité et l'inclusion ont énoncé à plusieurs reprises : pour se donner une chance de changer réellement les choses, les politiques et les projets doivent adopter un point de vue historicisé et politisé. En d'autres termes, il n'y a pas de terrain neutre. Les institutions culturelles ne sont pas des espaces neutres que l'on peut simplement ouvrir à de nouveaux publics.

« **“Les musées ne sont pas des espaces neutres”** : les récits qu'ils construisent sur la valeur artistique et culturelle sont façonnés, implicitement et explicitement, par de nombreux niveaux de décisions institutionnelles et individuelles (...). »

“Il n'y a pas de position neutre” : les musées sont tout aussi susceptibles de préjugés, de racisme ou d'invisibilisation que les individus qui composent l'institution (...). En conséquence, certains récits muséaux perpétuent la marginalisation, et notamment (...) l'injustice raciale et ethnique. »

Correna Cohen et Aaliyah El-Amin, « Museum education and critical pedagogy », dans *Theorizing Equity in the Museum*, op. cit., p. 24

Intersectionnalité



La notion d'intersectionnalité nous ramène aux publics et aux personnes qui les composent. Ce concept nous rappelle que **les différents facteurs d'exclusion (le genre, les rapports ethno-raciaux, la classe, le handicap et l'âge) ne sont pas exclusifs ou séparés les uns des autres**. Les expériences des gens sont faites d'intersections de différentes relations de pouvoir : nous faisons l'expérience du genre et de la classe et de la race en même temps.

Ce concept a été forgé dans les années 1980 par des universitaires féministes de couleur – notamment la chercheuse américaine en droit Kimberlé Crenshaw [19]. Elle a proposé ce terme comme une façon de penser la complexité des relations de pouvoir et de voir les pièges auxquels conduisent certaines visions segmentées de la domination. Par exemple, en étant aveugles aux relations de classe et de race, les mouvements féministes occidentaux ont souvent perpétué une domination élitiste et raciste – en particulier sur les femmes noires. Ces mouvements ont également tendance à ignorer l'expérience et la lutte des femmes handicapées [20]. De la même façon, de nombreux appels à l'émancipation sont en fait entièrement axés sur l'émancipation des hommes et restent profondément misogynes. Cela est vrai des travaux de Karl Marx comme de ceux de Paolo Freire... bell hooks le lui a d'ailleurs reproché, et il a reconnu et regretté cet angle mort de son travail.

Deux points clés de la théorie intersectionnelle sont (1) que les oppressions sont multiples et ne doivent pas être hiérarchisées et (2) que les personnes qui vivent une imbrication de plusieurs formes d'oppression ne peuvent pas les séparer.

[19] Kimberlé Crenshaw, « Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics », *University of Chicago Legal Forum*, vol. 1, n° 8, pp. 139–167, 1989 ; ressource en français : Éléonore Lépinard and Sarah Mazouz, *Pour l'intersectionnalité*, Anamosa, 2021.

[20] Voir par exemple Dominique Masson, « Femmes et handicap », *Recherches féministes*, vol. 26, n° 1, 2013, p. 111–129 ou encore les actions du collectif Les Dévalideuses (<http://lesdevalideuses.org>).

Cela ne signifie pas pour autant que les relations sociales de pouvoir soient un jeu de « qui est le plus mal loti » où l'on comptabilise les points : « -1 si vous êtes une femme, +2 si vous êtes Blanc, +1 si vous êtes de la classe moyenne... ».

Comme le dit la féministe française Christine Delphy, « les oppressions ne s'ajoutent pas les unes aux autres de façon mécanique, successive dans le temps et dans l'espace. Il n'existe pas de panneau annonçant : "Ici vous quittez le système patriarcal pour entrer dans le système raciste". Les deux (ou plus de deux) systèmes d'oppression coexistent dans le même temps et dans le même espace pour les individus. Ils se combinent [21] ». L'enjeu est de comprendre que les gens ne sont jamais dans une seule position afin d'étudier ce qu'est réellement leur expérience, mais aussi ce qu'ils en font et comment ils peuvent parfois l'utiliser.

En pratique... Question/Réponse

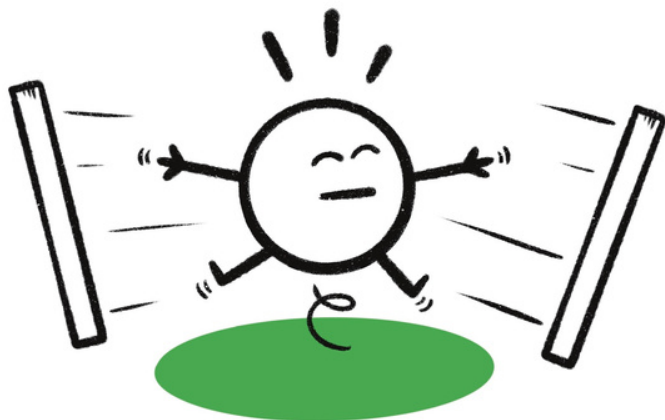
Est-il vraiment possible de produire des contenus universels ? À l'inverse, si je cible un public, est-ce que je ne risque pas d'en exclure un autre ?

L'enjeu d'une médiation inclusive n'est ni de produire une action parfaitement universelle ni de multiplier les actions à destination d'un public exclu spécifique.

L'objectif est de ne pas reproduire la marginalisation des groupes dominés. Un projet peut très bien ne pas avoir l'ensemble des exclus pour cible. Plutôt que de viser une action dans laquelle tout le monde gagne, on fait en sorte que personne ne perde.

Agency

Le dernier concept est l'*agency* (ou « agentivité »). Il nous est utile car la théorie critique peut sembler franchement défaitiste. Les discours sur le pouvoir, la domination et l'oppression peuvent donner l'impression qu'il n'y a aucun espoir, aucun moyen pour les gens d'échapper aux contraintes que



[21] Christine Delphy, « Antisexisme ou antiracisme ? Un faux dilemme », *Nouvelles Questions Féministes*, vol. 25, n° 1, 2006, pp. 70-80, p. 80.

leur position sociale leur impose – et aucun moyen pour les professionnel·les de changer les institutions pour lesquelles elles et ils travaillent. **L'agency permet de comprendre comment les gens peuvent être contraints mais capables de changer, opprimés mais capables de se libérer.**

L'agency peut être définie comme une « capacité d'agir » ou une « puissance d'agir ». Le terme n'est pas un synonyme de « libre arbitre » ou de résistance à l'oppression. Il signifie être actif ou active, partie prenante. Il désigne donc la possibilité que nous avons de modifier notre environnement ou notre position. Considérons trois catégories de personnes opprimées : les femmes, les personnes en situation de servitude et les enfants. Il peut sembler étrange de comparer ces trois positions, et pourtant une question commune se pose pour tous ces groupes. Si la majeure partie de votre vie est décidée par quelqu'un d'autre, si vous cédez, si vous obéissez et n'êtes pas en résistance ouverte à cette oppression, cela signifie-t-il que vous n'avez aucune marge de manœuvre, aucune autonomie ? Cela veut-il dire que vous n'êtes qu'un spectateur ou une spectatrice passive de ce qui vous arrive ? Les travaux empiriques montrent que ce n'est pas le cas. Il y a toujours une marge de manœuvre et tous les groupes dominés trouvent des espaces d'autonomie et sont actifs dans les relations de pouvoir. Cela peut se faire de manière très discrète : des femmes au foyer qui lisent des romans d'amour au moment de préparer le dîner ou qui font exprès de faire attendre leur mari ; des enfants qui répondent aux adultes de manière insolente ou qui acquièrent des goûts inattendus ; des esclaves ou des serfs qui élaborent des blagues, des saynètes et des histoires subtiles pour se moquer de leurs oppresseurs [22]...

Du concept d'agency, nous pouvons garder à l'esprit la métaphore de l'étau. Les structures sociales sont comme un étau : elles sont contraignantes, elles limitent et contraignent nos vies et nous maintiennent à un endroit donné. Mais cela ne signifie pas que nous ne puissions pas bouger du tout. L'étau n'est jamais si parfaitement serré que l'on soit entièrement piégé. Il y a toujours un peu de jeu, toujours un peu de place pour bouger. Peut-être l'espace disponible autorise-t-il seulement quelques mouvements ; peut-être permettra-t-il de se dégager et de se libérer complètement. L'agency est cet espace, la possibilité et la capacité d'agir. **Malgré toute l'oppression qui pèse sur eux, les groupes dominés demeurent des sujets et des acteurs et actrices à part entière.**

[22] Tous ces exemples sont tirés de la littérature scientifique : Janice A. Radway, « Lectures à "l'eau de rose". Femmes, patriarcat et littérature populaire », *Politix*, vol. 13, n° 51, pp. 163–177, 2000 ; Annette Lareau, *Unequal childhoods: class, race, and family life*, Berkeley: University of California Press, 2003 ; James C. Scott, *La domination et les arts de la résistance. Fragments du discours subalterne*, Paris, Amsterdam, 2009 (éd. originale 1990).

Des mots en action

Qu'impliquent tous ces concepts issus de la littérature scientifique pour les professionnel·les des organisations culturelles ? Que pouvons-nous faire avec cet arsenal de mots théoriques ? Lorsqu'on s'intéresse à la pédagogie critique et aux approches intersectionnelles et qu'on considère la *praxis* et l'*agency*, plusieurs moyens de lutter contre l'exclusion émergent.

Tout d'abord, **la théorie critique nous invite à modifier les relations de pouvoir et à les rééquilibrer en faveur de celles et ceux qui appartiennent aux groupes dominés.** Cela signifie principalement deux choses :

[1] Les pratiques inclusives doivent être fondées sur la présence légitime des groupes exclus, sur le dialogue et sur la coopération. Cela revient à embaucher des personnes issues des groupes opprimés – y compris pour des postes à responsabilité – et à systématiquement les rémunérer pour le travail. Dans un article écrit en 2017 sur « Les musées, le privilège blanc et la diversité », Gretchen Jennings et Joanne Jones-Rizzi, toutes deux professionnelles américaines des musées, recommandent clairement d'avoir des conversations sérieuses avec des collègues issus de groupes opprimés et d'embaucher dans les équipes au moins trois personnes appartenant à la minorité (voir l'encart ci-dessous).

[2] Parce qu'il est question de relations de pouvoir, il est nécessaire d'impliquer autant que possible les directions des institutions culturelles. Dans le même article, Jennings et Jones-Rizzi soulignent à quel point ces directions doivent changer pour que le secteur culturel puisse être inclusif. Elles identifient trois raisons principales au manque persistant de diversité : « (1) Nous essayons trop de changer les autres plutôt que nous-mêmes ; (2) Nos directions ne montrent pas l'exemple en matière d'inclusion ; (3) Nous manquons de directions diverses et inclusives (...) qui pourraient porter une vision et amener efficacement notre secteur à incarner la diversité et l'inclusion » (p. 67).

« **Nous encourageons les musées à transformer leur fonctionnement interne. Nous proposons ces étapes.** Parce qu'elles prendront du temps et auront un coût, nous recommandons de les intégrer aux futurs budgets et/ou de les faire financer par une fondation :

- Engagez la conversation avec les collègues de couleur au sujet de ce qui doit être fait pour transformer l'institution en interne. (...) Demandez-leur conseil et embauchez-les pour bénéficier de leur aide et de leur expertise dans ce domaine ;
- Construisez ces initiatives en tant que pratique réflexive : documentez et partagez ces étapes publiquement (...) Partagez vos succès et les leçons tirées ;
- Créez des ressources à partir de votre travail, des lectures sur la race et la diversité; des listes de formateurs ou formatrices ; des informations sur le recrutement (...);
- N'oubliez pas la "règle de trois" (...) Intégrer une ou deux personnes issues des minorités ne changera pas grand-chose. Une ou deux personnes ne se sentent pas encouragées à parler et si elles le font, elles sont souvent ignorées. Il faut au moins trois personnes "différentes" pour qu'un changement se produise. »

Gretchen Jennings et Joanne Jones-Rizzi, « Museums, White Privilege, and Diversity: A Systemic Perspective », *Dimensions*, 2017, pp. 63-74, p. 73.



En pratique... Question/Réponse

Que faire si je ne peux pas changer la composition de mon équipe ?

Embaucher durablement les personnes issues des groupes exclus dans des postes à responsabilité est nécessaire pour mener à bien un projet inclusif. Cependant, il n'est pas toujours possible d'embaucher de nouvelles personnes. À court terme, on peut envisager de rémunérer des personnes pour une expertise ou un apport ponctuel ou à minima de consulter et mobiliser des ressources produites par des groupes dominés. On veillera alors à toujours créditer ces apports.

Ensuite, la *praxis* nous rappelle utilement d'éviter à la fois l'activisme et le verbalisme. Cela implique de repenser notre posture lorsque nous travaillons sur l'inclusion. Le concept d'intersectionnalité nous met en garde contre la fragmentation et la simplification excessive des publics. Une focalisation trop intense sur une caractéristique des publics conduit nécessairement à hiérarchiser les inégalités et à ignorer d'autres facteurs d'exclusion. Devenir des experts ou expertes d'un public spécifique n'est pas forcément une bonne idée. Enfin, l'*agency* nous invite à considérer la capacité et l'autonomie des publics exclus. Cela suppose de prendre en compte ce que ces publics pensent et veulent, mais aussi de s'intéresser sérieusement aux appropriations qu'ils font des contenus ou des dispositifs culturels. Pour reprendre les mots d'un visiteur de musée cité par les chercheuses brésiliennes Jessica N. Rocha, Mariana Fernandes et Luisa Massarani dans un texte sur la prise en compte du handicap dans les musées scientifiques : « Une personne souffrant d'un handicap visuel n'aura pas nécessairement envie de faire toutes les activités que le musée a préparées pour elle. C'est une option, toujours une option [23] ».

En fin de compte, toute la théorie critique indique que **l'enquête collaborative est un bon point de départ pour travailler les problématiques de diversité et d'inclusion**. Cela nous encourage à enquêter, à recueillir des témoignages, à écouter les expériences et à apprendre des visiteurs et des visiteuses, non pas d'un point de vue extérieur mais pleinement avec les personnes marginalisées – c'est-à-dire en incluant les personnes, en leur demandant ce qu'elles veulent et en rémunérant leur travail lorsque c'est pertinent.

Il s'agit de concevoir le changement avec les publics exclus, et pas seulement pour eux. Comme l'indique clairement la pédagogie critique, une véritable transformation nécessite la volonté et le pouvoir des institutions mais son contenu ne peut venir que des exclus, des *outsiders*.

[23] Jessica Norberto Rocha, Mariana Fernandes, et Luisa Massarani, « Inclusion and accessibility in science museums: Voices from Brazil », *Theorizing Equity in the Museum*, op. cit., p. 136.

PARTIE 4

Passer à la pratique

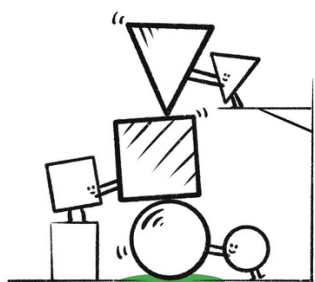
Comment tous ces principes s'incarnent-ils dans la pratique ? À travers le monde, de nombreux musées et institutions œuvrent pour l'équité et l'inclusion dans le champ culturel. Cette synthèse propose d'explorer quelques-unes de ces initiatives à travers 4 vignettes.

Les exemples cités partagent une façon de faire et des pratiques qui sont issues des théories critiques et des approches qui considèrent l'inclusion comme une lutte contre les discriminations et l'oppression. Cela se traduit par **l'objectif de rendre visibles, capables, puissants et légitimes les groupes opprimés**. Ces actions tentent donc de produire du changement au niveau des institutions elles-mêmes, au niveau de la conception des programmes et au niveau des contenus – avec quelques grandes lignes communes :



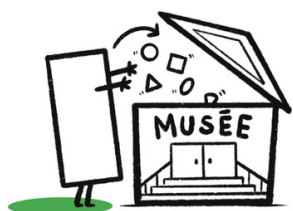
Transformer l'institution

- Impliquer les directions et le management ;
- Prévoir un budget et investir dans l'inclusion ;
- Embaucher des personnes issues des minorités (notamment à des postes à responsabilité).



Concevoir différemment

- Enquêter pour dresser l'état des lieux des inégalités ;
- Co-concevoir et co-construire les dispositifs avec les publics ;
- Penser l'inclusion dès le début, et non comme une adaptation a posteriori.



Changer les contenus

- Renommer et transformer les lieux ;
- Recadrer les discours ;
- Changer le design des expositions ;
- Transformer les imaginaires par la langue et les images.

Enfin, les vignettes présentées ci-dessous donnent à voir des initiatives qui ne se contentent pas d'aborder l'inclusion en se focalisant sur un type de public spécifique. Elles adoptent au contraire une approche intersectionnelle en rapprochant les différents groupes exclus. Genre, classe sociale, handicap, race et âge sont traités ensemble, et la reconnaissance de l'expérience commune de la domination est au fondement de ces actions inclusives.

Vignette 1

EDGE : concevoir des expositions qui favorisent la participation des filles
(États-Unis)

Vignette 2

E-Fabrik' et tinkering par l'association TRACES
(France)

Vignette 3

« On récupère notre centre de sciences ! »
(Michigan, États-Unis)

Vignette 4

Aux Pays-Bas, un « Code Diversité et Inclusion ».

Vignette 1 – EDGE : concevoir des expositions qui favorisent la participation des filles (États-Unis)

L'Exploratorium de San Francisco a publié en 2016 un guide appelé EDGE : *Exhibit Designs for Girls' Engagement* (Concevoir des expositions qui favorise la participation des filles). Dans le cadre d'un partenariat recherche-action (2007-présent), des chercheuses de ce musée scientifique ont testé plus de 100 éléments de design dans 300 expositions pour mieux comprendre ceux qui pouvaient encourager les jeunes filles à se sentir plus légitimes et à agir au sein des expositions. Elles ont également mené des observations de visites et créé un comité de conseil composé de jeunes filles. Cela leur a permis de formuler des recommandations claires quant aux attributs les plus susceptibles de valoriser la présence des filles :

- Affichage : des panneaux contenant des dessins et l'image d'une personne ;
- Contenus : des objets familiers, ayant l'air faits maisons ou personnels, ludiques et drôles ;
- Interactions : des stations accessibles de plusieurs côtés, des circuits ouverts, de la place pour trois personnes au moins...

Leur guide fournit des exemples très concrets d'installations. Ce travail tient aussi compte des inégalités liées à la classe sociale et aux catégorisations ethno-raciales : les chercheuses ont adopté dès le début une approche intersectionnelle des discriminations.

[En savoir + sur le guide EDGE](#)

Vignette 2 – E-Fabrik' et tinkering par l'association TRACES (France)

L'association française TRACES travaille à mettre œuvre une médiation scientifique inclusive pour faire de la culture scientifique un outil de lien social. En Île-de-France, elle pilote le projet E-Fabrik' qui associe des jeunes de 15 à 25 ans et des personnes en situation de handicap dans des ateliers de fabrication numérique. E-Fabrik' propose aussi des formations professionnalisantes – et met en avant la présence de femmes dans ses initiatives (48 % de femmes pour la formation courte « Sas » ; 30 % pour la formation longue « Parcours »). Ces projets pleinement inscrits dans les quartiers populaires de la région luttent contre les inégalités de classe, de genre, d'âge et liées au handicap qui structurent le champ scientifique et technique.

[En savoir + sur E-Fabrik'](#)

Pour faire avancer l'inclusion, TRACES utilise aussi la méthode du *tinkering*. Développé par l'Exploratorium de San Francisco, le *tinkering* est défini comme un outil d'*empowerment* – autrement dit d'augmentation de la puissance d'agir. Il s'agit, par des ateliers de créativité technique collaboratifs, de produire des expériences qui rendent légitimes la présence et l'activité des groupes dominés dans les sciences et techniques. D'abord utilisé pour permettre aux très jeunes enfants de participer à des ateliers scientifiques, le *tinkering* est maintenant repensé pour les adultes exclus des sciences dans le projet européen « Tinkering EU : Adressing the Adults ».

[En savoir + sur « Tinkering EU: Adressing the Adults »](#)

Vignette 3 – « On récupère notre centre de sciences ! » (Michigan, États-Unis)

En 2015, dans une ville de taille moyenne du Midwest américain, chercheurs et chercheuses de l'Université de Michigan et professionnelles de la culture scientifique se sont associées pour lutter contre une injustice : « le fait que le centre science ne reconnaissait ni les femmes scientifiques, ni les personnes de couleur ». Elles ont créé un « Conseil d'action jeunesse » pour impliquer directement un vingtaine de jeunes de 9 à 16 d'origines sociales et ethno- raciales variées dans un projet de « récupération » du centre de sciences.

Le projet est fondé sur le concept de « présence légitime » de toutes et tous dans les lieux culturels. Incarné par le conseil, ce concept a abouti à plusieurs actions qui ont durablement transformé le centre de sciences. Par exemple, les jeunes ont créé et affiché des panneaux à leurs noms pour rendre visibles des œuvres et des identités jusqu'alors marginalisées. Ils ont aussi co-designé une nouvelle salle, baptisée Katherine Johnson en l'honneur de la mathématicienne noire-américaine. « Toutes les salles de science portent le nom de vieux hommes blancs. On a changé ça. On a pris une des salles et maintenant, c'est l'espace Katherine Johnson... Elle a changé les règles. Et nous, on a changé les règles en changeant cette pièce », témoigne une des jeunes du projet.

[En savoir + sur « On récupère notre centre de sciences »](#)

Vignette 4 – Aux Pays-Bas, un « Code Diversité et Inclusion ».

En 2020, le secteur créatif et culturel néerlandais a édité un code de conduite pour la diversité en l'inclusion. En adoptant une définition de ces termes qui tient compte des phénomènes de discrimination, le Code formule des recommandations claires : impliquer les directions, utiliser une langue inclusive, co-construire avec les publics, embaucher des personnes issues des minorités...

[En savoir + sur le Code Diversité et Inclusion](#)

Dans ce contexte, un projet de recherche de l'université de Leiden pour 2020-2025 s'intéresse aux « visiteurs et visiteuses critiques » avec une approche intersectionnelle. Une des actions porte sur les archives historiques et interroge ce que produit le lieu physique où sont entreposées les documents. Le travail mené a par exemple montré l'ambivalence d'un accès entièrement ouvert aux archives liées aux personnes LGBT (lesbiennes, gays, bisexuelles et transgenres). Le fait que les archives LGBT soient placées au cœur d'une bibliothèque publique et accessibles sans rendez-vous a du bon, car cela légitime la présence LGBT dans l'espace public. Néanmoins, les usager et usagères ont aussi ressenti de la gêne à devoir s'afficher avec ces documents et à ne pas pouvoir en faire une consultation privée. Les visiteurs ou visiteuses « critiques » sont des personnes ressources pour les institutions archivistes : leur expérience de visite est révélatrice des oppressions qui sont remises en cause et de celles qui sont au contraire renforcées par les dispositifs.

[En savoir + sur « Critical Visitor »](#)

PARTIE 4

Pour que l'inclusion ne soit pas illusion

Cette dernière partie est inspirée des nombreux témoignages de praticiens, praticiennes, chercheurs et chercheuses qui travaillent sur l'inclusion. Lorsque cette question est au cœur de leur activité, les personnes impliquées peuvent se sentir découragées et désespérées lorsqu'elles constatent que leurs efforts n'aboutissent pas à un changement durable des pratiques et des institutions. Comme je l'ai écrit avec Rokia Ballo, Subhadra Das, Emily Dawson et Vanessa Mignan, nous finissons souvent épuisées par ces luttes pour la diversité lorsque nous sommes confrontées aux « illusions de l'inclusion ».

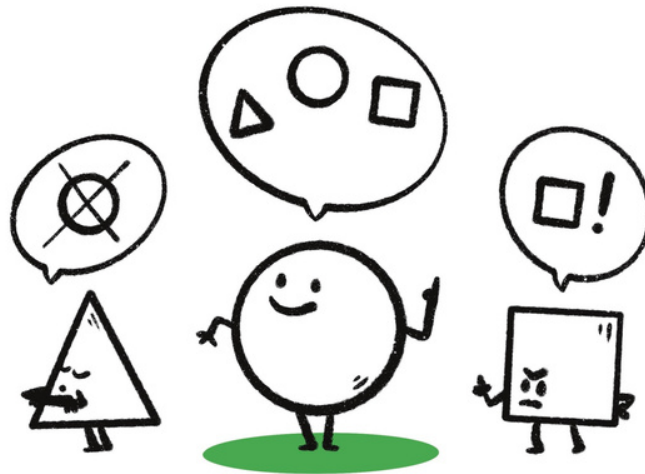
À partir de nos expériences et de la littérature scientifique, envisageons trois obstacles auxquels sont nécessairement confrontées celles et ceux qui agissent pour l'inclusion :

1. la division et la résistance au sein de nos communautés professionnelles ;
2. la difficile implication des directions, qui est liée aux contraintes politiques et économiques qui pèsent sur les institutions ;
3. le danger qui vient de nous-mêmes, c'est-à-dire les risques de tokénisme et d'appropriation.

Division et résistance

Le premier obstacle vient de nos communautés professionnelles, de nos collègues et de nos pairs du secteur culturel. Comme le dit Emily Pringle, artiste et chercheuse américaine, « la communauté muséale est divisée sur la question de savoir si les musées doivent mettre en avant leurs relations avec la communauté. Le secteur des musées résiste encore à l'idée de rendre le dialogue et l'engagement social aussi prioritaires que l'expansion et l'entretien des objets dont ils ont la charge [24] ». Le fait que la nouvelle définition des musées proposée par l'ICOM en 2019 ait été rejetée confirme cette ambivalence. Tous les acteurs et actrices du secteur culturel ne sont pas convaincus que l'inclusion doit être une priorité, et il ne faut jamais supposer qu'il s'agit d'une préoccupation largement partagée.

[24] Emily Pringle, « How competing agendas prevent or enable sustainable change taking place within twenty-first-century art museums », dans *Theorizing Equity in the Museum*, op. cit., p. 84.



Impliquer les directions

Le deuxième obstacle vient de nos institutions. Les personnes investies dans la dynamique d'inclusion sont rarement en position de pouvoir et elles n'ont souvent pas la possibilité d'imposer des changements réels. Les organisations culturelles sont des lieux de travail confrontés à de multiples contraintes : la nécessité de se conformer à des politiques publiques en constante évolution, les coupes budgétaires, la lenteur et l'immutabilité des processus administratifs – et parfois même des directeurs ou directrices qui souhaitent conserver leur pouvoir et leurs privilèges. De plus, le secteur de la culture connaît un tournant néo-libéral majeur, bien décrit par le chercheur François Mairesse : « les questions de patrimoine, de recherche et de préservation historiquement constitutives du musée sont peu à peu devenues secondaires voire antithétiques de la nouvelle doxa imposée par l'injonction néolibérale et commerciale : gagner de nouveaux publics par des dispositifs numériques et ludiques et générer de nouvelles recettes propres, tout en sous-traitant ou en se délestant de ses fonctions intrinsèques [25] ». Cette situation pose plusieurs problèmes aux acteurs et actrices de l'inclusion. En effet, les questions d'inclusion peuvent être absorbées et réappropriées par les volontés néolibérales, perdant au passage toutes les valeurs sous-jacentes que nous évoquons dans ce texte. Si le seul objectif est d'accroître le nombre de visites d'une institution culturelle pour des motifs économiques, alors les questions de valorisation ou de légitimation des visiteurs et visiteuses ne se posent pas. De plus en plus de discours présentés comme inclusifs vantent aussi la productivité et l'efficacité économique accrues d'une main-d'œuvre diversifiée ; l'inclusion devient un outil managérial. Mais il ne s'agit alors plus d'émanciper qui que ce soit ou de lutter contre une quelconque oppression ; seulement de mettre au travail davantage de gens.

[25] François Mairesse, « Le tournant néolibéral du musée », *Nectart*, vol. 14, no 1, 2021, pp. 54–70, 2021.

Un autre effet de ce tournant néolibéral dans la culture est que les appels à l'inclusion peuvent être interprétés comme une menace par celles et ceux qui défendent un certain idéal du musée. Par exemple, si le texte de F. Mairesse cité au paragraphe précédent dénonce les injonctions commerciales qui pèsent sur les musées, il est tout aussi véhément envers celles et ceux qui cherchent à ouvrir et à diversifier les espaces culturels – et dont l'auteur dit qu'on pourrait les qualifier de « woke ». Le texte défend que les projets inclusifs menacent la raison d'être des institutions culturelles et leur finalité même. Premier reproche fait à l'inclusion : elle imposerait au musée une logique marchande en cherchant à accroître le public de la culture – ou plutôt sa clientèle. Deuxième reproche : l'inclusion mettrait en péril l'héritage culturel en dénonçant l'injustice sociale sur laquelle reposent nombre de lieux et de contenus.

« Le terme woke (éveillé) désigne toute personne consciente des injustices et des dominations qui pèsent sur les minorités ; il est repris de façon dénonciatrice par les conservateurs », explicitent le philosophe Claude Gautier et l'historienne Michelle Zancarini-Fournel dans l'ouvrage *De la défense des savoirs critiques* [26]. Comme on l'a vu, l'approche critique impose de penser les rapports de force qui traversent notre société et de remettre en cause les discriminations. Nécessairement, cela revient à exiger la fin de certains privilèges. S'il y a redistribution du pouvoir, des ressources et de la valeur, les groupes dominants devront renoncer à une partie de ce qu'ils détiennent pour que d'autres puissent être légitimés et reconnus en tant que sujets capables. De fait, le *statu quo* s'en trouvera bouleversé. Le musée ou le centre culturel scientifique ne pourra plus être ce qu'il a été : c'est la condition même de l'équité. Les projets inclusifs critiques peuvent donc rencontrer de l'opposition aussi bien de la part des personnes partisans d'une approche néolibérale de la culture que chez celles et ceux qui s'y opposent.



[26] Claude Gautier et Michèle Zancarini-Fournel, *De la défense des savoirs critiques. Quand le pouvoir s'en prend à l'autonomie de la recherche*, Paris, La Découverte, 2022, p. 72.

Le danger qui nous guette : tokénisme et appropriation

Le troisième obstacle aux pratiques inclusives vient de nous-mêmes. **La recherche comme les expériences de terrain ont prouvé à maintes reprises que les bonnes intentions ne suffisent pas à produire un changement réel.** Pourtant, le simple fait de déclarer ou d'afficher une volonté inclusive est de plus en plus présenté comme preuve que le problème est traité – voire même résolu. L'« accessibilité », la « diversité », l'« équité » et l'« inclusion » sont autant de mots à la mode mis en avant pour faire croire que la transformation sociale est en marche, alors que rien ne change. Pour citer à nouveau Shannon K. McManimon et Ayaan Natala : « l'équité est réduite à un geste superficiel et tape-à-l'œil qui ne produit aucun résultat concret ». Les deux autrices soulignent que la grande majorité des musées déclarent que l'équité, la diversité, l'accessibilité et l'inclusion sont leur priorité, mais que moins de la moitié d'entre eux ont des plans d'action. « L'accent est souvent mis sur la communication en direction du public plutôt que sur l'organisation interne », poursuivent-elles. Nous pensons encore l'équité à partir d'un imaginaire blanc, masculin, valide et dominant, c'est-à-dire davantage comme un principe ou un idéal que comme une action concrète et nécessaire.

Les actions qui s'affichent inclusives courent le risque de se payer de mots sans changer quoi que ce soit au fonctionnement discriminant des institutions. La littérature anglo-saxonne parle d'ailleurs d'« *inclusive-washing* », sur le modèle du « *green-washing* » ou « écoblanchiment », qui signifie qu'une organisation donne par sa communication publique une image trompeuse de ses actions en matière de protection de l'environnement. En matière d'inclusion, cela s'accompagne d'un risque de tokénisme et d'appropriation des idées. Le tokénisme désigne une mesure symbolique par laquelle on met avant des personnes issues des groupes minoritaires afin d'échapper aux reproches d'exclusion ou de discrimination. Or la présence d'une ou deux personnes ne saurait garantir l'inclusion – surtout s'il leur est demandé d'endosser un rôle lié à leur « différence » : être la femme chargée de mission égalité dans un groupe masculin ; la personne de couleur responsable de la diversité dans une organisation majoritairement blanche... Une enquête réalisée en 2017 par Laure Bereni et Dorothee Prud'homme a d'ailleurs montré que les personnes exerçant la « fonction diversité » dans les grandes entreprises françaises étaient majoritairement des femmes (70 %) appartenant aux classes moyennes ou supérieures et issues de la population majoritaire.

Elles n'avaient « aucune expertise sur le thème de la diversité au moment de leur prise de poste » et se sont formées sur le tas [27]. Le fait que ces fonctions soient encore confiées à des cadres sans expertise dans ce domaine pose bien la question des compétences et de leurs appropriations. On demande régulièrement aux personnes opprimées de produire des idées ou du travail lié aux questions d'inclusion pour ensuite conserver leur production ou l'incarner dans un poste... sans rémunérer ou embaucher celles et ceux qui les ont réalisées.

« Il est essentiel d'apprendre de milieux diversifiés (...) mais il ne faut pas que ce soit une appropriation ou une répétition vide de sens de quelques pratiques sorties de leur contexte, déconnectées des valeurs qui les accompagnent. (...) Les professionnel·les du courant dominant de la culture doivent plutôt collaborer, travailler en parallèle, encourager, et s'en remettre à celles et ceux qui ont une plus grande expertise. »

Summer May Finlay *et al.*, « From the Margins to the Mainstream: Deconstructing science Communication as a White, Western Paradigm », *JCOM*, vol. 20, 2021.

L'enjeu est d'éviter une sorte de « saupoudrage de la diversité » par lequel l'institution ajouterait quelques contenus exotiques ou quelques pièces de femmes aux collections, construirait quelques rampes, engagerait une employée de couleur pour être « responsable de la diversité » en s'en tiendrait là, satisfaite de sa générosité et de pouvoir la communiquer au grand public. Pour ne pas reproduire ces schémas trop courants, il faut non seulement garantir le dialogue et la collaboration avec les groupes exclus, mais aussi réfléchir à notre façon d'agir – en tant que collectif et en tant qu'individus. **Lorsqu'on se trouve en position dominante, participer à la conversation et écouter avec attention ne suffisent pas. Il est nécessaire de reconsidérer sérieusement sa posture.** Quelle est alors bonne attitude ? Paolo Freire la décrit comme une « solidarité radicale » :

« Se découvrir dans la position de l'opprimeur, même si l'on en souffre, ne suffit pas à devenir solidaire des opprimés. (...) La solidarité ne consiste pas à avoir conscience d'exploiter et donc à “rationaliser” son sentiment de culpabilité d'une façon paternaliste. (...) La vraie solidarité est de lutter avec les opprimés pour changer la réalité objective qui fait d'eux des “êtres vivants pour un autre” [28]. »

[27] Laure Bereni et Dorothée Prud'homme, *La fonction diversité. Enjeux, compétences et trajectoires*, Paris, AFMD (Association française des managers de la diversité), 2017, p. 45.

[28] Paolo Freire, *La pédagogie des opprimés, op. cit.*, p. 23.

La posture doit donc être davantage que celle d'un ou d'une simple « alliée ». Au sujet de la discrimination raciale, Ayaan Natala écrit dans *Theorizing Equity in the Museum* : « J'espère que ce texte inspirera les personnes blanches à sortir du rôle confortable d'alliées pour devenir des complices et des co-conspiratrices ». Elle ajoute pourtant immédiatement : « En tant que personne noire, j'écris ceci en sachant que de nombreuses lectrices et lecteurs ne le feront pas ». Son propos fait écho à celui des femmes face au sexisme, des personnes âgées ou en situation de handicap face au validisme, des classes populaires face à l'élitisme, des enfants face à la domination adulte. **Ce n'est qu'en déployant tous nos efforts pour être de vrais complices solidaires que nous pourrons nous engager dans un dialogue capable de remettre en question ces relations de pouvoir**, un dialogue comme celui voulu par P. Freire, qui «n'impose pas, ne manipule pas, ne domestique pas, n'use pas de slogans».



CONCLUSION

Faire le premier pas

La question de l'inclusion dépasse très largement le secteur culturel et les inégalités traversent l'ensemble de notre société. L'ampleur de la tâche ne doit cependant pas nous décourager : le principal est de s'engager et de faire le premier pas. De nombreuses ressources existent déjà pour accompagner les démarches inclusives à tous les niveaux.

Se documenter : individuellement, chacune et chacun d'entre nous peut se donner les moyens de mieux comprendre comment les inégalités contraignent l'expérience des groupes dominés. Il existe de nombreuses ressources pour cela : livres, articles, podcasts... à commencer par les sources citées tout au long de cette synthèse. En 2020, l'Ocim a notamment consacré une série de podcasts à l'inclusion.

Échanger : pour avancer, les démarches inclusives exigent un engagement collectif. Aborder ces sujets avec ses collègues est un bon moyen de progresser ensemble et d'impliquer progressivement l'institution. L'Amcsti anime par exemple un groupe de travail « Inclusion » qui propose des webinaires entre professionnel·les de la culture scientifique.

Se former : les formations professionnelles sont un outil précieux pour être accompagné et rencontrer d'autres professionnel·les également engagés dans une démarche inclusive. L'école de la médiation propose une formation sur l'inclusion sociale afin de monter en compétences sur la conception et l'animation des médiations culturelles et scientifiques inclusives.

Rejoindre une communauté de pratiques : pour s'engager plus durablement, il est enfin possible de rejoindre un regroupement de professionnel·les qui agissent ensemble pour l'inclusion. Le collectif Diversci propose par exemple un guide et des outils pour accompagner les institutions dans leur cheminement inclusif.