

# Démocraties: formes et formation

## L'intelligence collective pour une démocratie augmentée<sup>1</sup>

PAR SOPHIE WIEDEMANN,  
PERMANENTE CIEP COMMUNAUTAIRE

**P**our la philosophe Nancy Fraser, une démocratie augmentée tendrait vers une égalité sociale substantielle. Ce n'est pas celle que nous connaissons dans nos démocraties occidentales où des populations dites dominées vivent parmi des agencements politiques qui, d'une part, ne leur donnent qu'un accès limité aux ressources matérielles (problématique de la redistribution) et, d'autre part, ne font pas d'elles des «partenaires à part entière de l'interaction sociale» et limitent les possibilités de «prendre part à la construction des modèles institutionnalisés de valeurs culturelles, à la délibération (...), à toutes les activités sociales»<sup>2</sup> (problématique de la reconnaissance). En quoi des pratiques d'intelligence collective peuvent-elles contribuer à une reconnaissance des savoirs et à une «parité de participation» ou encore répondre à l'«impératif de délibération inclusive» identifié par H. Pourtois<sup>3</sup> comme caractéristique de la démocratie participative?

Des acteur.trice.s expérimentent des nouvelles pratiques de discussion faisant référence à la sociocratie ou, plus lar-

gement, à des Pratiques d'Intelligence collective (PIC). Corinne Monnet explique comment les discussions spontanées sont traversées par des inégalités liées aux rapports de domination<sup>4</sup>. Notre analyse esquissera comment des pratiques de conversation peuvent donner lieu à de nouvelles possibilités d'interaction sociale et d'empowerment, en se centrant sur leur apport par rapport à la structuration de la conversation et aux mécanismes de domination. Elle sera illustrée de témoignages d'acteur.trice.s de collectifs de formation, de militant.e.s ou de travail.

### PRIVILÈGES DANS LA CONVERSATION?

La réalité des discussions spontanées est assez loin du modèle où deux personnes se relaient, de façon égalitaire, pour faire vivre l'échange. Pour C. Monnet, les privilèges de genre sont à l'œuvre dans les «pratiques conversationnelles» (discussions, dialogues, interactions). Se basant sur de nombreuses études, elle déconstruit le stéréotype de la femme bavarde, constate un temps inégal dans les contributions, au profit des hommes. En effet, parler plus longtemps est un bon moyen d'avoir du pouvoir dans un groupe. D'autres différences genrées sont aussi pointées: les hommes interrompent davantage les femmes et fournissent plus facilement des réponses minimales. Ces pratiques conversationnelles provoquent le si-

lence des femmes et démontrent l'inattention et le désintérêt des hommes envers les contributions féminines. Ces comportements aboutissent à un contrôle par les hommes des sujets de conversation. Dès lors, si les privilèges de genre agissent dans la conversation, d'autres rapports de domination y agissent également. Dans une vision systémique des agencements politiques, on peut imaginer comment une mise au ban de la conversation peut contribuer à une moindre possibilité de «prendre part» à d'autres sphères politiques et sociales. C'est pourquoi les PIC sont intéressantes pour travailler ces «structures invisibles» qui sous-tendent les groupes et les organisations.

### LES PIC GÉNÉRATRICES D'AUTRES CONVERSATIONS?

#### **Intelligence collective?**

Depuis quelques années, fleurissent des outils d'intelligence collective, tant dans des collectifs de travail que des associations. On peut citer l'*art of hosting*<sup>5</sup>, la sociocratie, la démocratie profonde, la gestion par consentement, l'écoute active, la communication non-violente, le Cercle, Le World-Café, les 6 chapeaux de Bono, le Forum Ouvert, le débat en bocal<sup>6</sup>. Ces méthodes permettent de gérer la parole pour trouver des idées, discuter en petit ou grand groupe et prendre collectivement des décisions. Elles font parfois l'objet de critiques sévères, notamment sur leur usage en milieu pro-

fessionnel. Les décideurs qui les utilisent, laisseraient miroiter à leurs travailleurs des possibilités de participation et d'autonomie, tout en continuant à subordonner les activités à l'impératif de rentabilité<sup>7</sup>. Les tenants des PIC mettent en avant leurs apports en termes de créativité et de gouvernance induits par les nouvelles formes d'interaction suscitées.

### Se pencher sur les pratiques

Créée dans les années 1970 pour promouvoir la liberté et la co-responsabilisation des acteur.trice.s, la sociocratie est «un mode de gouvernance qui permet à une organisation, quelle que soit sa taille, de fonctionner efficacement sans structure de pouvoir centralisée selon un mode auto-organisé et de prise de décision distribuée. (...) Dans une logique d'auto-organisation faisant confiance à l'humain, elle va mettre le pouvoir de l'intelligence collective au service du succès d'objectifs communs (...)»<sup>8</sup>. P. Servigne a identifié plusieurs processus sociocratiques: «l'élaboration d'une proposition, la bonification d'une proposition (c'est-à-dire son amélioration par le consentement), une élection sans candidat ou une évaluation»<sup>9</sup>. La sociocratie concerne des personnes ayant un vécu commun ou des relations de proximité au sein d'organisations. L'ISCO et le BAGIC sont aussi des laboratoires de ces nouvelles pratiques démocratiques.

**- La parole en cercle:** Le temps de formation démarre et se termine bien souvent par un tour d'ouverture pour prendre la température (style «Météo»). Sans obligation, chacun.e s'exprime sur son humeur du moment. Ensuite, viennent les points à discuter: décider de l'heure de fin de réunion en fonction des contraintes; formuler un scénario de

mobilisation autour d'un procès; recueillir les avis sur un outil de communication, etc... Très souvent, ceux-ci sont travaillés en trois temps: clarification de la demande et/ou des faits amenant à devoir formuler une proposition, réactions des participant.e.s et propositions. Chacun.e parle à son tour, avec un temps de parole relativement symétrique et chronométré, pour que chacun.e axe son intervention sur l'essentiel. Pour la formatrice Muriel Bernard (BAGIC), l'avantage de cette technique est de «n'oublier personne et chacun a l'occasion de s'exprimer», alors que, dans les prises de parole en «pop-corn», parle qui veut. De plus, les «discussions bilatérales» sont évitées.

**- La décision par consentement**<sup>10</sup>: À partir d'une liste de positions établies, chacun.e choisit une proposition et fait part de sa préférence. Apparaissent alors des préférences majoritaires et minoritaires. Contrairement au mode de décision classique, la sociocratie part du principe que toutes les objections enrichissent la proposition de base (phase de bonification): «Et on continue (...) à améliorer la proposition de base [par des tours argumentés successifs] jusqu'à ce que tout le monde y adhère» témoigne la formatrice Emmanuelle de Caluwé (ISCO-Bruxelles). L'objectif n'est pas d'atteindre un «oui» général, mais que personne ne dise «non». Si une proposition émerge, les objections seront systématiquement exprimées et la proposition collective sera ainsi «bonifiée», avec les avis minoritaires. Un groupe BAGIC, par exemple, respectait difficilement les horaires de cours. Trois propositions ont été formulées: celle de commencer plus tard en raccourcissant la pause du matin a été retenue. Une personne opposée à cette proposition a ex-

primé ses besoins et un compromis a été trouvé avec le groupe. Se crée alors une conscience plus collective des besoins du groupe: les participant.e.s entendent des interprétations de comportements totalement différentes et se rendent compte des effets de tels comportements sur le collectif.

**- L'élection sans candidat.e:** Dans un groupe ISCO, tous les étudiant.e.s se présentent comme candidats à l'élection. Au premier tour, le groupe définit, ensemble, les responsabilités et les rôles du/de la délégué.e. Par exemple, il/elle est responsable de la clé du local. Le but étant d'éviter les conflits ultérieurs, les missions sont notées sur un panneau visible par tou.te.s. Chacun.e s'exprime sur les compétences nécessaires, puis vote pour un.e candidat.e, en signant son vote. Au troisième tour, chaque participant.e s'adresse directement à son.sa candidat.e de prédilection en argumentant son choix. Le résultat de tous les votes de base sont alors affichés sans mentionner la personne élue. Une fois que tou.te.s se sont exprimé.e.s, une proposition peut encore être émise en lien avec les propos tenus. La première proposition formulée est travaillée par le groupe. Ensuite, la gestion par consentement est prônée jusqu'à ce qu'émerge une décision à laquelle tout le monde adhère. Processus délicat, l'élection sans candidat demande beaucoup de bienveillance et un cadre strict.

### DE NOUVELLES CONVERSATIONS ET MOINS DE DOMINATIONS?

Des retours positifs sont émis suite à l'utilisation des PIC: «il y a vraiment une évolution du groupe en trois temps, les gens découvrent qu'ils sont vraiment écoutés, qu'ils ont vraiment leur place, et que ce qu'ils disent, influence vraiment la proposition. C'est une vraie expérience de confiance»<sup>11</sup>. Julien Didier évoque un «certain état de grâce» au cœur de ce que souhaite faire vivre l'intelligence collective. Au niveau du ressenti individuel, on constate que «les gens se sont sentis utiles, ils n'ont pas senti qu'ils perdaient leur temps, ils se sont sentis écoutés et ils ont apprécié les autres, ils ont l'impression non seulement d'avoir été productifs, mais aussi que ce moment avait du sens, que leur présence là valait la peine (...)». «L'utilisation de ces outils est hyper pertinente, car elle casse



la triple domination parce que chacun.e a la même place. Cette triple domination est, quelque part, un peu gommée et, si on ne les utilise pas, la triple domination se retrouve au sein d'un groupe en formation (...) comme une micro-société» (E. de Caluwé). Ainsi, la force des PIC tient, avant tout, à l'écoute, organisée à différents niveaux: «Dans les organisations où l'on va, je n'ai pas tellement de retours de gens qui disent «Ah! moi j'ai pu m'exprimer,», mais c'est plus «On a pu s'écouter, cette fois-ci» (J. Didier).

### **Reconnaître chacun.e comme individu subjectif**

Une des spécificités des PIC dans des collectifs est d'accorder autant d'importance à l'objectif de travail du groupe qu'aux personnes réunies. Les participant.e.s sont reconnu.e.s comme des individus spécifiques, ayant des ressentis et des possibilités d'expression authentique. Les tours de «météo» en ouverture et clôture d'une animation sont, par exemple, l'occasion pour les participant.e.s de «se relier à soi et au monde», en exprimant leur humeur et leur état physique (M. Bernard). Du temps est ainsi donné aux personnes et au groupe pour identifier et verbaliser leurs ressentis, liés à des priorités et des contraintes avant que ces derniers ne deviennent problématiques et que des tensions n'apparaissent avec l'organisation. Les individus ne sont dès lors pas compris comme de pures mécaniques. Pour L. Borak, «c'est très utile, puisqu'on sait comment on va aborder certains sujets et comme l'approche de la personne change, croyez-moi, c'est très positif!». De même, le tour de clôture (temps «meta») permet de cerner son ressenti sur ce qui vient de se jouer et sur «ce que le groupe a produit»: c'est une occasion pour décrypter des prises de pouvoir, exprimer un inconfort ou, au contraire, célébrer un bon fonctionnement.

Les PIC relégitiment des prises de parole subjectives qui ne relèvent pas seulement de l'argumentation pure et de l'expertise, mais bien de l'opinion. D'après J. Didier, de nombreuses PIC permettent de «se rapprocher plus directement du vécu de chaque personne», même les moins à l'aise pour argumenter et s'exprimer en public. Le politologue P. Breton définit la parole citoyenne par

l'échange d'opinions et non pas par la démonstration, représentation largement répandue aujourd'hui<sup>12</sup>. Pour faire vivre «ce parlé démocratique», il identifie trois compétences: «la capacité à se former librement une opinion sur un sujet donné; celle d'argumenter, sans recourir à la violence ni à la ruse; celle qui combine la prise de parole et l'écoute, dans une démarche d'empathie cognitive». Il y associe trois lacunes: «l'incapacité à entrer dans une argumentation qui n'est pas la sienne; la peur de prendre la parole en public; un rapport archaïque à la parole, qui cherche à lui substituer la ruse, la manipulation, la violence ou le consensus et la représentation de l'acte de convaincre comme relevant d'une démonstration, alors qu'il relève de l'opinion. D'où le «mythe de l'expertise» si répandu aujourd'hui<sup>13</sup>.

Si les PIC n'apprennent pas à argumenter, elles créent un cadre bienveillant pour chaque opinion, réduisant la peur de s'exprimer en public. Elles bannissent la violence, la ruse et la manipulation par le cadre posé. Ainsi, en lien avec une démarche en éducation permanente, elles sont propices à l'émergence de nouvelles voix, pour une délibération participative inclusive et donnant lieu à de nouvelles actions collectives.

### **Systematiser l'écoute de chaque contribution**

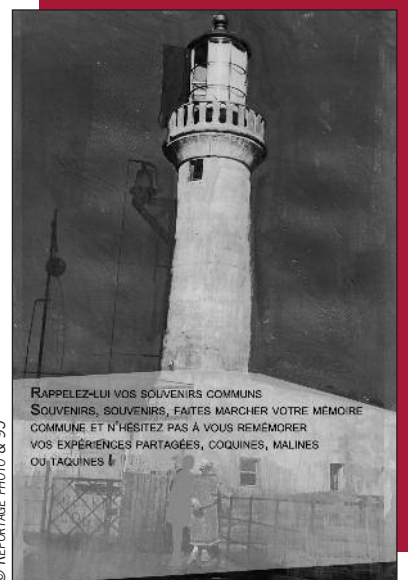
L'expérience d'Emmanuelle de Caluwé dans un groupe d'adultes en formation confirme les observations de C. Monnet: «quand la parole est libre, c'est souvent les hommes qui prennent la parole par rapport aux femmes, ou à des personnes qui ont moins confiance en elles...» et ce sont les hommes «qui, du coup, ont plus de pouvoir dans le groupe parce qu'[ils] ont plus tendance à influencer, puisqu'[ils] s'expriment sur leurs opinions». De quelle manière les PIC permettent-elles à d'autres profils d'influer sur la conversation?

Si l'aspect très structuré des conversations dans les PIC paraît rebutant au premier abord, c'est cette structuration qui organise l'écoute et donne une dimension égalitaire à la conversation -sans présumer de l'effet du contenu des paroles de chacun.e. Pour J. Didier, «le fait de réguler la parole, d'avoir des processus qui sont construits, d'avoir aussi plus d'attention au dialogue des émotions, des ressentis, de laisser la place à d'autres formes de parole que la parole intellectuelle, d'avoir des processus qui sont clairs, limite l'abus de pouvoir et permet à d'autres profils de s'exprimer. (...) non seulement des femmes mais aussi toute personne (...) qui va moins avoir

cette personnalité-là». Structurer la conversation bouscule déjà les rapports de pouvoir en place: «Ceux qui apprécient, sont ceux qui n'ont pas toujours la facilité de trouver un moment pour s'exprimer ou ceux qui n'osent pas prendre la parole en groupe, ceux qui aiment moins, c'est les grandes gueules parce qu'il y en a d'autres qui s'expriment et (...) qu'ils n'ont pas le crachoir tout le temps (...) ils ont moins de temps de parole» (E. de Caluwé).

Ainsi, des dispositifs, comme la parole en cercle et la gestion par consentement donnent lieu à des conversations où les «opinions s'additionnent au lieu de se combattre»<sup>14</sup>. Si les contributions de chacun.e peuvent être développées et sont prises au sérieux, les mécanismes identifiés par C. Monnet, comme la non-confirmation, n'ont plus leur place dans ce type de conversations.

Le fait d'écouter toutes les options permet aux divergences d'exister au sein du groupe. Des idées divergentes vont être intégrées à la réflexion globale et traitées tour par tour. Elles permettent de distinguer débat et dispute: «C'est tout à fait normal qu'apparaissent des conflits dans une dynamique de groupe, car tout le monde n'a pas les mêmes besoins au même moment (...) Donc, le conflit n'est pas vu comme quelque chose de nécessairement négatif, ou à éviter à tout prix comme on fonctionne beaucoup parfois. Le conflit a sa place, mais il est géré avec des outils qui sont dans la bienveillance» (E. de Caluwé). Pour exprimer sereinement des divergences, les PIC s'accompagnent d'un travail sur des méthodes de communications bienveillantes, comme la Communication non-violente (CNV) ou la Communication efficace de Gordon. En outre, nommer le conflit et travailler chaque prise de décision permettent d'éviter sa



© REPORTAGE PHOTO & 95



généralisation à d'autres moments ou l'apparition d'autres problèmes et lui redonnent une dimension politique, dépendant des positions, vécus, intérêts de chacun.e et non pas d'hostilité personnelle. Ainsi, avant la décision collective, en offrant de la place à la parole singulière et subjective de chacun.e, on donne les mêmes chances aux membres pour influencer sur le groupe.

Au moment de la décision, la gestion par consentement ou la démocratie profonde permettent d'obtenir une décision plus partagée, en prenant en compte systématiquement les objections et les minorités. Loin de bloquer le groupe, l'objection et son traitement par tours successifs amènent les membres à être créatifs dans la formulation de nouvelles solutions. On peut penser que cette créativité est, en grande partie, le reflet de la diversité nouvellement prise en compte par ces conversations plus ouvertes. Pour J. Didier, les effets systémiques permettent l'émergence de nouvelles idées et comportements: «les gens sont sensibles à cette dynamique du groupe, où ils sentent (...) un groupe qui interagit, (...) différemment. Quand je parle d'écoute, de bienveillance dans le groupe, ça induit des effets systémiques qui sont différents». Si les «agencements» sont systémiques, dans quelle mesure un nouvel agencement de la conversation dans un collectif peut-il produire, par le renforcement de la capacité d'action des individus et des groupes, un pouvoir accru, d'autres agencements systémiques?

## LES PIC FACTEURS D'EMPOWERMENT ET LEVIERS DÉMOCRATIQUES DE CHANGEMENT SOCIAL?

### Conditions d'empowerment

En tant que «processus par lequel un individu et/ou un groupe acquiert les moyens de renforcer sa capacité d'action lui permettant d'accéder au pouvoir individuel et collectif, [l'empowerment] articule deux dimensions, celle du pouvoir, (...) et celle du processus d'apprentissage pour y accéder»<sup>15</sup>. N. Eliasoph fournit des pistes pour discerner les facteurs d'empowerment de personnes dites défavorisées. À côté des discours et des effets pervers des organisations qui ont l'empowerment comme but, l'empowerment réel se produit dans leurs coulisses, sous cinq conditions, tout d'abord, le temps et la durée: des expériences trop ponctuelles ou peu intenses peuvent n'avoir pas d'effet et s'inscrivent différemment dans chaque parcours. De même, pour J. Talpin, cette compétence «processuelle» se construit

à travers le temps et par itération<sup>16</sup>. C'est pourquoi M. Bernard propose à ses participant.e.s, «un processus à vivre». De même, pour E. de Caluwé: «si on reprend un dispositif [de parole] plus classique, chacun.e reprend sa place spontanée, sa place de leader ou bien [une autre place]...». Et petit à petit «il y a plus d'attention accordée à la distribution de la parole».

Les PIC ne sont pas des outils fournissant une solution clé en main aux problèmes de groupe, organisationnels ou aux difficultés rencontrées par les individus. Pour J. Didier, ils sont un prétexte à vivre des choses ensemble et à les décrypter collectivement. Du côté des étudiant.e.s, «la première année, on a essayé l'élection sans candidat, c'était une catastrophe»! Puis, après cet inconfort passager, le groupe s'est approprié le processus et a désigné un délégué, qui «était vraiment surpris» et imaginait quelqu'un d'autre plus «présent et crédible». «En général, le résultat des votes (...) est assez différent d'un vote classique, par majorité simple, ou aux deux-tiers. Ce sont des gens parfois insoupçonnés qui, du coup, sont élus, qui sont les premiers surpris d'être élus et qui, parfois, assurent leur rôle de manière tout à fait exemplaire et parfois avec beaucoup plus de qualités ou de bienveillance que des «leaders» ou des «grandes gueules» qui aiment le pouvoir» (E. de Caluwé).

L'explicitation des règles au cœur de l'organisation et l'acceptation du conflit, deux autres conditions de l'empowerment rejoignent les caractéristiques des PIC: règles claires de structuration de la parole, prise en compte des propositions et objections de chacun.e et décision; place pour les divergences. Si les PIC, à l'heure d'aujourd'hui, sont le plus souvent vécues de manière ponctuelle, hors des institutions les plus influentes sur nos vies, ces expériences peuvent-elles déclencher une sorte de déclic démocratique chez certaines personnes, voire avoir des effets systémiques? Pour J. Didier, «ce qui est important, c'est ce changement de posture, parce qu'une fois que les citoyens l'ont vécu à un niveau, ils veulent le recréer à d'autres niveaux. Se sentir acteur d'ensembles de plus en plus larges». Après avoir expérimenté de tels espaces de parole et d'agir collectif, l'acceptation de fonctionnements moins démocratiques deviendrait plus difficile et pourrait mettre en tension les personnes, voire les mettre en action, jusqu'à devenir «force de facilitation» ou force de proposition dans d'autres sphères. Pour M. Bernard, le processus vécu à travers les

PIC s'accompagne d'un travail de systémie des organisations et amène chacun.e à «prendre conscience du système dans lequel il joue» car «on peut beaucoup s'abimer à revendiquer (...) sans connaître les contraintes ni les marges de manœuvre du système dans lequel on se trouve»<sup>17</sup>. Le résultat du travail avec le groupe ISCO sur les horaires a été l'émergence (et l'obtention) d'une revendication pour l'application d'un nouvel horaire aux modules donnés par d'autres formateurs. Pour M. Bernard, le fait d'avoir pris une décision collective, sur laquelle tout le groupe a pu influencer, a renforcé le poids de cette revendication dans une autre enceinte. D'autre part, le fait d'avoir identifié dans quels espaces faire des propositions, par une première discussion où ont émergé des propositions réalistes face aux contraintes du «système ISCO» a permis d'amener ce changement. En outre, le fait d'avoir ouvert un espace de parole sur une problématique plutôt que d'avoir infantilisé les participant.e.s a déclenché une prise de conscience collective sur de potentielles marges de manœuvre au sein de la formation.

### Les PIC favorables à l'action collective syndicale

K. Telmat, un étudiant-ISCO délégué syndical CSC, a réemployé des PIC dans son collectif syndical. Il a ainsi augmenté son pouvoir individuel de délégué et le pouvoir collectif de son équipe syndicale, en structurant la parole pendant les réunions grâce à des outils comme les tours d'ouverture, les tickets de parole (5 tickets par personne par réunion, correspondant à une prise de parole par réunion), la gestion par consentement et les rôles donnés pour le bon déroulement de la réunion (facilitateur, gardien du temps). Cela a permis d'éviter des prises de parole intempestives, d'obtenir des réunions plus fructueuses et d'avoir une base d'équipe syndicale pour obtenir des changements concrets dans l'entreprise. En quelques années, la représentation syndicale dans cette entreprise est passée de un à douze délégués CSC! On voit ainsi comment les PIC ont contribué à la «capacité d'un groupe à collaborer pour formuler son propre avenir et y parvenir en contexte complexe» et «à maximiser le potentiel d'action et de liberté des collectifs humains»<sup>18</sup>.

## Parité de participation pour un changement social?

Face à la triple domination, les PIC, comme dispositifs de conversation, permettraient-elles une réelle «parité de participation» des personnes concernées? Pour J. Didier, «la domination qui est la plus balancée, c'est la domination de genre (...) Je l'observe à chaque fois, mais c'est un avis général, je crois qu'on partage [au sein de *Collectiv-a*]. Notamment [par] l'élection sans candidat». Mais cet empowerment concernerait surtout des femmes blanches. Les PIC sont-elles «universellement» pertinentes face aux autres personnes «dominées»? «C'est une solution aux problèmes de domination et, en même temps, ça pose de nouveaux problèmes». En effet, certaines PIC comportant des processus sophistiqués, très exigeants en termes d'argumentation et d'intelligence émotionnelle, font apparaître le risque de nouvelles dominations, notamment, envers les personnes âgées.

On peut aussi se demander si les PIC permettent, avant tout, une avancée en termes d'égalité de genre parce qu'elles répondent spécifiquement aux problèmes relevés par C. Monnet et pas aux mécanismes des autres dominations; ou bien parce que les PIC sont pratiquées essentiellement dans des univers sociaux assez homogènes. Cette hypothèse devrait être vérifiée en élargissant le périmètre de l'enquête. D'après N. Fraser, l'espace public n'est pas une sphère unique, mais consiste en «des arènes discursives parallèles dans lesquelles les membres des groupes sociaux subordonnés élaborent et diffusent des contre-discours, ce qui leur permet de fournir leur propre interprétation de leurs identités, de leurs intérêts et de leurs besoins». De plus, «une question est politique si elle est disputée dans un grand nombre d'arènes discursives, et au sein de différents publics»<sup>19</sup>; ce qui relativise l'impact potentiel des PIC en termes de changement social et de parité de participation, puisqu'elles semblent, avant tout, pratiquées à des échelles micro et dans des lieux d'interconnaissance.

## CONCLUSION

On voit combien la conversation est politique en répercutant les mécanismes de domination. Les PIC structurent la

conversation de manière favorable à une délibération inclusive et systématique. Expérimenter ces dispositifs démocratiques semble apporter un empowerment individuel et collectif favorable à l'action collective, à une démarche en Éducation permanente et à la perspective d'une égalité sociale. Ainsi, leur apport gagne à être reconnu et leur pratique diffusée à tout niveau et notamment au sein du MOC. ■

1. Mon expérience personnelle s'est enrichie des pratiques de terrain des formatrices Muriel Bernard (BAGIC) et Emmanuelle de Caluwé (ISCO-Bruxelles), des témoignages d'étudiants, Karim Telmat et Lhoussine Borak; de Julien Didier, facilitateur pour *Collectiv-a*, collectif pour l'autogestion et l'intelligence collective.
2. Estelle FERRARESE. «Nancy Fraser ou la théorie du 'prendre part'», dans *La vie des idées*, 2015 <http://www.laviedesidees.fr/Nancy-Fraser-ou-la-theorie-du-prendre-part.html>
3. Hervé POURTOIS et John PITSEYS, «La démocratie participative en question», dans *La revue Nouvelle*, n°7, p. 33.
4. Corinne MONNET, «La répartition des tâches entre les femmes et les hommes dans le travail de la conversation», dans *Les Nouvelles Questions Féministes*, Vol.19, 1998. <http://lmsi.net/La-repartition-des-taches-entre-703>
5. [www.artofhosting.org/fr/quest-ce-que-lart-daccueillir-des-conversations-qui-comptent/](http://www.artofhosting.org/fr/quest-ce-que-lart-daccueillir-des-conversations-qui-comptent/)

6. Stella PORZIA, *L'intelligence collective au service des collectifs citoyens*, Bruxelles, Centre AVEC 2015. Pablo SERVIGNE, *Outils de facilitation et techniques d'intelligence collective*, Liège, asbl Baricade, 2011.
7. Yoann BAZIN, *The conversation*, 8 février 2018. <https://theconversation.com/la-mode-des-entreprises-liberees-liberation-liberalisation-ou-liquefaction-87490>
8. Wikipedia, consulté le 28-02-18
9. Pablo SERVIGNE, *op. cit.*
10. <https://vimeo.com/216023882>
11. Pablo SERVIGNE, *op. cit.*
12. Philippe BRETON, *L'incompétence démocratique. La crise de la parole aux sources du malaise (dans la) politique*, Paris, La Découverte, coll. Cahiers libres, 2006.
13. Marieke STEIN, «Philippe Breton, L'incompétence démocratique. La crise de la parole aux sources du malaise (dans la) politique», dans *Questions de communication* [En ligne], N°12, 2007. 2012, consulté le 03 octobre 2016. URL: <http://questionsdecommunication.revues.org/2516>
14. Pablo SERVIGNE, *op. cit.*
15. Carole BIEWENER et Marie-Hélène BACQUÉ, «Empowerment, développement et féminisme: entre projet de transformation sociale et néo-libéralisme», in Marie-Hélène BACQUÉ et Yves SINTOMER (dir.), *La démocratie participative. Histoire et généalogie*, Paris, La découverte, 2011, pp. 82-83.
16. Julien TALPIN, «Ces moments qui façonnent les hommes. Éléments pour une approche pragmatiste de la compétence civique», dans *Revue française de science politique*, 2010/1 (Vol. 60), pp. 91-115.
17. Cette dimension de connaissance affinée d'un système se rapproche de la 5<sup>ème</sup> condition de l'empowerment: le rôle de l'expertise acquise dans une lutte.
18. Jean-François NOUBEL, *Intelligence collective: la révolution invisible*, 2007 URL: [http://testconso.tyepad.com/Intelligence\\_Collective\\_Revolution\\_Invisible\\_JFNoubel.pdf](http://testconso.tyepad.com/Intelligence_Collective_Revolution_Invisible_JFNoubel.pdf)
19. Nancy FRASER, *Qu'est-ce que la justice sociale? Reconnaissance et redistribution*, Paris, La Découverte, 2005, p. 126.

# Periferia et les nouvelles pratiques démocratiques

L'Asbl Periferia promotionne la démocratie participative, en veillant à la diversité des capacités de chaque acteur.trice et à rééquilibrer leurs pouvoirs d'influence sur/dans les espaces de prise de décisions.

Ses actions se concentrent sur la mise en place et l'animation des espaces publics de débat, qui visent à construire collectivement des projets, des actions et des démarches. Elle cherche ainsi à influencer les décisions en intégrant divers points de vue et en veillant plus particulièrement aux acteur.trice.s généralement oublié.e.s. Pour ce faire, Periferia analyse différentes pratiques. Parmi ses études en ligne, nous avons pointé celle sur l'incidence politique. En effet, dans les actions citoyennes et les processus de participation, on se demande souvent si les actions menées «arrivent à faire changer quelque chose». Le terme «incidence» cherche à «mettre le doigt sur les transformations qu'une action sociale parvient à atteindre, que ce soit au niveau de l'évolution des relations entre les acteur.trice.s, des modes de faire, des perceptions des uns et des autres, des comportements individuels et postures...en considérant l'ensemble des répercussions que cette action a, de manière directe comme indirecte». Elle semble particulièrement intéressante dans sa prise en compte des «transformations profondes des consciences collectives et individuelles». ■