

**Grand Ramdam des Tiers-Lieux Ile de Vassivière - Jeudi 23 mai 2019**

**« Comment faire pour intégrer les différences  
au sein de nos tiers-lieux ? »**

**Résultats collectifs de l'atelier d'idéation ALTÉRITÉ**

Animation et Témoignages :

Emilie Vandenborne, Simon Cahen, Marc Vanlindt, Aurélie Portois

## Table des matières

Légende	2
Par des ÉLÉMENTS DE POSTURE INCLUSIVE	3
Par des ACTIVITÉS INTERNES en mode TEAMBUILDING	5
Par un ACCUEIL SPÉCIFIQUE et une bonne INTÉGRATION INTERNE des profils différents	7
Le tiers-lieu comme ESPACE physique	8
Sensibilisation à la NEURODIVERSITÉ par la PÉDAGOGIE et par des ACTIVITÉS SPÉCIFIQUES	9
Par l'OUVERTURE vers l'extérieur et la PLURIDISCIPLINARITÉ DU LIEU	11
S'APPUYER SUR LES COMPÉTENCES	13
Avoir des impacts/des INCITANTS économiques et bien COMMUNIQUER	14

## Légende

*Italique* : sélectionné par 1 ou 2

**Gras** : sélectionné par 3 ou 4

**Gras + Souligné** : sélectionné par plus de 4

## Par des ÉLÉMENTS DE POSTURE INCLUSIVE

- **Ne pas parler mais FAIRE**
- **Instaurer les règles de l'intelligence collective dans toutes les activités du TL comme valeurs communes d'actions et de relations**
- **Mettre les gens « normaux » en position d'atypique**
- **Être bienveillant**
- **Faire en sorte que la définition même de Tiers Lieu comprenne l'inclusion**
- **Jouer avec l'humour pour dédramatiser auprès des personnes pour qui la différence est un problème**
- **Chacun peut mettre en place une action/activité autour et en lien avec son profil atypique**
- **Des rythmes d'ouverture et de présence, d'implications différentes**
- *Revendiquer la bienveillance et l'intégrité*
- *Ne pas s'enfermer dans le communautarisme (s'ouvrir à d'autres modèles, pensées)*
- *Utiliser des synonymes pour qualifier les atypiques (zèbres, moldus,...)*
- *Rire (car le rire rend joyeux)*
- *Oser tout faire ensemble sans se poser de questions*
- *Donner plus de responsabilités aux personnes issues de la diversité*
- *Respecter les rythmes de participation de chacun*
- *Proposer l'accueil des animaux aidants au sein des TL*
- Tiers Lieu avec communication sur l'intention d'INCLUSION
- Prendre le temps d'expliquer les différences pour favoriser la compréhension mutuelle, l'empathie
- Que les personnes « hors normes » soient force de proposition au sein du TL
- Casser les codes institutionnels et accueillir sans préjugés et sans avoir besoin de connaître le vécu
- Identifier, mettre en valeur les compétences, passions, talents et soutenir les personnes atypiques dans leurs projets/envies
- S'approprier la spirale dynamique pour comprendre la diversité
- Être à l'écoute les uns des autres
- Permettre à ces diversités de se sentir libre d'expérimenter et de s'exprimer à sa façon en facilitant leurs démarches
- Donner la priorité aux idées disruptives

- Afficher les valeurs d'ouverture et de tolérance
- Ne surtout pas mettre le projecteur sur la personne concernée, neutraliser le propos
- Proposer aux différents acteurs du TL de participer à des activités et des découvertes via le protolangage pour se reconnaître les uns les autres
- Poser un cadre ouvert de discussion sur la différence, des difficultés rencontrées avec les réactions inhabituelles
- Faire en sorte que les différences soient comblées (par des formations, des tiers, des règles,...) pour éviter de nuire au fonctionnement du TL
- Discrimination positive: embaucher prioritairement des personnes issues de la diversité culturelle, sociale et neurologique

**Par des ACTIVITÉS INTERNES en mode TEAMBUILDING**

- **Créer des temps PETITS CAILLOUX ou une personne choisit un autre groupe de personnes pour partager un souci rencontré avec un membre du collectif**
- **Favoriser les temps d'échange et de convivialité**
- **Moments festifs rassembleurs, savoir faire la fête ensemble**
- **Faire des rêves éveillés ensemble**
- **Temps collectifs fréquents pour réinventer le TL en permanence en fonction des spécificités de chacun**
- **Organiser des ateliers de formation de pair à pair**
- Prévoir un temps récurrent (des repas) avec de la convivialité hors cadre pro
- Fédérer les acteurs lors de moments « hors travail »
- Jouer ensemble régulièrement
- Proposer des co-lunch, cuisine partagée
- Faire des soirées BIOGRAPHIES avec mise en évidence de son retour d'expérience et des compétences acquises
- Prendre le temps de s'approprier d'un point de vue Relationnel et convivial indépendamment et d'évaluation de compétences spécifiques professionnelles.
- Réaliser une œuvre collective
- Créer des visites sur l'activité des acteurs entre les acteurs
- Organiser régulièrement des temps de rencontre festifs afin d'apprendre à se connaître différemment
- Prendre le temps de se rencontrer plusieurs fois par semaine
- Créer des temps d'échange
- Proposer et animer des activités multiples et variées
- Mise en place d'ateliers ludiques et participatifs avec intervenants pour faciliter l'appropriation
- Proposer des animations différentes (physiques/cérébrales)
- Mise en place d'activités de loisirs, ludique, de rencontres
- Adapter notre programmation à tous les publics
- Mettre en place des ateliers numériques pour faire entrer les anciens dans cette nouvelle ère
- Activités diverses, éclectique qui activent des publics diversifiés

- *Constituer des équipes pluridisciplinaires pour démontrer l'importance de mêler différents profils*
- Mélanger les profils, ne pas mettre les profils similaires ensembles

**Par un ACCUEIL SPÉCIFIQUE et une bonne  
INTÉGRATION INTERNE des profils différents**

- **Prendre le temps de BIEN accueillir, de s'ouvrir à l'autre**
- *Ambassadeur/Mascotte du TL avec un profil atypique*
- *Laisser le choix aux personnes qui arrivent de PROPOSER des formations ou des activités*
- Prendre le temps d'appréhender les différents profils au sein du TL
- Laisser de la place à chacun dans la mise en place d'événements
- Apprendre à connaître les profils atypiques au sein des TL
- Équipe qui anime le TL pluridisciplinaire pour développer différents axes dans l'espace
- Laisser une place à chaque individu/projet
- Respecter les différences et partager des valeurs

## Le tiers-lieu comme ESPACE physique

- *Utilisation de pictogrammes pour illustrer espaces, activités et compétences*
- Dessin arborescent des compétences où chaque personne arrivant dans le TL puisse écrire son nom = Le TL sait qui mobiliser en fonction du besoin
- **Un mur d'expression libre**
- *Mettre des espaces libres à disposition avec du matériel divers et varié pour faire avec ses mains*
- Co-construire le lieu jour après jour. Laisser libre cours aux initiatives de chacun  
> Chacun est acteur
- Aménagement du TL avec des espaces extérieurs
- Mettre en place un jardin partagé dans les aires d'accueil
- Proposer un espace uniquement dédié au TEST
- Intégrer de l'hébergement dans le lieu ou 1 canapé lit

**Sensibilisation à la NEURODIVERSITÉ par la PÉDAGOGIE  
et par des ACTIVITÉS SPÉCIFIQUES**

- **Ateliers d'échanges de pratiques et savoir-faire en fonctions des compétences spécifiques de chacun**
- **Speed Meeting « Ma différence, mes compétences »**
- **Réaliser un cycle de podcast vidéo avec des témoignages de profils atypiques dans les TL**
- *Réfléchir collectivement à l'hybridation de nos TL*
- *Organiser un repas silencieux*
- *Faire des actions avec un public diversifié et anonyme*
- *Documentaire sur le TL en axant le pitch sur la diversité*
- *Prendre le temps de rompre les tabous et d'expliquer les atypismes*
- *Que chaque acteur du TL ait un temps pour partager son savoir, ses compétences, ses spécificités*
- *Mettre en place des ateliers de rencontre de la différence*
- *Eduquer sur les différences grâce à des temps animés (contes,...)*
- *Proposer aux usagers des formations sur les « soft skills » pour favoriser l'adaptation*
- Accompagner (formations, suivi, aide,..) ceux qui accompagnent les profils atypiques
- Prendre le temps d'expliquer les différences pour favoriser la compréhension mutuelle, l'empathie
- Organiser un événement sur la « diversité »
- Animer un atelier / témoignage sur les pièges d'appréhension de la diversité (condescendance,...)
- Organiser un speed dating entre « neurodiversité » et « normalité »
- Mettre en avant les spécificités de chacun « coup de projecteur »
- Transmettre les bases théoriques et les connaissances comportementales des profils atypiques
- Faire une communication qui permette d'attirer l'attention des diversités
- Création d'un événement construit avec les singularités de chacun
- Animation d'ateliers en lien avec les spécificités de chacun

- Mettre en place les activités qui rassemblent tous les profils avec une thématique universelle qui laisse place au dialogue et à l'appropriation
- Créer des moments de rencontres entre profils atypiques
- S'échanger les savoirs et savoir-faire
- Peindre une fresque ensemble
- Faire du lieu un endroit aussi ouvert pour les gens « normaux » que « atypiques »
- Permettre des temps d'échange et de sensibilisation sur les profils atypiques (ex: débat)
- Proposer des approches complexes pour des prestations qui sont en général cloisonnées
- Créer des ateliers hybrides mélangeant différentes thématiques
- Organiser un événement autour de la différence
- Organiser des ateliers physiques (cirque) pour favoriser l'usage du corps et moins de la tête
- Organiser un événement sur la non-différence
- Déjeuner débat (en mode canadien) sur des sujets d'actualités
- Expression artistique en petit groupe
- Créer un groupe de chant avec tous dans le TL
- Se former SÉRIEUSEMENT auprès d'organismes compétents pour se permettre de recruter une personne atypique

## Par l'OUVERTURE vers l'extérieur et la PLURIDISCIPLINARITÉ DU LIEU

- **Organiser des « portes ouvertes » régulièrement et inviter les gens du territoire (voisins, écoles, retraités, commerçants,...)**
- **Inviter des personnes d'horizons différents à vivre une journée dans notre TL (retraités, handicapés, enfants, décrocheurs, grandes entreprises...)**  
**pour échanger le temps d'une journée leurs différences**
- Réaliser une œuvre collective vivante qui s'arrêtera dans l'espace public pour permettre son augmentation par de nouvelles participations
- Inviter les écoles/IME/institutions qui gèrent les profils atypiques à visiter des TL
- La multi-activité du lieu (Fablab, coworking, café, bureaux,...)
- Instants d'échanges de compétences > ateliers partagés
- *Participer aux salons étudiants/orientations professionnels pour recruter les compétences/talents le plus tôt possible*
- *Implication des profils atypiques, même à l'extérieur du TL ( par exemple le TL envoie l'asperger faire une réparation informatique chez un client ou un membre)*
- *Accueillir dans le TL des séances du Conseil Municipal, des réunions d'entreprises,...*
- *Mélanger entreprises, société civile, enseignement*
- *Installer son TL dans d'autres lieux, ponctuellement*
- *Aller vers les publics isolés (nomades,..)*
- *Ateliers partagés*
- *Proposer des ateliers participatifs sur des projets mobilisant différentes compétences*
- Implantation du TL dans une zone géographique ou un grand nombre de personnes différentes puissent accéder
- Faites des propositions au territoire pour disrupter leurs problèmes
- Mettre en place une coopération entre TL du globe (avec l'aide de l'UE par ex)
- Organiser un Ramdam avec des stands de TL et 2 à 3 personnes pour le illustrer le TL dans sa diversité
- Communiquer le programme et les activités du TL auprès de publics très différents (enfants, ados, parents, jeunes, salariés, retraités,...)
- Sensibiliser les différents acteurs en s'appuyant sur des témoignages
- Installer le TL sur place du marché, ponctuellement

- Constituer et animer des réseaux thématiques (fablabs, médiation,...) entre TL du territoire
- Proposer des activités dans des instituts spécialisés par et avec des personnes aux compétences spécifiques
- Ouvrir le TL à tous les acteurs du territoire
- Organiser des rencontres interTL du territoire sous différentes formes (jeux, repas, échanges,...)
- Réaliser une œuvre collective sur un support mobile qui traversera le territoire d'impact du TL
- Ouvrir le TL à toute heure avec un système facile.
- Ne pas focaliser sur le lien mais sur la communauté qui s'est constituée
- Un tiers-lieu ATYPIQUE
- Aller chercher cette diversité là où elle est (associations, écoles spécialisées)
- Prendre rendez-vous avec les personnes atypiques des rdv avec les structures d'accompagnement spécifiques (Cap Emploi, MDPH, AVIQ)

## S'APPUYER SUR LES COMPÉTENCES

- **Recruter sur base des compétences et non des diplômes ou des certifications**
- **Se focaliser sur les compétences**
- *Proposer la mise en place d'ateliers en relation avec les compétences de chacun*
- *Détecter les compétences de chacun, même si elles n'ont rien à voir avec l'objet premier du TL*
- *Ne pas faire de recrutements mais engager sur base des RENCONTRES*
- *Trombinoscope avec les compétences de chacun (équipe, utilisateurs,...)*
- *Démonstration de compétences « hors norme » à des structures ayant des besoins spécifiques*
- *Promouvoir les compétences par une exposition concrète des réalisations*
- *Faire un atelier post IT ou chacun note sa « différence » et une « compétence » et deviner à qui cela correspond*
- *Une exposition de CV dans le tiers-lieu en mode artistique*
- *Créer un TL orienté « intérim » pour les atypiques ou ils seraient mis au travail avec des sociétés respectant les valeurs*

## Avoir des impacts/des INCITANTS économiques et bien COMMUNIQUER

- *Pouvoir être aidé financièrement pour accueillir des personnes différentes (et les ressources humaines nécessaires)*
- Adapter notre communication interne et externe
- Créer des incitants publics économiques pour intégrer les profils atypiques dans les TL
- Chiffrer en euros ou autre les réalisations concrètes issues du TL
- Avoir des sas d'expression médiatisés
- Témoigner par vidéos, journal, papier, radio pour montrer à voir à tout le monde par les gens du TL
- Mini expression radio par personne d'un TL pour que chacun présente ses spécificités et que tout le monde du TL soit informé
- Profiter de l'effet de mode (Good Doctor/TBBT,..) pour mettre en avant les profils atypiques

## Quelques pistes de réflexion

- Cet atelier a permis de mettre en évidence que le tiers lieu est compris comme un **lieu ouvert et pluridisciplinaire**, un lieu de **connaissances pouvant être inclusif**, avec la possibilité d'y exercer des **soft skills ou des compétences spécifiques** à l'instar des **organisations apprenantes**.
- Plusieurs éléments ci-dessous révèlent la nécessité de poser un **cadre pour rendre l'inclusion possible**. En découlerait nécessairement un processus démarrant par des **éléments de posture** (revendiquer la bienveillance, jouer avec l'humour, pratiquer l'intelligence collective) afin de pouvoir mener des **actions concrètes** (affichage d'une charte de valeurs, processus d'accueil, évaluations régulières, programmation co-construite,...).
- Pour être inclusif le tiers-lieu doit être compris comme un **espace modulable et ré-appropriable**. Une piste serait d'explorer les nudges (des suggestions indirectes pouvant, sans forcer, influencer les comportements) et identifier dans quelle mesure ils peuvent être mis en œuvre dans un tiers-lieu afin de favoriser l'inclusion.
- Pour y inclure des profils atypiques, le tiers lieu devrait être un espace collectif, co-construit et co-géré par ses utilisateurs. Afin de générer un sentiment de sécurité et d'appartenance, une attention particulière devrait être portée à la **construction perpétuelle du collectif** en favorisant par exemple les temps d'échange et de convivialité (teambuildings).
- Les participants accordent beaucoup d'importance à la diffusion de connaissances au sujet des profils atypiques. Des ateliers de **sensibilisation** pourraient constituer une réponse à cet intérêt.