PEOPLE PLACES STORIES

Lignes directrices sur le renforcement des capacités des communautés patrimoniales

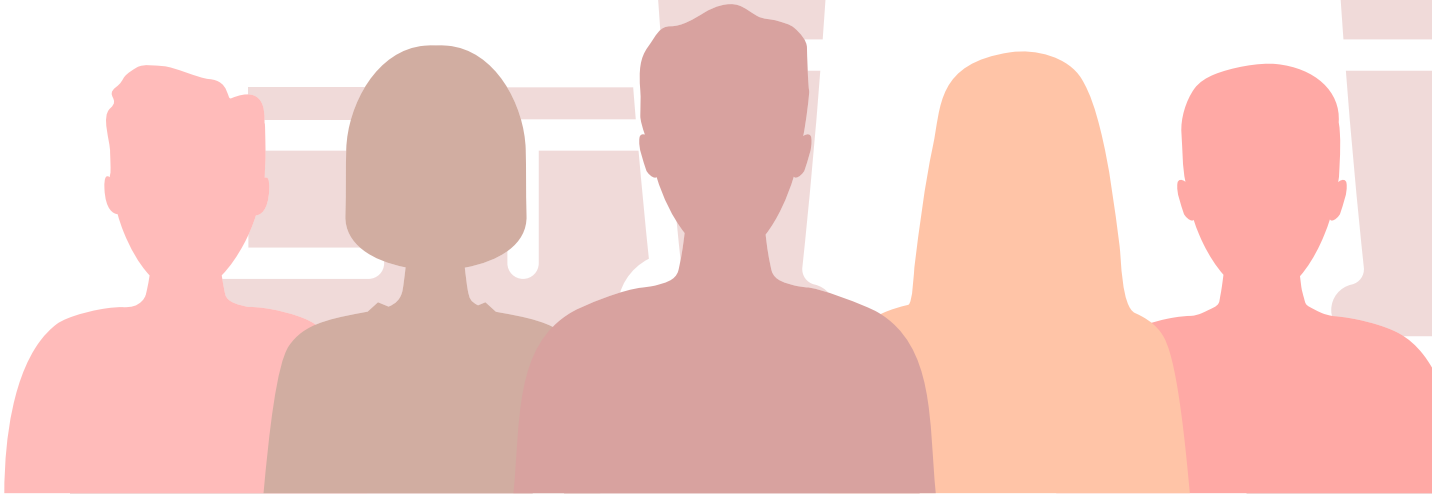

Table des Matières

UN

04 1. Formation pour le développement communautaire par l'engagement patrimonial

04 1.1. Nouveaux rôles pour le patrimoine et les praticiens du patrimoine

06 1.2. Compétences émergentes pour le praticien du patrimoine

DEUX

11 2. Le Cadre de compétences PPS

11 2.1. Compétences de terrain

12 2.2. Compétences organisationnelles, Prise de mesures

13 2.3. Compétences sociales / Participation

14 2.4. Compétences personnelles

TROIS

16 3. La Méthodologie PPS

16 Étape 1. Le début : identifier la (le type de) communauté

17 Étape 2. Analyser la situation actuelle

20 Étape 3. Construire un point de vue, créer une vision, fixer des objectifs

22 Étape 4. Renforcer les capacités, revoir les compétences

24 Étape 5. S'engager et s'étendre / être actif

26 Étape 6. Pérenniser

CHAPITRE UN

Formation pour le Développement Communautaire par l'Engagement Patrimonial

1. Formation pour le développement communautaire par l'engagement patrimonial

1.1. Nouveaux rôles pour le patrimoine et les praticiens du patrimoine

Au cours des dernières décennies, le patrimoine a connu un changement conceptuel. Il est passé du patrimoine bâti, des monuments et du patrimoine matériel, orientés vers les objets, à l'inclusion de valeurs orientées vers la communauté, englobant le patrimoine immatériel et les pratiques patrimoniales contemporaines dans une vision holistique du patrimoine enraciné dans un paysage culturel territorial.

En conséquence, les valeurs du patrimoine ont évolué, passant d'un accent sur la valeur intrinsèque, l'identité et la fierté nationales/régionales, à la valorisation et au développement régional, à l'évaluation de la valeur locale, à la création et à la reconnaissance du patrimoine, à la participation civique et à l'inclusion. Ce changement de valeur est évident dans la Convention du Conseil de l'Europe sur la valeur du patrimoine culturel pour la société (Convention de Faro, CdE, 2005), qui s'articule autour de quatre thèmes : le patrimoine européen partagé, la durabilité sociale, le développement régional durable et l'apprentissage. La même ligne de pensée apparaît dans les récentes recommandations européennes, par exemple le Cadre européen d'action pour le patrimoine culturel (Commission européenne 2019).

La stratégie culturelle européenne pour le 21e siècle (CdE 2018) décrit également le nouveau rôle/la nouvelle valeur du patrimoine dans la société et le changement de rôle qui en découle pour les professionnels du patrimoine : "Le concept de patrimoine culturel a considérablement évolué au cours des dernières décennies et sa position continue de varier en fonction de la société dans laquelle il se trouve. Conformément à la Convention-cadre de Faro, la reconnaissance du patrimoine est conçue comme une responsabilité partagée : le patrimoine ne se limite plus aux éléments officiellement reconnus comme tels par les autorités nationales et les experts - le patrimoine protégé - mais inclut désormais les éléments considérés comme patrimoine par la population et les autorités locales. Cette évolution suscite de nouvelles approches de gestion, plus participatives et plus collaboratives.

Ces nouveaux rôles se cristallisent dans l'un des concepts clés de la Convention : les communautés du patrimoine (CP). "Les communautés du patrimoine sont des groupes d'individus auto-organisés et autogérés qui s'intéressent à la transformation sociale progressive des relations entre les peuples, les lieux et les sites, avec une approche inclusive basée sur une définition améliorée du patrimoine.

En considérant le patrimoine comme une ressource, ils œuvrent pour un engagement démocratique direct en faveur de la diversité et d'un développement local durable basé sur le patrimoine, en recherchant des conditions économiques et sociales favorables à la survie et au bien-être de diverses communautés. Avec leurs initiatives centrées sur les personnes et leur approche distinctive qui implique de travailler avec les différentes couches de la société, les communautés du patrimoine créent une plateforme pour revisiter et redéfinir les relations afin de gérer leurs biens patrimoniaux et de relever les défis sociétaux auxquels elles sont confrontées aujourd'hui''. (Convention de Faro, CdE 2005)

Ces changements de valeur et de rôle entraînent une évolution des besoins en compétences pour tous les acteurs impliqués dans le patrimoine culturel : des compétences techniques et des métiers traditionnels pour la protection et la conservation, aux compétences dans les domaines de l'histoire, de la culture, de l'art, de la gestion, de l'interprétation, des sciences sociales, du développement communautaire, de l'esprit d'entreprise, de la numérisation...

Le projet PPS se concentre donc sur le développement de compétences émergentes pour les professionnels, les bénévoles et la société civile à la lumière des nouvelles définitions et des nouveaux rôles du patrimoine culturel. Le projet cherche à avoir un impact au niveau local, à la base, avec ''les gens'' comme priorité. Il considère le renforcement des capacités des communautés du patrimoine comme un espace socioculturel de créativité, d'apprentissage, de participation et d'inclusion. Cela doit se faire dans le cadre d'un processus réciproque : voici le patrimoine et comment pouvons-nous impliquer les gens ou voici les gens et comment peuvent-ils reconnaître qu'il est significatif pour eux ?

La personne qui dirige ce processus peut être appelée ''gestionnaire de Faro'' ou ''animateur de communauté patrimoniale'' et elle est la personne clé sur laquelle PPS se concentre. Elle n'est pas ''l'expert'' et peut être un professionnel, un membre de la communauté ou même une petite équipe selon la situation.

Dans ces lignes directrices, nous:

- examinons l'évolution des besoins en compétences à la lumière des nouveaux rôles du patrimoine culturel pour la société
- présentons un cadre de compétences pour le gestionnaire du Faro
- présentons une stratégie en 6 étapes pour la construction d'une communauté du patrimoine, y compris des exemples pratiques et des activités.

Ce document peut être considéré comme un texte d'orientation autonome, mais il renvoie également à la boîte à outils en ligne PPS, qui propose de nombreux autres exemples, techniques et supports.

2. Compétences émergentes pour le praticien du patrimoine

Dans le rapport Voices of Culture (Commission européenne 2017), la section "Formation professionnelle et transfert de connaissances pour les professions traditionnelles et émergentes du patrimoine" met l'accent sur le renforcement des capacités en vue d'une gestion partagée. Le groupe VoC a proposé de considérer la société comme étant composée de 4 groupes de parties prenantes :

- Expertise du patrimoine
- Médiation du patrimoine
- Les décideurs politiques
- Public - communautés/participation - à la fois publique et privée.

Des rôles spécifiques ont été attribués à ces groupes :

Le groupe d'expertise du patrimoine

- Identification du patrimoine - vérification de l'authenticité et évaluation de l'importance.
- Conservation et préservation, évaluation, diagnostic, actions et prévention, planification....
- Recherche (matériel historique, technologie...)
- Diffusion des connaissances approfondies et de l'expertise
- Sensibilisation
- Recommandations sur les normes

Le groupe de médiation du patrimoine

La médiation consiste à rassembler les ressources, à gérer et à planifier les opportunités, à créer des politiques et à négocier le financement des projets et des programmes relatifs au patrimoine culturel ; à promouvoir le potentiel de connexion de toutes les parties prenantes et à tirer parti des ressources disponibles.

Les médiateurs sont impliqués dans la communication, l'engagement et le plaidoyer. Ils tentent de restituer le récit du patrimoine culturel à l'ensemble de la société civile, en utilisant divers moyens de communication, y compris des outils numériques.

La mission de la médiation du patrimoine est de

- Fournir une plus grande accessibilité au patrimoine culturel
- Servir d'intermédiaire entre les groupes de parties prenantes
- Déterminer et comprendre les besoins intersectoriels
- Faciliter une compréhension plus large du patrimoine
- Permettre et stimuler l'engagement en faveur du patrimoine culturel
- contribuer à la sensibilisation
- Servir de passerelle entre l'expertise des spécialistes et celle des non-spécialistes.

Le groupe des décideurs politiques:

- Fournir une orientation au plus haut niveau pour le patrimoine et ses professions associées aux niveaux européen, national, régional et local, national, régional et local
- Formuler des recommandations et prendre des décisions sur les normes (éthiques et/ou professionnelles) et leur reconnaissance.
- Défendre la valeur du patrimoine culturel
- Répondre aux préoccupations éthiques et attirer l'attention sur celles-ci.
- Assurer la durabilité en développant et en soutenant le financement
- Engager le dialogue avec le plus grand nombre de parties prenantes - expertise, médiation et niveau public

Publics / communautés

Bien qu'il soit traditionnel de considérer le public comme extérieur au secteur, il doit être considéré comme intrinsèque à la durabilité du patrimoine et évalué en fonction du degré de participation active qu'il a avec le secteur. Par exemple, les individus et les groupes qui travaillent bénévolement doivent commencer à être considérés comme faisant partie de la profession et doivent recevoir une formation pour les préparer de manière adéquate.

La mission du public peut inclure:

- La participation (active et passive)
- L'éducation et la compréhension du patrimoine
- Bien-être et l'appréciation
- Sensibilisation et engagement en faveur de la protection et de la préservation du patrimoine
- Engagement au niveau de la politique et de la médiation

Source: Voices of Culture, Prospectus sur "les compétences, la formation et les connaissances" : Voix de la culture, Prospectus sur "les compétences, la formation et le transfert de connaissances pour les professions traditionnelles et émergentes du patrimoine (Commission européenne, 2017).

Le projet CHARTER, dans ses fiches d'information, propose 6 domaines fonctionnels pour le développement des compétences. Dans cette proposition, les "praticiens du patrimoine" sont les professionnels qui :

- peuvent aider à reconnaître et à renforcer la valeur (du patrimoine) grâce à leurs connaissances spécialisées ;
- peuvent contribuer à l'utilisation et à l'engagement du patrimoine par une interprétation et une communication compétente ;
- peuvent préserver et soutenir le patrimoine par des mesures de conservation et de sauvegarde appropriées ;
- peuvent promouvoir, financer et protéger le patrimoine par le biais d'une gouvernance et d'une politique éclairées ;
- peut enseigner et développer des approches innovantes du patrimoine par le biais de la recherche et du développement ;
- peut servir de médiateur, permettre et protéger le patrimoine par une gestion et une orientation perspicace.

Source: CHARTER, Alliance européenne pour les compétences en matière de patrimoine culturel : Factsheets : Familles de compétences, 28/07/2022

Le projet PPS vise à aller plus loin. Tous les décideurs politiques et les parties prenantes s'accordent à dire que les nouveaux points de vue sur le patrimoine culturel nécessitent une nouvelle vision du développement professionnel des professionnels du patrimoine. Tous s'accordent à dire que le développement des compétences sociales est absent de la plupart des programmes de formation liés au patrimoine. En ce qui concerne l'engagement communautaire, la plupart des exemples dans la littérature sur le patrimoine et les documents politiques se limitent à la "gouvernance participative" du patrimoine local existant. De nombreux modèles sont encore axés sur le professionnel/l'expert. C'est pourquoi l'équipe PPS se concentre sur le rôle social du patrimoine en examinant les processus d'engagement du patrimoine et les processus participatifs pour le développement de la communauté. Comment une communauté peut-elle renforcer la capacité de ses membres à mieux exploiter son patrimoine pour le développement durable et l'inclusion ? PPS part de la communauté elle-même et utilise l'engagement patrimonial comme outil de développement communautaire.

L'approche PPS se traduit par deux questions :

- Quelles sont les compétences dont les "facilitateurs" ont besoin pour initier, développer ou maintenir avec succès une communauté patrimoniale ?
- Quelles sont les compétences dont les membres de la communauté ont besoin (et qu'ils acquièrent en étant un membre actif d'une communauté du patrimoine) ?

Dans ce contexte, les animateurs peuvent être:

- Les professionnels du patrimoine : propriétaires, gestionnaires, personnel du patrimoine, bénévoles, interprètes, travailleurs du patrimoine, dirigeants d'associations, artistes, multiplicateurs.
- Les éducateurs d'adultes : éducateurs d'adultes formels et non formels, travailleurs communautaires.
- Décideurs politiques : responsables du patrimoine, fonctionnaires, planificateurs.
- Société civile, membres de la communauté

Les bénéficiaires finaux de l'ensemble du processus sont les membres de la communauté (citoyens), les apprenants, en tant qu'individus. Le bien-être de ce groupe est le but de l'ensemble du processus. La note d'orientation 2015 de l'ICCROM : People-Centred Approaches to the Conservation of Cultural Heritage: Living Heritage (en anglais) l'exprime en termes de : "un plus grand sentiment d'appartenance; une identité culturelle plus forte ; la spiritualité ; des opportunités d'emploi accrues ; des retours économiques accrus grâce à la "valeur ajoutée" du patrimoine ; des contributions au développement durable ; des communautés plus durables ; une inclusion culturelle et sociale accrue et une intégration intergénérationnelle ; des expériences d'apprentissage tout au long de la vie plus nombreuses ; des opportunités de loisirs plus variées ; la réduction de la pauvreté et l'amélioration de la compréhension interculturelle".

Contexte des communautés du patrimoine

Le plan d'action du FARO met en avant un certain nombre d'exigences pour la création d'une communauté du patrimoine:

- Présence d'une société civile active (communauté du patrimoine) qui a un intérêt commun pour un patrimoine spécifique ;
- Présence de personnes capables de transmettre le message (facilitateurs) ;
- Des acteurs politiques engagés et solidaires dans le secteur public (institutions et autorités locales, régionales et nationales) ;
- Acteurs engagés et solidaires du secteur privé (entreprises, entités à but non lucratif, universités, OSC, ONG, etc.)
- Consensus sur une vision commune élargie du patrimoine ;
- Volonté de coopération de toutes les parties prenantes (autorités locales et société civile) ;
- Intérêt commun défini d'une action axée sur le patrimoine ;
- Engagement et capacité de mobilisation des ressources.
- La volonté du groupe de s'engager dans le processus d'élaboration de récits divers basés sur les personnes et les lieux ;
- Aspirer à un modèle socio-économique plus démocratique ;
- Engagement à respecter les principes des droits de l'homme dans les processus de développement local (respect de la diversité et des identités multiples) ;
- Amélioration de la participation démocratique et de l'inclusion sociale de tous les habitants.

Ces éléments ne représentent pas seulement des exigences pour la création d'une communauté du patrimoine, mais peuvent également être considérés comme des critères de qualité et des objectifs pour la construction d'une communauté du patrimoine réussie.

Chapitre DEUX

Le Cadre de Compétences PPS

2. Le cadre de compétences PPS

L'équipe PPS a créé un cadre de compétences pour répertorier et décrire les compétences nécessaires pour relever les défis et accomplir les tâches en relation avec les contextes, les étapes et les scénarios de SC décrits ci-dessus.

Les compétences PPS pour les facilitateurs sont regroupées en quatre sections.

2.1. Compétences de terrain

Les compétences de terrain des animateurs de communautés du patrimoine s'appuient sur des idées concernant le processus de construction de la communauté. Ce processus diffère selon le contexte ou le stade d'évolution de la communauté. Bien que nous ayons présenté ces compétences dans un ordre séquentiel, en réalité, la manière dont nous envisageons de les utiliser est plus susceptible d'être itérative que linéaire.

Néanmoins, on peut considérer qu'il s'agit d'un processus qui commence par une période d'orientation au cours de laquelle le facilitateur peut aider à définir les points de vue et les valeurs des différents groupes d'une communauté et tenter d'aider ces groupes, séparément et ensemble, à donner un sens aux biens et aux phénomènes patrimoniaux. Ce faisant, l'animateur s'efforcera de promouvoir une approche multi-perspective respectueuse des différents contextes individuels et collectifs, inclusive pour les membres de la communauté et qui, en même temps, se réfère aux valeurs culturelles européennes globales ainsi qu'aux valeurs mondiales (droits de l'homme). Pour ce faire, l'animateur aidera les participants à exprimer leurs valeurs personnelles et collectives dans des récits liés au patrimoine de la communauté.

Ainsi, le patrimoine, l'échange et le dialogue sur sa signification et sur la manière dont il est lié aux antécédents individuels ou partagés soutiennent le développement de récits partagés ou de récits reconnus. Ces récits renforcent le sentiment de communauté et d'appartenance, tout en mettant respectueusement en lumière la diversité.

1. Évaluer les points de vue et les préférences en matière de valeurs des différents groupes de la communauté.
2. Mener un processus d'identification du sens et des valeurs avec les membres de la communauté
3. Analyser un bien/phénomène patrimonial en se concentrant sur la manière dont il est lié aux valeurs culturelles (européennes).
4. Favoriser le développement d'une perspective multiculturelle et d'un principe d'interprétation lors de l'élaboration de cadres liés à la signification et à la valeur.
5. Aider les participants à développer des récits personnels pour exprimer les valeurs interculturelles et de dépassement de soi liées au patrimoine dans la communauté.
6. Établir un lien entre une initiative de développement d'une communauté patrimoniale et les questions sociétales, les perspectives et l'éthique pertinentes.
7. Aider à développer des récits communs basés sur les lieux et les biens.

2.2. Compétences organisationnelles, prise de mesures

En ce qui concerne les compétences organisationnelles, l'accent est à nouveau mis sur le processus de construction de la communauté. Les animateurs aident les communautés patrimoniales à aborder le processus de construction de la communauté de manière systématique. Pour garantir la durabilité de leurs projets, les communautés du patrimoine devraient bénéficier d'une approche du développement conçue pour la continuité (en termes de financement, de revenus, de personnel, de soutien, de membres, etc.)

Cela ne s'applique pas seulement à la façon dont une communauté est constituée, mais aussi à la façon dont elle sera gérée une fois créée. Des procédures saines, des processus pour la prise de décision transparentes et une politique de responsabilisation sont essentielles. Outre les aspects administratifs, il faut qu'il y ait un esprit d'entreprise et une capacité à prendre des initiatives et à faire bouger les choses. Même si une communauté décide qu'elle ne fera pas de bénéfices, une attitude entrepreneuriale est importante pour soutenir l'action, pour que les projets et les personnes s'épanouissent. Elle est également présente dans les processus créatifs internes. C'est ce que nous appelons l'intrapreneuriat. Il comprend l'imagination, l'identification, voire la création d'opportunités.

Enfin, il y a l'aspect patrimonial de tout cela. Le facilitateur doit être en mesure de relier les biens ou les phénomènes patrimoniaux aux problèmes et aux activités sociales et culturelles de la communauté, ou d'aider les autres à identifier et à formuler ces liens. Pour ce faire, il est nécessaire que les gens se rencontrent, que ce soit face à face ou en ligne. Un facilitateur doit être en mesure de mettre en place les structures, les processus et l'environnement nécessaires aux réunions, aux dialogues et aux réflexions. Ce processus a pour but de contribuer au développement d'une communauté qui inclut des acteurs de différents horizons dans des groupes multidisciplinaires. De cette manière, une communauté en évolution devient attrayante pour différents types de membres/participants, fournissant ainsi un réseau de plus en plus riche d'expériences, de valeurs et de récits.

1. Aider une communauté patrimoniale à organiser son développement de manière systématique.
2. Développer et présenter un plan de travail et d'affaires viable et durable pour la construction d'une communauté patrimoniale
3. Administrer, gérer et rendre compte d'un projet de développement d'une communauté patrimoniale
4. Evaluer systématiquement le processus de développement d'une communauté patrimoniale
5. Créer des idées et des opportunités, gérer les ressources, faire bouger les choses (intrapreneuriat)
6. Établir un lien entre un bien patrimonial et les activités sociales et culturelles de la communauté.
7. Établir des structures et des processus de communication, de réunion et de coopération (numériques/en ligne et dans la vie réelle)
8. Aider à former des équipes interdisciplinaires pour soutenir les communautés dans l'intégration du patrimoine dans les plans de développement

2.3. Compétences sociales / Participation

Les animateurs du développement communautaire du patrimoine ont besoin de compétences sociales pour se rapprocher des membres de la communauté, les inspirer, communiquer et coopérer avec eux.

Qu'un animateur ait été contacté par un groupe patrimonial ou qu'il recherche et trouve les acteurs, les individus et les groupes concernés, le défi consiste à entrer en contact avec les gens, à les inspirer et à les impliquer. Une communauté patrimoniale bénéficie de la participation active de ses membres, et vice versa ; ces membres bénéficient de la communauté grâce à leur participation active.

La participation active implique un certain niveau de volonté, de connaissances et de compétences pour se sentir et être capable de contribuer à une telle initiative. C'est pourquoi la responsabilisation des membres (potentiels) est un élément clé du profil d'un animateur. Cela ne concerne pas seulement les activités liées au patrimoine en tant que telles, mais aussi la gouvernance qui en découle. Les communautés du patrimoine prennent tout leur sens lorsque leurs membres ne sont pas seulement considérés comme le groupe cible, mais avant tout comme les initiateurs, les propriétaires et les personnes qui prennent part à la gouvernance et partagent les responsabilités ensemble.

Les processus démocratiques de prise de décision peuvent accessoirement révéler des conflits d'intérêts ou même conduire à des divergences d'opinion, de valeurs, de conviction ou d'éthique. Les animateurs devront être compétents pour modérer les discussions nécessaires afin que la communauté reste un environnement dans lequel les gens se sentent accueillis, respectés et reconnus. Les animateurs devront être capables d'aider les membres des communautés du patrimoine à transformer les dialogues en nouvelles idées et initiatives. Ce faisant, les activités de la communauté, les expériences partagées et la façon dont elles sont analysées transforment la communauté en une communauté d'apprentissage, dont la modération sera également l'une des compétences importantes de l'animateur. Ainsi, le facilitateur sera en mesure d'aider les membres à créer un environnement basé sur le patrimoine ou un environnement connexe pour l'apprentissage tout au long de la vie, et d'y contribuer eux-mêmes.

1. Faciliter l'identification et la cartographie des parties prenantes et des groupes concernés
2. Mettre en relation, inspirer, engager, activer et responsabiliser les personnes dans le cadre d'une initiative de développement de la communauté du patrimoine.
3. Faciliter la gouvernance participative et le partage des responsabilités
4. Traiter les problèmes, les conflits d'intérêts, les divergences d'opinion, les valeurs ou les convictions de manière inclusive.
5. Modérer les processus de brainstorming, de prise de décision et de coopération au sein de la communauté
6. Faciliter l'apprentissage et le développement tout au long de la vie pour tous les acteurs d'une initiative de développement de la communauté du patrimoine.

2.4. Compétences Personnelles

Pour qu'un animateur soit efficace et qu'il ait un impact sur le développement d'une communauté du patrimoine, il faut qu'il ait une vision claire et qu'il soit capable de s'adapter à l'évolution de la situation. Il est important d'avoir une vision claire et un véritable intérêt pour le lieu, ses habitants et leurs histoires, mais aussi pour le contexte plus large dans lequel il s'inscrit, et pour la manière dont l'action patrimoniale peut avoir un sens pour les gens. Avoir une vision est une chose, mais s'assurer qu'une communauté patrimoniale la partage avec d'autres, en inspirant les autres et en partageant les objectifs en est une autre. Cela nécessite des compétences pour inspirer et dynamiser les gens. Cela signifie qu'il faut être actif pour activer, être créatif pour aider les gens à créer des choses, et avoir l'esprit d'entreprise pour convaincre les gens que des actions sont nécessaires pour faire bouger les choses et les concrétiser. Le facilitateur doit être à la fois le catalyseur, le promoteur, l'aide au processus et le résolveur de problèmes.
Outre les actions, le facilitateur est une personne qui stimule la réflexion sur des questions fondées sur des valeurs telles que l'inclusion, les sensibilités du passé, la présence et l'avenir. Pour être ouvert à la diversité et aux sensibilités mentionnées, le facilitateur doit être capable de s'auto-analyser et de s'autocritiquer, ainsi que d'être ouvert à la critique et au retour d'information, accepter plusieurs points de vue. L'ouverture à ces apports prend tout son sens s'ils conduisent à redéfinir la situation ou à adopter d'autres schémas de pensée, de comportement et de réflexion. L'adaptabilité et la flexibilité sont nécessaires pour permettre de tels changements, compte tenu, bien sûr, de l'objectif global de développement d'une communauté.

Le facilitateur doit être conscient des droits de l'homme, des questions de diversité et d'intégration, ainsi que des valeurs génériques et de l'éthique. Dans tous les aspects pertinents du travail de développement communautaire, l'animateur doit être un modèle d'apprentissage et de développement tout au long de la vie.

1. Avoir une vision claire et faire preuve d'une préoccupation et d'un intérêt sincères pour le patrimoine, les personnes et la manière dont ces deux éléments sont liés.
2. Être créatif, énergique, faire preuve d'initiative et d'esprit d'entreprise dans le développement d'une communauté patrimoniale (initiative).
3. Réfléchir, être ouvert et sensible aux questions d'éthique, de culture et de valeurs liées aux personnes et au patrimoine.
4. Faire preuve d'autocritique et être ouvert aux réactions des parties prenantes et des membres de la communauté.
5. Faire preuve de souplesse et d'adaptation, tout en étant conscient des objectifs et de la perspective plus larges de l'initiative.
6. S'engager à respecter les principes des droits de l'homme dans les processus de développement local (respect de la dignité et des identités multiples).
7. Être curieux, actif et capable d'apprendre tout au long de la vie dans les domaines de compétence liés au patrimoine.

CHAPITRE TROIS

La Méthodologie PPS

3. La Méthodologie PPS

TLa méthodologie PPS est basée sur les 6 phases de construction et/ou d'amélioration d'une communauté patrimoniale, définies par l'équipe, qui sont ensuite liées aux actions et aux capacités du cadre de compétences.

Pour chaque phase, cette section propose

- les compétences liées à cette phase,
- une brève description des actions/activités associées,
- une brève description des méthodes et des outils pour accomplir la tâche, y compris un exemple pratique.

Étape 1. Le début : identifier la (le type de) communauté

Objectif : identifier le lieu, définir le (type de) communauté avec laquelle nous allons travailler, analyser ce qui s'y trouve.

Quel sera le point de départ ? Sur quel(s) groupe(s), quelle zone, quel quartier, quel village ... allons-nous nous concentrer ? Quelle est la motivation, le moteur, l'intérêt commun, le(s) besoin(s) qui anime(nt) ce(s) groupe(s) ?

Les communautés patrimoniales peuvent exister ou se former dans de nombreux contextes différents, ce qui implique qu'il existe différents scénarios d'action. Il existe des patrimoines urbains ou ruraux, des patrimoines fortement naturels ou culturels, des patrimoines plus tangibles ou plus intangibles. L'approche utilisée par le partenariat PPS a consisté à élaborer des scénarios de renforcement de la communauté à partir du contexte d'une communauté patrimoniale. En fonction du patrimoine auquel les gens accordent de la valeur et des différentes utilisations qu'ils souhaitent en faire, nous avons élaboré trois scénarios : communauté de lieu, d'intérêt et de pratique.

Communautés de lieu

Il s'agit d'un groupe de personnes vivant dans une zone définie (quartier, district, ville, village), réunissant des personnes en raison du lieu qu'elles partagent, où elles vivent, travaillent ou se détendent.
Dans ce contexte, il peut y avoir ou non (encore) un bien patrimonial "explicite" ou un intérêt commun liant les membres de la communauté ; ils "occupent" simplement le même endroit sans intérêt ou patrimoine commun préconçu.

Ce scénario de construction d'une communauté peut commencer par l'identification du patrimoine, la cartographie culturelle, l'identification des valeurs, l'identification des parties prenantes, l'engagement des parties prenantes, la gestion du projet et de l'action, la communication ...

Communautés d'intérêt

Il s'agit d'un groupe de personnes qui partagent un intérêt ou une pratique, mais sans référence claire à la tradition ou au patrimoine. Ce groupe n'est pas nécessairement lié à un lieu (il peut même être virtuel).

Ce scénario de création de communauté peut commencer par un processus d'identification des valeurs et des parties prenantes, l'engagement des parties prenantes, la gestion de projet et d'action, la communication ...

Communautés de pratique

Il s'agit d'un groupe de personnes partageant une pratique (traditionnelle) reconnue par les participants comme faisant partie de leur patrimoine culturel.

Ce scénario de création de communauté peut commencer par l'identification et l'engagement des parties prenantes, la gestion de projet et d'action, la communication ...

Étape 2. Analyser la situation actuelle

Objectif : mettre en lumière des éléments bien identifiés de la communauté : gouvernance, structure, sous-groupes, réseaux, analyse STAGE ou SWOT, cartographie culturelle ...

Qui sont les communautés actuelles et les parties prenantes déjà présentes ? Qu'est-ce qui distingue les groupes, qu'ont-ils en commun? Quel rapport les gens entretiennent-ils avec les éléments du patrimoine local? Qu'est-ce qu'ils considèrent comme significatif pour leur vie, qu'est-ce qu'ils veulent partager? Quel est l'espace personnel, quel est l'espace commun, quel est le facteur de liaison? Qu'est-ce qui a une valeur personnelle, qu'est-ce qui a une valeur commune?

Les compétences liées à cette étape pourraient être les suivantes:

- Trouver la signification du patrimoine local pour les différents groupes de la localité
- Trouver des liens entre les communautés et le lieu
- Évaluer la valeur que les différents groupes de la communauté accordent à leur patrimoine
- Organiser un processus d'identification des valeurs et des significations avec les membres de la communauté
- Analyser un bien/phénomène patrimonial en se concentrant sur la manière dont il est lié aux valeurs culturelles.

Activités possibles:

- inviter les gens à raconter ce qui est important pour eux dans leur vie quotidienne au sein de la communauté.
- inviter les gens à raconter leur relation avec le patrimoine local.
- appliquer des techniques de narration pour aider à articuler/révéler des significations et des liens personnels avec un bien patrimonial.
- recueillir des récits pertinents pour les personnes et le patrimoine.
- proposer des principes narratifs généraux pour aider les gens à créer leur histoire personnelle.
- proposer les médias appropriés pour que les personnes racontent une histoire personnelle.
- aider à développer un récit simple et structuré sur la base du matériel d'histoire personnelle proposé par les personnes.
- recueillir des informations sur le contexte socio-économique et historique d'une communauté patrimoniale.
- coordonner la documentation des évaluations d'une communauté concernant son patrimoine et ses valeurs.
- enregistrer la diversité concernant le sens et les valeurs au sein d'un groupe de personnes.

- servir de médiateur entre des personnes ayant des significations et des valeurs différentes.
- modérer les exercices d'identification du sens et des valeurs dans un groupe multiculturel.
- décrire correctement des phénomènes/pratiques liés au patrimoine.
- aider les gens à présenter une dimension transnationale ou multiculturelle du patrimoine auquel ils se rapportent.

COMMENT identifier/créer du patrimoine ?

La création du patrimoine est un processus d'identification, d'évaluation de la valeur et de reconnaissance par les personnes qui se sentent liées à ce patrimoine. La narration peut être d'une grande aide dans ce processus.

La mise en récit est la communication d'une narration réelle ou imaginaire à une ou plusieurs personnes. Les récits offrent une distance et une objectivité qui peuvent aider les gens à parler en toute sécurité de sujets qu'il peut être trop difficile d'aborder directement ou personnellement. Elles peuvent aider à documenter une expérience patrimoniale de manière agréable, ce qui la rend plus susceptible d'être transmise et difficile à oublier.
La création et le partage d'une histoire commune du patrimoine peuvent être un acte incroyablement unificateur et humanisant de cohésion communautaire et de célébration collective.

Les histoires partagent le sentiment qu'elles ne se déroulent pas à notre époque, ni même dans notre monde. Elles peuvent donner vie à un autre lieu et à une autre époque, tout en offrant une distance par rapport à la réalité qui permet aux participants de réfléchir et de sortir de leur vie quotidienne par l'imagination. Cette esquisse peut briser les schémas de pensée établis et les récits personnels qui, s'ils sont traités avec soin, peuvent constituer une intervention puissante pour forger de nouvelles relations avec le patrimoine. Le fait de disposer d'un espace sûr et accueillant pour partager des histoires personnelles peut constituer un processus de narration incroyablement puissant pour comprendre le patrimoine vécu.

En utilisant des techniques telles que la cartographie créative, les "questions douces" (sur la communauté), "une journée dans la vie de ...", les gens :

- peuvent avoir de meilleures conversations
- peuvent réfléchir à leur propre communauté
- peuvent penser de manière imaginative et métaphorique
- peuvent utiliser ce qu'ils savent du patrimoine et lui donner vie grâce à des éléments imaginaires
- peuvent se positionner par rapport au patrimoine

La technique du pas en avant implique l'utilisation d'histoires qui semblent réelles mais qui ne le sont pas et la création de nouveaux récits fictifs qui résonnent avec le groupe et leurs expériences de vie. Les histoires sont créées ou développées en collaboration par le groupe. Les personnages centraux, les problèmes et les décisions auxquels ils sont confrontés sont construits et discutés progressivement par le biais de divers exercices et techniques. Une attention particulière est accordée à la recherche de problèmes, à l'identification de solutions et d'avenirs positifs pour les personnages, une tâche qui est beaucoup plus facile à accomplir pour un personnage inventé que pour soi-même!

Exemple: Maryhill (Royaume-Uni)

By Richard Webb, no changes made, CC BY-SA 2.0, https://commons.wikimedia.org/w/index.php?curid=9745741

Maryhill était autrefois un village, mais c'est aujourd'hui un quartier de Glasgow, nommé d'après la femme qui, au XVIIIe siècle, possédait un grand domaine dans cette région.
Le centre Maryhill Burgh Hall, en coopération avec "The Storytelling Village Glasgow", a commencé à travailler avec la communauté locale sur un projet patrimonial basé sur le caractère de Mary Hill.

Objectifs :
En savoir plus sur Mary Hill + fédérer la communauté autour de ce caractère comme élément de leur patrimoine. Réfléchir sur leur propre communauté. Utiliser la métaphore de Mary Hill pour réfléchir à sa propre position, à ce qui est important. Renforcer le sentiment d'appartenance de la communauté et son attachement à la région et à son patrimoine.

Pour ce faire, il faut :
- Présenter Mary Hill, la figure historique sur laquelle se concentre le projet.
- Déterminer les informations connues à ce jour sur Mary Hill et envisager ce qui pourrait être déduit et imaginé.
- Recueillir des informations historiques auprès de la communauté, jusqu'alors inconnues des Burgh Halls.
- Introduire le concept de narration et de réflexion narrative personnelle douce.
- Encourager les participants à réfléchir de manière imaginative et métaphorique à la région de Maryhill, en donnant un nouveau sens à leur lieu de vie.
- Apprendre à connaître les liens, les sentiments et les expériences des gens à l'égard de leur région.
- Recueillir des témoignages en vue d'un spectacle.

Techniques utilisées :
- Cartographie créative : imaginez (dessinez) le quartier comme une personne et demandez aux participants
- Où se trouve le cœur de Maryhill ?
- Où allez-vous vous cacher ?
- Où se trouvent les poumons ?
- Où se trouvent la bouche, les intestins, ... et pourquoi ?
- Posez des questions délicates : quelle est la communauté dont vous rêvez ?
- Faites preuve d'imagination : créez Mary Hill comme s'il s'agissait d'un personnage d'une histoire.
- Que savons-nous ?
- Qu'imaginons-nous ?
- Cartographier les jours de sa vie
- La peindre comme une personne réelle, donner vie au patrimoine

Étape 3. Construire un point de vue, créer une vision, fixer des objectifs

Objectif : identifier les besoins de la communauté en matière de participation à la société, à la vie culturelle, au partage des valeurs et du patrimoine, et s'en servir pour développer une vision et fixer des objectifs pour une initiative communautaire en matière de patrimoine.

Quels sont les besoins de la population en matière de participation et de bien-être dans la communauté locale? Quelles sont les initiatives à prendre pour répondre à ces besoins? Quel est le rôle du patrimoine (local) dans ce processus ? Les principes de Faro peuvent-ils nous inspirer? Qui sont les acteurs de ce processus? Comment instaurer un dialogue ouvert à cet égard? Comment pouvons-nous identifier et inviter des personnes à faire partie de l'équipe de construction de la communauté?

Les compétences liées à cette étape pourraient être les suivantes :

- Faciliter la gouvernance participative des communautés patrimoniales afin de garantir le partage des responsabilités.
- Relier une initiative de développement d'une communauté patrimoniale aux questions sociétales, aux perspectives et à l'éthique pertinentes.
- Favoriser le développement d'un principe d'interprétation multi-perspective en proposant des cadres de travail liés à la signification et à la valeur.
- Avoir une vision claire et faire preuve d'une préoccupation et d'un intérêt sincères pour le patrimoine, les personnes et la façon dont les deux sont liés.
- Réfléchir, être inclusif et sensible aux questions éthiques, culturelles et de valeur liée aux personnes et au patrimoine.

Activités possibles :

- aider les communautés à créer leurs propres inventaires du patrimoine et à les classer en fonction de leur pertinence relative.
- relier les questions et les biens collectés à une valeur, une éthique et des questions plus larges.
- transformer la (les) carte(s) mentale(s) en récits/histoires qui révèlent les interrelations entre eux, et leur valeur pour les membres de la communauté.
- créer les conditions propices à une gouvernance participative.
- renforcer la confiance dans les processus institutionnels, dans les capacités juridiques, économiques et techniques des communautés.
- relier les phénomènes patrimoniaux à l'histoire & à la culture.
- utiliser des récits interprétatifs pour aider les gens à relier les valeurs liées au patrimoine à un cadre plus large (européen) d'histoire et de valeurs.
- organiser des processus participatifs (attirer de nouveaux groupes, communication claire et transparente, interaction ouverte avec les groupes).
- identifier les obstacles à la participation et proposer des solutions.
- développer une approche de la gouvernance participative fondée sur les résultats, qui permette de suivre les progrès et de mesurer l'impact.
- communiquer les résultats des projets participatifs afin d'assurer leur durabilité et leur inclusion dans les agendas politiques.

COMMENT développer une vision pour le développement communautaire basé sur le patrimoine ?

Pour cette phase, l'équipe de PPS propose l'approche Placetelling®, une méthode multidisciplinaire visant à créer de nouveaux récits de lieux basés sur une (ré)interprétation

de l'histoire, du patrimoine et/ou des caractéristiques culturelles d'un territoire. Pour commencer, Placetelling® implique une phase de recherche : une "relecture" des événements historiques et une analyse des récits existants sur le territoire. Les processus participatifs doivent garantir l'implication des acteurs concernés.

Une deuxième étape implique une réinterprétation de (certains de) ces résultats : réinstaller la valeur et la signification pour la communauté actuelle à la lumière du bien-être et des besoins contemporains afin de relier l'initiative de développement de la communauté patrimoniale aux questions et aux perspectives sociétales pertinentes.

Ce processus de (re)création/reconnaissance du patrimoine aboutit à un récit "orienté". Ce type de récit sous-tend la reconstruction d'une nouvelle dimension identitaire et d'un sentiment d'appartenance parmi les membres d'une communauté locale en faisant prendre conscience à cette dernière de la relation mutuelle qui la lie au lieu. Ce récit d'orientation sert également de " leitmotiv " pour les techniques narratives d'interprétation du lieu qui conduisent à la construction de récits fondés sur le lieu, issus de la vie quotidienne, qui révèlent les interrelations entre eux et leur valeur pour les membres de la communauté (voir l'étape 5).

Exemple: Goutelas (FR)

By Gregory Bret, no changes made, CC BY-SA 2.0, https://www.accreurope.org/fr/le-reseau/membres/france/chateau-de-goutelas

Le Château de Goutelas est un Centre culturel de rencontre en France établi dans un château en France (Loire-Forez). L'association qui gère ce centre culturel combine combine actuellement une culturelle (événements, festival, résidence d'artiste), une activité de centre de congrès, de restauration et une large gamme de services. Avec le soutien de l'Association "Les Oiseaux de Passage" (Marseille) et de l'ACCR, le personnel de Goutelas, en coopération avec des membres de la communauté locale,ont cherchés let revisité l'histoire de la région. Leurs recherches ont abouti à un chef-d'œuvre littéraire: L'Astrée, écrit par Honoré d'Urfé en 1607-1627 (5.399 pages).

Il s'agit de l'une des œuvres les plus influentes de la littérature française. L'auteur a passé une partie de sa jeunesse dans la région et les scènes du livre se situent dans la région entre Boën-Goutelas et Montbrizon. Il existe même une "promenade de l'Astrée" qui passe par tous les lieux importants de l'histoire. L'Astrée se déroule au cinquième siècle après J.-C. Le livre contient plusieurs histoires, mais la ligne principale est une histoire d'amour située dans une communauté rurale de bergers, mais aussi dans un monde de déesses, de nymphes et de reines. La vision sous-jacente est celle de l'anti-establishment et de la suprématie féminine. L'Astrée a été choisie par la communauté pour faire partie de la nouvelle identité de la région et de sa population. L'émancipation est devenue le thème d'une "Balade matrimoniale" : une promenade dans le "patrimoine féminin", mettant en scène des "femmes responsables" dans les secteurs créatifs, en tant qu'élues locales, en tant qu'entrepreneuses (agriculture, production de vin, organisation de festivals). Elle sera le leitmotiv de nouveaux événements au château et dans la région.

Étape 4. Renforcer les capacités, revoir les compétences

Objectif : renforcer la capacité de la communauté à atteindre les objectifs qu'elle s'est fixés pour cette initiative de HC : organiser le développement des compétences et l'apprentissage pour les animateurs, les parties prenantes et les citoyens.

Quelles sont les compétences dont les animateurs ont besoin pour construire, entretenir et soutenir cette communauté du patrimoine ? Quels sont les objectifs d'apprentissage et de développement que nous envisageons dans le cadre de ce projet ? Comment organiser l'apprentissage pour les personnes concernées ? Pouvons-nous établir des liens avec l'école ou l'enseignement supérieur, avec l'éducation non formelle des adultes ?

Les compétences liées à cette étape pourraient être les suivantes:

- Faciliter l'apprentissage et le développement de tous les acteurs d'une initiative communautaire dans le domaine du patrimoine.
- Être un apprenant curieux, actif et efficace tout au long de la vie dans les domaines de compétence liés au patrimoine.
- Trouver et engager les bonnes personnes pour aider (informer/assister/enseigner) à développer le SC.
- Valider l'apprentissage de toutes les parties prenantes dans le développement de l'initiative de la communauté du patrimoine.

Activités possibles:

- inclure des instruments ou des méthodes pour transformer un contexte patrimonial et une communauté en un environnement d'apprentissage pour l'apprentissage et le développement tout au long de la vie.
- planifier et organiser des expériences ou des trajectoires d'apprentissage.
- transformer les activités en activités d'apprentissage
- aider les gens à personnaliser leurs expériences
- évaluer les résultats et fournir un retour d'information
- construire et animer des processus communautaires de manière que les activités aident les personnes à développer des compétences liées au processus de développement de leur communauté patrimoniale.
- documenter les processus d'apprentissage et les résultats de l'apprentissage des parties prenantes.

COMMENT pouvez-vous créer un environnement d'apprentissage pour les membres de votre communauté ?

- Établissez des liens avec des organisations d'éducation des adultes pour mieux atteindre les groupes.
- Impliquer des groupes spéciaux (chômeurs, groupes d'intérêt...)
- Impliquer les artisans, les étudiants...
- Proposez des cours de formation à l'artisanat.
- Organiser une foire d'échange de connaissances (bénévoles) (techniciens, historiens, artistes, cuisiniers, administrateurs, écologistes ...).
- Créer une communauté d'"apprenants" (artisanat, art ...)

Exemple: Château de Heers (BE)

Von Eebie - Eigenes Werk, no changes made, CC BY-SA 4.0, https://commons.wikimedia.org/w/index.php?curid=1825176

TLe château de Heers est mentionné pour la première fois en 1328, mais les bâtiments actuels datent d'environ 1500. Tout au long des siècles, il est resté en mains privées et a joué un rôle important dans la région, mais, à partir des années 1970, il a été complètement ruiné par manque d'attention et, finalement, par manque d'argent. Aujourd'hui, le château appartient au gouvernement flamand et est géré par Herita, l'organisation flamande pour la valorisation du patrimoine bâti.

Les bénévoles locaux jouent un rôle particulier dans la restauration et la définition de la valeur du château de Heers. L'apprentissage par la pratique et l'apprentissage mutuel font partie de l'ADN du groupe. Comment pouvons-nous obtenir les bonnes compétences pour accomplir toutes les tâches pertinentes ? Quelles sont les compétences disponibles au sein du groupe ? Comment partager au mieux les connaissances et l'expertise ? Où trouver de l'aide ? Si l'on a besoin d'un expert, la première option serait de le faire rejoindre le groupe en tant que bénévole (si possible) et de trouver la meilleure façon d'enseigner et de partager. L'intégration d'une personne dans le groupe permet de consacrer plus de temps à l'échange de connaissances.

- Les guides bénévoles du château ont embarqué un historien pour devenir de meilleurs guides.
- Les jardiniers/gestionnaires de parc se sont engagés avec un expert en jardins historiques qui a créé un plan de travail et un programme d'études.
- Le groupe chargé de la restauration des écuries a invité des artisans traditionnels pour apprendre d'eux.
- Un accord a été conclu avec le Centre d'éducation des adultes de Heusden - Zolder (village de la région) afin d'ouvrir une antenne au château et d'organiser une série de cours pertinents - par exemple sur le jardinage, la gestion des parcs et des forêts, y compris des sessions pratiques sur place - pour les membres bénévoles de Heers et les apprenants externes tels que les demandeurs d'asile et les demandeurs d'emploi.
- Le VDAB (Centre national de placement et de formation professionnelle) étudie la possibilité de mettre en place un programme de stages.
- Il existe une coopération avec l'université de Hasselt, concernant l'archéologie expérimentale pour le développement de l'artisanat (par exemple, la construction d'un four traditionnel en briques).
- Même la restauration du groupe de volontaires est assurée par des volontaires et fait l'objet d'une formation et d'un apprentissage.

Toutes ces connaissances, cette expertise et ces processus d'apprentissage sont également un atout pour les événements organisés afin d'impliquer la communauté au sens large.

Étape 5. S'engager et s'étendre / être actif

Objectif : activer et engager les parties prenantes, communiquer avec la communauté (élargie).

Comment activer les parties prenantes ? Comment attirer l'attention et communiquer/partager la vision de la communauté ? Comment la rendre passionnante et inspirante ?

Les compétences liées à cette étape pourraient être les suivantes:

- Aider à développer des récits communs basés sur le lieu/les actifs.
- Établir des liens, inspirer, engager, activer et responsabiliser les gens.
- Faciliter la gouvernance participative et partager les responsabilités.
- Modérer les processus de brainstorming, de prise de décision et de coopération au sein de la communauté.
- Créer des idées et des opportunités, gérer les ressources, faire bouger les choses (intrapreneurship).
- Établir des structures et des processus de communication, de réunion et de coopération (numériques/en ligne et dans la vie réelle).

Activités possibles:

- Appliquer des techniques de narration pour inviter les gens à participer à des réunions.
- Appliquer des techniques de mise en récit pour inviter les gens à raconter leur relation avec le patrimoine local.
- Recueillir des histoires pertinentes pour la communauté et le patrimoine.
- Offrir à la communauté une variété de médias appropriés pour transmettre/présenter une histoire basée sur le lieu.
- Appliquer les techniques de narration pour aider à articuler/révéler les significations communes et les liens avec le lieu/patrimoine.
- Défendre les intérêts des communautés en ce qui concerne les valeurs qu'elles accordent à leur patrimoine auprès de divers publics.
- Contribuer à l'élaboration d'un récit bien structuré sur la base des éléments d'information fournis par les personnes.
- Choisir et appliquer différentes manières d'inspirer, d'engager, d'activer et de responsabiliser les gens dans divers environnements et contextes.
- Aider les communautés à découvrir le patrimoine dans leurs propres lieux.
- Dresser un inventaire ou une analyse de réseau de tous les acteurs concernés.
- Identifier les avantages potentiels, les incitations, les défis qu'un bien patrimonial peut offrir au réseau.
- Développer un plan pour atteindre les gens, susciter leur intérêt, les impliquer et leur donner les moyens de participer à la construction d'une communauté du patrimoine.
- Élaborer un plan viable pour le développement et l'exploitation.
- Evaluer les progrès réalisés
- Inciter les parties prenantes à développer des idées, organiser des réunions de réflexion sur la conception.
- Élaborer des scénarios, y compris des plans budgétaires; discuter de la viabilité et des risques.
- Fournir des exemples de points de vue multiples sur le patrimoine dans le cadre du travail avec les communautés.
- Aider les communautés patrimoniales à discuter des multiples points de vue sur le passé.
- Impliquer un large éventail de communautés dans la co-création de l'interprétation du patrimoine.
- Aider les communautés à évaluer de manière critique la crédibilité des sources et à discerner les faits fondés sur des preuves des présomptions et de la fiction.

COMMENT pouvez-vous contribuer à l'élaboration de récits communs fondés sur des lieux ou des biens ?

Une grande partie du patrimoine culturel n'est accessible que par l'intermédiaire de la communauté locale. Par conséquent, le thème récurrent, présenté dans le récit d'orientation (voir étape 3), constitue la base interprétative pour la construction d'histoires basées sur le lieu - par cette communauté - relatives à une variété de secteurs et d'actions socioculturels. Ces histoires peuvent prendre toutes les formes, de la "simple" narration orale au media et/ou aux expressions artistiques et aux événements socioculturels.

C'est aussi le thème et l'approche de toute communication avec le "monde extérieur" : les personnes d'autres territoires et d'autres cultures. Il s'agit de la création de médias interprétatifs sur une communauté pour d'autres communautés. Ils peuvent prendre la forme de journées portes ouvertes, d'événements culturels, de projets artistiques, de jardins publics, de World Café, de contes, de sentiers de l'histoire, d'histoires de héros, de promenades du patrimoine...

Exemple: Monteleone di Puglia (IT)

Monteleone di Puglia est un petit village situé au centre du Mezzogiorno italien. Le village dépendait économiquement d'une activité primaire traditionnelle et souffrait d'un dépeuplement important, d'un vieillissement significatif de la population et d'un manque de services publics. Pour tenter de remédier à cette situation, la population et les autorités locales ont lancé un processus de "rebranding" qui a été couronné de succès. Plus tard, une équipe de l'université de Salento a analysé ce processus en se basant sur la technique du Placetelling® (2015- 2019). La relecture de l'histoire locale par les habitants du village a mis en évidence un événement historique: "La Rébellion" (23 août 1942), une révolte de la communauté locale contre le régime fasciste. 96 citoyens ont été arrêtés et emprisonnés. Ce fut le début citoyens ont été arrêtés et emprisonnés. Ce fut le début de nombreuses rébellions similaires de personnes et de villages contre le régime de Mussolini.

Cette histoire a été réinterprétée pour l'adapter à la situation actuelle et a donné naissance au récit de Monteleone en tant que village d'acceptation, lieu et communauté de paix et de non-violence. Ce récit a été le leitmotiv d'une série d'événements et d'activités conduisant à une transformation du village et de son image dans le monde extérieur:

- La transformation du monument aux morts en un monument de la paix: "La Guerra e' Follia".
- L'ouverture d'un centre d'accueil pour les réfugiés adultes et d'un second pour les réfugiés adolescents.
- Pendant plusieurs années, des artistes immigrés ont été invités et chargés de créer de grandes peintures murales et des graffitis sur les thèmes de la démocratie, de l'immigration, de la paix...
- Le village a reçu le prix international de la paix et de la non-violence.
- Tout cela a donné au village une nouvelle identité, un look distingué et une nouvelle énergie pour continuer à travailler avec un message clair.

Étape 6. Pérenniser

Objectif: faire durer la communauté au-delà des activités et des résultats initiaux (du projet).

La durabilité s'articule autour de 5 axes :

- Construire un réseau de relations stables.
- Trouver un foyer institutionnel.
- Intégration dans la politique locale/régionale.
- Développer des résultats de haute qualité et transférables.
- L'esprit d'entreprise et la commercialisation.

Comment établir des processus et des activités durables? Comment intégrer les activités du HC dans la vie sociale, culturelle et économique de la communauté? Comment créer un sens et une valeur (ajoutée) durables pour la communauté?

Les compétences liées à cette étape pourraient être les suivantes:

- Relier l'initiative (de développement) de la communauté du patrimoine aux questions sociétales pertinentes, aux perspectives et à l'éthique.
- Établir un lien entre un bien patrimonial et les activités sociales et culturelles de la communauté.
- Aider à former des équipes interdisciplinaires pour aider les communautés à intégrer le patrimoine dans les plans de développement.

Activités possibles:

- Établir un véritable lieu de rencontre (physique).
- Établir une bonne pratique de gouvernance.
- Décider et obtenir des résultats tangibles.
- Publier des déclarations d'importance.
- Communiquer les résultats, l'impact et les avantages.
- Transformer les journées portes ouvertes, les événements, l'imagerie, la narration, les sentiers de l'histoire, les dispositifs de narration, les projets artistiques, les promenades patrimoniales en activités récurrentes inscrites dans le calendrier social et culturel de la communauté.
- Créer des symboles et des résultats tangibles.
- Établir des liens avec les entrepreneurs locaux pour commercialiser les services ou les produits du patrimoine culturel.
- Organiser un véritable bar et café, un lieu de rencontre, un jardin.
- Trouver un projet ou un financement structurel pour maintenir les activités de la HC.
- Intégrer les objectifs et les résultats du HC dans la politique locale.

COMMENT pouvez-vous intégrer votre HC dans des activités entrepreneuriales?

Un exemple serait de créer une entreprise communautaire. Il s'agit d'une forme d'entreprise sociale qui place la personne au centre ; d'un outil innovant qui crée des synergies pour l'amélioration d'un bien commun ; d'un modèle d'entreprise dans lequel les personnes sont des utilisateurs et des bénéficiaires de biens et de services ; d'une entreprise qui part de la base pour créer une régénération locale.

L'entreprise communautaire est une réponse immédiate aux besoins d'un territoire spécifique, donnée par ceux qui vivent ce territoire en première personne. L'entreprise communautaire (ou coopérative) est l'engagement de chaque individu dans un but commun.

Les objectifs sont les suivants:
- augmenter le bien-être économique et social de la communauté,
- créer des opportunités d'emploi
- protéger le patrimoine culturel

Les éléments d'une entreprise communautaire sont les suivants:

- elle produit des biens ou des services de manière stable et continue, pour l'ensemble de la communauté, et pas seulement pour ses associés
- elle est fondée sur des principes inclusifs et démocratiques
- elle est ancrée dans une communauté dont l'objectif ultime est l'amélioration du bien-être en tant que développement humain
- il existe une reconnaissance mutuelle en tant que groupe de personnes partageant des compétences et des cultures, réunies autour d'intérêts, de ressources et de projets
- il est ouvert et orienté vers le développement
- elle assure un accès non discriminatoire aux biens et aux services pour tous les membres de la communauté.

Enfin, les entreprises membres doivent fonder leur sens des affaires sur des valeurs fondamentales distinctives, par exemple celles contenues dans les déclarations de l'Agenda 2030 pour le développement durable, la Convention de Faro et, à terme, une Charte régionale pertinente.

Exemple: The Mill (Royaume-Uni)

By Dr Gai Jorayev - Own work, no changes made, CC BY-SA 4.0

Mill House, dans l'est de Londres, est l'un des plus anciens et des plus grands moulins à marée de Grande-Bretagne, où les gens exploitent l'énergie marémotrice de la rivière Lea à Stratford, dans l'est de Londres, depuis près d'un millier d'années. À l'origine une zone marécageuse, le bâtiment se trouve sur une île artificielle, en partie sur pilotis, sur un terrain récupéré à l'origine par les moines cisterciens.

La première mention d'un moulin sur ce site figure dans le Domesday book de 1086, et il est probable que les moines cisterciens aient construit le premier moulin. Le bâtiment actuel date en grande partie du XVIIe siècle et a servi de moulin pendant des centaines d'années ; il a été restauré en 1997. Le complexe est classé Grade 1 - le plus haut niveau de protection en Angleterre - et se compose de plusieurs bâtiments. La zone locale a subi quelques changements depuis sa première restauration, en grande partie grâce au projet d'héritage olympique : l'amélioration des liaisons de transport et l'augmentation rapide des nouvelles zones résidentielles ont attiré de jeunes professionnels et modifié la démographie de cette région de Londres. Parallèlement, les variations du niveau de l'eau ont affecté la stabilité du bâtiment.

The House Mill a pris diverses mesures pour assurer sa pérennité en tant que communauté patrimoniale ; en tant qu'organisme de bienfaisance enregistré géré par un groupe d'administrateurs bénévoles, il crée des appels d'offres pour la restauration. Elle a créé des partenariats avec des entreprises locales, des groupes communautaires et des départements académiques. L'espace est devenu une plaque tournante pour la communauté locale. Il accueille désormais un musée, une école et des studios de télévision et de cinéma. Une église locale loue une salle pour ses services, des artistes organisent des expositions, des gens viennent prendre un verre au café et des bénévoles organisent des visites guidées.

En 2017, l'association s'est rapprochée de l'Institut d'archéologie de l'UCL : aujourd'hui, les administrateurs accueillent des étudiants en maîtrise pour une semaine d'étude intensive au cours de laquelle ils s'attaquent à la conservation pratique et technique, à la documentation et à toute une série de questions liées à la gestion du patrimoine. Les étudiants aident la communauté par leurs recherches, la rédaction de plans de gestion de la conservation et la consultation d'une série d'acteurs locaux, dont beaucoup sont arrivés récemment dans la région et ignorent souvent l'existence du moulin. Certains étudiants effectuent des stages et poursuivent leur relation avec le moulin en tant que bénévoles. Les étudiants ont fourni à l'organisation des modèles informatiques des fondations du bâtiment, ce qui a permis d'obtenir des informations essentielles pour comprendre l'évolution des conditions et de trouver des idées pour s'engager auprès de la communauté. Les administrateurs sont tournés vers l'avenir ; ils ont récemment élaboré une vision pour House Mill afin de la partager avec ses parties prenantes.

PEOPLE PLACES STORIES

This document is published under Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License (https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) and available to download for free from the PPS website

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

The European Commission support for the project does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Project Ref. no. 2020-DE-02-KA204-007698