



Série d'ateliers pour agir collectivement

Hiver 2021

Contenu

Atelier 1 • Comprendre sa posture dans un groupe	2
Les 4 piliers de l'Art of hosting (4-fold-practice)	2
Les 6 règles de l'intelligence collective	2
L'écriture expressive	2
La présence	2
Notre définition collective	2
Pour aller plus loin	3
La Communication NonViolente	3
4 prémisses qui sous-tendent la méthode	3
La méthode, dans ses grandes lignes	3
Atelier 2 • Contribuer au collectif	4
Cercle d'ouverture: la carte mentale alias la danse des pieds	4
Ce que j'aime de ton idée...	4
Le jeu des petits pois	4
De l'utilité des jeux	5
Le fishbowl	5
Les chapeaux de Bono	5
Les conflits	5
Atelier 3 • Animer de façon inclusive	6
Cercle d'ouverture • Le paysage intérieur	6
Échelle de la participation citoyenne	6
Pyramide de rétention des apprentissages	7
Ingrédients d'une rencontre fructueuse	7
Le jeu du miroir	7
Le jeu des questions	8
Citations	8
Autres références	9
Atelier 4 • Co-créaliser	9
Le chaordre	9
Le diamant de la participation	9
Le forum ouvert	9
L'anti-problème	9
Les récits	9
Le dot-voting	10
L'évaluation en 3 points	10
Les communs	10
La communauté de la transition	10
Autres références	11
Le stationnement à idées	11



Atelier 1 • Comprendre sa posture dans un groupe

Les 4 piliers de l'Art of hosting (4-fold-practice)

Aux pages 14 à 16, ce [manuel de Art of Hosting](#) explique le modèle des 4 piliers, qui est illustré à la p. 17.

Voici également un [court article](#) de Percolab, et son [jeu "des 4-coins"](#) sur ces 4 piliers!

Les 6 règles de l'intelligence collective

Le guide d'animation [Introduction à l'intelligence collective](#) de Solon présente ces 6 règles (p. 3 à 5):

1. instaurer un rapport d'égalité
2. écouter avec attention
3. parler avec intention (prise de parole courte)
4. être bienveillant-e
5. se faire confiance
6. respecter le cadre

L'écriture expressive

Il s'agit d'écrire 1) sans arrêt, 2) sans jugement, 3) sans revenir en arrière (sans relecture ni correction), 4) sur un sujet déterminé, 5) pendant un temps déterminé (15-20 min.).

Le [Guide de présence à soi](#) explique cet exercice, qu'il appelle plutôt "l'écriture en pleine conscience" (p. 18).

Pour une autre référence, cet article présente [5 bienfaits insoupçonnés de l'écriture](#).

Et plusieurs autres références et ressources sont en ligne!

La présence

Notre définition collective

La présence, c'est:

- être connecté-e à / conscient-e de soi, des autres et de ce qui nous entoure
- être réceptive-f, participative-f et ouvert-e dans le moment présent
- être centré-e sur ce qui se passe
- être authentique
- une posture active, un engagement physique
- être à l'écoute des autres*
- lâcher prise, accepter ce qui est et respecter les autres*



- être bienveillant-e*

* note: ces 3 points se rapprochent d'une intention, alors que la présence est un espace d'ouverture et de conscience dans le moment présent, un espace d'accueil total, sans intention. Cette présence est un terreau fertile, pour ensuite atteindre nos objectifs, par ex. être à l'écoute, respecter les autres, lâcher prise ou être bienveillant-e!

Pour aller plus loin

[GPS – Guide de présence à soi](#). Novembre 2018. Université de Sherbrooke, Centre d'expertise universitaire en santé mentale destiné aux enfants, adolescents et adolescentes et aux jeunes adultes.

Brown, Michael, [Le Processus de la présence](#), Éditions Ariane, 2012.

La Communication NonViolente

Le [Center for Nonviolent Communication](#) est l'organisme qui porte la CNV à l'échelle internationale. On y trouve des listes des [sentiments](#) et [besoins](#) (en anglais). Plusieurs autres groupes, organismes et entreprises présentent des variantes de ces listes, voici [celles partagées](#) lors de l'atelier 1. On y trouve également un [répertoire de ressources](#) pour aller plus loin.

Voici la [vidéo](#) présentée en atelier.

La référence de base de la CNV est *Les mots sont des fenêtres (ou des murs). Introduction à la Communication NonViolente* de Marshall Rosenberg, publiée en français aux Éditions Jouvence (traduction de *Nonviolent Communication: A Language of Life*).

4 prémisses qui sous-tendent la méthode

1. universalité de l'expérience humaine: tous les êtres humains ont les mêmes besoins, toutes nos actions visent à combler un besoin. Un besoin est 1) universel (tous les humains ont les mêmes), 2) intangible (on ne peut les toucher, voir, prendre, compter), 3) intrinsèque (en nous, n'implique jamais que qqn-e fasse qqc de spécifique). Nous nous distinguons par nos stratégies pour répondre à nos besoins.
2. nature humaine: contribuer de façon significative est un besoin humain essentiel. Tant que nous en sommes libres, nous avons envie de contribuer. Les humains sont fondamentalement bienveillants.
3. responsabilité: chaque personne est responsable de ses sentiments, dans la mesure où les sentiments découlent de nos besoins satisfaits ou pas.
4. authenticité et respect: il est possible de s'exprimer avec authenticité tout en respectant les autres.

La méthode, dans ses grandes lignes

La CNV propose de distinguer les observations, face auxquelles nous ressentons un sentiment, d'identifier le besoin comblé ou pas qui est à l'origine de ce sentiment, puis de formuler des demandes susceptibles de contribuer à combler ce besoin.



1. observation: un fait. Action, geste, parole qui me fait réagir. Indiscutable. Sans interprétation, évaluation, jugement, critique, diagnostic, étiquette ou blâme.
2. sentiment: les indicateurs d'un tableau de bord qui nous indique qu'il se passe quelque chose en nous, qu'un besoin réclame notre attention. Attention aux "faux sentiments", des jugements déguisés (ex. "je me sens exclu-e...", alors que je pense que je suis exclu-e ou que, peut-être, je me sens triste ou que je m'ennuie?).
3. besoin: ils sont 1) universels (tous les humains ont les mêmes), 2) intangibles (on ne peut les toucher, voir, prendre, compter), 3) intrinsèques (en nous, n'impliquent jamais que qqn-e fasse qqc de spécifique). Ils sont la manifestation de notre énergie vitale.
4. demande: sert à combler nos besoins. Pour être efficace, elle doit être concrète, réalisable (PAS changement d'habitude, PAS un sentiment), dans le temps présent, langage positif, négociable (liberté de contribution!), liée au besoin. À soi (peut-être zone de pouvoir maximal!), à l'autre, à d'autres.

Atelier 2 • Contribuer au collectif

Cercle d'ouverture: la carte mentale alias la danse des pieds

Une activité pour permettre au groupe de faire connaissance. La version d'origine est expliquée ici. En mode virtuel, une première personne se nomme et présente en une phrase un projet collectif auquel elle aimerait vraiment contribuer, qui la fait tripper ou qui a vraiment du sens pour elle. Elle inscrit son nom et celui du projet dans un document virtuel partagé (nous avons utilisé google drawings). Ensuite, à tour de rôle, les autres membres du groupe prennent la parole, partagent un projet qui leur tient à cœur et l'inscrivent dans le même document virtuel partagé en le reliant au-x projet-s qui l'inspirent! Et ainsi de suite, jusqu'à ce que tout le monde se soit présenté et ait partagé un projet :)

Ce que j'aime de ton idée...

Un jeu pour faire vivre l'espace et la créativité que ça donne accueillir plutôt que critiquer les idées qui surgissent. Une personne débute en disant "Allons ... ?" et propose quelque chose. L'autre répond, en disant "oui! Ce que j'aime de ton idée c'est ... et nous pourrions...". Elles continuent ainsi à tour de rôle, toutes les répliques débutant par "oui! Ce que j'aime de ton idée c'est ... et nous pourrions...". Ce jeu est inspiré de l'improvisation (où les blocages sont interdits) et de l'[appreciative inquiry](#) (voir aussi [AI commons](#)), a une méthode pour apporter des changements organisationnels qui mise sur les forces d'une organisation.

Le jeu des petits pois

Cette activité offre un cadre pour ressentir l'effet d'une intention partagée. La version d'origine de son déroulement est présentée [dans cette fiche](#).



De l'utilité des jeux

Jouer est une des façons dont nous apprenons. Cela stimule notre créativité. Les jeux réchauffent l'atmosphère et bâtissent la collaboration, par ex. dans des contextes moins fertiles. Ils contribuent aussi à construire le sentiment d'appartenance à un groupe et favorisent l'engagement. Pour en apprendre plus sur l'utilité des jeux, voyez l'intro de Gamestorming de David Gray (éditions Diateno, Paris, 2014; disponible à la [BAnQ!](#)). La mine de jeux pour travailler ensemble qu'on y trouve est aussi largement disponible [en ligne](#) (mais pas l'intro!).

Le fishbowl

Il existe différentes versions du fish bowl! Voici [celle proposée](#) dans Gamestorming et voilà [celle que présente](#) Communagir dans sa boîte à outils. Au fait, vous connaissez [Communagir pour emporter?](#) C'est une riche ressource pour penser des activités en groupe!

Les chapeaux de Bono

Plusieurs ressources existent sur cette méthode, qui est notamment présentée dans le guide d'animation [Introduction à l'intelligence collective](#) de Solon. Voici aussi ce qu'en dit [Wikipedia](#).

Les conflits

Les différences de vue, voire les divergences et éventuellement les conflits, font partie intégrante de la richesse des relations humaines, et des processus collectifs! Nous n'aborderons pas spécifiquement ce thème dans le cadre des ateliers. Toutefois, nous souhaitons porter à votre attention 3 ressources intéressantes.

1) Latendresse, Josée, en collaboration avec Nathalie St-Pierre, [Faire face aux conflits](#), Centre 1,2,3 GO!

2) [Gestion des ressources humaines: Gérer les problèmes et les conflits](#), Conseil des ressources humaines du secteur culturel et Conseil des carrières culturelles de l'Ontario.

3) La **vraie curiosité** est un outil puissant! (proposé par Dynamo, formation de décembre 2020)

16 questions pour appliquer sa curiosité sur soi, l'autre / les autres et la situation et faire ressortir les faits, les sentiments, les besoins et les demandes / actions (toutes les questions ne s'appliquent pas toujours à votre situation).

1. Qui sont les personnes ou groupes concernés?
2. Qu'est-ce que je peux observer, entendre ?
3. Quel est le problème?
4. Quel est mon contexte en ce moment (son environnement physique, temporel, etc)? / Quelle est ma réalité, au-delà du problème?
5. Quel est le contexte de l'autre (des autres) ?
6. Comment je me sens dans tout ça?
7. Est-ce que j'ai communiqué mes sentiments?



8. Quelles histoires me suis-je créées? Quels sont les présupposés que j'ai créé? (sur moi, sur l'autre / les autres)
9. Quelles autres histoires ou explication sont possibles?
10. Comment puis-je savoir ce qui est vrai?
11. Qu'est-ce que je ne veux pas que l'autre (les autres) pense.nt?
12. Qu'est-ce que je souhaite profondément pour cette relation?
13. Qu'est-ce que je dois laisser aller?
14. De quoi ai-je besoin dans cette situation? Relation?
15. Quel est notre point commun? Quel élément nous unis?
16. Que devrais-je faire maintenant? Quelle action devrais-je prendre?

Cette liste de questions peut être appliquée individuellement, pour creuser une situation qui crée une tension à l'intérieur de soi. Elle peut aussi être proposée aux personnes en amont d'une rencontre au sujet d'une situation problématique particulière.

Atelier 3 • Animer de façon inclusive

Cercle d'ouverture • Le paysage intérieur

En équipe de 2, une première personne parle pendant 2 min de comment elle arrive aujourd'hui, l'autre écoute. Ensuite, la personne qui a parlé écoute, celle qui écoutait explore elle aussi pendant 2 min comment elle va.

On fait ensuite un deuxième tour, sur le même principe, cette fois le sujet est notre relation au leadership: quand et où on l'exerce? comment l'exerce-t-on? comment on se sent? quels sont nos défis? etc.

De retour en grand groupe, chaque personne décrit en 1 ou 2 phrases son paysage intérieur en complétant la phrase: "Si la manière dont je me sens était un paysage, ce serait...".

Au passage, voici [8 cercles d'ouverture visuels](#) présentés par Percolab.

Échelle de la participation citoyenne

Cette [échelle](#), présentée par le CIUSSS de la Capitale-Nationale. On peut viser l'échelon supérieur, et inclure autant de personnes pertinentes que possible, et aussitôt que possible. Soulignons le "pertinentes": pour mener un projet fructueux, il est utile de choisir avec soin les personnes invitées, leur participation mérite d'avoir du sens et de correspondre à l'intention de la rencontre.

La pleine participation correspond à un changement de culture, correspondant à une transformation de notre travail de préparation des rencontres. Ainsi, plutôt que de préparer aussi finement que possible le contenu d'une rencontre afin qu'il soit facile à considérer par les participant-e-s, on prépare aussi finement que possible le déroulement de la rencontre, afin que les participant-e-s soient en mesure de créer le contenu.

Enfin, rappelons que, dans une perspective d'inclusion, pour participer pleinement, il est utile d'appivoiser chacun des échelons. Par ex., une personne peu familière avec la participation pourra être rassurée d'observer simplement, comme premier pas.



Pyramide de rétention des apprentissages

Voici l'[illustration](#) présentée lors de l'atelier, et un [article](#) (en anglais) soulignant des bémols. Le principe général utile qu'on peut garder en tête lorsqu'on veut mobiliser et contribuer à bâtir les capacités est que plus on est active-f-s dans l'apprentissage (effort fourni, sens sollicités, intérêt stimulé), plus on retient ce qu'on apprend.

Ingrédients d'une rencontre fructueuse

Pour qu'une rencontre soit satisfaisante et efficace, pour qu'elle porte ses fruits, il est utile de la préparer! Voici 7 éléments auxquels il est précieux de penser en amont. Les liens mènent vers le résultat du travail fait en atelier.

- 1) [Invitation](#): envoyée assez à l'avance, on la veut claire et complète, on l'envoie aux bonnes personnes. Elle permet aux participant-e-s d'arriver préparé-e-s mentalement et matériellement, avec des attentes réalistes! Certain-e-s disent que c'est l'ingrédient le plus important! En point 1) ici, elle est préparée en fait lorsque les ingrédients ont été précisés.
- 2) [Cadre](#): Il vise à situer les gens, autant en termes physiques (les lieux, nos besoins de base) qu'en termes d'intention et de processus. Il inclut, par ex., de s'entendre sur les valeurs soutenant notre action collective. En offrant un espace sécuritaire et bienveillant, on facilite les sentiments d'équité et de confiance. Le cadre vise à prendre soin des besoins physiologiques et psychologiques et, ainsi, à favoriser une pleine participation de tou-te-s dans la coopération et la créativité!
- 3) [Besoin connu](#): pourquoi on tient la rencontre? Clarifier ce besoin puis le communiquer clairement donne du sens au travail ensemble.
- 4) [Intention claire](#): que veut-on accomplir avec cette rencontre? Tout le monde connaît l'intention, et tout le monde sait que tout le monde la connaît! C'est le phare de la rencontre, de la collaboration.
- 5) [Résultats souhaités](#): Ces résultats peuvent être tangibles ou non, individuels ou collectifs. Ce qui importe est de convenir à l'avance de ce qu'on souhaite obtenir au bout du processus, afin d'orienter les efforts et d'accorder les attentes.
- 6) [Moyen pour lancer une conversation significative](#): il s'agit au minimum d'une question. On choisira une question stimulante et authentique; une question dont on ne connaît pas la réponse! Les activités et façons de collaborer au cours de la rencontre font partie de ces moyens.
- 7) [Récolte prévue](#): Penser à l'avance comment elle sera faite et à quoi elle servira. Récolter souvent, constamment, pour que tout le monde voie ce qui est produit. Pour partager le pouvoir (et simplifier le travail des organisatrice-eur-s de la rencontre!), on peut prévoir le travail fait en rencontre pour qu'il soit déjà la récolte.

Voir aussi ce [manuel de Art of Hosting](#), ses p. 9 à 13.

Le jeu du miroir

C'est une version dansée de ce jeu, qui n'est pas entrée dans l'horaire, finalement!



Par équipe de 2, on choisit qui agit et qui suit (fait le reflet dans le miroir), puis le jeu consiste à copier (tel un miroir) les gestes de la personne qui agit! Après quelques minutes, on change les rôles, la personne qui était le miroir devient le reflet. Pour la version virtuelle dansée, on épingle la vidéo de notre partenaire pour ne voir qu'elle·lui et on met de la musique!

Un jeu pour s'observer dans un rôle de leadership, bâtir la connexion à travers la distance, créer et bouger!

Le jeu des questions

Le jeu des questions consiste à tenir un dialogue où les participant-e-s interviennent seulement en posant des questions. Ce jeu vise à approfondir une question et le champ de perception qui l'entoure. Il est utile pour jouer à ce jeu d'adopter une posture d'ouverture, de "remue-méninges" et de mettre de côté les jugements sur les questions qui nous viennent. L'idée n'est pas de fournir LA BONNE question, mais d'offrir ce qui émerge.

La première étape est d'identifier une question qui nous tient à cœur et de l'écrire.

Ensuite, on forme des équipes de trois: un-e auteur-e de question et deux partenaires. On joue à partir d'une question à la fois.

Le jeu consiste en un genre de ping pong de questions. L'auteur-e de la question pose sa question à la·au partenaire 1. La·e partenaire 1 répond à l'auteur-e par une question à laquelle la question initiale lui fait penser. Cette nouvelle question peut faire référence, reformuler ou approfondir la question initiale, ou encore être très créative! La première question qui vient en tête est la bonne. Ensuite, l'auteur-e répond par une nouvelle question, envoyée à la·au partenaire 2. Cette dernière renvoie une question à l'auteur-e. Et ainsi de suite, l'auteur-e répond aux questions que lui envoient à tour de rôle les partenaires 1 et 2.

À la fin du temps choisi (on propose 5 min.), l'auteur-e reformule sa question de la manière qui a le plus de sens pour elle, à ce moment-là!

Puis on change les rôles, pour que chaque personne puisse ainsi travailler sa question.

En atelier, nous avons remarqué que ce jeu permet de formuler des questions plus concrètes, plus précises, mieux axées sur les solutions, et plus touchantes et personnelles. Voici [un aperçu](#) des versions initiales et reformulées de nos questions!

→ Apprenez en plus sur les questions puissantes à travers [cet article](#) de Percolab et [ce billet](#) de la Fédération internationale des coachs!

Citations

- En animation, nous sommes notre principal outil! (Nadia Chaney)
- Nous avons toutes une envie légitime d'être vu·e·s et entendu·e·s. (Partners for Youth Empowerment)
- Être facilitatrice·eur, c'est prendre soin des relations. (Jonathan Jubinville)
- L'art de la conversation est l'art de ralentir pour pouvoir accélérer. ([manuel de Art of Hosting](#))



- Le rôle d’animation n’est pas de tout savoir, tout contrôler et tout faire “parfaitement”, mais bien d’accompagner le groupe et de faciliter les échanges. (Pascale Brunet)

Autres références

- Ingrid Bens, *Facilitating to lead! : leadership strategies for a networked world*, Éditions Josey-Bass, 2006. Il se trouve notamment [à la BaNQ!](#)
- William A. Ninacs, *Empowerment et intervention: développement de la capacité d’agir et de la solidarité*, Les Presses de l’Université Laval, 2008. Aussi [à la BAnQ!](#) :)

Atelier 4 • Co-créer

Le chaordre

Le chaordre est une zone à la frontière du chaos et de l’ordre, où la créativité peut foisonner. Pour une explication étendue du concept, consultez les pages 26 à 30 du [manuel de Art of Hosting](#).

Le diamant de la participation

Ce concept illustre les étapes à travers lesquelles un individu ou un groupe chemine pour passer d’une question ou d’un problème, à sa solution. Le [manuel de Art of Hosting](#) décrit le diamant de la participation, en pages 31 à 34.

Le forum ouvert

Une méthode pour organiser une activité voire tout un programme à partir des forces vives en présence, des enjeux, des questions et des savoirs que détiennent les personnes présentes. Voici la description qu’en fait [Wikipedia](#), ainsi que celle de [Gamestorming](#).

L’anti-problème

Cette activité propose de travailler à l’opposé de nos habitudes, pour solutionner notre problème traduit en son contraire, l’anti-problème. Un jeu pour vaincre l’embourbement quand il est là, qui peut permettre de voir des solutions qui se trouvaient hors de notre champ de vision. Voici sa [description complète](#), par Gamestorming.

Les récits

Selon certain·e·s, les récits sont le moteur de notre société, le fil conducteur qui donne un sens et oriente nos actions individuelles en un ensemble collectif qui se tient. Pour faire la transition sociale et écologique, Solon, notamment, croit qu’il est névralgique d’imaginer et de diffuser des récits compatibles avec la transition à laquelle on aspire. Prendre conscience des récits que l’on porte, que ce soit à l’échelle individuelle ou collective, ainsi qu’à travers les projets auxquels on contribue, fait ainsi partie des actions “concrètes” pour la transition!



Voici le [travail de Solon](#) sur le récit de la transition, un [court article](#) sur ce qu'en dit Cyril Dion (documentariste, film *Demain*) et un autre, [plus long](#) (et avec des fautes ;) d'une entrevue, aussi avec Cyril Dion.

Le dot-voting

Une méthode selon laquelle les participant·e·s votent en apposant un nombre préétabli de points autocollants ou encore de marques au crayon. Cette façon de faire permet à tou·te·s de voter en même temps, dans la simplicité, que ce soit pour déceler des tendances ou prendre une décision. Cette page de [Wikipédia](#) (anglais) offre plus de détails.

L'évaluation en 3 points

La rétroaction des participant·e·s est précieuse pour améliorer nos pratiques et apprendre ensemble! Quand le temps manque pour penser quelque chose de plus spécifique ou que cette formule convient tout simplement, l'évaluation en 3 points est là:

1. un point positif: Qu'avez-vous vraiment aimé? Qu'est-ce qui devrait selon vous être conservé?
2. un aspect à changer: Qu'avez-vous moins aimé? Qu'est-ce qui devrait selon vous être amélioré?
3. un commentaire libre: Quelque chose d'autre à proposer ou à partager?

Les communs

Les communs, qui se distinguent des biens communs (tels l'air ou l'eau), sont un mode de gouvernance qu'on peut résumer en 3 points; il s'agit 1) d'une ressource (tangibile ou intangible), 2) gérée par une communauté, 3) selon des règles co-créées par cette communauté. Pour en apprendre plus sur les communs:

- [Le siècle des communs](#), un article de Usbek & Rica;
- Le blogue de David Bollier, notamment [The Commons, Short and Sweet](#), ou encore le livre du même auteur, [La renaissance des communs, Pour une société de coopération et de partage](#) (disponible à la [BaNQ](#)).
- enfin, pour une analyse large et savante du concept, voir [Commun, essai sur la révolution au XXI^e siècle](#), de Pierre Dardot et Christian Laval (disponible à a [BaNQ](#) et dans les [bibliothèques de Montréal](#)).

La communauté de la transition

Devant la vaste entreprise de co-créer une transition juste et écologique, Solon souhaite souligner que cette transition se bâtit déjà à travers une multitude de projets (notre exemple de [Solon dans la Petite-Patrie](#)), qui sont autant d'opportunités de contribuer à cette belle communauté. La tâche est grande, nous sommes déjà plusieurs à la porter et il reste bien sûr de la place!



Autres références

Comme c'est le dernier atelier, nous listons ici des références liées à l'atelier 4 et aussi d'autres, juste parce qu'on souhaite les porter à votre attention :)

- Le [Guide sur la cocréation](#), disponible en version électronique (gratuite) ou en version papier.
- [The Change Handbook, Group Methods for Shaping the Future](#), publié par Peggy Holman, Tom Devane et Steven Cady.
- [Laboratoire sur le développement du pouvoir d'agir des personnes et des collectivités](#) (Université Laval).
- Le [Kit de survie en instances participatives, outils et méthodes en intelligence collective et créativité](#).
- pour des formations, événements et autres activités inspirant-e-s, suivre [Dynamo](#), [Lupuna](#), [Partners for Youth Empowerment](#) et [Percolab](#), notamment.

Le stationnement à idées

Voici notre [endroit de prédilection](#) où noter les ressources que nous souhaitons partager avec les autres participant-e-s. Les ressources partagées dans le chat pendant l'atelier y ont été ajoutées. N'hésitez pas à en ajouter d'autres!

Au fait, le stationnement à idées peut aussi être un truc pour canaliser l'envie de certain-e-s participant-e-s de participer quand le cadre ne le permet pas autrement! Comme un prix de consolation quand on ne peut offrir tout l'espace d'expression qu'on souhaiterait à chacun-e!