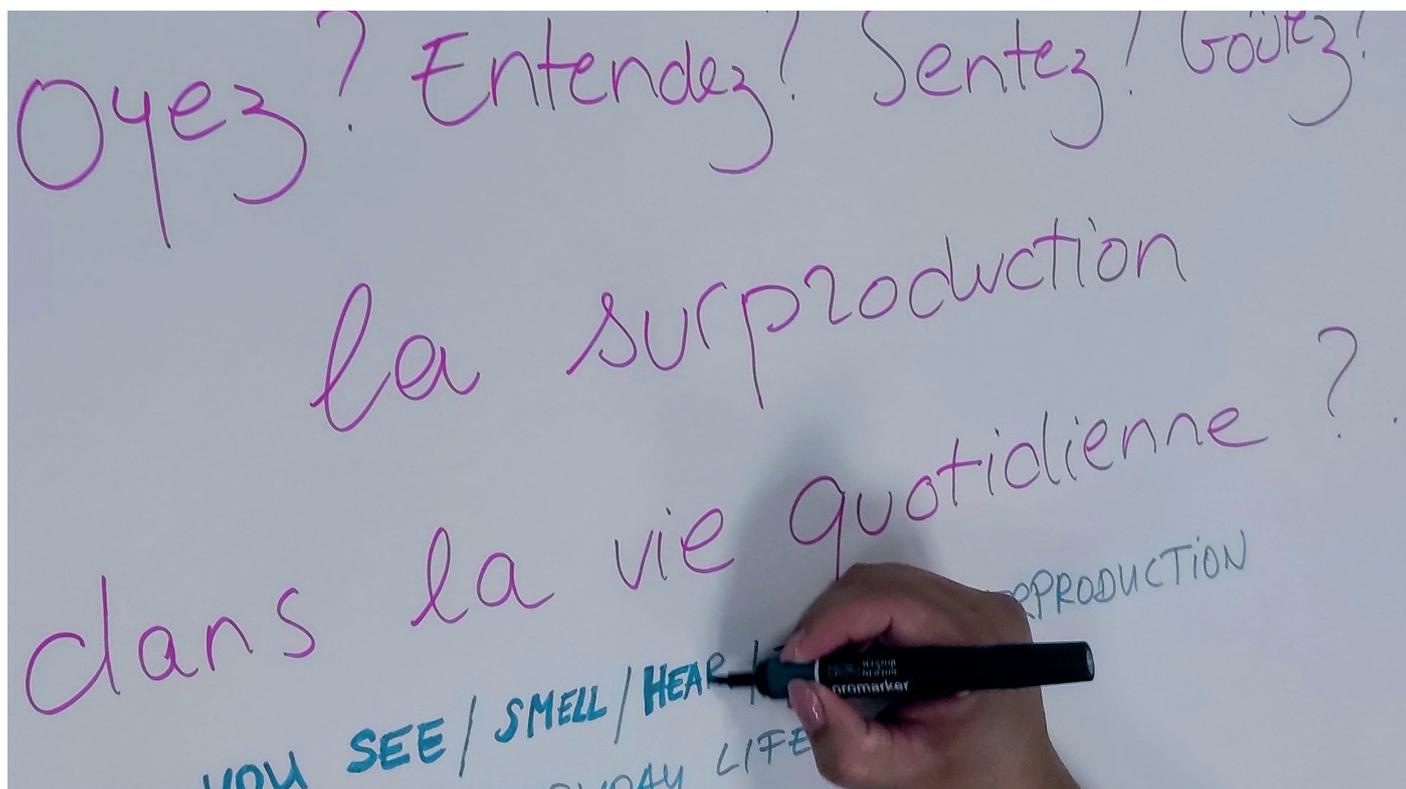


Exercices de désapprentissage

Traduction en Français

Ces exercices ont été présentés au 19, Crac à l'occasion de l'atelier « Désapprentissage de la surproduction » proposé lors de l'École d'été #1 en présence de Leana Boven membre de l'équipe Casco Art Institute Working for the Commons et de l'artiste Annette Krauss.

L'équipe du 19 vous propose une traduction en français ces exercices. N'hésitez pas, par la suite à les décrocher afin de les refaire chez vous et/ou au sein de votre lieu de travail avec vos collègues.



Sommaire

INTRODUCTION

2. RÉUNION

2.1 CHAISES EN ÉQUILIBRE

2.2 ASSEMBLÉE

3. NETTOYER ENSEMBLE

3.1 NETTOYAGE NUMÉRIQUE

3.2 RÉ-ÉCRITURE DU « MAINTENANCE ART MANIFESTO »

4. LIRE ENSEMBLE

5. RÉSEAU DE SOINS

5.1 COULEUR DE L'HUMEUR

6. RELATIONS DE LA PROPRIÉTÉ

6.1 TRAVAIL ET BIEN-ÊTRE

6.2 DROIT D'AUTEUR (COLLECTIF)

7. JOURNAL DE BORD

8. PASSIONS ET OBSTACLES

Introduction

Exercices de désapprentissage - Les institutions artistiques comme lieux de désapprentissage est un projet de recherche collaboratif visant à désapprendre les habitudes de travail au sein des institutions artistiques, ainsi que les comportements normatifs et les façons de penser qui vont avec.

Ce désapprentissage passe, par ailleurs par la compréhension, la reconnaissance et la mise en lumière des communs.

Débuté en 2014, et co-développé par l'équipe de Casco et l'artiste Annette Krauss, ce projet investit l'institution Casco Working for the Commons (Utrecht, Pays-Bas) comme un objet concret de recherche et le lieu potentiel du changement en investiguant avec son équipe les possibilités de désapprentissage, même lorsque cela peut s'avérer finalement impossible.

Le désapprentissage appliqué à l'institution artistique est devenu également un moyen d'alimenter l'imagination pour aller vers un désapprentissage plus général du capitalisme.

En effet, à Casco, l'objet central du désapprentissage a porté sur « l'activité » ou encore l'état d'esprit familier et *modus operandi* dominant de « la suractivité » ou « Busy-ness » (*En anglais, être occupé·e se dit « Being Busy » et a donné naissance au terme business*). La gestion d'une entreprise, en particulier d'une institution artistique, est irrévocablement liée à notre sentiment « d'être constamment occupé·e », chargé·e de stress et d'anxiété.

Ce sentiment d'enfouissement découle de notre habitude de sous-évaluer certaines tâches reproductives telles que le

nettoyage numérique, la cuisine, l'hébergement, l'entretien des locaux, la planification et l'organisation ainsi que celle qui concernent les temps relationnels et d'échanges informels.

L'équipe de Casco et l'artiste Annette Krauss ont analysé les caractéristiques de cet état « d'occupation permanente », ainsi que ses causes et raisons, tout en présentant des propositions pour désapprendre cette « Busy-ness ».

Cette compilation partage plusieurs propositions sous forme d'exercices de désapprentissage à faire avec nos organisations de pairs et d'autres communautés qui pourraient rencontrer les mêmes problèmes et désireraient les désapprendre.

Ces exercices ne représentent pas seulement ce qui s'est passé, ils sont inhérents au désapprentissage en tant que processus continu. Ils peuvent ainsi être expérimentés et augmentés.

L'intégralité de l'ouvrage restituant l'expérience menée par Casco et Annette Krauss est disponible en anglais à l'adresse suivante :

<https://casco.art/wp-content/uploads/2021/02/UE.pdf>

2. Réunion

EXERCICE :

Outre la réunion d'équipe du lundi, nous avons essayé d'organiser notre réunion de désapprentissage régulièrement, ce qui finalement n'a pas été un succès, surtout durant les semaines mouvementées par les expositions ou les diverses activités du groupe et de l'équipe.

Après plusieurs tentatives, nous avons mis en place un « cycle de 3 semaines », avec pour chaque semaine, son propre type de désapprentissage : 1. Réunion générale avec toute l'équipe et les participant·es ; 2. Réunion entre les groupes de travail et les groupes de recherches ; 3. Étude collective d'un problème majeur découlant du désapprentissage avec des invité·es ou en public.

CE QU'IL FAUT DÉSAPPRENDRE :

- Les formes structurelles qui empêchent les rythmes communs et qui ne permettent pas la bonne recherche collaborative ;
- Le sentiment d'absence de structure.

2.1 Chaises en équilibre

EXERCICE :

Lors d'une réunion, nous nous asseyons sur nos chaises (de bureau) en équilibre sur deux jambes en nous tenant l'un·e à l'autre.

CE QU'IL FAUT DÉSAAPPRENDRE :

- Le fait que les réunions soient axées sur le verbal et non sur le physique.

Lors de ces réunions nous restons dans la même posture « standard » verticale, en prenant pour acquis l'horizontalité des discussions en tables rondes ;

- La routine de « la culture de réunion ».

2.2 Assemblée

EXERCICE :

La réunion générale de l'équipe dont l'objet est de discuter et planifier la programmation à venir, doit avoir lieu si possible à la maison, autour d'un repas et en prenant du temps pour discuter.

CE QU'IL FAUT DÉSAAPPRENDRE :

- Le manque de compréhension collective de la programmation et de sa planification ;
- Une programmation descendante ou dirigée par une seule personne.

3. Nettoyer ensemble

EXERCICE :

Nous nettoyons notre bureau tous les lundis matins après la réunion d'équipe. Chronomètre de 30 minutes activé : division des tâches en musique.

Il est important de commencer à nettoyer ensemble afin de sentir que nous en sommes collectivement responsables.

CE QU'IL FAUT DÉSAAPPRENDRE :

- La dévalorisation du travail reproductif et répétitif ;
- Les hiérarchies et la division inégale du travail domestique en termes de « qui fait quoi » ;
- Le positionnement du travail reproductif comme dernière priorité et n'y trouver aucune satisfaction.

3.1 Nettoyage numérique

EXERCICE :

Nous échangeons avec des concepteur·ices, chercheur·euses et comptables dont les professions impliquent de la maintenance numérique.

Parallèlement aux échanges, nous développons nos propres méthodes et habitudes pour organiser et nettoyer les fichiers numériques sur nos ordinateurs et dans nos archives, allouant du temps pour le nettoyage numérique au sein de notre ménage hebdomadaire et en visualisant cette activité comme reconnaissance et validation collectives du nettoyage.

CE QU'IL FAUT DÉSAAPPRENDRE :

- S'en tenir au « nettoyage physique » en tant que métaphore récurrente du travail reproductif et étendre cette idée à la maintenance des fichiers numériques dans les ordinateurs, les archives et au-delà.

3.2 Ré-écriture du « Maintenance Art manifesto »

EXERCICE :

Nous lisons, commentons et réécrivons collectivement le :
« Maintenance Art Manifesto » écrit par l'artiste Mierle Laderman Ukeless en 1969.

CE QU'IL FAUT DÉSAFFRENDRE :

- La compréhension limitée du travail reproductif, en l'étendant à toute forme de travail répétitif, de réparation, de soin et au « processus » en général ;
- En outre, nous voulons apprendre à parler haut et fort pour comprendre comment rendre ces choses publiques.

4. Lire ensemble

EXERCICE :

Chaque fois qu'un texte semble pertinent pour notre intérêt commun, nous nous proposons de le lire ensemble lors d'une réunion.

Nous lisons chacun·e les sections à haute voix jusqu'à ce qu'elles soient terminées, puis nous discutons et analysons le contenu.

CE QU'IL FAUT DÉSAAPPRENDRE :

- La recherche individualisée ;
- La division du travail entre les tâches intellectuel·les et non intellectuel·les afin de pratiquer et d'étudier ensemble.

5. Réseau de soins

EXERCICE :

Nous cartographions les relations de soins qui maintiennent notre groupe ensemble.

Quels types de liens et d'interactions peut-on identifier comme des relations de soins ? À qui et à quoi sommes-nous relié·es en termes de relations de soins dans un environnement professionnel ?

CE QU'IL FAUT DÉSAAPPRENDRE :

- Comprendre l'équipe seulement comme un corps fonctionnel ou une combinaison de différentes fonctions ;
- Les notions d'objectivité, non-affectivité, relations professionnelles et d'indépendance dans notre conception du « professionnalisme ».

5.1 Couleur de l'humeur

EXERCICE :

Au début de la semaine ou de la journée, nous choisissons une couleur ou plusieurs qui nous semblent résumer notre état d'esprit ou notre sentiment.

Nous créons un moment lors duquel nous discutons des raisons individuelles du choix d'une couleur.

Nous pouvons choisir de partager nos motivations ou non.

Cela nous aide à rendre visible le climat affectif de l'équipe, ainsi qu'à ouvrir des moyens de se soutenir les un·es les autres si quelqu'un·e le demande.

CE QU'IL FAUT DÉSAAPPRENDRE :

- Intérioriser des sentiments négatifs individuels ou ne pas extérioriser les tensions et non-dits à l'intérieur du groupe ;
- L'incapacité de partager ou discuter, et l'idée que le lieu de travail n'est pas un lieu pour les émotions.

6. Relations de la propriété

EXERCICE :

Nous identifions les choses que l'on possède, allant de l'électronique au capital immatériel et au patrimoine éventuel.

Nous expliquons comment elles sont devenues notre propriété et comment elles sont liées à nos relations aux objets et au travail en termes de sécurité, de soins et de solidarité.

Concrètement, nous repensons le système salarial et le contrat de travail qui, comme une donnée, lie notre travail à un devoir, et nous nous dirigeons vers la possibilité de biens communs matériels.

CE QU'IL FAUT DÉSAAPPRENDRE :

- Se concentrer seulement sur une approche affective des biens communs ;
- La faiblesse des réflexions politiques économiques ;
- L'invisibilisation de la condition matérielle de notre travail.

6.1 Travail et Bien-être

EXERCICE :

Nous essayons de reconnaître comment « les diverses formes de travail contribuent au bien-être individuel, et (...) ont un impact sur le bien-être de notre planète ». Nous le faisons pour étudier notre propre travail au sein de la structure salariale.

Nous avons vérifié et évalué nos empreintes écologiques par rapport aux cinq catégories du bien-être de JK Gibson Graham (matérielle, professionnelle, sociale, communautaire et physique), classant chacune d'entre elles sur une échelle allant de médiocre à excellent.

CE QU'IL FAUT DÉSAAPPRENDRE :

- Les conceptions capitalistes du travail salarié, en commençant par le secteur culturel et en allant au-delà ;
- L'exclusion du bien-être ;
- Les tensions entre travail rémunéré, « Travail devoir » et « travail joyeux ou désirable » ;
- L'évitement de la formation physique.

6.2 Droit d'auteur (collectif)

EXERCICE :

Dans notre travail, nous répétons les remerciements, les crédits, les colophons. Nous respectons les politiques de citations. Nous étudions le « nous » processus de travail et discutons de l'évolution de ses rôles.

Nous identifions les mécanismes du droit d'auteur dans nos processus de travail (institutionnels) en questionnant :

Quel travail est concerné par des droits d'auteur, lequel ne l'est pas et pourquoi ?

Et également la question :

À quel moment un processus passe du travail reproductif au travail d'auteur et vice et versa ?

CE QU'IL FAUT DÉSAAPPRENDRE :

- Les notions fixes et conditionnées d'invisibilisation, de hiérarchisation et d'individualisation de l'autorat en tant que moteur de l'innovation dans les économies de la connaissances actuelles ;

- À la place, nous aspirons à un droit d'auteur collectif, comme geste commun à travers le mode de réalisation collaboratif et des formes inclusives d'attributions.

7. Journal de bord

EXERCICE :

Pendant une période limitée (de quelques jours à quelques semaines), chaque membre de l'équipe prend note de sa journée au-delà des heures de travail, en décrivant ce qu'ils font de temps en temps.

Ensemble, nous essayons de distinguer différentes catégories pour les diverses activités : invisibles, de l'ordre du soin, productives, communicatives ou encore intellectuelles.

Nous les analysons ensuite en identifiant nos habitudes de travail, en déstructurant les logiques d'efficacité et de productivité, et en reconnaissant d'autres valeurs.

Nous les lisons également ensemble à haute voix, en réévaluant nos activités quotidiennes, en particulier celles qui concernent les moments habituellement considérés comme improductifs et qui sont alors observés comme des moyens d'arriver ailleurs.

CE QU'IL FAUT DÉSAAPPRENDRE :

- Les façons de gérer le temps et l'organisation basées sur des logiques d'efficacité et de productivité tout en sous-évaluant, voire en tentant, de supprimer le temps reproductif ;
- L'enchevêtrement entre l'absence de temps, le business et la « suractivité » ;
- Les conflits entre les différentes méthodes de travail et les différents rythmes.

8. Passions et Obstacles

EXERCICE :

Chacun.e d'entre nous écrit ce qui lui plait de faire sur le lieu de travail et les obstacles qui viennent entraver ces passions. Par la suite, nous trouvons des liens entre les différentes passions et les divers obstacles afin d'approfondir notre analyse (le temps était d'ailleurs un obstacle fréquent).

Nous sommes conscient·es que chaque obstacle peut devenir une passion, et toute passion un obstacle.

CE QU'IL FAUT DÉSAAPPRENDRE :

- Travailler par « devoir » ou « obligation » (formulée par l'extérieur) ;
- Faire sans avoir conscience du but de son action ;
- Opposer passion et obstacle.

Grâce à ces exercices de désapprentissage, nous avons appris à nous concentrer, faire des choix et discerner soigneusement les différents éléments de notre activité. Nous avons également appris à intensifier ou à concentrer nos efforts au lieu de simplement les accélérer pour produire davantage de choses.

