

Introduction

L'association Tous Bénévoles agit pour la promotion de l'engagement bénévole et citoyen. A ce titre, elle a développé un certain nombre d'outils pour faciliter la mise en relation entre bénévoles et associations. Elle accompagne ainsi plus de 1 400 structures. A travers son Programme AlphaB, l'association contribue également à la formation des équipes bénévoles sur des sujets pour lesquels les bénévoles se sentent souvent démunis : enseignement du français, accompagnement à la scolarité, médiation culturelle. L'association organise aussi régulièrement des rencontres comme aujourd'hui, qui, sur une demi journée, permettent de sensibiliser à un aspect transversal de la solidarité, d'apporter des outils et de connaître les partenaires à qui passer le relais.

La rencontre d'aujourd'hui porte sur le thème de la lutte contre les discriminations et la construction d'un dialogue interculturel. Cette thématique concerne toutes les associations recevant du public et souhaitant interroger ses propres pratiques. Parce que nous sommes tous porteurs de représentations, il est essentiel, plus encore en contact d'un public fragilisé, de se pencher sur les conditions d'un dialogue interculturel et sur la manière dont une personne peut agir lorsqu'elle est témoin d'un acte discriminant.

Objectifs :

- Connaître le cadre de la lutte contre les discriminations
- Comprendre les mécanismes en jeu dans les phénomènes discriminatoires
- Réfléchir à sa posture lorsque l'on travaille en milieux interculturel
- Découvrir des dispositifs et des outils à adopter

Programme de la Rencontre

1

Mélanie DAUBANES, chargée de mission lutte contre les discriminations de la Ville de Paris

- Discrimination, racisme, sexisme...de quoi parle-t-on ? : le cadre juridique
- Prévenir et repérer les discriminations : les actions de la ville de Paris - formations, outils, [RéPaRe](#)



Cécile STOLA, directrice des formations, association [Elan Interculturel](#)

- D'où viennent les discriminations ? Comment construire une relation interculturelle au-delà des préjugés ? Quels en sont les enjeux ?
- Pistes et outils pour réfléchir à sa posture ou en discuter en groupe

Représentation théâtrale : *L'Auguste et Auguste* de la [Compagnie Révolante](#) jouée par Emmanuelle DEGEORGES et Steven DOS SANTOS - Catherine ROUZEAU metteuse en scène

« Si notre spectacle est un reflet de nos désirs, alors il parlera de l'exclusion, du racisme, de la solitude, de la violence, de la mort et de l'amour. Il montrera que les êtres poétiques ont une belle influence sur le monde. Il inventera un moment de partage avec les spectateurs pour les divertir, les attendrir et les toucher. »

Avec les soutiens de la Mairie de Paris et du Conseil régional d'Ile-de-France.



BILAN

Durée de la rencontre : 3H30
2 intervenantes et une troupe de théâtre
101 inscrit(e)s de 34 organismes différents
51 présent(e)s le jour de la rencontre
19 associations représentées

LE CADRE DE REFERENCE DES DISCRIMINATIONS

Mélanie DAUBANES, chargée de mission lutte contre les discriminations - ville de Paris



www.paris.fr/discriminations

1 // Qu'entend-on par « discrimination » ?

- Acception commune : **injustice**.
- Distinguer la discrimination du **vécu** de discrimination.
- 29% des salariés du secteur privé et 31% des agents publics estiment avoir déjà été discriminés dans le cadre de leur travail (Baromètre des discriminations, 2014).
- Définition juridique : **inégalité de traitement** à situation comparable, fondée sur un critère prohibé, dans un domaine visé par la loi.

Deux notions souvent confondues avec la discrimination

- **Stigmatisation** : Fait de montrer du doigt, de parler négativement d'un individu ou d'un groupe, ou de lui manifester de l'hostilité.
- **Exclusion** : « Processus de rupture du lien social, de désaffiliation, au cours duquel l'individu perd peu à peu les liens tissés avec d'autres individus ou des groupes d'individus. » (UNESCO)

Critères et domaines de discrimination reconnus par la loi

- Une **vingtaine de critères (23)** pouvant être répartis en 3 catégories
 - Ceux liés à l'**identité** : âge, origine, race, ethnie, nation, patronyme, sexe, identité ou orientation sexuelle, apparence physique, caractéristiques génétiques, langue.
 - Ceux liés à un **état** : situation de famille, grossesse, handicap, état de santé, lieu de résidence, précarité.
 - Ceux liés à des **libertés fondamentales** : mœurs, opinions politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques.
- **Domaines** :
 - Emploi, logement, éducation, services publics, accès aux biens et services.

2

Définition juridique

La discrimination est un **acte** constituant un **délit** (article 225-1 du code pénal)

→ jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et 45 000€ d'amende

→ jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 75 000€ d'amende (pour un acteur public)

- **Une discrimination directe?**

Une différence de traitement (= un acte posé) faite entre une personne et une autre alors que celles-ci devraient a priori être placées dans une situation identique.

Pour qu'il y ait discrimination au sens juridique du terme, il faut qu'on trouve:

Un ACTE : rejet ou préférence

+

1 des 23 CRITERES prohibés par la loi

+

1 des 5 DOMAINES

Des discriminations autorisées

- **Discrimination légale** : Discrimination instituée par un texte de loi.
- **Action / discrimination positive**
- « Pour assurer la pleine égalité dans la pratique, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un Etat de maintenir ou d'adopter des **mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser des désavantages liés à un critère prohibé de discrimination.** » Directive 2000/43/CE

Des idéologies qui "légitiment" la discrimination

- **Racisme** : Idéologie postulant l'existence de races humaines et prônant une hiérarchisation de ces races entre elles.
- **Sexisme** : Idéologie qui prône la division des rôles sexués et la supériorité d'un sexe sur l'autre.
- **Homophobie** : Rejet, haine, peur de l'homosexualité et des homosexuels au sens large.

2 // Les actions de la Ville de Paris

*Service « égalité, intégration, inclusion »- Direction de la Démocratie, des Citoyens et des Territoires
Pôle Lutte contre les discriminations (2 personnes)*

- Accompagne, conseille, met en lien des porteurs de projet sur ce sujet (fonction ressource, événementiels : semaine de la LCD en décembre...)
- Mobilise des acteurs associatifs et/ou institutionnels (interpellation, sensibilisation, formation, mise en place du réseau Répare)
- Réalise et édite des outils : photolangage, boîte à outils...
- Finance des actions (subventions)

3

Les formations gratuites proposées par la Ville de Paris

- Sensibilisation
- Animer un atelier/conduire un projet
- Repérer et qualifier juridiquement une discrimination
- Travailler sa posture face à la victime et son argumentaire face à un auteur de discrimination

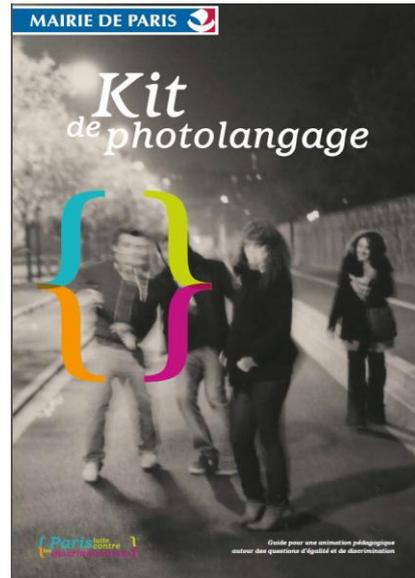
Le RéPaRe : réseau parisien de repérage des discriminations



- Identifier les situations de discriminations et favoriser l'accès au droit des victimes en articulation avec le travail du Défenseur des droits.
- Signaler et recenser les discriminations identifiées.
- Produire de la connaissance – fonction d'observatoire
- Savoir se positionner et réagir face aux situations de discriminations : avec l'auteur et avec la victime.
- Prévenir les risques de discrimination ou de coproduction des discriminations
- Promouvoir une culture de l'égalité en diffusant largement les résultats des travaux du réseau, en promouvant le droit et en renforçant les compétences des membres du réseau.

Les outils proposés par la ville de Paris

- La boîte à outils : disponible sur paris.fr/discriminations
- Affiches et brochures : « Mes compétences d'abord » (candidats) et « Recruter sans discriminer » (recruteurs) autour de l'emploi
- Le photolangage



Outils

A venir en 2017 : RéPaRe

- Guide pour les professionnels
- Brochure pour les habitant-e-s
- Outil de repérage commun

Contact

Mélanie DAUBANES

Chargée de projet Lutte Contre les Discriminations

melanie.daubanes@paris.fr

01 42 76 47 76

LA CONSTRUCTION D'UN DIALOGUE INTERCULTUREL

Dépasser les idées préconçues pour créer du lien social

*Cécile STOLA, directrice des formations,
association Elan Interculturel*



élan interculturel

<http://elaninterculturel.com>

1 // Filtres liés au fonctionnement cognitif



Le monde environnant se compose d'une multitude d'éléments perceptibles en tant que « stimuli ». Pour être reçu, un objet est soumis à certaines opérations, qui, en premier lieu, le rendent recevable et par lesquelles, ensuite, il acquiert une signification.

Aussitôt saisi, l'objet est pourvu d'une place qui lui est assignée (tiroirs cognitifs) au sein d'un ensemble organisé où l'activité signifiante se déploie sans cesse. Mécanismes de sélection, de catégorisation. → Processus d'enculturation



Le stéréotype : rassemble des caractères appliqués de façon fréquente et rigide à tout membre d'un groupe social donné, en raison de cette appartenance, précisément. Ils sont basés sur certaines images acquises par le biais des médias, à la maison, etc., généralisées par la suite à toute personne pouvant y être associée.

Les préjugés : un jugement (positif ou négatif) formulé par anticipation, sans expérience préalable, à propos d'un objet, sujet ou groupe. Il nous est inculqué lors du processus de socialisation et est par conséquent très difficile à modifier ou à supprimer ; il est donc important d'en être conscient.

Les mécanismes inhérents à la catégorisation sociale inévitables, fonctionnelles, nécessaires sans lesquelles on serait condamné à l'engloutissement dans un insupportable chaos.

2 // Cadre de référence

- Nous n'avons pas accès à la réalité sociale extérieure dans son « objectivité ».
- Nous la percevons au travers du filtre de nos valeurs, nos attentes, nos normes, etc. – notre cadre de référence culturel.
- Ce cadre biaise notre perception et influence notre réaction.



La découverte de l'altérité

Lorsque l'acteur social est confronté à la découverte de l'altérité, il n'échappe pas au désarroi que suscite l'absence de familiarité. Il doit donc inventer des « stratégies de domestication » de la différence pour la débarrasser de son caractère éprouvant ou menaçant. (Camilleri, 1992)

Positionner autrui dans le système de catégories préexistantes implique de gommer les nuances, qui font la singularité de l'individu, pour faire coïncider l'image de l'autre avec les structures mentales dont on est déjà

pourvu. Ces configurations de référence sont abusivement appliquées à autrui. On comprend comment les individus peuvent se façonner une image d'autrui complète et cohérente alors qu'ils ne disposent pour cela que d'informations morcelées et fragmentaires.

Menace du stéréotype

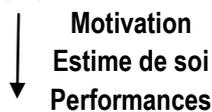
- Expérience de Steele/Aronson, 1995 (dans le cadre de la Théorie de la menace du stéréotype) « l'origine des différences, dans les scores, entre les tests d'intelligence des Afro-Américains et des Américains de couleur blanche »
- En France, les recherches de Croizet et Claire ont montré que des étudiants venant d'un milieu socio-économique moins favorisé sont également soumis à la menace du stéréotype dans le domaine des performances verbales (Croizet/Claire, 1999).

Phénomène par lequel la connaissance des stéréotypes négatifs par rapport à son propre groupe social induit, dans des contextes évaluatifs et face à la peur d'une confirmation de ceux-ci, à la diminution des performances cognitives et physiques.

Une conséquence importante de ce phénomène de menace du stéréotype est qu'il risque de provoquer le désinvestissement des membres des catégories sociales stigmatisées dans les domaines d'application du stéréotype, expliquant alors un échec scolaire et professionnel prépondérant chez des individus faisant partie de groupes sociaux particuliers.

Impuissance apprise

État dans lequel l'organisme a appris que les résultats sont incontrôlables par ses réponses ce qui induit chez lui une passivité face aux événements aversifs qui peuvent advenir. (Maier & Seligman 1976)



Phénomène par lequel, un sujet qui a vécu plusieurs situations d'échec procède à un jugement de causalité (ou attribution)

- Personnel: le sujet s'attribue toute la responsabilité de l'échec
 - Globale: la situation d'échec s'entendra à tous les domaines de son existence
 - Stable: la personne considère que cette situation est définitive
- (Abramson, Seligman et Teasdale 1978)

La réaction la plus dangereuse du point de vue de la construction de l'identité est sans doute l'intériorisation de l'image dévalorisée renvoyée par la société. Cela crée « **l'identité négative** » : conduite par laquelle celui qui occupe la position défavorisée dans la relation intériorise les jugements péjoratifs que l'autre prononce sur lui (Camilleri, 1990)

Les prophéties autoréalisatrices

Dans toute relation humaine s'exercent des influences involontaires et inconscientes, qui ne sont pas reconnues comme telles mais, au contraire, attribuées à la « nature des choses ». (Rosenthal et Jacobson.)

→ Interaction sociale dans laquelle les attentes d'un observateur vis-à-vis d'une personne-cible vont influencer le comportement de celle-ci au point de confirmer les attentes. (Bègue, Deschirard, 2013 :115)

Le cadre de référence

Inspirée par une méthode introspective d'accompagnement de mobilité interculturelle qui nous aide à prendre en compte nos « lunettes culturelles » ou notre cadre de référence.

Mme Cohen-Emerique propose une approche en trois étapes :

- décentration ;
- découverte du cadre de référence de l'autre ;
- négociation.

Décentration

- Prise de distance par rapport à soi-même et prise de conscience de son cadre de référence ;
- Connaître son cadre de référence pour comprendre comment il influence l'interprétation et l'interaction avec l'autre ;
- Atteindre une certaine « neutralité culturelle ».

Comment y arriver si nous sommes tous des « produits » de nos cultures...?

Méthode des incidents critiques : utiliser l'expérience du choc de cultures pour la prise en compte de ses propres zones sensibles.

Ressources, capacités, attitudes :

Capacité de réflexion sur soi, prise de conscience des situations de choc culturel, gestion des émotions.

Découverte du cadre de référence de l'autre

- Explorer les valeurs et représentations de l'autre pour mieux comprendre ses besoins ;
- Dépasser stéréotypes et généralisations ;
- S'efforcer d'intégrer le contexte (parcours migratoire, pluralité de contextes culturels des protagonistes) ;
- Élaborer des hypothèses de plus en plus pertinentes.

Ressources, facultés et attitudes :

- Outils de l'anthropologie culturelle : entretiens, observation, utilisation de recherches secondaires, de personnes-ressources ;
- Grilles de compréhension des processus d'adaptation.

7

Négociation

Le professionnel du terrain doit dépasser le constat des différences culturelles pour trouver une solution à un problème concret. Cette solution doit respecter le plus possible les identités des deux parties.

Ressources, facultés et attitudes :

- Savoir où se trouvent pour chacun les limites à respecter, jusqu'où tolérer la différence sans menacer les identités en présence ;
- Notion de seuil de tolérance ;
- Médiateurs ;
- Résister à la tendance à se refermer, même lorsque la relation est conflictuelle.

Développer des compétences interculturelles

À partir d'un choc de cultures, on peut accéder à une plus grande ouverture et capacité d'agir dans le cadre de l'intervention professionnelle.

- Surmonter le sentiment de blocage ;
- S'ouvrir à cette altérité menaçante, la transformer en défis (possibilité d'apprentissage).

BUTS : poursuivre l'action professionnelle auprès de l'utilisateur ; prendre conscience de nos émotions tout en apprenant à les maîtriser.

Tout cela constitue des compétences qui s'acquièrent et se cultivent.

Développer des compétences adaptées

- Acquérir une meilleure connaissance de soi

S'efforcer à prendre du recul par rapport à soi-même, afin d'être en mesure d'analyser :

- ses propres représentations ;
- ses attitudes, etc.
- Développer sa curiosité vis-à-vis des autres
- Être plus attentif et réceptif afin d'enrichir sa relation avec les autres.
- Se décentrer par rapport à son groupe culturel de référence, en essayant
- de se mettre à la place de l'autre pour mieux comprendre ses attentes.
- Développer son écoute active
- Être en mesure d'accorder toute son attention, sa qualité d'écoute, etc.
- Se protéger ainsi de toutes formes d'agressivité du moins ou en limiter les effets négatifs sur soi.

Ressources

<http://www.cohen-amerique.fr/>

Pour les incidents critiques : www.bodyproject.eu

Livres, articles :

- Cohen-Emerique M. (2011)

Pour une approche interculturelle en travail social, Presses de l'EHESP, Rennes

- Camilleri C., et Cohen-Emerique M., (Dir.)

Chocs de cultures, concepts et enjeux pratiques de l'interculturel, L'Harmattan, Paris, 1989.

Contact

Cécile STOLA

Directrice des formations à l'association Elan Interculturel

82, avenue Denfert-Rochereau

75014 Paris

+33 (0)7.62.48.95.33

<http://elaninterculturel.com>

TEMPS DE PAUSE CONVIVIALE

... et préparation de la pièce



L'AUGUSTE ET AUGUSTE

La compagnie Rêvolante



Emmanuelle DEGEORGES et Steven DOS SANTOS, comédiens

Catherine ROUZEAU, metteure en scène

www.compagnie-revolante.com

Evoquer les préjugés, les stéréotypes et les difficultés à vivre ensemble, chacun avec nos différences, n'est pas évident. La compagnie Rêvolante, dans leur pièce *L'Auguste et Auguste*, le fait tout en délicatesse et en poésie, à travers une histoire à la fois fantastique, drôle et émouvante...

« Si notre spectacle est un reflet de nos désirs, alors il parlera de l'exclusion, du racisme, de la solitude, de la violence, de la mort et de l'amour. Il montrera que les êtres poétiques ont une belle influence sur le monde. Il inventera un moment de partage avec les spectateurs pour les divertir, les attendrir et les toucher. »

HISTOIRE

Au royaume du Grand Tout, il y a le Bureau d'étude des deuxièmes chances. Les âmes des vivants tombés dans le coma y atterrissent. Une clown sans nez rouge est chargée de les juger et de décider s'ils méritent de retourner sur Terre.

Elle a les pleins pouvoirs et dit toujours non : puisqu'elle n'a pas eu de deuxième chance, alors les autres non plus, non mais dis donc ! Ainsi va l'après-vie jusqu'au jour où débarque Auguste Poissard : un hurluberlu en noir et blanc qui s'est fait frapper par la foudre. La clown apprend que c'est son dernier dossier. Après, pour elle, c'est le grand débranchage et tut-tut tout le monde descend ! Le grand jeu commence ! Elle va tout faire pour que ça dure, il va tout faire pour s'en sortir.

Comment ça finira ? Deuxième chance ou pas ?



Bilan et évaluation

21 avis recueillis, 100% de satisfaction (évaluations écrites retournées en fin de rencontre)

Etes-vous satisfait-e de cette rencontre ?

100% Oui

Un point qui a particulièrement retenu votre attention :

- « Le cadre de référence »
- « Découvrir l'Autre, le comprendre et l'accepter »
- « Très beau spectacle et très bonne intervention d'Elan Interculturel »
- « Bonne idée de parler des mécanismes des préjugés et des discriminations »
- « La pièce de théâtre! Très bien choisie pour illustrer la thématique »
- « L'importance et le nombre de formations possibles »
- « La compréhension via des éléments scientifiques du pourquoi des préjugés »

Sur quel(s) autre(s) thème(s) souhaiteriez-vous que nous organisions une rencontre ?

- « Promotion de l'égalité filles-garçons à l'école »
- « Egalité femmes-hommes »
- « L'intégration des migrants / l'interculturel »
- « L'intérêt social du bénévolat »
- « Se former pour être bénévole »

Le format vous a-t-il semblé adapté ?

95% Oui

- « Un format plus interactif »
- « Plus de temps pour du participatif »
- « Parfait équilibre entre les interventions et la pièce ! »

Autres remarques

- « La pièce était sublime !! »
- « Cela m'a donné très envie de se former et d'aller plus loin dans la réflexion ! »
- « Bravo ! »