

INTERCULTURALITE ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

FORMATION & INTERVENTION PSYCHOSOCIOLOGIQUE



[εkspresjõ]

Nom féminin polyphonique

SOMMAIRE

01

EXPRESSION

02

LE GROUPE LCD

03

RENCONTRE DEBAT

04

FORMATIONS

25

PUBLICATIONS

49

POUR ALLER PLUS LOIN

54

REFERENCES

56

INTERCULTURALITE ET LCD

58

LES INTERVENANTS

62

ETHNOART

Quelques mots sur **EXPRESSION**

Depuis 30 ans, l'organisme Expression conçoit et anime des dispositifs de formation et d'intervention psychosociologique pour les entreprises, les associations, les institutions publiques.

Expression s'intègre dans une logique de co-construction et ainsi, prend en compte les demandes et les différents points de vue des acteurs concernés.

Psychosociologues, anthropologues, psychologues cliniciens, formateurs, les intervenants d'Expression constituent une équipe d'intervenants impliqués, de part leurs expériences, dans les organisations du travail.

De nombreux groupes de travaux ont été initiés au sein d'Expression.

Contacts :

contact@expression-sarl.com
Tél 06 76 08 42 22 // 06 61 61 14 76
www.expression-sarl.com

Interculturalité et lutte contre les discriminations : LE GROUPE LCD

Le groupe LCD a été initié au sein d'Expression il y a de nombreuses années.

Le groupe articule réflexion de fond et échanges de pratiques, au plus près de la réalité de nos clients, sur les sujets en lien avec le rapport à **l'altérité** : Lutte Contre les Discriminations, Interculturalité, Laïcité, Racisme, Antisémitisme, Sexisme, Egalité femmes/hommes, Diversité, Inclusion, Management Inclusif. Il s'agit aussi de mettre en pratique l'inclusion pour travailler, à partir de nos singularités, la posture de formateur et harmoniser nos pratiques et nos contenus.

Contacts :

contact@expression-sarl.com
Tél 06 76 08 42 22 // 06 61 61 14 76
www.expression-sarl.com

Rencontre débat du 18 novembre 2022

USAGES ET MÉSUSAGES DE L'ÉGALITÉ



Mettre en pratique sur le terrain les politiques publiques en
matière d'Égalité

Face aux discriminations, l'Égalité !

Mais comment faire face aux injonctions paradoxales ? Aux accusations et disqualifications de tous ordres ?

Transformation de l'Action Publique, réduction de la dépense publique ... Notre modèle républicain est-il compatible avec le modèle néo-libéral ?

« Les objectifs ambitieux que nous nous sommes fixés en matière de réduction de la dépense publique impliquent de revoir profondément et durablement les missions de l'ensemble des acteurs publics que sont l'État, les opérateurs, les collectivités territoriales, les organismes de sécurité sociale. » CAP 22

Racisme structurel, islamo-gauchisme, wokisme, stigmatisation ethno-raciale, réalité ou illusion victimaire ?

Rejet du modèle républicain, minorités racisées, communautarismes, de quoi parlons-nous vraiment ?

Alors, comment bricoler, ensemble, pour faire alliance, continuer à trouver du sens et à mettre en pratique, sur le terrain, les politiques publiques en matière d'égalité ?

Nous sommes ravis de vous accueillir aujourd'hui afin de débattre sur ce sujet.

Contacts :

contact@expression-sarl.com

Tél 06 76 08 42 22 // 06 61 61 14 76

www.expression-sarl.com

Formations

Lutte contre les discriminations (LCD)

Expression propose une formation-action de trois jours qui conjugue apports de connaissance, échanges d'expériences et mise en œuvre concrète des acquis. Elle se déroule en deux temps : 2 jours consécutifs suivis d'une intersession d'un mois environ avant une dernière journée de retour sur expérience.

Objectifs :

- Construire un socle commun de connaissances et de référence dans le champ de la LCD
- Comprendre les mécanismes des discriminations et leurs enjeux
- Identifier les ressources juridiques et institutionnelles en matière de lutte contre les discriminations
- Identifier son propre cadre de références en matière de discriminations (références objectives et représentations) et le confronter avec d'autres
- Savoir adapter son management à la pluralité de son équipe
- Valoriser la complémentarité de ses collaborateurs afin de développer la performance de l'équipe.
- Accompagner les équipes à des pratiques non discriminatoires
- Permettre aux encadrants d'apprécier les situations et de prendre les décisions adaptées, dans le respect du principe de l'égalité
- Mieux se situer et se positionner en tant que professionnel dans le cadre de la prévention et/ou du traitement d'une situation de discrimination

Éléments de contenu :

- Les mécanismes discriminatoires : stéréotypes, préjugés, stigmates, discriminations
- Les formes de discriminations (directe, indirecte, systémique, légale, illégale, positive, négative, les discriminations croisées et les effets psychologiques des discriminations)
- Les critères de discriminations (sexe, origine/appartenance réelle ou supposée, orientation sexuelle, religion, âge, etc.)
- Les principales lois relatives à la lutte contre les discriminations, et les recours juridiques.
- Adapter son management à toutes les situations de diversité : sexe, âge, culture, handicap...
- Déconstruire les catégories de la discrimination (sexe, race, sexualité,...) à travers l'appréhension des idéologies et des systèmes sociaux générateurs de discriminations (le racisme, l'antisémitisme, le sexisme, l'homophobie, le validisme, le classisme, etc.)
- La notion d'intersectionnalité pour penser l'articulation des différents types de discrimination
- La notion de genre comme concept opératoire pour lutter contre le sexisme et l'homophobie
- Race, racisme, ethnicité, origines, culture, diversité : panorama des connaissances et débats (scientifiques, politiques, institutionnels,...)
- Études de cas et jeux de rôles à partir de situations proposées par les participants
-

Méthodes mobilisées :

apport théoriques en interactions – travail en sous-groupes – temps d'appropriations et de régulation – micro-actions/ expérimentation pendant l'intersession – photolangage – jeux de rôle

Modalités d'évaluation :

Evaluation à chaud : formulaire écrit, tour de table à l'oral / A froid : bilan écrit de l'intervenant

Durée :

2 journées + 1 journée de retour d'expérience, après une intersession de plusieurs semaines

Prérequis :

Aucun

Contacts :

contact@expression-sarl.com
Tél 06 76 08 42 22 // 06 61 61 14 76
www.expression-sarl.com

Lutter contre les discriminations par l'inclusion : Les enjeux pour le manager / encadrant – Sensibilisation

En tant que managers/encadrants, vous êtes souvent confrontés à cette double problématique : « Comment manager la diversité de mon équipe, multiculturelle, mixte, multi-métiers, multisites, multigénérationnelle, ... ? » et « Comment aider mes collaborateurs à faire avec la diversité des usagers ou des clients, mais aussi de leurs collègues ? ».

L'inclusion, c'est lutter contre la discrimination en essayant de sortir des catégories dominants/dominés. C'est accueillir la différence pour la transformer en valeur pour le collectif : « Sans neutraliser les besoins, désirs ou destins singuliers et les résorber dans le tout. ».

Au-delà des évolutions législatives, pourquoi se poser la question de l'inclusion, en tant que manager ? Faire de l'inclusion, c'est essayer de mettre en pratique, au quotidien, ce qui va entraîner l'équipe à prévenir et lutter contre les discriminations. C'est tenter de « Faire ce qu'on dit ». Mais à quel prix ?

Nous vous proposons une journée de sensibilisation pour vous interroger et échanger sur vos pratiques managériales en lien avec les questions d'inclusion et de discrimination ; d'en identifier les enjeux et un premier pas vers des pratiques managériales inclusives.

Objectifs :

- Identifier les enjeux de la lutte contre les discriminations, la diversité, l'inclusion dans sa pratique managériale
- Questionner sa posture et ses propres cadres de référence, dans ses rôles de manager
- Aborder les conséquences, les risques, la valeur ajoutée de la prise en compte de toutes les différences

Éléments de contenu :

- Rôles et fonctions du manager, différents styles de management (participatif, directif, déléгатif, coopératif)
- Inclusion, diversité, discrimination : concepts, définitions, processus
- Critères de la diversité (âge, sexe, origine, religion, handicap...) identité et singularité
- Le cadre légal de la lutte contre les discriminations, les enjeux de l'inclusion
- Le rapport au pouvoir, à l'autorité, à l'influence

Méthodes mobilisées :

Partir des besoins et du vécu des participants – Apports conceptuels, théoriques et méthodologiques en interaction – Analyses de situations concrètes, échanges d'expériences et co-développement des pratiques – temps d'appropriations et de régulation

Modalités d'évaluation :

- Evaluation à chaud : formulaire écrit, tour de table à l'oral
- Evaluation à froid : bilan écrit de l'intervenant

Durée :

1 journée

Prérequis :

Managers/encadrants des associations amenées à traiter directement ou indirectement les questions de discrimination

Contacts :

contact@expression-sarl.com
Tél 06 76 08 42 22 // 06 61 61 14 76
www.expression-sarl.com



Manager la diversité ou le management inclusif

Le management de la diversité se propose de répondre à un cadre légal de plus en plus exigeant en matière de lutte contre les discriminations, ainsi qu'à la nécessité de composer avec une diversité de profils, tant au niveau des salariés que des usagers ou clients.

Dès lors qu'il vise à la fois à agir pour davantage d'égalité et à la prise en compte de la singularité de chacun dans un collectif de travail – principes de l'« inclusion » – le management de la diversité peut être une occasion de transformer les pratiques professionnelles.

Objectifs :

- Savoir distinguer entre lutte contre les discriminations, diversité et inclusion
- Identifier les enjeux de l'inclusion dans sa pratique managériale
- Questionner sa posture et ses cadres de référence, en lien avec ses rôles de manager
- Comprendre la relation d'altérité pour construire un collectif de travail
- Prévenir et traiter les conflits liés à l'expression des différences dans les situations de travail
- S'approprier les approches, démarches et outils pour favoriser l'inclusion dans son équipe

Éléments de contenu :

- Inclusion, diversité, discrimination : définitions, processus
- Les critères de la diversité et la singularité
- Le cadre légal de la lutte contre les discriminations,
- les enjeux de l'inclusion
- Égalité professionnelle et relations femmes-hommes,
- Perspectives intergénérationnelles
- Le rapport au pouvoir, à l'autorité, à l'influence
- Enjeux du manager au regard du management de la diversité
- Communication et transparence, coopération et interdépendance
- Groupe d'appartenance, minorités et estime de soi
- Les obstacles dans la relation à l'autre et les dynamiques d'exclusion
- La prévention et le traitement des désaccords et des conflits
- La méthode des chocs culturels, les grilles d'observation et d'analyse

Méthodes mobilisées :

Apports conceptuels, théoriques et méthodologiques en interaction – Panorama problématique, Analyses de situations concrètes, co-développement – micro-actions

Modalités d'évaluation :

Évaluation à chaud : formulaire écrit, tour de table à l'oral

Évaluation à froid : bilan écrit de l'intervenant

Durée :

2 jours + 1 jour, espacés d'un mois, pour confronter l'apprentissage à la mise en pratique

Prérequis :

Être en situation d'encadrement

Contacts :

contact@expression-sarl.com
Tél 06 76 08 42 22 // 06 61 61 14 76
www.expression-sarl.com



Faire davantage à égalité et lutter contre les discriminations dans les pratiques sportives

Dans mon service, mon club, mon association, je souhaite assurer un accueil et des pratiques sportives plus égalitaires et de qualité pour toutes et tous. Je m'engage à prévenir la banalisation des comportements contraires aux valeurs du sport et à lutter au côté des personnes concernées contre les discriminations. Je souhaite aussi réfléchir à mes représentations en matière d'incivilités, de violence ou de discriminations dans le sport. Comment favoriser l'égalité et accompagner au mieux les pratiquant.e.s victimes de discriminations ?

Objectifs :

- De mieux connaître et repérer les situations qui relèvent d'une incivilité, d'une stigmatisation ou d'une discrimination...
- Informer et orienter les victimes vers le réseau d'acteurs parisiens expert en la matière et compétant pour accompagner les victimes
- Identifier et prévenir les risques de comportements inégalitaires dans leur pratique professionnelle
- Réfléchir à la mise en œuvre de postures / pratiques professionnelles pour favoriser l'égalité

Éléments de contenu :

- Les mécanismes discriminatoires
- Les formes de discriminations
- Effets psychologiques des mécanismes discriminatoires
- Apports juridiques - Approche par des cas pratiques dans le champ du sport
- Informer et orienter les publics : les recours possibles et les dispositifs d'accès au droit

Méthodes mobilisées :

Apports théoriques en interactions – Approche par l'expérience et l'analyse de situations vécues. Mise en situation : travail en sous-groupe – études de cas amenés par les participant.e.s – quiz – fiche mémo et synthèse

Modalités d'évaluation :

Évaluation à chaud : formulaire écrit avec évaluation de la progression sur objectifs, tour de table à l'oral

Durée :

1 journée

Prérequis :

Aucun

Contacts :

contact@expression-sarl.com

Tél 06 76 08 42 22 // 06 61 61 14 76

www.expression-sarl.com

L'approche interculturelle dans les pratiques professionnelles

Cette formation s'adresse à tous les travailleurs sociaux, en situation d'accueil et d'accompagnement, qui souhaitent améliorer la communication interculturelle auprès de publics aux origines et aux cadres de références de plus en plus variés.

Ce module, centré sur les notions d'identité et de culture, propose une prise de recul par rapport aux habitudes de pensée acquises, une interrogation sur son propre rapport à l'altérité pour construire des pistes concrètes d'amélioration. Ce module peut constituer une porte d'entrée pour des modules thématiques spécifiques, tels que parentalité et éducation, soin et santé, genre, religion et laïcité.

Objectifs :

- Identifier ce qui intervient dans la relation interculturelle et repérer l'implication de ses propres modèles dans la relation à l'autre
- Mieux comprendre les situations des usagers et de leur famille, y compris en situation de migration
- Différencier les différentes logiques : sociales, culturelles, économiques, psychologiques, juridiques, ...
- Analyser ses relations d'altérité dans l'accompagnement des usagers
- Formaliser des objectifs pour améliorer la communication interculturelle en situation d'accueil, d'accompagnement, d'information et d'intervention.

Éléments de contenu :

- Les notions de culture et d'identité en sciences sociales
- La construction et les stratégies identitaires
- Les mots pour le dire : Immigré / Emigré / Etranger / réfugié / Demandeur d'asile / Enfant de migrants
- Les processus et enjeux de la rencontre entre cultures : intégration, assimilation, adaptation,
- Les obstacles à la rencontre interculturelle
- Les idéologies de la différence culturelle : ethnocentrisme, xénophobie, racisme, ...
- Le processus de discrimination, préjugés et stéréotypes
- Méthodes et de techniques interculturelles, les chocs culturels et la grille M. Cohen Emerique

Méthodes mobilisées :

- Apports théoriques et méthodologiques en interactions
- Exercices pratiques et analyse de situations réelles apportées par les participants
- Mises en situation, jeux de rôle
- Travail en ateliers sur des micro-actions d'amélioration de la communication interculturelle
- Support pédagogique fourni, intégrant bibliographie et sitographie
- Evaluation à chaud du module : formulaire écrit, tour de table à l'oral

Modalités d'évaluation :

Evaluation à chaud : formulaire écrit, tour de table à l'oral / A froid : bilan écrit de l'intervenant

Durée :

2 journées

Prérequis :

Acun

Contacts :

contact@expression-sarl.com
Tél 06 76 08 42 22 // 06 61 61 14 76
www.expression-sarl.com

L'approche interculturelle dans les pratiques professionnelles

Parentalité et Education

Ce module, centré sur les notions de parentalité et d'éducation propose une prise de recul par rapport aux habitudes de pensée acquises, une interrogation sur son propre rapport à la parentalité, en lien avec d'autres rapports, pour construire des pistes concrètes d'amélioration de la relation interculturelle dans ce domaine.

Objectifs :

- Décrire et analyser des incompréhensions interculturelles à propos des conceptions de la famille et des pratiques de la parentalité,
- S'initier à l'anthropologie de la parenté et à la sociologie de la famille contemporaine,
- Proposer des approches interculturelles de la parentalité, échanger et promouvoir des approches interculturelles de l'éducation,
- Partager des questionnements sur les différentes formes d'éducation repérables dans les contextes professionnels des participants,
- Décrire et analyser des dissonances d'ordre culturel, social ou institutionnel dans les conceptions et les pratiques éducatives,
- Décrire et analyser les étapes de l'enfance et de l'adolescence à l'aune de la diversité sociale et culturelle de la société française contemporaine.

Méthodes mobilisées :

- Ateliers collaboratifs de création de savoirs : apports théoriques élaborés en petits groupe en s'appuyant sur des ressources diverses et ciblées sur la thématique (récit de vie, article de presse, podcast, vidéo...)
- Réalisation de schémas de parenté
- Elaboration d'un panorama de situations vécues en matière d'éducation : repérage et analyse des pratiques et/ou conflits culturels lors de la petite enfance et de l'adolescence
- Mise en situation : jeu de rôle/théâtre forum
- Elaboration sous forme d'atelier de plans d'action post-formation
- Evaluation à chaud du deuxième module : formulaire écrit et tour de table à l'oral

Éléments de contenu :

- Initiation aux concepts de base de l'anthropologie de la parenté
- Analyse de documents sur l'enfance et l'adolescence
- Le champ de la parentalité : les définitions sociologiques, psychologiques, juridiques et institutionnelles de la parentalité
- Les conceptions de l'enfance et de l'adolescence
- Le champ scolaire et la diversité culturelle
- Techniques d'animation d'un groupe de parole interculturelle
- Les notions relatives à l'éducation et à la socialisation dans un contexte pluriculturel : conflits identitaires, conflits culturels, conflits normatifs, conflits de loyauté, les formes de l'éducation interculturelle

Modalités d'évaluation :

Evaluation à chaud : formulaire écrit, tour de table à l'oral / A froid : bilan écrit de l'intervenant

Durée :

3 journées

Prérequis :

Avoir suivi l'Introduction à l'approche interculturelle dans les pratiques professionnelles

Contacts :

contact@expression-sarl.com Tél 06 76

08 42 22 // 06 61 61 14 76

www.expression-sarl.com

L'approche interculturelle dans les pratiques professionnelles

Religions et laïcité

Ce module, centré sur les religions et la laïcité propose une prise de recul par rapport aux habitudes de pensée acquises, une interrogation sur son propre rapport à la religion et la laïcité pour construire des pistes concrètes d'amélioration de la relation interculturelle dans ce domaine.

Objectifs :

- Améliorer la communication interculturelle en situation professionnelle
- Prendre en compte le fait culturel et religieux dans la relation à l'utilisateur
- Prendre conscience de ses représentations du fait religieux et de la laïcité
- Mieux comprendre le sens de la laïcité pour penser sa mise en œuvre dans le cadre de ses missions
- Réfléchir à la mise en œuvre de postures ou de pratiques professionnelles prenant en compte la diversité religieuse des publics et des professionnel(le)s et respectueuses de la laïcité
- Elaborer des repères communs et partagés qui font sens au regard du principe de laïcité, du droit des usagers et des missions du (de la) professionnel(le)

Éléments de contenu :

- Définition de la laïcité en France, évolution et repères historiques
- Fondements de la laïcité et applications institutionnelles
- Les polémiques récentes en matière de laïcité : la laïcité dans le débat public et ses instrumentalisation
- La laïcité : un moyen ou une fin ?
- Clarifier la référence à la laïcité : pour quoi ? Pour qui ? Comment ?
- Initiation aux principaux concepts de la sociologie et de l'anthropologie des religions
- Ethnicisation et racialisation des rapports sociaux

Méthodes mobilisées :

- Apports théoriques et méthodologiques en interactions
- Exercices pratiques et analyse de situations réelles apportées par les participants
- Mise en situation, jeux de rôle, théâtre forum
- Travail en ateliers sur des micro-actions d'amélioration de la prise en compte de la laïcité dans le quotidien du travail
- Support pédagogique fourni, intégrant bibliographie et « sitographie » le cas échéant
- Evaluation à chaud du module : formulaire écrit, tour de table à l'oral

Modalités d'évaluation :

Evaluation à chaud : formulaire écrit, tour de table à l'oral / A froid : bilan écrit de l'intervenant

Durée :

3 journées

Prérequis :

Avoir suivi l'Introduction à l'approche interculturelle dans les pratiques professionnelles

Contacts :

contact@expression-sarl.com
Tél 06 76 08 42 22 // 06 61 61 14 76
www.expression-sarl.com



Santé et maladie dans les pratiques professionnelles : l'approche interculturelle

Ce module, centré sur les questions de santé et maladie propose une prise de recul par rapport aux habitudes de pensée acquises, une interrogation sur son propre rapport à la santé et la maladie pour construire des pistes concrètes d'amélioration de la relation interculturelle dans ce domaine.

Objectifs :

- Repérer l'impact de la diversité culturelle dans les pratiques professionnelles en lien avec la santé, du soin, de la maladie, le corps et la fin de vie
- Analyser les différentes représentations de la santé et du soin dans les contextes professionnels
- Repérer et analyser les processus d'altérité et d'altérisation dans la relation malade-personnel de santé
- Identifier son propre cadre de références en matière de représentations de la santé et de la maladie (références objectives et représentations) et le confronter avec d'autres
- Proposer des pratiques interculturelles de la santé, de la maladie, du soin et de la guérison
- Elaborer la mise en œuvre de ces pratiques

Éléments de contenu :

- Les différentes formes de thérapies interculturelles (psychologie transculturelle, ethnopsychiatrie, psychanalyse, thérapies traditionnelles)
- Apports théoriques issus de l'anthropologie et de la sociologie de la santé, du corps, et de l'ethnopsychiatrie
- Le rapport au corps, la santé, la maladie, la naissance, la mort... à travers le temps et l'espace
- Analyse de séquence de films documentaires ethnographiques
- Repères juridiques en matière de respect de la différence dans le soin

Méthodes mobilisées :

Apports théoriques en interactions - Exercices ludiques - Mises en situation, jeux de rôle - Analyse de situations - Travail en ateliers sur des micro-actions Support pédagogique fourni, intégrant bibliographie et sitographie

Modalités d'évaluation :

Evaluation à chaud : formulaire écrit, tour de table à l'oral
Evaluation à froid : bilan écrit de l'intervenant

Durée :

2 journées

Prérequis :

Avoir suivi l'Introduction à l'approche interculturelle dans les pratiques professionnelles

Contacts :

contact@expression-sarl.com
Tél 06 76 08 42 22 // 06 61 61 14 76
www.expression-sarl.com



Approche de la mort, deuil, rites dans différentes cultures

Aujourd'hui environ 80% des décès ont lieu à l'hôpital. Les professionnels et les équipes sont ainsi régulièrement amenées à accompagner les patients en fin de vie et leurs familles.

Dans la perspective d'un meilleur accompagnement du patient et des familles, il importe pour les soignants de s'informer sur les conceptions de la mort, les manifestations de deuil, les rites d'accompagnement de manière à pouvoir tenir compte des souhaits du patient et de ses proches.

Etre confronté à la mort dans sa pratique nécessite également une réflexion sur ses propres conceptions de la mort et sur les mécanismes en jeu dans la relation avec le mourant.

En effet, pour pouvoir tenir compte des souhaits des familles et des proches quelle que soit leur appartenance culturelle ou religieuse, ou leur parcours, il est nécessaire d'améliorer son aptitude à communiquer dans ces situations. Cela suppose notamment d'identifier son propre rapport aux situations, et de comprendre le mécanisme du deuil afin de mieux accompagner le patient et ses proches. La prise en compte des besoins et des souhaits des familles lors du décès d'un proche soulève la question des contraintes et obligations hospitalières, et notamment la nécessité d'élaborer un positionnement qui permette de concilier la prise en compte des souhaits du patient et de sa famille et le cadre institutionnel.

Objectifs :

- Améliorer l'accompagnement des personnes en fin de vie et des proches,
- Mieux comprendre les attitudes devant la mort et le mourant,
- S'informer sur les diverses significations et conceptions de la mort,
- Prendre connaissance des pratiques et des rites en fin de vie et lors du décès,
- Élaborer des réflexions collectives pour mieux se situer dans sa pratique.

Méthodes mobilisées :

Echanges d'expériences; Analyse de situations; Apports théoriques; Analyse de films vidéos

Modalités d'évaluation :

Evaluation à chaud : formulaire écrit avec évaluation de la progression sur objectifs, tour de table à l'oral

Éléments de contenu :

- Identification des difficultés rencontrées face aux situations,
- La relation soignant, patient en fin de vie et famille,
- Le processus du deuil,
- La question de la vérité,
- La « bonne distance » pour le soignant,
- La communication interculturelle,
- Les conceptions de la mort dans les différentes cultures et religions et leur évolution,
- La mort à l'hôpital,
- Les rites de mort et leur fonction,
- La mort en exil,
- Les contraintes hospitalières et la prise en compte des souhaits du patient et des proches.

Durée :

3 journées

Prérequis :

Personnels soignants

Contacts :

contact@expression-sarl.com

Tél 06 76 08 42 22 // 06 61 61 14 76

www.expression-sarl.com

Laïcité et valeurs de la République

Sensibilisation

L'enjeu de la laïcité est d'articuler l'exercice de libertés individuelles et la cohésion nationale. « La laïcité, c'est le ciment de la France unie ». Plus que jamais, le caractère polémique du concept de laïcité et les possibilités d'instrumentalisation politique et sociale, peuvent mettre les professionnels en grande difficulté pour composer avec la diversité religieuse, dans l'exercice de leurs fonctions. Et ce tout particulièrement, en lien avec le rapport au soin, au corps, à la santé.

Cette proposition de sensibilisation vise à permettre aux agents de s'approprier les principales notions en lien avec le principe de laïcité.

Objectifs :

- Connaître les principes fondamentaux de la laïcité,
- Identifier les droits et devoirs des personnels et des patients en situation d'accompagnement et de soins,
- Connaître le cadre réglementaire de référence de la laïcité et de la lutte contre les discriminations
- Repérer les situations de conflits éventuels dans l'interaction entre principes républicains et convictions individuelles
- Elaborer des repères communs et partagés qui font sens au regard du principe de laïcité, du droit des usagers et des missions des professionnels.

Éléments de contenu :

- Apports historique, théorique et législatif sur la laïcité, et ses applications institutionnelles
- Le cadre réglementaire de référence, aujourd'hui, de la laïcité et de la lutte contre les discriminations
- Les enjeux et notions associées
- La laïcité dans les services publics : pour quoi ? Pour qui ? Comment ?
- Les polémiques récentes, la laïcité dans le débat public et ses instrumentalisation, info/intox

Méthodes mobilisées :

Apports théoriques et méthodologiques en interactions ; Exercices pratiques et analyse de situations réelles apportées par les participants Support pédagogique fourni

Durée :

1 journée

Modalités d'évaluation :

Evaluation à chaud : formulaire écrit avec évaluation de la progression sur objectifs, tour de table à l'oral

Prérequis :

Aucun

Contacts :

contact@expression-sarl.com
Tél 06 76 08 42 22 // 06 61 61 14 76
www.expression-sarl.com



Laïcité et valeurs de la République

Approfondissement

L'enjeu de la laïcité est d'articuler l'exercice de libertés individuelles et la cohésion nationale. « La laïcité, c'est le ciment de la France unie ». Plus que jamais, le caractère polémique du concept de laïcité et les possibilités d'instrumentalisation politique et sociale, peuvent mettre les professionnels en grande difficulté pour composer avec la diversité religieuse, dans l'exercice de leurs fonctions. Et ce tout particulièrement, en lien avec le rapport au soin, au corps, à la santé.

Ce module propose un travail approfondi, pour interroger ses représentations et ses pratiques professionnelles afin de les faire évoluer au travers d'actions concrètes.

Objectifs :

- Maîtriser les principes fondamentaux de la laïcité,
- Apporter des réponses basées sur le cadre réglementaire de référence de la laïcité et de la lutte contre les discriminations
- Interroger et faire évoluer ses représentations et ses pratiques professionnelles
- Mobiliser des postures, méthodes, outils, adaptés aux demandes et situations rencontrées, en situation d'accueil et de soin, dans le respect des principes de laïcité et de non-discrimination

Méthodes mobilisées :

Apports théoriques et méthodologiques en interactions ; Analyses de situations réelles apportées par les participants ; Mise en situation, jeux de rôle, théâtre forum ; micro-actions

Support pédagogique fourni

Modalités d'évaluation :

Evaluation à chaud : formulaire écrit avec évaluation de la progression sur objectifs, tour de table à l'oral

Éléments de contenu :

Les éléments proposés ici, seront approfondis, en fonction des participants et des situations qu'ils apporteront.

- Apports historique, théorique et législatif sur la laïcité, et ses applications institutionnelles
- Le cadre réglementaire de référence, de la laïcité et de la lutte contre discriminations
- Les enjeux et notions associées
- La laïcité dans les services publics : pour quoi ? Pour qui ? Comment ?
- Les polémiques récentes dans le débat public, info/intox
- Concepts de base de l'anthropologie et de la sociologie de la santé, du corps, ... et des religions
- Propositions de méthodes interculturelles
- Analyse de pratiques professionnelles pour la reconnaissance de la diversité religieuse dans un cadre laïque

Durée :

2 journées

Prérequis :

Avoir participé au module de sensibilisation

Contacts :

contact@expression-sarl.com

Tél 06 76 08 42 22 // 06 61 61 14 76

www.expression-sarl.com

Interculturalité, traumatisme et souffrance

Le contexte actuel suscite un accroissement des exigences mais aussi de la complexité des problématiques en lien avec la migration et en particulier la demande d'asile. La souffrance psychique, l'expression de traumatismes, les enjeux des procédures sont autant d'éléments difficiles à gérer pour les demandeurs d'asile ou les réfugiés, comme pour les professionnels qui les accueillent et les accompagnent. Comprendre et identifier les effets des traumatismes qui peuvent rendre difficile ou empêcher la relation, créer les conditions favorables à l'émergence d'une parole singulière ou accueillir ces récits de souffrance interroge la posture du professionnel et nécessite de travailler à trouver la juste distance.

Objectifs :

- Savoir identifier et comprendre les types de souffrances vécues par les demandeurs d'asile
- Comprendre les difficultés à mettre des mots sur un passé douloureux
- Savoir faire face aux mécanismes de défense des personnes ayant un vécu traumatique
- Prendre conscience de la nécessité d'ajuster sa distance professionnelle
- Faire preuve d'empathie vis-à-vis des personnes qui expriment leur souffrance
- Découvrir des outils et des ressources nouvelles en interculturalité
- Se fixer des objectifs concrets pour adapter sa posture

Méthodes mobilisées :

Apports théoriques en interactions – Analyse de cas concrets – Mises en situations – photolangage – Processus empathique – Outils interculturels – Micro-actions

Modalités d'évaluation :

Évaluation à chaud : formulaire écrit, tour de table à l'oral / À froid : bilan écrit de l'intervenant

Éléments de contenu :

Le traumatisme et l'expression d'une souffrance

- Différentes approches théoriques et pratiques du traumatisme (caractéristiques, définitions)
- Les troubles post-traumatiques
- Le traumatisme, réel, fantasmé, la stratégie de survie
- Les différents types de souffrance
- La souffrance dans les différentes cultures

Le positionnement professionnel

- Le cadre sécurisant et contenant
- La question de la relation
- La place de l'interprète
- La prise en compte des résistances et des défenses

La relation d'altérité

- L'importance du lien mis en place
- L'empathie, cognitive, émotionnelle
- Faire face à la souffrance
- La nécessité de se différencier de l'autre souffrant
- L'invasion et l'emprise
- Approche interculturelle, principes, méthodologies, outils

Durée :

2 journées + (en option) 1 journée de retour d'expérience, après une intersession de plusieurs semaines

Prérequis :

Être en lien avec les demandeurs d'asile

Contacts :

contact@expression-sarl.com
Tél 06 76 08 42 22 // 06 61 61 14 76
www.expression-sarl.com



Accompagnement des publics vulnérables

La crise que nous traversons actuellement touche cruellement les jeunes et met sur le devant de la scène la question de l'accompagnement des publics vulnérables et en grande précarité. Délinquance, addictions, violence, exclusion, problèmes d'errance, de logement, de santé ou d'emploi, absentéisme récurrent, transgressions, comportements agressifs et agités ou au contraire excès dans la passivité et l'inaction : des phénomènes de nature à déstabiliser, démotiver tout professionnel et le placer dans des situations particulièrement inconfortables.

Vulnérabilité et précarité sont donc des problématiques complexes qui peuvent toucher singulièrement les professionnel.le.s et nécessitent, par là-même, un accompagnement et une posture professionnelle spécifiques.

Objectifs :

- Expliciter ses représentations
- Comprendre les facteurs et processus de vulnérabilité et précarité
- Identifier et repérer les besoins d'une personne en situation de vulnérabilité
- Repérer l'impact de la précarité sur les attitudes et les comportements des personnes
- Mieux connaître et partager les dispositifs d'aide et d'accompagnement
- Penser l'accompagnement, ses spécificités vis-à-vis de ces publics spécifiques
- Définir un processus d'accompagnement pour ce type de public
- Acquérir des outils et des méthodes visant à améliorer sa posture d'accompagnement
- Concevoir et mettre en pratique de nouvelles modalités d'intervention auprès des publics vulnérables

Méthodes mobilisées :

Apports théoriques - Photolangage, exercices ludiques - Etude de cas et/ou analyse de situations apportées par les stagiaires - Mise en situation : jeu de rôle ou théâtre forum - Support pédagogique

Modalités d'évaluation :

Investissement dans les études de cas et les analyses de situations
Synthèse des évaluations écrites et orales des participants
Bilan de l'intervenant

Éléments de contenu :

Vulnérabilité et précarité :

- Les représentations de la vulnérabilité
- Vulnérabilité, précarité, pauvreté
- Les stéréotypes, les préjugés, les discriminations
- Vulnérabilité et lien social

Difficultés, souffrances et le rapport à la souffrance:

- Les différentes formes de souffrance
Délinquance, addictions, violence, errance...
- Les mécanismes de défense
- Précarité, santé mentale et souffrance psychosociale

Accompagnement et posture professionnelle

- Le processus de changement et les stratégies motivationnelles
- La contractualisation comme outil d'engagement
- La mise en place d'un parcours adapté aux difficultés du jeune
- De l'importance du cadre
- Des mots sur les maux.
- L'écoute active, empathie

Durée :

2 + 1 journées

Prérequis :

Être en situation d'accompagnement de publics vulnérables

Contacts :

contact@expression-sarl.com
Tél 06 76 08 42 22 // 06 61 61 14 76
www.expression-sarl.com



Les jeunes gens du voyage, mieux connaître pour mieux accompagner

Les professionnels qui accompagnent des jeunes issus de la communauté des gens du voyage, rencontrent souvent des difficultés à les mobiliser sur des actions visant leur insertion professionnelle. Ne connaissant pas forcément le fonctionnement familial, social et culturel de ce public, les professionnels peuvent se trouver en difficulté d'appréhension ou de compréhension de situations individuelles des jeunes qu'ils accompagnent.

Cette formation permet de développer une meilleure connaissance de ces publics et grâce aux apports et aux outils de l'approche interculturelle, de s'interroger et de faire évoluer ses pratiques d'accompagnement, afin d'améliorer la relation, moteur puissant de la motivation de ces jeunes.

Objectifs :

- Appréhender cette population et avoir une idée réaliste de leurs modes et conditions de vie ;
- Bénéficier des apports de l'anthropologie et de la sociologie pour mieux comprendre leur histoire, leur culture, leurs modes et conditions de vie ;
- Découvrir les approches interculturelles et les modes de communication au-delà du langage, les outils d'écoute des besoins et de l'expression de la personne
- Mieux connaître le cadre législatif, les situations administratives et réglementaires
- S'interroger sur les pratiques d'accompagnement visant l'accès au droit commun, à l'emploi et à la formation professionnelle, aux dispositifs de santé, aux dispositifs d'insertions
- Identifier les leviers d'action susceptibles de favoriser la mise en dynamique de ce public (communication, relation)

Méthodes mobilisées :

Apports théoriques et méthodologiques en interaction ; photolangage ; analyse de situations ; théâtre forum et jeux de rôles ; micro-actions ; Support pédagogique, intégrant bibliographie et sitographie

Éléments de contenu :

Histoire, culture, modes et conditions de vie des jeunes « gens du voyage »

- Principaux éclairages culturels, la famille, l'économie, la tradition orale, le rapport au savoir, à la scolarisation, au travail ...

Le cadre administratif et juridique, les droits, les devoirs

- Le statut administratif et juridique lien avec l'accompagnement

La motivation, l'estime de soi et le pouvoir d'agir

- Changement et pouvoir d'agir

Accompagnement et posture professionnelle

- Méthodes interculturelle, chocs culturels et grille de M. Cohen-Emerique

Modalités d'évaluation :

Evaluation à chaud : formulaire écrit, validation des acquis, tour de table à l'oral

Evaluation à froid : bilan écrit de l'intervenant

Durée :

2 journées

Prérequis :

Acun

Contacts :

contact@expression-sarl.com
Tél 06 76 08 42 22 // 06 61 61 14 76
www.expression-sarl.com

Sensibiliser et accompagner les acteurs travaillant les mineurs non accompagnés (MNA)

Au sein des publics accueillis et accompagnés, les mineurs non accompagnés, aux parcours de migration de plus en plus longs et dangereux, aux situations et statuts juridiques particulièrement complexes et évolutifs, sont sans doute parmi les populations les plus vulnérables et précaires.

Le parcours d'accueil et d'accompagnement, commence par un ajustement entre ce que le jeune mineur isolé, croit venir chercher auprès des professionnels au départ et ce qu'ils vont pouvoir lui proposer.

Cet ajustement est un chemin à parcourir, semé d'embûches, voire de blocages, mais souvent chargé d'incompréhension et d'émotions de part et d'autre.

Cette formation s'adresse à tous les professionnels qui souhaitent développer une meilleure connaissance de ces publics et bénéficier des apports de l'approche interculturelle pour faire évoluer leurs pratiques et leur relation, moteur puissant de la motivation, aux mineurs non accompagnés.

Objectifs :

- Se repérer vis-à-vis des cadres administratif, institutionnel et légal
- Mieux comprendre les parcours, vécus, besoins et fragilités de ces publics
- Appréhender les concepts de vulnérabilité, de précarité, de souffrance
- Faire évoluer ses représentations à l'égard des MNA grâce aux approches interculturelles
- Expérimenter modes de communication au-delà du langage, outils d'écoute des besoins et de l'expression de la personne
- Penser l'accompagnement, ses spécificités et ses limites
- Partager ses pratiques, ses ressources, ses outils pour les enrichir
- Formaliser des objectifs pour faire évoluer ses pratiques professionnelles.

Eléments de contenu :

Spécificités des mineurs non accompagnés :

- Les différentes notions, statuts et définitions
- « Parcours migratoire » / Pourquoi et comment arrivent ces jeunes isolés étrangers en France ?
- Construction identitaire, stratégies identitaires au croisement de l'adolescence et de la migration
- Vulnérabilité, précarité, souffrance psychosociale, conduites à risque, ...

Le cadre administratif et juridique, les droits, les devoirs :

- Un cadre juridique complexe, les derniers textes ...
- Les différents dispositifs d'accompagnement, ...
- Les différentes ressources disponibles ...

Accompagnement et posture professionnelle

- Les approches interculturelles et transculturelles
- Stéréotypes, préjugés, les obstacles à la relation
- Attitudes face à la différence, à l'étranger,
- La recherche de la « bonne distance »
- Communiquer au-delà du langage

Méthodes mobilisées :

Apports théoriques en interactions; Analyse de cas concrets; Codéveloppement; photolangage; Jeux de rôles; Outils interculturels; Micro-actions

Modalités d'évaluation :

Evaluation à chaud : formulaire écrit, tour de table à l'oral

Evaluation à froid : bilan écrit de l'intervenant

Durée :

2 journées + 1 journée
supplémentaire après une
intersession de plusieurs
semaines

Prérequis :

Être en lien avec les MNA

Contacts :

contact@expression-sarl.com

Tél 06 76 08 42 22 // 06 61 61 14 76

www.expression-sarl.com

Accompagnement des jeunes mineurs

La coopération avec les parents ou représentants légaux

L'accueil et l'accompagnement de jeunes mineurs pose régulièrement la question de la médiation avec le tiers qu'est la famille.

En ces temps complexes et incertains, le rôle du tiers familial, parents ou représentants légaux, doit être pris en compte dans l'accompagnement du jeune. La famille du jeune a toute sa place dans l'accompagnement, elle peut être un frein ou un levier. Cette formation propose de donner les clés aux agents pour saisir comment intégrer ce tiers et stimuler l'investissement de ce dernier dans le projet du jeune.

Objectifs :

- S'approprier les notions de famille, représentants légaux, de tiers et de médiation
- Découvrir les «différents contextes familiaux», les différentes conceptions de la famille, de la parentalité et de l'éducation
- Identifier les enjeux de l'accueil de jeunes mineurs et de la mesure de formation obligatoire
- Cibler le(s) tiers pouvant favoriser ou entraver l'avancement du projet du jeune
- Déterminer les moyens à mettre en œuvre
- Repérer les freins et leviers d'un entretien familial dans l'accompagnement du jeune
- S'entraîner à la conduite d'entretien familial et de médiation familiale
- Mobiliser ses ressources personnelles pour conduire des entretiens et médiations avec sérénité.

Méthodes mobilisées :

Apports théoriques et méthodologiques en interaction ; photolangage ; analyse de situations ; jeux de rôles ; micro-actions ; Support pédagogique, intégrant bibliographie et sitographie

Modalités d'évaluation :

Evaluation à chaud : formulaire écrit, validation des acquis, tour de table à l'oral

Evaluation à froid : bilan écrit de l'intervenant

Eléments de contenu :

Les « systèmes familiaux »

- Les représentations, famille, parentalité, éducation
- Les définitions de la parentalité
- Le service de protection et d'aide sociale à l'enfance
- Les familles d'accueil, statuts, droits, responsabilités
- Famille et diversité culturelle, parentalité et migration
- Les conceptions et étapes de l'adolescence

La fonction tierce et la coopération

- La coopération, la collaboration
- Les freins et leviers de la tiercéisation
- La relation triangulaire

Coopération, médiation familiale et entretien

- Construire ensemble, s'ajuster, coopérer
- La médiation : entre consensus et compromis
- Les techniques d'entretien
- Les jeux d'écoute, de confiance et de coopération

Accueil et coopération

- La manière de contacter le tiers
- Les limites de la coopération
- Les mécanismes de défense en entretien
- La prise en compte des tensions et des désaccords

Durée :

2 journées

Prérequis :

Acun

Contacts :

contact@expression-sarl.com
Tél 06 76 08 42 22 // 06 61 61 14 76
www.expression-sarl.com



Mieux comprendre et accompagner la génération Z – Mécanismes de mobilisation et d'adhésion

La génération Z arrive sur le marché du travail et tout comme la génération précédente en son temps, elle peut sembler déroutante. Ils/elles sont né.e.s entre 1995 et 2010. Dans notre environnement médiatique, on les accuse de tous les maux : zappeurs, matérialistes, rebelles, on les décrit comme étant désabusés, malmenés par les crises, et en particulier celle que nous vivons actuellement. Mais qu'en est-il exactement ? Et comment, à partir d'une meilleure compréhension, les aider à se motiver, à développer leur pouvoir d'agir ?

Cette formation de 3 jours en présentiel propose aux professionnels de « Mieux comprendre la génération Z et les mécanismes de mobilisation et d'adhésion ».

Objectifs :

- Mieux comprendre la génération Z, ses attentes, ses besoins
- Permettre aux participants de repérer les évolutions de l'environnement socio-économique et ses impacts sur les stratégies d'engagement du public
- Mieux comprendre le fonctionnement de l'engagement
- Identifier les freins de la mobilisation et les leviers de la motivation
- Clarifier l'expression concrète des postures professionnelles et repérer celles qui produisent du pouvoir d'agir chez les jeunes
- Partage d'expérience entre professionnels

Éléments de contenu :

Génération Z vs Boomers, X, Y et le rapport au travail :

- Génération Z : de qui parlons-nous ?
- Les approches générationnelles
- Les évolutions socio-économiques et socio-culturelles en lien avec le monde du travail
- Le rapport au travail et à la technologie de la génération Z
- Témoignages : la parole est à la génération Z

L'engagement, la motivation et le pouvoir d'agir

- Mobilisation, engagement, implication, motivation
- La confiance en soi et l'image de soi
- Changement et pouvoir d'agir
- Vulnérabilité sociale et fragilité psychosociale
- Les mécanismes de défense en situation d'échec
- Les freins et la mise en action

Accompagnement et posture professionnelle

- Les attitudes face à la différence
- Les apports de l'approche interculturelle, outils
- Le cadre, contenance et sécurité
- Empathie et écoute active
- Les stratégies motivationnelles
- Les apports du jeu et du numérique, la convivialité

Méthodes mobilisées :

Apports théoriques et méthodologiques en interaction ; photolangage ; analyse de situations ; jeux de rôles ; micro-actions ; Support pédagogique

Modalités d'évaluation :

Evaluation à chaud : formulaire écrit, validation des acquis, tour de table à l'oral
-valuation à froid : bilan écrit de l'intervenant

Durée :

2 journées + 1 journée (intercession de quelques semaines)

Prérequis :

Aucun

Contacts :

contact@expression-sarl.com

Tél 06 76 08 42 22 // 06 61 61 14 76

www.expression-sarl.com

Accompagnement des jeunes en difficultés sociales : Lutter contre le Harcèlement

Le harcèlement entre jeunes est un phénomène de plus en plus présent dans le champ social, au travers de ses différentes manifestations. Ses formes en sont multiples, avec en particulier, le développement du harcèlement numérique sur les réseaux sociaux. Les conséquences en sont nombreuses, aussi bien au niveau individuel que collectif.

Cette formation a pour objectif de donner des moyens concrets aux professionnels de lutter contre le harcèlement, quelles qu'en soient les formes, harcèlement moral et sexuel, harcèlement physique, sexiste, homophobie, grossophobie, ...

Objectifs :

- Reconnaître les situations de harcèlement,
- Connaître le cadre légal existant,
- Identifier les comportements à risque,
- Connaître les procédures à respecter et gérer le harcèlement,
- Repérer, alerter et agir,
- Découvrir des outils de prévention pour sensibiliser en amont.

Éléments de contenu :

- Harcèlement, définitions et formes
- Les caractéristiques
- Le cadre juridique
- Le harcèlement, comme processus,
- Attitudes et postures éducatives : les limites de mon intervention
- Les outils de prévention et sensibilisation

Méthodes mobilisées :

Apports théoriques et pratiques en interaction, Etude de cas concrets, analyse de situations professionnelles vécues, micro-actions concrètes

Durée :

1 journée

Modalités d'évaluation :

- Evaluation à chaud : formulaire écrit, tour de table à l'oral
- Evaluation à froid : bilan écrit de l'intervenant

Prérequis :

Acun

Contacts :

contact@expression-sarl.com
Tél 06 76 08 42 22 // 06 61 61 14 76
www.expression-sarl.com



Sensibilisation LGBT-phobies

L'orientation sexuelle ou d'identité de genre, est une thématique complexe. Comment se repérer dans les acronymes, LGBT, LGBTQI ? Pourtant en 2022, en France, toutes et tous s'accordent, pour rejeter les violences à l'encontre des lesbiennes, des gays, des bi, des personnes trans ou intersexes, de toute forme de ce que l'on peut appeler les LGBT-phobies) et ce particulièrement quand elles touchent les jeunes. La nécessité d'un accompagnement adapté de ces personnes, est également un constat largement partagé. Cette journée de sensibilisation a pour objectif de donner les moyens aux professionnel.le.s, dans le cadre de leur mission d'accompagnement auprès des jeunes, de se repérer et de développer des postures et des pratiques pour favoriser l'inclusion de ces publics, parfois particulièrement fragiles.

Objectifs :

- Mieux connaître et comprendre les publics LGBTQI+
- Comprendre les mécanismes discriminatoires et s'interroger sur ses propres cadres de références
- Adapter sa posture et ses outils pour informer, orienter et accompagner
- Réfléchir à la mise en œuvre de pratiques professionnelles pour favoriser l'inclusion de ces publics

Éléments de contenu :

- LGBTQI+ : De qui parle-t-on ?
- La notion de genre en sciences sociales, normes de genre, rapports sociaux et de pouvoir
- Identité de genre et processus de construction identitaire
- Les mécanismes discriminatoires liés à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre : stéréotypes, stigmates, préjugés, discriminations
- Analyse de cas concrets et pratiques

Méthodes mobilisées :

Apports théoriques en interactions –
Analyse de cas concrets – photolangage –
Micro-actions

Durée :

1 journée

Modalités d'évaluation :

E-Evaluation à chaud : formulaire écrit, tour de table à l'oral
• Evaluation à froid : bilan écrit de l'intervenant

Prérequis :

Aucun

Transidentité et transphobies

Sensibilisation

Les questions liées à la transidentité sont de plus en plus présentes, dans le champ social et ce particulièrement au sein des jeunes.

L'identité de genre, est une thématique complexe, qui donne lieu à toutes sortes de remises en question. Savoir se repérer vis-à-vis de cette thématique, faire face aux enjeux de construction identitaire, de stigmatisation ou de discrimination : c'est ce que propose cette journée de sensibilisation. Il s'agit de donner des moyens concrets aux professionnel.le.s, dans le cadre de leur mission d'accompagnement des jeunes, pour développer des postures et des pratiques professionnelles favorisant l'inclusion de ces publics, parfois particulièrement fragiles.

Objectifs :

- Sensibiliser aux problématiques de la transidentité et aux particularités des expériences vécues par les personnes transgenre ou en voie de le devenir
- Comprendre les mécanismes discriminatoires à l'œuvre et s'interroger sur ses propres cadres de références
- Adapter sa posture et ses outils pour informer, orienter et accompagner
- Réfléchir à la mise en œuvre de pratiques professionnelles pour favoriser l'inclusion de ces publics

Éléments de contenu :

- Trans, transgenre, cisgenre, transidentité, parcours trans : De qui, de quoi, parle-t-on ?
- Identité de genre, orientation sexuelle et construction identitaire
- Les construits sociaux «hétérocisnormatifs», normes de genre des différents groupes d'appartenance, transphobie, cissexisme : les mécanismes discriminatoires à l'œuvre
- Analyse de cas concrets et pratiques

Méthodes mobilisées :

Apports théoriques en interactions - Analyse de cas concrets - photolangage - Micro-actions

Durée :

1 journée

Modalités d'évaluation :

Evaluation à chaud : formulaire écrit, tour de table à l'oral

Evaluation à froid : bilan écrit de l'intervenant

Prérequis :

Acun

Contacts :

contact@expression-sarl.com
Tél 06 76 08 42 22 // 06 61 61 14 76
www.expression-sarl.com



Publications

« USAGES ET MESUSAGES DE L'ÉGALITÉ »

En tant que responsable, au sein d'Expression, des actions en lien avec l'altérité – Interculturalité, Lutte contre les discriminations, Égalité, Racisme, Sexisme, Laïcité, Vulnérabilité, ... – j'anime de nombreuses interventions et formations auprès de publics variés, des secteurs social et médico-social, en particulier en lien avec l'égalité.

L'égalité est l'un de nos principes républicains les plus structurant. Il est inscrit dans nos textes fondateurs :

- Article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 : tous les citoyens sont *« également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents »*.
- Article 1 de la Constitution du 4 octobre 1958 : *« La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances... »*

L'égalité est un droit fondamental de la personne humaine en démocratie. Si l'égalité existe de façon formelle dans les principes républicains, elle est loin d'être acquise dans les faits. L'égalité de jure (de droits) ne mène pas automatiquement à une égalité de facto (de fait) - d'où la nécessité de mettre en œuvre des démarches équitables ou égalitaires, voire des formes de discrimination positive, afin d'atteindre l'égalité de fait. La démarche d'égalité vise à corriger les discriminations directes.

La démarche d'équité vise à corriger des inégalités de départ et les discriminations indirectes pour arriver à l'équivalence des chances, en tenant compte des besoins, conditions et intérêts spécifiques.

L'action du gouvernement, en la matière, est inscrite dans deux plans interministériels pluriannuels : le Plan national de lutte contre le racisme et l'antisémitisme ainsi que le Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+.

Les lois, plans, actions se multiplient. Pourtant, force est de constater que les discriminations persistent en France et qu'il est de plus en plus complexe d'intervenir sur le terrain !

Dans les groupes que j'anime, ces questions reviennent souvent :

« Comment répondre aux personnes de mon entourage, y compris très proche, quand elles me disent je ne sais pas comment tu peux faire ce métier ! On ne peut pas accueillir tout le monde ! »

« Comment soutenir mes collègues dans leurs difficultés à faire avec l'extrême vulnérabilité des publics que nous accompagnons, quand il y a une telle banalisation du racisme dans les médias ? »

« Pourquoi a-t-il fallu que j'interrompe tous mes accompagnements pour donner la priorité aux Ukrainiens ? » « N'y a-t-il pas là une forme de racisme structurel ? Pourquoi fait-on pour les Ukrainiens ce que nous ne faisons pas pour les autres ? »

Dans nos formations interculturelles, les professionnel.le.s apprennent les 3 temps de la démarche ; la décentration, la découverte du cadre de référence de l'autre et la négociation sur la base de valeurs communes. Au gré de nos formations, ils apprennent à se questionner, à mieux connaître leurs zones sensibles², à identifier les potentielles zones sensibles de l'autre, sans pour autant l'enfermer dans une catégorie. Cela leur est précieux, certes, mais : *« Pour aller à la découverte de l'autre, est-ce que cela peut se faire dans le cadre d'un entretien de 30 minutes ? Est-ce que cela peut se faire par le biais d'un questionnaire informatisé ? »*

Transformation de l'Action Publique, réduction de la dépense publique, les objectifs sont clairs : *« Les objectifs ambitieux que nous nous sommes fixés en matière de réduction de la dépense publique impliquent de revoir profondément et durablement les missions de l'ensemble des acteurs publics que sont l'État, les opérateurs, les collectivités territoriales, les organismes de sécurité sociale. » CAP 22 .3*

Notre modèle républicain est-il compatible avec le modèle néo-libéral actuel ?

Emmanuel Macron annonce un nouveau projet de loi sur l'immigration pour « début 2023 » : « *Nous devons réformer nos procédures pour pouvoir aller beaucoup plus vite et c'est indispensable. Il faut préserver les droits fondamentaux de toute personne mais il faut pouvoir aller beaucoup plus vite, avant toute chose, pour lutter contre toutes les pratiques dilatoires* ». Le défi est lancé !

Alors ! Comment faire face à ces injonctions paradoxales ? Comment continuer à donner du sens et mettre en pratique sur le terrain les politiques publiques en matière d'Égalité ?

Comment bricoler, ensemble, pour faire alliance, continuer à œuvrer pour la dignité humaine, le pacte républicain et la cohésion nationale ?

Laetitia Ricci – Psychosociologue, coach et formatrice

[1] Depuis le décret du 31 juillet 2020, la **lutte contre les discriminations** est pleinement inscrite parmi les attributions du ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances, qui a notamment pour mission d'« *élaborer, assurer et coordonner le suivi de la politique en faveur de l'égalité des chances dans les domaines politique, économique, social, éducatif et culturel et promeut les mesures destinées à faire disparaître les discriminations, notamment en matière d'éducation, d'enseignement supérieur, d'emploi, de santé et d'accès aux responsabilités dans la société.* »

[2] « Les zones sensibles sont constituées à partir de l'histoire personnelle de chacun, sa saga familiale, sa formation professionnelle, ses appartenances socioculturelles, etc. Cette histoire personnelle construit des « images-guides », des archaïsmes, des contentieux historiques et des refoulements qui constituent autant de zones sensibles. » Cohen-Emerique

[3] Comité Action Publique 2022 - LE PROJET ACTION PUBLIQUE 2022
Lavoisier | « Gestion & Finances Publiques » 2018/1 N° 1

Usages et mésusages de la laïcité Petit bréviaire laïc

La laïcité est aujourd'hui devenue un enjeu de débat public. Depuis bientôt presque trente ans, avec la première affaire dite du foulard à Creil (l'exclusion de trois collégiennes refusant d'enlever leur voile en classe), il ne se passe pas une semaine sans que le sujet ne s'invite dans les médias et provoque, dans la plupart des cas, de vives polémiques. « Bienveillante », « stricte », plurielle », « ouverte », ou encore « positive », autant de signifiants en concurrence pour déployer le seul signifié laïcité. La France semble divisée et le consensus tacite n'est plus de mise : le concept est en crise et, surtout, ses déclinaisons pratiques ne cessent d'interroger les professionnels, dans tous les champs d'activité. Essayons d'y voir clair et de poser les quelques éléments contenus dans les lois.

La loi de 1905 : le socle

1905 c'est bien sûr, et ce que l'on retient le plus souvent, la séparation des Eglises et de l'Etat. L'Etat ne doit pas intervenir dans l'organisation interne des cultes. De même les Eglises ne doivent pas intervenir dans le fonctionnement de l'Etat. La République ne reconnaît, ne salarie ni ne subventionne aucun culte.

Mais surtout, la loi de 1905, qui n'emploie pas le mot de laïcité, peut et doit se résumer aux éléments suivants : c'est avant tout une loi de liberté. Elle allie une fin (la liberté de conscience) et un moyen (la neutralité du politique). Il faut insister sur ce point car bien souvent on peut avoir le sentiment que la loi de 1905 serait une loi qui empêche. Non, bien au contraire, les citoyens de la République française sont libres d'avoir ou de ne pas avoir de religion. Ils sont libres de croire ou de ne pas croire. Pour l'Observatoire de la laïcité, organisme rattaché au Premier ministre (mais qui ne porte pas toujours les conceptions du Premier ministre en place...) « la laïcité n'est pas une opinion parmi d'autres mais la liberté d'en avoir une. Elle n'est pas une conviction mais le principe qui les autorise toutes ». Bien plus, contrairement aussi à ce que l'on peut souvent lire ou entendre, c'est une loi qui autorise les croyances mais aussi les

expressions et pratiques, dans l'espace privé bien sûr, mais aussi dans l'espace public avec deux limites, que l'on retrouvera systématiquement lorsqu'il s'agira de borner les pratiques d'ordre religieux (dans la fonction publique bien sûr, mais aussi dans les organisations qui relèvent du droit privé sous l'aspect du « bon fonctionnement du service ») : la limite de l'ordre public et celle du prosélytisme. La pratique religieuse, quelle qu'elle soit ne doit ainsi pas semer le trouble, ni faire mine de « recruter avec zèle de nouveaux adeptes ». Il est ainsi licite de porter un voile, une croix ou encore une kippa dans le métro, pour aller voter ou encore tout simplement pour se promener dans la rue. Précisons aussi que dans les structures soumises au droit du travail et non au régime du service public, si les libertés individuelles sont garanties, l'expression des convictions religieuses peut être limitée par le règlement intérieur si la nature de la tâche à accomplir le justifie, à condition que la limitation soit proportionnée au but recherché.

Dire cela n'est pas interpréter ou dévoyer la lettre ni l'esprit de la loi de 1905. Ce n'est que la loi mais toute la loi comme on l'entend aussi souvent réclamer par tel ou tel leader politique ou chercheur.

A ce titre, il faut alors rappeler que la loi de 2010 qui interdit la dissimulation du visage dans l'espace public (quel que soit l'objet qui masquerait le visage, casque de moto ou voile intégral) est une loi qui a été prise au nom de la sécurité et de l'ordre public, et non fondée sur la laïcité.

La loi de 2004 : approfondissement, falsification ou néolaïcité ?

A la suite des recommandations de la commission Stasi (juillet-décembre 2003) qui avait pour ambition de déployer une réflexion générale sur « l'application du principe de la laïcité dans la République », le gouvernement de l'époque a fait le choix de légiférer.

La loi du 15 mars 2004 stipule que « dans les écoles, les collèges et les lycées publics, le port de signes ou tenues par lesquels les élèves manifestent ostensiblement une appartenance religieuse est interdit ». Le règlement intérieur rappelle que la mise en œuvre d'une procédure disciplinaire est précédée d'un dialogue avec l'élève.

Pour certains, cette loi n'est qu'un approfondissement, un aboutissement légitime de la loi de 1905. Il n'y a ni falsification ni travestissement. Les époques historiques sont différentes, il est dès lors légitime de faire évoluer la « laïcité » de 1905, sans pour autant trahir l'esprit des fondateurs. Il ne s'agirait que d'un aggiornamento. Pour d'autres, bien au contraire nous avons affaire à une falsification (Baubérot), voire une trahison. Ainsi, pour Vincent Valentin, qui lui parle de néolaïcité, « cette loi a été la première étape d'une nouvelle vision de la laïcité, qui tend à imposer l'obligation de neutralité aux personnes privées et non plus seulement aux institutions. Jusqu'alors, un avis du Conseil d'Etat (avis du 27 novembre 1989) préconisait d'interdire le voile quand il était accompagné de prosélytisme, de propagande, de provocation. Avec la loi de 2004, le voile est interdit en tant que symbole, pas parce qu'il nuit à l'ordre public ».

Les éléments du débat sont posés. S'il est certain que l'on a affaire à une extension de la neutralité de l'Etat à la société (ce ne sont plus seulement les enseignant(e)s qui doivent être neutres mais également les élèves), ce déploiement est considéré soit comme légitime, soit comme tragique car il restreindrait en réalité la liberté de conscience et d'expression qui serait au cœur de la loi de 1905. Enfin, d'aucun(e)s pointent également un nouvel élément qui s'est invité à l'occasion des débats autour de la loi de 2004 : la laïcité serait aussi ce qui garantirait l'égalité femme/homme. L'Etat serait institué protecteur de jeunes femmes auxquelles le voile aurait été imposé.

La laïcité est le fruit d'un long processus historique qui prend des traits spécifiques en fonction des contextes de son émergence. Les attentats sur le territoire français n'ont pas contribué à l'apaisement des tensions. Souhaitons qu'un nouveau compromis puisse émerger, assurant et garantissant les mêmes droits à toutes et tous.

Pierre Lénéel, sociologue, intervenant consultant Expression

Pour aller plus loin :

Baubérot Jean, *La laïcité falsifiée*, Paris, La découverte, 2012.

Baubérot Jean, *Les 7 laïcités françaises*, Paris, FMSH Editions, 2015.

Hennette Vauchez et Valentin Vincent, *L'affaire Baby Loup ou la nouvelle laïcité*, LGDJ, 2014.

Maille Michel, *La laïcité*, Dalloz, 2014.

Peña-Ruiz Henri, *Dieu et Marianne. Philosophie de la laïcité*, Paris, PUF, 2005.

Peña-Ruiz Henri, *Dictionnaire amoureux de la laïcité*, Paris, Plon, 2014.

Accueillir les mineurs non accompagnés

Dans toutes nos actions, notre philosophie est d'être à l'écoute des attentes, des besoins et des craintes exprimés par les professionnel.le.s que nous accompagnons. Dans nos interventions et formations, les Mineurs Non Accompagnés sont de plus en plus souvent évoqués et les Départements, en particulier, se sont organisés pour répondre à la demande. Même s'il est aujourd'hui en France, difficile d'obtenir des chiffres clairs et consolidés sur la présence et la prise en charge de ces publics, comme le souligne régulièrement la Défenseure des droits.

Les professionnel.le.s et/ou bénévoles en charge de l'accueil et de l'accompagnement des mineurs non accompagnés, de leur suivi et évaluation, ont besoin d'être outillés au mieux pour répondre à la diversité des besoins, à la complexité et l'urgence des situations.

Au sein des publics accueillis et accompagnés, les mineurs non accompagnés, aux parcours de migration de plus en plus longs et dangereux, aux situations et statuts juridiques particulièrement complexes et évolutifs, sont sans doute parmi les populations les plus vulnérables et précaires. Vulnérabilité et précarité peuvent toucher singulièrement les professionnel.le.s. Le parcours d'accueil et d'accompagnement, commence par un ajustement entre ce que le jeune mineur isolé, croit venir chercher auprès des professionnels au départ et ce qu'ils vont pouvoir lui proposer. Cet ajustement est un long chemin à parcourir, semé d'embûches, voire de blocages, mais souvent chargé d'incompréhension et d'émotions de part et d'autre.

Au-delà du problème de maîtrise de la langue française, des traumatismes vécus, professionnels et publics accueillis, sont porteurs de cadres de références différents, parfois fort éloignés. Ainsi les incompréhensions et malentendus peuvent être nombreux, renforçant les difficultés d'intégration des premiers et générant frustration et insatisfaction des seconds, voire souffrance de part et d'autre.

Depuis plus de 30 ans, auprès des professionnels de l'accueil et de l'accompagnement des jeunes et des publics étrangers ou issus de l'immigration, Expression développe sa connaissance, en particulier grâce aux approches interculturelles.

C'est pourquoi, pour répondre à la demande de professionnel.le.s de terrain souvent démunis et particulièrement touchés par les situations à accueillir, nous proposons une formation spécifique. Aussi, pour que les mineurs non accompagnés soient accueillis avant tout comme des enfants ou adolescents en danger avant d'être des jeunes migrants.

Comme le dit E. Sandlasz ¹ : « ... *Ce que j'essaye, dans la transmission de mon expérience auprès de tous ceux qui interviennent auprès de ces mineurs, c'est de dire que ce sont d'abord des adolescents, d'arrêter de se focaliser sur l'étranger, le culturel, le transculturel et je ne sais quel traumatisme... commençons par faire simple : on a affaire à des adolescents et avec ça, on est déjà suffisamment embarrassés, car il n'y a pas plus embarrassant qu'un adolescent.* »

¹ Témoignage de Eric Sandlarz, psychologue clinicien au Centre Primo Levi dans « Clinique de la précarité : un engagement éthique et politique »

Ouverture sur notre boîte à outils interculturels : les chocs culturels

Écoutons Margalit Cohen Emerique : « *Au début, nous utilisons une démarche pédagogique classique sur les spécificités culturelles de certaines catégories de migrants et leur processus d'adaptation à la société française. Nous nous sommes rendu compte que cette approche était insuffisante voire dangereuse, si on ne faisait pas émerger d'abord les représentations et les préjugés des professionnels à leur égard. Ces représentations (et en particulier les préjugés) peuvent amener les praticiens à «construire» l'autre et non à le découvrir. Il fallait donc définir l'interaction interculturelle comme **une rencontre dynamique de deux identités porteuses de cultures différentes**, se donnant mutuellement un sens dans un rapport social à définir à chaque fois, en fonction des situations et des acteurs en présence ; la dimension dominant - dominé n'étant pas absente dans la relation d'aide.»[1]*

Lorsque les professionnels sont confrontés à des obstacles dans la relation, leur réaction est souvent de rechercher des explications du côté de l'autre et de sa culture. Or, la culture est en permanente évolution, d'autant plus dans la migration où les individus prennent des distances avec certains usages et en intègrent d'autres. La culture n'est qu'un élément d'explication parmi d'autres. Elle vient parfois occulter les explications socio-économiques par exemple. **La recherche d'explications du côté de l'autre et de sa culture sous-entendrait que les difficultés rencontrées dans la relation sont uniquement le fait de l'autre et de sa culture. Or, la rencontre interculturelle implique plusieurs parties**, elle suppose donc d'analyser ce qui se passe dans la relation.

Ce constat amène Margalit Cohen-Emerique à développer une méthodologie qui se base sur **l'analyse de chocs culturels, des situations très concrètes appelées aussi «incidents critiques»**. Cette analyse ouvre un espace qui permet de mieux comprendre comment nos propres valeurs et attentes culturelles façonnent nos interactions.

Une grille de questionnement permet de dérouler une situation concrète d'incompréhension mutuelle, pour s'interroger sur les cadres de référence mis en jeu de part et d'autre, les émotions et les ressentis des différents protagonistes, pour ensuite essayer de trouver une solution de manière à respecter autant que possible les identités des deux parties.

Cette approche se déroule en trois étapes : la décentration, **la découverte du cadre de référence de l'autre, la négociation**. Il s'agit d'une démarche exigeante qui permet le développement de différentes compétences chez les professionnel.le.s : la capacité à prendre du recul par rapport à une situation potentiellement délicate et stressante ; la curiosité vis-à-vis de l'autre et la capacité à repérer ses zones sensibles ; enfin l'écoute active et la connaissance de ses propres émotions pour tenter de maintenir la relation.[2]

Laetitia Ricci – Psychosociologue, coach et formatrice

[1] Le choc culturel : révélateur des difficultés des travailleurs sociaux intervenant en milieu de migrants et réfugiés – Margalit Cohen - Emerique – Les Politiques Sociales 2016

[2] <https://prismes-elan.fr/methode/>

ALTERITE & ELOGE DU CONFLIT

« Nos sociétés [seraient] entrées de façon durable, **dans l'époque de l'unification, de la négation de l'altérité et du conflit**. Au nom de la transparence et du consensus, le sens commun a en effet tendance à considérer aujourd'hui que nous savons toujours dans quelle intention nous agissons. Que toute activité humaine renvoie par nature à une intention ou du moins à un but humainement compréhensible. Que rien n'est fait hors de la visée d'une utilité. Qu'enfin la revendication de transparence — de soi à soi, des autres à soi, de soi aux autres, du pouvoir au citoyen, etc. — est légitime et sans complexité aucune. » [1] **Pas si simple !**

Les conflits font partie de notre quotidien. Si, Si... Qu'ils soient en-dedans ou en-dehors, en soi, ignorés voire refoulés, banalisés ou dramatisés, gros ou petits, qu'ils concernent une ou plusieurs personnes : **ils sont là et méritent que l'on y porte attention.**

Dans le cadre de notre travail, **nous sommes régulièrement appelés à nous positionner et à exprimer un désaccord voire un refus.** Or, ce n'est pas chose facile ! Désaccords ou refus sont souvent teintés de sentiments et d'émotions, peur, colère, honte et peuvent susciter de l'agressivité. Les relations deviennent alors plus tendues. Face à une difficulté relationnelle, nous pouvons avoir du mal à faire avec le réel et nous réfugier dans un espace qui nous convient psychiquement, émotionnellement.

Faire l'éloge du conflit, c'est choisir d'y faire face et d'aller à la rencontre de l'autre. C'est accepter d'y consacrer de l'espace et du temps, de nous pencher sur la complexité à l'œuvre, les ambivalences, en soi et chez l'autre. C'est essayer de déplier l'écheveau des émotions et sentiments, et prendre conscience de dysfonctionnements, de problèmes, de difficultés que nous n'avions pas forcément perçus.

Car **ces obstacles s'ils sont dépassés,** peuvent être sources d'enrichissement pour tous, pour l'organisation du travail ; **ils nous permettent d'imaginer des façons d'être ou de faire autrement.**

Et faire l'éloge du conflit, ça s'apprend ! Oui, il est possible de faire évoluer son rapport au conflit, de percevoir la conflictualité dans une approche constructive et d'acquiescer démarches et attitudes qui peuvent permettre **d'aller vers l'autre, de prévenir ou traiter des situations conflictuelles.**

« Il est très difficile de savoir que faire, quand on n'a pas le temps pour penser.

» W.R. Bion

[1]Miguel Benasayag, Angélique del Rey , Dans *Eloge du conflit (2012)*, pages

Invisibles, vulnérables, Minoré.es, racisé.es : Transformer la colère en pouvoir d'agir ?

« On peut se perdre par ségrégation, muré dans le particulier ou par dilution dans l'universel » A. Césaire

Invisibles ! Combien de fois ce terme a-t-il retenti depuis le 17 mars 2020, des chercheurs en sciences sociales aux éditorialistes de BFM en passant par les commentateurs de tout poil ?

Ainsi, semblent dire tous ces auteurs, les invisibles apparaîtraient enfin au grand jour. Enfin, la société aurait l'occasion de reconnaître leurs existences (plurielles car il y a différentes façons de subir l'invisibilité sociale), et dans le même mouvement, leur indispensable participation à la vie de la société française, dans toutes ses dimensions, économique, sociale et bien sûr sanitaire, au sens vital du terme. Ils permettent et protègent notre vie au prix de la leur ! Il y a effectivement de quoi applaudir !

« *Invisibles* », « *minoré.e.s* », « *vulnérables* », ou encore « *racisé.e.s* » : hier, dans nos interventions et formations auprès des professionnels des secteurs social et médico-social, la question de l'égalité et des discriminations, s'accompagnait d'une pluralité d'émotions, souvent très fortes ; aujourd'hui, à l'heure où les plus vulnérables sont encore les plus exposés, c'est la colère qui domine ! Sommes-nous face à un phénomène d'occultation d'un racisme d'État ? Un refus d'admettre le processus d'ethnicisation et de racisation des rapports sociaux ? Processus qui serait renforcé par la globalisation contemporaine : « *Globalisation qui nous réduit à une poussière de particules contractantes* » nous dit A. Supiot.

Discrimination, diversité, inclusion et domination. Reconnaissons l'ambivalence, faite de solidarités et d'exclusions, dont fait preuve aussi bien la société civile que les pouvoirs publics.

Depuis une quinzaine d'années émergent, parallèlement aux progrès français, réels, en matière de lutte contre les discriminations, des associations ou des mouvements qui revendiquent haut et fort quelque chose d'une identité qui met au centre de leurs discours le mot race, qui sera par ailleurs, très probablement retiré de la Constitution française. Que signifie alors ce terme de racisé.e ?

Le terme racisé, utilisé à l'origine par les chercheurs en sciences sociales, a été repris, ces dernières années par les cercles militants antiracistes. Il désigne les personnes (noires, arabes, roms, asiatiques, musulmanes, etc.) renvoyées à une appartenance (réelle ou supposée) à un groupe ayant subi un processus à la fois social et mental d'altérisation sur la base de la race.

Dans le cadre de mes formations à la lutte contre les discriminations, je décris le processus de racialisation et le paradoxe minoritaire : "qui fait que le minoritaire est contraint de reprendre à son compte la catégorie qui est au cœur du processus qui le minorise pour tenter de contester celui-ci ". Au cours de l'une d'entre elles, face à une jeune femme qui se présente comme racisée, je vais expérimenter moi-même ce processus : je réalise que je suis blanche. Comme on ne naît pas noire, on le devient dans le regard des autres et tout spécialement dans le regard des majoritaires, je suis devenue blanche dans le regard d'une jeune femme racisée.

Comme le dit si bien R. Dyallo : *« J'ai perdu le luxe de ne pas me penser en tant que groupe racial. Car le privilège blanc, c'est aussi ne pas avoir à penser sa couleur au quotidien. »*

Je ne suis pas victime de « racisme antiblanc » je subis les conséquences de l'idéologie raciste. Ce faisant, je contacte cette expérience de mise en altérité, que décrit D. Jodelet : *« Positionnement dans une extériorité radicale ou reconnaissance d'une proximité ? Interdépendance, intersubjectivité ou étrangeté absolue ? »* A nous de choisir !

« *Invisibles* », « *minoré.e.s* », « *vulnérables* », ou encore « *racisé.e.s* » mais aussi « *majorés* » : C'est, dans une perspective pratique, à une réflexion autour de ces mots, mais surtout des réalités qu'ils recouvrent et aux enjeux qu'ils déploient que nous vous proposons de participer le 11 juin prochain. Que disent-ils des rapports sociaux à l'œuvre dans la société française ? De la colère qui gronde ?

Comment œuvrer pour transformer cette colère en pouvoir de penser et d'agir ? Sortir de la sidération, de l'aveuglement et faire alliance ?

Laetitia Ricci, psychosociologue et accompagnante de la transformation des organisations et des territoires et Pierre Lénéel, sociologue

Atelier débat le **11 juin 2020 de 9h00 à 11h30**, en zoom

Lien à recevoir pour une ouverture dès 8h45

[1] A. Supiot, juriste, professeur émérite au Collège de France. Entretien « Seul le choc avec le réel peut réveiller d'un sommeil dogmatique » Alternatives Economiques, Mars 2020

>[2] E. Fassin

[3] D. Jodelet « Formes et figures de l'altérité », L'Autre : Regards psychosociaux, chapitre 1, pp. 23-47. Margarita Sanchez-Mazas et Laurent Licata, Les Presses de l'Université de Grenoble, 2005

RETOUR SUR L"ATELIER DEBAT DU 11 JUIN 2020

Atelier débat : Atelier, dans un atelier on peut trouver un établi, des clous, des marteaux, peut-être une perceuse... Ou encore dans d'autres ateliers, on va trouver des grosses machines qui avalent les Charlots comme dans les Temps Modernes , certains ateliers sont de couture, de peinture ou encore de Mosaïque ...

Ce matin du jeudi 11 janvier, j'allai de ma cuisine à un atelier-débat. Qu'allons-nous bien pouvoir fabriquer ? Un atelier, c'est un endroit où l'on fabrique, on cherche, on teste, parfois on trouve, en tout cas on travaille. Dans un débat on échange des idées, parfois même on s'engueule, on écoute et on se fait réfléchir.

Alors un atelier débat, ça serait peut-être un endroit où l'on cherche à fabriquer des idées, à travailler des désaccords, à harmoniser nos dissonances.

J'ouvre mon ordinateur et je suis rapidement plongée dans une mosaïque de visages et de prénoms, ça sera mes camarades d'atelier pendant les 2 prochaines heures. Aujourd'hui, nous bricolerons avec l'égalité, l'inclusion, la diversité pour essayer de chercher comment faire contre les discriminations ?

Laetitia installe le climat de travail et présente la proposition de l'atelier : Le savoir est utile, mais jamais autant que rattaché à une expérience. L'expérience est nécessaire, jamais autant que nourrie de réflexion pour engendrer une action. Alors partageons nos questionnements, nos expériences, nos savoirs, nos doutes et nos convictions. Et mettons les au travail, ensemble, sur l'établi !

Pierre nous amène de la matière première en recontextualisant à un moment où les tensions raciales sont très présentes, notamment aux Etats-Unis, où le mot « invisible » retentit de fenêtre en fenêtre. « Invisibles », « minoré.e.s », « vulnérables », ou encore « racisé.e.s » : au-delà des mots, quels enjeux, quelles réalités ? Quels ressentis, quelles expériences ?

Christine anime ensuite un sociogramme¹ et nous devons nous positionner sur des questions parfois intimes, parfois amusantes, parfois agaçantes. L'exercice nous réveille et nous interpelle. Il libère les quelques résistances et crée une connivence. Le climat de travail est installé pour un partage d'expérience souvent intimes et toujours signifiantes.

Dans l'atelier, ça fourmille, jusqu'à Mayotte. Les « ouvriers » et surtout les « ouvrières » de l'égalité réfléchissent, discutent, argumentent, questionnent ...

Minoré.e.s, Racisé.e.s, racisme d'état, privilège blanc, paradoxe minoritaire, toutes ces notions complexes, nous les avons décortiquées, non pas tant d'un point de vue théorique, mais en lien avec nos expériences, nos ressentis.

Pendant ces deux bonnes heures de travail, nous avons cherché ensemble des idées, nous nous sommes confrontés les un.e.s les autres et je retiens l'idée de nous mettre au travail collectivement pour nous « dé-centrer », trouver des points de convergences pour asseoir les luttes et trouver l'énergie de transformer un petit bout de nos réalités professionnelles. Sortir de la sidération, de l'aveuglement et faire alliance ?

Pour reprendre le bel avertissement d'Aimé Césaire : « *On peut se perdre par ségrégation, muré dans le particulier ou par dilution dans l'universel* ». Alors, restons à portée de vue, ensemble. Mais rester ensemble tout en étant soi, ne pas devoir disparaître pour pouvoir avoir l'autorisation d'être avec.

Noémie Peyrel, Formatrice, Accompagnement Education Populaire, Travail Social, Laetitia Ricci, Psychosociologue, Formatrice, accompagne la transformation des organisations et des territoires, Pierre Lenel, Sociologue et Christine Olivier, Psychosociologue, Directrice d'Expression

¹ Un sociogramme est une série de questions visant à :

- Créer du lien et commencer à se connaître en un temps restreint
- Savoir avec qui l'on travaille pour commencer à construire l'énergie du groupe
- Se situer personnellement vis-à-vis d'un thème et partir du vécu personnel

Le charabia de Normalie - Nectar des incompris I

Le Nectar Des Incompris (Episode 1) :

Le Charabia De Normalie

Ce qu'il y a de bien, en Normalie, c'est que les gens issus de la culture générale peuvent bénéficier de nombreuses possibilités de compréhension des singulières minorités qu'ils côtoient, de gré ou de force, dans l'exercice de leurs fonctions. Cela peut concerner, par exemple, des gardiens d'immeubles qui aimeraient se « faciliter la communication avec les populations d'origine étrangère » 1 ou des cadres de santé conscients du fait qu'il est nécessaire de « permettre une meilleure communication entre les femmes d'origine étrangère, leur famille et les personnels hospitaliers » 2. Tout le monde n'ayant pas eu la chance d'apprendre l'étranger à l'école, il est souhaitable que les adultes aient accès à quelques cours de rattrapage, afin d'avoir accès aux « grandes valeurs qui déterminent les comportements de l'autre » 3.

Les institutions de Normalie observent en effet tout un tas de tensions ethniques qui nous écorchent le vivre ensemble : « Dans la grande majorité, ils sont issus de l'immigration (origines marocaines), ce qui peut induire le sentiment qu'il s'agit d'un problème entre maghrébins et antillais. » 4. Puisqu'il est particulièrement délicat de « gérer les publics difficiles » 5, surtout lorsqu'ils se disputent entre eux, autant donner les moyens aux acteurs institutionnels d'« accueillir et [de] dialoguer avec les publics spécifiques » 6. Il faut donc les apprendre, ces spécifiques, tous ensemble ou tour à tour, afin que ces derniers puissent, « comprendre les principes républicains » 7, à la mode de chez eux. Cette opération réciproque est lourde de complexité.

Fort heureusement, il existe des organismes de formation spécialisés à qui l'on adresse des cahiers des charges. Il faut bien leur indiquer quelques objectifs pédagogiques à la hauteur du problème que l'on rencontre. Ces objectifs sont souvent introduits par des verbes à l'infinitif. Par exemple :

- « Réfléchir, comprendre et décoder les réalités psychosociales des familles d'origine maghrébine, ou du moyen orient, africaine et asiatique ». 8

Fort heureusement, il existe des organismes de formation spécialisés à qui l'on adresse des cahiers des charges. Il faut bien leur indiquer quelques objectifs pédagogiques à la hauteur du problème que l'on rencontre. Ces objectifs sont souvent introduits par des verbes à l'infinitif. Par exemple :

- « Réfléchir, comprendre et décoder les réalités psychosociales des familles d'origine maghrébine, ou du moyen orient, africaine et asiatique ». 8

- « Mieux connaître les populations originaires d'Europe de l'Est ». 9

- « S'appropriier quelques outils pour communiquer avec les populations Roms et les populations marginalisées ». 10

Il conviendra alors de mettre en concurrence plusieurs organismes spécialisés dans la compréhension des spécifiques afin de s'assurer une qualité maximale. C'est ainsi qu'à côté de propositions banalement intitulées « mieux comprendre la culture asiatique » 11, on saura sélectionner les propositions plus subtiles : « mieux comprendre LES cultureS asiatiqueS » 12.

Il existe même des organismes qui vous proposent plusieurs options de compréhension, peaufinées sur mesure. Voyez plutôt :

« Nos prestations vont des ateliers de sensibilisation « pays » aux sessions de formation en management interculturel, qui ont pour vocation de donner aux participants des outils pratiques de communication transculturelle, un langage interculturel commun et des techniques d'optimisation du travail au sein d'une équipe internationale» 13. Les « ateliers pays » proposent un « approfondissement d'une ou de plusieurs cultures autour de thèmes variés (société, valeurs, mentalité, actualités...) » 14. Leur durée ? « Une demi-journée à une journée pleine » 15. On approfondit vite, en Normalie. C'est le résultat vraisemblable des techniques d'optimisation.

Malgré tous ces efforts, je dois avouer qu'il m'arrive parfois d'avoir le sentiment de ne pas avoir tout compris aux expressions des Normalons. Cela peut également vous arriver. Pour ma part, j'aurais tendance à penser que vous et moi, nous n'avons jamais eu la chance de participer à un « module de sensibilisation à la diversité » 16 . Peut-être aussi que pour d'évidentes raisons d'optimisation, vous avez lu trop vite cette lettre d'info ou que j'ai dû l'écrire à l'arrache. Quoiqu'il en soit, s'il subsiste ci-dessus quelques malentendus difficiles à avaler, je vous invite à mieux touiller le nectar de vos incompris. Et peut-être, du même geste, à décrypter paisiblement le charabia de Normalie.

(à suivre...)

Briac CHAUVEL, spécifiqueologue-intervenant en Normalie post-moderne.

1 Extrait d'un cahier des charges d'une demande de formation d'un bailleur social

2 Extrait d'un cahier des charges d'une demande de formation d'un centre hospitalier

3 Extrait du site d'un cabinet spécialisé sur le management interculturell

4 Extrait d'une demande d'intervention d'un Conseil Local de Sécurité et de Prévention de la Délinquance

5 Intitulé d'une formation demandée par une Mairie

6 Intitulé provisoire d'un module proposé par un organisme de formation

7 Extrait d'un catalogue de formation élaboré pour des missions locales

8 Extrait d'un cahier des charges d'une demande de formation d'un conseil départemental

9 Intitulé d'une formation destinée à des professionnels du logement sociall

10 Objectif pédagogique extrait d'un catalogue de formation en cours de réalisation

11 Programme de formation d'un Hôpital

12 Programme de formation d'une Fondation éducative

13 (Rubrique « notre expertise » d'un cabinet spécialisé sur le management interculturel)

14 Ibid.

15 Ibid.

16 Extrait d'un cahier des charges d'une demande de formation d'une administration régionale

Conférence débat

à la Gaité Lyrique

3 bis rue Papin 75003 PARIS

le 18 novembre 2015 à 19h

LA TRIBU DES INCOMPRIS :

**COMMENT LIBERER LA FORMATION INTERCULTURELLE DU
CULTURALISME ?**

Récit d'expériences de déconstruction du culturalisme dans des offres de
formation

Inscription

Et, vous en saurez plus encore lors de notre prochaine lettre d'infos ...

Le nectar des incompris : un trio plutôt têtu

Le Nectar Des Incompris (Episode 2) :

Un trio plutôt têtu

Notre rencontre est née d'une indignation. Un jour où nous avons remarqué, chacun-e dans notre coin, que des catalogues culturalistes circulaient dans nos institutions, en guise d'invitation à la formation interculturelle.

S'agit-il d'un choix des responsables de formation ? D'un impensé ? D'une réponse à des demandes formulées telles quelles ?

Touria Arab est responsable coordinatrice du pôle lutte contre les exclusions au CNFPT. Ari Brodach est directeur du développement durable au CNFPT. Et moi, je suis anthropologue-intervenant à Expression. Ces catalogues culturalistes, ça nous a sauté aux yeux. Ça nous a fait mal au cœur. Ça nous a gratté la tête.

Nous pensons que la persistance du culturalisme dans les formations interculturelles produit des impasses pédagogiques, qu'elle contribue à légitimer une ethnicisation des rapports sociaux, qu'elle suscite une illusion de compréhension, qu'elle repose sur une vision essentialiste de la culture, teintée d'un racisme latent et qu'elle peut générer des conduites discriminatoires truffées de bonnes intentions.

A celles et ceux qui ne voient pas où est le problème, nous avons pu apparaître comme un trio plutôt têtu. Je crois pouvoir dire que nous l'assumons. Le 18 novembre, pour la conférence-débat « Le Nectar des Incompris » nous vous relaterons comment nous avons construit une critique du culturalisme dans le

champ de la formation. Comment nous avons contribué à construire une offre pédagogique résolument interculturelle, avec la participation des conseillères et des conseillers, des directrices et des directeurs de formation du CNFPT. Nous vous raconterons une petite aventure de transformation institutionnelle, épisode par épisode. Une aventure interculturelle à trois voix. Une aventure critique de grande importance. Et pour que l'aventure continue, nous avons aussi besoin de vos avis, de vos expériences et de vos critiques.

Briac Chauvel, intervenant d'Expression

Mercredi 18 novembre à 19h00 sur le plateau média de la Gaité Lyrique.

Entrée libre sur inscription :

<https://www.eventbrite.fr/mvevent?eid=18531392895>

**Pour aller plus
loin...**

En lien avec notre Rencontre du jour :

<https://www.vie-publique.fr/dossier/276143-le-principe-degalite-droit-et-grands-enjeux-du-monde-contemporain>

<https://www.reseau-canope.fr/les-valeurs-de-la-republique/egalite.html>

<https://isabelle-barth.fr/egalite-diversite-inclusion-de-quoi-parle-t-on/>

Le nouvel esprit du néolibéralisme : égalité et prospérité économique par Hélène Périvier, OFCE, directrice de PRESAGE et Réjane Sénac, CEVIPOF, 26 avril 2020

<http://puntish.blogspot.com/>

<https://www.seuil.com/ouvrage/ethnographies-des-mondes-a-venir-philippe-descola/9782021473018>

"né sous la même étoile" du groupe IAM <https://www.youtube.com/watch?v=dM2kHM5-xlw>

"dont laik" de Médine https://www.youtube.com/watch?v=E7B45h_IAEk

"les racistes anonymes" de Dieudonné <https://www.youtube.com/watch?v=Z07rNTTPTsE>

Habitus par Rocé : <https://youtu.be/nO3JKL5NVcU>

Super podcast kiffe ta race : <https://www.binge.audio/podcast/kiffetarace/?uri=category%2Fkiffetarace%2F>

Peut-on inclure les « étrangers » ? Par Claudio Bolzman, professeur, Haute école de travail social Genève, HES-SO

Réjane Sénac, Les non-frères au pays de l'égalité, Paris, Les Presses de Sciences Po, coll. « Nouveaux débats », 2017, 160 p., ISBN : 978-2-7246-2000-9

Pourquoi la France n'est pas (tout à fait) néolibérale par Michael C. Behrent

LIBÉRALISME ET ÉGALITÉ Étienne Fouquet Institut Catholique de Paris | « Transversalités » 2013/3 N° 127 | pages 75 à 90

LE TRAVAILLEUR SOCIAL « BRISEUR DE RÊVES » Valérie Wolff De Boeck Supérieur | « Pensée plurielle » 2021/2 n° 54 | pages 136 à 147

Le Capital et Manifeste du parti communiste Karl Marx

Les luttes de classes en France au 21e siècle par Emmanuel Todd

"Comprendre le pouvoir" et "Fabriquer un consentement" de Noam Chomsky

"Discours sur le colonialisme" Aimé Césaire

PENSER L'INTERSECTIONNALITÉ DANS LE SYSTÈME SCOLAIRE ? Lila Belkacem, Fanny Gallot, Nicole Mosconi, La Découverte | « Travail, genre et » ; 2019/1 n° 41 | pages 147 à 152

Les discriminations positives dans une perspective comparée - Les cas brésilien et français ; Paulo Sérgio da Costa Neves ; p. 92-101

LES JOURNÉES DE JUIN ET L'INÉGALITÉ BRÉSILIENNE ; Jessé Souza, Traduit du portugais par Rodrigo Nunes ; Gallimard | « Les Temps Modernes » ; 2014/2 n° 678 | pages 50 à 59

VIEILLISSEMENT ET INÉGALITÉS SOCIALES : LE CAS DU BRÉSIL ; Guita Grin Debert, Nadya Araujo Guimarães, Helena Hirata ; Caisse nationale d'assurance vieillesse | « Retraite et société » ; 2020/2 N° 84 | pages 97 à 120

ÉTAT DE LITTÉRATURE. LES RAPPORTS ENTRE INÉGALITÉS, POLITIQUES PUBLIQUES ET DÉMOCRATIE : TRAJECTOIRES BRÉSILIENNES ; Carla Tomazini ; Presses de Sciences Po | « Critique internationale » ; 2019/4 N° 85 | pages 187 à 197

RACISME ET CULTURE ; Frantz Fanon ; Éditions Présence Africaine | « Présence Africaine » ; 2002/1 N° 165-166 | pages 77 à 84

LA MYTHOLOGIE DE L'ÉGALITÉ : ENTRE VALEUR RÉPUBLICAINE ET FÉMINISME DE L'ALTÉRITÉ ; Réjane Sénac ; Le Seuil | « Pouvoirs » ; 2020/2 N° 173 | pages 89 à 100

UNE RÉPUBLIQUE INÉGALITAIRE. LES PIÈGES DE LA FRATERNITÉ ; Réjane Sénac ; Grand Orient de France | « Humanisme » ; 2019/1 N° 322 | pages 76 à 78

L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES – Un défi européen au croisement de l'économique, du juridique et du politique ; Françoise Milewski, Réjane Sénac ; OFCE | « Revue de l'OFCE » ; 2014/3 N° 134 | pages 201 à 213

LA DIVERSITÉ : SANS DROIT NI OBLIGATION ; Annie Junter, Réjane Sénac ; OFCE | « Revue de l'OFCE » ; 2010/3 n° 114 | pages 167 à 195

L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS L'EMPLOI : RÉFLEXIONS SUR L'ÉVOLUTION RÉCENTE DU DROIT FRANÇAIS ; Réjane Sénac ; Éditions juridiques associées | « Droit et société » ; 2006/1 n°62 | pages 67 à 93

LE RETOUR DE LA RACE ; Étienne Balibar ; La Découverte | « Mouvements » ; 2007/2 n° 50 | pages 162 à 171

LA CONSTRUCTION DU RACISME ; Étienne Balibar ; Presses Universitaires de France | « Actuel Marx » ; 2005/2 n° 38 | pages 11 à 28

DISSONANCES DANS LA LAÏCITÉ ; Étienne Balibar ; La Découverte | « Mouvements » ; 2004/3 no33-34 | pages 148 à 161

LA VIOLENCE DES INTELLECTUELS ; Étienne Balibar ; Éditions Hazan | « Lignes » ; 1995/2 n° 25 | pages 9 à 22

L'AVENIR DU RACISME ; Étienne Balibar ; Éditions Hazan | « Lignes » ; 1988/1 n° 2 | pages 7 à 12

ENSEIGNER PIERRE BOURDIEU DANS LE 9.3 : CE QUE PARLER VEUT DIRE ; Fabien Truong ; Réseau Canopé | « Idées économiques et sociales » ; 2010/2 N° 160 | pages 72 à 77

P. ALONZO, C. HUGREE, *Sociologie des classes populaires*, Armand Colin, 2010

J.F AMADIEU, *Le poids des apparences, beauté amour et gloire*, Odile Jacob, 2005

ATD QUART MONDE, *En finir avec les idées fausses sur les pauvres et la pauvreté*, Editions de l'atelier, 2013

J.L. AMSELLE, *L'ethnisation de la France*, Éditions Lignes, 2011

S. BEAUD et Y. AMRANI, *Pays de malheur*, La Découverte, 2005

E. BENBASSA (dir.), *Dictionnaire des racismes, de l'exclusion et des discriminations*, Larousse à Présent, 2010

L.BERENI, M.TRACHMAN, *Le genre, théories et controverses*, P.U.F, 2014

P. BLANCHARD, N. BANCEL, S. LEMAIRE, *La fracture coloniale*, La Découverte, 2005

J.L. BONNIOL, *La couleur comme maléfice*, Albin Michel 1992

J. BORDET, *Les jeunes de la cité*, PUF, 1999

S. BOUAMAMA (dir.) *Femmes des quartiers populaires en résistance contre les discriminations, le temps des cerises*, 2013

P. BOURDIEU, *La domination masculine*, Seuil, 2002

P. BOURDIEU (dir.), *La misère du monde*, Seuil 1998

R. CASTEL, *La discrimination négative*, Seuil 2007

B. COULIBALY, *Du crime d'être « noir »*, Homnisphères, 2006

I. CLAIR, *Sociologie du genre*, Armand Colin, 2012

A. DAVIS, *Femmes, race et classe*, Des femmes, 1983 (3ème ed. 2013)

A.M DE LA HAYE, *La catégorisation des personnes*, P.U.G, 1998

C. DELPHY, *Classer, dominer, qui sont les « autres » ? La fabrique*, 2008

M.DOYTCHEVA, *Une discrimination positive à la française ? La Découverte*, 2007

V. EDIN, S. HAMMOUCHE, *Chronique de la discrimination ordinaire*, Folio 2012

D. ERIBON, *Retour à Reims*, Flammarion, 2009

E. FASSIN, C.FOUTEAU, S.GUICHARD, A.WINDELS, *Roms et riverains, une politique municipale de la race*, La Fabrique, 2014

M. FERRAND, *Féminin, Masculin*, La Découverte, 2001

G. FELOUZIS J. PERROTON, F.LIOT, *L'apartheid scolaire*, Seuil, 2005

E. GOFFMANN, *Stigmates, Les usages sociaux des handicaps*, Ed. Minuit, 1963

E. GOFFMANN, *L'arrangement des sexes*, La Dispute, 2002

M. GROSS, *Qu'est-ce que l'homoparentalité ?* Payot, 2012

N. GUENIF-SOUILAMAS, *La République mise à nue par son immigration*, La Fabrique, 2006

F. HERITIER, *La différence des sexes explique-t-elle leur inégalité ?* Bayard, 2010

F. HERITIER, *Masculin/Féminin (2 Tomes)*, Armand Colin, 1996 et 2002

J. LAUFER, C.MARRY, M.MARUANI, *Le travail du genre. Les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexe*, La Découverte, 2003

D. LAPEYRONNIE, *Ghetto urbain, ségrégation, violence, pauvreté en France aujourd'hui*, Editions Robert Laffont, 2008

L.LAUFER, F.ROCHFORT, *Qu'est-ce que le genre ?* Payot, 2014.

D. LEPOUTRE, *Coeur de banlieue*, Odile Jacob, 2001

O. MASCLET, *Sociologie de la diversité et des discriminations*, Armand Colin, 2012

E. MAURIN, *Le ghetto français, enquête sur le séparatisme social*, Seuil, 2004

R. MEYRAN, V. RASPLUS, *Les pièges de l'identité culturelle*, Berg International, 2014

W.B MICHAELS, *La diversité contre l'égalité*, Raisons d'Agir, 2009

- P. NDIAYE, *La condition noire*, Paris, Calmann-Lévy, 2008
- G. NOIRIEL, *Le creuset français. Histoire de l'immigration 19e-20e siècle*, Seuil, 1992
- R. OGIEN, *La guerre aux pauvres commence à l'école, sur la « morale » laïque*, Le livre de poche, 2014
- A. REA et M. TRIPIER, *Sociologie de l'immigration*, La Découverte, 2003
- T. SAUVADET, *Le capital guerrier. Solidarité et concurrence entre jeunes de cité*, Armand Colin, 2006
- M. SARFI, *Les inégalités ethno-raciales*, La découverte, 2013
- D. SCHNAPPER, *Qu'est ce que l'intégration ?* Folio, 2007
- C.TAYLOR, *Multiculturalisme, différence et démocratie*, Flammarion 2009
- I. THERY, *Qu'est-ce que la distinction de sexe ?*, Fabert, 2011
- P. WEIL, *Liberté, Egalité, Discriminations, l'identité nationale au regard de l'histoire*, Folio Histoire, 2009
- P. WEIL, *La république et sa diversité, immigration, intégration, discriminations*, Folio Histoire Gallimard, 2008.

Références

Mission locale
de Rosny sous
Bois

CCAS d'Angers et
Ville d'Angers

Adoma

Emmaüs

Fédération des
Centres sociaux

ANPE Orléans

ARML IDF

Conseil Général
du Lot et
Garonne

Petits Frères des
Pauvres

Région Paca

Restos du cœur

Sauvegarde de
l'Adolescence

Hôpital Cochin

CD Deux Sèvres

Conseil Régional
IDF

Centre
Hospitalier de
Gonesse

APHM

Agence de l'Eau
de seine

Association
Pierre Ducert

Communauté
d'Agglomération
Roissy Pays de
France

SNL

CHU de Tours

AXA

Hôpital Cochin

Ecole Supérieure
de Montsouris

SNCF

Johnson &
Johnson

le phare

Conseil général
des Yvelines

Agroparistech

Fédération des
Centres sociaux

Marie
d'Aubervilliers

Réseau E2C

INRA

CHU de Blois

Interculturalité et lutte contre les discriminations au sein d'expression

Une longue histoire ...

Interculturalité et lutte contre les discriminations : LE GROUPE LCD

Le groupe LCD a été initié au sein d'Expression il y a de nombreuses années.

L'histoire commence avec Zahia Kessar, anthropologue de formation. Dès 1992, elle développe l'interculturel, en particulier, dans le secteur hospitalier. Elle sera aidée dans ce développement par la suite, par Philippe Chevetzoff, lui aussi anthropologue ainsi que par Brigitte Mabe, anthropologue africaniste. Zahia Kessar nourrira, pour Expression, la réflexion et l'action sur ces thématiques jusqu'en 2010.

Briac Chauvel (anthropologue) reprend le volet interculturel. Jusqu'en 2018, il l'enrichira, de façon tout à fait singulière, nourrie de lutte, d'anthropologie et de poésie, en ouvrant notamment sur la lutte contre les discriminations. Il sera relayé par Mourad Hakmi, ethnologue, puis Meriem Rodary, anthropologue.

Laetitia Ricci a repris le flambeau depuis 2019.

Contacts :

contact@expression-sarl.com

Tél 06 76 08 42 22 // 06 61 61 14 76

www.expression-sarl.com

Les intervenants LCD

d'hier....

Zahia KESSAR :

Psychosociologue clinicienne et Anthropologue, Membre de l'ARIP.

Elle intervient depuis 30 ans, en formation sur l'accompagnement et l'accueil des publics, l'interculturalité dans les pratiques professionnelles, les représentations et les pratiques de santé, la violence et les conflits en institution et dans la relation avec les publics, la conduite et l'animation et la dynamique des groupes, les processus psychiques, les fonctions d'encadrement.

Briac CHAUVEL :

Anthropologue de formation, il intervient sur des formations interculturelles dans l'action sociale et éducative, dans des dispositifs de formation-action à la lutte contre les discriminations, pour la construction de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il anime également des groupes d'analyse des pratiques professionnelles et des dispositifs de formation sur la régulation des conflits.

Mourad HAKMI :

Ethologue, formateur. Il est longtemps intervenu sur les thèmes de la lutte contre les discriminations et l'exclusion, la diversité culturelle, l'égalité, la laïcité, en particulier en milieu scolaire. Il est aujourd'hui responsable de projet réussite éducative à la mairie de Gennevilliers.

et d'aujourd'hui

Laetitia RICCI :

Psychosociologue, coach et formatrice. 10 ans en cabinets de conseil et études de marché, puis 20 ans dans un groupe automobile international, ont forgé son expérience et ses convictions en matière d'accompagnement et de transformation. Son expérience de management, dans des contextes multiculturels et pluridisciplinaires, a profondément marqué son approche de l'interculturalité. Aujourd'hui elle intervient sur tout dispositif apte à permettre aux personnes ou équipes d'élaborer leur propre pouvoir d'agir au sein de la transformation de leur organisation ou territoire. Elle conçoit et conduit des dispositifs d'interventions psychosociologiques et de formation, notamment, sur l'interculturalité, la lutte contre les discriminations, l'égalité, et l'inclusion.

Pierre LENEL :

Psychosociologue, sociologue et formateur, Pierre Lénéel est spécialiste des théories de l'activité et du développement des organisations.

Il a été enseignant à HEC (management et sociologie des organisations) et dans de nombreux établissements d'enseignement supérieur (Sc Po, Paris I., Paris X. Nanterre, Cnam,...).

Au sein de Bossard Consultants (Cap Gemini) Il a eu l'opportunité d'accompagner les cadres et dirigeants dans des démarches d'outplacement.

En tant que chargé de mission auprès du Premier ministre il a eu l'occasion d'éprouver toutes les difficultés que l'on peut rencontrer au plus haut niveau dans la mise en œuvre de démarches de transformation.

Enfin, depuis maintenant vingt ans il accompagne les organisations, notamment dans le secteur social et médico-social, dans leurs démarches de changement.

Noémie PEYREL :

Formatrice et animatrice. Animatrice socioculturelle de métier, elle intervient dans la formation professionnelle depuis 2014. D'abord dans la formation initiale des professionnelles de l'animation (BPJEPS, DEJEPS) puis dans la formation permanente autour de thématiques tel que la lutte contre les discriminations, l'égalité femme-homme, la laïcité, les démarches participatives et les outils de l'éducation populaire.

Bénédicte LEGUE :

Formée à la psychosociologie transculturelle et à la relation d'aide, spécialiste diplômée des études interculturelles et des stratégies identitaires. Elle a managé durant plus de 20 ans, des projets éditoriaux, touristiques et artistiques au sein d'entreprises créatives, en lien avec des responsables territoriaux français, des sociétés internationales (Vietnam). Le choix d'un parcours diplômant diversifié (archéologie & histoire, communication, management interculturel) lui permet d'embrasser une vision globale des approches interculturelles et sociales, mise au profit notamment en professionnalisation de l'accueil et des approches interculturelles auprès des acteurs de l'insertion, du médico-social et en milieu hospitalier. Elle poursuit ses recherches et publie dans des revues et ouvrages spécialisés en interculturel.

Meriem RODARY :

ATitulaire d'un doctorat en anthropologie, actuellement formatrice et consultante sur les thèmes du genre, des discriminations et de l'interculturel. Elle intervient auprès de publics variés tels que les agents de la Ville de Paris, les personnels des hôpitaux publics, des travailleurs sociaux, etc.

Audrey DESSERTINE ::

Diplômée d'un master 2 en anthropologie, elle s'est passionnée pour une danse sénégalaise, le Sabar, objet d'étude riche pour étudier à la fois les questions de transmission et les représentations du féminin et du masculin. Rapidement elle a souhaité partager ses connaissances avec des publics non-initiés et ce souhait a pu se réaliser en rencontrant ethnoArt en 2012. Aujourd'hui elle anime de nombreuses sessions de formation à destination des professionnel.le.s. autour de thématiques variées comme la diversité des organisations familiales, les différents âges de la vie, les enjeux interculturels de nos sociétés contemporaines, les représentations de la maladie et du soin et les questions de genre.

Bogdan VITAS BOGINO :

Gestalt-thérapeute de formation et de profession, ancien maraudeur et animateur socio-culturel, il est très sensible à la notion de justice sociale. Il anime des groupes d'analyse des pratiques professionnelles, de supervision et des dispositifs de formation notamment sur la santé psychique et les addictions.

Carole VARGAS :

Psychosociologue, elle a dix ans d'expérience comme intervenante au sein des organisations du secteur social brésilien. Attirée par la diversité culturelle et organisationnelle, elle a travaillé dans différents contextes, surtout avec des évaluations d'impact de projets sociaux, la formation à la pensée évaluative et la facilitation de processus de co-construction, toujours dans le but de contribuer au développement des organisations engagées dans la transformation de la réalité sociale brésilienne. Diplômée en psychologie et en sociologie, inspirée par ses études en psychanalyse des groupes et des organisations, elle est en France pour développer sa pratique dans le domaine de la psychosociologie et de la sociologie clinique.

Cette rencontre-débat a été conçue et animée en coopération avec EthnoArt



Quelques mots sur ETHNOART

Créée en 2002, l'association **ethnoArt** propose des espaces de réflexion autour des enjeux interculturels. Basée à Paris, l'association **est constituée de médiatrices scientifiques, formatrices, anthropologues et artistes**. L'équipe intervient en présentiel et à distance dans toute la France.

Association inscrite dans le mouvement de l'éducation populaire, elle crée des **espaces d'apprentissage actif pour des publics variés** : milieu scolaire, professionnel, carcéral et socio-culturel. Son objectif est de permettre à chacun.e de faire un pas de côté **en s'appropriant les méthodes et connaissances de l'anthropologie**. En décentrant les regards et en croisant les points de vue, l'association souhaite participer à une société plus inclusive.

QUESTIONNER et ÉCLAIRER *des pratiques professionnelles*

