

Diversités et inclusion

Les bases

Intervenant

Erwan MARJO

Il/lui/iel – neutre

Formations et accompagnements

- Diversité et Inclusion / Interculturalité.
- Écologie, Éco-responsabilité.
- Prise de parole.





Réseau des professionnels en Centres culturels asbl

Organisation représentative Centres Culturel FWB.

Fédérer et défendre Centres Culturels.

Échanger et partager expériences et pratiques.

Présentation



Qui je suis

prénom/pronom d'usage

Domaine d'activité

Passion/hobby

Ex : Erwan, formateur DEI, nano-brasseur



Mes attentes

Ex : – Mettre à jour mes connaissances.

– Curieux·se de découvrir un regard nouveau sur cette thématique.

Tour de table

Matinée

- Points forts ?
- État d'esprit ?

Après-midi

- Diversités et inclusion
- Postulat : 1 vie = 1 vie

« Aucune réalité de vie n'est supérieure ou meilleure qu'une autre. »

Objectifs de la formation

*« Connais-toi toi-même »
maxime delphique*



Interroger

Diversités et
inclusion



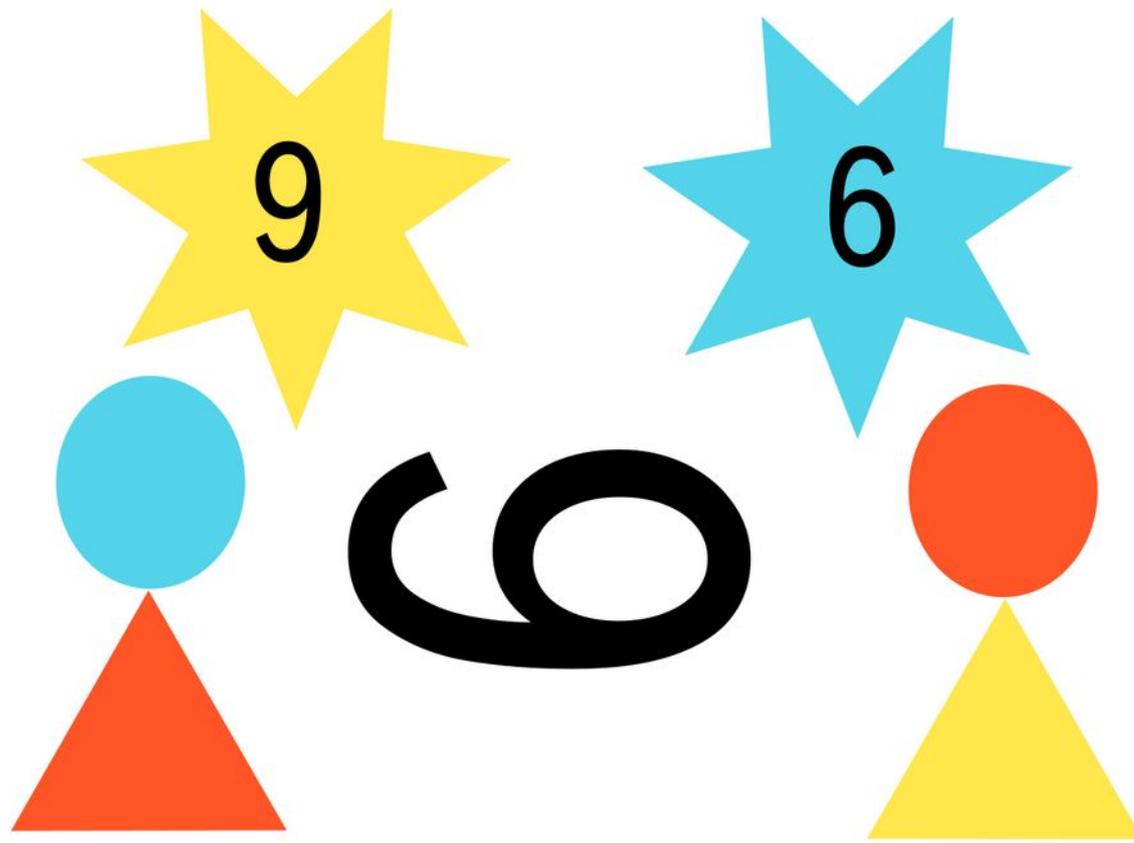
Conscientiser

Cadres de
référence
Dynamiques DEI



Développer

Pistes et outils
relation
interculturelles



Différence de point de vue

Cadre de la formation

Règles communes

- Respect Mêmes égards et droits pour chacun·e.
- Bienveillance Vouloir du bien au groupe et aux individus.
- Focus Respect du contenu et apports constructifs.
- Droit à l'erreur Oser.
- Confidentialité Ce qui se dit ici, reste ici.
- Consentement Toujours le droit de refuser.

Programme

13:15

Introduction

13:40

DEI – les bases

14:40

Pause

14:50

Réveil

15:00

Importance des cadres (légal, opérationnel, ...)

15:15

Freins et outils pratiques

16:00

Conclusion

16:15

Fin

Préambule

- Contexte historique et culturel.
- Société discriminante et incluante.
- Normes et valeurs = émotionnel.
- Résistances et peurs possibles.
- Approche factuelle.
- Besoin de temps.

Freins aux relations interculturelles

- Normes, cultures et valeurs personnelles : paradigmes, croyances et centrismes (anthropo/ethno/andro-centrisme, ...),
- Cerveau : biais (stéréotypes, préjugés, ...) et résistance au changement.
- Peurs : perte de privilèges, remplacement.

Débat en mouvement

Debout, en cercle, sans parler.

A chaque affirmation, je :

- fais un pas vers le centre du cercle si ma réponse est oui.
- reste sur place si ma réponse est non.

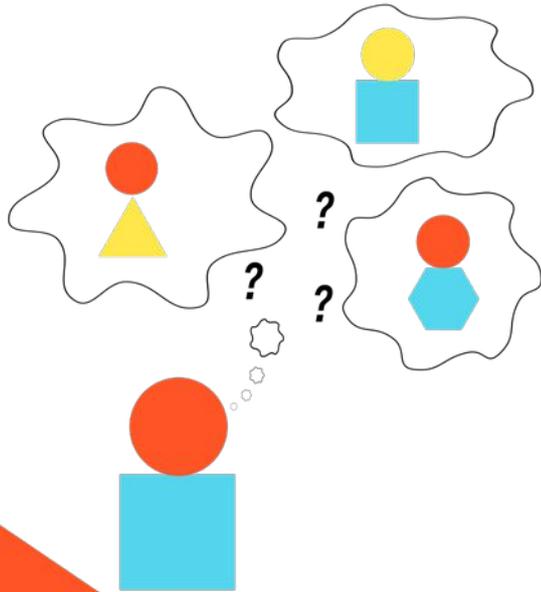
J'ai le droit de mentir si je ne souhaite pas m'exposer.

Débat en mouvement

- Questionner ce qui spécifiquement a créé un malaise.
- Conscientiser les effets du sentiment d'être :
en majorité (la norme, le centre) ou non (la marge, l'Autre).
- Optionnel : partager avec le groupe.

Et si...

Décentrement

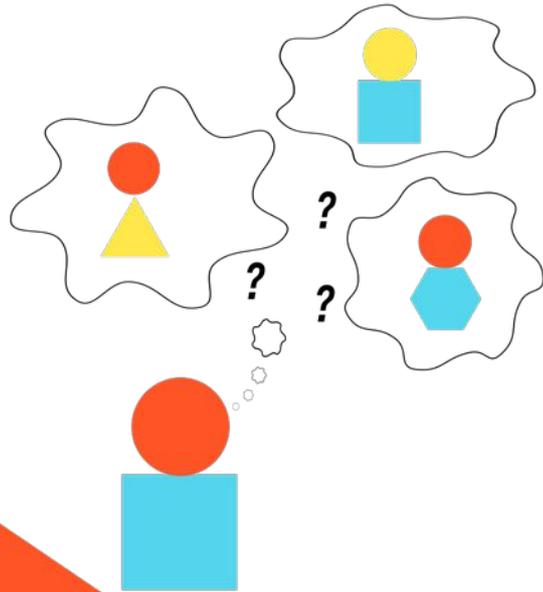


Comment serait une journée type si :

- autre genre.
- autre couleur de peau.
- autre milieu social.
- autre affectivité/sexualité.
- autres croyances.

Et si...

Décentrement



Partager un moment où il y aurait une grande différence.

*La diversité est un fait.
Les différences de traitement, également.*

*« Fait preuve de gentillesse envers tous ceux que tu rencontres ;
leur combat est peut-être plus dur que le tien. »
Platon (Philosophe)*

Diversités et inclusion

Définitions

Consignes : Former 2 groupes.

Définir (en 10') : égalité, équité, diversité et inclusion.

Égalité

Définition

Égalité : traiter de la même façon.

- Uniforme obligatoire en taille et coupe unique.
- Communication identique avec chaque personne : vouvoiement, poignée de main, masculin l'emporte, vocabulaire soutenu/technique ou tutoiement, bisou sur la bouche, vocabulaire argotique avec collègues, bénéficiaires, amis, familles,

Équité

Définition

Équité : prendre en compte inégalités et besoins pour instaurer égalité droit et fait.

- Uniforme obligatoire en tailles et coupes multiples.
- Communication adaptée aux personnes minorisées dans les règles de la langue.
ex : – niveau de langue adaptée à la majorité, féminisation du vocabulaire, accord à la majorité (le féminin peut l'emporter), doublement, mots épiciènes,

Diversité

Définition

Représentation d'une variété de profils :

âges, genres, origines, cultures, croyances, orientations affectives et sexuelles, situations de handicap, classes sociales, langues, etc.

Inclusion

Définition

Action permettant la participation des individus dans une société.

L'inclusion transforme la société au profit de tous les individus.

- Création d'un code vestimentaire commun.
- Communication repensée (FALC, FLE, format braille/audio, format visuel pour personnes analphabètes, néologismes, ...).

Aménagement raisonnable

Définition

Un aménagement raisonnable vise à neutraliser les impacts négatifs d'un environnement non adapté permettant la participation d'une personne en situation de handicap en compensant l'incapacité.

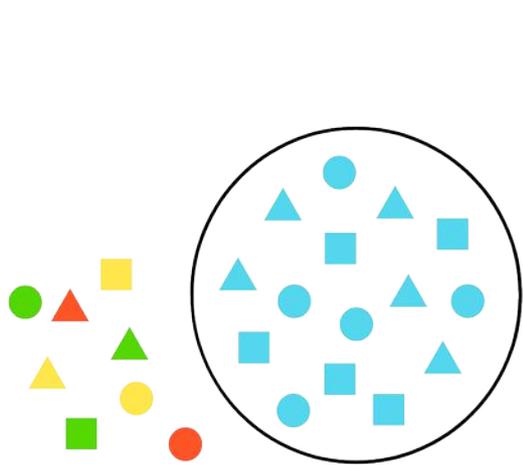
- Mise à disposition de textes en FALC/braille/autres langues, audio-description,
- Rampe accès, ascenseur, boucle magnétique, interprète langue signes belge francophone,

Modèles sociétaux

EXCLUSION

(tenir hors)

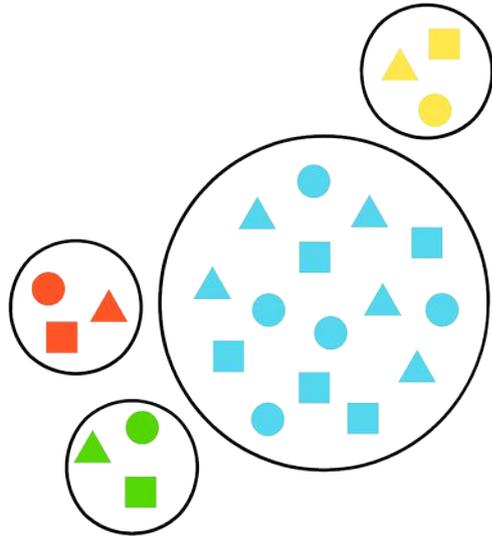
Séparation entre ceux considérés comme utiles et les autres.



SÉGRÉGATION

(trier)

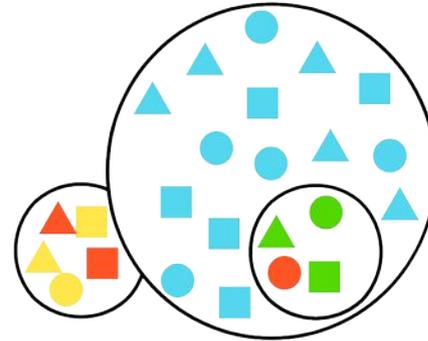
Mise à l'écart et regroupement selon les compétences et caractéristiques.



INTÉGRATION

(incorporer)

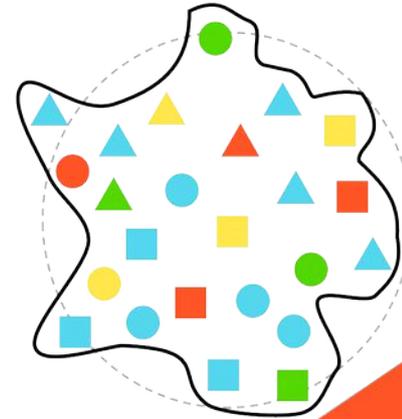
Rassemble les éléments séparés pour les faire se côtoyer et devenir semblables.

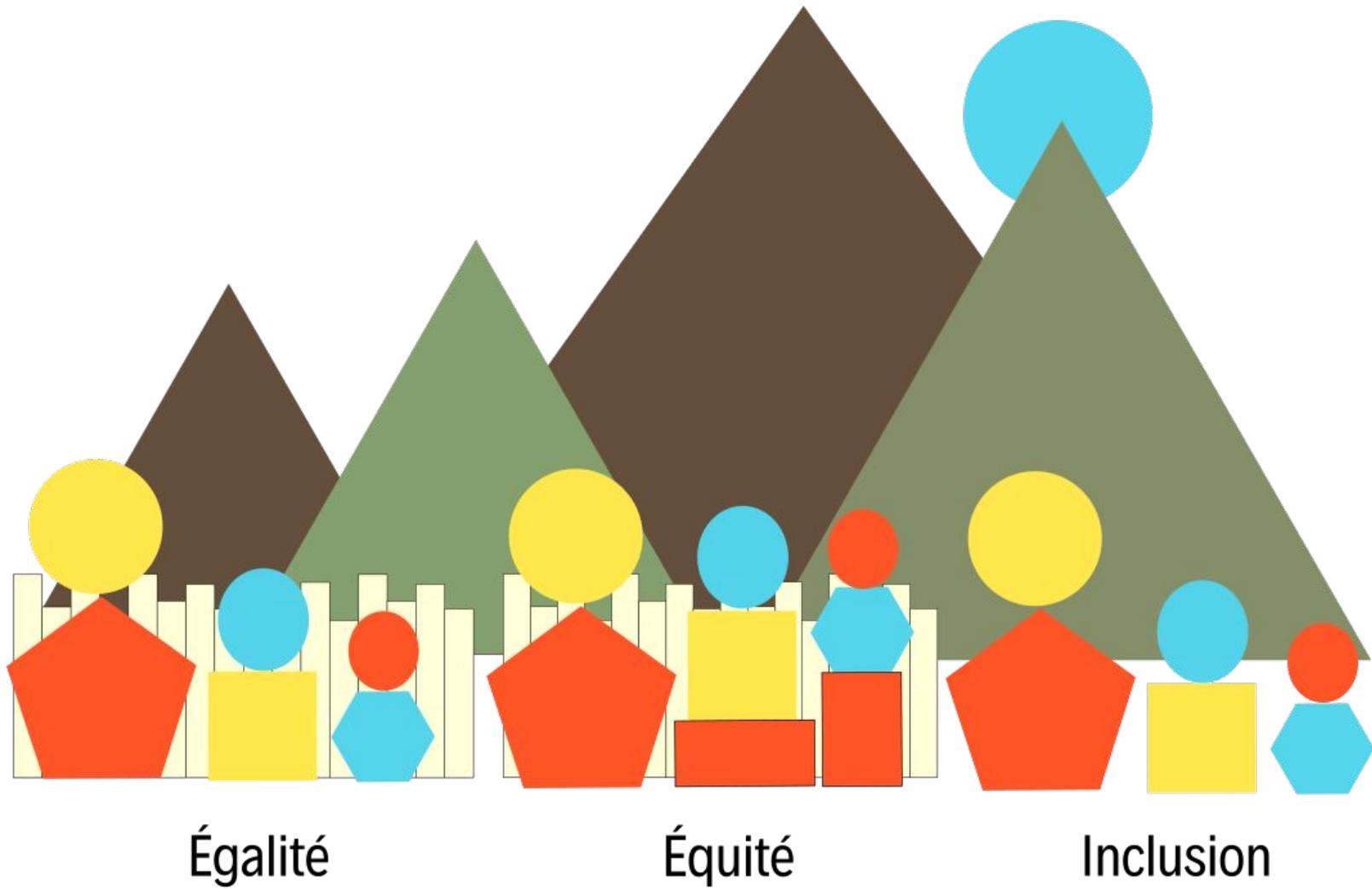


INCLUSION

(adapter)

La structure essaye de s'adapter aux besoins réels de chaque personne dans un but commun.





Notre rapport à la diversité

Paradigme

Représentation du monde, manière de voir les choses, modèle cohérent de pensée, de vision du monde qui repose sur une base définie et sur un système de valeurs.

À une échelle individuelle, c'est l'ensemble d'expériences, de croyances et de valeurs qui influencent la façon dont une personne perçoit la réalité et réagit à cette perception.

« Nos paradigmes forment les lunettes au travers desquelles nous voyons, nous analysons et vivons notre relation au monde ».

Notre rapport à la diversité

Universalisme

Humanité avec une nature commune à considérer avec égalité.
Vision à l'échelle d'une société.

Multiculturalisme

Humanité composée de cultures différentes à considérer avec équité.
Vision à l'échelle de groupes composant une société.

Approche intersectionnelle

Humanité composée d'individus privilégiés/discriminés.
Transformer la société pour atteindre l'inclusion.
Vision à l'échelle de l'individu.

Notre rapport à la diversité

Multiplicité de paradigmes

Universalisme, libéralisme, communisme, capitalisme, éco-féminisme, transhumanisme, animisme, anarchisme, masculinisme, suprémacisme, ...

Multiplicité de mode de vies

Individu = paradigmes + expériences de vie + croyance + environnement + situation personnelle + ...

Singularité des individus.

« Aucune réalité de vie n'est supérieure ou meilleure qu'une autre. 1 vie = 1 vie »

Notre rapport à la diversité

4 postures

- **Allié·e Enthousiaste** : stimulée par nouvelle action ou politique DEI.
(ex : adaptation de tous les supports de communication en FALC, FLE, langue inclusive, braille, ...).
- **Suiveur·euse Tranquille** : de bonne volonté, participative aux actions DEI.
(ex : déconstruction de ses stéréotypes).
- **Indécis·e Tirillée** : accepte éléments factuels DEI mais réfute dimension idéologique/subjective. (ex : statistiques des discriminations).
- **Opposant·e Réactionnaire** : mécontente, intimement opposée à l'équité et aux diversités. (ex : opposition à une transformation/simplification de la langue).

Source : Harvard Business Review – 4 Ways Employees Respond to DEI Initiatives – 2024

Notre rapport à la diversité

4 postures

- Chaque posture valable.
- Situation actuelle envers DEI.
- Choix de changer ou non.
- Respect du cadre légal et de l'entreprise (charte, ROI, ...).

Privilège et discrimination

Privilège

Avantage d'appartenance à un groupe social.

Discrimination

Désavantage d'appartenance réelle ou supposée à un groupe social. Elle peut être directe ou indirecte.

Intersectionnalité

Effets combinés des privilèges et discriminations vécues au niveau individuel.

« Réduire les discriminations et les privilèges, c'est tendre à l'équité. »

Privilèges – penser l'impensé

Consignes : en solo, écouter affirmations.

Si concerné·e = 1 pas en avant.

Si non concerné·e = 1 pas en arrière.

Exemple : « Je suis végétarien·ne ».

Si oui, j'avance. Si non, je recule.

Privilèges – penser l'impensé

- 1) Je suis blanc·he.
- 2) Je suis belge.
- 3) Je suis un homme.
- 4) Je suis athée/catholique.
- 5) Je suis en bonne santé.
- 6) Je suis hétérosexuel·le.
- 7) J'ai entre 35 et 55 ans.
- 8) J'ai fait des études supérieures.
- 9) Je gagne plus de 3500€ brut/mois.
- 10) Je suis propriétaire.

Stéréotype – Préjugé – Discrimination

Stéréotype

Généralisation caricaturale des caractéristiques d'un individu en raison de son appartenance supposée à un groupe social.

Ex : tous les américains sont croyants, ont une arme et se sentent supérieurs.

Préjugé

Jugement basé sur un stéréotype.

Ex : J'entends à l'accent qu'une femme est américaine et pense qu'elle est probablement arrogante, pro-arme et anti-avortement.

Stéréotype – Préjugé – Discrimination

Discrimination

Traitement différent d'individu en raison des caractéristiques ou de son appartenance supposée à un groupe social (genre, origine, âge, orientation sexuelle, croyances, ...).

Ex : Je décide d'éviter de parler avec cette femme américaine.

Attention : la chaîne stéréotype/préjugé/discrimination n'est pas liée à une valeur négative ou positive.

Ex : – je vois une personne asiatique et lui parle car je suis fan du Japon.

– j'ai vécu au Burundi, entends un nom burundais et vais parler avec la personne de son pays et de mon expérience là-bas.

Micro-agressions

Définition

Comportement/propos/situation environnementale, intentionnel ou non, impactant négativement une personne issue d'un groupe stigmatisé.

Discriminations

Partage et exercice

Par sous-groupes :

- Partager, analyser une situation vécue (bénéficiaire/collègue/...) et les pistes de solutions.

ou

- Analyser une situation d'accueil d'un·e bénéficiaire/collègue.
- Expliquer votre démarche de comportement inclusif et de gestion du comportement hostile d'un·e autre collègue.

Discriminations

Partage et exercice

Situation 1 :

Pour le recrutement d'un profil admin/secrétariat, vous attendez l'arrivée d'Alexandra.

Apparaît un homme avec une fine moustache, les cheveux très courts, jeans et chemise qui se présente comme Alex.

Alex est en transition.

Discriminations

Partage et exercice

Situation 2:

Dans votre centre culturel, une activité est réservée aux femmes (spectacle/débat en mixité choisie, atelier de danse orientale, ...).

Vous recevez Ambre, une femme trans en robe imprimé léopard qui demande à participer à cette activité malgré la mention sexe masculin sur sa carte d'identité.

Pause



Diversités et inclusion

Réveil pédagogique



Quizz : 01

Définition

Inclusion :

- a) C'est adapter les individus au cadre de la société pour les intégrer.
- b) C'est adapter le cadre de la société aux individus pour les inclure.
- c) C'est ajouter en dernière minute des personnes différentes parce que c'est joli.

Quizz : 02

Définition

Égalité :

- a) C'est quand l'équipe adverse marque un but et que le score est 3-0.
- b) C'est quand tout être humain est traité de la même façon.
- c) Ça rappelle les cours de mathématique en primaire... .

Quizz : 03

Définition

Intersectionnalité :

- a) Ça sert à décrire les effets superposés des discriminations de groupes à l'échelle individuelle.
- b) C'est l'habitude de retrouver ses collègues au coin de la rue.
- c) Ça rappelle les cours de géométrie en primaire... .

Quizz : 04

Définition

Privilège :

- a) C'est une association visant à privatiser la ville de Liège.
- b) C'est un avantage en raison de son appartenance à certains groupes d'identités sociales.
- c) C'est lié au mérite.

Quizz : 05

Qui est en charge des critères de discrimination protégés par les lois belges ?

- a) Ah bon, la discrimination est interdite ?
- b) Les parcs Disneyland et Walibi.
- c) Unia et l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes.

Quizz : 06

Quand je dis :

« J'ai besoin d'un homme pour déplacer des objets lourds », c'est :

- a) une discrimination sexiste.
- b) une micro-agression.
- c) je ne vois pas le problème.

Quizz : 07

Quand je dis :

« Wahou, c'est bien, tu as maigri ! », c'est :

- a) un compliment.
- b) une micro-agression grossophobe.
- c) une discrimination.

Quizz : 08

Quand je dis :

À un·e bénéficiaire noir·e « Tu viens d'où ? Tu parles bien français », c'est :

- a) un stéréotype et une micro-agression raciste.
- b) je ne vois pas le problème.
- c) une discrimination.

Quizz : 09

Quand je dis :

« Vous les gays, vous avez le sens du style et de la fête. D'ailleurs tu ne connais pas Luc? Il est coiffeur, vous allez certainement vous entendre. » C'est :

- a) un compliment.
- b) un stéréotype homophobe et une micro-agression.
- c) je ne vois pas le problème.

Quizz : 10

Quand je dis :

À une personne en situation de handicap permanent « Tu as du courage. Je ne sais pas comment je ferais pour vivre sans la vue. », c'est :

- a) un compliment.
- b) je ne vois pas le problème.
- c) une agression validiste.

Pourquoi un cadre limitant ?

Limiter les désirs individuels au bénéfice du plus grand nombre.

- Interdiction de tuer, violer, mettre en esclavage = permettre au plus grand nombre de vivre en limitant d'être les proies de quelques prédateurs.
- Interdiction de discriminer = offrir à tous·tes le privilège d'avoir des droits égaux et équitables.

Règles communes pour faire société.

Définir et respecter le cadre

Cadre légal

La discrimination est définie et punie par la loi.

« **Discriminer n'est pas un avis, c'est un délit.** »

Cadre pratique

Professionnel : définir limites/besoins/objectifs/responsabilités.

Social : définir limites/besoins/objectifs/règles.

Individuel : identifier limites/besoins reconnaître valeur autres vies.

Critères protégés

UNIA

Prétendue race, couleur de peau, nationalité, ascendance (juive), origine nationale ou ethnique, les convictions philosophiques ou religieuses, les convictions politiques, les convictions syndicales, l'orientation sexuelle, l'âge, les ressources financières, l'état civil, le handicap, l'état de santé, les caractéristiques physiques ou génétiques, la naissance, l'origine et la condition sociale, la composition de ménage (uniquement repris dans le décret wallon).

Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes

Sexe, grossesse, PMA, accouchement, allaitement, maternité, responsabilités familiales (adoption, paternité, co-maternité, ...), identité de genre, expression de genre, caractéristiques sexuelles, changement de sexe.

Le critère de la langue n'est pas attribué.

Cadre professionnel

- Définir les valeurs de l'organisation.
- Définir et respecter besoins/limites partenaires.
- Définir règles communes pour objectif commun.
- Expliciter cadre et normes culturelles de chacun·e.
- Gestion conflits sereine, objective et équitable.

« Sans principes communs, ce n'est pas la peine de discuter. »

Confucius (Philosophe)

Diversités et inclusion

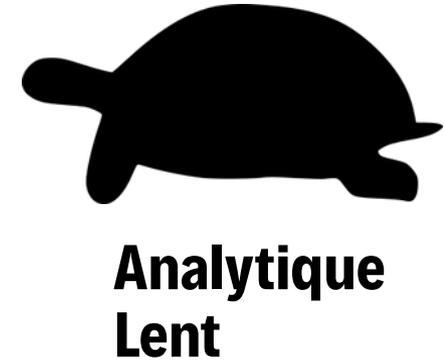
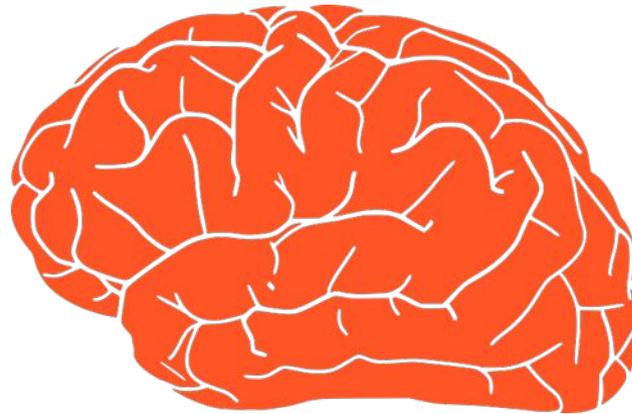
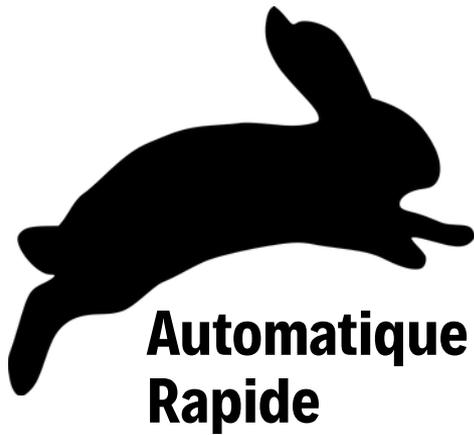
Les freins

Freins aux relations interculturelles

- Normes, cultures et valeurs personnelles : paradigmes, croyances et centrismes (anthropo/ethno/andro-centrisme, ...),
- Cerveau : biais (stéréotypes, préjugés,...) et résistance au changement.
- Peurs : perte de privilèges, remplacement.

Biais cognitifs

Systemes de pensée



Observation



**Traitement
information**



Conclusion

Biais cognitifs

Déviaton traitement information

- Biais confirmation : privilégie les informations confirmant son hypothèse.

«Elle est toujours en retard. Les africains ont une notion du temps différente de nous...».

La personne part avec l'hypothèse que la ponctualité est un caractère occidental. Elle ne retient que les fois où sa collègue a du retard et oublie toutes les fois où elle était à l'heure.

- Effet Pygmalion : influence du comportement du/de la supérieur·e sur le/la collaborateur·ice.

Le/la n+x présume que son/sa collaborateur·ice est timide, limité·e en français. Il/elle va insister pour encourager l'autre, précéder/reformuler ses paroles pour l'aider, ... et le/la collaborateur·ice perd confiance et se renferme encore plus.

Biais cognitifs

- Stéréotype : La personne attribue des caractéristiques à une personne en l'associant à un groupe social.

« Elle est jeune, elle est douée avec les nouvelles technologies. »

« C'est un vieux, il n'est pas capable de s'adapter. »

- Biais d'affinité : La personne aura un préjugé positif ou négatif envers l'autre selon l'appartenance ou non aux mêmes groupes sociaux.

La supérieure apprend que son collaborateur a des croyances philosophiques/religieuses similaires/opposées aux siennes tel que le créationnisme d'un côté et le darwinisme de l'autre. Et depuis, a changé son comportement vis-à-vis de l'autre.

Biais cognitifs

- Effet Dunning–Kruger : Effet de sur–confiance/sous–confiance. Tendance des personnes incompetentes à surestimer leurs propres capacités et, en même temps, à ne pas se rendre compte du peu qu'elles savent réellement. Et inversement, plus une personne est compétente, plus elle a tendance à croire qu'elle n'en sait pas assez.

« Je connais bien la diversité. Ma femme est marocaine et j'ai été plusieurs fois dans son pays. Je ne suis pas raciste. »

« Je suis quelqu'un d'ouvert. Je sais ce que c'est la diversité. J'ai coordonné un call center en Inde avec des collaborateurs étrangers. »

« Je ne peux pas être un macho, j'aime trop les femmes. D'ailleurs, je suis un allié de leur cause. »

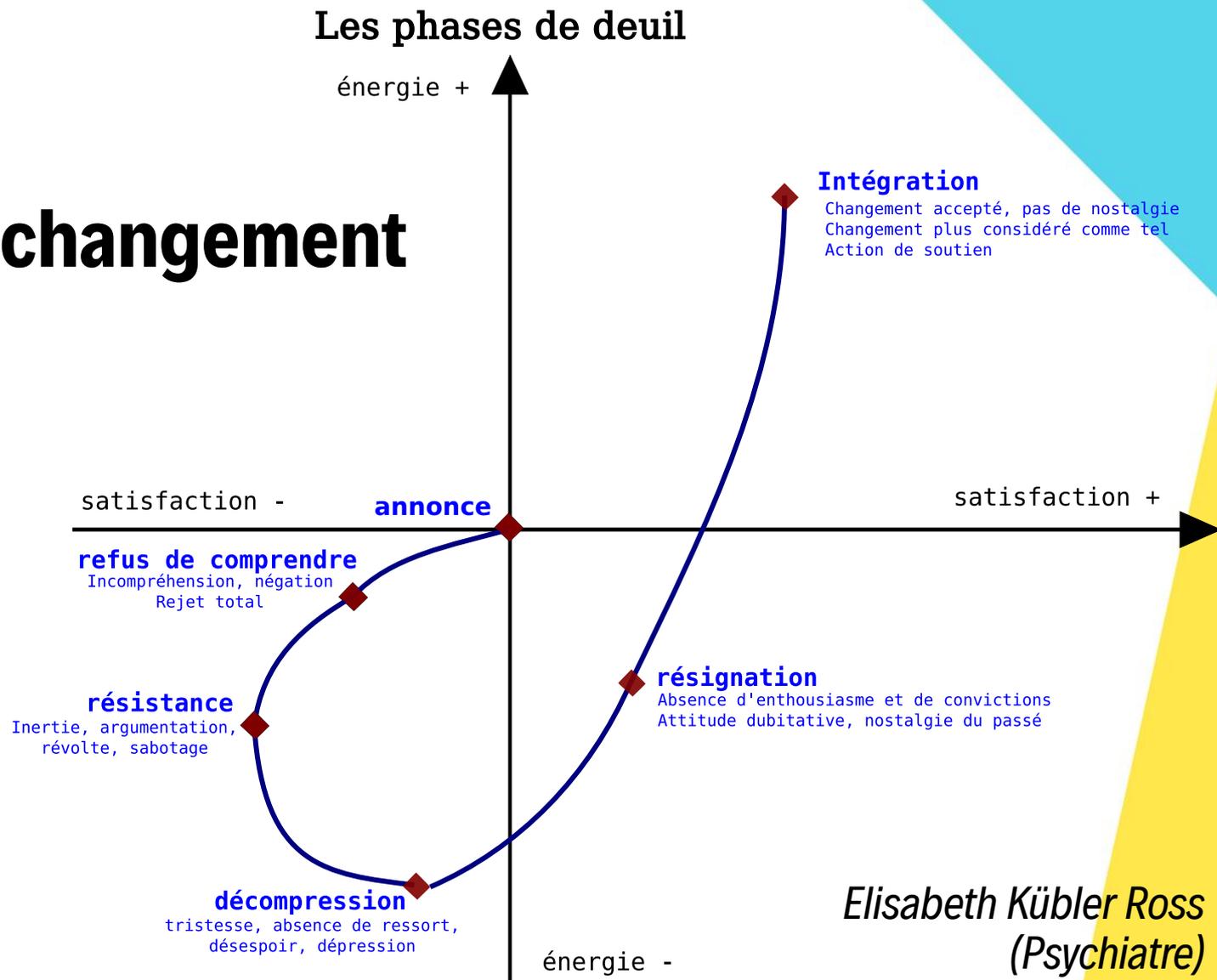
Biais cognitifs

Aviez-vous déjà conscientisé ces biais ?

Exemple ?

Freins

Résistance changement



Outils pratiques

Prendre soin

- Définir le cadre.
- Développer une posture d'ouverture.
- Culturoscope.
- Développer l'empathie.
- Décentrement.
- Communication DESC.
- Communication inclusive.

Définir un cadre explicite

- Définir objectifs/limites/règles/procédures CC/collègues/bénéficiaires.
- Définir ce qui fait du bien ou non (ex : 10 actions/gestes/sujets apportant du confort ou de l'inconfort).

Ex : tutoiement/vouvoiement, ponctualité, salutation (main/bise/hug/distance), parler croyance ou non, politique ou non,

Posture DEI individuelle

Pratiques d'ouverture

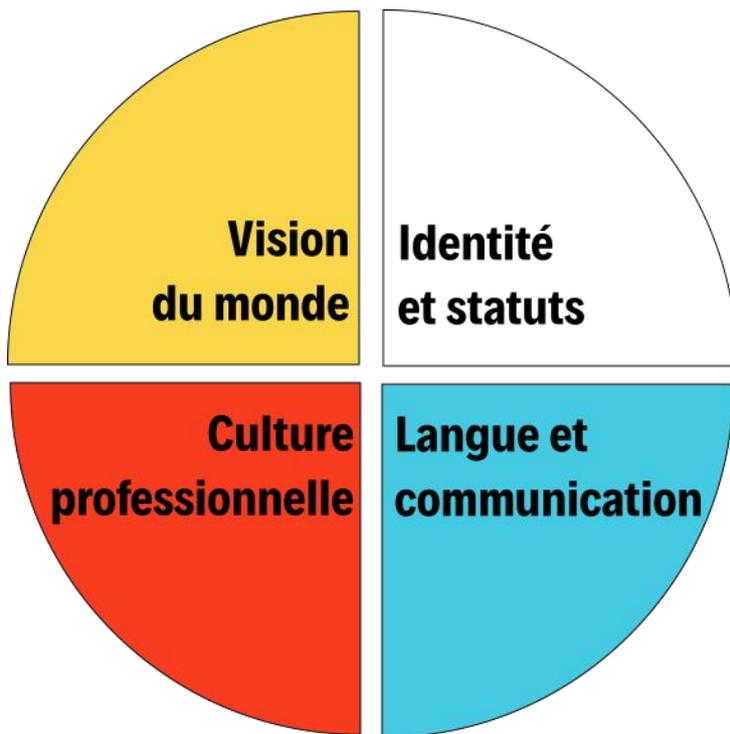
- Décentrement/relativisation de ses normes/paradigmes.
- Élargir horizon pensée, lire/écouter/participer événements culturels extra-communautaires.
- Développement empathie, co-création cadre.
- Écoute active.
- Humilité et bienveillance.

Culturoscope

Rapport au :

Temps
Espace
Mort/Maladie
Nature

Travail
Conflit
Pouvoir
Organisation



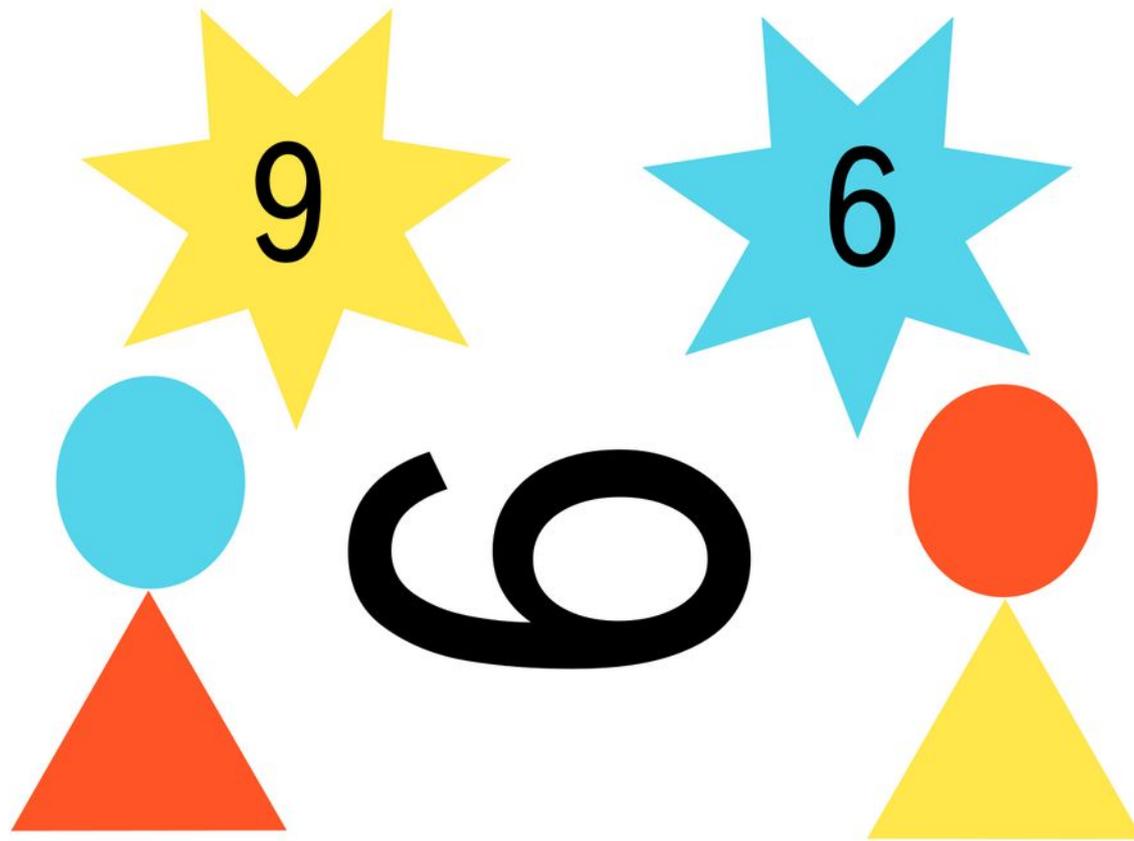
Individuel/
Collectif
Différences
Statut social
Genre

Langue/Traduction
Argent
Communication
Verbale et non
verbale

Culturoscope

Exercice

- Consignes :
- Former groupe de 3.
 - Partager expérience « choc culturel » sur le lieu de travail.
 - Déterminer les paramètres concernés par le conflit.



Différence de point de vue

Empathie

Pas d'empathie = pas de relation.

Développer du lien :

- sujets communs, expériences communes.
- s'intéresser et valoriser l'autre.

« N'étant pas le produit d'un raisonnement, l'empathie ne saurait être le fruit d'un enseignement. C'est une expérience, l'expérience sensible qui est au fondement de toute rencontre véritable avec l'autre. »

Martin Legros (Philosophe et journaliste) 69

Entre collaborateur·ice·s

Développer l'empathie

- S'intéresser honnêtement à son/sa collègue.
- Écouter activement, retenir informations et souligner points communs.
- Questions ouvertes (« Comment ? », « Pourquoi ? »).
- Afterwork, diners, teambuilding,

« Écouter deux fois plus et parler deux fois moins. »

Décentrement

- Conscientiser effets cultures, croyances, valeurs, stéréotypes et préjugés sur perception d'une situation.
- Ne plus considérer ses normes et cultures supérieures aux autres.

Le « test » du décentrement :

« Est-ce que je crois ce que je crois parce que c'est dans mon intérêt ? »

« Est-ce que je défendrais d'autres idées si j'appartenais à une classe sociale ou groupe social différent ? »

Communication Non Violente

Méthode DESC

- Décrire les faits.
- Exprimer ses émotions et les effets de la situation.
- Suggérer une solution.
- Conclure positivement.

Communication Non Violente

Méthode DESC

Exercice : (durée 10 minutes)

- Par deux : rôle « c'est drôle », rôle « pas drôle ».
- Situation : propos maladroits, « tout ça ne nous rendra pas le congo », «t'as tes règles ? », expérience vécue, ...
- Objectif « c'est drôle » : se défendre
- Objectif « c'est pas drôle » : définir limites avec DESC.

Communication Non Violente

Méthode DESC

Exemple

- Ça fait 3 fois que tu dis « tout ça ne nous rendra pas le congo ! » pour conclure une conversation.
- C'est une référence directe au passé colonialiste, aux injustices et violences racistes banalisées à l'époque. Ça me met mal à l'aise.
- Peux-tu utiliser des expressions alternatives moins chargée historiquement? Tel que « C'est pas tout ça, j'ai du pain sur la planche ».
- Je serai plus serein·e et nos échanges en seront plus efficaces.

Communication Non Violente

Méthode DESC

Exemple : « C'est sympa de mettre cette jupe moulante pour nous mettre de bonne humeur ! Ça donne des idées...». (*silence*)

« Hey, fais pas la gueule, c'est un compliment. T'as tes règles ou quoi ??? »

- Ça fait 3 fois que tu commentes ma façon de m'habiller.
- Ça me met mal à l'aise d'être jugée, sexualisée et ensuite discréditée parce que je suis une femme.
- Je te demande de cesser tout commentaire sur mon apparence.
- Ainsi, nos échanges professionnels seront plus efficaces et sereins.

Communication Inclusive

Quelques pistes générales :

Visuel : visibilité et représentativité des diversités hors stéréotypes.

Groupes minorisés (racisés, genré non masculin, situation de handicap, hors canon esthétique, ...) dans des rôles socialement valorisés.

Oral/Écrit : langue équitablement genrée, exemples non-stéréotypés, version FALC, version testée avec outils d'accessibilités (barette braille, audio-description, loupe numérique, ...), typo sans serif (adaptée aux dyslexiques).

Support : formulaire inclusif (diversité genre, situation familiale/personnelle, prénom d'usage, ...) strictement nécessaire à l'objectif à atteindre.

Communication Inclusive

Quelques pistes personnelles :

Annoncer mes pronoms, me situer (intersection privilèges/discriminations).

Questions ouvertes et écoute active pour évaluer comment adapter ma communication à la personne et vérifier qu'elle consent à parler d'elle.

Parler avec bienveillance et respect de sujets interculturels et montrer que je me positionne comme allié·e.

Oser, avec humilité, signifier les limites de mes compétences/connaissances et demander aux personnes concernées si elles veulent m'aider.

Conclusions

- Définition diversités, inclusion et concepts de base + outils.
- Inclusion possible si ajustement habitudes, cadre de pensée, politique DEI.
- Nécessité d'un cadre explicite, bienveillant, respectueux et équitable.
- Sensibilisation/Formation continue

Postures collaborateur·ice·s

Bonnes pratiques – écosystème sain

- Élargir horizon pensée, ouverture aux diversités, ajustement.
- Développer empathie, co-création cadre, accueil nouvelles recrues.
- Expériences communes, team-building, after-work,
- Évaluer régulièrement objectifs, besoins et adapter si nécessaire.
- Faire appel aux responsables bien-être/DEI.
- Suivre des ateliers/formations orientées DEI.

Pour continuer

Entraînement et développement

- Pratiquer outils/exercices, échanger entre pairs.
- Élargir ses horizons. Curiosité et participation à événements hors habitudes culturelles.
- Contacter associations spécialisées : EQLA, Inclusion ASBL, AVIQ, Essenca, Genres Pluriels, UNIA, IEFH, ...
- Formations DEI avancées et coaching.



Merci !

erwan@diversidees.be

*“Le véritable voyage de découverte ne consiste pas à chercher de nouveaux paysages,
mais à avoir de nouveaux yeux.”
Marcel Proust (Auteur)*