

Diversités et inclusion

Accueillir les diversités
Sensibilisation



Intervenant

Erwan MARJO

Il/lui/iel - neutre

Formations et accompagnements

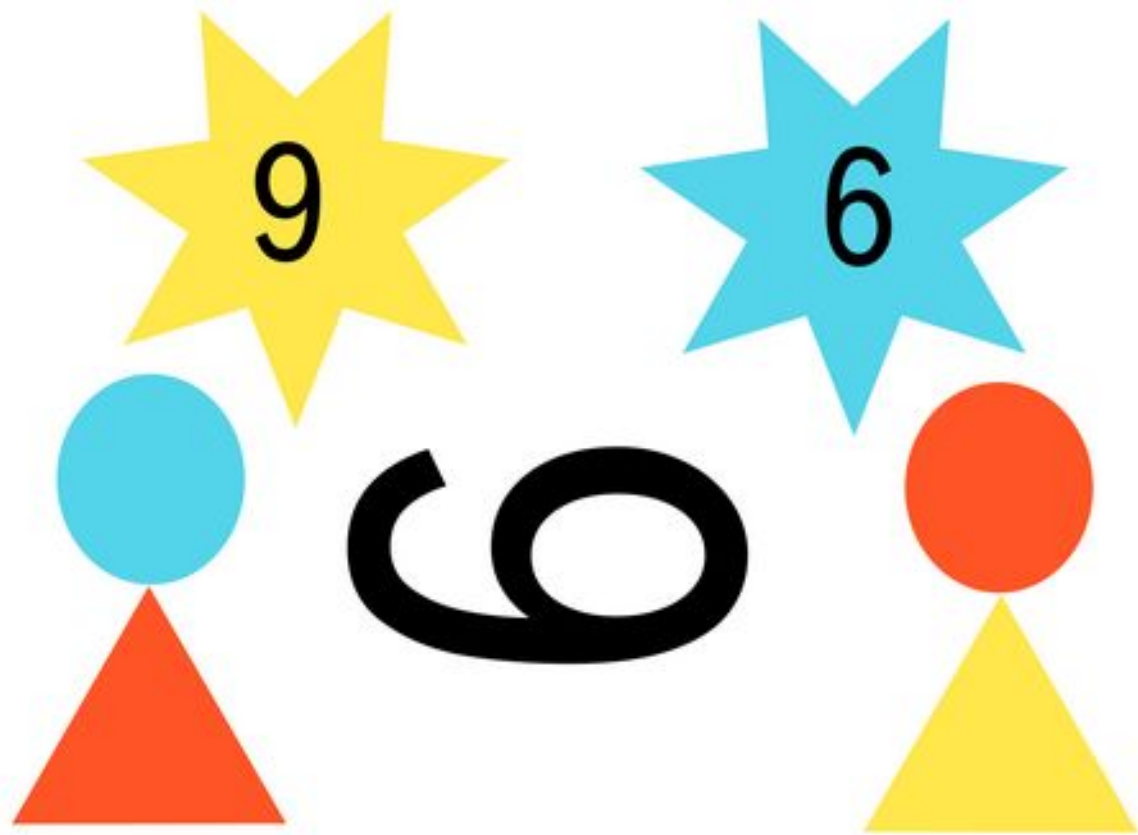
- Diversité et Inclusion / Interculturalité.
- Écologie, Éco-responsabilité.
- Prise de parole.



Pourquoi un module DEI ?

- Contexte historique et culturel : perméabilité et imprégnation.
- Différence générationnelle, culturelles, linguistiques, ...
- Société inéquitable = stratification sociale.
- Normal de sentir perdu·e, de défendre ses normes.

Concepts clés et outils pour (se) situer.



Différence de point de vue

Objectifs de la formation

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



Harmoniser

Définitions,
concepts clefs.



Conscientiser

États des lieux,
leviers d'action
Diversité/Inclusion



Partager

Expériences,
compétences,
idées.

Invitation

Postulat : 1 vie = 1 vie

Post-It :

- écrire idées/gestes/astuces DEI.
- Compiler liste « bons gestes ».

Poser des questions :

- Mot/concept inconnu/autre ?
Demander.

Programme

13:30

Introduction.

13:45

Harmonisation définition et concepts clefs.

14:00

Diversité et Inclusion : identification des leviers d'action.

14:15

Diversité et Inclusion des bénéficiaires : états des lieux.

14:45

Comment diversifier, comment inclure ?

15:30

Partage d'expérience.

16:00

Retour en assemblée générale.

16:20

Quelques pistes de réflexion.

16:30

Fin.

The slide features a white background with large, abstract geometric shapes in yellow, red, and blue. A yellow triangle is in the top-left corner, a red triangle is in the top-right corner, and a blue triangle is in the bottom-left corner. A red diagonal band runs from the top-left towards the bottom-right, intersecting the yellow and blue areas.

Diversités et inclusion

Définitions

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 épicènes,

Diversité

Définition

Représentation d'une variété de profils :

- *Âge*
- *Genre*
- *Origines*
- *Classe sociale*
- *Croyances, orientations affectives et sexuelles, situations de handicap, etc.*

Inclusion

Définition

Action permettant la participation des individus dans une société.

L'inclusion transforme la société au profit du plus grand nombre d'individus.

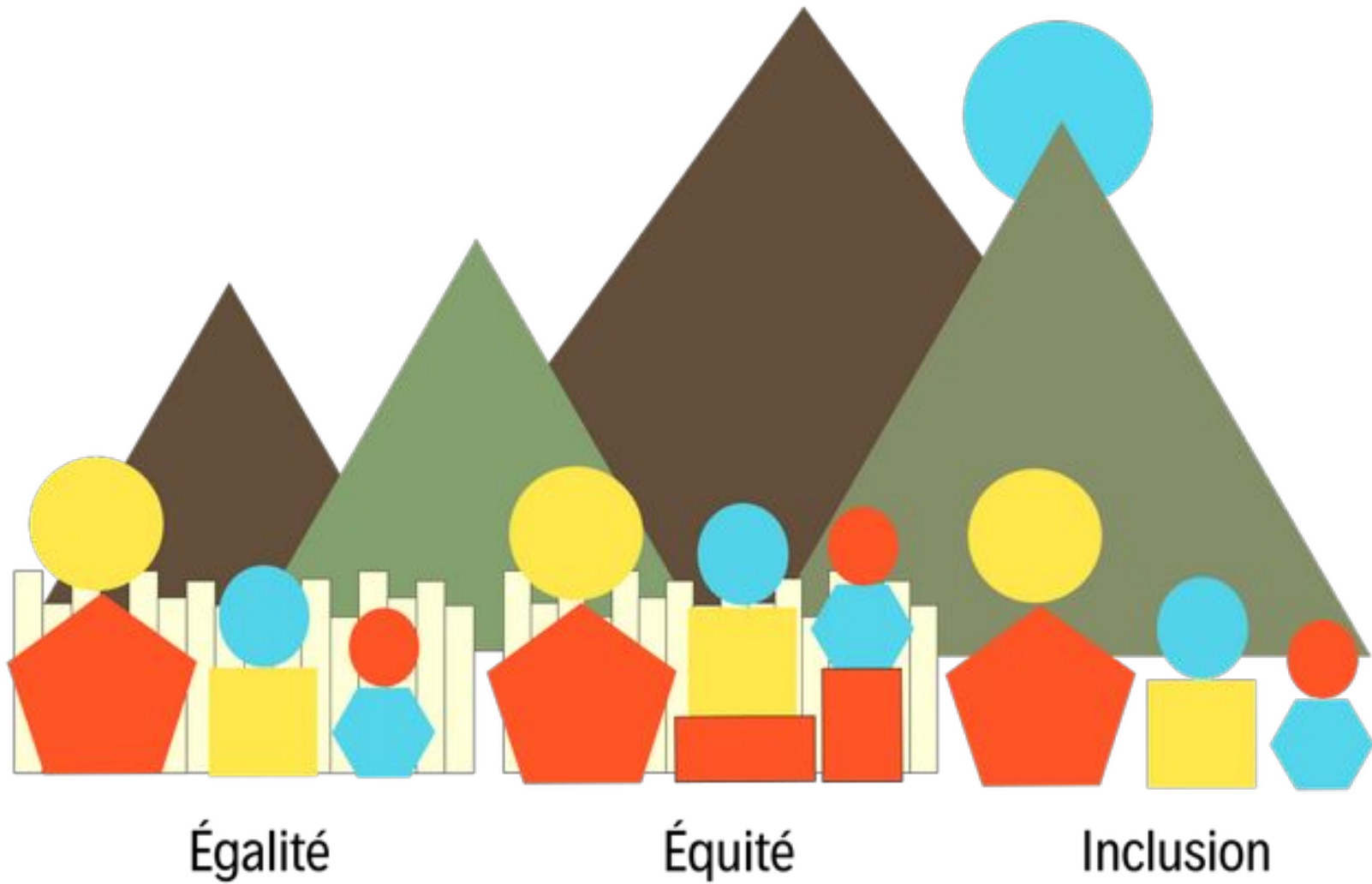
- Création d'un code vestimentaire commun.
- Communication repensée (FALC, FLE, format braille/audio, format visuel pour personnes analphabètes, néologismes, ...).

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,



La diversité est un fait.
L'équité est un choix.
L'inclusion est une action.
L'appartenance est un aboutissement.

Diversités et inclusion

Les freins

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 : chaîne stéréotype/préjugé/discrimination n'a pas de valeur négative/positive. C'est juste un traitement différent.

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

- je recrute. Un candidat est de la même ville et a fait les mêmes études que moi à l'UCL. J'échange plus avec lui que les autres.

Stéréotype - Préjugé - Discrimination

Exemples enchaînement

Les gays ont tous bon goût → Samir est gay donc il s'y connaît en stylisme → je demande son avis sur une paire de chaussures.

Les marocains sont tous musulmans → Najad est musulmane → j'envoie Najad demander à la stagiaire de retirer son voile.

Les femmes sont faibles → Julia est donc incapable de porter du poids → je demande à un homme pour décharger la camionnette.

Tous les artistes sont originaux et sympas. → Je vois un·e artiste avec un tatouage et des cheveux bleus. → Je lui pose plein de question sur son style, sur sa vie probablement trop cool, lui parle de mes amis artistes, des rencontres faites avec d'autres artistes ici, lui demande si elle/il connaît un·e tel·le,

Micro-agressions

Définition

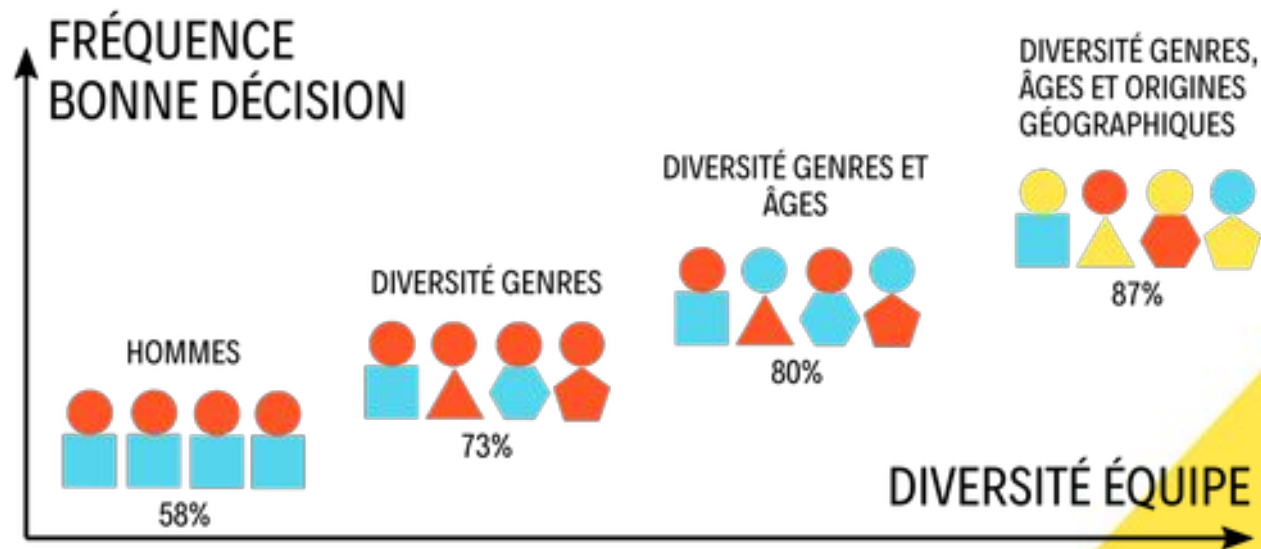
Comportement/propos/situation environnementale, intentionnel ou non, impactant négativement une personne issue d'un groupe stigmatisé.

Diversités et inclusion

Pourquoi et comment ?

Effets d'une politique DEI

FRÉQUENCE BONNE DÉCISION SELON LA DIVERSITÉ DE L'ÉQUIPE



Source : Forbes 2017 - Diversity + Inclusion = Better Decision Making At Work - Données : Cloverpop decision-making database - Hacking

Politique DEI

Pourquoi

Diversité

- Équité.
- Attractivité.
- Efficience/Résilience.

Politique DEI

Pourquoi

Inclusion

- Justice sociale.
- Respect et bienveillance entre collaborateur·ice.
- Respect et bienveillance envers bénéficiaires.

Politique DEI

Comment

Inclusion et Diversité

- La diversité dépend du recrutement.
« Comment les groupes sociaux accèdent ou non à la société ? », « Comment je rencontre et compose mes relations ? »
- L'inclusion dépend du management.
« Comment les groupes sociaux sont considérés au sein de la société ? » « Comment je prends soin de mes relations ? ».

Politique DEI

Conclusion

Absence : Stratification et uniformisation.
Privilèges / Discriminations.

Présence : Diversification.
Équité.

Conditions : Règles, objectifs, moyens

Cadre et règles

- Définir les valeurs de l'organisation.
- Définir et respecter besoins/limites partenaires.
- Définir règles communes pour objectif commun.
- Gestion conflits sereine, objective et équitable.

Règles appliquées sans privilège ni impunité = Prendre soin du collectif

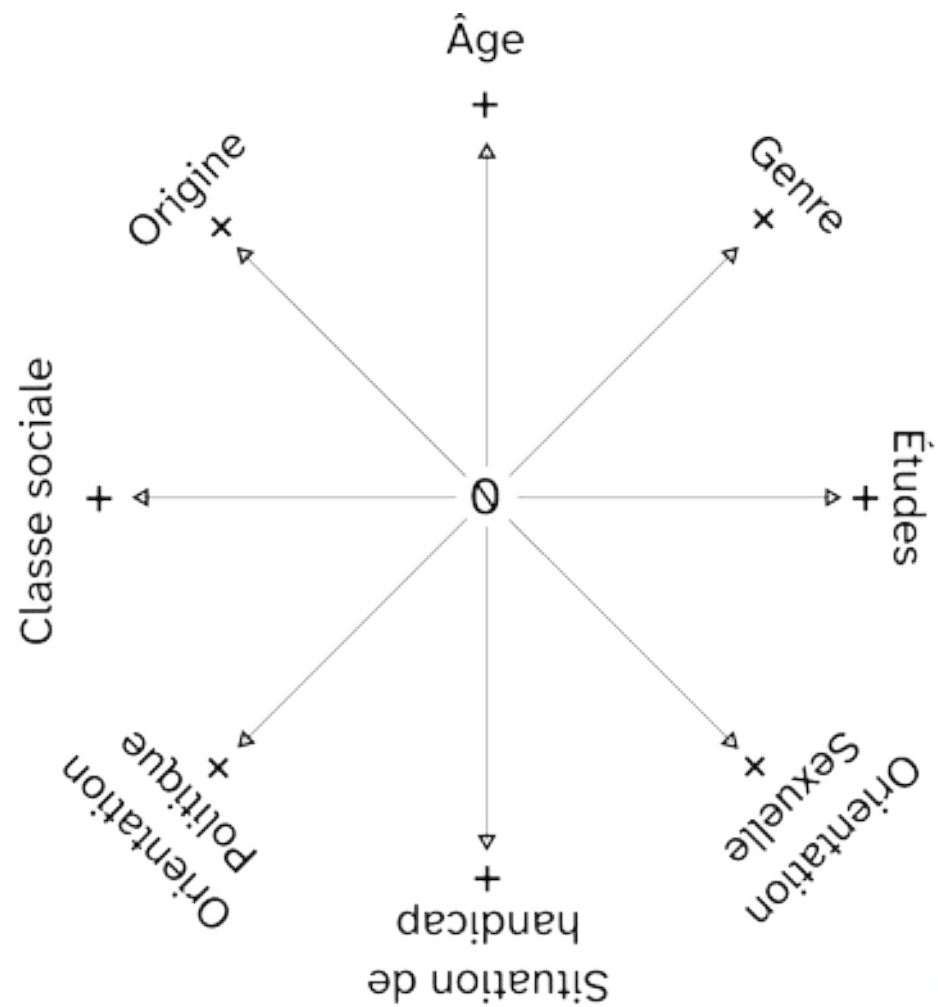
*« Sans principes communs, ce n'est pas la peine de discuter. »
Confucius (Philosophe)*

Diversités et inclusion

État des lieux

État de la diversité

- Évaluer : public, artiste, équipe progra/com'/direction.
- Repérer les groupes sociaux manquants/invisibles.
- Définir/prioritariser la diversité que je souhaite.



0 = aucune diversité | 1 = peu diversifié | 2 = diversifié | 3 = extrêmement diversifié

État de la diversité

Identifier les freins :

- Manque de connaissance DEI ?
→ Formation.
- Manque de diversité lors des prises de décisions ?
→ Recrutement inclusif.
- Biais cognitifs ?
→ Sensibilisation, formation, déconstruction.

Biais cognitifs

Systemes de pensée



**Automatique
Rapide**



**Analytique
Lent**

Observation



**Traitement
information**



Conclusion

Biais cognitifs

Biais attentionnels

- Biais d'attention — avoir ses perceptions influencées par ses propres centres d'intérêt.

Biais mnésique

- Effet de récence — mieux se souvenir des dernières informations auxquelles on a été confronté.
- Effet de simple exposition appelé aussi biais de familiarité — être exposé de manière répétée à une personne, à une information (idée, argument, publicité) ou à une situation la rend plus positive.
- Effet de primauté — mieux se souvenir des premiers éléments d'une liste mémorisée.

Biais cognitifs

Biais de jugement

- Appel à la tradition — tendance à considérer que l'ancienneté d'une théorie ou d'une assertion étaye sa véracité.
- Biais d'engagement — tendance à poursuivre l'action engagée malgré la confrontation à des résultats de plus en plus négatifs.
- Biais d'immunité à l'erreur — ne pas voir ses propres erreurs.
- Biais de confirmation — tendance à valider ses opinions auprès des instances qui les confirment, et à rejeter d'emblée les instances qui les réfutent.

Biais cognitifs

Biais de jugement

- Effet de halo — une perception sélective d'informations allant dans le sens d'une première impression que l'on cherche à confirmer.
- Effet de simple exposition — avoir préalablement été exposé à quelqu'un ou à une situation le/la rend plus positive.
- Tache aveugle à l'égard des préjugés — tendance à ne pas percevoir les biais cognitifs à l'œuvre dans ses propres jugements ou décisions, et ce, aux dépens d'informations plus objectives.

Biais cognitifs

Biais de raisonnement

- Biais de représentativité — considérer un ou certains éléments comme représentatifs d'une population.
- Biais de disponibilité — ne pas chercher d'autres informations que celles immédiatement disponibles.
- Biais algorithmique — fait que le résultat d'un algorithme ne soit pas neutre, loyal ou équitable, pour des raisons inconscientes ou délibérées de la part de ses auteurs.
- Biais du survivant — se focaliser sur les éléments ayant passé avec succès un processus de sélection pour en tirer des conclusions sur la totalité des éléments.

Biais cognitifs

Limiter les biais

- Conscientiser mes stéréotypes, croyances et hypothèses de base.
- Vérifier régulièrement si cette base influence mes actions.
Ex : est-ce que j'agis différemment si la personne était différente (personne proche, moi-même, ...) ou si j'étais différent (décentrement)?
- Est-ce que le résultat final confirme ma vision du monde ?
- Identifier risques de biais en amont et procédure neutralisante.
- Diversifier les regards et groupe de prise de décision.

Diversités et inclusion

Partage d'expérience

Partage d'expérience

Par 2 :

1) 1 personne **partage** pendant **2'** une situation DEI avec le public. Puis, pendant **2'** l'autre personne **questionne** et offre un regard extérieur sur la situation.

2) **changement de rôle.**

Pour alimenter le partage, exemple de focus :

- Quelles sont les réussites et limites actuelles en terme de diversité des publics ?
- Quelles sont les idées d'action ?

Diversités et inclusion

Échanger, préciser en intelligence
collective

Intelligence collective

1) "Quelles sont les 2 freins à la diversité/inclusion de mon public ?

Seul : 2 minutes pour écrire 2 exemples de problèmes.

À deux : chacun·e a 2 minutes pour présenter ses exemples.

Puis, 2 minutes pour sélectionner 2 exemples représentatifs, concrets et impactant.

À quatre : chaque duo présente en 2 minutes ses 2 exemples.

Ensemble : Chaque quatuor présente à haute voix ses 4 exemples.

Puis, le groupe a 5 minutes pour écrire chaque exemple sur une fiche "5/25".

Intelligence collective

Action/solution : 5/25

Évaluation : + + + + =/25
(1 = non pertinent, 5 = à faire absolument)

Problème : 5/25

Évaluation : + + + + =/25
(1 = non prioritaire, 5 = absolument prioritaire)

Intelligence collective

2) "Quelle sont mes 2 idées d'actions immédiates d'amélioration de la diversité/inclusion de mon public?"

Seul : 2 minutes pour écrire 2 exemples d'actions pour améliorer la DEI avec mes publics.

À deux : chacun·e a 2 minutes pour présenter ses exemples.

Puis, 2 minutes pour sélectionner 2 exemples concrets et impactant.

À quatre : chaque duo présente en 2 minutes ses 2 exemples.

Puis, 2 minutes pour sélectionner 4 exemples représentatifs, concrets, et impactant.

Ensemble : Chaque quatuor présente à haute voix ses 4 exemples.

Puis, le groupe a 5 minutes pour écrire chaque exemple sur une fiche "5/25".

Diversités et inclusion

Trier, optimiser et prioritariser

Trier, optimiser, prioritariser

Déroulé du tour "5/25" avec les freins à la diversité/inclusion :

- Chacun·e prend une fiche "5/25" (ou plusieurs s'il y en a plus que de nombre de participant·e·s).
- Lire la fiche, évaluer de 1 à 5. 1 = non prioritaire à mes yeux, 5 = ultra prioritaire.
- Circuler dans l'espace, échanger une fiche contre une autre.
- S'arrêter. Lire la nouvelle fiche. Attribuer une note de 1 à 5.
- Dès qu'une fiche a 5 valeurs, additionner pour obtenir une note de x/25.
- Rassembler les fiches qui ont 25 points et les inscrire sur une liste finale. Puis, 24 points. Etc.
- Sélectionner ainsi les 10 freins prioritaires.

Faire la même chose avec les fiches 5/25 "idées d'actions immédiates"

Diversités et inclusion

Présentation en assemblée finale

Présentation en assemblée

Les freins et les solutions prioritaires sont annoncées à voix haute.

Diversités et inclusion

Quelques pistes et réflexions
supplémentaires

Quelques pistes de réflexion

Pistes personnelles :

- Annoncer ses pronoms, se situer (intersection privilèges/discriminations).
- Questions ouvertes et écoute active pour évaluer comment adapter sa communication à la personne et vérifier qu'elle consent à parler d'elle.
- Parler avec bienveillance et respect de sujets interculturels et montrer sa position d'allié·e.
- Humilité : reconnaître ses limites de compétences/connaissances et demander aux personnes concernées si elles veulent aider.

Quelques pistes de réflexion

Pistes personnelles :

- Élargir horizon pensée, ouverture aux diversités, ajustement.
- Développer empathie.
- Accueil des nouvelles personnes, rappel des règles communes et engagement à les suivre.
- Expériences communes, team-building, after-work,
- Faire appel aux responsables bien-être/DEI.
- Suivre des ateliers/formations orientées DEI.

Quelques pistes de réflexion

Pistes institutionnelles :

- Consulter les chartes/procédures/communications DEI d'autres espaces culturels.
- Consulter le secteur associatif des groupes sociaux concernés.
- Organiser des formations DEI.

Conclusions

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

Conclusions

- Demi-journée intense sur la thématique.
- Pour soi :
 - Faire le point sur l'expérience vécue.
 - Ce que j'emporte dans mes bagages.
- Synthétiser en un mot la journée et partager.



Merci !

erwan@diversidees.be

*« Dans la vie, il n'y a rien à craindre et tout à comprendre. »
Marie Curie (scientifique)*

*« Le véritable voyage de découverte ne consiste pas à chercher de nouveaux paysages, mais à avoir de nouveaux yeux. »
Marcel Proust (écrivain)*