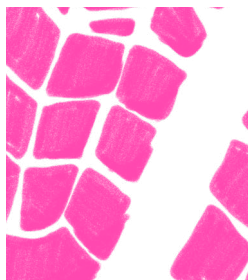


En Piste!

SENSIBILISER ET LUTTER
CONTRE LES DISCRIMINATIONS
LIÉES AUX ORIGINES



En Piste!

SENSIBILISER ET LUTTER
CONTRE LES DISCRIMINATIONS
LIÉES AUX ORIGINES

INTRO
DU
CTION

Introduction

Hors Pistes est une association d'éducation populaire, fondée en 2013 et basée à Marseille, qui développe des projets éducatifs à l'échelle locale et internationale, prenant diverses formes : ateliers, formations, volontariats individuels ou en équipe, chantiers internationaux, échanges interculturels de jeunes, stages, etc.

Ces projets s'appuient sur des méthodes participatives issues de l'éducation populaire et de l'éducation non formelle. Ils visent à :

- Favoriser le partage entre pairs, pour produire nos propres savoirs.
- Faire émerger une conscience collective autour d'enjeux sociétaux actuels.
- Renforcer le pouvoir d'agir de chacun-e, dans une perspective d'émancipation et de transformation.

Notre pédagogie ne repose donc pas sur une transmission descendante du savoir, mais sur un accompagnement dans lequel chaque participant-e est acteur-ice de son propre apprentissage.

En 2022, nous avons publié notre première boîte à outils :

« En Piste ! Faciliter les interactions, la prise de parole et l'écoute ».

On y retrouve des conseils pour les animateur-ices, des energizers, ainsi que des outils pédagogiques permettant d'encourager l'expression et la participation autour de nombreux sujets de société. Nous vous proposons aujourd'hui une deuxième boîte à outils, centrée cette fois-ci sur un sujet qui est au cœur de notre raison d'être : Sensibiliser et lutter contre les discriminations liées aux origines.

Cette nouvelle boîte regroupe des outils pédagogiques que nous utilisons régulièrement dans nos projets (avec des adolescent-es, des jeunes, des professionnel-les). Ces outils ne sont pas de notre invention : nous les avons glanés au fil des ans et des rencontres puis adaptés à la sauce Hors Pistes. À vous de vous les approprier !

RECOM MANDA TIONS

Recommandations

La première boîte à outils d'Hors Pistes proposait des astuces générales sur l'animation. Un chapitre abordait notamment :

- L'espace et le matériel.
- La voix, la parole et la posture.
- La manière de donner des consignes claires et d'animer un débrief.
- Ou l'animation en équipe.

Cette fois-ci, nous avons choisi de partager des conseils spécifiquement sur l'animation et la facilitation d'activités abordant les discriminations liées aux origines, une thématique que nous jugeons particulièrement sensible et qui nécessite donc une attention et des précautions particulières.

Les recommandations qui suivent ont été élaborées par l'équipe d'Hors Pistes (des volontaires, salarié-es et bénévoles) lors d'un atelier collectif animé en février 2025. Elles sont subjectives et doivent être considérées comme des propositions !

AVANT D'ANIMER

Être capable de se situer

C'est-à-dire prendre conscience de son propre positionnement et des éventuelles difficultés personnelles liées à la thématique (se sentir particulièrement concerné-e, ou au contraire, découvrir qu'on manque de repères sur le sujet).

Se renseigner et se mettre à jour sur la thématique

Acquérir des connaissances de base, lire des articles ou livres, écouter des podcasts, suivre l'actualité et les débats récents (notamment les derniers événements médiatisés sur le sujet) pour s'ancrer dans le présent. Cependant, il est aussi important de rester humble et d'accepter de ne pas tout savoir, de ne pas avoir la réponse à tout. C'est un équilibre à trouver !

Se renseigner sur le profil des participant-es

Cela permet d'adapter l'animation et de mieux comprendre les enjeux du groupe.

- Est-ce que le groupe de participant-es se connaît bien ?
- Ont-ils ou elles choisi de participer ou est-ce un atelier obligatoire ?
- Quelles connections les participant-es ont ils ou elles avec la thématique ?
- Quel est le profil des participant-es ?

PENDANT L'ANIMATION

Prendre un temps pour poser le cadre avant de lancer les activités

Rappeler le rôle de l'animateur-ice : il ou elle facilite les échanges, recadre si besoin, n'est pas là pour influencer en donnant son opinion et n'est pas un-e expert-e de la thématique.

Définir des règles claires avec le groupe de participant-es

Avertir que certaines activités amèneront peut-être les participant-es à parler de leurs propres expériences, ce qui pourrait éventuellement réveiller des souvenirs douloureux (traumavertissement⁺).

Rappeler que chacun-e est libre de partager ce qu'il ou elle veut au groupe (libre participation).

***Traumavertissement :** un avertissement donné avant un contenu potentiellement sensible, afin de prévenir que celui-ci pourrait raviver un traumatisme chez certaines personnes (trigger warning).

**** Jugement suspendu :** le non-jugement total étant impossible, il s'agit plutôt de reconnaître nos jugements tout en choisissant de ne pas les exprimer ou agir en fonction d'eux. Autrement dit : se retenir de juger, autant que possible !

Établir une stratégie avec le groupe pour réagir en cas de mal-être (exemple : proposer des options comme sortir de la salle, sortir accompagné-e, etc).

Poser des règles de base communes (exemple : écoute, bienveillance, jugement suspendu**, confidentialité, libre participation, etc).

Définir les limites du groupe : trouver ensemble l'équilibre entre **brave space** et **safe space**, à savoir entre un espace de parole ouvert, où l'on encourage l'expression authentique et critique ainsi que le pouvoir d'agir, et un espace sécurisant, où chacun-e se sent respecté-e, écouté-e et protégé-e des propos ou comportements discriminatoires.

Être vigilant·es et observer les réactions des participant·es...

...pour adapter le programme et les activités prévues si nécessaire. Faciliter à deux peut constituer une bonne option, car cela permet à une personne de tenir un rôle d'observateur·ice pendant que l'autre anime.

Donner suffisamment d'espace...

...pour que chacun-e puisse s'exprimer sans pression, et sans avoir peur de faire des erreurs. Porter une attention particulière aux mots utilisés, mais comprendre que le vocabulaire sensible peut parfois freiner la participation.

Et surtout aux personnes concerné·es.

Mais ne pas présumer de leur implication ou de leur désir de prendre la parole sur ce sujet.

Ne pas forcer quelqu'un à parler de son expérience.

De façon générale, laisser à chacun-e le choix de partager son vécu ou non. Ne pas généraliser les vécus et expériences partagées.

Faire attention à ne pas faire revivre des situations douloureuses, violentes voire traumatisantes.

Se préparer à gérer un mal-être lié à une activité et à offrir un soutien si nécessaire.

Ne pas juger ou s'énerver en cas de commentaire déplacé d'un·e participant·e...

...mais travailler avec le groupe pour déconstruire ce commentaire.

Garder une certaine distance émotionnelle

Pour éviter que ses propres ressentis n'interfèrent avec la dynamique du groupe :

- Se recentrer sur son rôle de facilitateur·ice.
- En binôme, ne pas hésiter à proposer à l'autre de prendre le relais si besoin.

Amener de la légèreté et du fun

Proposer des activités qui permettent de se décentrer et de prendre du recul par rapport à la thématique. Veiller à ce que ces moments de légèreté ne minimisent pas l'importance de la thématique, mais offrent un équilibre pour maintenir l'engagement et la bienveillance du groupe.

APRÈS AVOIR ANIMÉ

Être capable de se remettre en question

Prendre le temps de réfléchir à son animation, à ce qui a bien fonctionné ou non et comment s'améliorer pour la prochaine fois.

DE FAÇON GÉNÉRALE

Ne pas se forcer à animer sur cette thématique...

...si cela nous met mal à l'aise (parce qu'on est concerné·e, qu'on a peur d'entendre des propos violents, qu'on ne se sent pas légitime, qu'on manque de connaissances sur le sujet, etc).



Pour lancer la
dynamique
P.14



Les citrons
P.16



Le casino
P.22



J'avance d'un
pas
P.28

La fleur de
l'identité
P.36



Ce qui compte
pour moi
P.40



D'accord/Pas
d'accord
P.48



C'est quoi le
racisme
P.52



Faire parler les
images
P.56



Connaître et
reconnaître
les micro-
agressions
P.60



Le danger d'une
histoire unique
P.68



Pour conclure
P.72

Pour lancer la dynamique

Même si le groupe se connaît déjà, proposer un brise-glace est toujours bienvenu : un échauffement pour lancer la dynamique et les échanges. Voici quelques propositions testées et approuvées !

Se ranger dans l'ordre de

Les participant-es sont en cercle, debout. Sans parler, ils et elles doivent se placer dans l'ordre alphabétique, selon la première lettre de leur prénom. Une fois que toutes les personnes sont positionnées, on vérifie l'ordre en faisant un tour de cercle où chacun-e énonce son prénom à voix haute.

POUR ALLER PLUS LOIN

Chaque personne partage la signification ou une anecdote liée à son prénom.

L'histoire de mon prénom

En binômes, les participant-es s'interrogent mutuellement autour de leur prénom :

- D'où vient ton prénom ? Quelle est son origine ?
- Quelle est sa signification ?
- Sais-tu pourquoi tu t'appelles comme cela ?
- Est-ce que tu aimes ton prénom ? Pourquoi ?

En fin d'échange, une mise en commun peut être proposée, où chacun-e présente à voix haute le prénom de son binôme et son histoire.

La mappemonde

Les participant-es sont en cercle, debout. Ils et elles imaginent une mappemonde géante au sol et se positionnent sur :

- leur lieu de naissance
- ceux de leurs parents
- ceux de leurs grands-parents
- l'endroit où ils et elles rêveraient de vivre

VARIANTE

Utiliser une vraie mappemonde affichée au mur ou au sol, et proposer d'y coller des gommettes de différentes couleurs pour chaque génération ou chaque lieu évoqué. Dans ce cas, utiliser une mappemonde qui sort de l'ordinaire : par exemple asiocentrée, ou encore inversée !

Le musée humain

En cercle, chaque participant-e choisit un objet sur soi (ou dans son sac) qui a une signification particulière. Ils et elles se mettent ensuite en binômes et échangent leur objet... ainsi que l'histoire qui l'accompagne. Après quelques tours, on arrête le jeu : chacun-e présente alors le dernier objet qu'il ou elle a reçu en racontant son histoire. La personne à qui l'objet appartient vraiment peut bien sûr corriger ou compléter l'histoire.

Salut, comment ça va ?

Les participant-es sont en cercle, assis-es. Une personne A est au centre du cercle et cherche à s'asseoir mais il n'y a pas de chaise. Pour cela, cette personne A va aller voir la personne B et lui demander « Salut, comment ça va ? ». Si la personne B répond « bien » : il ne se passe rien. Si la personne B répond « mal » tout le monde doit changer de place. La personne A peut en profiter pour trouver une chaise libre. Si la personne B répond « comme ci comme ça » les deux personnes assises à ses côtés (C et D) doivent échanger de place. La personne A peut en profiter pour piquer une chaise libre.

On commence en français, puis on demande aux participant-es si quelqu'un veut introduire une nouvelle langue. On peut ainsi faire émerger les langues en présence au sein du groupe.

16



Les Citrons

Objectifs

Travailler la notion de catégorisation.
Sensibiliser aux stéréotypes,
préjugés et discriminations.

Durée

1 H

Cible

Adolescent-es, jeunes (15+), adultes.

Jauge

10 à 30 personnes.

Matériel

Un citron par personne.
Des post-it, des stylos ou des crayons.
Un paperboard (flipchart) ou un tableau.

Attention à

Donner les consignes graduellement !
Veiller à ce que le groupe soit bien concentré
lors de l'étape individuelle avec le citron.

Déroulé

1. Brainstorming collectif

Sur un tableau, écrire : « Les citrons sont... ». Inviter les participant·es à compléter spontanément la phrase (sous forme d'un brainstorming). Noter toutes les réponses : « ronds, jaunes, acides... »

2. Observation individuelle

Distribuer un citron, un post-it et un stylo à chacun·e. Demander à chacun·e d'observer silencieusement et attentivement son citron : repérer ses marques, sa texture, sa forme, sa couleur, son odeur, et noter ses caractéristiques sur le post-it. Encourager chaque participant·e à personnaliser son citron en lui donnant un petit nom !

ATTENTION Il faut penser à dire aux participant·es de ne pas marquer ni abîmer leurs citrons (pas de griffures ni de gribouillis au stylo sur le citron).

Quand tout le monde a terminé ce travail individuel, récolter tous les citrons dans un sac, et mélanger. Étaler tous les citrons sur le sol, au centre du cercle. À tour de rôle (ou en petits groupes), chacun·e peut alors tenter de retrouver son citron. Si deux personnes veulent le même citron, essayer de trancher ensemble ; sinon, le mettre de côté. En général, tout le monde retrouve le sien !

3. Discussion

Lancer une discussion à partir de ces questions :

- Êtes-vous sûr·es d'avoir reconnu votre citron ?
- Est-ce que c'était facile ou difficile ?
- Quels détails vous ont guidé·es ? (faire un tour de parole)
- Que remarquez-vous en comparant la première étape (« les citrons sont... ») et cette deuxième étape (post-it individuels) ?
- Pourquoi ces deux descriptions sont-elles si différentes alors qu'il s'agit toujours de citrons ?
- Quel processus de perception cela révèle-t-il ?

4. Le verbe « citronner »

Introduire le néologisme « citronner » pour désigner le fait de catégoriser sans nuance, d'avoir une vision stéréotypée de certains groupes. Former des petits groupes (3 ou 4 personnes) pour échanger autour de 3 questions :

- As-tu déjà été témoin d'une situation de citronnage ?
- As-tu déjà été citronné-e ?
- As-tu déjà citronné quelqu'un ?

Chaque groupe est invité à noter les thématiques évoquées (couleur de peau, origines, religion, genre, etc).

5. Mise en commun

De retour en grand groupe, proposez une mise en commun des échanges réalisés en petits groupes :

- Quelles thématiques ont émergé dans vos discussions ?

Lister les thématiques en les notant au tableau (exemples : couleur de peau, origine, genre, religion, orientation sexuelle, handicap, classe sociale, âge etc.). En profiter pour clarifier le vocabulaire lié aux discriminations (racisme, xénophobie, sexisme, islamophobie, antisémitisme, homophobie, transphobie, validisme, classisme, etc).

Invitez les participant-es à réfléchir au lien entre stéréotypes, préjugés et les discriminations :

- Quelles sont les conséquences pour une personne quand elle est citronnée à répétition ?
- Est-ce que tout le monde peut citronner de la même manière ? Pourquoi certaines personnes ont plus de pouvoir que d'autres pour le faire ? Qui a le pouvoir de citronner dans notre société ?
- De quelles façons les institutions (l'école, la police, le logement, le monde du travail...) citronnent-elles aussi ?

POUR ALLER PLUS LOIN

Présenter la discriminachine réalisée par l'association les Zégaux ou le modèle de la pyramide de l'oppression (p.75).

Proposer un temps d'échange en petits groupes sur ce qu'il pourrait être fait pour agir et lutter contre les discriminations liées aux origines (au niveau individuel mais surtout collectif), suivi d'une mise en commun.

Poursuivre avec un atelier de théâtre forum (cf. boîte à outils « *En piste !* ») sur les discriminations liées aux origines. Les scénettes pourront être tirées des échanges ayant eu lieu en petits groupes (situations de citronnage).

À DÉGUSTER AVEC

J'avance d'un pas



Le casino

Objectifs	Expérimenter les incompréhensions culturelles, les règles implicites. Réfléchir aux stratégies d'adaptation en contexte d'incompréhension. Interroger les normes.
Durée	1 H
Cible	Jeunes (15+), adultes.
Jauge	10 à 30 personnes.
Matériel	Un espace avec plusieurs tables et chaises. Les différentes règles imprimées (1 par table). Des dés (1 par table). Des feuilles et stylos (1 par table).
Attention à	Maintenir le silence absolu durant toute la phase de jeu. Rappeler, lors du débrief, qu'il s'agit d'un jeu et que nos réactions dans la réalité peuvent différer. Anticiper les frustrations ou tensions possibles et les encadrer avec bienveillance.

Déroulé

1. Le jeu de dé

PRÉPARATIFS

Établir au moins 4 tables (4 à 5 personnes par table maximum).

Sur chaque table, disposer une copie des règles face cachée (voir annexe), 1 dé, 1 feuille et 1 stylo. Inviter les participant·es à entrer dans le « Casino », en s'installant à une table. Leur demander de retourner la feuille des règles, les lire, et jouer un tour pour du beurre afin de bien les intégrer.

Retirer les règles de chaque table et imposer le silence !

« A partir de maintenant le jeu commence et il est formellement interdit de parler, ou de s'écrire des messages. La feuille et le stylo ne servent qu'à noter les points en fin de tour ».

TOUR 1

Inviter chaque table à jouer un premier tour, et en fin de partie, à compter les points. Demander à chaque gagnant·e de se lever... et de se déplacer vers la table suivante (dans le sens des aiguilles d'une montre).

TOUR 2

Inviter chaque table à jouer un deuxième tour et en fin de partie, à compter les points. Les participant·es ne sachant pas que les règles sont différentes sur chaque table, ceux qui se sont déplacé·es sont donc surpris·es, et ceux qui accueillent aussi. L'animateur·ice doit veiller à faire respecter le silence car les participant·es auront envie de parler ! Demander à chaque gagnant·e de se lever et de se déplacer vers la table précédente (dans le sens inverse des aiguilles d'une montre).

TOUR 3

Inviter chaque table à jouer un troisième tour et en fin de partie, à compter les points. Cette fois-ci, demander à chaque perdant·e de se lever et de se déplacer vers la table suivante (dans le sens des aiguilles d'une montre).

TOUR 4

Inviter chaque table à jouer un quatrième tour et en fin de partie, à compter les points. Cette fois-ci, demander à chaque perdant-e de se lever et de se déplacer vers la table précédente (dans le sens inverse des aiguilles d'une montre).

TOUR 5

Faire un cinquième et dernier tour et compter les points. Stopper le jeu, et inviter les participant-es à se mettre en cercle pour le débrief !

2. Le débrief

ATTENTION Généralement tout le monde comprend que des règles différentes étaient posées sur chaque table. Toutefois, certaines personnes n'ayant pas compris le principe peuvent se sentir mises en échec ou incomprises. Il peut être utile d'avoir une phase de « désamorçage émotionnel » avant de lancer le débrief.

- Avez-vous compris ce qu'il s'est passé (si non : clarifier qu'il y avait différentes règles) ?
- A ceux qui ont changé de table : c'était comment pour vous d'arriver à une nouvelle table ? Comment vous êtes-vous senti-es ? Comment avez-vous réagi ?
- A ceux qui ont accueilli : c'était comment pour vous d'accueillir quelqu'un à votre table ? Comment vous êtes-vous senti-es ? Comment avez-vous réagi ?
- À quel moment avez-vous compris que les règles différaient ?
- Certaines personnes ayant changé de table sont-elles retournées sur leur table d'origine ? Comment vous-êtes vous senti-es ?
- C'était comment de ne pas pouvoir parler ? Qu'est-ce que ça vous a fait de ne pas pouvoir expliquer ou comprendre ce qu'il se passait ?
- Quelles stratégies avez-vous développées ? Avez-vous tenté de vous adapter ? D'imposer vos règles ? De suivre celles des autres ? De mélanger toutes les règles ?
- A quelle(s) situation(s) de la vie réelle ce jeu vous a-t-il fait penser ?
- Avez-vous déjà vécu un moment où vous ne compreniez pas les règles implicites ?
- Comment réagit-on quand on est confronté à des

normes ou valeurs différentes des nôtres ?

- Qui fait les règles ?
- Est-ce que cela vous fait réfléchir à la manière dont on accueille des personnes « nouvelles » ou « différentes » dans un groupe ?

POUR ALLER PLUS LOIN

Se mettre en binôme pour discuter d'une situation vécue dans la vie réelle, similaire au jeu du casino.

Présenter le modèle des pommes de Padrini ([p.74](#)) pour faire comprendre simplement la différence entre « interculturel », « transculturel », « multiculturel » et « assimilation ».

A DÉGUSTER AVEC

D'accord/Pas d'accord

LES RÈGLES À DISTRIBUER SUR CHAQUE TABLE

Table n°1

Il est absolument interdit de parler pendant ce jeu.

Il faut lire les règles.

Quand elles sont réellement comprises, il faut les rendre. Le jeu peut alors commencer.

La personne ayant les cheveux les plus longs autour de la table commence.

On lance le dé chacun-e son tour (dans le sens des aiguilles d'une montre).

Après chaque lancé de dé, on note les points correspondants.

À la fin du jeu, on fait le total des points. Le jeu fini après 5 tours.

4 : Avec un 4 tu as le droit de relancer le dé et de noter les points des deux lancés !

2 : Avec un 2 la personne suivante doit passer son tour !

1 : Avec un 1 tu as le droit de te compter 10 points !

Table n°2

Il est absolument interdit de parler pendant ce jeu.

Il faut lire les règles.

Quand elles sont réellement comprises, il faut les rendre. Le jeu peut alors commencer.

La personne ayant les cheveux les plus courts autour de la table commence.

On lance le dé chacun-e son tour (dans le sens des aiguilles d'une montre).

Après chaque lancé de dé on note les points correspondants.

À la fin du jeu, on fait le total des points. Le jeu fini après 5 tours.

5 : Avec un 5 tu as le droit de relancer le dé et de noter les points des deux lancés !

1 : Avec un 1 la personne suivante doit passer son tour !

6 : Avec un 6 tu as le droit de te compter 10 points !

Table n°3

Il est absolument interdit de parler pendant ce jeu.

Il faut lire les règles.

Quand elles sont réellement comprises, il faut les rendre. Le jeu peut alors commencer.

La personne ayant les cheveux les plus clairs autour de la table commence.

On lance le dé chacun-e son tour (dans le sens des aiguilles d'une montre).

Après chaque lancé de dé on note les points correspondants.

À la fin du jeu, on fait le total des points. Le jeu fini après 5 tours.

3 : Avec un 3 tu as le droit de relancer le dé et de noter les points des deux lancés !

4 : Avec un 4 la personne suivante doit passer son tour !

2 : Avec un 2 tu as le droit de te compter 10 points !

Table n°4

Il est absolument interdit de parler pendant ce jeu.

Il faut lire les règles.

Quand elles sont réellement comprises, il faut les rendre. Le jeu peut alors commencer.

La personne ayant les cheveux les plus foncés autour de la table commence.

On lance le dé chacun-e son tour (dans le sens des aiguilles d'une montre).

Après chaque lancé de dé on note les points correspondants.

À la fin du jeu, on fait le total des points. Le jeu fini après 5 tours.

6 : Avec un 6 tu as le droit de relancer le dé et de noter les points des deux lancés !

5 : Avec un 5 la personne suivante doit passer son tour !

3 : Avec un 3 tu as le droit de te compter 10 points !



J'avance d'un pas

Objectifs

Prendre conscience des inégalités sociales et des privilèges.

Aborder la notion d'intersectionnalité, en expérimentant comment différents critères se combinent et influencent les parcours de vie.

Questionner les représentations que l'on se fait des groupes sociaux, et comprendre d'où elles viennent.

Durée

1 H

Cible

Adolescent·es, jeunes (15+), adultes.

Jauge

10 à 25 personnes.

Matériel

Un espace dégagé, large et long (idéalement en extérieur).

Une liste de rôles à incarner (imprimés en double exemplaire sur des papiers).

Attention à

Adapter les rôles et les questions au public (âge, vécu, sensibilité...).

Laisser du temps pour que chacun·e entre dans son personnage.

Déroulé

1. Incarner son rôle et avancer

Les participant-es se placent côte à côte, en ligne, dos au mur. Chacun-e reçoit un rôle, à garder secret. Il est important de laisser quelques minutes pour que chacun-e imagine la vie de son personnage (quel est son quotidien, où habite ce personnage, que fait-il de ses journées, etc).

ATTENTION *Ne pas attribuer délibérément de rôle marginalisé à une personne potentiellement concernée dans la vie réelle, pour éviter une surreprésentation du vécu d'exclusion. Il ne s'agit pas de distribuer des rôles consciemment mais d'être sensible aux effets que ce jeu peut produire.*

Chaque rôle est distribué deux fois. Si le nombre est impair, le rôle distribué une seule fois doit être particulièrement privilégié (pour éviter d'isoler quelqu'un-e derrière).

Annoncer qu'une dizaine de questions vont être posées. Pour chaque question, les participant-es doivent répondre au nom de leur personnage :

- Si la réponse est **oui**, il faut avancer d'un pas
- Si la réponse est **non**, il faut rester sur place

Préciser que les réponses sont subjectives : chacun-e évalue selon sa propre compréhension du rôle. Les participant-es avancent ou non, sans commenter ni se concerter.

Après avoir posé la dizaine de questions, observer ensemble la position finale de chacun-e (certaines personnes n'ont presque pas avancé, d'autres ont fait de nombreux pas, la plupart sont au milieu).

2. Temps d'échange sur place

Proposer un premier temps d'échange, guidé en fonction des positions (chacun-e reste à sa place et ne dévoile pas encore son personnage) :

Pour celles et ceux resté-es à l'arrière :

- Comment avez-vous vécu le fait de ne pas avancer ?
- Qu'avez-vous ressenti en voyant les autres partir devant ?

Pour celles et ceux tout devant :

- À quel moment avez-vous remarqué que d'autres restaient derrière ?
- Quel effet cela vous a-t-il fait de ne plus voir les autres ?
- Étiez-vous curieux·ses de leur place, de leur parcours ?

Pour celles et ceux au milieu :

- Comment avez-vous vécu le fait d'être au milieu ?

Après ce premier temps d'échange, on prend enfin le temps de dévoiler les rôles : chacun·e lit à voix haute son rôle (cela peut créer des surprises car certain·es n'ont pas avancé de la même façon).

Il est possible de donner à ce moment là un temps au binômes ayant eu le même rôle pour échanger autour des points suivants :

- Comment as-tu imaginé ton personnage ?
- Quelles questions t'ont déstabilisé ?
- Qu'as-tu ressenti dans sa peau ?

Sinon, proposer au groupe de retourner en cercle pour un débrief collectif.

3. Débrief

- Comment c'était de se mettre dans la peau de quelqu'un d'autre ?
- Est-ce que ce rôle vous a semblé familier ? Lointain ? Pourquoi ?
- Sur quoi vous êtes-vous appuyé·es pour construire ce personnage ? D'où avez-vous tiré des images pour construire ce personnage ?
- Comment avez-vous pris la décision d'avancer ou non ?
- Avez-vous parfois hésité ? Pourquoi ?
- Est-ce qu'il y a des moments où vous avez eu envie de « tricher » ? Pourquoi ?
- Quelles images mentales ou idées reçues vous ont peut-être influencé dans vos réponses ?
- Qu'est-ce que vous évoquent les positionnements des un·es et des autres dans l'espace ?
- Pourquoi tout le monde n'est-il pas à la même place ?
- Si vous deviez expliquer l'exercice à quelqu'un, que diriez-vous ?

- Est-ce qu'on peut avoir des privilèges et subir des oppressions en même temps ? Avez-vous pu le ressentir à travers votre personnage ?
- Qu'est-ce qui fait qu'un privilège passe souvent inaperçu pour ceux qui en bénéficient ?
- Si vous aviez joué votre propre rôle dès le départ, où pensez-vous que vous seriez arrêté-e ?
- Pour conclure, qu'est-ce que vous retenir ? Qu'est-ce qui vous a interpellé ?

VARIANTE

Les rôles sont écrits sur des cartes posées au sol. A chaque question, une personne prend la responsabilité d'avancer (ou non) la carte d'un pas. Les autres participant-es peuvent commenter en direct.

POUR ALLER PLUS LOIN

Refaire l'exercice une seconde fois, mais cette fois-ci en jouant son propre rôle. Cet exercice est particulièrement pertinent pour les formateur-ices, éducateur-ices et personnes en position d'accompagnement, afin de réfléchir à leur posture. Attention à se préparer au fait qu'une personne puisse prendre conscience, parfois pour la première fois, des privilèges dont elle bénéficie (ou dont elle est exclue) et à l'impact émotionnel que cette prise de conscience peut susciter.

Passer les questions en revue et réfléchir à chaque fois à ce qu'il serait possible de faire en tant que personne ayant plus de privilèges.

Ajouter des infos supplémentaires à chaque personnage et voir si cela change quelque chose.

À DÉGUSTER AVEC

Un débat mouvant

Connaître et reconnaître les micro-agressions.

QUESTIONS

Peux-tu obtenir un prêt bancaire
si tu en fais la demande ?

Peux-tu prendre les transports
publics sans être inquiet · ète ?

Peux-tu aller chez le dentiste ou consulter
un spécialiste dès que tu en as besoin ?

Peux-tu te permettre d'aller une fois par
semaine au cinéma ou au restaurant ?

Te sens-tu en sécurité dans l'espace public ?

Peux-tu assumer un emploi à temps
plein sans difficulté ?

Peux-tu planifier ta vie 5 ans à l'avance ?

Peux-tu te marier avec la personne de ton choix ?

Peux-tu trouver un logement sans trop de difficultés ?

Peux-tu accéder à l'université si tu le souhaites ?

Peux-tu inscrire ton enfant à des
activités extrascolaires ?

As-tu les mêmes chances de carrière que tes
collègues ayant des compétences similaires ?

Peux-tu vivre ta religion ouvertement
et sans crainte de jugement ?

Peux-tu recevoir des informations importantes
et nécessaires dans ta langue maternelle ?

Peux-tu rejoindre tes ami · es spontanément
pour un week-end dans un autre pays ?

Es-tu bien représenté · e dans les médias,
la publicité ou les livres scolaires ?

Peux-tu voter aux élections locales et nationales ?

EXEMPLES DE RÔLES

UN PROFESSEUR DE PHYSIQUE À L'UNIVERSITÉ DE PARIS, MARIÉ, PÈRE DE 2 ENFANTS, 48 ANS	UN ADOLESCENT VIVANT EN ZONE RURALE, EN DÉCROCHAGE SCOLAIRE, 16 ANS	UNE RÉFUGIÉE D'AFGHANISTAN, ARRIVÉE EN FRANCE DEPUIS 2 ANS, 25 ANS
UNE MÈRE CÉLIBATAIRE, 2 ENFANTS, 21 ANS	UN MINEUR NON ACCOMPAGNÉ ET SANS PAPIER, 16 ANS	UNE ÉTUDIANTE EN SOCIOLOGIE, SÉROPOSITIVE, 25 ANS
UNE BANQUIÈRE, MUSULMANE, 32 ANS	UNE FEMME SANS DOMICILE FIXE, 53 ANS	UNE TRAVAILLEUSE DU SEXE, 32 ANS
UN RETRAITÉ, ANCIEN OUVRIER DANS LA MÉTALLURGIE, 72 ANS	UNE INFORMATICIENNE, LESBIENNE, 26 ANS	UNE INGÉNIEURE AU CHÔMAGE, 47 ANS
UN VOLONTAIRE EN SERVICE CIVIQUE, TRANSGENRE, 20 ANS	UNE JUGE AUX AFFAIRES FAMILIALES, LESBIENNE, 40 ANS	UN CADRE DANS UNE GRANDE ENTREPRISE, HOMOSEXUEL, 38 ANS
UN CONCIERGE EN SITUATION DE HANDICAP, 51 ANS	UNE FEMME SOURDE, EMPLOYÉE DANS UN SUPERMARCHÉ, 34 ANS	UNE AUXILIAIRE DE VIE EN EHPAD, NÉE EN ALGÉRIE, 36 ANS
UNE PROVISEURE D'UN LYCÉE PROFESSIONNEL, JUIVE PRATIQUEANTE, 52 ANS	UNE RETRAITÉE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, 87 ANS	UNE INFLUENCEUSE BEAUTÉ , 24 ANS

36



La fleur de l'identité

Objectifs

Explorer la complexité de l'identité.
Prendre conscience des appartenances multiples et mouvantes.
Introduire la question des discriminations.

Durée

1 H

Cible

Jeunes (15+), adultes.

Jauge

Entre 10 et 30 personnes.

Matériel

Des feuilles, des stylos ou des crayons.

Attention à

Rappeler qu'il n'y a pas d'obligation à révéler tous les éléments inscrits sur les pétales.
Accompagner les éventuelles émotions que peuvent susciter les choix à faire ou les questions du débrief.
Pour certaines personnes, devoir rayer des éléments de leur identité peut en effet réveiller des blessures.

Déroulé

1. Choisir ses pétales et les rayer

Chaque participant-e dessine sur une feuille une marguerite comprenant 8 gros pétales. Puis, dans chaque pétale, il ou elle inscrit un mot représentant un aspect de son identité.

Une fois les 8 pétales complétés, on demande progressivement aux participant-es de rayer 2 pétales. Puis encore 2. Puis encore 2. Puis encore 1. Jusqu'à ce qu'il ne reste qu'un seul et dernier pétale.

Constituer des petits groupes (de 3 ou 4 personnes) pour partager pendant 5 minutes ce qu'il y a d'écrit dans leurs fleurs.

2. Débrief

Après avoir échangé en petits groupes, c'est le moment de la mise en commun.

ATTENTION *Les participant-es ne sont pas obligé-es de révéler les mots qu'ils et elles ont écrit dans leurs pétales.*

Sur le processus :

- Comment avez-vous choisi vos 8 pétales ? Était-ce facile ou difficile ? Pourquoi ?
- Comment avez-vous vécu le fait d'en rayer certains ?
- Le dernier pétale, que représente-t-il pour vous ?

Sur le fond :

- Vos pétales relèvent-ils plutôt de traits personnels ou d'appartenances collectives ? Les avez-vous choisis ? Ou vous ont-ils été assignés ?
- Dans la vie réelle avez-vous déjà été obligé-es de cacher ou mettre de côté un aspect de votre identité ? Comment l'avez-vous vécu ? Pourquoi était-ce nécessaire ?
- Certains aspects de votre identité vous semblent-ils plus menacés ? Par quoi ? Comment y faites-vous face ?
- Y a-t-il des personnes ou des groupes, aujourd'hui en France, pour qui certaines identités sont davantage mises en danger ?

- Comment, en tant que société, favoriser un climat où chacun-e peut préserver tous ses pétales ?

Réflexion complémentaire :

- Les identités choisies sont-elles vécues différemment de celles qui nous sont imposées ?
- Certains pétales sont-ils plus difficiles à partager ? Pourquoi ?
- Votre identité a-t-elle évolué avec le temps ? Quels pétales seront peut-être différents dans 10 ans ?
- Est-ce que mettre des étiquettes sur l'identité est utile ou limitant ?
- Et si les pétales restants représentaient ce que la société valorise chez vous plutôt que ce que vous voulez garder ?

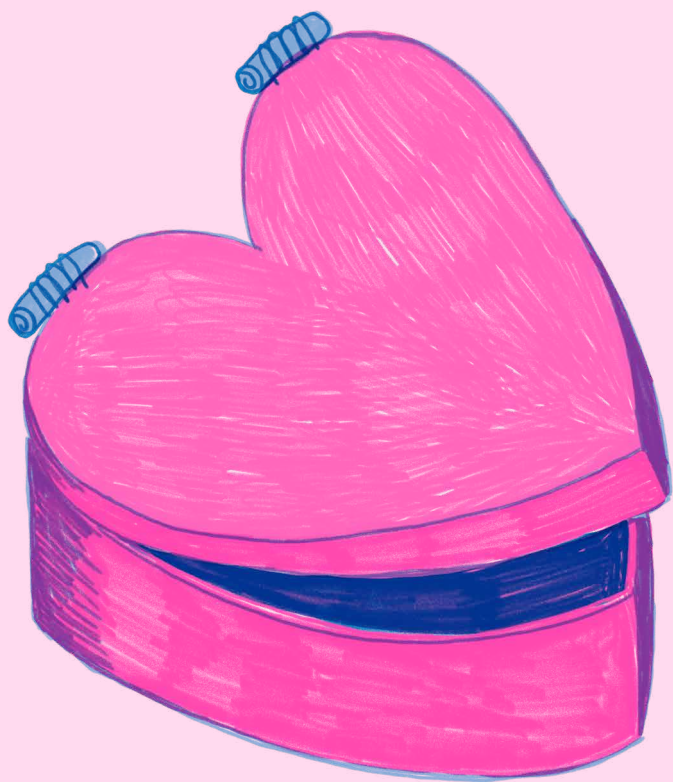
POUR ALLER PLUS LOIN

Présenter le modèle de l'iceberg de la culture (p.73) pour approfondir la notion d'identité visible et invisible.

A DÉGUSTER AVEC

Ce qui compte pour moi

40



Ce qui compte pour moi

Objectifs

Réfléchir autour du concept de valeurs et son lien avec la culture et l'identité.
Explorer et comprendre son propre système de valeurs.
Explorer la diversité des valeurs au sein d'un groupe.
Développer une conscience critique de ses réactions et de son comportement face aux différences.

Durée

Une demi journée (2 x 1H30)

Cible

Jeunes (15+), adultes.

Jauge

Entre 8 et 30 personnes.

Matériel

Les cartes « valeurs ».
Le texte « l'histoire de la rivière » imprimé pour chaque participant-e.

Attention à

Animer cette activité avec un groupe qui se connaît déjà un peu (pas le premier jour).
Avoir soi-même déjà travaillé sur les valeurs et être prêt-e à gérer des échanges délicats, des frustrations ou « débats houleux ».

Méthodes

Inspiré des méthodes suivantes :
« Your Heroes » (« T-KIT 14 value-based learning in mobility project » du Conseil de l'Europe)
« River Story » (« Differences Challenge Assumptions » d'Andreea Tudorache).

Déroulé

1. Une personne que j'admire 30 minutes

Cette étape est individuelle, chaque participant-e prend des notes privées qui ne seront pas obligatoirement partagées avec le reste du groupe.

Demander à chaque participant-e, individuellement, de « penser à deux ou trois personnes que vous admirez. Ce ne doivent pas être des célébrités mais bien des personnes que vous connaissez, avec qui vous avez déjà échangé (même si ce ne sont pas des personnes proches), exemple : famille, ami-es, partenaires, collègues, connaissances... ». Écrire les noms sur une feuille / carnet / téléphone portable.

Indiquez en dessous de chaque nom, les raisons pour lesquelles vous admirez ces personnes. Quels éléments de leur personnalité, de leur identité, font que vous les admirez ? Les participant-es notent en silence le plus de caractéristiques possibles.

Petit débrief (optionnel) :

- Comment vous êtes-vous senti-es en faisant cet exercice ?
- Comment avez-vous choisi les personnes que vous admirez ?
- Est-ce que certaines caractéristiques sont récurrentes dans les personnes que vous admirez ?
- Avez-vous déjà dit à ces personnes que vous les admirez ?
- Avez-vous des points communs avec ces personnes ?

2. Les valeurs 1 heure

Demander aux participant-es de donner des exemples de traits de personnalités écrits sur leurs listes (par exemple : courage, justice, humour, réussite, expériences, métier). Noter au fur et à mesure les réponses sur un tableau / paperboard.

Identifier ensemble les valeurs :

- Que voyez vous ?
- Y a-t-il des caractéristiques qui vous semblent différentes des autres ?

- Pour aider la réflexion, il est possible d'entourer les valeurs d'une certaine couleur : selon vous, quel est le point commun entre les caractéristiques qui sont entourées ?
- Pourquoi certains éléments ne sont pas des valeurs ? Qu'est ce qu'une valeur ?
- Quels sont les liens avec l'identité, la culture ?
- Comment se construisent nos valeurs ?
- Comment sont-elles influencées tout au long de la vie ?

Proposer une définition des valeurs. Par exemple celle du Conseil de L'Europe. La présenter de manière simplifiée sur un poster.

EN « *A value is a belief about a desirable goal that motivates action and serves as a guiding principle in life across many situations. [...] They influence attitudes, and assessing people's values can help to predict their attitudes and their behaviour. People organise their values into hierarchies in terms of their relative importance, and the relative importance of values often changes across the lifespan. At the individual psychological level, values are internalised social representations or moral beliefs that people appeal to as the ultimate rationale for their actions. However, values are not simply individual traits but social agreements about what is right, good, or to be cherished.* »

FR « *Une valeur est une conviction concernant un but souhaitable, qui motive nos actions et sert de principe directeur dans la vie, dans diverses situations. [...] Les valeurs influencent les attitudes, et le fait de comprendre les valeurs d'une personne permet souvent d'appréhender ses attitudes et ses comportements. Les individus hiérarchisent leurs valeurs en fonction de leur importance relative, et cette importance peut évoluer au cours de la vie. Sur le plan psychologique individuel, les valeurs sont des représentations sociales intériorisées ou des croyances morales auxquelles les personnes se réfèrent comme justification de leurs actions. Cependant, les valeurs ne sont pas uniquement des caractéristiques individuelles : elles relèvent aussi d'un consensus social sur ce qui est juste, bon ou digne d'être valorisé.* »

Disposer au sol les cartes « valeurs ». Laisser les participant-es les explorer en silence et faire une liste des 5 valeurs les plus importantes pour eux, individuellement.

En groupe de 4 (modulable), demander aux participant-es de comparer leurs listes et de se mettre d'accord sur une liste commune de 5 valeurs, qui sont selon eux les plus importantes.

ATTENTION *Il est interdit d'utiliser des méthodes mathématiques, ou de voter pour constituer une liste. Il faut discuter et se mettre d'accord.*

Débrief : Comparer les listes de chaque groupe.

- Que remarquez-vous ?
- Comment était le processus ? Comment avez-vous fait pour vous mettre d'accord ?
- Comment vous êtes-vous senti-es quand vous étiez en désaccord ? Cela vous est-il déjà arrivé dans la « vraie vie » ?
- Avez-vous les mêmes valeurs ? Mettons-nous les mêmes concepts derrière les mêmes valeurs ?
- Quels peuvent être les risques si on n'est pas attentif-ves à la diversité des valeurs ?

3. L'histoire de la rivière 1 heure et 30 minutes

Distribuer une copie de « L'histoire de la rivière » (voir en annexe) à chaque participant-e, en leur demandant de lire attentivement l'histoire, et de classer les personnages selon leur comportement : de celui ou celle qui s'est le plus mal comporté jusqu'à celui ou celle qui s'est le moins mal comporté. Cette étape est faite individuellement et en silence. Les prénoms sont neutres au niveau du genre, et cela est fait exprès, il est important de ne pas préciser le genre des personnages (cf. débrief).

Une fois que chaque personne a fait son classement, en groupes de 4 ou 5, leur demander de partager leurs classements et de se mettre d'accord sur un classement commun.

ATTENTION *Il est interdit d'utiliser des méthodes mathématiques, ou de voter pour constituer une liste. Il faut discuter et se mettre d'accord. Laisser du temps (20-30 minutes), car les échanges peuvent être complexes et intenses.*

Afficher les résultats de chaque groupe sur un tableau ou un poster.

DÉBRIEF

il est important d'éviter de rouvrir les discussions sur l'histoire en elle-même pour ne pas recréer les débats des petits groupes en plénière. Il est préférable de se concentrer sur les questions suivantes :

- Comment se sont passées les discussions ? Était-ce facile ou pas ? Pourquoi ?

- Comment avez-vous fait votre classement individuel ?
- Avez-vous présumé du genre de certain-es personnages, auriez-vous fait un classement différent si le genre avait été autre ?
- Comment peut-on juger d'un comportement bon ou mauvais ?
- Comment vous sentez-vous avec le classement de votre groupe ? Comment avez-vous réagi face aux désaccords ?
- Quel est le lien entre cette activité et les valeurs ?

POUR ALLER PLUS LOIN

Montrer le modèle de l'iceberg de la culture ([p.73](#)).

A DÉGUSTER AVEC

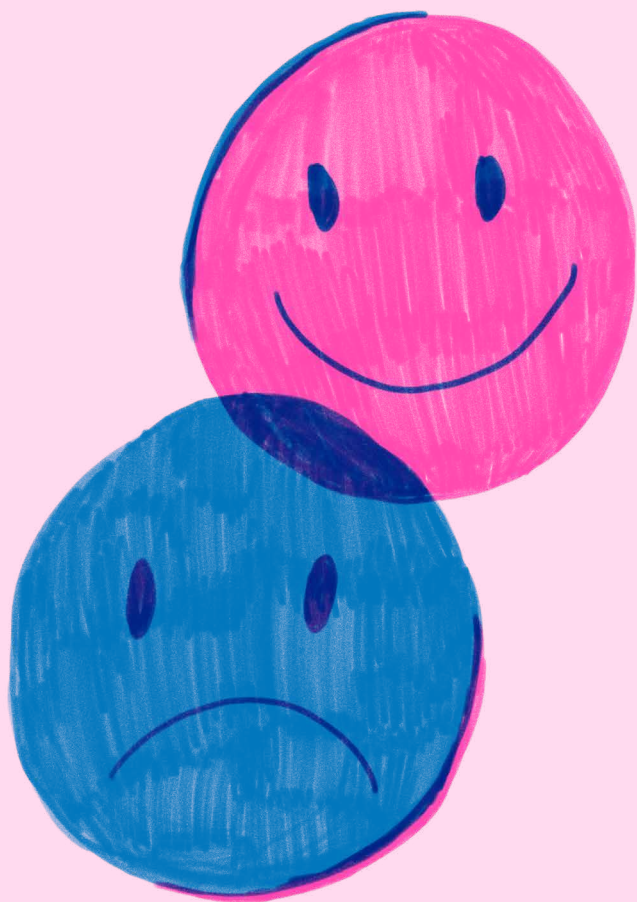
La fleur de l'identité

L'histoire de la rivière

Sam aime Gabi qui vit de l'autre côté de la rivière. Une inondation a détruit tous les ponts qui traversent la rivière et n'a laissé qu'un seul bateau à flot. Sam demande à Alex, la personne propriétaire du bateau, de l'aider à passer de l'autre côté. Alex accepte, mais insiste pour dormir ensemble en échange. Sam ne sait pas quoi faire et court vers sa mère pour lui demander ce qu'il faut faire. La mère refuse de s'immiscer dans les affaires de Sam. En désespoir de cause, Sam passe la nuit avec Alex et, par la suite, les deux traversent la rivière ensemble. Sam court vers Gabi pour l'embrasser avec joie et lui faire part de tout ce qu'il s'est passé. Gabi se met en colère et Sam s'enfuit. Non loin de la maison de Gabi, Sam rencontre Kai, « best friend » de Gabi. Sam raconte tout ce qu'il s'est passé. Kai frappe Gabi pour ce qu'il s'est passé et s'en va avec Sam.

CARTES VALEURS

ESTHÉTIQUE	RESPONSABILITÉ	DÉFI	DÉTERMINATION
AUTHENTICITÉ	COMPÉTITION	ENGAGEMENT	DÉMOCRATIE
COURAGE	COOPÉRATION	COMPASSION	DIVERSITÉ
COLLABORATION	CURIOSITÉ	CONTRIBUTION	EMPATHIE
COMMUNAUTÉ	ÉQUILIBRE	CRÉATIVITÉ	ÉGALITÉ
DIGNITÉ HUMAINE	DÉCOUVERTE	EFFICACITÉ	AUTONOMIE
EQUITÉ	JUSTICE	FOI	PLAISIR
GÉNÉROSITÉ	FAMILLE	AMITIÉ	RICHESS
LIBERTÉ	GÉNÉROSITÉ	GRATITUDE	ÉPANOUISSEMENT
BONHEUR	SANTÉ	HONNÊTETÉ	DROITS DE L'HOMME
HUMOUR	HUMILITÉ	PERFECTIONNEMENT	INCLUSION
INNOVATION	INTÉGRITÉ	JUSTICE	GENTILLESSE
LEADERSHIP	APPRENTISSAGE	AMOUR	SENS
LOYAUTÉ	OUVERTURE	PARTICIPATION	PARTENARIAT
PATIENCE	PAIX	POSITIVITÉ	RECONNAISSANCE
RESPECT	FIABILITÉ	RESPONSABILITÉ	ÉTAT DE DROIT
SÉCURITÉ	SOLIDARITÉ	STABILITÉ	SUCCÈS
SPIRITUALITÉ	STATUT SOCIAL	SUCCÈS	DURABILITÉ
TOLÉRANCE	TRADITION	TRANSPARENCE	CONFIANCE



D'accord/Pas d'accord

Objectifs

S'exprimer sur les discriminations liées aux origines.
Apprendre à formuler et à justifier son point de vue.
Écouter des arguments différents,
questionner ses propres représentations.
Se rendre compte de la diversité des
interprétations d'une même phrase.

Durée

1 H

Cible

Adolescent-es, jeunes (15+), adultes.

Jauge

Entre 10 et 30 personnes.

Matériel

Un espace dégagé, sans tables,
permettant de circuler facilement.
Des affichettes avec les affirmations
(préparées à l'avance).
Deux pancartes : « D'accord » / « Pas d'accord »
à placer aux extrémités de la salle.
Des chaises (facultatif mais nécessaires
si l'activité dépasse 30 min !).

Attention à

Adapter les affirmations au niveau de
maturité et de sensibilité du groupe.
Veiller à la distribution de la parole (ne pas
laisser parler uniquement les plus à l'aise).
Avec des adolescent-es :
Encourager l'argumentation (même simple).
Reformuler les prises de parole
pour les clarifier et valoriser.

Méthodes

Débat mouvant (ou jeu de la ligne).

Déroulé

En amont, sélectionner entre 5 et 10 affirmations sur le thème des discriminations liées aux origines (voir suggestions en annexe). Les imprimer ou écrire en grand sur des affichettes.

Tracer une ligne imaginaire ou réelle (avec du scotch par exemple) pour séparer deux zones :

- D'accord (ou « Oui ») d'un côté
- Pas d'accord (ou « Non ») de l'autre

Lire à voix haute une première affirmation en montrant l'affichette. Les participant-es doivent dans un premier temps se positionner physiquement d'un côté ou de l'autre de la ligne, en fonction de leur accord ou désaccord.

ATTENTION *Certaines affirmations sont volontairement ambiguës ou ouvertes à interprétation : inviter chacun-e à se positionner en fonction de sa propre compréhension de l'affirmation.*

Certains auront envie de réagir immédiatement (en commençant à discuter en petits groupes) : recadrer en demandant à d'abord se positionner physiquement, et expliquer que le temps de parole est prévu juste après, en grand groupe.

Donner la parole au groupe le moins nombreux dans un premier temps. Lancer le débat avec une question simple adressée à une personne : « Pourquoi t'es-tu positionné-e ici ? ».

Donner ensuite la parole aux autres personnes du même groupe puis passer à l'autre groupe.

ATTENTION *Rappeler que tout le monde peut changer de position à tout moment si un argument les a convaincus. Changer d'avis n'est pas un échec !*

Passer à une seconde affirmation, et ainsi de suite !

VARIANTE

Il est possible d'introduire une « zone neutre », au centre, appelée « la rivière du doute » pour les personnes indécises.

SUGGESTIONS D’AFFIRMATIONS POUR UN DÉBAT MOUVANT :

À destination d’adolescent·es

On peut être raciste sans s’en rendre compte.

Tout le monde peut être victime de racisme.

Les blagues sur les origines sont inoffensives, c’est juste de l’humour.

Les stéréotypes positifs sont valorisants.

En France, on a tous·tes les mêmes chances de réussir, il suffit de travailler dur.

On est tous et toutes pareil, peu importe nos origines.

L’amour dépasse les frontières.

C’est facile de se défendre quand on est victime de discrimination.

La meilleure réaction face à des remarques racistes, c’est de les ignorer

À destination de jeunes (15+) et adultes

Racisme, stéréotypes, préjugés, discriminations

Le racisme ça vient surtout de l’ignorance de certaines personnes.

Les blagues sur les origines sont inoffensives, c’est juste de l’humour.

Limiter l’humour, c’est limiter la liberté d’expression.

La discrimination positive est la solution pour créer une société égalitaire.

Un homme noir a plus de privilèges qu’une femme blanche.

Dire qu’une personne est racisée c’est lui coller une étiquette.

L’interdiction du voile à l’école est une forme de discrimination.

Le racisme, c’est un problème du passé.

Il faudrait des statistiques sur les origines raciales ou ethniques des gens qui habitent en France.

Il faut supprimer toutes les traces encore visibles de l’esclavage dans nos villes.

La France doit indemniser les pays qu’elle a colonisés.

La cancel culture* est un outil légitime de lutte contre le racisme.

L’engagement antiraciste est la responsabilité des personnes concernées par le racisme.

On peut lutter contre le racisme sans être soi-même concerné·e.

On ne peut pas comprendre le racisme si on ne l’a pas vécu.

Le racisme anti blanc·he existe.

C’est dans notre nature d’avoir des stéréotypes, on ne peut rien y changer.

Les stéréotypes existent parce qu’ils contiennent une part de vérité.

Privilèges

Dans la vie, quand on veut réussir, on peut.

Tout le monde n’utilise pas ses privilèges contre les autres.

Une personne blanche qui porte un kimono exprime son admiration envers la culture japonaise.

Différences culturelles, valeurs

Notre propre culture limite notre perception des autres.

Juger les traditions des autres, c’est faire preuve d’arrogance.

Noir, blanc, rouge, vert, peu importe, tout le monde est pareil.

Il est plus difficile de trouver des valeurs communes dans une société multiculturelle.

Il est nécessaire d’avoir des valeurs communes pour vivre ensemble.

Accepter une culture c’est être d’accord avec tous ses aspects.

L’intégration demande des efforts des deux côtés.

En Europe il y a trop de différences culturelles pour être unies.

***Cancel culture** : Mouvement qui consiste à dénoncer publiquement, souvent sur les réseaux sociaux, les paroles ou les comportements jugés problématiques d’une personne. Cette dénonciation peut entraîner un boycott ou une mise à l’écart de cette personne, perçue alors par l’opinion publique comme quelqu’un qu’il ne faut plus soutenir ni suivre.



C'est quoi le racisme ?

Objectifs

Comprendre les multiples dimensions du racisme.
Réfléchir sur les impacts du racisme, en mettant
au centre des récits issus de l'expérience vécue.
Déconstruire les mécanismes de déni autour
du racisme, notamment en France.

Durée

1 H

Cible

Jeunes (15+), adultes.

Jauge

Entre 5 et 30 personnes.

Matériel

Des stylos ou crayons.
Des feuilles pour prendre des notes.
Les 3 textes du blog Noiritude (imprimés
en plusieurs exemplaires) :

- C'est quoi le racisme ?
- Le déni du racisme
- Pourquoi parles-tu autant de ta couleur de peau ?

→ <https://noiritude.com/>

Attention à

Avoir lu attentivement les trois textes
et en avoir compris les enjeux.

Méthodes

Arpentage simplifié. Inspiré d'un atelier
animé par l'association Tilt (Toulouse).

Déroulé

Présenter le blog Noiritude et son autrice, Giselle :

« Le blog Noiritude est dédié aux identités noires au pluriel. Il a été créé par Giselle, une jeune femme noire française. Elle y explore et analyse, souvent à partir de son expérience personnelle, des sujets divers et variés qui traversent les personnes noires et/ou les communautés noires dans le monde : processus d'abolition de l'esclavage, histoire coloniale, manque de représentation et clichés négrophobes dans le cinéma, afroféminisme, stigmatisation du cheveu crépu, etc. »

Résumer de façon très synthétique les 3 textes sélectionnés.

Demander à chaque participant-e de choisir un texte, de le lire au calme pendant 15 minutes, et de noter trois éléments :

- Une pépite (quelque chose que j'ai aimé et/ou que j'ai trouvé fort)
- Un caillou (quelque chose qui m'a dérangé et/ou questionné)
- Un écho (quelque chose qui m'a parlé particulièrement ou m'a rappelé quelque chose)

Former des groupes :

- Soit par texte commun (les personnes qui ont lu le même)
- Soit en mélangeant les textes pour croiser les regards

Chaque petit groupe aura un temps donné pour échanger sur les pépites, cailloux et échos collectés.

Proposer une mise en commun finale autour de la question :

« Si je ne devais retenir qu'une chose, qu'elle serait-elle ? ».

VARIANTE

Ajouter des textes sur le même sujet, mais de plusieurs auteur·ices. Il est possible de varier les types de textes (extrait de roman, article de presse, extrait de bande dessinée, poème, texte de chanson, post de réseau social, etc).

Il est aussi possible de proposer de choisir entre des textes mais aussi des extraits de podcasts, des courtes vidéos, etc.

Cette diversité permet de croiser les points de vue et de rendre l'activité plus accessible, notamment pour les personnes moins à l'aise avec la lecture académique.

POUR ALLER PLUS LOIN

Regarder ensemble la vidéo « [Une histoire du racisme](#) » de la chaîne « Histoires crépues ».

Montrer la mécanique raciste de Tévanian ([p.76](#)).

A DÉGUSTER AVEC:

D'accord/Pas d'accord



Faire parler les images

Objectifs

Aborder la question des discriminations liées aux origines de manière sensible et personnelle en partant d'images de la culture populaire.
Offrir une porte d'entrée vers des discussions complexes sur les discriminations liées aux origines.
Explorer la pluralité des points de vue.

Durée

1 H

Cible

Adolescent-es, jeunes (15+), adultes.

Jauge

Entre 5 et 20 personnes.

Matériel

Une trentaine d'images imprimées en lien avec la thématique des discriminations liées aux origines : photos, œuvres artistiques (peintures, sculptures etc), captures d'écran de médias, de vidéos, de clip, de films, publicités...
Un espace pour disposer les images (grande table ou sol dégagé).

Attention à

Laisser émerger les discussions si un sujet spécifique mobilise le groupe.
Veiller à ce que la parole circule équitablement.

Méthodes

Photo-expression.
Inspiré d'un atelier animé par le Planning Familial 84.

Déroulé

IMPORTANT Les images doivent représenter une diversité de contextes, d'époques et de formes de discriminations liées aux origines. Il est important de ne pas oublier de sélectionner des images positives (par exemple des figures emblématiques de la lutte antiraciste, de la résistance, de la décolonisation, ou encore de mouvements sociaux). Ce travail en amont peut prendre un certain temps et ne peut pas se faire en dernière minute ! Aussi, il est nécessaire de mettre à jour ce stock d'images régulièrement, en fonction de l'actualité. Enfin, il faut savoir expliquer chaque image soi-même.

1. Le choix de l'image

Disposer les images face visible sur une table ou au sol. Inviter les participant-es à observer les images en silence pendant quelques minutes. Demander à chaque participant-e de choisir une image qui, pour lui ou elle « représente ce que m'évoquent les discriminations liées aux origines ». Si plusieurs personnes veulent choisir la même image, ce n'est pas un problème.

2. Présentations et discussions

Un-e par un-e, chaque participant-e présente son image (d'abord la décrire, puis expliquer son choix). Ces questions peuvent aider :

- Pourquoi as-tu choisi cette image ?
- Qu'est-ce qu'elle t'évoque par rapport aux discriminations liées aux origines ?
- Est-ce que ça fait écho à un vécu ? Un ressenti ? Une situation vue ou entendue ? Un fait d'actualité ?

OPTION 1 - TOUR DE PAROLE STRUCTURÉ

(idéal si les participant-es ne se connaissent pas bien).

- Chaque participant-e présente son image à tour de rôle.
- Les autres écoutent sans interrompre ni commenter.

OPTION 2 - DISCUSSION OUVERTE

(idéal avec des groupes à l'aise dans la discussion et habitués aux échanges).

- Laisser les participant-es réagir librement aux présentations.
- L'échange peut rebondir d'une image à l'autre.
- Il est possible que tout le monde ne puisse pas partager son image, mais le débat peut être riche et interactif.

À l'animateur-ice de choisir ou de proposer au groupe la modalité qui semble la plus adaptée.

POUR ALLER PLUS LOIN

Proposer un deuxième tour de parole autour de la question :
« Qu'est-ce que j'ai compris ou découvert grâce aux discussions que l'on vient d'avoir ? »

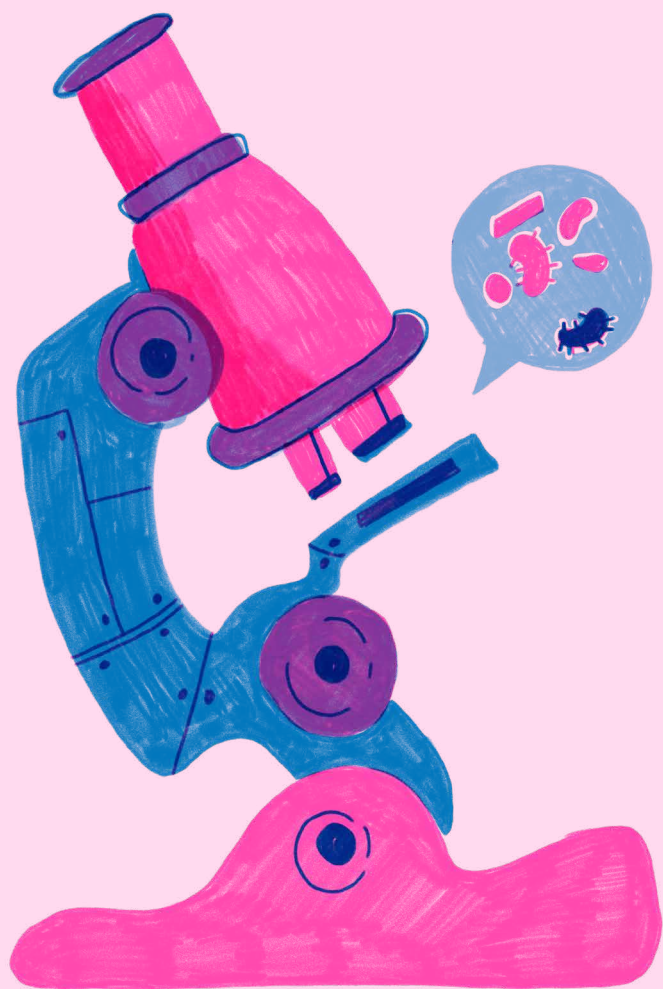
Inviter le groupe à regarder à nouveau ensemble toutes les images disposées et demander si certaines nécessitent des explications. Apporter, si besoin, des éléments de contexte ou d'explication sur les images concernées.

A DÉGUSTER AVEC

C'est quoi le racisme ?

D'accord/Pas d'accord

**Connaître et reconnaître les
micro-agressions**



Connaître et reconnaître les micro-agressions

Objectifs	Comprendre le mécanisme des micro-agressions et leurs impacts sur les personnes ciblées. Savoir repérer une micro-agression.
Durée	1 H
Cible	Jeunes (15+), adultes.
Jauge	Entre 4 et 30 personnes.
Matériel	Un tableau blanc ou flipchart. Des chaises. Des tables facilement déplaçables (vous en aurez besoin dans la deuxième partie de l'activité). Un kit de petits papiers déjà découpés pour chaque groupe de travail.
Attention à	Veiller au fait que les conversations ne dérivent pas vers des propos qui renforcent des stéréotypes.

Déroulé

1. Brainstorming

Demander au groupe qui a déjà entendu parler des micro-agressions. Dans tous les cas, faire sortir les connaissances et/ou les idées du groupe sur le sujet.

2. Comprendre les micro-agressions

Avec l'aide d'affiches, expliquer ce qu'est un « biais implicite » :

Le biais implicite fait référence aux attitudes ou stéréotypes qui affectent notre compréhension, nos actions, et les décisions de manière inconsciente.

Donner une définition de base des micro-agressions :

« Une micro-agression désigne un comportement ou un propos d'apparence banale exprimé envers une personne issue d'une communauté marginalisée ou envers toute cette communauté, et qui est perçu comme dénigrant par celle-ci. » – Wikipédia

Les micro-agressions peuvent être :

- Verbales (propos, remarques, sous-entendus ou plaisanteries).
- Comportementales (attitudes, gestes ou réactions).
- Environnementales (éléments structurels qui reflètent et perpétuent l'exclusion ou la marginalisation de certains groupes. Exemples : un film où tous les personnages sont blancs, des noms de rues honorant des figures esclavagistes).

Elle peuvent prendre plusieurs formes :

- Les micro-insultes (remarques apparemment anodines, souvent inconscientes, qui dévalorisent ou perpétuent des stéréotypes).
- Les micro-assauts (commentaires ou comportements explicitement offensants ou hostiles, souvent volontaires).
- Les micro-invalidations (attitudes ou propos qui nient, minimisent ou invisibilisent les expériences de discrimination ou d'exclusion).

3. Analyse d'exemples

Former des groupes de 4 ou 5 personnes. Chaque groupe se rapprochera d'une table, sur laquelle sont disposés des papiers désordonnés de 3 types : des papiers « exemple », des papiers « typologie » et des papiers « message ». Le but de l'activité est de mettre en lien les exemples, avec les messages et typologies.

Voir les papiers à découper en annexe.

4. Débrief

- Comment vous êtes-vous senti-es pendant l'exercice ?
- Est-ce qu'un exemple vous a particulièrement marqué ou surpris-e ? Pourquoi ?
- Quelles sont, selon vous, les conséquences de ces micro-agressions sur les personnes ciblées ? À court et à long terme ?
- Comment pourrait-on réagir lorsqu'on repère une micro-agression ? (en tant que témoin)
- Et si on en subit une ? Quelles réponses sont possibles ?
- Que faire si on se rend compte qu'on a commis une micro-agression ? Comment réparer le préjudice ?

POUR ALLER PLUS LOIN

Ecouter un extrait du podcast « Self care ta mère » où Judith Duportail reçoit Yaotcha d'Almeida, psychologue et autrice du livre « *Impact des micro-agressions et de la discrimination raciale sur les personnes racisées* ».

→ <https://www.binge.audio/podcast/apreslapluie/self-care-ta-mere-quel-est-limpact-du-racisme-sur-la-sante-mentale>

Imaginer des réactions intelligentes, drôles, efficaces face à des micro-agressions (en tant que victime ou témoin). Cela peut prendre la forme de scénettes de théâtre.

Lire le tutoriel « Que faire si vous commettez des micro-agressions » du livre « Mécanique du privilège blanc » d'Estelle Depris.

Regarder les vidéos :

« *Si les asiatiques disaient ce que disent les blancs* »

→ <https://youtu.be/PMJI1Dw83Hc?feature=shared>

« *Si les noirs disaient ce que disent les blancs* »

→ <https://www.youtube.com/watch?v=A1zLzWtULig>

« *Si les latinos disaient ce que disent les blancs* »

→ <https://www.youtube.com/watch?v=XnFUDx3wC-Y>

« *Can I touch your hair?* »

→ <https://www.youtube.com/watch?v=qaU67Ps7TWw>

« *Moi, j'ai un ami blanc* »

→ <https://www.youtube.com/@Mojjaiunamiblan>

À DÉGUSTER AVEC

Le danger d'une histoire unique

EXEMPLE	MESSAGE	TYPLOGIE
À une personne noire : « T'es d'où ? Non mais, vraiment ? »	Tu n'es pas d'ici, tu ne peux pas être d'origine française.	Étranger·e sur son propre territoire
« Tu parles très bien français pour un Kanak ! »	Ce n'est pas attendu que tu parles aussi bien français.	
« J'adore ton accent ! »	Tu es ramené·e à ta différence.	
À une femme noire : « Whaou ! Je n'aurais jamais cru que tu écrivais une thèse. Tu fais honneur à ta race ! »	Il est surprenant qu'une femme noire soit compétente intellectuellement.	Attribution de l'intelligence
À une personne asiatique : « Tu dois être fort en maths non ? Peux-tu m'aider avec cet exercice ? »	Tous les Asiatiques sont bons en mathématiques.	
« Quand je te regarde, je ne vois pas ta couleur de peau. Il n'y a qu'une seule race, la race humaine. »	Ta réalité raciale n'existe pas pour moi, je choisis de ne pas la voir.	Déni de la réalité raciale
« Le racisme, c'était pire avant. »	Aujourd'hui, tu ne peux plus te plaindre, ce n'est plus vraiment un problème.	
« Tu es vraiment sûr·e d'être suivi·e quand tu vas dans des commerces ? J'ai du mal à y croire ! Et puis il ne faut pas voir du racisme partout. »	Tu exagères, ce n'est sûrement pas du racisme.	
« En tant que femme, je sais ce que vous vivez en tant que minorité raciale. »	Toutes les oppressions sont comparables et interchangeables.	

EXEMPLE	MESSAGE	TYPLOGIE
Dans les transports en commun, une personne blanche serre son sac à main en présence d'un jeune homme arabe.	Tu es dangereux.	Présomption de statut criminel
Le gérant d'un commerce suit un client racisé dans son magasin.	Tu n'es pas un vrai client, tu es un voleur.	
En se promenant dans les couloirs de la faculté, un professeur aborde un post-doctorant racisé pour lui demander s'il est perdu.	Tu ne peux pas appartenir à cet espace académique, tu es suspect.	
Une personne ne fait aucun effort pour prononcer le prénom « étranger » de quelqu'un correctement.	Ton nom n'est pas digne d'effort ou de respect.	Domination culturelle
Se moquer d'un accent.	Ta manière de parler est inférieure, risible.	
Interdire de parler une autre langue que le français dans un endroit (école, travail, etc).	Ta langue n'a pas sa place ici.	
A une personne juive « Et toi, tu fais quoi pour Noël ? »	Ta culture ou ta religion ne sont pas visibles ou ne comptent pas.	
« Vous les musulmans... »	Les musulman·es sont tous·tes les mêmes. Il n'y a pas de diversité au sein de votre communauté.	Essentialisation
Demander à une personne noire de systématiquement donner son avis lors de discussions sur le racisme.	Tu es la porte-parole des personnes noires et tu représentes toute ta communauté.	

EXEMPLE	MESSAGE	TPOLOGIE
Dans un restaurant, un serveur ignore un client racisé au profit d'une cliente blanche.	Tu es moins important ou moins digne d'attention.	Citoyen · ne de seconde classe
Dans un manuel scolaire, tous les scientifiques sont représentés comme blancs et masculins.	Seuls les hommes blancs ont contribué au progrès.	
Dans un débat télévisé, aucune personne racisée n'est invitée.	Ton point de vue ne mérite pas d'être représenté.	
« J'ai toujours voulu sortir avec une fille asiatique. »	Tu es réduite à tes origines et à une image exotique.	Exotisation, fétichisation, déshumanisation
Une personne blanche touche les cheveux d'une personne noire en disant : « C'est tellement beau, on dirait de la laine ! »	Ton corps est un objet de curiosité.	



Le danger d'une histoire unique

Objectifs	Réfléchir à ses propres stéréotypes. Comprendre les conséquences négatives des histoires uniques. Développer une responsabilité partagée dans la représentation des autres personnes ou groupes.
------------------	--

Durée	1 H
--------------	-----

Cible	Jeunes (18+), adultes.
--------------	------------------------

Jauge	Entre 4 et 30 personnes.
--------------	--------------------------

Matériel	Un projecteur, un écran blanc et des enceintes. Un ordinateur portable connecté à internet. Des chaises.
-----------------	--

Attention à	Bien préparer les aspects techniques en amont, et activer les sous-titres. Prévenir que la vidéo est relativement longue (19 minutes). Il est possible d'en sélectionner une partie seulement si nécessaire.
--------------------	---

Déroulé

1. Visionnage

Présenter la vidéo de l'écrivaine nigériane Chimamanda Ngozi Adichie, qui est un extrait d'un Ted Talk de 2009.

« Nos vies et nos cultures sont composées de plusieurs histoires qui se chevauchent. La romancière Chimamanda Adichie raconte son parcours à la recherche de sa voix culturelle authentique et nous interpelle contre la méconnaissance dans laquelle nous plongeons lorsque nous nous contentons d'une histoire unique à propos de l'autre, qu'il soit une personne ou un pays. »

Lien vers la vidéo avec sous-titres :

→ <https://www.youtube.com/watch?v=D9lhs241zeg>

Pour faciliter le débrief, proposer aux participant-es de noter pendant le visionnage :

- Une pépite (quelque chose que j'aime et/ou que je trouve fort)
- Un caillou (quelque chose qui me dérange et/ou questionne)
- Un écho (quelque chose qui me parle particulièrement ou me rappelle quelque chose)

2. Ressentis

Demander aux participant-es de partager leur ressenti après la vidéo, idéalement avec un tour de parole.

- Qu'est-ce qui vous a touché dans cette vidéo ?
- Vous êtes-vous senti-e directement concerné-e ? A quel(s) moment(s) ?
- Quel passage vous a le plus marqué ? Pourquoi ?

Laisser émerger les discussions si un sujet spécifique mobilise le groupe.

3. Partage en petits groupes

Former des groupes de 3 ou 4 personnes. Proposer un temps d'échange (10-15 minutes) sur des expériences personnelles du même type.

- Est-ce que vous avez déjà été réduit-e à une seule histoire ?
- Avez-vous déjà réduit quelqu'un à une seule histoire, consciemment ou non ?
- Est-ce que vous avez déjà cru à une histoire unique qui s'est révélée fausse ?

4. Débrief

Inviter chaque groupe à partager quelques éléments de leur discussion (sans citer les personnes concernées). Animer un échange à partir de questions telles que :

- Était-ce facile ou difficile de trouver des expériences d'histoires uniques à partager ?
- Pourquoi les histoires uniques existent-elles ?
- En quoi les histoires uniques peuvent être dangereuses ou injustes ?
- Quel rôle joue chacun-e de nous dans la diffusion (ou la rupture) de ces histoires uniques ?
- Comment pouvons-nous changer les « histoires uniques » que les autres ont sur nous ?
- Comment faire pour complexifier les récits que l'on raconte sur les autres ?
- Quels récits dominants circulent dans notre société ? Qui les raconte ?
- Est-ce que vous voyez des exemples d'histoires uniques dans les médias ? Lesquelles ?
- Quelles voix sont peu entendues ou peu représentées ?

POUR ALLER PLUS LOIN

Conseiller la lecture de « *Récitatif* » de Toni Morrison (Prix Nobel de littérature), accompagné de la postface de Zadie Smith.

A DÉGUSTER AVEC

Connaître et reconnaître les micro-agressions

Pour conclure

Après une animation, prendre un moment pour faire un petit bilan permet à chacun-e de verbaliser son ressenti. Voici deux propositions simples et ludiques.

Les cartes illustrées

Des cartes illustrées sont disposées au sol (il peut s'agir de cartes du Dixit, ou d'autres cartes visuelles inspirantes). Chaque participant-e est invité-e à en choisir une qui représente comment il ou elle se sent à l'issue de l'activité. On fait ensuite un tour de cercle où chacun-e partage sa carte et explique pourquoi il ou elle l'a choisie.

L'alphabet des émotions

Les lettres de l'alphabet sont affichées ou accrochées dans la salle. Chaque participant-e se positionne près d'une lettre et dit un mot qui commence par cette lettre et qui exprime son état émotionnel ou ressenti du moment. Exemples : A comme Apaisé-e, C comme Curieux-se, Z comme Zen...

JEUX MODE ALIMENTATION DANSES LANGUE ARTS

FAÇONS DE COMMUNIQUER

LANGAGE NON VERBAL TOUCHÉ
INTONATIONS EXPRESSION
DES ÉMOTIONS
EXPRESSIONS DU VISAGE
ESPACE PERSONNEL
ET LIMITES

CONCEPTIONS DE...

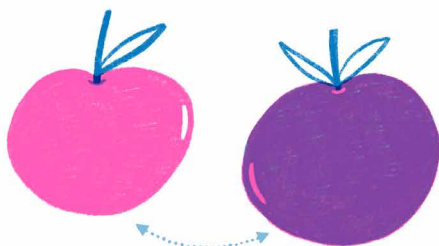
L'AMITIÉ
LA PROPRETÉ LA POLITESSE SOI-MÊME LA TEMPORALITÉ
LA BEAUTÉ NOS RÔLES (ÂGE, GENRE, ETC.) LA JUSTICE L'ÉDUCATION

ATTITUDES ENVERS...

LES ENFANTS LA MORT
LE TRAVAIL
L'AUTORITÉ LES ANCIEN-NES
LES ANIMAUX

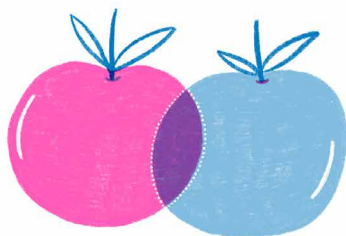
APPROCHES DE...

LA GESTION DE CONFLITS
LA PRISE DE DÉCISION
LA RELIGION



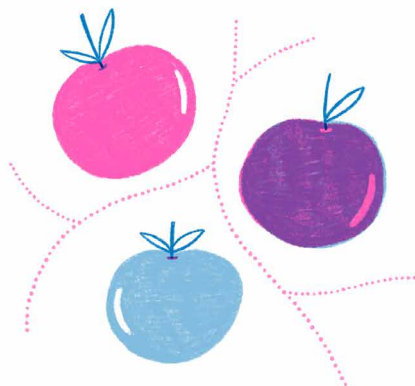
INTERCULTUREL

Échanges réciproques entre cultures, dialogues égalitaires, respect mutuel, sans hiérarchie.



TRANSCULTUREL

Pas de culture pure : les cultures se mêlent, se transforment, circulent au-delà des frontières



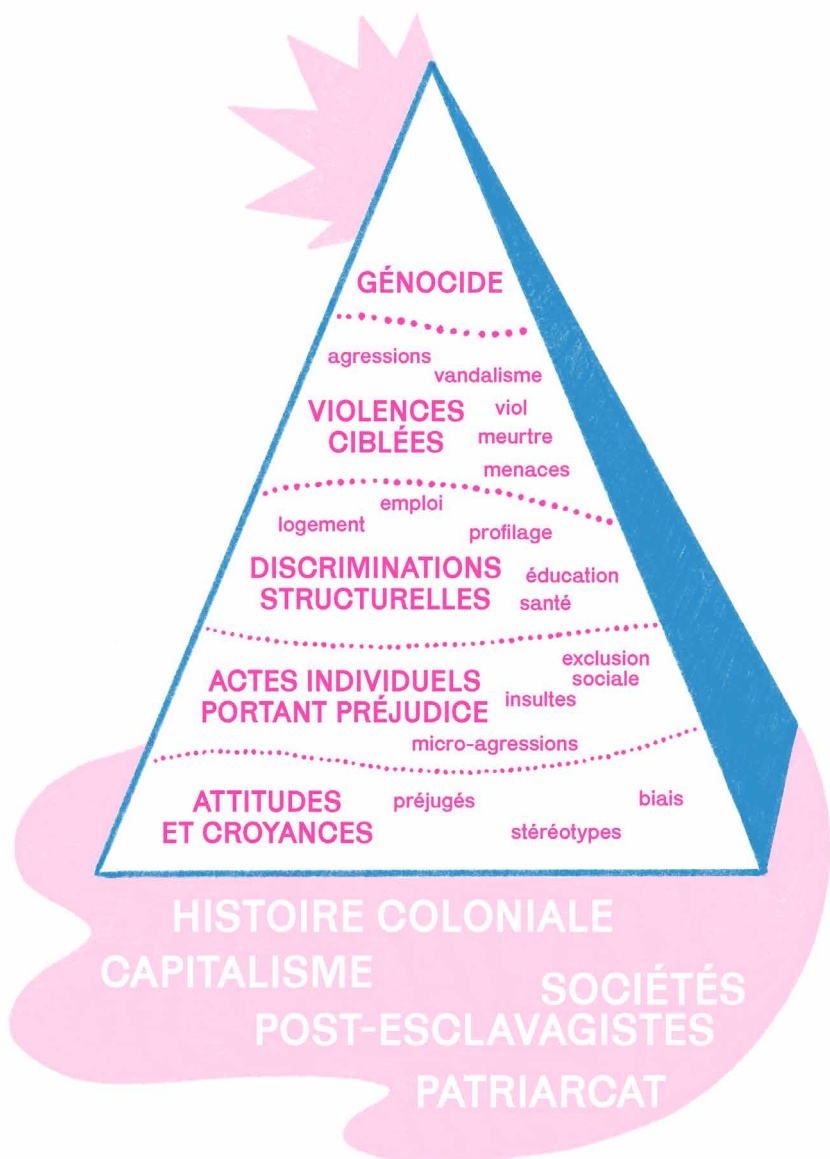
MULTICULTUREL

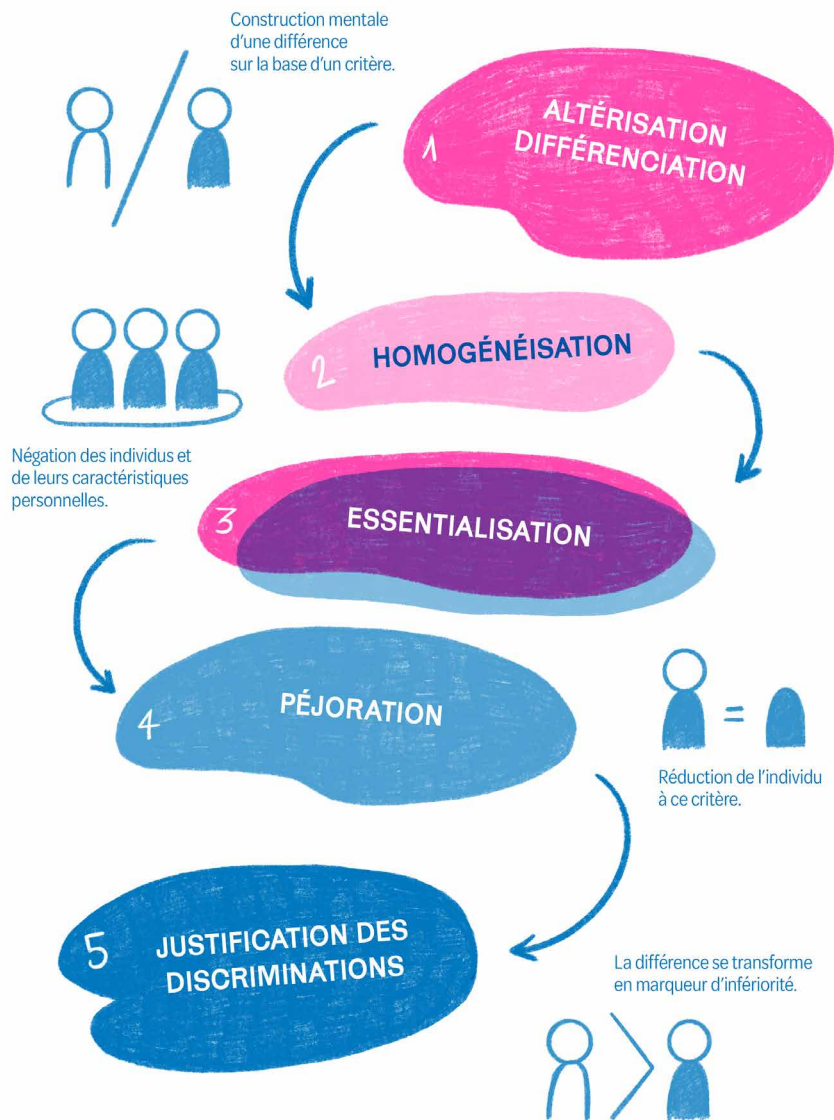
Coexistence de cultures distinctes, préservation des identités, peu d'échanges réels.



ASSIMILATIONNISME

Culture dominante imposée, acculturation, intégration par l'abandon des différences.





DÉFI
NI
TIONS

Définitions

Pour ce chapitre, nous avons choisi de collecter, rassembler et parfois traduire des définitions rédigées par des expert·es (ce que nous ne sommes pas !) et issues de différents ouvrages et sites que voici :

Coloured Glasses, manual for intercultural & global citizenship education – Youth for understanding

Éduquer contre le racisme et l'antisémitisme – Canopé

Abécédaire des discriminations 2024 – LDH

Constellations, a manual for working with young people on the topic of racism and invisible racism – The STAR project, Erasmus +

Compass, manual for human rights education with young people – Conseil de l'Europe

S'engager contre les discriminations, les bonnes pratiques associatives – Animafac

Mécanique du privilège blanc – Estelle Depris

Noiritude – le blog de Giselle

Nous avons décidé de ranger ces définitions par sections thématiques plutôt que par ordre alphabétique.

NORME

« Attente communément acceptée de ce qui est normal (standard, acceptable, attendu) au sein de la culture ou de la société. »

– Youth for Understanding

STIGMATE

« Un attribut social, corporel ou non, qui est dévalorisé du fait de son écart par rapport à la norme dominante. Un stigmat n'existe pas en soi, mais prend forme dans le regard d'autrui. »

– Estelle Depris

STÉRÉOTYPE

« Une idée préconçue, généralisée et simplifiée à l'extrême, souvent inconsciente, au sujet de personnes ou d'opinions, susceptible de conduire à des préjugés et à la discrimination. Généralisation d'une caractéristique possédée par certains membres du groupe au groupe dans son ensemble. »

– Conseil de l'Europe

PRÉJUGÉ

« Un préjugé est une opinion préconçue portant sur un sujet, un objet, un individu ou un groupe d'individus. Il est forgé antérieurement à la connaissance réelle ou à l'expérimentation : il est donc construit à partir d'informations erronées et, souvent, à partir de stéréotypes. »

– Canopé

DISCRIMINATION

« Il y a discrimination lorsque des personnes sont traitées moins favorablement que d'autres personnes, dans une situation comparable, uniquement parce qu'elles appartiennent ou sont perçues comme appartenant à un certain groupe ou à une certaine catégorie de personnes. »

– Youth for Understanding

DISCRIMINATION DIRECTE

« Ce sont les discriminations non dissimulées, voire revendiquées. Ce sont les situations dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre et ce de manière visible. »

– Animafac

DISCRIMINATION INDIRECTE

« Ce sont les discriminations qui découlent de faits neutres en apparence, mais qui entraînent l'exclusion de certaines personnes. »

– Animafac

DISCRIMINATION INSTITUTIONNELLE

« Ce sont les discriminations inscrites dans la loi. »

– Animafac

DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE OU STRUCTURELLE

« Ce sont les discriminations induites par un système, des normes, des habitudes et des pratiques, qui sont ainsi ancrées dans l'imaginaire collectif des individus. »

– Animafac

DISCRIMINATION INTERSECTIONNELLE

« Lorsqu'une personne est victime de discrimination pour deux ou plusieurs motifs, qui agissent simultanément et interagissent d'une manière inséparable, produisant des formes distinctes et spécifiques de discrimination. »

– Conseil de l'Europe

ACTION POSITIVE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

« Mesures prises dans le cadre d'une politique active (publique ou privée) en faveur de personnes faisant l'objet d'une discrimination. L'action est temporaire. Il s'agit d'une action de prévention ou de réparation. »

– LDH

DISCRIMINATION POSITIVE

« Il s'agit d'une action structurelle permettant notamment de réserver des places à des personnes appartenant à des groupes qui ont été discriminés »

– LDH

RACISME

« Une idéologie fondée sur la croyance en une hiérarchie entre les groupes humains, perçue en termes de races biologiques, qui se manifeste par une hostilité systématique envers une catégorie spécifique de personnes. »

– Estelle Depris

COLORISME

« Le colorisme est une hiérarchisation raciale au sein des communautés non blanches qui réserve des avantages aux carnations les plus claires et, à l'opposé, fait subir des préjudices aux peaux les plus foncées. »

– Noiritude, le blog de Giselle

RACISME INSTITUTIONNEL

« Le racisme institutionnel englobe les politiques, les pratiques, les règles, et les normes présentes au sein des institutions - gouvernements, hôpitaux, écoles ou services de police - qui perpétuent les inégalités raciales de manière systématique et souvent implicite. »

– Estelle Depris

RACISME SYSTÉMIQUE OU STRUCTUREL

« Le racisme structurel, ou systémique, désigne un système d'inégalités qui sont incorporées dans les structures sociales, économiques et politiques d'une société. En d'autres termes, il s'agit des inégalités profondément enracinées qui traversent notre histoire, ainsi que tous les aspects de la vie quotidienne - l'emploi, le logement, l'accès à l'éducation et à la santé - créant des avantages pour les personnes blanches et désavantagent les personnes non blanches. »

– Estelle Depris

SUPRÉMATIE BLANCHE

« La suprématie blanche, bien au delà de ses manifestations extrêmes, est un système d'oppression ancré dans les normes sociales et culturelles qui privilégient les personnes perçues comme blanches. »

— Estelle Depris

SÉGRÉGATION

« Séparation imposée de droit ou de fait, d'un groupe social envers les autres. L'exemple le plus parlant est celui de l'apartheid, une ségrégation raciale. »

— Animafac

RACE/RACISÉ·ES

« Le terme racisé permet de mettre en évidence le caractère socialement construit des différences. Il met l'accent sur le fait que la race n'est ni objective, ni biologique mais qu'elle est une idée construite par les personnes en situation de domination afin de représenter et de catégoriser les personnes non blanches (...) être racisé·e signifie être assigné à un groupe cible du racisme. »

— Estelle Depris

CHARGE RACIALE

« Sur le modèle de la charge mentale qui incombe aux femmes, Maboula Soumahoro a forgé le concept de charge raciale, exprimant cette "tâche épuisante d'expliquer, de traduire, de rendre intelligibles les situations violentes, discriminantes ou racistes". »

— Estelle Depris

ANTIRACISME

« Processus actif visant à identifier, contester, s'opposer et éliminer le racisme en changeant les attitudes et les croyances, les politiques, les systèmes et les structures de manière à ce que le pouvoir soit partagé et réparti équitablement dans la société. »

— The STAR project

XÉNOPHOBIE

« Une aversion irrationnelle pour les étrangers. »

– Youth for Understanding

ANTISIGANISME/ RACISME ANTI-ROMS

« Forme spécifique de racisme, idéologie de supériorité raciale, forme de déshumanisation et de racisme institutionnalisé appliquée aux Roms. »

– Youth for Understanding

ISLAMOPHOBIE/RACISME ANTIMUSULMAN

« Forme de racisme, d'intolérance et de discrimination envers les musulman-es ou les personnes perçues comme tel-les. Bien qu'elle soit liée à la religion, l'islamophobie ne peut être réduite à une discrimination fondée sur ce seul motif, car elle résulte d'une perception « racialisée » reposant sur divers marqueurs, parmi lesquels l'origine ethnique ou nationale, l'apparence et les caractéristiques culturelles. »

– Conseil de l'Europe

ANTISÉMITISME

« Discrimination et hostilité manifestées à l'encontre des personnes juives en tant que groupe ethnique, religieux ou supposément racial. »

– Animafac

INTERSECTIONNALITÉ

« Ce terme, identifié et nommé ainsi par Kimberlé Crenshaw en 1989, désigne la situation de personnes subissant simultanément plusieurs formes de discriminations dans une société. Ainsi l'intersectionnalité étudie les formes de discriminations non pas séparément, mais dans les liens qui se nouent entre elles, en partant du principe que les différenciations sociales ne sont pas cloisonnées mais que des entrecroisements sont bel et bien observables. »

– Animafac

ETHNOCENTRISME

« Une vision des choses dans laquelle la culture d'origine d'une personne est le centre de tout, et toutes les autres cultures sont évaluées et notées par rapport à elle. »

— Youth for Understanding

INTERCULTUREL

« Se réfère à l'interdépendance et à l'interaction entre diverses communautés linguistiques et ethniques. Une perspective interculturelle nous oblige à reconnaître que la réalité est plurielle, complexe et dynamique, et que l'interaction fait partie intégrante de toute vie et de toute culture. »

— Youth for Understanding

TRANSCULTUREL

« Se réfère à l'idée que les cultures sont façonnées par des interactions continues, par des relations (politiques) qui se chevauchent, et transformées par des actions spécifiques et individuelles. Cette définition met l'accent sur les relations contextuelles et individuelles avec les expériences culturelles plutôt que sur une approche statique et catégorique de la culture. »

— Youth for Understanding

MULTICULTUREL

« Des personnes de cultures différentes vivent côte à côte au sein d'une communauté, interagissent à des degrés divers tout en conservant leurs caractéristiques propres. »

— Youth for Understanding

DIVERSITÉ

« Ce concept englobe l'acceptation et le respect, ce qui signifie comprendre que chaque individu est unique et reconnaître nos différences individuelles. Celles-ci peuvent concerner l'ethnicité, le sexe, l'orientation sexuelle, le statut socio-économique, l'âge, les capacités physiques, les croyances religieuses, les convictions politiques ou d'autres idéologies. C'est l'exploration de ces différences dans un environnement sûr, positif et stimulant. Il s'agit de se comprendre les uns les autres et de dépasser la simple tolérance pour embrasser et célébrer les riches dimensions de la diversité contenue dans chaque individu. »

— Youth for Understanding

PRIVILÈGE

« Les privilèges désignent un ensemble d'avantages non mérités ou d'avantages cachés accordés à des personnes en fonction de leur appartenance à un groupe social spécifique. La société accorde des privilèges à des personnes en raison de certains aspects de leur identité comme la race, la classe, le sexe, l'orientation sexuelle, la langue, la situation géographique, les capacités et la religion, pour n'en citer que quelques-uns. »

— The STAR project

PRIVILÈGE BLANC

« Le privilège blanc est l'absence des conséquences du racisme : absence de discrimination structurelle, absence de perception de votre race comme un problème, absence de « moins de chances de réussir en raison de ma race ». Le privilège blanc est l'avantage social non mérité, le plus souvent non reconnu, que les Blancs ont sur les autres groupes raciaux parce qu'ils sont blancs. »

— The STAR project

COLORBLINDNESS

« Idéologie selon laquelle l'antiracisme se traduit par une non-perception des couleurs de peau. Le problème est que ce schéma de pensée conduit au contraire à invisibiliser le racisme et les souffrances des personnes discriminées en raison de leur couleur de peau. »

— Animafac

WHITESPLAINING

« Lorsqu'une personne blanche explique à une personne non blanche ce qui est ou n'est pas raciste. »

— Animafac

SAUVEUR BLANC

« Le syndrome du sauveur blanc se manifeste par des actions d'aide ou de « sauvetage » envers les personnes racisées, motivées par le désir de se valoriser moralement, plutôt que par un véritable engagement envers l'égalité et la justice. »

— Estelle Depris

ALIÉ·ES

« Personne qui n'est pas directement concernée par la lutte en tant que victime de cette discrimination mais qui apporte son soutien. »

— Animafac

Ressources

Il existe de nombreuses ressources qui abordent le racisme, l'antisémitisme, l'islamophobie et plus largement les discriminations liées à l'origine. Voici une sélection (non exhaustive) de livres, articles, séries, documentaires ou podcasts que nous avons trouvé pertinents !

LIVRES

Mécanique du privilège blanc – Estelle Depris

Race – Sarah Mazouz

Décolonisons-nous – Franck Lao

La charge raciale – Douce Dibondo

Entrer en pédagogie antiraciste – ouvrage collectif coordonné par la commission antiraciste de Sud Éducation 93

Sous les strates – Lou Eve

Le racisme est un problème de blancs – Reni Eddo-Lodge

Noir n'est pas mon métier – ouvrage collectif initié par Aïssa Maïga

Peau noires, masques blancs – Franz Fanon

Intersectionnalité – K. Crenshaw

Petit manuel anti raciste pour les enfants – Rakidd

Ne suis-je pas une femme ? – Bell Hooks

10 questions sur les féminismes noirs – Fania Noël

La race tue deux fois – Rachida Brahim

Kiffe ta race – Rokhaya Diallo et Grace Ly

La mécanique raciste – Pierre Tevanian

Le racisme est un problème de blancs – Reni Eddo Lodge

Fragilité blanche – Robin Diangelo

Le privilège de dénoncer – Kharoll Ann Souffrant

Je suis votre pire cauchemar – Kyémis

Sister outsider, Audre Lorde

Afroqueer – Fabrice Nguena

Lettres à une Noire – Françoise Ega

Impact des micro agressions et de la discrimination raciale sur les personnes racisées – Yaotcha d'Almeida

Rester barbare – Louisa Yousfi

Des blancs comme les autres – Illana Weizman

Notre dignité, un féminisme pour les Maghrébines en milieu hostile – Nesrine Slaoui

Et un jour je suis devenu arabe – Anas Daïf

Où sont les gens du voyage ?

Une histoire actuelle de l'antitsiganisme – William Acker

Je suis Tzigane et je le reste – Anina Ciuciu

Vous les asiates – Linh Lan Dao

Récitatif – Toni Morrison

FILMS, DOCUS, SÉRIES, VIDÉOS

Small Axe (série) — Steve McQueen

Ouvrir la voix (docu) — Amandine Gay

Histoires crépues (chaîne Youtube) — Seumboy

Je ne suis pas chintoque, histoire du racisme anti asiatique (docu) — Emilie Tran Nguyen et Jessica Bagic

When they see us (série)
— Ava Duvernay

Colin in black and white (série) — Colin Kaepernick

Les autres chemins (docu)
— Emmanuelle Lacosse

PODCASTS

Kiffe ta race

Je ne suis pas raciste mais...

Le cul entre deux chaises

Dis les termes

Parlons culture, parlons queer
épisode 3 : racisme

Parlons culture, parlons queer
épisode 4 : privilège blanc

Self care ta mère : Les impacts des micro agressions

Qui a peur des juifs? Chahut média

Jins podcast

Na3na3 podcast

Dans l'ombre de l'antitsiganisme (LSD)

Kiffe ta race #62 - « Islamophobie : un mot, des maux »

Kiffe ta race #14 - « Roms, les oubliés de l'antiracisme »

Kiffe ta race #36 - « Rromni et française »

Kiffe ta race #17 - « Juive et française »

Kiffe ta race - « Affirmer la lutte contre l'antisémitisme à gauche »

AUTRES RESSOURCES

Histoires crépues

→ <https://histoirescrepues.fr>

Noiritude

→ <https://noiritude.com/>

Legal Team Antiraciste

→ <https://legalteamantiraciste.fr/>

Jewish Voice for Peace

→ <https://www.jewishvoiceforpeace.org/>

Association Tilt

→ <https://tilt-toulouse.org/>

Association Lallab

→ <https://www.lallab.fr/>

Collectif Nta Rajel?

→ <https://ntarajel.wordpress.com/>

La voix des Roms

→ <https://www.lavoixdesroms.com/>

Association ANGVC

→ <https://www.angvc.fr/>

Association la CIMADE

→ <https://www.lacimade.org/>

Association les amoureux au ban public

→ <https://www.amoureuxauban.net>

Défenseur des droits

→ <https://www.defenseurdesdroits.fr/>

Le mouvement

→ <https://lemouvement.org/>

Rencontres Tsiganes

→ <https://www.rencontrestsiganes.org/>

Remerciements

Cette boîte à outils a été réalisée avec le soutien de la DILCRAH dans le cadre de l'appel à projets visant à soutenir les actions nationales s'inscrivant dans les objectifs des plans nationaux de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine.

→ <https://www.dilcrah.gouv.fr>



Toute l'équipe d'Hors Pistes a participé à la rédaction du contenu, merci notamment à :

Ali, Angela, Benjamin, Cassandre, Clara, Léo, Lin, Lisa, Maëlia, Marcella, Noémie, Patri, Silvia, Sosthène, Stavroula, Zula.

Nous remercions particulièrement nos bénévoles pour la relecture sensible des textes :

Alice, Andrea, Roquia et Sophia.

GRAPHISME

Minimus - minimus.contact@gmail.com

ILLUSTRATIONS

Zula - [@zulabazula](https://www.instagram.com/zulabazula)

IMPRESSION

Noise Paper - noisepaper.studio@gmail.com

ASSOCIATION HORS PISTES

67 la canebière - 13001 Marseille

marseille@hors-pistes.org

+33 (0)9-52-86-00-44

→ <https://hors-pistes.org>

