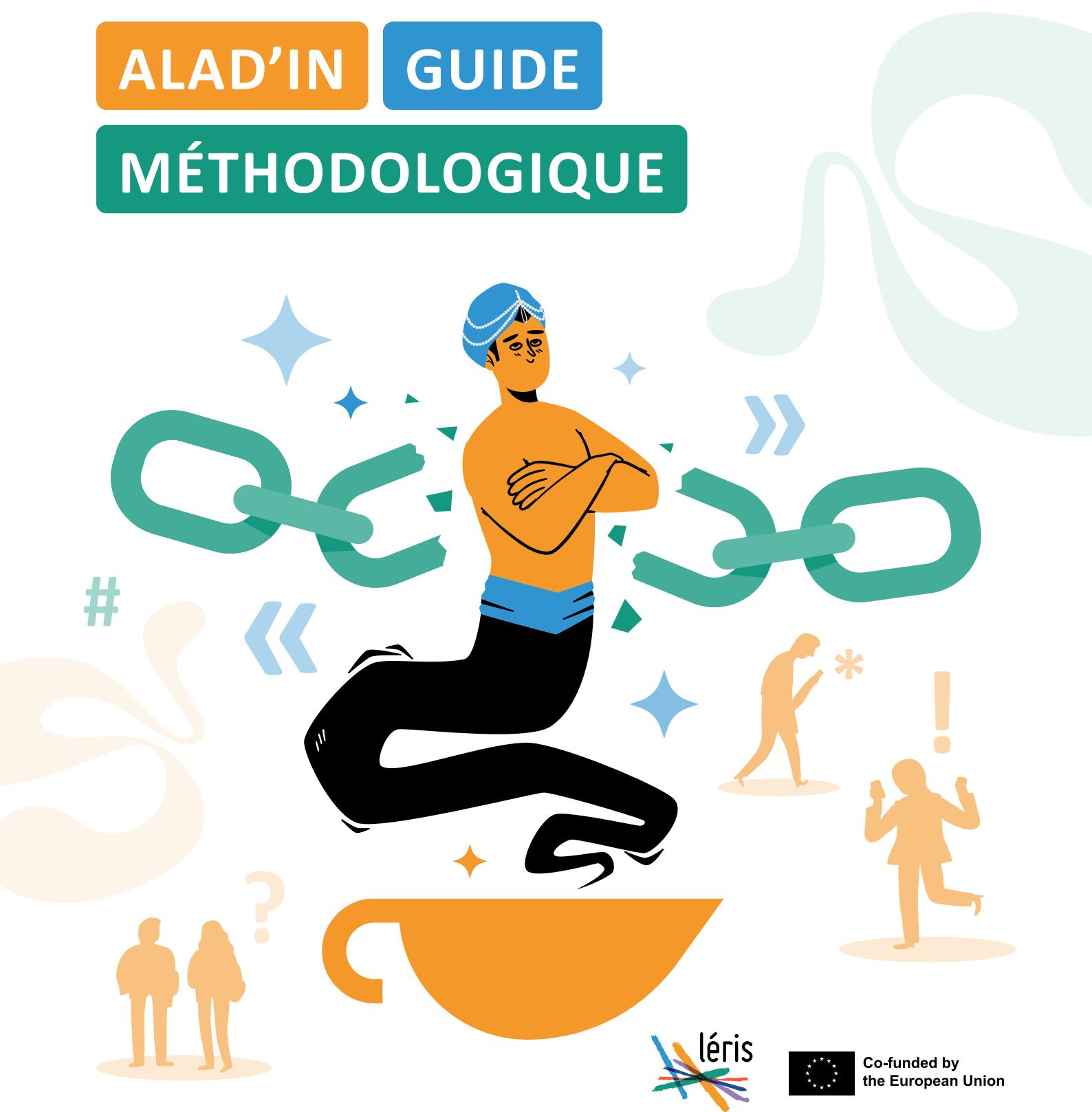




Accompagnement libéré
et affranchi des dominations :
une insertion nouvelle

ALAD'IN GUIDE

MÉTHODOLOGIQUE





Autrices :

Virginie Poujol, Špelca Budal

(LERIS : Laboratoire d'Études et de Recherche sur l'Intervention Sociale (FR), www.leris.org)

Elsa Joaquina Gaspar Anjos Maria, Ana Sofia Luís da Cruz Pereira, Carmen Sofia Emério da Silva Leone dos Santos
(SCML : Santa Casa da Misericórdia de Lisboa (PT), www.scml.pt)

Laura Minieri, Arianna Brunello

(EVT : Consorzio di cooperative sociali (IT), www.evtnetwork.it)

Stéphanie Grenier, Dorothée Picot

(CDC : Le Comptoir des Colibris (FR), www.lecomptoirdescolibris.fr)

Sandrine De Ridder

(Mode d'emploi asbl (BE), www.modedemployiasbl.be)

Cloé Laurendeau : La Baraque à Plume



Co-funded by
the European Union

Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne.
Cette publication (communication) n'engage que son auteur et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.

Sommaire

| | |
|---|--------------|
| Introduction | Page 4 à 6 |
| Mais de quoi parlons-nous ? Quelques définitions... | Page 7 à 8 |
| En pratique, comment cela se passe ? | Page 9 à 10 |
| Comment créer un cadre serein et respectueux ? | Page 11 |
| Le Baromètre des relations égalitaires | Page 12 |
| Le cercle de réflexion | Page 13 |
| Étape 1 : Devenir un génie de l'animation | Page 15 à 16 |
| Étape 2 : Prendre conscience des rapports inégalitaires | Page 17 à 22 |
| Étape 3 : Déclencher l'intention d'agir avec l'atelier « <i>dans ta gueule</i> » | Page 23 à 26 |
| Étape 4 : Se projeter dans un monde égalitaire | Page 27 à 31 |
| ANNEXE 1 : LE QUIZZ | Page 32 |
| ANNEXE 2 : BANQUE D'IMAGES | Page 35 |



Pourquoi quand le *feu* est **VERT** personne ne bouge ?*



Ce guide méthodologique a été développé dans le cadre d'un projet européen Erasmus+ intitulé :



Accompagnement libéré
et affranchi des dominations :
une insertion nouvelle

Pendant deux ans, nous avons travaillé avec des structures d'insertion de quatre pays (France, Italie, Belgique, Portugal) pour développer une méthodologie permettant d'améliorer l'accompagnement des personnes en insertion.

Notre projet vise à transformer en profondeur la manière dont l'accompagnement social est pensé et pratiqué. Nous sommes convaincus qu'il est essentiel de passer d'une logique de domination à une logique de partenariat avec les personnes accompagnées pour répondre aux défis actuels du secteur social. L'enjeu est donc que les accompagnements soutiennent l'employabilité, mais surtout qu'ils permettent aux personnes accompagnées de construire leur propre place dans la société (places qui souvent n'existent pas encore).

LA MÉTHODE VISE À :

- Transformer les pratiques en allant vers un rapport de coopération avec les personnes accompagnées, en reconnaissant leur citoyenneté pour libérer leur potentiel.
- Développer les compétences des professionnel·le·s de l'insertion et du social, des bénévoles et des étudiant·e·s du travail social.
- Faciliter la mise en œuvre de nouvelles formes d'accompagnement adaptées aux évolutions sociétales.
- Développer le pouvoir d'agir des personnes accompagnées en les impliquant activement dans l'analyse et l'amélioration des processus d'accompagnement.
- Améliorer la santé mentale grâce à la mise en place de pratiques innovantes permettant de réduire le stress et les risques psychosociaux.
- Avoir plus de rigueur : une démarche structurée, fondée sur des techniques éprouvées, assure la mise en œuvre cohérente de ces transformations.

Ce travail s'inscrit dans le prolongement de plusieurs travaux engagés par le Léris et ses partenaires sur l'accompagnement socio-professionnel de personnes en situation de fragilité sociale, et sur les processus d'émancipation dans une perspective critique et pragmatique.

Les personnes en insertion sont souvent vu.e.s par leurs manques (de compétences, de savoirs, de légitimité, de capacité de compréhension, etc.). Or l'enjeu de l'accompagnement est de leur donner des espaces dans lesquels ils pourront explorer et développer des capacités qui leurs seront utiles pour leur vie en milieu ordinaire et qui relèvent de l'émancipation : comprendre les choix qui sont faits dans l'entreprise, pourquoi on cuisine ou cultive telle ou telle espèce, pourquoi à ce moment-là, quels sont les enjeux de production, etc...

Dans les accompagnements réalisés, nous constatons souvent des rapports asymétriques¹, qui assignent les personnes à des places dans lesquelles elles ne peuvent pas déployer leurs capacités. Ces asymétries peuvent se déployer dans des espaces variés (la salle café ou repos, les espaces collectifs, qui les fréquente et quand, etc.), dans des relations variées (avec les employeurs, avec les services sociaux, avec les pairs, etc.).

Nous avons donc choisi de travailler spécifiquement sur et avec les professionnel.le.s de l'insertion (chargé.e d'insertion, encadrants techniques, travailleurs sociaux, etc.) qui sont porteurs de ces rapports, la plupart du temps de manière involontaire et inconsciente. **Il s'agit pour eux d'une première approche de ces questions.** Celleux qui ont déjà travaillé ces questions trouveront ici quelques ressources complémentaires. Pour que les professionnel.le.s s'engagent sur un chemin d'accompagnement plus émancipateur, il est nécessaire d'abord de se libérer de ses propres schémas d'oppression, nous proposons à travers la méthodologie de les faire passer par plusieurs étapes du parcours de libération :



Cette méthodologie s'inscrit donc dans une perspective **d'agir éthique** pour reprendre Paulo Freire, qui porte plus l'attention sur les finalités de transformation sociale, que sur un agir technique :

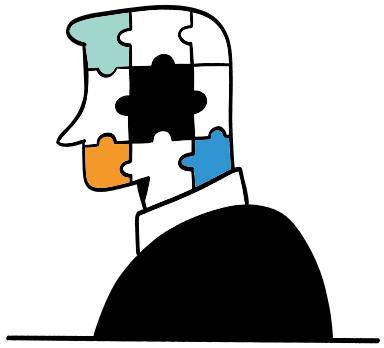


L'objectif est de prendre conscience de certains rapports de dominations et d'oppression qui sont des rapports sociaux asymétriques entre les personnes, et notamment entre celles qui sont en insertion et les professionnel.le.s qui les accompagnent. Cette prise de conscience doit permettre de modifier les rapports pour aller vers des relations égalitaires.

Cette démarche pourrait idéalement se reproduire régulièrement au sein de l'entreprise et être intégrée aux bilans globaux de la structure comme elle est amenée à en faire régulièrement, par exemple tous les ans.



¹Si la question des dominations est au cœur de la démarche, nous préférons parler ici "d'asymétrie", terme qui nous semble plus ouvert et moins stigmatisant pour chacun.e.



Mais de quoi parlons-nous ?

Quelques définitions...

| | |
|--|--|
| PATRIARCAT | Autorité détenue par les hommes, qui exclut les femmes dans l'organisation. |
| SEXISME | Discrimine un sexe. |
| RACISME | Idéologie qui soutient qu'il y a des races différentes parmi les êtres humains dont certaines supérieures et d'autres inférieures : hiérarchie des races. |
| VALIDISME | Discrimination de la part de personnes valides (sans handicaps) envers des personnes handicapées, diminuées, physiquement ou socialement... Les valides s'imaginent supérieurs et avoir une position enviable. |
| BUREAUCRATIQUE / HIÉRARCHIQUE / LOGIQUE D'ENTREPRISE | Le salarié/collègue est considéré comme inférieur aux besoins et réalités mis en place par la hiérarchie. Ses besoins et bien être sont mis à mal, peu pris en compte car il est considéré comme inférieur. |
| CAPITALISME | Régime économique selon lequel un groupe de dominants possèdent le fruit des moyens de production mis en œuvre par un groupe. |

Il est à noter que ces rapports de domination se croisent, et viennent se renforcer les uns les autres. Par ailleurs, chacun, chacune, peut ressentir, vivre, plusieurs situations qui, par leur croisement, vont créer des rapports de domination.

ON PARLERA D'INTERSECTIONNALITÉ. Le schéma ci-dessous présente ces différentes dimensions. Plus elle se positionne vers le centre du cercle, plus elle a d'éléments qui lui donnent du pouvoir, plus elle cumule les positions où elle est à l'extérieur du cercle, plus elle subira des discriminations.

INTERSECTIONNALITÉ

1 Race
2 Ethnicité
3 Identité de genre
4 Classe
5 Langue
6 Religion
7 Capacité
8 Sexualité
9 Santé mentale
10 Âge
11 Éducation
12 Taille du corps
... et beaucoup plus ...

L'intersectionnalité est une optique qui permet de voir où le pouvoir prend forme et se heurte, où il s'enferme et se croise. C'est la reconnaissance du fait que chaque personne a sa propre expérience de la discrimination et des priviléges.

- Kimberlé Crenshaw -

Violence symbolique : KESAKO ?

C'est le fait que les membres d'un groupe, de manière totalement inconsciente, parce que cela a été intégré à son éducation, à son contexte culturel, nourrissent à leur insu des rapports de domination mis en œuvre par des dominants. La domination s'exerce à travers des mots, des manières de dire, des gestes ou des représentations culturelles. Par exemple dire à des personnes en situation de précarité financière que les légumes qu'ils achètent dans des magasins de Hard discount sont « *morts* ». Cette phrase renvoie les personnes à leur situation financière et à l'impossibilité, pour l'instant, de faire autrement. La violence symbolique n'est pas volontaire mais on peut y faire attention pour changer petit à petit !

Observatoire sur la réussite en enseignement supérieur (2023).
Équité, diversité et inclusion (EDI) : au cœur de la réussite étudiante. En ligne :
<https://oresquebec.ca/dossiers/equite-diversite-et-inclusion-edi-au-coeur-de-la-reussite-etudiante/>

Bien sûr, il faut parfois convaincre les personnes de s'engager dans ce type de démarche ! Aussi nous vous proposons un court argumentaire :

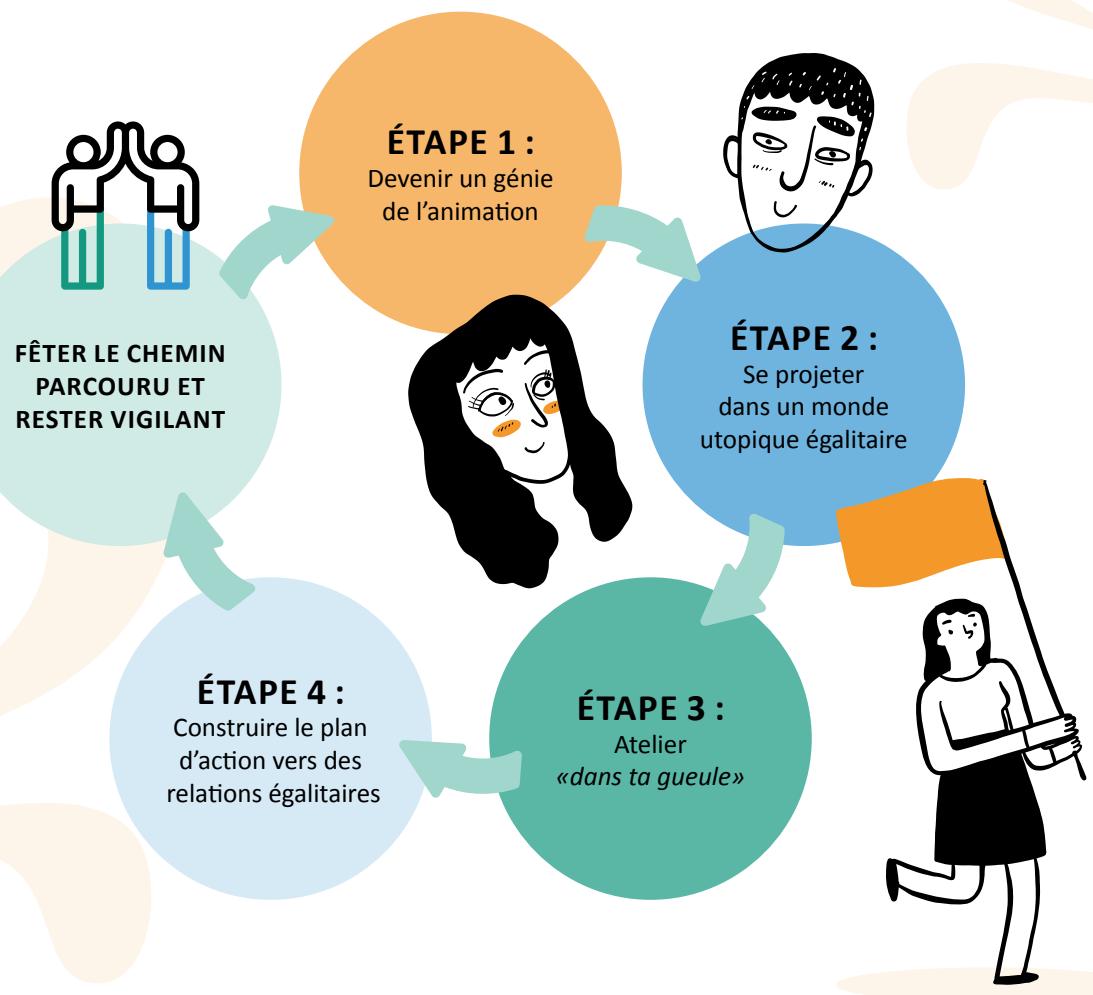
Nous vous invitons à une série de 4 ateliers ludiques collectifs dans lesquels l'objectif est de lâcher prise, se rencontrer autrement et de partager ce qui nous gêne, nous limite dans l'entreprise et agir dessus au moyen de jeu ! Ça ne dure pas longtemps, c'est court à chaque fois (1h30) c'est vivant et décalé mais pas trop quand même, et en plus c'est utile et ça fait du bien !

Viens toi aussi te changer les idées et les ancrer dans le vrai !

Quelques précautions pour accompagner la prise de conscience, et notamment à l'issue de [l'étape 1](#) où le groupe va identifier un rapport de domination principal. L'animateur peut préciser au groupe que cette domination ne veut pas dire que chacun.e présent.e est un.e dominant.e, un.e oppresseur, oppresseuse, qui exerce un pouvoir malveillant. Mais bien que cette domination existe en tant que telle au sein du groupe ou lieu, dans ce contexte. La domination existe au sein d'un espace précis, dans un contexte de société défini et par une rencontre de plusieurs personnes qui portent en elles une histoire de vie. C'est la rencontre de ces facteurs qui contribue, notamment, à l'existence de la domination.



En pratique, comment cela se passe ?



La durée :



La méthodologie se déroule en un cycle de 4 ateliers d'une durée de 1h30 environ. L'ensemble peut se dérouler sur plusieurs demi-journées.

Néanmoins l'expérience montre que suivant la composition de votre groupe il peut être nécessaire d'adapter la durée des ateliers : prendre plus de temps pour définir des mots ou des concepts par exemple parce que cela se fait ressentir ou alors allez vite car le groupe a vite pris les choses en main.. N'hésitez pas à adapter en fonction des réalités que vous allez rencontrer.

Qui participe ?

Vont participer aux ateliers les personnes en insertion et les professionnel.le.s qui les accompagnent. Selon le moment dans les ateliers, le travail se fera en non-mixité (les personnes en insertion entre elles, les professionnel.le.s entre eux.elles) ou en mixité. Cette règle (mixité, non-mixité) est importante à respecter, car il est parfois plus facile que les personnes se sentent à l'aise et en confiance d'exprimer ce qu'elles ressentent, si elles sont entre pairs. Elles peuvent se sentir moins jugées à cause de relations asymétriques préétablies, et ne vont donc pas réagir de la même façon.

Qui anime ?

L'un des participants (idéalement 2 animateurs.ices) qui peut avoir une posture de neutralité, cela peut être une personne du conseil d'administration, une personne ressource extérieure à la structure, un.e professionnel.le qui n'est pas engagé.e dans l'accompagnement. La neutralité est importante car les professionnels qui accompagnent habituellement les personnes sont pris dans les enjeux qui peuvent influencer l'animation de l'atelier (car il existe déjà une relation préétablie accompagnateur/personne accompagnée qui n'est pas neutre).



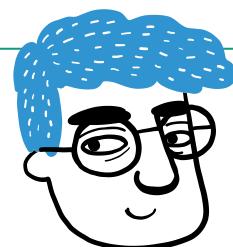
Comment animer ?

L'animateur.ice doit adopter une posture bienveillante :

- Il est un facilitateur des échanges et garant d'un cadre bienveillant, clair et permettant d'atteindre des objectifs. Un cadre sécurisant permet des échanges de qualité entre des personnes qui se sentent bien. Les activités doivent être au service de cette visée; l'idée est que l'animateur se les approprie et se sente légitime de les adapter pour rester au plus près des besoins des personnes,
- Il doit considérer que les participants ont de nombreuses ressources souvent mal reconnues. L'idée est de reconnaître ce dont les personnes sont capables et de s'appuyer sur ces forces pour mener à bien un projet collectif. L'important est de valoriser ce que les personnes et le groupe ont à s'apporter mutuellement ;
- De permettre aux personnes de sortir des stigmates, des places qui leur ont été assignées et de leur position de bénéficiaire pour se sentir actrices ;
- De transmettre l'idée que les personnes ont certes des ressources et une certaine marge de manœuvre mais qu'ils sont aussi contraints par des fonctionnements qui les dépassent et qui sont parfois injustes, inappropriés ou inefficaces. Le cas échéant, l'animateur doit être prêt à les accompagner dans une prise de parole politique afin de passer de l'identification d'un problème à une revendication politique (des outils sont disponibles sur ce point).

POUR CELA :

- L'animateur.ice dirige mais doit rester en retrait pour que le groupe puisse prendre sa place.
- Osez écouter ce qui se dit, surtout si cela vous surprend ! Soyez attentif à ce qui se dit en arrière-plan. N'ayez pas peur du vide et du silence, car ils permettent de prendre le temps de la réflexion.
- Veillez à ce que chacun puisse s'exprimer : pour chaque question, encouragez chacun à s'exprimer afin que tout le monde ait la possibilité de s'exprimer.
- La méthodologie proposée est une structure de base, mais chaque groupe peut adapter son format en fonction de la dynamique du groupe et des personnes présentes.



Comment créer un cadre serein et respectueux ?

Quelques règles communes :



PARLER EN JE



RESPECT DE SOI,
des autres et
du matériel

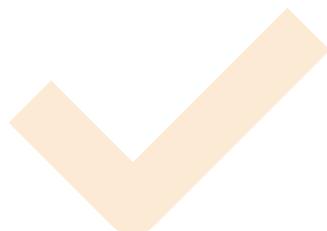


DROIT AU JOKER.
Pas d'obligation
de participer

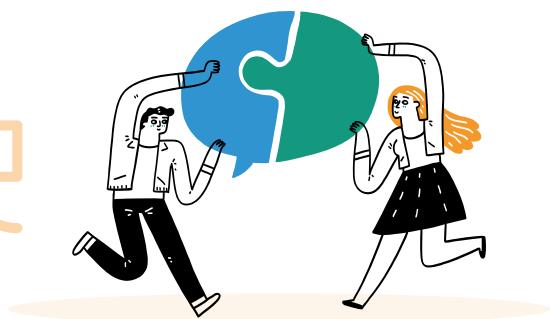


Pendant le déroulé des ateliers, il peut être intéressant de répartir les rôles parmi l'un des participants afin que chacun se sente investi et limiter les prises de pouvoirs (liés à plus d'habitude ou d'aisance à s'exprimer en public par exemple) :

- ➡ Celui.celle qui donne les tours de parole
- ➡ Celui.celle qui est gardien du temps
- ➡ Celui.celle qui s'assure que les points sont traités
- ➡ Celui.celle qui prend les notes
- ➡ Celui.celle que la parole est justement répartie Etc.
- ➡ Nous ne proposons pas ici de nombreux outils dits "brise-glace", mais les animateurs peuvent en trouver facilement dans d'autres productions.



Pour clôturer chaque étape, nous proposons deux approches : le baromètre des relations égalitaires ou le cercle de parole :



Le Baromètre des relations égalitaires :

Enfin, pour permettre à chacun de savoir et de faire savoir comment il a vécu l'atelier, nous proposons qu'à l'issue des ateliers le groupe se positionne sur un baromètre. L'objectif est de se situer par rapport à l'asymétrie, comme une sorte de météo intérieure. Chacun se situe par une croix/gommette sur son ressenti/état pendant le travail avec le cadre, les autres, sans commenter, sauf s'il le souhaite.



DANS 1^{ER} TEMPS :

Chacun.e se positionne INDIVIDUELLEMENT sur le baromètre sans le montrer aux autres (un baromètre par personne).



DANS UN 2ND TEMPS :

on met en commun (ou seulement l'animateur met en commun) sur un baromètre collectif. Si les participants constatent que de nombreuses personnes ressentent une situation d'asymétrie pendant les ateliers, ils peuvent décider de travailler dessus (cet outil pourrait s'installer dans les structures sur le long terme, comme une vigie des relations internes).



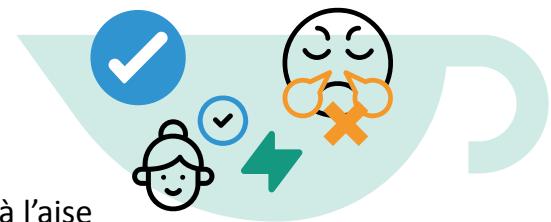
Le cercle de réflexion*

Pour clore un exercice l'animateur demande aux participants de s'asseoir ou de se tenir debout en cercle et pose des questions telles que :

- Ce qui a été difficile
- Ce qui a été facile

Qu'avez-vous ressenti en faisant cette activité ?

- Ce qu'ils ont apprécié
- Si quelque chose les a mis en colère ou les a mis mal à l'aise
- S'ils ont réalisé quelque chose de nouveau
- S'ils ont modifié leur perception d'une manière ou d'une autre, etc.



Par ailleurs, nous proposons de vous inspirer de la communication non violente pour accompagner le groupe :

RETONONS : LA COMMUNICATION EN 4 ÉTAPES



1. Exprimer son Observation (O)

« *Quand j'entends...* », « *quand je vois...* », « *quand je me souviens...* »

Exprimer une observation la plus factuelle possible, partageable avec l'autre, sans jugement, ni reproche. Ce que nous avons vu, ce que nous avons entendu, ou ce que nous imaginons...

2. Exprimer les Émotions induites par le fait (E)

« *je me sens...* »

Exprimer le ressenti le plus important que nous souhaitons partager, en acceptant de vivre ce ressenti et de le ressentir au moment où nous nous exprimons.

Remarques : « *Je me sens triste...* » ou « *Tu me fais me sentir triste* » ?

Le « *TU* » c'est faire porter la responsabilité de nos émotions à l'autre. Nos émotions nous appartiennent. Pour éviter les conflits, exprimer notre mécontentement mais sans blâmer l'autre. Parler en « *JE* » est recommandée en CNV.

3. Exprimer le ou les Besoins en lien avec le ressenti précédemment nommé. (B)

Les émotions que je ressens cachent quel besoin non comblé ? « *Je suis triste car j'ai besoin de...* ».

4. Exprimer la Demande (D)

« *Est-ce que tu serais d'accord pour...* ». Finir par une demande précise qui exprime ce que nous attendons. Ainsi notre interlocuteur peut prendre en compte notre besoin.

*SOURCE : Guide Méthodologique pour les animateurs du module "Amélioration des compétences en communication pour les personnes ayant moins d'opportunités, basée sur le Théâtre-Forum et les méthodes de communication assertive" pour le projet CENV « Pour une Communication Européenne Non Violente : Tous en scène ! » s'inscrit dans un partenariat européen de coopération dans l'éducation des adultes 2021-2023

Attention, méthode dangereuse, impertinente, déconstructive et déstabilisante !



ÉTAPE 1 : Devenir un génie de l'animation

Durée : 01h00

Vous allez animer les ateliers, cette étape est conçue rien que pour vous ! Parce que les dominations, les relations inégalitaires, se cachent dans des petites choses, il nous semble essentiel d'aiguiser notre regard.

1. PETIT QUIZ INTRODUCTIF (1 MIN)

Répondez à ces questions spontanément : Mon rôle est de...

- animer et mettre en œuvre d'un point de vue technique les outils d'animation ?
- développer les connaissances des personnes sur les rapports de domination ?
- favoriser la prise de conscience des personnes sur ce qu'ils font ?
- débusquer les vérités qui dérangent ?
- questionner en permanence pour toujours aller plus loin dans les ambitions ?



Il n'y a pas de bonnes réponses, c'est un peu tout ça à la fois mais la technique d'animation n'est pas le plus important ! Par contre, nous avons tous besoin pour animer d'être un peu au clair avec le sujet...

2. S'APPROPRIER LES CONCEPTS À LA SAUCE DE L'ARPENTAGE1 (10 MIN)

Nous vous proposons de lire les définitions écrites plus haut et pour chacune, dites à une personne de votre entourage (professionnelles ou personnelle) :

- ce qui n'est pas clair : vous avez besoin de vous renseigner davantage - voir ci-dessous quelques courtes vidéos,
- un questionnement qui a émergé,
- cela vous rappelle quelque chose que vous avez vécu ? Remémorez-vous la situation,
- comment cela s'est passé, ce que vous avez éprouvé, prenez ce temps.



C'est très important, la méthodologie peut faire ressortir des situations difficiles pour les personnes, rappelez-vous ce que vous ressentez à la mémoire de votre expérience, pour prendre soin des personnes qui vont peut-être revivre des scènes vécues pendant les ateliers.

1 Technique d'animation issu de l'éducation populaire qui consiste à lire collectivement un texte, de nombreuses ressources existent sur internet.

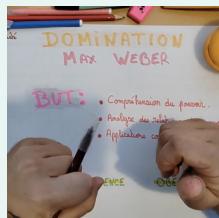
3. APPROFONDIR SA COMPRÉHENSION (20 MIN)

Nous vous proposons ici deux vidéos (parmi tant d'autres!), de les regarder et de répondre aux questions proposées. Il s'agit de vous mettre en réflexion, ce qui vous aidera à animer et questionner les personnes, et accompagner les personnes à créer des actions pertinentes et efficaces.



Vous n'êtes pas obligés d'écrire les réponses, mais d'en avoir conscience, avec honnêteté. Par contre, prenez des notes pendant les vidéos, cela aide à réfléchir !

Le concept de domination (5'20)



Une vidéo de Philovibe, chaîne de vulgarisation de concepts philosophique :
<https://youtu.be/JeO46Anyfzc?si=z7TQrVO4C2MgmEiA>

Quelques questions pour regarder la vidéo :

- Est-ce qu'il y a des situations dans l'entreprise où vous voyez différents types de légitimité de domination?
- Différents types de domination?
- En quoi cela limite les capacités d'action des personnes ?



C'est quoi l'oppression ? (11'20)



Politikon est une chaîne d'histoire des idées qui présente des théories sociales et politiques en philosophie et sciences humaines :
<https://youtu.be/MopIQ2IWJPo?si=yP9977nCsRbUuwE7>

Quelques questions pour regarder la vidéo :

- Est-ce qu'il y a des groupes sociaux ou des individus qui seraient favorisés dans l'entreprise par rapport à d'autres?
- Parmi les types d'oppressions (min6'24), lesquelles peuvent être présentes, vécues dans l'entreprise (exploitation, marginalisation, impuissance, impérialisme, violence) ?



Vous pouvez choisir les sous-titres de la vidéo dans votre langue.



D'AUTRES RESSOURCES :

Sur le genre : <https://youtu.be/ouCTSx83u3E?si=YyNtVhVQWfjHpBII>

Sur les inégalités structurelles : https://youtu.be/UM_hb6gQ4G8?si=ydCp2m1aST-L_x5O

Et un jeu si vous en avez envie : <https://sebformation.fr/2023/09/30/rapports-de-domination-une-version-pour-animer-plus-facilement/>

ÉTAPE 2 : Prendre conscience des rapports inégalitaires

Durée : 01h30

L'enjeu de cette première étape est que tout le monde puisse se mettre sur un même pied d'égalité. Quel que soit notre rôle dans l'entreprise, nous devrions être capables de construire ensemble les solutions aux problématiques qui nous concernent. Pour cela, nous devons d'abord se sentir égaux. Pour cela, il faut être capable de "quitter" son rôle et être "nous" sans les étiquettes (liées à nos différents rôles dans l'entreprise). Ce pas de côté, il doit être symbolisé par un acte. Vous le savez que beaucoup d'entreprises, associations etc... pratiquent une sorte de reconnaissance par les articles ou vêtements pareil pour tous les salariés, bénévoles etc... Cela symbolise une sorte d'appartenance à cette structure mais aussi une envie de dire nous sommes tous ensemble et égaux réunies pour la même cause.

Nous avons choisi la métaphore «des chaussons» pour symboliser ce pas de côté qui permet à tout le monde de «quitter» ses «chaussures» portées tous les jours et de mettre des «chaussons» au moment de l'atelier pour pouvoir se sentir tous égaux et réunis pour la même cause. Travailler sur les dominations/asymétries nécessite ce moment où on peut oublier pour un instant les enjeux dans lesquels nous sommes enfermés, et se libérer pour pouvoir travailler ensemble comme égaux.



DÉROULÉ GLOBAL

A Accueil et Brise-glace : Mixité

Objectif : Sortir de la zone de confort / se rencontrer lâcher prise / poser le cadre.

B Le jeu de la main : Mixité

Objectif : Permet de ressentir ce que ça fait quand on se situe dans les rapports de domination et créer une culture commune.

C Le quizz : Mixité

Objectif : Faire ressortir collectivement les grands rapports de domination qui se jouent / prendre conscience de ce qui se joue / faire un premier état des lieux.

D Baromètre collectif

Objectif : Permettre à chacun de savoir et de faire savoir comment il a vécu l'atelier.

Déroulé détaillé

A

ACCUEIL ET BRISE-GLACE - EN MIXITÉ



Accueil et explications du cadre général :

OBJECTIFS :

- Le contexte des ateliers et l'importance de travailler le sujet ([voir introduction du guide](#))
- Baromètre
- Règle de gouvernance
- Règle mixité-non mixité



Brise-glace : MARCHE DANS L'ESPACE :

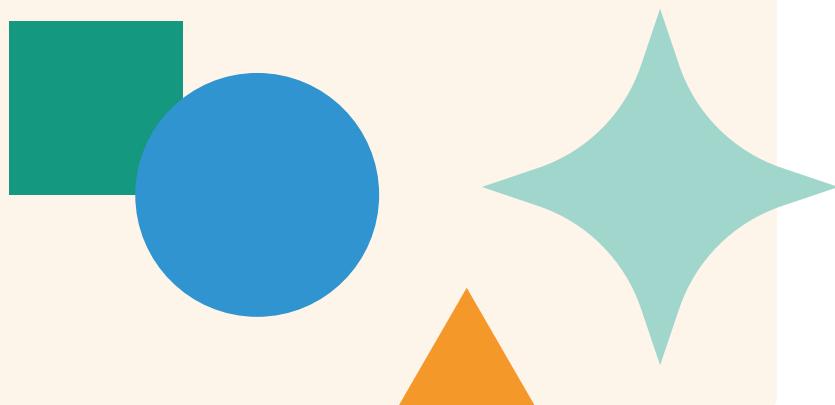
(Les outils proposés peuvent être remplacés par d'autres selon vos connaissances et le groupe).

OBJECTIFS :

- Lâcher prise
- S'amuser
- Sortir, ensemble, de sa zone de confort
- Faciliter cohésion entre les membres du groupe

Les participantes marchent dans la pièce sans interagir. Ils doivent occuper tout l'espace. L'animateur demande, après deux minutes de marche, de former deux cercles, sans se parler et le plus rapidement possible. Puis il demande à ce que les participants forment : trois triangles, 4 carrés, puis deux étoiles, enfin pour finir un seul éléphant.

Chacun doit prendre
sa place dans chacune
des formes,
pas de concertation.



Déroulé détaillé

B

HYPNOSE COLOMBIENNE OU LE JEU DE LA MAIN- EN MIXITÉ

Cet exercice est essentiel mais peut être inconfortable pour certain.e.s participant.e.s.



OBJECTIFS :

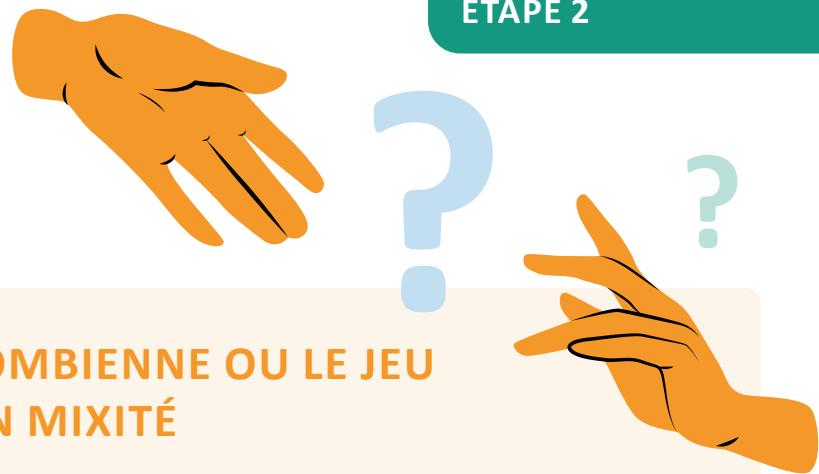
- Vivre des rapports de domination
- Comprendre ce que ça me fait et ce que ça fait à l'autre
- Expérimenter notre pouvoir d'agir pour trouver des solutions
- Construire une culture commune

Se mettre en binôme et rester avec le même partenaire pour les trois étapes (2min/personne pour chaque étape) :

1. Un premier leader place sa main à 30/40 centimètres du visage de son partenaire. L'écart doit être respecté à chaque étape. Le partenaire doit suivre la main. Celui qui leader se déplace avec son partenaire qui suit sa main. L'objectif est de découvrir, ensemble, l'espace avec cette nouvelle relation. Il faut aller doucement pour permettre au partenaire de suivre et se mettre dans les mêmes positions que lui en fonction de ce qu'on lui fait experimenter. Ne pas le mettre dans des positions difficiles. Puis même exercice mais en inversant les rôles.
2. Le leader doit laisser sortir son dominant intérieur (jouer le jeu à se mettre en position d'être celui qui domine) et emmener son partenaire à se déplacer pour le mettre en difficulté (pour faciliter la compréhension du jeu, l'animateur peut montrer un exemple). Puis échange des rôles. Même si le partenaire a du mal à suivre, tant pis, il faut que le leader essaye d'affirmer sa domination sur l'autre.
3. Même exercice que le précédent mais cette fois le partenaire peut résister comme il veut. Puis échange des rôles.



Déroulé détaillé



B

HYPNOSE COLOMBIENNE OU LE JEU DE LA MAIN- EN MIXITÉ



L'animateur prend ensuite un temps d'échange avec le groupe :

En posant ces questions :

Qui a bien aimé être à la place du leader ? Celle du suiveur ? Quelle étape avez-vous préférée ? Pourquoi ? Qui a trouvé des résistances ? Et lesquelles ? Quelles difficultés et facilités avez-vous rencontrées pendant le jeu ?

Ensuite, on met des mots sur ce que l'on a ressenti : en montrant l'affiche de la définition ci-dessous, l'animateur lit la définition et chacun réagit (on peut entourer des mots, surligner, etc. :

- **ce qui n'est pas clair**
- **ce qu'il en comprend**
- **ce avec quoi on est d'accord, en désaccord**

Le terme « *relation de domination* » fait référence à une relation inégale entre des individus, des groupes ou des entités. La partie dominante exerce une influence ou un contrôle sur la partie dominée. Elle peut lui imposer ses désirs, ses intérêts ou ses valeurs. Cela entraîne des déséquilibres de pouvoir et des injustices. Le spécisme, le suprémacisme, le patriarcat, le sexism, le racisme, l'âgisme et le capacisme sont tous liés à des formes de discrimination et d'oppression qui affectent différentes catégories de personnes ou d'entités, sur la base de caractéristiques spécifiques, telles que l'appartenance ethnique, le sexe, l'âge, les capacités, etc. Ils sont tous liés à des formes de discrimination et d'injustice qui affectent différents groupes de personnes ou, plus généralement, des groupes d'êtres vivants. Les points communs entre ces concepts résident dans le fait qu'il s'agit de formes d'oppression basées sur des caractéristiques spécifiques, créant des hiérarchies sociales injustes et contribuant à la marginalisation, à la discrimination et à la privation de droits et d'opportunités pour les groupes ciblés. Chacun de ces termes représente un défi pour l'égalité, la justice et les droits de certains humains et animaux non humains.

<https://archipeluvivant.org/ressources/fiches-pedagogiques/rapports-de-domination/>



Par la suite, nous proposons les définitions de chaque domination et nous échangeons pour que cela soit compréhensible pour tout le monde.

Déroulé détaillé

C

LE QUIZZ – EN MIXITÉ



OBJECTIF :

Faire ressortir collectivement les grands rapports de domination qui se jouent dans l'entreprise / prendre conscience de ce qui se joue / faire un premier état des lieux.

L'animateur choisit la version longue (36 affirmations) ou courte (24 affirmations), du quizz présent en annexe. Il remet à chaque participant une feuille sur laquelle sont notées des affirmations : les participant.e.s doivent indiquer s'ils pensent que les situations décrites (les affirmations) sont tout à fait présentes dans l'entreprise, ou pas du tout présentes.

Lorsque tout le monde a renseigné sa feuille, l'animateur les prend toutes, et de manière anonyme (sur une affiche commune), il coche les cases qui ont été renseignées par les participants (une version numérique est en cours d'élaboration).

Pendant ce temps, les participants font une pause !

L'animateur entoure les zones les plus remplies, cela fait apparaître la domination qui est la plus présente, ressentie, observée dans l'entreprise. Le groupe observe et décide donc l'axe de domination sur lequel il va travailler. Si plusieurs sont à égalité, le groupe peut voter.

Précaution : l'animateur peut préciser au groupe que la domination choisie ne veut pas dire que chacun.e présent.e est un.e dominant.e, un.e oppresseur, oppresseuse, qui exerce un pouvoir malveillant. Mais bien que cette domination existe en tant que telle au sein du groupe ou lieu, dans ce contexte. La domination existe au sein d'un espace précis, dans un contexte de société défini et par une rencontre de plusieurs personnes qui portent en elles une histoire de vie. C'est la rencontre de ces facteurs qui contribue, notamment, à l'existence de la domination.



Déroulé détaillé

D

BAROMÈTRE – EN MIXITÉ



OBJECTIF :

Savoir se situer et situer collectivement les asymétries qui se vivent.

Terminez la séance avec l'outil du baromètre afin d'évaluer les asymétries qui se seraient peut- être jouées au sein du groupe pendant ce temps partagé.

Chacun réfléchit à ce qu'il a vécu en lien avec le cadre, les autres et pose sa gommette sur la couleur correspondante à son état/constat/ressenti. Pour mémoire le baromètre peut se faire individuellement, puis collectivement, ou seulement individuellement, là aussi, il faut adapter selon le groupe ! Individuellement puis collectivement.



ÉTAPE 3 : Déclencher l'intention d'agir avec l'atelier « *dans ta gueule* »

Durée : 30/45minutes

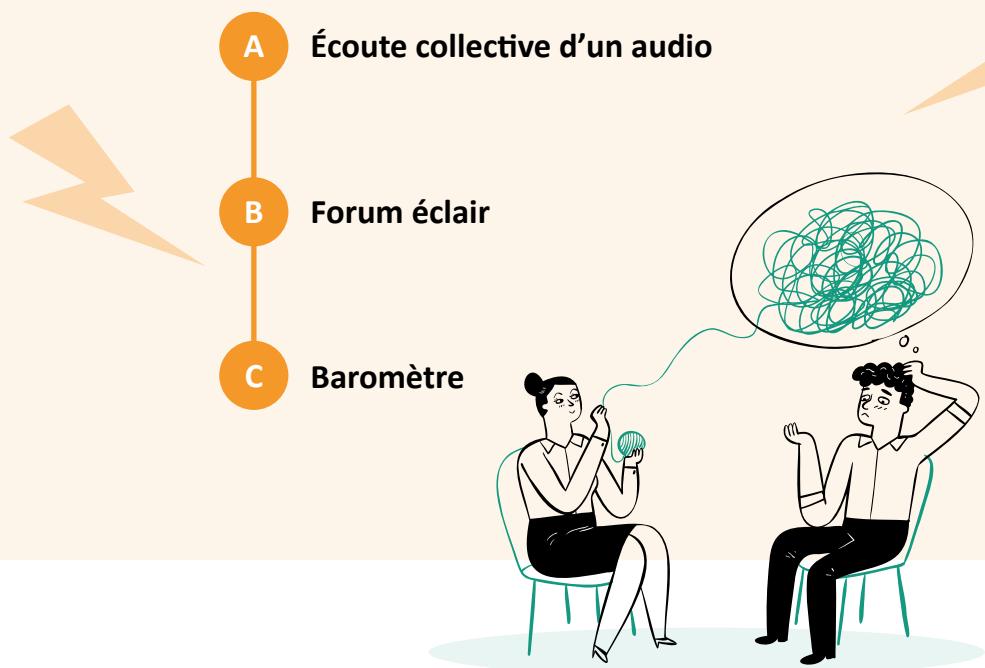
En fonction de votre contexte, de comment le groupe se sent/ est à l'aise, de si l'étape 2 est lointaine ou récente... Vous pouvez choisir de vivre cette étape en mixité ou en non mixité. L'animateur peut proposer un brise-glace ou un tour de table de “*comment on arrive*” pour démarrer la séance et rappelle le contexte et les étapes précédentes.

C'est une étape engageante, l'enjeu de cette étape est de prendre conscience de ce qui se passe quand on se sent dominé, de ce qu'on ressent, d'avoir un électrochoc ! Alors avant, prenez le temps de vous retrouver avant de démarrer et de vous “sécuriser” en instaurant une ambiance détendue et conviviale entre vous ! Rappelez-vous, aussi, de vous amuser !

DÉROULÉ GLOBAL

OBJECTIFS :

- Ressentir le vécu de la domination dans un contexte proche du mien
- Créer un effet miroir
- Prendre en compte les différents points de vue et ressentis



Déroulé détaillé

A

ÉCOUTE COLLECTIVE DE L'AUDIO

L'animateur prépare l'audio en fonction de la domination choisie lors de l'étape précédente. Les audios adéquats sont disponibles sur demande : leris@leris.org
Précisez le contexte de l'audio : qui parle, dans quel cadre.

Lancez l'Audio (si vous pouvez le diffuser par des enceintes, l'écoute en sera meilleure). Pour vous mettre dans une meilleure disposition à l'écoute, invitez les participant.e.s à fermer les yeux et prendre trois grandes inspirations/expirations de 5 secondes chacune.

Puis prenez un temps, quelques minutes pour prendre conscience de ce qu'on ressent à l'écoute.

Le podcast du Léris : [https://audioblog.arteradio.com/blog/260991/
alad-in-les-rapports-de-domination](https://audioblog.arteradio.com/blog/260991/alad-in-les-rapports-de-domination)

Echange libre : est-ce que ça me rappelle des choses que je connais? que des gens que je connais ont vécu? qu'est-ce que ça me fait d'entendre ça ? L'audio peut être vécu difficilement pour certaines personnes, il est important de prendre suffisamment de temps pour cet échange et veiller à ce que tout le monde s'exprime. L'audio peut aussi être écouté uniquement par les professionnels.



PAUSE CAFÉ !



Déroulé détaillé

B

FORUM ECLAIR



L'objectif du forum éclair est de mimer, représenter la domination choisie, pour trouver des solutions de résistance, de repositionnement professionnel face aux dominations. Ce sont donc des scènes figées qui vont être reproduites et vont permettre, par la répétition de la scène, d'être créatif !

Pour vous aider, une banque d'images est proposée à la fin du guide ([voir annexe](#)) :

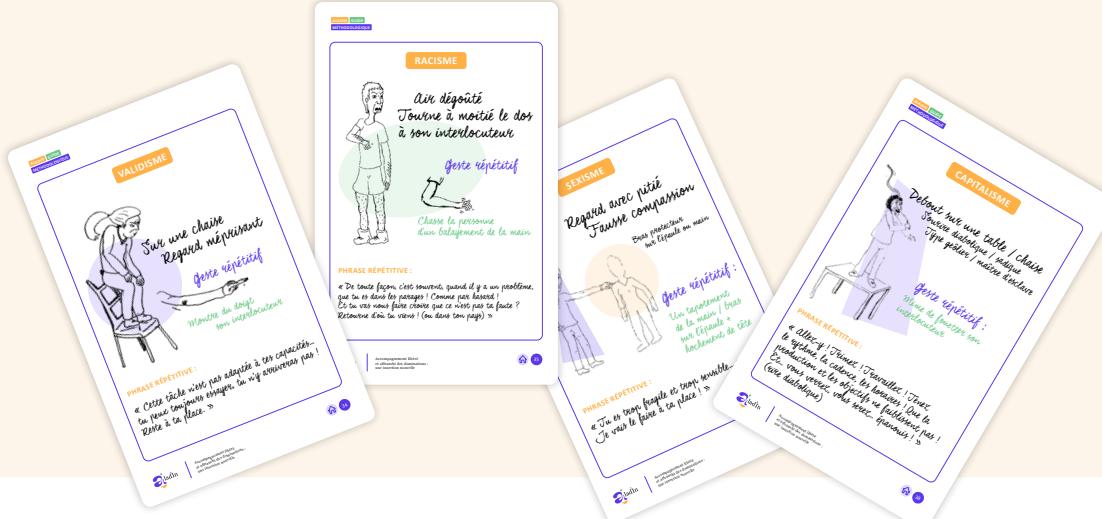
- sur l'oppression choisie pour le forum éclair dans [l'étape 2](#)
- sur les outils d'analyse de l'action et du plan d'action dans [l'étape 4](#)
- Les durées indiquées le sont à titre indicatif, selon la dynamique du groupe, les besoins, elles pourront être modifiées.



ÉTAPE 1 : L'OPPRESSEUR

Sur la base des cartes proposées dans la [banque d'image](#) en annexe, une personne "interprétera" un oppresseur sur la domination choisie à [l'étape 2](#). Elle prendra la pause proposée et ne fera que répéter ses phrases. C'est pourquoi tout le monde peut "jouer" l'opresseur, ce n'est qu'une pause à prendre et deux phrases à répéter. L'objectif pour cette personne est de se rappeler ce que ça lui a fait quand les autres sont venues résister, se défendre, affirmer, leur point de vue en face de lui. C'est tout !

Référez-vous aux annexes : proposition d'une [banque d'image](#) sur l'oppression choisie. Cela permettra de savoir quelle image jouer et quelles phrases citer : Les images et phrases sont un support mais le mieux est de créer sa position et sa phrase en fonction de la réalité de la domination choisie par le groupe. Avant de jouer la domination choisie, il faut s'amuser de l'archétype qui va être incarné.



Déroulé détaillé

B

FORUM ECLAIR



ÉTAPE 2 : LES OPPRIMÉES S'EXPRIMENT !

Face à lui, la moitié du groupe se met en file indienne, chacun à tour de rôle va dire ou faire à l'opresseur ce qu'il aimerait lui dire ou lui faire s'il était dans la situation, il ne s'agit pas d'attendre une réponse, mais juste de donner une seule réplique. La réplique doit permettre d'améliorer sa condition, d'aller mieux, d'être dans un sentiment de justesse.

L'autre partie du groupe observe les idées, ce que ça change physiquement, les réactions etc... Se note si besoin ce qu'il a observé. Puis on inverse les groupes. Quand tout le monde a proposé minimum une idée, le groupe engage une discussion collective autour des aspects suivants :

- **Ce que j'ai ressenti**
- **Ça me rappelle une situation similaire... (dans la vie publique, que j'ai vécu/vu etc.. Et partagez-la)**
- **Ce que ça me fait penser/dire/réfléchir**



DERNIÈRE ÉTAPE :

- Reprenez la domination principale qui est ressortie lors de l'étape 1 avec le quizz.
- Suite aux idées du théâtre forum, qu'est-ce que vous auriez envie de faire ou dire pour changer cette domination ?
- Listez en individuel les idées d'action (chacune en écrit 1 ou 2 sur un post-it). Appuyez- vous sur votre vécu pendant l'audio et le forum éclair : ce qui ne vous a pas plu et ce qui vous avait ou vous ferait du bien.
- Puis partagez collectivement les idées : l'animatrice lit les idées et propose d'échanger collectivement dessus. Le groupe les classe ensuite par groupe d'idées, thématique.

C

BAROMÈTRE

Enfin, comme pour [l'étape 2](#), terminez la séance avec l'outil du baromètre afin d'évaluer les asymétries qui se seraient peut-être jouées au sein du groupe pendant ce temps partagé. Chacun réfléchit à ce qu'il a vécu en lien avec le cadre, les autres et pose sa gommette sur la couleur correspondante à son état/constat/ressenti.

ÉTAPE 4 : Se projeter dans un monde égalitaire - Construire le plan d'action

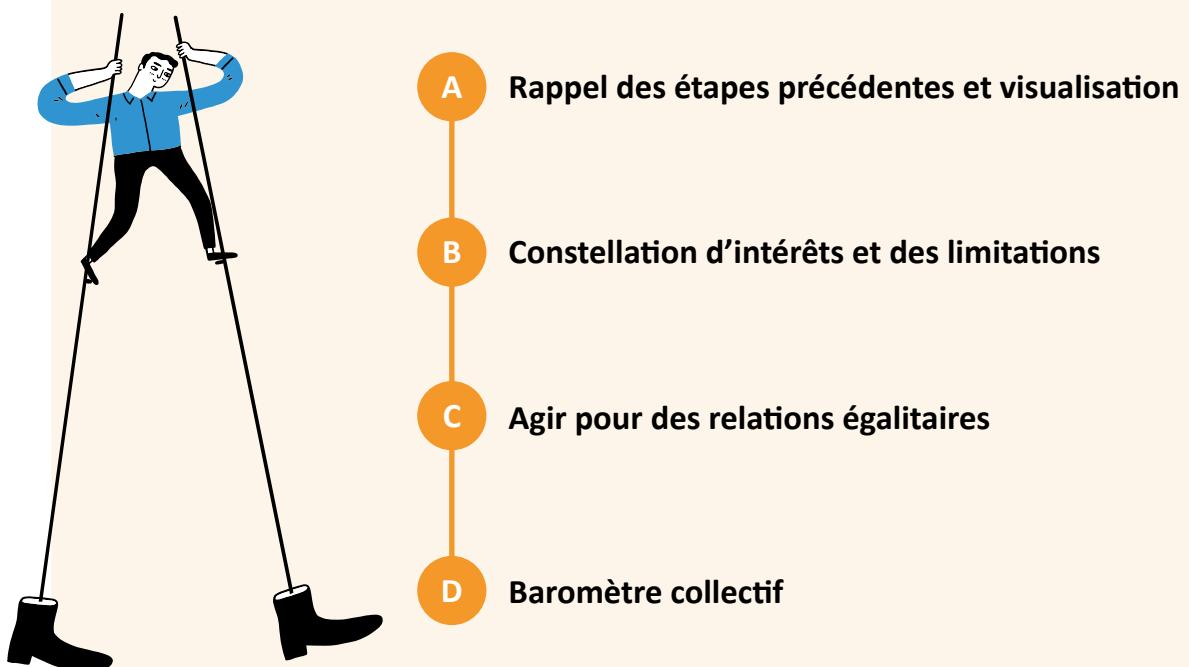
Durée : 1h30

L'objectif de cette étape est de prendre du recul avant de choisir collectivement l'action qui va être testée pour changer les rapports de domination choisis à l'étape précédente. Il s'agit d'identifier les motivations à aller vers une relation égalitaire, et d'avoir "*un garde-fou*", un point de vigilance sur les obstacles qui vont se présenter.

Pour faire un choix ambitieux, mais conscient, nous invitons les participants à identifier les intérêts qu'ils ont à fonctionner autrement : que gagne-t-on à travailler sur les dominations identifiées ? Mais aussi ce qui va nous limiter pour travailler sur ce sujet, ce que l'on "*risque*". Car se libérer, changer de manière de fonctionner n'est pas facile, elle suppose de lâcher une situation que l'on connaît, vers une situation que l'on ne connaît pas ! Mais le jeu en vaut la chandelle !

Cette étape est dense et importante. En fonction de vos réalités d'organisation vous pouvez faire le choix de la diviser en deux ateliers.

DÉROULÉ GLOBAL



Déroulé détaillé



A

PRÉPARATION DE L'ÉTAPE

- ▶ L'animateur, surtout si les premières étapes ont eu lieu plus d'un jour avant, va rappeler et afficher les différents éléments : le tableau des dominations qui ressortent dans [l'étape 2](#), les envies de changement identifiées à [l'étape 3](#).
- ▶ Il rappelle le cadre de travail et les objectifs de l'atelier.
- ▶ La séance peut démarrer par un "brise-glace", il existe pleins d'outils sur internet, choisissez celui qui vous parle le plus !

B

CONSTELLATION D'INTÉRÊT ET DES LIMITATIONS - NON MIXITÉ

Vous allez partager vos intérêts à agir sur la domination choisie : il arrivera qu'une fois partagés, les intérêts de chacun seront différents ! C'est normal et c'est là que réside la richesse : les personnes sont différentes et n'occupent pas la même place au sein de l'entreprise d'où les intérêts multiples ! Prenez-les tous en compte car ce sont eux qui vous conduiront vers la sortie de la domination. N'oubliez pas, les limitations peuvent se situer dans des peurs, craintes ou positionnements : n'hésitez pas à échanger dessus pour mieux vous comprendre.

Reprendre les envies de changement identifiées dans les pistes d'action (Relation domination/d'asymétrie choisie dans [l'étape 3](#) suite au forum éclair, qui a ce stade ne sont pas bien définies).

- **Coller les papiers collants** dans la colonne de gauche du tableau en [page suivante](#).
- **Individuellement ou par binôme** : lister, chacun.e, sur des papiers collants (une idée par papier) :
 - **1 élément** sur les intérêts qu'il identifie à travailler sur les idées choisies (ou les groupes d'idées),
 - **1 élément** qui va être limitant pour travailler dessus, qui va freiner le travail ou qui peut constituer un risque pour les personnes.
- **L'animateur prend les papiers collants**, les affiche dans le tableau et le groupe échange sur ce qu'il voit.

Déroulé détaillé

| DOMINATION / RELATION ASYMÉTRIQUE CHOISIE : | VALIDISME (ILLUSTRATION) | | | |
|--|---------------------------------------|---|----------|-------------|
| Actions / envies de changement identifiées à l'étape 2 (illustration) | Agit sur le court /moyen / long terme | On peut agir dessus directement ou indirectement (il faut passer par des intermédiaires),ou pas du tout | Intérêts | Limitations |
| Prouver à mon employeur que je suis capable de le faire | Court terme | Direct | | |
| Changer le modèle économique | Long terme | Indirect | | |
| Demander au responsable de montrer la tâche | Court Terme | Direct | | |

Suite à ce travail, chacun est invité à mettre une croix devant l'idée qu'il a envie de travailler. Celle qui a le plus de voix est choisie, puis passez à la suite pour vous aider à aller plus loin dans la conception de votre ou vos actions.

Vous pouvez également utiliser, si vous le souhaitez, les visages de satisfaction et les gens posent les visages de satisfait, bof ou pas du tout sur les actions afin d'avoir une vision d'ensemble de ce qui anime le groupe.



Déroulé détaillé



C

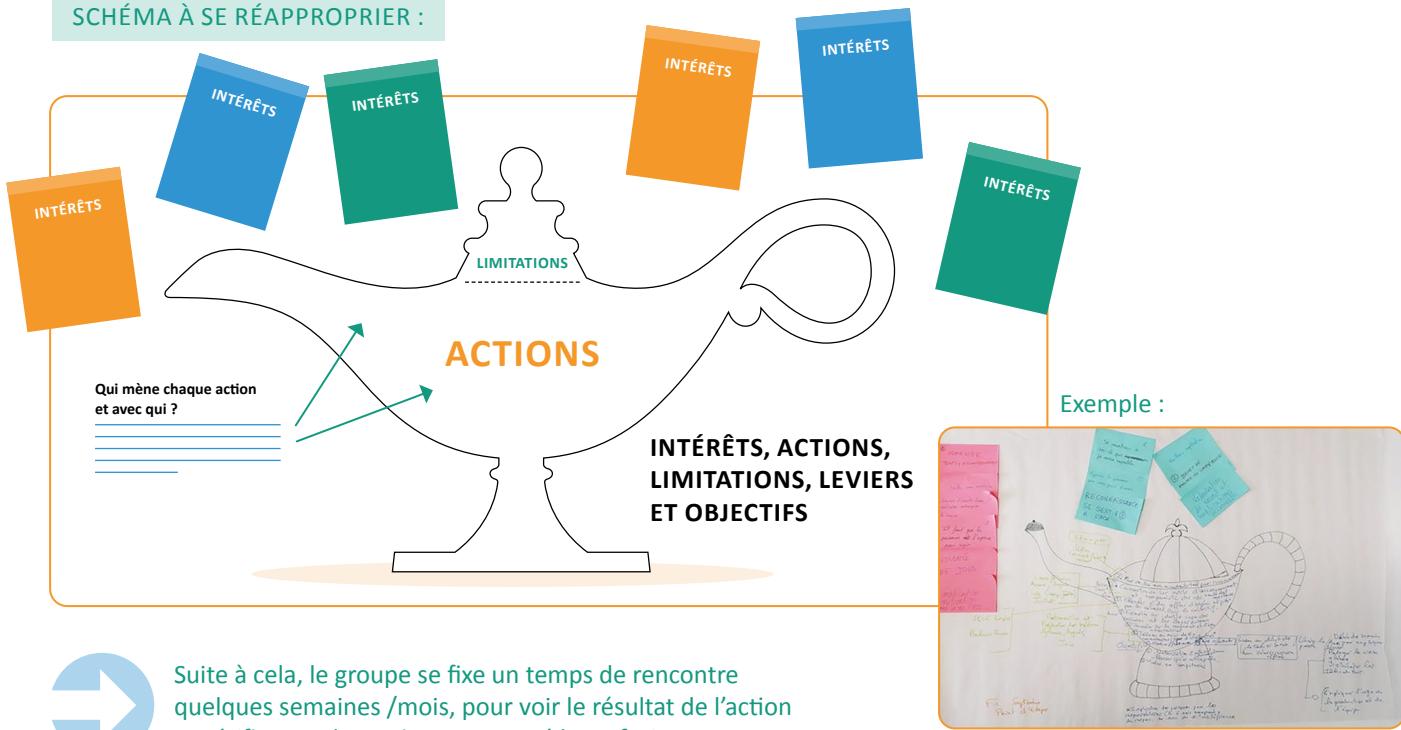
AGIR POUR DES RELATIONS ÉGALITAIRES → LE PLAN D'ACTION !

Cette étape vient clôturer ce cycle de travail et va permettre de créer le plan d'actions à mettre en œuvre pour transformer les situations initiales vers des relations égalitaires. Les intérêts et limitations identifiées vont agir comme des balises pour vérifier, évaluer que les actions choisies visent bien l'objectif global.

Nous vous invitons maintenant à renseigner le schéma ci-dessous, la lampe d'Aladin qui vous permet d'identifier (→ Si la lampe ne vous parle pas, n'hésitez pas à le changer en arbre, montgolfière. Mais en reprenant les indicateurs) :

- Les **INTÉRÊTS**, finalités des actions (vous reclez les post-it au-dessus de la lampe)
- Les **ACTIONS** précises pour travailler sur la domination et le thème choisi (dans la lampe)
- Ce qui empêche le génie de sortir de la lampe (le bouchon) et sur lequel il va falloir travailler ? (les **LIMITATIONS**)
- Les **LEVIERS** sont les éléments qui vont aider le génie à enlever les limitations et à sortir,
- **Qui mène chaque action et avec qui ?** (par exemple, pour s'associer aux personnes qui vivent des situations inégalitaire. → **ÉCRIRE EN VERT**)
- Les dates pour les réaliser...

SCHÉMA À SE RÉAPPROPRIER :



Suite à cela, le groupe se fixe un temps de rencontre quelques semaines /mois, pour voir le résultat de l'action et vérifier que les actions ont porté leurs fruits.

Déroulé détaillé

D

BAROMÈTRE – EN MIXITÉ



OBJECTIF :

Savoir se situer et situer collectivement, les asymétries qui se vivent.

- ▶ Terminez la séance avec l'outil du baromètre afin d'évaluer les asymétries qui se seraient peut- être jouées au sein du groupe pendant ce temps partagé.
- ▶ Chacun réfléchit à ce qu'il a vécu en lien avec le cadre, les autres et pose sa gommette sur la couleur correspondante à son état/constat/ressenti.



Individuellement puis Collectivement



Bravo !

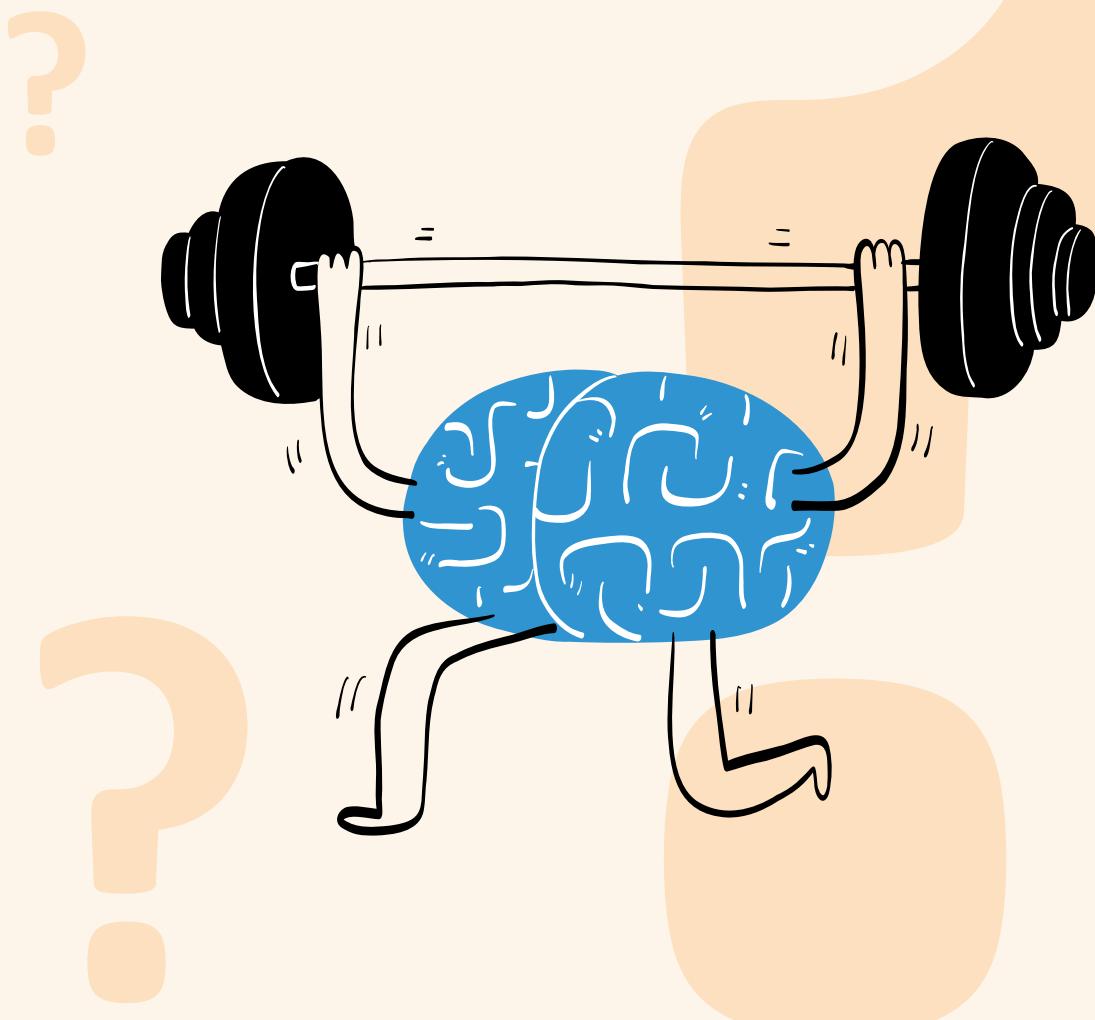
Vous avez terminé l'ensemble des ateliers! Votre plan d'action pour bâtir des relations égalitaires est prêt, à vous de jouer !

Nous vous invitons à vous retrouver une fois les actions mises en œuvre et d'en faire une sorte d'évaluation ou bilan, de constater collectivement les changements que cela a opéré. Si besoin, vous pouvez continuer le travail sur une autre domination ou inventer, améliorer, créer de nouvelles actions pour aller plus loin sur cette domination ! Cela peut prendre quelques mois avant de faire un bilan, prenez le temps !

Enfin pour terminer en beauté, nous vous invitons à fêter le chemin parcouru autour d'un temps convivial, d'un temps fort qui marque la fin de la méthode mais le début des actions et du potentiel changement!

Maintenez le lien pour donner l'énergie au groupe de continuer d'avancer sur ces questions si importantes !

LE QUIZZ



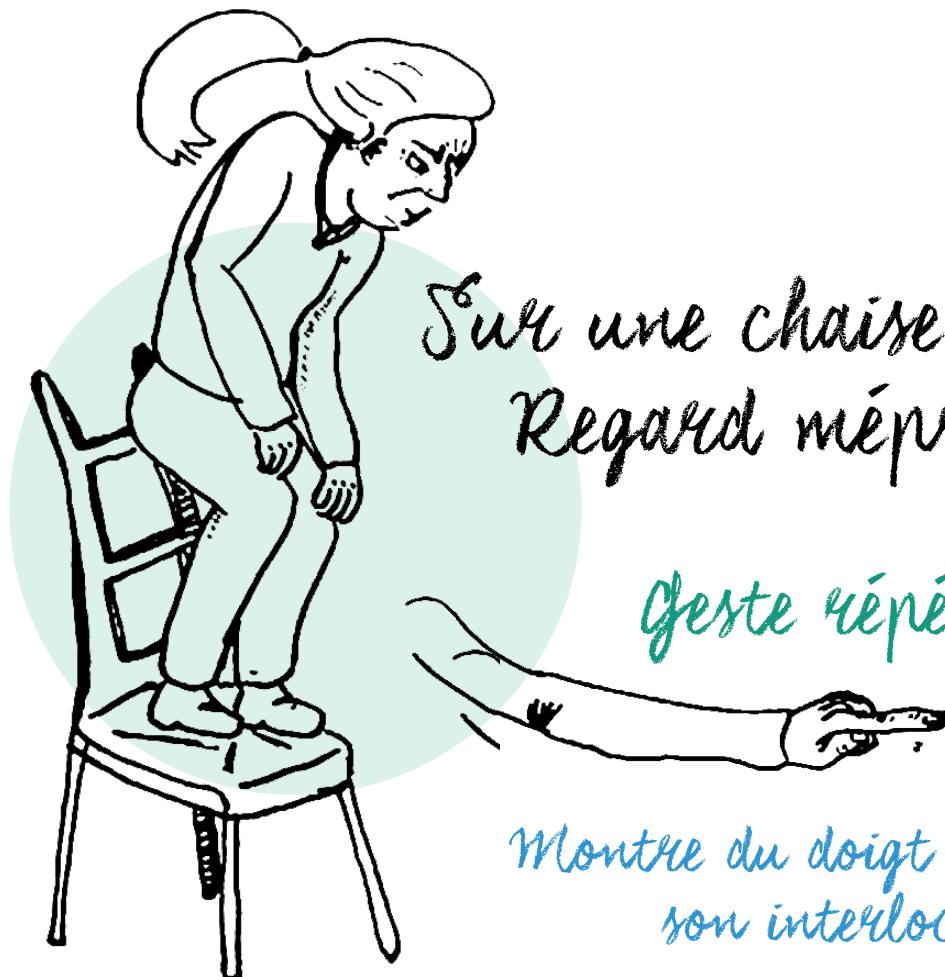
| | | AFFIRMATION | PAS DU TOUT PRÉSENTES | | | TOUT À FAIT PRÉSENTES | |
|----|---|--|-----------------------|---|---|-----------------------|---|
| 1 | 2 | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | DANS MON ENTREPRISE, MON LIEU DE TRAVAIL, MON CONTEXTE DE TRAVAIL EST-CE QUE J'OBSERVE LES SITUATIONS SUIVANTES : | | | | | |
| 1 | P | Un homme il sera toujours considéré comme plus capable d'être dans les postes avec plus de précisions et technicité. | | | | | |
| 2 | P | Les voix des femmes sont souvent sous-représentées lors des prises de décision. | | | | | |
| 3 | P | Les hommes sont plus rationnels et moins émotifs que les femmes, ce qui les rend plus aptes à prendre des décisions importantes dans les entreprises et en politique. | | | | | |
| 4 | P | Certaines tâches ne sont pas faites pour les femmes. | | | | | |
| 5 | V | Il n'est pas évident d'embaucher du personnel en fauteuil roulant pour ce poste, l'adaptation demanderait trop de ressources. | | | | | |
| 6 | V | Les personnes en situation de handicap ne peuvent pas mener une vie productive et épanouissante, car elles dépendent toujours des autres pour leurs besoins quotidiens. | | | | | |
| 7 | V | Les personnes issues de milieux défavorisés ne réussissent pas dans la vie parce qu'elles manquent simplement de volonté et de motivation pour s'en sortir. | | | | | |
| 8 | V | Les gens qui vivent dans la pauvreté ne savent tout simplement pas gérer leur argent. S'ils apprenaient à budgétiser correctement, ils pourraient facilement sortir de leur situation. | | | | | |
| 9 | R | Nous préférions des candidats d'une certaine origine pour mieux correspondre à notre image | | | | | |
| 10 | R | Je suis sur que ce poste ne te conviendra pas, c'est trop complexe pour quelqu'un de ton origine | | | | | |
| 11 | R | C'est bien que tu sois là mais n'oublie pas que tu dois te fondre dans le moule. | | | | | |
| 12 | R | Pour travailler, il faudrait qu'elle perde du poids. Oui, mais c'est une question de motivation et de culture. | | | | | |
| 13 | S | Les femmes ne peuvent pas soulever de lourdes tâches. | | | | | |
| 14 | S | C'est mieux que les femmes nettoient la salle de repos car au moins avec elles s'est bien fait. | | | | | |
| 15 | S | Peut-être que ce poste est trop exigeant pour une femme. | | | | | |
| 16 | S | Elle a obtenu cette promotion grâce à son charme, pas à ses compétences. | | | | | |
| 17 | B | Je (le chef) ne partage pas les informations de base (plus globales sur l'entreprise) avec les travailleurs parce que je n'ai pas le temps. | | | | | |
| 18 | B | Je (le chef) pense que tout le monde ne peut pas être associé aux décisions car ça prendrait trop de temps. | | | | | |
| 19 | B | Les travailleurs n'ont pas besoin d'accéder à toutes les informations de l'entreprise pour bien faire leur travail. | | | | | |
| 20 | B | Les décisions sont souvent prises en fonction de l'ancienneté, plutôt que des compétences ou des performances. | | | | | |
| 21 | C | Il est normal que les salariés en insertion aient des revenus moins importants que des salariés dans le droit du travail. | | | | | |
| 22 | C | Les salariés sont au service des clients et des exigences économiques. | | | | | |
| 23 | C | Nous devons nous adapter rapidement pour rester compétitifs. | | | | | |
| 24 | C | Les pauvres sont pauvres parce qu'ils sont paresseux. Dans un système capitaliste, n'importe qui peut devenir riche s'il travaille suffisamment dur. | | | | | |



| | | AFFIRMATION | PAS DU TOUT PRÉSENTES | | | TOUT À FAIT PRÉSENTES | |
|----|---|--|-----------------------|---|---|-----------------------|---|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | DANS MON ENTREPRISE, MON LIEU DE TRAVAIL, MON CONTEXTE DE TRAVAIL EST-CE QUE J'OBSERVE LES SITUATIONS SUIVANTES : | | | | | |
| 1 | | Les hommes peuvent plus facilement s'organiser pour prendre des postes de direction (ils ont souvent moins de charge concernant la prise en charge des enfants à la maison). | | | | | |
| 2 | P | Un homme il sera toujours considéré comme plus capable d'être dans les postes avec plus de précisions et technicité | | | | | |
| 3 | P | Les voix des femmes sont souvent sous-représentées lors des prises de décision. | | | | | |
| 4 | P | Les hommes sont plus rationnels et moins émotifs que les femmes, ce qui les rend plus aptes à prendre des décisions importantes dans les entreprises et en politique. | | | | | |
| 5 | P | On voit moins de promotions vers les postes de gestion des femmes que des hommes. | | | | | |
| 6 | P | Certaines tâches ne sont pas faites pour les femmes. | | | | | |
| 7 | V | Il n'est pas évident d'embaucher du personnel en fauteuil roulant pour ce poste, l'adaptation demanderait trop de ressources. | | | | | |
| 8 | V | Les personnes en situation de handicap ne peuvent pas mener une vie productive et épanouissante, car elles dépendent toujours des autres pour leurs besoins quotidiens. | | | | | |
| 9 | V | Les personnes issues de milieux défavorisés ne réussissent pas dans la vie parce qu'elles manquent simplement de volonté et de motivation pour s'en sortir. | | | | | |
| 10 | V | Les gens qui vivent dans la pauvreté ne savent tout simplement pas gérer leur argent. S'ils apprenaient à budgétiser correctement, ils pourraient facilement sortir de leur situation. | | | | | |
| 11 | V | Les personnes handicapées ne sont pas fiables pour des tâches de responsabilité. | | | | | |
| 12 | V | Vu sa condition, elle est trop lente, je ne pense pas qu'elle soit le bon choix pour ce poste. | | | | | |
| 13 | R | Il est considéré que les Caraïbéens / les gens du Sud / de Monténégro sont un peu lents au travail. | | | | | |
| 14 | R | Elles portent leur voile même au travail. Alors que ce n'est pas nécessaire car ça donne une image non-neutre à l'entreprise. | | | | | |
| 15 | R | Nous préférions des candidats d'une certaine origine pour mieux correspondre à notre image. | | | | | |
| 16 | R | Je suis sur que ce poste ne te conviendra pas, c'est trop complexe pour quelqu'un de ton origine. | | | | | |
| 17 | R | C'est bien que tu sois là mais n'oublie pas que tu dois te fondre dans le moule. | | | | | |
| 18 | R | Pour travailler, il faudrait qu'elle perde du poids. Oui, mais c'est une question de motivation et de culture. | | | | | |
| 19 | S | Les femmes ne peuvent pas soulever de lourdes tâches. | | | | | |
| 20 | S | Quand on est en salle, c'est plus accueillant d'avoir une tenue agréable, jupe pour les femmes par exemple. | | | | | |
| 21 | S | C'est mieux que les femmes nettoient la salle de repos car au moins avec elles s'est bien fait. | | | | | |
| 22 | S | Peut-être que ce poste est trop exigeant pour une femme. | | | | | |
| 23 | S | Elle a obtenu cette promotion grâce à son charme, pas à ses compétences. | | | | | |
| 24 | S | Ce travail est réservé aux hommes. | | | | | |
| 25 | B | Je (le chef) ne partage pas les informations de base (plus globales sur l'entreprise) avec les travailleurs parce que je n'ai pas le temps. | | | | | |
| 26 | B | Je (le chef) pense que tout le monde ne peut pas être associé aux décisions car ça prendrait trop de temps. | | | | | |
| 27 | B | C'est plus efficace quand une seule personne décide. | | | | | |
| 28 | B | Je (le responsable) ne partage les informations de contexte que j'ai car ils (les travailleurs) ne pourraient pas comprendre la globalité. | | | | | |
| 29 | B | Les travailleurs n'ont pas besoin d'accéder à toutes les informations de l'entreprise pour bien faire leur travail. | | | | | |
| 30 | B | Les décisions sont souvent prises en fonction de l'ancienneté, plutôt que des compétences ou des performances. | | | | | |
| 31 | C | Je (le chef) prends des décisions seul pour être plus efficace et répondre aux exigences du marché. | | | | | |
| 32 | C | Il est normal que les salariés en insertion aient des revenus moins importants que des salariés dans le droit du travail. | | | | | |
| 33 | C | Les salariés sont au service des clients et des exigences économiques. | | | | | |
| 34 | C | Nous devons nous adapter rapidement pour rester compétitifs. | | | | | |
| 35 | C | Les opportunités de formation et promotion sont souvent distribuées de manière inégale. | | | | | |
| 36 | C | Les pauvres sont pauvres parce qu'ils sont paresseux. Dans un système capitaliste, n'importe qui peut devenir riche s'il travaille suffisamment dur. | | | | | |

BANQUE D'IMAGES

VALIDISME



Sur une chaise
Regard méprisant

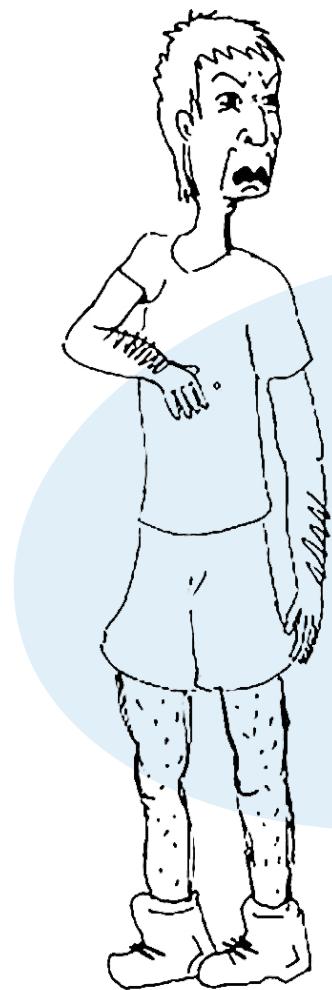
Geste répétitif

Montre du doigt
son interlocuteur

PHRASE RÉPÉTITIVE :

« Cette tâche n'est pas adaptée à tes capacités...
tu peux toujours essayer, tu n'y arriveras pas !
Reste à ta place. »

RACISME



Air dégoûté
Tourne à moitié le dos
à son interlocuteur



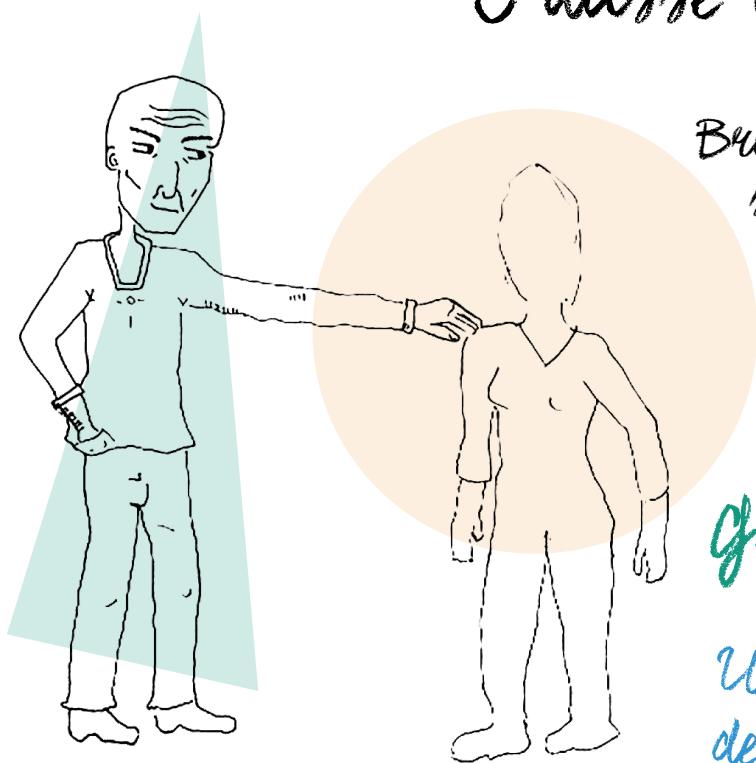
Geste répétitif
Chasse la personne
d'un balayement de la main

PHRASE RÉPÉTITIVE :

« De toute façon, c'est souvent, quand il y a un problème, que tu es dans les parages ! Comme par hasard !
Et tu vas nous faire croire que ce n'est pas ta faute ?
Retourne d'où tu viens ! (ou dans ton pays) »

SEXISME

Regard avec pitié Fausse compassion



Bras protecteur
sur l'épaule ou main

Geste répétitif :

Un tapotement
de la main / bras
sur l'épaule +
hochement de tête

PHRASE RÉPÉTITIVE :

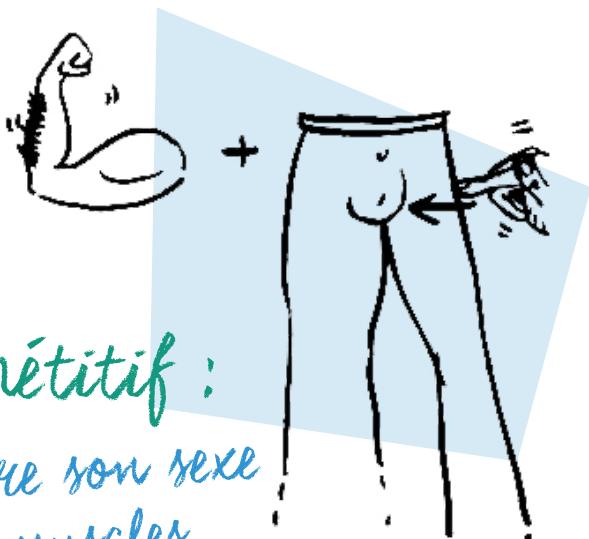
« Tu es trop fragile et trop sensible... attends !
Je vais le faire à ta place ! »

PATRIARCAT



Jête relevée
Jambes écartées

Regard supérieur
sourire supérieur
Mains sur les hanches



Geste répétitif :

Montre son sexe
Montre ses muscles

PHRASE RÉPÉTITIVE :

« Je suis le plus fort ! J'en ai des grosses !
Fais comme je te dis sinon tu subiras
ma puissance ! »

CAPITALISME



Debout sur une table / chaise
Sourire diabolique / sadique
Type geôlier / maître d'esclave

Geste répétitif :

Mime de fouetter son interlocuteur

PHRASE RÉPÉTITIVE :

« Allez-y ! Trimez ! Travaillez ! Tenez le rythme, la cadence, les horaires ! Que la production et les objectifs ne faiblissent pas ! Et... vous verrez, vous seriez... épanouis ! »
(rire diabolique)

BUREAUCRATIQUE

assis : derrière un bureau
Regarde ses documents
pas son interlocuteur

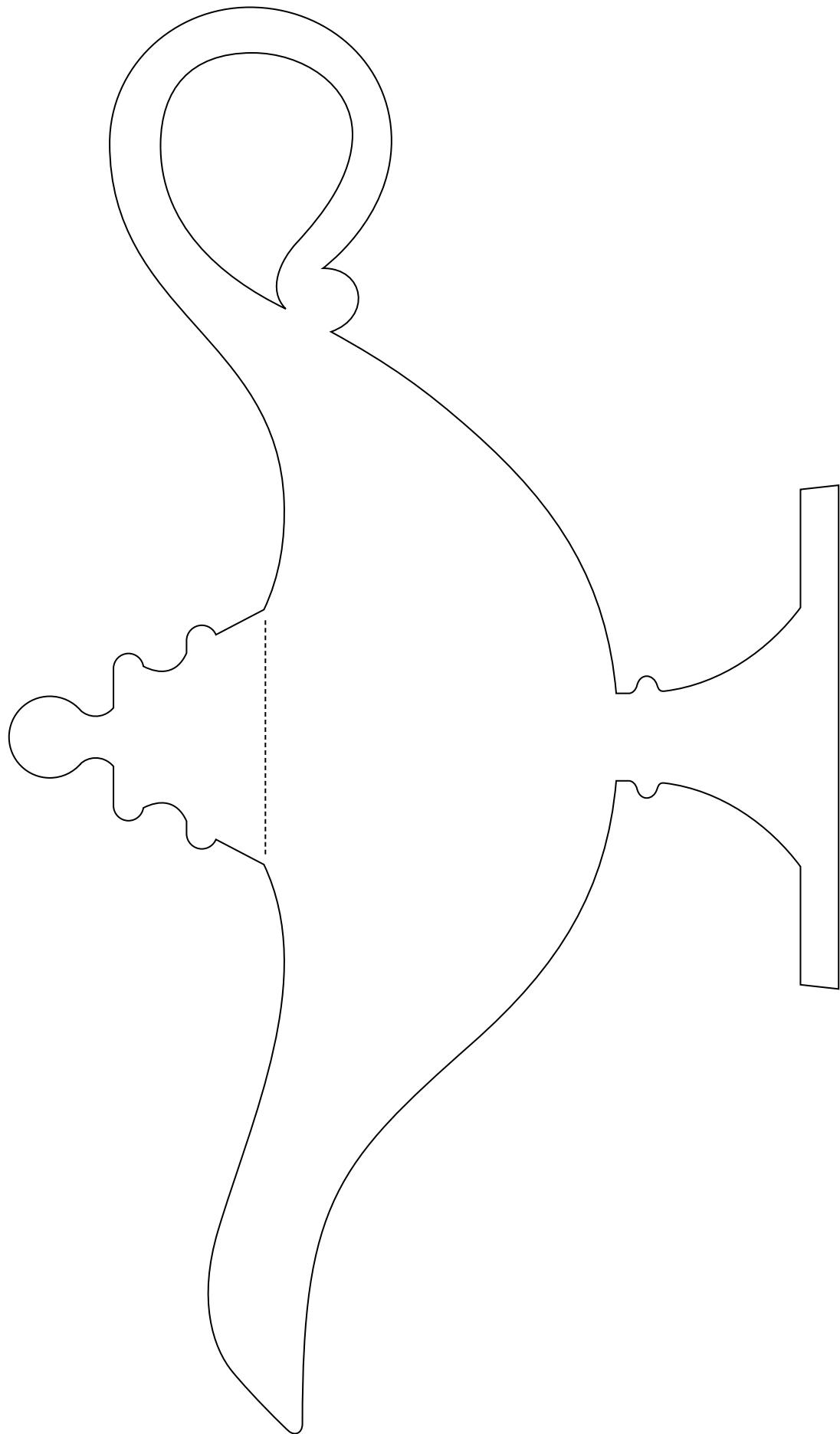


geste répétitif :

Classe ses documents
à la fin de la phrase,
désigne la sortie

PHRASE RÉPÉTITIVE :

« Si je vous demande de vous dépêcher c'est parce que j'ai mes raisons. Je vous demande juste de suivre mes consignes. Merci ce sera tout. »





**Co-funded by
the European Union**

Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne.
Cette publication (communication) n'engage que son auteur et la Commission n'est pas
responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.

