



k | #169231886

# **S'OUTILLER FACE À LA PAROLE INTOLÉRANTE**

**RACISMES ANTISÉMITISME SEXISME  
DISCRIMINATIONS**

RAPPORT DE SYNTHÈSE CITOYENNETÉ POSSIBLE

Anne Lescot, réalisatrice, a été responsable de projets à la Fondation de France, au Fonds du 11 janvier, et a contribué à la création de programmes spécifiques sur le sujet de la discrimination et du racisme. Elle a suivi une session de la formation « Renforcer sa posture face à la parole professionnelle intolérante... », en 2018.

*« Ces sujets ont, je pense, besoin d'être portés par des gens de convictions, et pas seulement des gens qui sont formés. C'est lié au corps, à l'incarnation. J'ai connu trois formateurs, en ai fréquenté surtout deux : ce ne sont pas des personnages « tièdes », c'est important d'avoir des personnes qui elles-mêmes incarnent ces questions. Dans leur démarche, il n'y a pas la volonté d'enfermer les gens dans « les Arabes parlent mieux de racisme que les autres, les Juifs d'antisémitisme », etc. Et, c'est extrêmement professionnel, les intervenant.es, peu importe leur origine, ne font pas nécessairement référence à leur histoire personnelle. C'est l'incarnation par des gens forts, convaincus. »*

Cataloguée comme discours de haine<sup>1</sup> selon le Conseil de l'Europe, la violence verbale présente, pour reprendre les termes des préconisations de la Commission contre le racisme et l'intolérance (ECRI), un grave danger pour la cohésion d'une société démocratique. Porteuse d'intolérance, elle concerne chacun et chacune d'entre nous, nos enfants, nos élu.es, nos concitoye.nes...

Or, personne (hormis les représentants de la loi), n'a un rôle légitime pour gérer cette intolérance dans le quotidien. Chacun.e compte sur... qui ? On ne sait pas. Cela ne signifie pas que nous y sommes indifférent.es. Mais personne n'est formé à affronter à ce phénomène.

Une certitude, c'est que l'État, sur ce sujet, ne pourra pas tout. L'Éducation nationale et les institutions ne pourront pas tout. La famille ne pourra pas tout. La justice ne pourra pas tout. Les associations ne pourront pas tout. Personne ne pourra... tout.

En revanche, chacun, chacune détient une part de résolution face à ce phénomène, et mises bout à bout, des alternatives sont possibles. Et c'est *ensemble* qu'il faut retricoter la cohésion sociale.

---

<sup>1</sup> Selon le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe, le discours de haine est entendu comme tout type d'expression qui incite à, promeut, diffuse ou justifie la violence, la haine ou la discrimination à l'encontre d'une personne ou d'un groupe de personnes, ou qui les dénigre, en raison de leurs caractéristiques personnelles ou de leur statut réel ou attribué tels que la « race », la couleur, la langue, la religion, la nationalité, l'origine nationale ou ethnique, l'âge, le handicap, le sexe, l'identité de genre et l'orientation sexuelle. <https://www.coe.int/fr/web/freedom-expression/hate-speech>

# Sommaire

Parce que...	4
Qui sommes - nous ?	8
Pourquoi ce rapport ?	14
Pour qui ?	16
Le contexte d'intervention	18
La formation	26
Nos 5 recommandations	36
Conclusion	88

● Parce  
que...

# ● La parole intolérante s'est banalisée...

**Dans les transports en commun** Le chauffeur d'un bus rappelle à un voyageur qu'il doit poinçonner son ticket. Le voyageur l'envoie balader : « *Dégage, pédé.* » Silence général. Le chauffeur choisit de ne pas répliquer, sans doute pour préserver sa sécurité, et la nôtre. L'homme qui essuie cette insulte est censé nous conduire, il est à cet instant un guide, nous lui devons quelque chose, et nous restons silencieux. Désarmés, mais d'une certaine manière complices ou caution de par notre démission, aussi compréhensible soit-elle.

**Dans les médias** Un journaliste en direct « commente », avant Noël : « *Les musulmans n'en ont rien à foutre de la République, ils ne savent même pas ce que le mot veut dire.* » Même période, un an plus tard, un écrivain en interview : « *Le souhait de la population française de souche, ce n'est pas que les musulmans s'assimilent, mais qu'ils cessent de les voler et de les agresser. Ou bien, autre solution, qu'ils s'en aillent.* »

**Dans l'espace public** Un livreur de pizza, d'origine haïtienne, est agressé par un client, dans une rue de Cergy-Pontoise. À une voisine qui intervient de sa fenêtre, l'agresseur, d'origine maghrébine, répond : « *Espèce de négresse, espèce de sale noire [...]. Pendant huit cents ans, on vous a vendus comme du bétail.* »

**Dans la sphère politique** Christina Taubira, Garde des Sceaux, 2013, se fait jeter des bananes par des enfants encouragés par leurs parents, qui clament : « *Taubira, la banane à la guenon ! la banane à la guenon !* » Le gouvernement de l'époque mettra vingt-quatre heures avant de réagir.

**Sur les réseaux sociaux** Lors de l'élection de Miss France, 2020, la candidate April Benayoum, dont la mère est serbo-croate et le père israélo-italien, reçoit sur Twitter des messages : « *Je vote contre la juive [...]* *Miss Provence est israélienne, cette chienne [...]* *(Je boycotte Israël.* » À l'audience, car elle a porté plainte, les prévenus ont tous admis avoir rédigé des messages injurieux, mais aucun n'a reconnu le caractère antisémite des propos. Certains ont argué avoir émis un « *jugement politique* » ou agi au nom de la cause palestinienne.

**Sans compter** « *Sale P...* », « *Mal B...* », « *T'es bonne !* » « *Je discute pas avec une femme* »...

# ● Parce que notre constat est que...

Les mots peuvent détruire

La parole raciste, antisémite, sexiste touche tout milieu, toute génération

La violence verbale (insultes, stigmatisations, menaces...) précède souvent un passage à l'acte, qu'on peut mourir d'être Arabe, Noir.e, Juif.ve, homosexuel.le, femme

La culture du « clash » est devenue système

Exprimer tout haut ce qu'on pense tout bas s'affirme comme une liberté sans souci du lien social

Prétendre avoir raison à tout prix justifie d'interrompre son interlocuteur.trice

La victime de mots assassins compte parfois bien moins que son auteur et qu'elle est accusée de cliver ou culpabiliser

La binarité domine le débat public : pour ou contre ? Avec ou sans ? Oui ou non ?

Le temps immédiat, pulsionnel et numérique est privilégié

Le dialogue est disqualifié, que le courage de la nuance est associée à tiédeur plus qu'à intelligence...

Nous osons le dialogue,  
même sur les sujets qui fâchent

L'association Citoyenneté Possible, depuis  
2006, outille professionnel.les, citoyen.  
nes lors de la formation :

« Renforcer sa posture professionnelle face à la  
parole intolérante, raciste, antisémite, sexiste »

Ni les éviter, ni les enflammer : les sujets qui fâchent, pour nous, ne sont pas dangereux puisque nous portons la conviction qu'ils peuvent se dire, se contredire, sans nécessairement créer de l'affrontement. Nous savons recueillir des propos qui bousculent, qui divergent, sans les conflictualiser.

Cette approche est l'élément fort de notre identité et la raison pour laquelle nous avons été régulièrement sollicités au lendemain d'événements tragiques, tels les attentats. Des enseignant.es nous disaient explicitement : « *J'ai préféré ne pas aborder la question de Charlie, comme ça, il n'y pas de risque d'éclat* » ; « *Une élève m'a dit qu'elle n'était pas d'accord avec les caricatures, je l'ai tout de suite envoyée chez la proviseure* » ; ou encore : « *Moi, c'est simple, je dis à ma classe : "Vous ne pouvez pas dire ça".* »

Quel espace existe-t-il pour recueillir ces paroles, même lorsque nous les désapprouvons ?

Vers qui se dirigeront ces propos considérés comme inaudibles si nous ne pouvons pas les accueillir alors que nous prétendons les déconstruire ?

Le dialogue est un travail, long, fastidieux parfois, mais incontournable pour consolider notre espace démocratique. Nous savons le faire et pensons nécessaire d'essaimer cette démarche.

*Citoyenneté Possible est un organisme de formation certifié Qualiopi*



# ● Qui sommes - nous ?

« [...] Ne méprisons pas le Verbe ! Il est un instrument de puissance, le moyen par lequel nous communiquons aux autres nos sentiments, le chemin par lequel nous acquérons de l'influence sur les autres hommes. **Des paroles peuvent faire un bien qu'on ne peut dire ou causer de terribles blessures.** Certes, au commencement était l'acte, le verbe ne vint qu'après ; ce fut sous bien des rapports un progrès de la civilisation quand l'acte put se modérer jusqu'à devenir le mot. Mais le mot fut cependant à l'origine un sortilège, un acte magique, et il a gardé encore beaucoup de sa force antique. »

Freud, 1931

Créée en 2006, l'**association Citoyenneté Possible est engagée contre racismes, antisémitisme, sexisme ainsi que toutes formes de discriminations.** Elle regroupe des membres de la société civile issus d'horizons variés, et tous porteurs de cette conviction : **le langage est un élément de notre cohésion sociale.**

Organisme de formation certifié Qualiopi en faveur du dialogue citoyen, elle propose des formations et des accompagnements pour outiller à réagir face à la parole intolérante et à renforcer nos ressources citoyennes.

## Nous défendons...

**Un humanisme lucide** Nous pensons nécessaire et urgent de fabriquer un dialogue empreint d'humanisme lucide. C'est-à-dire qui garde foi en l'Autre, mais n'occulte pas ses errements, lorsqu'ils surviennent. Or, dans l'action éducative ou citoyenne, certains termes peuvent être l'instrument d'un partage ou d'un barrage. Nous avons évidemment choisi le partage...

**Une fabrique de dialogues civiques** Depuis dix-huit ans, nous menons une action de terrain éprouvée, généreuse, exigeante, innovante, transformante, et répliquable. Nous avons développé une pédagogie adaptée à tous les publics : chacune de nos interventions naît du dialogue et des besoins des habitant.es. Aujourd'hui, Citoyenneté Possible se pose comme une fabrique de dialogues civiques qui vise à renforcer la cohésion nationale. De façon très pragmatique, nous accompagnons chacun.e à (re)devenir acteur.trice citoyen.ne. Nous avons fait le pari de l'intelligence collective, par laquelle se réinvente la régulation des conflits, dans la prise en compte de la diversité des mémoires et des sensibilités.

**La vision d'une société inclusive/déconstruire le préjugé raciste, antisémite, sexiste** Faire reculer le racisme et l'antisémitisme, et toute forme de discriminations, en déconstruisant les préjugés, et revitaliser la promesse

d'égalité à l'échelle des territoires : voilà notre mission. Notre approche s'attache particulièrement à la question du langage et du poids des mots. Nous intervenons depuis de très nombreuses années en Seine-Saint-Denis, dans le Val-de-Marne et le Val-d'Oise, à Paris ainsi qu'en région PACA.

### Une action concrète en en co-construction avec nos publics

Modérer une société inclusive requiert d'interroger nos représentations et l'impact du langage, sans moralisme. Aussi, tous nos programmes reposent sur l'expérimentation et considèrent la spécificité des contextes et publics, en co-construction avec ces derniers.

## ● Notre ambition, aujourd'hui pour demain

Citoyenneté Possible veut renforcer la transversalité des actions contre racismes, antisémitisme et sexisme. Le terme d'intersectionnalité qui peut faire polémique ne décrit, selon nous, que l'espace où ces divers engagements convergent, sans concurrence entre eux ni hiérarchie de souffrance, et dans la vision commune d'une société d'inclusion et de tolérance.

L'association ambitionne d'**essaimer sa méthodologie en accompagnant des équipes de terrain dans la durée, et de continuer de co-créer de programmes destinés aux membres des institutions (Éducation nationale, bailleurs de fonds, salariés du public comme du privé)**. Nous croyons à la force du collectif, comme le Réseau d'associations de femmes de quartiers, co-construit et co-animé depuis deux ans avec le Fonds pour les femmes en Méditerranée, axé sur les questions de lutte contre racismes et sexisme, par les premières concernées.

Enfin, l'expertise de Citoyenneté Possible, les compétences de son équipe polyvalente et complémentaire, permettent la proposition pour d'autres structures d'ingénierie de formation et surtout de conduite de formation et de posture ainsi que des espaces de supervision à destination des professionnels et associations nécessitant d'être outillés, de façon concrète et durable, sur ces questions de racismes, d'antisémitisme, de sexisme et de toutes discriminations.

# ● Nos programmes

## 3 fondamentaux

**Travailler sur le long terme**, en plusieurs séances (et éviter au maximum les interventions d'une seule fois, dites « one shot »)

**Travailler sur des groupes peu nombreux** (groupe de 10 à 20 participant.es) pour viser qualité plus que quantité mais plus en profondeur et essaimage

**S'appuyer sur l'expérimentation, en adaptant nos contenus à la réalité de terrain en co-construction**

## Contre racismes/antisémitisme, et extrémismes

- **Renforcer sa posture professionnelle face à la parole intolérante, raciste, antisémite, sexiste**

*Publics : professionnel.les confronté.es à des publics dans leur pratique quotidienne*

- **L'autre, c'est moi**

Déconstruire la haine de l'autre/Comprendre la logique d'une construction génocidaire (Rwanda)

*Public : lycéen.nes*

- **Qui est qui...**

Prendre conscience de ses propres préjugés, développer l'empathie

*Publics : collégien.nes ; lycéen.nes*

## Contre sexisme

- **Plafond de verre au féminin**

Décrypter la construction sociétale de ses autocensures et renforcer l'estime et confiance en soi/Développer l'Empowerment féminin

*Publics : jeunes femmes, étudiantes, bénéficiaires mission locales, détenues pour fait de terrorisme, demandeuses d'emploi*

● **Céder n'est pas consentir**

Savoir définir le consentement, prévenir les violences sexistes et sexuelles

*Public : étudiant.es Université Paris 8*

● **Égalité filles-garçons**

Sensibiliser à la construction du genre et des inégalités, identifier le sexisme dans la parole insultante

*Publics : professionnel.les de la petite enfance, lycéen.nes*

## En faveur de l'égalité des chances

---

● **Bien dit !**

Initier aux codes communs de langage pour faciliter l'accès aux stages et à l'emploi ainsi qu'à la citoyenneté

*Publics : collégien.ne., lycéen.nes, Sciences-po Paris, ateliers préparatoires via la convention d'éducation prioritaire (CEP), première année professionnelle alternance*

● **Capitaliser son stage**

Identifier ses compétences après une expérience de terrain et les valoriser

*Public : lycéen.ne.s*

## Citoyenneté et cohésion sociale, prévention des radicalisations

---

● **Vigilance à l'usage des Réseaux sociaux**

Savoir décrypter la logique des RS, identifier un propos complotiste, savoir gérer l'information et développer la vigilance citoyenne

*Publics : parents ; professionnel.l.es éducatifs*

● **Techniques de dialogue pour mieux s'entendre**

Prévenir le malentendu ou le conflit et mieux communiquer avec ses enfants, son entourage et les institutions

*Publics : parents, professionnel.les confronté.es au public dans leur pratique quotidienne*

# ● Pourquoi ce rapport ?

## ● Partager une expérimentation de dix-huit ans

Depuis 2006, **nous avons accompagné plus de 23 000 participant.e.s dont plus de 4000 professionnel.les du secteur public.** Nous avons recueilli des données auprès de centaines de participant.es qui permettent de porter leur et notre parole plus largement, autour d'un enjeu central : la cohésion de notre lien sociétal, par le prisme du langage.

Cette longue incubation nous amène aujourd'hui à cette nouvelle étape : partager ce cheminement, parce que tout ce que nous avons conçu, animé, réfléchi peut résolument servir aux acteur.trices de terrain et à celles et ceux qui œuvrent pour la cohésion sociale, la solidarité et l'égalité.

L'intolérance croissante, exprimée par le racisme, l'antisémitisme, le sexisme, l'homophobie et les discriminations pose, pour nous, **la question capitale de l'altérité.**

## ● Porter la voix d'une 3<sup>e</sup> voie

Ce rapport aurait pu s'appeler : « *Je n'ai pas su quoi dire, ni comment (ré)agir* ». Il livre à la fois une expérience de terrain, avec des témoignages, des outils, et une réflexion de fond, des analyses et points de partage d'expériences, de pratiques et de vision.

Ne pas laisser passer, oser dialoguer sur des sujets clivants de manière constructive est possible, certes à condition d'en avoir l'intention, mais surtout d'en avoir acquis les compétences. Nous avons travaillé à identifier les compétences requises et à expérimenter les conditions d'acquisition, sur le postulat suivant : une compétence se développe dans et par l'action et à l'épreuve des situations. Quel que soit le type de préjugé.

## ● Défendre les enjeux de la déconstruction de la parole intolérante

Freiner le décrochage scolaire

Lutter contre les dérives numériques et les extrémismes

Favoriser l'égalité des genres

Prévenir et faire baisser la délinquance

Favoriser l'inclusion économique

Revaloriser la fonction électorale et démocratique

Retricoter notre cohésion et défendre une société inclusive

Défendre l'altérité

Pas de solution miracle pour autant... Nous ne proposons pas un « kit » qui fonctionnerait à chaque fois, et systématiquement. Notre expérience nous a trop démontré qu'**il n'existe pas une seule solution mais une pluralité.**

Répondant aux besoins communs à divers milieux, notre méthode est répliquable parce qu'elle prend en compte la spécificité de chaque corporation et sait s'ajuster à tout contexte à partir des réalités de terrain rapportées.



# Pour qui ?

Au terme de ces nombreuses années, à partir de la réalité de terrain, **nos constats se sont appuyés sur une diversité de publics et de corporations professionnelles et de territoires** (Paris, Île-de-France, région Paca), chaque fois, reposant sur des fondamentaux communs. Notre **méthode s'est cependant adaptée à la spécificité de chaque contexte.**

Exportée dans différents contextes, notre méthode vise donc un large éventail de publics. La transversalité des outils proposés permet une systémie qui nous paraît essentielle en termes de changements de représentations.

Ces compétences devraient trouver leur place dans un socle commun, pour permettre à des têtes de réseaux ainsi qu'à de nombreux acteur.trices de la société civile de se l'approprier et de la mobiliser. La méthodologie nécessaire, présentée dans ce rapport, devrait inspirer les responsables de formation de tous les professionnel.les exposé.es à des violences verbales, dans le secteur public comme le secteur privé, et sans doute, dès leur formation initiale.

Notre méthode pouvant se transférer d'un milieu à l'autre, d'un public à l'autre, ce partage de compétences s'adresse donc à tous.tes les acteur.trices de terrain, jeunes et adultes.



Comment le langage, par son déficit, ses dérives, peut-il empiéter le lien social ? Banaliser le racisme, l'antisémitisme, le sexisme ? Voilà l'interrogation obsédante qui a justifié notre engagement et inspiré toutes nos actions depuis plus d'une décennie.

À sa création, en 2006, Citoyenneté Possible a peiné à faire admettre que cette question relevait d'un enjeu majeur pour notre société et ne relevait pas seulement de jeunes, et encore moins seulement « des jeunes de banlieue ». Au fil des années, la croissance et la banalisation des dérives langagières, racistes et antisémites ont traversé tous les milieux – dont culturel – démentant le préjugé que les auteurs seraient nécessairement ou uniquement « les jeunes de quartiers populaires ». Le festival de Cannes, en 2011, a confirmé le constat de cette malheureuse réalité, lorsqu'en 2011, le réalisateur Lars Von Trier, lors de sa conférence de presse à l'occasion de la sortie de son film *Melancholia*, déclare, sans réaction immédiate dans l'auditoire : « *Je comprends Hitler [...] Bien sûr, je ne suis pas pour la Seconde Guerre mondiale, je ne suis pas contre les Juifs. Je suis avec les Juifs, mais pas trop... parce que Israël fait vraiment chier...* »

**Nous, d'emblée, savions la puissance du verbe,  
sans rapport à un milieu social, sa « force antique »,  
comme l'a définie Freud, et sa capacité  
à détruire ou réparer.**

Après une recherche-action initiale de deux ans dont les résultats ont bénéficié d'un véritable bouche-à-oreille, nous avons été très sollicités pour enrayer ces dérives, avec, à chaque fois, la même réflexion : « *Je n'ai pas su quoi dire...* » « *Je n'ai pas réagi et je m'en veux...* ». Car les questions de racismes et d'antisémitisme rencontrées par nos publics professionnels dans leur quotidien se fondent désormais dans un contexte plus global d'intolérance, élargi au sexisme, à l'homophobie, l'islamophobie (même si le doute persiste pour certains, quant à cette terminologie). Autrement dit, se heurtent, encore une fois, à la question de *l'Autre*.

Le vivre-ensemble s'est donc fractionné en divers groupes : chacun.e nomme la discrimination dont il/elle souffre (obésité, âge, voile, homosexualité...) sans la perspective de parvenir à « faire société commune ».

Nous avons d'une part, une société en attente de plus en plus de conscience, de posture citoyenne – bon signe –, et d'autre part, une société de plus en plus fractionnée – signe plus inquiétant. Avec, peu d'unité dans la vision.



Le  
contexte  
d'inter-  
vention

## ● Une vision fédératrice et une posture commune

Deux étapes, nécessaires, définissent le processus d'un dialogue citoyen, selon notre conception :

Aménager, d'une part, un espace de parole pour entendre ces divers ressentis et/ou diverses revendications, puis outiller les personnes concernées en matières juridique, professionnelle (ce que visent différentes formations organisées par les pouvoirs publics, Mairie de Paris), et de manière plus personnelle (travail de Citoyenneté Possible) sur l'analyse des contextes d'une situation d'intolérance et les affects inhérents.

S'évertuer, d'autre part, à fédérer ces diverses paroles pour nous orienter dans une même direction : apprendre à dialoguer, à vivre nos désaccords sans diabolisation, et chercher sans cesse les convergences pouvant faire passerelle. Travailler à déjouer les clivages, sans les nier pour autant, et faire le choix d'une vision qui, fondamentalement, veut faire cohabiter plus que « tolérer ».

Cette seconde phase est évidemment la plus complexe : on observe en effet que tout débat sur le moindre sujet de société suscite polémique (gilets jaunes, mères voilées, question de l'inégalité des femmes...), clivage et repli.

La position de dialogue privilégiée par Citoyenneté Possible consiste à travailler au renforcement de notre cohésion sociale, en outillant chacun.e selon la spécificité de chaque secteur professionnel, territoire et public (faisant donc souvent du sur-mesure), puis à chercher ensemble comment adopter des codes et postures communs.

# ● Des chiffres...

## Une forte augmentation des actes racistes et anti-religieux<sup>1</sup>

- 2018** 1,2 million de personnes en France ont déclaré avoir subi une discrimination ou acte à caractère raciste ou antisémite. Parmi elles, seulement 5% ont porté plainte<sup>2</sup>
- 2021**
- 6200 contraventions à caractère raciste (soit une augmentation de 26% par rapport à 2019)
  - 6300 crimes ou délits à caractère raciste (soit une augmentation de 13% comparé à 2019)
- 2022**
- 66000 des crimes et délits portent sur les atteintes à caractère raciste, xénophobe ou antireligieux
  - Augmentation de 4% des injures, provocations ou diffamations publiques
  - Augmentation de 15% des atteintes à la vie et violences

## Islamophobie

- Le nombre d'actes anti-musulmans a augmenté de 53% sur le territoire français entre 2019 et 2020 : 42 % des musulman.es vivant en France affirment avoir fait l'objet d'au moins une forme de discrimination liée à leur religion, et ce au moins une fois au cours de leur vie.

- 60 % des femmes voilées ont été discriminées au moins une fois au cours de leur vie, et 37 % exposées à des insultes ou des injures à caractère diffamatoire ou non voilées<sup>3</sup>).

## Antisémitisme

436 actes ont été recensés, soit une baisse de 26% par rapport à l'année 2021. Mais les actes portant atteinte à des personnes, et non à des biens, ont augmenté, et ce dans la sphère privée.

---

1 Source : Service statistique ministériel de la sécurité intérieure (SSMSI), études 2021 et 2022.

2 Plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine, janvier 2023.

3 Sondage IFOP commandé par le gouvernement et a Fondation Jean-Jaurès, 2019.

## Sexisme

Plus de 200 000 personnes ont été enregistrées comme victimes de crime ou délit sexiste dans les procédures saisies par la police et la gendarmerie nationales, dont 87 % de femmes<sup>4</sup>.

Selon le dernier baromètre du sexisme publié par le HCE, Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, plus de 50% de Français.es confirment une recrudescence du sexisme, cinq ans après l'émergence du mouvement #MeToo. 61% de femmes ont vécu personnellement un acte sexiste ou ont été destinataires de propos sexistes dans la rue et les transports (46% au travail, 43% au sein du foyer).

## Et dans tous ces cas...

**Le constat d'un décalage** entre le vécu, fort, vif et unanime **de la part de celles et ceux qui le subissent**, et une incapacité à l'identifier ou à le mesurer, un déficit d'outils pour le combattre **chez celles et ceux qui n'en sont pas victimes**, sans adhérer à cette intolérance

# ● Moments-clés de nos interventions

Quoique notre positionnement soit resté le même, l'association a souvent été sollicitée à intervenir dans des contextes divers, sous des angles variant selon l'actualité du moment. Mais sans cesse dans le même objectif : lutter contre racismes, antisémitisme, sexisme et discriminations.

### **Mort de Ziyed Benna et Bouna Traoré (2005)**

La mort, sans qu'aucun secours ne leur soit porté, des jeunes adolescents Zied Benna et Bouna Traoré, électrocutés dans une centrale électrique après avoir voulu échapper à un contrôle d'identité par peur de la police, a déclenché trois semaines d'émeutes à Clichy-sous-Bois et une prise de conscience

---

<sup>4</sup> Baromètre du sexisme, HCE, Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, 2022.

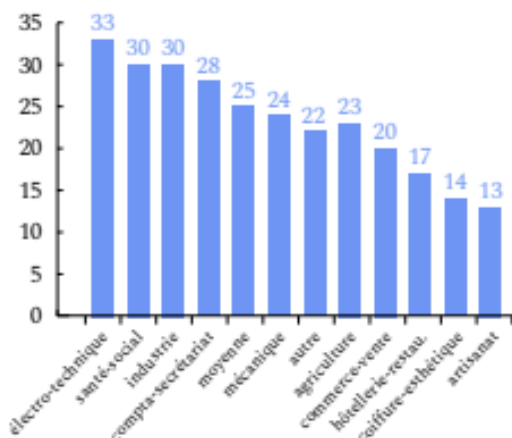
des discriminations flagrantes à l'égard des jeunes de quartiers populaires. Et le constat, dans le débat public, du sentiment d'humiliation accumulée par la jeunesse.

### **Meurtre antisémite de Ilan Halimi (2006)**

Ilan Halimi, jeune Français juif, est kidnappé par le gang des barbares qui demandent une rançon à la famille puis à un rabbin. Séquestré et torturé, il perdra la vie. Les établissements demandent alors des interventions plus régulières autour des questions de racisme et d'antisémitisme.

**Constat reconnu des inégalités lors de recherche de stages** de jeunes, liées à l'origine, au faciès, vécues particulièrement par les habitant.e.s de quartiers populaires, à partir d'enquêtes, sondages, études, et plaintes (2006)

**Taux de difficultés ressenties par filière, en %**



Taux de difficultés ressenties : nombres d'élèves ayant déclaré avoir eu des difficultés à trouver un stage/ensemble des élèves (Question : « ce stage a-t-il été facile ou difficile à obtenir ? ». Modalités : Très facile, plutôt facile, plutôt difficile, très difficile). Lecture : 33 % des élèves de la filière électrotechnique disent avoir éprouvé des difficultés à trouver un stage.

Source : enquête ORSEU ; champ : 2 244 lycéens de 22 lycées. <https://journals.openedition.org/formationemploi/1803>

**Institutionnalisation de la lutte contre racismes, antisémitisme et discriminations** par la création de la Dilcrah, Délégation Interministérielle à la Lutte contre le Racisme, l'Antisémitisme et la haine anti-LGBT (2012)

### **Montée des attentats (2012-2015)**

Comment réagir face à des propos considérés anti-Charlie, comment accueillir la parole de jeunes ayant un autre point de vue ou en train de le construire ; comment s'exprimer sans craindre de heurter des convictions et sans renier ses valeurs républicaines.

### **Radicalisations (2015-2022)**

### **Mouvement #MeToo (2017)**

# ● Des interventions auprès de professionnel.les mais aussi de leurs publics

En termes de politiques publiques, la préoccupation autour des enjeux de de cohésion sociale de notre pays s'est déclinée sous divers angles : égalité des chances, prévention contre le racisme et l'antisémitisme et toutes discriminations, prévention de délinquance, à laquelle s'est ajoutée celle contre la radicalisation, dans l'optique de la défense des valeurs républicaines. Avec un même constat : celui d'un profond désarroi face à la parole d'intolérance et de violence, et l'incapacité d'y réagir. Et parfois une forme de « fatalisme » général face à sa banalisation.

Pour tenter d'enrayer ce phénomène, une spécificité nous a considérablement aidés à asseoir notre méthode : connaître la réalité de terrain sous deux angles, celui des acteur.trice.s de terrain et celui de leurs bénéficiaires.

En intervenant auprès d'encadrant.e.s *en même temps* qu'auprès de leurs publics :

- Des encadrants éducatifs, corps enseignant, para-scolaire, sport et animation, et d'autre part, des élèves ainsi que des parents.
- Des travailleurs sociaux (missions locales, assistantes sociales, éducateur.trice.s, Pôle emploi) et des habitant.es et/ou bénéficiaires de leurs quartiers.
- Des représentants d'institutions et d'associations.
- Des professionnel.les de milieu carcéral, gardiens de prison, conseillers SPIP et psychologues, et d'autre part, des détenu.e.s condamné.e.s pour fait de terrorisme ou de radicalisation.

Durant nos formations, le groupe saisit que cette spécificité est prise en compte, et se sent particulièrement entendu.

# ● Induire une intelligence collective

Notre partage d'expérience puise dans un travail mené au sein de corporations différentes qui varie entre les réalités d'une bibliothécaire, d'un leader associatif, d'un.e conseiller.ère de mission locale... Nous connaissons bien l'univers de nos publics, leurs problématiques, et prenons en compte leurs particularités avec cependant cet objectif très clair : amener à une posture commune face à la violence verbale concernant nos sujets.

C'est par ce regard pluriel que nous avons régulièrement organisé des rencontres et animé des cercles de parole entre habitant.es, parents, élu.es, associatifs, travailleur.ses sociaux.les, proviseur.es, policier.ères, autour d'une problématique commune afin de mobiliser, ensemble, les ressources de chacun.e.





La  
formation

**RENFORCER SA POSTURE  
PROFESSIONNELLE**

**face à**

**LA PAROLE INTOLÉRANTE  
raciste antisémite sexiste**

*« J'ai pas su quoi répondre. Je suis restée tellement scotchée que je me suis dit : " qu'est-ce qu'il faut faire ?. Se mettre en colère ? Discuter ? Est-ce qu'il faut laisser tomber ? Et j'ai laissé tomber. »*

C., professeure comptabilité,  
Rhône-Alpes

*« J'avais renoncé à aborder certains sujets pour éviter de m'énerver ou de me fâcher. »*

B., éducatrice, Île-de-France

*« Juliette, la bénéficiaire que j'aidais dans sa recherche d'emploi, est arrivée la semaine suivante voilée en me demandant de l'appeler désormais Aïcha. Je n'ai osé poser aucune question. »*

L., conseillère de mission locale, Île-de-France

*« Chaque fois qu'un usager me dit : " je ne serre pas la main à une femme ", je ne sais jamais si c'est par croyance religieuse ou par sexisme. Mais à chaque fois, ça me met très mal. »*

M., responsable de centre social, une éducatrice et une conseillère Pôle emploi

Comment réagir face à une parole intolérante ? Comment concilier les affects face à la violence verbale ? Comment tenir sa place ? Ne pas laisser tomber... sans savoir nécessairement comment faire face ? La formation « **Renforcer sa posture professionnelle face à la parole intolérante...** » vise à ré-outiller tous.tes les professionnel.les en mission publique face aux situations conflictuelles et aux dérives langagières. Afin de les préserver dans le cadre de leur pratique et, par impact, les soutenir dans leur mission de service publique. Initialement dédiée aux personnes travaillant avec des jeunes, pour les **outiller à faire mesurer l'impact des mots, réagir face à des propos ou situations d'intolérance** et mettre en œuvre une pédagogie d'éducation, la formation a élargi son champ d'action à tous.tes les professionnel.les susceptibles de devenir porteur.ses de notre projet, et destiné.es à en être le relais.

**Fruit d'années de terrain, d'expérimentation et de réflexion, notre méthodologie permet aujourd'hui d'accompagner les acteurs de terrain à développer leurs compétences, dépasser leurs propres préjugés, leurs peurs, leurs ignorances et leurs dénis.**

## ● Revaloriser les accompagnant.es de mission publique

Nous constatons pour la quasi-totalité de nos participant.es dédié.es au bien commun un grand engagement dans leur pratique, malgré des conditions de travail dégradées, et un manque de reconnaissance flagrant. Tous et toutes, année après année, se plaignent de baisses de moyens et d'effectifs qui précarisent et mettent parfois les usagers et les professionnel.les en danger. Et pourtant, cette même majorité continue de croire en sa mission de service public, du directeur ou directrice d'une mission locale à l'agent.e d'entretien municipal. Confronté.es à une logique de rentabilité économique imposée par les pouvoirs publics, ils/elles se soucient de préserver l'accueil et l'écoute de leur public, malgré un sentiment croissant de perte de sens de leur travail.

La population, même lorsqu'elle exprime critiques ou reproches, sait, elle, mieux que quiconque, combien ces personnes de terrain sont les premières

investies à accompagner leur quotidien. Dont les associations : ces dernières, comme notre partenaire Rougemont Solidarité, malgré sa petite taille et un maigre budget, n'ont-elles pas démontré leur importance cruciale durant les périodes de confinement en continuant d'apporter aide et soutien aux familles alors que les services publics étaient majoritairement contraints de fermer leurs points d'accueil ?

Le manque de reconnaissance n'est pas le même dans tous les secteurs et ne se traduit pas de la même manière. Il y a bien sûr le manque de reconnaissance financière (le salaire moyen d'un.e éducateur.trice de prévention spécialisée est de 1 626 euros). Mais il y a aussi le manque de reconnaissance hiérarchique, ainsi que celui du grand public. Ainsi, et à juste titre, les personnels soignants ont été récompensés de la Légion d'honneur pour leur engagement collectif durant la crise sanitaire de la COVID, et le métier d'enseignant.e reste qualifié de « plus beau métier du monde ». Mais lorsqu'on parle de travailleur.ses « en première ligne » ou de « dernier rempart » face à la délinquance, à la violence ou à la radicalisation, qui pense aux éducateur.trices, aux conseiller.ères de missions locales ou d'insertion et de probation ?

Or, la violence verbale de leurs publics à leur rencontre empire leur quotidien : la majorité des participant.es, dans les questionnaires envoyés avant formation, en notent une augmentation notable chaque année, particulièrement cette dernière décennie. Nous nous rappelons de la souffrance de cette conseillère de mission locale, lors de la première matinée qui recueille les propos qui nous restent les plus marquants, rapportant l'insulte d'un jeune bénéficiaire : « *Vous êtes nulle, vous servez à rien.* » Ou cet autre, racontant du bout des lèvres la violence d'un bénéficiaire, furieux de la lenteur de son dossier, lui disant : « *Toi, le Noir, tu vas descendre de ton arbre et retourner avec les singes.* »

Or, faire face à la violence verbale et raciste n'exige pas seulement de l'éthique ou des connaissances de la loi, mais d'avoir aussi des capacités d'analyse et des compétences situationnelles. C'est-à-dire des savoir-faire et des savoir-être adaptés aux circonstances dans lesquelles telle personne ou tel groupe profèrent tels propos de haine visant telle autre personne ou tel autre groupe.

**Autrement dit, avoir les moyens de comprendre ce qui se passe, décrypter ce qui se joue, pour soi et pour l'autre, et savoir choisir la meilleure alternative, à ce moment donné, en ces contextes et situations donnés, avec ce protagoniste donné. Tout cela s'apprend.**

## ● La nécessité de s'outiller pour ne plus subir la violence verbale

Il s'agit donc d'**outiller** nos participant.es afin qu'ils/elles servent mieux leur mission – et notre société –, tout en se préservant individuellement. Il s'agit aussi de leur montrer comment chacun.e peut devenir « éducateur et éducatrice » du dialogue citoyen, même sur les sujets qui fâchent. L'objectif de cette démarche ne se résume pas à ré-énoncer la loi (ou le « politiquement correct ») mais à amener à un questionnement, et viser, sinon à un changement de représentation et de comportement, à rompre la banalisation de la parole violente. S'outiller pour ne plus faire comme si c'était « normal ». Puisque que banaliser une situation amène nécessairement, peu ou prou, à la normaliser.

Bien entendu, cette mission citoyenne mériterait d'être explicitement reconnue. Car, de fait, un.e professeur.e, un.e conseiller.ère de mission locale, un.e éducateur.trice ou tout autre acteur.trice de terrain ou citoyen.ne se trouve en position d'incarner une part des valeurs communes de notre nation.

Cependant, comment le faire concrètement dans le quotidien ?

C'est tout l'enjeu de la formation **Renforcer sa posture professionnelle face à la parole intolérante**, dont les aptitudes requises sont multiples et ne peuvent s'acquérir que dans des conditions appropriées.

## ● Un accompagnement à la pensée critique, en partant de là où en sont les gens, et non pas de là où on voudrait les amener

Pour que l'apprentissage soit pertinent et perçu comme utile par les bénéficiaires, le contenu de la formation s'appuie sur des exemples pratiques. Il est incontournable, pour nous, de partir de la réalité de nos publics, afin d'éviter le dogme et la réflexion « par principe ». Seule, l'expérimentation par le groupe permet un partage de l'analyse d'une situation avec la prise en compte

de tous les éléments (contextes, protagonistes, rapport de hiérarchie entre ces derniers, risques physiques, cadre réglementaires ou non, etc.), donc de nuances et spécificités. Il ne peut y avoir de réponse basée sur le seul principe moral puisque, dans le quotidien, celle-ci peut être malmenée ou déstabilisée par des contingences extérieures.

## ● Un apprentissage par l'expérience. Sans injonction, ni moralisme

Nous mettons l'accent sur un apprentissage concret. En évitant d'asséner des « bonnes » pratiques qui semblent « ne marcher qu'en théorie », l'expérience permet à chacun.e de vivre dans son ressenti les « alternatives » possibles, comme le permettent les outils du théâtre forum et de la Ligne. Les participant.es peuvent y mettre à l'épreuve les pratiques qui leur sont dictées par l'habitude, pour essayer de les améliorer, et/ou faire l'expérience satisfaisante d'autres alternatives. Par exemple, comme déjà vu dans pages précédentes, oser demander à un homme qui refuse de vous serrer la main pourquoi il ne le souhaite pas, et peut-être même s'autoriser à exprimer son émotion. Cette mise en expérience collective permet au groupe d'encourager chez chacun.e l'adhésion à d'autres options de comportements. À partir de situations rapportées par le groupe et (re)-mises en jeu, nos formations reposent toutes sur une alternance entre apports théoriques et outils pratiques.

Notre rôle tient essentiellement à révéler le potentiel de chacun.e pour sa propre prise de conscience. Pour nous, chaque participant.e est acteur.ice du savoir. Nous ne « prêchons » pas, nous nous interrogeons, ensemble. Comment ferait-on si... ? **Notre réponse émerge toujours avec le groupe** : chercher, expérimenter, et toujours en rapport avec la réalité de terrain.

## Ce que j'ai acquis...

### 5 participant.es en fin de formation

---

« Aborder les choses de façon différente, apprendre, et cela m'a paru aussi intéressant qu'instructif, à ne pas être uniquement dans le réactionnel mais plutôt dans le questionnement, la déconstruction. »

« Mieux identifier ce que vise exactement ma réaction, lors de propos intolérants. »

« Intégrer désormais que la personne en face de moi a une histoire, et mieux savoir entamer un dialogue. »

« Sortir de la sidération, avoir moins peur et adopter un nouveau comportement autre que celui habituel de l'introversion et l'évitement. »

« Envisager divers types de réactions face à des situations violentes, envisager d'en considérer le contexte pour mieux répliquer. »

## Notre ambition

---

- Rompre la banalisation de la violence verbale
- **Travailler sur son impact dévastateur, pour la cible comme pour le lien social, plutôt que de définir à tout prix l'intention de l'auteur**
- Rendre compte de la construction de nos représentations et imaginaires, et les recontextualiser
- **Sortir du déni en écartant la culpabilité**
- Travailler sur soi pour mieux voir l'autre
- **Aider à ne plus réagir par le seul prisme de nos peurs**
- Progresser dans la connaissance de soi et des autres
- **Redonner à l'écoute, au dialogue et à la nuance toute leur puissance**
- Valoriser le pouvoir de la parole son pouvoir de réparer, lier, construire



## Notre méthode

---

- Décrypter une parole intolérante pour mieux la déconstruire
- Identifier ses propres affects et savoir évaluer son état émotionnel en diverses situations
- Nommer les peurs qui influencent nos jugements (sans culpabiliser)
- Expérimenter, de façon émotionnelle et théorique, les attitudes face à une parole intolérante
- Avoir des stratégies diverses selon le contexte, les enjeux, les protagonistes
- Réagir en sachant se préserver
- Reformuler pour mieux susciter l'esprit critique et l'interrogation
- S'enrichir d'apports autour des enjeux de l'histoire contemporaine
- Nommer la subjectivité de notre rapport à l'Histoire sans qu'elle écarte celle de l'autre
- Travailler à adopter une posture commune face à la parole intolérante
- Déjouer la logique d'un discours intolérant et/ou complotiste

## Nos publics

---

- Professionnel.les du secteur public
- Professeur.es et équipes pédagogiques des établissements scolaires (CPE, surveillant.es, cantinières, documentalistes)
- Conseiller.ères et agent.es d'accueil de mission locale
- Animateur.trices de centres de loisirs et de sport
- Éducateur.trices de clubs de prévention, assistantes sociales et maternelles
- Personnel pénitentiaire, surveillant.es, psychologues, conseiller.ères d'insertion et de probation
- Personnel féminin paramédical (accompagnantes d'élèves en situation de handicap, aides-soignantes)
- Parents, mères au foyer et mères isolées
- Médiateur.trices
- Agent.es d'entretiens municipaux
- Bénévoles

- Associations de proximité de quartiers et de plus grande dimension (MDM, Emmaüs, Uni-Cité) accueillant des publics
- Représentant.es de pouvoirs publics et décideurs politiques (élu.es, chargé.es de mission, délégué.es de Préfet)
- Financeurs institutionnels et privés
- Tout citoyen.ne confronté.e à la violence verbale, paroles de haine, dérives langagières, dont plus particulièrement le public féminin, principale cible de ce phénomène.

## Durée

---

La formation dure trois jours pour, entre autres, mieux interroger et dépasser ses mécanismes de défense. Si les deux premiers jours se suivent, une semaine sépare la dernière journée, afin, d'une part, de permettre un sas sur des contenus intenses, et d'autre part d'expérimenter sur le terrain les outils acquis.

## Nombre de participant.es

---

Cette formation est conçue pour dix à douze professionnel.les afin de pouvoir personnaliser notre travail et prendre le temps suffisant pour le recueil des récits de remontée de terrain et de temps de cercles de parole.

## Déroulé

---

Comme nous le détaillerons dans ce rapport, le déroulé varie selon les groupes mais se décompose généralement comme suit :

- Journée 1** Déconstruire ses préjugés et réinterroger sa pratique pour mieux la conforter. Théâtre forum : mises en situation à partir d'exemples de terrain
- Journée 2** Clarifier l'intention, comprendre les enjeux identitaires de l'histoire contemporaine (racismes, antisémitisme, concurrences mémorielles...)
- Journée 3** Rompre avec la banalisation de la parole intolérante et susciter l'empathie chez l'autre. Décrypter les rumeurs complotistes sur les réseaux sociaux

# ● Nos 5 recom- mandations

Notre objectif est que nous puissions rendre effectives l'égalité et la dignité en droit de chacun.e, avec la capacité d'aborder de façon apaisée les sujets qui pourraient fâcher.

À chaque fois, notre méthode s'est appuyée sur des fondamentaux applicables à bien d'autres réalités de terrains.

# 1

## Oser travailler l'individuel avant le collectif

Identifier nos affects

La peur

Le déni

La sidération

La sur-empathie

*« J'ai quand même tendance à être des fois très réactive à chaud. Là, ça permet de prendre un certain recul. »*

A., une éducatrice spécialisée,  
Île-de-France

*« J'ai acquis une conscience plus accrue de mes limites en tant que professionnel mais aussi comme individu. »*

J-P., un conseiller de mission locale spécialisé en  
prévention de la radicalisation, Île-de-France

Se dédier aux autres, au collectif et au bien commun et savoir faire face à des propos intolérants exige de prendre soin de soi, en premier lieu, et par une meilleure connaissance de nos propres affects, préjugés et représentations. Premier préalable pour s'outiller face à la parole intolérante : parvenir à les identifier, les nommer pour mieux les gérer. L'étape suivante consiste à mieux cerner les représentations autres que les siennes, apprendre à les décrypter, et inscrire cette démarche dans un objectif citoyen, donc collectif.

## ● S'autoriser à reconnaître ses affects

*« Pouvoir reconnaître, ce matin, qu'en fait, j'ai peur, ça m'enlève de la honte »* L., bibliothécaire

Une de nos observations les plus frappantes, durant toutes nos formations, est de mesurer à quel point les participant.es, sous prétexte de professionnalisme, s'interdisent de ressentir ou de reconnaître ressentir une déroute face à leurs propres affects. Un propos entendu, bouscule, choque même par-

fois, mais pas question, la plupart du temps, de l'exprimer, surtout si cela vient de la part d'un usager.

Ainsi, une institutrice taira le trouble ressenti lorsqu'un de ses élève de 8 ans, lui dira, après la minute de silence en hommage aux victimes des attentats de *Charlie Hebdo* : « **Maitresse, moi, je suis pas d'accord** », se demandant si l'enfant n'est pas en train de se radicaliser.

Une employée administrative, noire, reste coite lorsque sa responsable demande à qui appartient le document oublié sur la photocopieuse, et s'exclame : « **Ah, c'est à toi marabout !** »

Un enseignant, présent durant le cours d'une collègue, se tait, bien qu'ahuri, lorsqu'un élève, comme il lui a été demandé, raconte son loisir du week-end, et que sa collègue ne relève pas : « **Moi, j'ai joué à un jeu vidéo et j'ai tué pleins de Juifs.** » Il n'ose rien dire ni à l'un ni à l'autre.

Une éducatrice tend la main à un candidat lors d'un entretien de recrutement d'équipe. Il lui dit : « **Excusez-moi, je ne serre pas la main aux femmes** », et elle l'invite à le suivre, comme si de rien n'était, alors qu'elle confie son sentiment d'humiliation à être restée main tendue dans le vide. Etc.

Les exemples qui nous sont confiés se soldent toujours par le même constat : « **J'ai pas su quoi dire, mais je ne sais pas bien pourquoi...** »

Parfois, les histoires datent de plusieurs années, mais les narrateur.trices en gardent encore un grand malaise, d'une part qu'une telle situation d'intolérance puisse exister, d'autre part, d'en avoir été témoin passif, et donc « coupable ».

## Nommer la peur, émotion taboue

Peut-on parler de racisme et d'antisémitisme sans d'abord oser nommer la peur de l'altérité ? Cette sensation de peur qui émerge quand nous percevons un danger à travers le prisme de nos représentations : « **Ah ! trois jeunes à capuches...** », tétanisé.es à l'idée d'une possible agression qui n'aura évidemment pas lieu, parce que le lien entre préjugés et peurs irrationnelles n'a jamais été aussi ténu. Cette institutrice, qui, au lendemain des attentats qui ont provoqué un traumatisme national, associe tout de suite un risque de radicalisation chez un enfant éprouve de la peur. Ces enseignant.es sidéré.es de la réflexion sur la règle du jeu antisémite d'un jeu vidéo, éprouvent de la peur. Celle qui n'a pas réagi, de la honte.

Aussi déraisonnés soient-ils parfois, ces sentiments sont légitimes. Pourtant, où est-il mentionné, dans la fiche de poste des acteur.trices de terrain, qu'ils/elles doivent apprendre à faire face à la peur, la honte, la culpabilité ? Pourtant, ces compétences situationnelles sont indispensables pour leurs métiers. Apprendre à nommer ses émotions pour s'en détacher, et évaluer la situation avec discernement. Nous avons observé que la peur était la principale limite à nos comportements de citoyens rationnels. La peur brouille nos capacités de penser et d'agir. C'est une des toutes premières étapes que nous affrontons dans notre travail, et qui suscite beaucoup de soulagement au sein des participant.es.

## L'impuissance à réagir à un propos intolérant et/ou violent

Les raisons d'absence de réactions sont multiples.

**D'abord, la stupéfaction** : a-t-on bien entendu ce que l'on a entendu ? Si on n'est pas seul.e dans le lieu où se déroule la scène, et que personne n'a réagi, le doute s'installe. Une chargée de projet associative, Marocaine installée en France depuis 2006, l'exprime exactement dans ces termes : *« J'ai toujours du mal à intervenir parce que je me demande toujours si c'est moi qui suis sensible à ces sujets et percuté plus que les autres en les entendant... »*

La stupéfaction naît aussi parfois de la déception lorsque l'auteur.e nous est familier.ère (collègue proche, ami.e, parent.e), ou apprécié, et que ce rapport de proximité le rendait insoupçonnable. Comment notre copine d'enfance, engagée pour les droits humains, ose-t-elle ces blagues sur les « pédés » ?

On peut, parfois, être absolument sûr.e de ce que l'on a entendu, et souhaiter réagir, même si d'autres ne le font pas, mais surgit la crainte de paraître « rabat-joie », « sans humour » (très souvent dans les cas de sexisme « Roohh, t'es pas drôle ! »). Entrent alors en jeu deux facteurs éventuels : l'image de soi (moraliste, austère, peu conviviale) et la crainte d'être mis.e à l'écart du groupe si on assume publiquement ses positions éthiques.

Il arrive aussi que l'origine de l'auteur.e (comme dans le rapport de proximité) brouille nos représentations souvent binaires. Un propos xénophobe ou raciste exprimé par une victime de racisme, elle-même, paraît inouï. Notre collègue Rachida, osant ainsi des réflexions sur les Noirs, nous désarme. Parce qu'on considère qu'elle n'en a pas le « droit » moral puisqu'elle s'est déjà plainte d'injures à l'égard des Arabes. Mais dans un même mouvement, on

peut s'interdire d'exprimer toute réprobation de crainte de paraître islamophobe, comme cette éducatrice restée la main tendue, (stupidement, dit-elle) humiliée, mais mutique.

Enfin, l'absence ou le déficit d'une posture commune au sein d'une équipe, d'un établissement ou d'une structure peut également inciter au silence, à une (apparente) indifférence et une relativisation des situations. L'individu se noie dans l'attitude majoritaire. On voit bien que la question de nos affects est essentielle dans ces situations et que l'enjeu premier est d'une part, d'admettre cette subjectivité, d'autre part, de l'identifier, premier pas pour s'outiller quant à les gérer. Admettre aussi que cette subjectivité, une fois nommée et contenue, n'empêche en rien de rester professionnel.le dans sa pratique.

Chez certain.es participant.es, on observe régulièrement ce double mouvement : dénonciation véhémement d'une part, relativisation d'autre part. Une forme de déni qu'on associe souvent, et trop facilement, à de la complaisance ou à une position idéologique. Or, on vient de voir que déconsidérer ou refouler cette part de déroute face à nos propres affects ne signifie pas être laxiste, démissionnaire ou complice.

## Repérer un propos raciste, antisémite, sexiste, complotiste

Un autre élément est également majeur : souvent les participant.es ne savent pas identifier des propos antisémites, complotistes. Nous, nous cherchons à outiller les participant.es à savoir les identifier. S'outiller inclut, en effet, d'apprendre à identifier, décrypter puis intervenir (réagir, répondre, alerter, signaler). Et une fois décrypté, apprendre à prendre en compte, pour agir intelligemment, utilement, la situation, le contexte, le cadre, la dynamique entre divers protagonistes, sa propre évaluation (sommés-nous en état de réagir, comment le savoir, le mesurer), en veillant à ne pas se blesser soi, et à ne pas envenimer la situation pour ne pas la rendre plus périlleuse.

Or, le plus souvent, nos apriori nous sont inconscients : c'est l'autre, la cible, qui perçoit le préjugé, dans une blague qui ne le/la fait pas rire, lorsque quelqu'un dit : « *Oh, t'es pas drôle, t'as tes règles ?* », ou « *Fais pas ton feuj* »...

Alors...

**Comment réagir de manière constructive sans jugement ni injonction, et sans enflammer un débat ?**



# ● La puissance du théâtre forum

Le théâtre-forum est un outil d'éducation populaire, qui favorise l'écoute, l'empathie et l'entraide, de façon créative. Créé par Augusto Boal dans les années 60, dans le contexte de lutte contre la junte militaire au Brésil, il se définit comme « le théâtre des possibles », visant à former les personnes opprimées à mieux réagir face à l'opresseur. Nous l'utilisons pour aider les participant.es à se renforcer face à des situations d'intolérance (racistes, sexistes, etc.), qu'ils/elles ont subies. L'idée est aussi de se mettre à la place de l'autre.

Concrètement, nous commençons par demander aux participant.es de nous transmettre une situation devant laquelle ils/elles se sont senti.es désarmé.es, et/ou dont l'issue a suscité une grande insatisfaction.

Nous utilisons ce tableau pendant le temps de recueil des situations :



Puis nous (re)jouons ces scènes avec le public en trouvant ensemble des moyens d'action pour réagir à la phrase face à laquelle on n'a pas su quoi dire, ni comment réagir. Dès qu'un.e participant.e propose une réaction, nous l'invitons sur scène pour essayer sa proposition, puis le groupe évalue ensemble, dans un environnement bienveillant, son efficacité.

La force de l'outil du théâtre forum est qu'il impose d'expérimenter avant de théoriser. C'est seulement en expérimentant que peut s'ouvrir ce champ des possibles, dont la capacité de se surprendre soi-même : le/la participant.e incarne ce qu'il/elle croit pertinent et teste immédiatement ce que cela donne, en termes de bénéfice et/ou de risque. Si on veut qu'une situation change, pourquoi notre façon de réagir dans la situation n'apporte-t-elle pas le changement attendu ? Que peut-on essayer d'autre pour se donner plus de chances de faire évoluer la situation ? De façon ludique et rigoureuse, l'exercice du théâtre forum permet ainsi une remise en question de ses pratiques, tout en ouvrant de nouvelles perspectives.

Cette pratique (qui dure une journée entière) permet au groupe de sortir outillé et de comprendre qu'il n'existe pas une solution miracle valable mais une pluralité de possibilités de réactions. Le groupe se sent ainsi renforcé dans ses réactions à venir.

## Histoires vécues et débriefées théâtre forum

**La phrase** « **Maîtresse, moi, je ne suis pas d'accord.** »

**Lieu** en classe.

**Contexte** minute de silence en hommage aux victimes de *Charlie hebdo*.

**Protagonistes** la maîtresse, la classe, dont l'élève, protagoniste de la scène remise en situation.

**Situation** un élève conteste cet hommage en disant à sa maîtresse, qu'il aime beaucoup, qu'il n'est pas d'accord.

La récitante choisit de jouer le rôle de l'élève ; elle seule sait comment la scène s'est déroulée et les dialogues précis, ce qui facilite le déroulé du théâtre forum (en théâtre forum, on ne joue jamais une situation de la place qu'on y a eue). Une autre participante joue l'institutrice. Surprise... Durant cette mise en situation, le personnage de l'enfant n'a pas interrompu le cérémonial. Avons-nous été imprécis dans nos consignes ? Que s'est-il passé ?

## Débrief

La récitante reprend la parole : « *En rejouant la scène, je viens de réaliser qu'en fait, l'enfant avait bien attendu la fin de la minute de silence, et qu'il éprouvait de la peur à devoir contredire la maîtresse parce qu'il m'est attaché. C'est comme si cet enfant était dans un conflit entre ce qu'il a sans doute entendu à la maison et ce que je proposais. Je me rends compte que sous le choc violent des attentats, j'ai projeté ma peur sur lui.* »

**La phrase** « **Moi, ce week-end, j'ai joué à un jeu vidéo et j'ai tué pleins de Juifs.** »

**Lieu** en classe.

**Contexte** tour de cercle à la question : « Qu'avez-vous fait ce dimanche ? »

**Protagonistes** deux enseignants, dont l'un mène le cours, l'autre observe (le récitant de l'épisode) ; les élèves, dont celui qui donne la réponse suscitant la (re)mise en situation.

**Situation** Un élève se vante d'avoir gagné au jeu.

Le récitant souhaite observer la mise en situation plutôt que d'y participer. Une conseillère de mission locale endosse son rôle, une CPE de collègue celui de l'élève. L'objectif est de trouver une alternative, autre que le silence face à cette réflexion. Première tentative : le personnage de l'enseignant affiche de la curiosité : « *Ah ? Tu as joué longtemps... Trois heures ! Mais c'est trop ! Les vidéos font mal aux yeux, fatiguent... Qu'en disent tes parents ?* » ; focalisée sur la question des écrans, leur addiction, etc., elle évite totalement l'allusion aux Juifs.

## Débrief

La participante, très mal à l'aise « d'avoir laissé passer », s'explique : « *Je ne savais pas comment aborder ça parce que j'avais peur de l'accuser d'antisémitisme alors qu'il est tout jeune, je ne sais pas vraiment s'il est conscient de...* »

Plusieurs participant.es tentent d'autres alternatives : et si on se plaçait du point de vue d'un enfant juif qui serait dans la classe : qu'espérerait-il entendre de la part de l'enseignant ? Mais faut-il nécessairement la présence d'une personne juive pour décider d'intervenir ?...

Et si on demandait aux autres enfants ce qu'ils en pensent ? Ou encore si on retenait l'élève à la fin du cours pour en savoir plus ? Faire appel au cadre de loi aussi : ce type de jeu est interdit, donc de quoi s'agit-il ? Extrapolation de l'enfant ? Propos parentaux ? Ou jeu de contrebande ?

Oser poser des questions de clarification, sans être frontal.e pour décider de la meilleure attitude à adopter, et en concertation avec ses collègues. Ou pas ?

Tout s'expérimente, et chacun.e découvre ses propres ressources ou/et ses limites à chaque tentative. Surtout, chacun.e nomme en soi le nœud qui bloque la réaction, qui n'est pas le même pour toute personne. Stupéfaction ? Dénî ou relativisme de l'antisémitisme ? Crainte d'amalgamer islam et antisémitisme (l'élève est musulman) ? Le champ des interrogations s'ouvre, sans jugement, et avec le but de trouver des issues. De son côté, la participante qui interprète l'élève note que, sans aucune contradiction, son personnage s'est senti très puissant en s'exprimant, et n'a aucune conscience de l'ampleur de son propos. « *Il n'y a pas d'adulte qui m'a contredite, donc comment je pourrai savoir que ce que je dis est grave ?* »

Un temps a été accordé également autour du sentiment de culpabilité de divers participant.es incapables de réagir « comme il faudrait », d'être associé.es à une complicité d'antisémitisme.

**La phrase** « **Tous ces attentats, c'est à cause de vous !** »

**Lieu** Promenade des Anglais, Nice.

**Contexte** manifestation publique en hommage aux victimes de l'attentat terroriste du 14 juillet 2016.

**Protagonistes** la foule dans laquelle se trouve la récitante, d'origine maghrébine, nommée ici S.

**Situation** durant la marche commémorative, S. croise en premier lieu un ami policier qui lui tombe dans les bras en sanglots. Il était présent lors de la tragédie. S. et lui y ont perdu des amis. Bouleversée, elle tente de le consoler puis s'éloigne, lorsqu'un passant l'invective : « *Tout ça, c'est votre faute ! C'est la faute des Arabes, qu'est-ce que vous faites ici, vous n'avez rien à faire ici !* » Tétanisée, elle ne parvient pas à répondre.

La récitante S. demande à jouer l'agresseur. Un jeune participant se chargera de jouer le rôle de S., tandis qu'une partie du groupe incarne la foule.

## Débrief

Le jeune homme jouant le rôle de S. raconte le choc éprouvé à s'être reçu autant de violence raciste. Il souligne le toboggan émotionnel à être passé de la douleur partagée avec son ami policier à celle d'être victime de cette attaque raciste : « *On n'a pas les moyens de se remettre d'une émotion qu'on s'en reçoit une autre, complètement opposée...* »

Le jeune homme confie également que par cette agression, et par sentiment de désarroi, il s'est senti très seul, effrayé, pensant que tout le monde, dans la foule, pensait la même chose. Il reconnaît volontiers que le récit d'un tel acte de racisme l'a indigné, quand il l'a entendu de la bouche de S. une heure plus tôt, mais que cela n'aurait pas suffi à s'en représenter physiquement, émotionnellement la brutalité. « *Plus jamais, je ne répondrai à quelqu'un qui me raconte une telle situation : "Laisse tomber, c'est pas grave", c'est juste un imbécile* », conclut-il.

Nous avons pu, d'une part, travailler cette question des affects, dont l'empathie, et également la question du tiers. Comment dans la foule chercher un.e allié.e ? Comment interpellé.e une personne extérieure pour rompre la sidération générale ? S. demande à rejouer la scène en tentant cette alternative. Il s'agit de trouver le chemin, lors d'une prochaine situation, pour remobiliser les ressources expérimentées lors de l'exercice et ne plus subir cette situation.

**La phrase** « **Je ne serre pas la main à une femme.** »

**Lieu** au travail, dans un centre social.

**Contexte** une employée accueille un candidat pour un entretien de recrutement.

**Protagonistes** employée et candidat.

**Situation** l'employée lui tend la main : « *Excusez-moi, lui dit-il poliment et explicitement, je ne serre pas la main à une femme.* »

La récitante rend compte de son malaise, teinté d'une colère perceptible à son ton, mais qu'elle ne cesse de relativiser (« *Bon, ben, c'est comme ça* », « *Je peux comprendre en même temps* »).

Comme cette situation a déjà été rencontrée par d'autres participant.es, il est décidé que chaque personne du groupe s'y essaie et expérimente sa propre réaction. Il s'agit de prendre tous les éléments en compte, c'est-à-dire à la fois la contrainte professionnelle de tenir cet entretien, en même temps que l'acceptation de ses affects sans être submergé par eux, ni les refouler.

Après huit tentatives, nous observons que, régulièrement, les personnes résumant l'objectif qu'ils visent : « *Moi, je lui dirai cela, et je lui expliquerai que, etc.* », et qu'au moment de le faire, très peu parviennent à appliquer ce qu'ils ont prévu. C'est un des intérêts de ces mises en situation : elles écartent ou minorent, même à l'insu de la personne, tout réflexe idéologique et font émerger ambiguïtés, ambivalences, excès. Elles contraignent, dans une forme cependant ludique, à expérimenter plutôt qu'appliquer un prêt-à-penser.

La majorité des participantes exprime, au terme de l'essai, un sentiment de gêne, de déroute et même d'irritation : « *Ça m'énerve en fait, on se sent stupide à tenir sa main dans le vide toute seule.* »

L'unique participant homme a une réaction très différente. Sa réponse est très carrée et compréhensive : « *Je comprends très bien Monsieur, pas de souci, suivez-moi* ». En débrief, il explique être très « inclusif », avoir de la tolérance pour toute différence, et les respecter en tout état de cause. Une intervenante, prenant la place du candidat, propose une improvisation face à ce participant, et transforme son commentaire : « *Excusez-moi, je ne serre pas la main à un homme coiffé comme une femme.* » Le participant a les cheveux longs ramassés en queue de cheval. Contre toute attente, la réaction du participant est aussi immédiate que brusque : « *En ce cas, je crois qu'on se passera de l'entretien, Monsieur.* »

## Debrief

On observe, de façon flagrante, comment la mise en situation fait émerger l'opposition entre nos principes idéologiques, moraux et nos affects. Dans un premier temps, il n'a donc pas été possible pour ce participant de se mettre

à la place de l'autre, collègue femme, offensée par la situation. Crainte d'être intolérant ? Indifférence à tout signe religieux ? Incapacité à comprendre la notion de sexisme ? Se mettre à la place de l'autre, si cet autre ne fait pas écho à soi, ne suffit donc pas toujours. Mais le fait d'avoir été touché dans son intégrité physique (attaque de son physique par sa coiffure), tout comme la récitante s'est sentie touchée dans son identité de femme, lui a permis ce déplacement. Cette « blessure narcissique » a encouragé le pas de côté : il fallait que cela lui arrive, à lui individuellement, que cela le touche, lui, *physiquement, émotionnellement*, pour appréhender cette situation autrement.

Le débat qui a suivi a été passionnant : certaines participantes ont expliqué la pénibilité, lorsque des collègues masculins ne comprennent pas ce qu'elles ressentent, de passer, elles, pour « intolérantes », voire « islamophobes ». Alors que, précisent-elles, l'enjeu est de se sentir reconnues comme égales, à qui on serre la main comme à quiconque, quelle que soit la croyance de l'interlocuteur.

Une autre participante a témoigné d'une autre interrogation. Noire, elle s'est demandé : « *Je n'ai pas vraiment su, quand à mon tour j'ai entendu la phrase du candidat, s'il ne me serrait pas la main comme " femme " ou plus particulièrement comme " femme noire ".* »

L'enjeu a alors été de travailler la réaction. En effet, aucun.e des participant.es, durant cette saynète, ne s'est autorisé à poser la question : « *Pour quelle raison ne serrez-vous pas la main ?* » afin d'éviter toute interprétation autre que celle factuelle. Croyance ? Rejet ? Sectarisme ? Autre ? Poser une question, aussi évident que cela paraisse, signifie éclairer ses interrogations. Pourquoi est-ce si difficile... Parfois, à cause de la désirabilité sociale.

## La désirabilité sociale ou l'envie de se montrer sous son meilleur jour

Dire, afin de préserver une meilleure image de soi, ce que les autres veulent entendre plutôt que dire ce que je pense vraiment, relève du biais de « désirabilité sociale », en termes sociologiques. Développée dans les années 50 par les psychologues américains, Allen L. Edwards et P. Horst, c'est une tendance à se montrer sous un jour plus favorable et altruiste, en fonction de normes sociales établies, voire parfois d'un certain « politiquement correct ». Souvent, cela peut adopter une forme d'expression très généraliste : « *Je pense qu'on ne devrait pas*

*faire de différence*», «*Pour moi, nous sommes tous des humains avant tout, il n'y a pas de différence*», «*Ceux qui sont racistes sont surtout des idiots avant tout*»...

L'image de soi doit être humaniste, égalitaire. La désirabilité sociale est un réflexe qui n'est pas nécessairement conscient, et encore moins manichéen : ces sujets clivent tant notre société que beaucoup préfèrent ne pas s'y risquer, et afficher une image de soi qui, socialement, « passerait » mieux ou ferait consensus. Cela se nomme « la gestion des impressions » dans le secteur privé (comme lors d'un exercice de recrutement).

Ce qui nous intéresse ici, c'est la double forme que revêt ce biais. On peut avoir affaire à des personnes qui n'expriment pas des informations vraies les concernant sur ces sujets, mais qui sont sincères et, donc, convaincues de ce qu'elles disent. Souvent, cela peut adopter une forme d'expression très généraliste et d'évitement du sujet.

## Le déni face à un propos intolérant

La lutte contre les racismes et l'antisémitisme, d'un point de vue institutionnel doit nécessairement (or ce n'est pas toujours le cas) inclure le fait que celui ou celle qui subit des blagues et/ou des propos désobligeants en rapport à une couleur de peau ou une appartenance supposée, se confronte à l'expression, souvent inconsciente, d'images collectives, négatives. La personne ciblée le sait parfaitement. L'auteur.trice du propos, pas toujours. Un discours sur la tolérance, en soi, sur la nécessité de considérer l'altérité resteront toujours insuffisants si on ne prend pas en compte ce décalage. Or ce racisme ordinaire, ou micro-agression, est souvent produit par des personnes dans le cadre du travail, ou cercles social et amical qui, si elles reconnaissent volontiers l'existence du racisme, ne se considèrent jamais elles-mêmes comme telles. Comment dès lors faire admettre l'existence de ce phénomène ? Surtout lorsqu'émergent souvent des réactions défensives. On avance la « bonne foi » de l'auteur d'un propos offensant : « *C'était pas méchant* », « *C'était plus stupide que raciste* », « *Je connais bien Jean-Claude, il n'est pas raciste* », « *Mathilde est une femme engagée, elle est insoupçonnable.* » Parce qu'il serait difficile ou impossible d'imputer intention et malveillance à leurs auteur.rices, la tentation est grande d'en nier l'impact.

Une des explications repose sans doute sur une forme de culpabilité qui, selon notre observation de terrain, se décline sous diverses formes.



Paradoxalement, alors que ces sujets font l'objet de beaucoup de médiatisation et de débats publics, les personnes manifestent bien souvent des réticences à s'exprimer sur ce sujet, même lorsqu'elles se sont inscrites à notre formation dont le titre est très explicite. Or, combien de fois, lors du premier tour de cercle de présentation et de la raison de leur présence, les participants secouent la tête et déclarent : « *Personnellement, je n'ai jamais été témoin de racisme* », ou minimisent, usant la forme la plus généraliste et floue : « *Non... enfin, parfois, on peut avoir des situations pas simples* », ou : « *On entend parfois des choses mais on ne peut pas dire non plus que c'est vraiment du racisme...* »

Il nous a fallu un certain temps pour décrypter que cette inhibition à s'exprimer relevait, d'une part, de la crainte d'être jugé.es racistes, et d'autre part, de soulever une polémique qu'ils/elles se sentent incapables de gérer. « *J'ai entendu une fois des jeunes parler du conflit israélo-palestinien avec des propos antisémites, mais comme je ne connais pas le sujet, je me suis tue, je ne savais pas comment j'aurais pu gérer.* »

## Histoires vécues et débriefées le déni

Une expérience auprès de bénévoles d'une association de terrain dont le but est d'aider au développement du goût de la lecture chez les enfants et de permettre son accès au plus grand nombre, nous a été très éclairante. Le bénévolat est un élément majeur de cette association, très fidèle et investi, depuis 2006. On sent une équipe soudée, dont les bénévoles se sentent partie prenante, car très encadrés.es par un bureau et une direction attentive à leurs conditions de travail.

Nous sommes intervenus à cinq reprises. Leur sollicitation partait de ce constat : banalisation de la parole intolérante, distinction croissante entre garçons et filles dans leur public, désertion de certains publics des actions associatives pour d'autres en milieu religieux (à la mosquée).

Lors du premier tour de cercle, a aussitôt émergé une différence de perception entre ceux/celles qui ont observé une dégradation de leur pratique sur le terrain, et d'autres pas. Les premiers avançaient le terme de « communautarisme croissant », les autres hésitaient, se taisaient ou divergeaient. Forme d'exagération des un.es ? Ou déni des autres ?

Les bénévoles investi.es depuis des années, et souvent par fort engagement auprès des classes populaires, ont vu leurs valeurs bousculées : voir une enfant suivie depuis plusieurs années refuser de retirer son manteau en groupe parce que « *une fille ne doit pas...* », ou refermer brusquement un livre parce qu'y figure une fillette en jupe, être témoins de propos complotistes, parfois antisémites, à propos du vaccin anti-Covid, ou encore de propos racistes entre personnes de diverses communautés, elles-mêmes victimes de racisme par ailleurs... Un certain désarroi les a gagné.es, s'accompagnant parfois de silence pour ne pas avoir le sentiment de « dénoncer » ceux et celles déjà précarisé.es. Il importait plus de comprendre pourquoi ce décalage au sein de l'équipe plutôt que de décider qui détenait la vérité en soi. La question a pu être débattue, en toute sérénité, avec émotion aussi, parfois. Comment réagir ? Comment intervenir sans paraître intrusif et sans stigmatiser ? Au terme de ces échanges, les autres admettent finalement avoir été témoins de scènes similaires, et les avoir relativisées.

## Les déclinaisons de la culpabilité éprouvée face aux racismes

Se confronter au fait d'être éventuellement porteur.se de préjugés et de représentations perturbe évidemment. Cet inconfort, signe parfois d'une forme de culpabilité, se traduit sous diverses formes.

- Sur-empathie et abnégation quant à tout jugement sur le sujet (« *En tant que blanche, je me dis que je n'ai rien à dire, même si je ne suis pas d'accord* »).
- Renversement de situation en comparant des situations apparemment analogues mais sans fondement commun (« *Si on se met dans une position de victime, on sera évidemment une victime* », ou « *pourquoi on ne parle jamais du racisme anti-Blanc?<sup>1</sup>* »)
- Forme de déni ou relativisation du phénomène du racisme, ou victime (« *Tu prends trop à cœur* » ; « *Est-ce que c'est vraiment du racisme ?* ; « *C'est plutôt de la bêtise plus qu'autre chose...* »).

---

1 Lors de nos formations, nous travaillons sur la construction du racisme et de nos représentations collectives. Nous expliquons donc la différence entre un racisme pensé, élaboré, historiquement, et un racisme à l'égard des Blancs qui ne repose pas sur des théorisations raciales et infériorisantes. Cependant, dans nos sessions, il nous est essentiel de pouvoir entendre ce malaise éprouvé de ce qu'ils ou elles vivent comme une insulte. Autrement dit : « Sale Noir.e, » ou « sale Blanc.che ! » ne relève pas de la même représentation mais reste une violence verbale pour toute personne qui reçoit l'invective. Pas de concurrence pour nous.

- Évitement pour nommer des faits ou de généralisation (« *Il y a certaines religions qui considèrent la femme différemment* » ; « *Un homme est entré, il était... , enfin je sais pas s'il était religieux, mais il portait une kippa* » ; ou encore, « *Pour moi, quand je suis devant un Noir, je ne vois pas qu'il est Noir parce que Blanc, Noir, on est tous des humains* »).

## Comment chacun.e d'entre nous banalise la violence verbale

Un de nos exercices, **La Ligne**, consiste à aligner tous les participant.es du groupe, en espaçant chacun.e, et à les inviter à faire un pas en avant lorsque la phrase énoncée par l'intervenant.e a déjà été entendue au cours de leur pratique : « *Les Arabes puent* », « *Les Noirs sont sportifs* », « *Les femmes coûtent cher* », « *Les Juifs sont partout* », « *Les Chinois sont partout* », « *L'islam n'est pas compatible avec les valeurs de la République* »... Puis, à faire un autre pas en avant si on considère que le propos est grave ; enfin, un dernier pas s'il est, à nos yeux, condamnable. L'exercice se déroule en silence, accorde du temps entre chaque pas afin que chacun.e puisse bien évaluer sa réponse, sans considérer la réaction de ses voisin.es ; une fois la liste d'expressions égrenée, le groupe se rassied et procède lui-même au débriefing sans que nous n'intervenions. Cet espace de parole constitue à lui seul le retour d'expérience.



Notre objectif est de rendre compte de la banalisation de la parole intolérante. Durant l'auto-débrief, les participant.es sont nombreux à prendre soudainement conscience que certaines expressions, tellement entrées dans le langage courant, ne les font plus réagir. Comme si leur fréquence les normalisait.

L'exercice, par ce temps de pause sur ce qui semble « normal », ou en tout cas « commun », permet ainsi d'évaluer son propre degré de tolérance. Exemple : réagir différemment selon qu'on déclare que « *Les Juifs sont partout* » ou « *les Chinois sont partout* ». Ainsi, la Ligne démontre que l'anti-racisme est devenu désormais de plus en plus sectoriel.

Cet exercice suscite une grande prise de conscience, parfois déstabilisante, du fait de notre absence de commentaires. La Ligne nous renvoie à nous-mêmes, et souligne l'importance des mots, leur banalisation et la nécessité d'en (re) mesurer l'impact. Lorsqu'un.e professionnel.le ne relève pas un propos, n'intervient pas, ce n'est pas seulement qu'il/elle perd une chance de participer à la citoyenneté ou à l'éducation citoyenne d'un individu, ou encore à un recadrage du pacte républicain : il ou elle cautionne la dérive langagière, même à son insu.

Ainsi, un participant, au terme de La Ligne, a mesuré pour la première fois la portée sexiste de certaines insultes (« *Fils de p...* ; *Mal b...* »), et en a été très ébranlé pour les avoir proférées lui-même, sans avoir mesuré l'impact de ses paroles, ni comment il participait à perpétuer stéréotypes, discriminations et violences sexistes.

Une autre participante a beaucoup remis en question la banalisation de la parole antisémite lorsqu'au terme de la ligne, elle a reconnu que beaucoup de phrases qu'elle banalisait étaient en fait très graves, et participaient à renforcer les préjugés antisémites (« *Les Juifs sont tous solidaires* », « *Fais pas ton feu* »).

## S'attacher à l'impact des mots plus qu'à l'intention

Dans le débat public, beaucoup d'attention est accordée à l'intention d'un auteur de propos raciste ou autre. L'est-il vraiment ? Des personnalités se mobilisent pour témoigner que « *Non, je le connais, ce n'est pas le cas* », ou « *Il est insoupçonné, vu son parcours* », « *C'était de la maladresse* », etc. Qu'en est-il cependant de la victime ?

Les auteur.trices de propos racistes ou intolérants ne sont pas toujours conscient.es de leur portée : c'est pourquoi **notre objectif n'est pas de démontrer pourquoi un propos est raciste, mais de travailler sur l'impact qu'il peut avoir sur une cible donnée**, se concentrer sur l'affect et développer l'empathie des participant.es. La spécificité de notre démarche est de s'attacher à l'impact : quel effet (choc, sidération, indifférence, blessure) un propos produit-il sur la cible ? Sur sa communauté d'appartenance ?

N'ayant pas toujours les éléments pour définir si la personne est raciste, antisémite, sexiste (en dehors du cadre de loi, bien sûr), si c'est exceptionnel ou habituel chez elle, et pour éviter de se prêter à beaucoup d'interprétations que nous ne pouvons pas vérifier, nous portons le focus sur la personne touchée puisque, *de toute façon*, quelle que soit l'intention, l'impact sur elle est réel.

C'est aussi par l'analyse de ces réactions, souvent peu identifiables du point de vue extérieur mais bel et bien réelles du point de vue psychique, que se travaille le renforcement de notre posture face aux dérives langagières. Pourquoi affectent-elles certain.es, et moins d'autres ? Qu'est-ce qui nous rend sourd.es au propos ou ignorant.es de son ampleur ? Et pourquoi, à force de se fixer sur l'agresseur, minorons-nous la place de la cible ?

## Admettre qu'on peut être à la fois victime et auteur.trice

Un postulat de notre travail est que (malheureusement) une victime de racisme ou d'antisémitisme n'est pas exempte d'en être, par ailleurs, auteur. On peut être scandalisé par l'antisémitisme et exprimer clairement de l'homophobie. Ou victime de racisme et d'islamophobie, et juger les récentes migrations subsahariennes comme « arriérées », etc.

La lutte contre le racisme et l'antisémitisme, d'un point de vue institutionnel, doit nécessairement (or ce n'est pas toujours le cas) prendre en compte que celui/celle qui subit des blagues et/ou propos désobligeants en rapport à une couleur de peau ou à une appartenance supposée, se confronte, en fait, à l'expression, souvent inconsciente, d'images collectives. La personne ciblée le sait parfaitement. L'auteur.trice du propos, pas toujours. Un discours sur la tolérance, en soi et la nécessité de considérer l'altérité, resteront toujours insuffisants s'ils ne tiennent pas compte de ce décalage. Si tous.tes reconnaissent volontiers l'existence du racisme, la majorité des participant.es des groupes ne se considèrent jamais comme tel.les. Qu'une victime de racisme puisse également en être l'auteur.trice est une réalité souvent difficile à accepter, car elle ne répond pas à la représentation qu'on s'en fait : une victime ne peut pas faillir : elle est forcément bonne, gentille, faible, et ne peut pas être méchante, dominante ou agresseur.

Si la bienveillance et le non-jugement sont essentiels dans notre approche, nous restons toujours vigilant.es à ne pas acquiescer à un discours victimaire qui tendrait à décharger une personne de sa responsabilité d'auteur.trice d'un propos raciste « *parce que elle-même en est victime* ». Nous prenons évidemment en compte la question sociale et politique, les inégalités sociales, économiques ; reconnaître l'injustice et les manquements gravissimes de notre société ne signifiera pas pour autant minimiser la responsabilité individuelle, et le passage à l'acte individuel. Dans la lutte de ces phénomènes d'intolérance, il nous paraît essentiel, même si parfois épineux, de garder, face à quiconque, cette même posture de conduite.

# ● 2

## Oser renforcer le collectif

### Co-construire une charte

La force du groupe quand l'individu flanche

Un tour de parole systématique

Une parole répartie équitablement

*« Dans le fait de chercher ensemble des solutions, quelque chose s'apaise parce ce qu'on n'a plus l'impression de ruminer, de rejouer la même scène tout seul avec la même issue. »*

S., documentaliste,  
Île-de-France

*« Trois jours de bonheur ! La reformulation est un outil très puissant. Ce serait super que beaucoup de collègues puissent en bénéficier mais ici, ce qui est génial aussi, c'est d'être en lien avec des personnes d'autres métiers. »*

G., une conseillère de mission locale,  
Rhône-Alpes

## Une dynamique de groupe comme moteur

La dynamique du groupe est l'élément même de notre pédagogie. Notre rôle tient essentiellement à révéler le potentiel de chacun.e pour sa propre prise de conscience. Pour nous, chaque participant.e est acteur.trice du savoir. Nous ne « prêchons » pas, nous nous interrogeons, ensemble. Comment ferait-on si... ? Notre réponse émerge toujours avec le groupe : chercher, expérimenter, et toujours en rapport avec la réalité de terrain.

## Favoriser la mixité des publics et corporations

Face aux enjeux de cohésion sociale, du vivre ensemble et de la lutte contre les discriminations, nous pensons que nous avons « *chacun un bout du problème et chacun un bout de la solution* ». Cependant, les différentes institutions et professionnel.le.s en contact avec le public ont peu d'espaces d'échange et de collaboration. La pluridisciplinarité et l'interdisciplinarité sont des principes bien souvent revendiqués mais peu souvent portés par les institutions. Quand nous proposons d'associer des professionnel.les de telle ou telle institution, combien de fois avons-nous entendu : « *Ah oui, mais avec*



*eux, c'est toujours compliqué !* » Pourtant, nous partageons souvent les mêmes difficultés, les mêmes contraintes. Et chacun.e de notre côté, nous développons nos propres solutions pour faire face aux enjeux auxquels nous sommes confronté.es. Pourquoi ne pas les rassembler ?

Dans nos formations, nous sommes très attaché.es à mélanger les corps de métier, afin de briser ces barrières. Nous voulons permettre à tout le groupe de mieux connaître et comprendre ce que font les autres parties du puzzle social, et pouvoir échanger des constats, idées et pratiques, en toute confidentialité.

## Histoires vécues déconstruire l'image d'institutions que l'on croyait connaître...

Les participant.es reconnaissent aussi très souvent avoir également déconstruit des représentations qu'ils/elles avaient d'autres institutions. Lorsque des enseignant.es ont exprimé leur impuissance face à la parole intolérante, malgré leur tentative de dialogue, une conseillère de mission locale s'est exclamée : *« Mais en fait, vous vivez exactement la même chose que nous ! Alors que, je vous le dis franchement puisqu'ici on peut parler tranquillement, j'ai toujours considéré que si les jeunes qu'on accueille sont en échec scolaire, c'était de votre faute, vous les enseignant.es. Là, je réalise qu'on est tous dans le même bateau. »*

Il est agent de propreté urbaine et confie combien il se sent méprisé lorsque certains habitant.es jettent devant lui un papier, comme, dit-il, pour me dire : *« C'est ton boulot, non ? de ramasser »*. Il raconte également le jour où quelqu'un a insulté sa couleur de peau : *« Ça m'a directement renvoyé à l'idée de l'esclavage, tu es là, tu travailles pour eux, et on te traite de négro. »*

Au cours d'une séance, il mesure qu'il joue un rôle dans la ville et dans la cohésion sociale. Le groupe lui renvoie combien il est une figure familière, a une utilité, et s'inscrit dans une systémie, au sein de sa ville. Puis, au terme de débats amenant à dépasser l'esprit de corporation pour faire front commun face à la violence verbale, une participante intervient : *« Mais quand quelqu'un jette un papier et/ou insulte un balayeur, pourquoi ce serait à lui seul de réagir ? Pourquoi on ne déciderait pas d'une position commune dans ces situations-là, à par-*

*tir de tout ce qu'on a appris ici (notre météo, le contexte, les risques) ? »*  
Le groupe acquiesce : il ne s'agit donc plus, là, d'un balayeur, d'un.e responsable associative, d'un.e animateur.rice, d'un.e CPE, etc., mais d'un collectif de citoyen.ne.s qui redeviennent acteur.rices agissant.

Ce qui importe, dans ce qui s'est joué, ce n'est pas la seule prise de conscience d'un groupe, mais la décision de la traduire de façon concrète. « *Si chacun.e d'entre nous agit, de la même façon, chaque fois qu'on est témoin d'une parole intolérante, la peur peut s'inverser* », conclut une participante.

Une fois cette diversité réunie, le risque est de se heurter à une méfiance ou à une posture de représentation. C'est pourquoi nous posons, comme fondamentaux, plusieurs principes pour dépasser ces obstacles et créer un environnement propice à la création d'un collectif uni et soudé, porteur du reste du groupe même une fois la formation achevée.

## Renforcer la posture du tiers

Intervenir sur le terrain, c'est souvent avoir tellement à faire, tellement porter, qu'on en oublie que les autres peuvent être, aussi, des appuis. De même, dans la rue, stupéfait.e par un propos intolérant et sans capacité de réagir face à l'auteur.trice, on omet de se tourner vers d'autres, un tiers, même inconnu.e.

La question du tiers est capitale parce qu'elle est la figure qui peut rompre le face-à-face épineux entre auteur et victime, et participe grandement à la garantie d'une cohésion sociale. Dans chaque récit rapporté par le groupe, nous interrogeons toujours cette place du tiers (qui peut être aussi le cadre de la loi), en cherchant comment la solliciter, l'interpeller, l'impliquer. Nous défendons ce principe que même si nous ne sommes pas visé.es par l'insulte entendue, nous sommes tous.tes concerné.es, et que nous l'expérimentons lors de mises en situations.

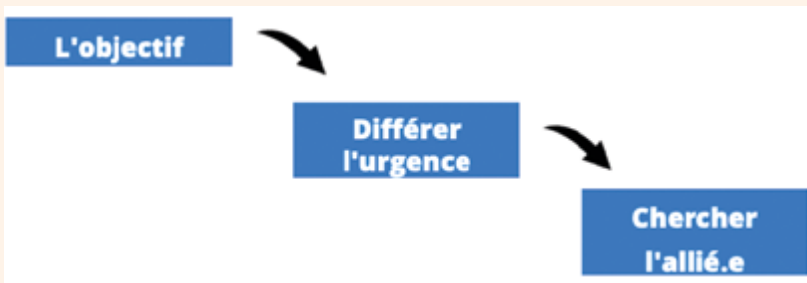
*« Je menais des entretiens de recrutement. Mon responsable m'interpelle : " Ne te vexes pas mais je voulais savoir, la candidate est noire, non ? " Hallucinée, je l'ai envoyé balader, en me tournant vers mes collègues, furieuse de leur indifférence : " Bonjour votre solidarité ! ". Après, je passe pour une agressive ou une complexée parce que je suis moi-même noire.*

*Avec cette formation, je réalise que je n'avais jamais pensé à solliciter un collègue de façon explicite. Quand je vois que personne ne réagit, je me dis tout de suite que tout le monde est lâche. Là, si cette situation se renouvelait demain, je me servirai de ces acquis. Je me tournerai vers les collègues, juste en leur demandant : " Je n'ai pas compris la question, est ce que vous avez mieux compris, vous ? " Bref, cela deviendrait l'affaire de tout le monde, et non pas mon problème à moi. Parce que c'est très dur de passer pour la caractérielle alors qu'il s'agit de valeurs contre le racisme qui devraient être universelles. »*

H., une chargée de projet

## Une boîte à outils commune

On a vu combien le théâtre forum est un outil essentiel dans notre démarche. Lors de cet atelier trois outils sont transmis :



- Savoir définir son objectif dans une situation précise et y adapter sa posture
- Différer l'urgence : savoir déculpabiliser et s'autoriser à ne pas réagir en fonction de son état ou du risque présent, et maturer une réaction a posteriori
- Chercher l'allié.e/le tiers sur lequel s'appuyer pour réagir

Chaque groupe s'autorise à se solliciter, si besoin, lors de situations critiques ou pour échanges communs. Il s'agit de s'inscrire dans un collectif qui va au-delà du microcosme créé pendant les trois jours de formation, et consolider les acquis communs. Ainsi, lors du confinement, des alertes ont été mises en place pour vérifier des informations que certain.es habitant.es recevaient par téléphone : en appliquant les outils reçus, ils/elles (initié.es à la

question du complotisme), ont eu une grande réactivité et capacité à identifier ces propos comme des dérives informatives (recherche des sources, identification des risques). Le groupe renforce le sentiment d'être accompagné.e et appartenir à une famille privilégiée et/ou, dans tous les cas, liée par une expérience commune forte.

## Partir des réalités des participant.es

Pour que l'apprentissage soit pertinent et perçu comme utile par les bénéficiaires, le contenu de la formation s'appuie sur des exemples pratiques. Il est incontournable, pour nous, de partir des réalités de nos publics, afin d'éviter le dogme et la réflexion « par principe ». Seule, l'expérimentation permet un partage de l'analyse d'une situation avec la prise en compte de tous les éléments (contextes, protagonistes, rapport de hiérarchie entre ces derniers, risques physiques, cadre réglementaires ou non, etc.), donc de nuances et spécificités. Il ne peut y avoir de réponse basée sur le seul principe moral puisque, dans le quotidien, celle-ci peut être malmenée ou déstabilisée par des contingences extérieures.

# 3

## Oser privilégier la qualité

### Faire dans la dentelle

Des petits groupes (de 6 à 12  
personnes)

Pas de « one shot »

Un accompagnement  
personnalisé

Un accueil valorisant

*« J'ai aimé qu'on soit en petit groupe et entendre le point de vue de chacun. »*

L., enseignante, Rhône-Alpes.

*« Je trouvais vos formations coûteuses en termes de financement public. Maintenant que j'en ai suivi une, de très grande qualité, je comprends pourquoi : elle demande temps et moyens. C'était formidable, et c'est nécessaire. »*

O., déléguée du préfet. Rhône-Alpes.

## Co-construire un cadre

La question du cadre est absolument cruciale dans notre démarche. Elle demande du temps, certes, et nous le prenons. Sinon, comment instaurer une confiance autrement qu'en la décrétant ? Nous refusons en effet de déclarer d'emblée : *« Soyons en bienveillance, écoutons-nous les un.es les autres, ne nous coupons pas la parole »*, puisque nous savons que certains sujets peuvent heurter, éveiller des situations difficiles, susciter du malaise et faire réagir parfois avec impulsivité. Comment aménager l'espace d'expression si ce que dit l'autre nous insupporte et que l'on n'ose pas le dire ? S'il nous arrive souvent dans la vie de couper la parole, pourquoi en serait-il autrement dans le cadre d'une formation ? À moins de décider que l'on ne dira rien de ce que l'on ressent et pense, ce qui, pour nous, relèverait d'un renoncement.

Il faut garantir que chacun.e puisse s'exprimer et, dans le cas où certain.es restent embarrassé.es par la prise de parole en public, deux outils principaux faciliteront la circulation de la parole :

- La charte relationnelle
- Le tour de parole systématique, avec temps cadré

## Une charte relationnelle

Remarquable outil d'intelligence collective, la charte relationnelle relève d'un processus de décision intégratif. Il permet de pouvoir identifier ses propres besoins individuels et d'en trouver un aménagement sécurisant au sein d'un groupe. Ces besoins qu'expriment le groupe, intervenant.es compris, peuvent être d'ordre physiologique (besoin d'une pause régulière pour ma cigarette, de ne pas rester assise des heures, d'ouvrir la fenêtre), moral (besoin de passer son tour de parole, qu'on ne rit pas lors d'une intervention, qu'on s'écoute). Tout l'intérêt réside dans le fait, à travers ce besoin, de formuler une proposition très concrète (instaurer deux pauses dans la journée pour la cigarette d'une durée de dix minutes ; pouvoir se lever discrètement quand on n'en peut plus de la position assise ; laisser une personne finir sa phrase, et si c'est trop difficile, convenir d'un code pour l'exprimer, etc.) Éléments importants : la charte n'est jamais figée, puisque nos besoins fluctuent en fonction du contexte, on peut y revenir en fin de journée, par exemple, sur simple demande, pour soumettre au groupe une nouvelle proposition (ex. : si les pauses sont trop longues, proposer qu'on veille à bien respecter le timing prévu).

Par cette démarche, il s'agit pour nous d'amener à :

- > Créer un mode de fonctionnement qui appelle à la tolérance et qui ne soit pas figé, avec un cadre qui crée suffisamment de sécurité, et permette, en même temps, que les règles évoluent.
- > Passer du *je* au *nous*, rassurer suffisamment le *je* pour fonctionner ensuite en collectif : si le *je* est en sécurité, l'énergie peut naître du *nous*. C'est par la tension du *je* que sera ré-interrogé le *nous*, ou un endroit du nous.
- > Quand il y a un groupe, proposer la mise en place d'un processus pour que les entités individuelles se mettent en collaboration.
- > Se respecter sans être au détriment du groupe.

## Oser limiter les participant.s de six à douze personnes

Nos formations sont conçues pour six à douze participant.e.s. En dessous, il est difficile de créer une dynamique de groupe et de faire des exercices en sous-groupes. Au-delà, il est difficile de pouvoir donner assez de temps de parole à chacun.e et de permettre à la confiance de s'installer.

Or, cette dynamique du groupe est l'élément même de notre pédagogie.

## Un tour de parole systématique (avec éventuellement un temps mesuré)

Plutôt que proposer d'exprimer un commentaire ou un retour à qui le voudrait, le tour de cercle systématique inclut la parole de toute participant.e qui n'oserait pas la prendre spontanément. Même si cette personne n'a rien à dire, un espace existe pour le formuler, car ne pas avoir d'avis reste un avis. Le procédé permet d'empêcher le monopole de la parole par ceux ou celles qui en ont une grande aisance (souvent de la part des hommes dans un groupe mixte). Au fur et à mesure, ce rituel familiarise à la prise de parole, surtout si on y accorde du temps.

Souvent, dans nos groupes, des personnes ont très peu l'occasion ou l'invitation à s'exprimer, ou l'impression, soit qu'ils n'auraient rien à dire, soit qu'ils ne sauraient pas dire. L'éducation populaire nous a enseigné que chacun.e porte un savoir, dont ils/elles ignorent parfois l'existence et/ou la mesure. Il est donc essentiel d'accorder du temps à la parole, et surtout du temps à son élaboration : ne pas laisser une autre personne compléter une phrase quand elle se formule avec lenteur ou difficulté. La personne doit se les approprier et sans attente de notre part. Assez vite, les participant.e.s ressentent le privilège de cet espace aménagé et la possibilité de s'exprimer sans crainte d'être jugé parce qu'il n'y a plus le cadre social binaire : « C'est bien », « c'est pas bien, voire mal » ou, plus épineux encore : « Il faut bien s'exprimer pour avoir le droit de s'exprimer ». Cette parité de la parole est un élément clé dans notre processus. Une participante, comme beaucoup d'autres, l'a explicitement exprimé au terme d'une formation : « *Cela fait très longtemps que je n'abordais plus certains sujets, comme on l'a fait ici, tellement ils sont polémiques ; j'ai tellement apprécié de pouvoir parler librement, sans crainte d'être jugée ou surtout de me "clasher" .* »

Cet outil n'impose pas pour autant d'exposer un avis ou un point de vue à tout prix, si on ne le souhaite pas. Cependant, il permet au moins à qui n'oserait pas demander la parole de la prendre, selon le principe du cercle, et/ou à celui/celle qui répond : « Je n'ai rien à dire », d'être membre du cercle et d'en faire de toute façon partie.



## Dire non aux interventions d'une séance, travailler dans la durée

Nous savons qu'il est toujours difficile de mobiliser des professionnel.les pour des formations sur plusieurs jours, d'autant plus lorsqu'ils viennent d'institutions différentes. Nous bataillons cependant pour cela car ce temps est indispensable pour permettre, d'une part que les défenses tombées (arriver à reconnaître son désarroi sans peur d'être jugé.e) ne se reconstituent pas aussitôt, et d'autre part, que les liens se tissent.

Notre formation se déroule sur trois jours, dont deux consécutifs, et une troisième journée une semaine plus tard, pour permettre un vrai temps de maturation et d'expérimentation, dans le réel, des outils acquis. Nous refusons de faire du saupoudrage et de n'intervenir qu'une seule fois quelque part, nos formations et ateliers durent minimum deux jours et peuvent se répéter jusqu'à dix interventions en fonction de la demande de notre public et de nos moyens financiers.

## Choyer le groupe : un accueil chaleureux, et la prise en charge des déjeuners

Un café et des gâteaux avant de démarrer la formation, pour certains c'est une évidence, voire une habitude. Pour d'autres, c'est une attention rare. Pour nos formations, c'est un temps incontournable et particulièrement soigné : cet accueil veut exprimer, d'emblée, combien acteur.trices de terrain méritent que l'on prenne soin d'eux/elles. C'est aussi un temps d'échange informel indispensable en introduction, dont un des objectifs est de rappeler aux participant.es à savoir se préserver. Nous prenons également en charge le coût du déjeuner, temps commun qui contribue grandement à renforcer les liens entre les participant.es et qui confirme cette prise en charge de notre part de ceux/celles qui, habituellement, prennent beaucoup en charge.

# ● 4

## Oser le courage de la nuance

Sortir de la binarité (*pour ou contre*)

Le doute réhabilité

La différence entre adversaire et ennemi.e

L'intelligence du « pas de côté »

*« Aborder les choses de façon différente, et apprendre, cela m'a paru aussi intéressant qu'instructif, à ne pas être qu'uniquement dans le réactionnel mais plutôt dans le questionnement, la déconstruction. »*

R., CPE, Île-de-France

*« J'ai assisté à une discussion sur le conflit israélo-palestinien avec des propos antisémites, mais ne connaissant pas bien le sujet je n'ai rien osé dire. »*

J., une animatrice de loisir, CPE, Île-de-France

Nous visons à ce que chacun.e puisse reconsidérer certaines idées reçues et se confronte à la complexité, la diversité, l'incertitude. Ouvrir des champs de réflexion, travailler sur la reformulation, suggérer et faire confiance... Nous avons toujours préféré qu'une personne reparte avec un doute plutôt qu'une réponse toute faite. Les sujets complexes sur lesquels nous travaillons sont souvent traités de façon binaire, et soumis à un clivage entre auteur.tices, d'un côté, et victimes de l'autre. Comment remettre de la complexité ?

## De la micro-agression à l'insulte flagrante de racisme ordinaire

Le racisme se décline sous divers angles qui se distinguent et s'articulent à la fois. La forme du préjugé, souvent inconscient, voire inavouable, véhicule des stéréotypes culturels, sociaux, régulièrement minorés ; la forme des discriminations et agressions physiques – dont les meurtres –, théoriquement réprimées par la loi et qui peuvent prendre réalité de façon indiscutable lorsqu'elles sont évaluées par des statistiques ; la forme d'une idéologie, affirmée et relayée par des théories dogmatiques.

On peut être porteur de préjugé sans que ce soit toujours explicite dans les comportements car on a pu intégrer les codes de la tenue en société. Le racisme latent agit par allusions, omissions ou mises à l'écart subtiles de ceux qui sont considérés autres, et dont la différence légitimerait la discrimination, la plaisanterie, les allusions ou l'essentialisation.

Le racisme qui occupe le travail de Citoyenneté Possible est davantage celui du quotidien que celui d'une idéologie revendiquée, ce qu'on appelle les stéréotypes. Ils s'expriment sous forme d'attitudes ne se limitant pas à un racisme explicite. Il se retrouve surtout dans la culture, sous forme d'agressions ou d'hostilités envers des populations immigrées ou minoritaires, ou encore de manière latente : « *Alors, c'est quand que tu nous fais un couscous ?* » (à une collègue marocaine qui, par ailleurs, ne sait pas cuisiner) ; « *Tu bois de l'alcool ?* » (à un pot au travail, à l'égard d'une collègue algérienne) ; « *Quand j'étais petit, mon singe en peluche s'appelait comme toi, Momo* » ; « *Allez, Germain, cette biguine, c'est pour toi !* » (lors d'un anniversaire) ; « *Vous êtes vraiment des as en informatique, vous !* » (à un collègue d'origine asiatique).

Ces mécanismes de désignation de l'autre créent une dichotomie irréductible entre « eux » et « nous ». Ce racisme au quotidien ne renvoie pas à des actes extrêmes mais à des « micro-agressions », un terme créé dans les années 70 par Chester Pierce, psychiatre et professeur à l'Université de Harvard. Comme l'explique l'anthropologue américaine Philomena Essed, spécialiste du sujet :

*« La micro-agression est une forme de racisme qui peut se produire à tout moment, dans les situations les plus diverses, de manière répétitive, à l'improviste. Il fait partie intégrante des micro-événements de la vie de tous les jours, ne s'identifie pas aisément, et pris isolément, ne semble guère avoir d'importance. Mais l'accumulation de ces incidents provoque des traumatismes sociaux, économiques et émotionnels, et finit par devenir un fardeau dont il est impossible de se défaire, voire même un risque pour la santé psychologique et physique de l'individu ».*

## Un racisme sans discrimination

Notre travail vise à la déconstruction des représentations qui, elles-mêmes, mènent au préjugé. Il est essentiel de bien distinguer les étapes afin de ne pas céder à un amalgame. En effet, les pouvoirs publics et financeurs privés soutiennent généralement de nombreuses actions contre les discrimina-

tions, dont celles subies par les jeunes. Les initiatives les plus nombreuses concernent l'emploi, le logement, voire les contrôles au faciès. Or il peut y avoir racisme sans discrimination – jamais le contraire. Par exemple, un bailleur peut très bien être antisémite et faire louer son local à des personnes juives, de même un employeur négrophobe (donc raciste des personnes noires) peut aussi employer des salarié.es noir.es dans son entreprise, tout en tenant des propos négrophobes. Un jeune lycéen qui n'a pas encore nécessairement rencontré de discriminations peut avoir déjà ressenti, vécu, subi le racisme, soit par une injure, une blague.

Si nous ne faisons pas l'amalgame entre racisme ordinaire et idéologique, nous soulignons la constante articulation entre ces deux domaines. Cette nuance compte : **un préjugé est plus facile à déconstruire qu'une idéologie**. Reprise par d'autres universitaires, ce concept, défini comme « *insultes subtiles (verbales, non verbales et/ou visuelles) dirigées vers les personnes de couleur, souvent de manière automatique ou inconsciente* », se répand dans le milieu académique. Si nous nous y attardons ici, c'est essentiellement pour cette particularité : le racisme a diverses déclinaisons, et la micro-agression, forme sourde de racisme, est grandement minorée parce que plus implicite. Il est très difficile de se représenter l'impact du racisme, même prétendu « inoffensif » sur qui le vit. Même si divers chercheur.ses ont désormais démontré combien ces micro-agressions accumulées peuvent atteindre le psychisme, ce constat reste difficile à admettre. Comment, dès lors, amener à susciter non seulement une prise de conscience, mais une projection, fut-elle fugace, à ce sentiment de blessure, d'humiliation ou d'infériorisation que suscite le racisme ? Cela a été un des grands questionnements de notre démarche.

## Distinguer – sans hiérarchiser – racisme et antisémitisme

Le choix d'apporter un éclairage sur l'antisémitisme est important dans notre volonté d'amener de la complexité. Les Juifs ne sont évidemment pas les premières victimes de racisme et de discrimination en nombre, mais il y a une augmentation importante et disproportionnée des actes antisémites depuis le début des années 2000. De plus, il nous semble important de comprendre pourquoi ce sujet suscite autant de passions de part et d'autre. Expliquer qu'il existe différentes formes de racisme ne veut pas dire les hiérarchiser, mais nommer les spécificités de leur construction permet de mieux définir les spé-

cificités de leur déconstruction. Ainsi, les outils de déconstruction des discours racistes à l'encontre des populations arabes, noires ou asiatiques (travail sur la catégorisation, la hiérarchisation, l'histoire de la colonisation, les discriminations à l'embauche...) ne fonctionnent pas pour déconstruire les discours antisémites. En effet, l'antisémitisme a des différences fondamentales avec les autres types de discours racistes. Ainsi, si le racisme s'exprime généralement comme un complexe de supériorité d'une « race » sur une autre, supposément inférieure, l'antisémitisme, lui, s'exprime le plus souvent comme une forme de complexe d'infériorité ou de jalousie fantasmée (les Juifs sont riches, intelligents, dominant le monde).

Le côté invisible de l'objet de la haine est également une autre différence fondamentale. Il est facile pour un raciste de savoir qui est noir ou asiatique, mais il est plus difficile pour un antisémite de savoir qui est juif, d'où une longue tradition de l'obsession pour savoir qui est juif (obsession de l'origine des noms, des caractéristiques physiques supposées, et le fait que « les Juifs ne restent qu'entre eux puisqu'on n'en voit jamais »).

## Comprendre la diversité des mémoires

*« Je ne sais pas quoi répondre quand mes élèves me disent : “ Pourquoi on ne nous parle pas plus de la guerre d'Algérie ? ”. »*

*« On parle tout le temps de la Shoah mais jamais de la colonisation et de l'esclavage. »*

L'Histoire est un sujet prégnant dans les discours politique, médiatique, et dans les mouvements identitaires. C'est pourquoi nous accordons beaucoup d'importance dans nos formations aux enjeux identitaires de l'histoire contemporaine.

Selon nous, les phénomènes de repli identitaire qui renforcent la méconnaissance, voire le rejet, de l'Autre et traversent tous les courants de la société, peut s'analyser en partie à travers l'évolution des luttes contre le racisme en France depuis les années 80. La question à laquelle nous essayons de répondre est : *« Pourquoi et comment sommes-nous passés d'une France des années 80 largement fédérée autour de la lutte contre racisme et antisémitisme à une France tiraillée de revendications identitaires, sans cohésion commune ? »*

Il nous semble, en effet, que l'histoire de la division du mouvement anti-raciste, initialement si prometteur puis porteur pour beaucoup d'attentes déçues (notamment dans les quartiers populaires), permet de mieux comprendre la difficulté aujourd'hui d'un projet commun à fédérer, notamment autour de l'identité et des valeurs communes à notre société.

Pour y répondre, nous proposons trois modules que nous déployons ou non selon les besoins du groupe :

- Histoire de la division des mouvements antiracistes
- Évolutions de l'antisémitisme
- Concurrences mémorielles et victimaires.

Cependant, afin que chacun.e puisse s'appropriier ces contenus au-delà d'un aspect théorique et historique, ces modules sont toujours précédés par un exercice titré « Mes références historiques ».

## Nommer la subjectivité de notre rapport à l'Histoire, sans qu'elle n'écarte celle des autres

Le module intitulé « Mes références historiques » vise à rendre compte du rapport subjectif que chacun.e d'entre nous entretient avec l'Histoire, parfois à son insu.

C'est spécifiquement lors de la matinée de la deuxième journée que se joue cette bascule. L'exercice consiste à noter, individuellement, deux ou trois événements de l'Histoire nationale et/ou internationale, anciens ou contemporains, tragiques ou non qui ont forgé notre imaginaire et notre vision du monde, à noter également pourquoi, et, enfin, par qui ils nous ont été transmis. Les exemples sont rédigés personnellement, puis lus à voix haute au groupe. Le tour de cercle qui suit est très souvent intense : au travers des exemples de chacun.e, s'entremêlent, dans une écoute très respectueuse, des pans d'histoires familiales, de mémoires collectives (la Shoah, la guerre d'Algérie, Mai 68, le mouvement des femmes, la Coupe du monde de football 1998, et plus méconnus, la Crise en Mauritanie, la révolution des Œillets au Portugal, le 8 mai 1945 côté Méditerranée, l'élimination des dites sorcières au Moyen-Âge, les attentats terroristes...).

Ainsi, il est arrivé lors d'une formation que la majorité des événements cités relèvent de la guerre d'Algérie, mais chacun évoqué d'un point de vue spécifique : une participante nomme l'engagement de son père dans les rangs du FLN ; une autre parle du départ de ses grands-parents, pieds-noirs exilés ; une autre encore de l'expérience des camps de harkis vécue par ses ascendants, une autre de ses origines immigrées d'Algérie. Ce tour de cercle a rendu compte de la complexité d'un même événement, et surtout des affects qu'il véhicule et, par conséquent, de réactions parfois surinvesties qui peuvent nous submerger lors de débats sur le sujet.

La force du groupe constitue un élément majeur de ce module. Se confronter à des expériences et des parcours spécifiques, accueillir des vécus différents, partager, amène à une écoute attentive, plus empathique, même lorsque les réalités ou les visions ne convergent pas. En quinze ans, nous n'avons assisté à aucun heurt, même sur des sujets dits brûlants (comme celui d'Israël-Palestine ou de la mémoire de la colonisation), parce que chaque participant.e engage une telle sincérité dans son récit que celui-ci est reçu comme un témoignage de sa construction individuelle, et non comme la volonté d'imposer sa vision du monde. Comme souligné précédemment, c'est aussi la solidité de notre cadre qui amène à cette capacité d'empathie partagée, surtout lorsqu'est expliqué par qui l'événement a été transmis (souvent, au sein de la famille, de façon explicite ou non dite, et toujours très chargée d'affects). À ce moment, la question de la tolérance prend toute son assise, sans jamais l'avoir décrétée en soi, mais en l'ayant, une fois de plus, éprouvée.

Le groupe prend le risque de bousculer certaines de ses opinions et/ou visions ou, a minima, de faire un pas de côté pour entendre la réalité de l'autre, sans la juger, puisque, justement, la notion de subjectivité s'est faite flagrante, et pour tous. On voit bien comment la subjectivité émergée est inhérente à la démarche même de l'exercice, la pluralité des imaginaires et des représentations étant ainsi largement admise par le groupe. Ainsi se gomme ce fameux biais de la « désirabilité sociale », et peut s'installer la certitude de pouvoir s'exprimer sans s'invectiver. Oser accueillir le récit de l'autre dans sa singularité et sa différence sans la crainte de se compromettre, juste en « l'écoutant ».



## Histoires vécues

### « Mes références historiques »

S., la cinquantaine, est un travailleur social dans un contexte très difficile depuis de longues années. Très discret, élégant, il s'exprime toujours avec une grande sagesse, et douceur. Lors du tour de cercle, il rapporte comme évènement majeur l'augmentation du pain de quelques centimes, suivie par une grève d'étudiant.es en 1996 en Mauritanie. Délégué de l'université, il est arrêté et emprisonné pendant des mois avec un collègue, et torturé. Il est seul à sortir, l'autre n'a pas survécu.

A. la trentaine. Elle est presque gênée de citer un évènement lié à la première guerre de 14-18, qu'elle n'a évidemment pas vécue, mais très proche de ses grands-parents, elle reste marquée par le traumatisme que, dans leur village natal, cela avait laissé. Elle a la voix qui tremble un peu. Personne ne trouve son exemple ridicule ou incompréhensible, ni ne songe à en minorer l'importance subjective.

Y, 25 ans. Elle n'a pas hésité un instant sur l'exemple à donner : les attentats de *Charlie Hebdo*. Alors lycéenne, elle était déjà pratiquante musulmane mais « pour moi, il n'y avait qu'un islam jusque-là, tolérant et respectueux, je n'aurai jamais pu imaginer que des gens de ma religion puissent faire massacrer autant au nom de Dieu. J'ai eu le sentiment que je vivais dans une tour d'ivoire. Mais ce qui était très difficile, d'un autre côté, c'était dans ma classe, de m'entendre dire – et vraiment j'ai pas aimé –, elle se met à pleurer et tarde à citer la phrase qui l'a tant blessée, puis se reprenant : “ Mais toi, tu es française, t'es pas pareille ”. » En partant de son expérience, sans le vouloir, elle a résumé le conflit partagé par une grande partie de la communauté musulmane en France.

Ce jeune animateur ne trouve aucun exemple. Avec quelques questions, délicates, on tente de stimuler sa mémoire. Non, vraiment, aucune idée... Il passe son tour. Sa voisine cite, pour sa part, la mort de Zyed et Bouna, adolescents de Clichy-sous-Bois, électrocutés dans l'enceinte d'un poste électrique dans lequel ils étaient entrés pour se

soustraire à un contrôle de police. Le jeune animateur ne reprend pas la parole. À la pause, l'intervenante échange avec lui et, finalement, il lui confie : « *Je connais bien l'histoire de Zyed et Bouna parce que Bouna était mon cousin germain (fils de son oncle paternel). Mais on n'en parle jamais.* » Pour lui, cette affaire, même tue en famille, ne relève pas du collectif, il semble dérouté qu'elle fasse partie de références de personnes qu'il ne connaît pas.

M., la quarantaine, cite la guerre d'Algérie « *parce que c'est l'histoire de mes parents qui, ensuite, ont émigré ici et nous ont élevés avec le respect de la France. Mes parents, ils ont tout fait pour nous et...* ». Un sanglot interrompt sa phrase, elle s'excuse. « *Ça me touche de parler de ça, j'en avais jamais parlé en public.* » Alors que la scène se passe dans une autre ville, dans un autre groupe, on retrouve, comme dans l'épisode précédent, les mêmes sentiments de surprise, de déroute et d'émotion de constater combien la qualité de l'écoute d'un groupe démontre, entre autres, que son histoire personnelle s'inscrit bel et bien dans une mémoire commune.

Cette expérience collective autour de la pluralité des mémoires, de l'impact sur nos affects, notre sensibilité, notre vision du monde et également nos réactions dans certaines situations, permet au groupe un meilleur accueil des apports théoriques que nous proposons ensuite.

## Recontextualiser le ressenti

L'idée que parfois, les personnes concernées par le racisme, l'antisémitisme et le sexisme « exagèrent » est assez répandue. Les enfants issus de l'immigration n'ont-ils pas les mêmes chances que les autres ? L'antisémitisme est-il encore présent dans notre pays alors qu'on en a tellement parlé (certains.es ont même le sentiment qu'on « ne parle que de cela ») ?

Ainsi, tandis que les un.es vivent cette réalité comme exacerbée, revendicative, voire plaintive, les autres se sentent incompris et parfois enclins à un repli sur soi ou sur leur propre communauté. Réduire ce décalage est possible en fournissant des éléments d'éclairage qui permettent d'inscrire le propos incompris dans une dimension plus large et historique. Raconter l'unité du mouvement anti-raciste il y a vingt ans, et son actuelle segmenta-

tion, aujourd'hui, communauté par communauté : rendre compte des conséquences de la peur que peut éprouver la communauté juive en France par des chiffres et faits est plus parlant et impactant que de vouloir convaincre que ce phénomène existe bel et bien<sup>1</sup>. Donner les chiffres des départs de ces dix dernières années de Juifs d'Île-de-France vers l'Israël témoigne, non pas de l'antisémitisme mais de la peur ressentie par cette minorité. Notre position n'est pas de démontrer mais de montrer. En effet, un des principes de notre démarche, qui peut dérouter certain.e.s, est que nous n'abordons jamais ces sujets en posant l'injonction que nous caricaturons volontairement ici par : « C'est mal d'être raciste, antisémite... », et/ou par « il-ne-faut-pas-que-ou-il-y-a-qu'à-juste-à... ». Cette absence d'injonction permet une pensée plus complexe et, à la fois, plus productive.

**La deuxième journée de formation s'intitule « Les enjeux de notre Histoire contemporaine » et aborde la division des mouvements anti-racistes** et l'évolution de notre pays à travers les luttes contre le racisme. Héritière des combats issus de luttes ouvrières et de luttes en faveur des droits de l'immigration maghrébine dans les années 70, la convergence de luttes contre le racisme a été particulièrement marquée, en 1983, par la Marche pour l'égalité et contre le racisme. Plusieurs tragédies fédèrent des manifestations d'immense ampleur : plus de 500 000 personnes en hommage à Malik Oussekine, étudiant français d'origine algérienne tué par la police en 1986 ; 200 000 personnes scandalisées par la profanation de tombes juives à Carpentras. Lutte contre racisme et antisémitisme font corps.

Mais vingt ans plus tard, en 2005, ni la mort de Zyed Benna et Bouna Traoré, ni l'assassinat d'Ilan Halimi, jeune vendeur français kidnappé et torturé parce que « juif, donc riche », ne sont désormais considérés comme des drames nationaux. Aucune de ces tragédies n'est inscrite dans le récit national, les victimes ne sont que les morts de leur famille, leur quartier, leur communauté. Pas celle d'une nation commune.

---

<sup>1</sup> Le poids des imaginaires et des représentations constitue un autre élément permettant d'apprécier l'antisémitisme en France. En octobre 2017, l'institut Ipsos montre que 64 % des Français pensent que les Juifs disposent de lobbies très puissants, 52 % qu'ils ont beaucoup de pouvoir, 51 % qu'ils sont plus riches que la moyenne, 38 % qu'ils sont trop présents dans les médias, et 38 % pensent qu'« on parle trop de la mémoire de la Shoah ». Ainsi, les départs de France pour Israël ou d'autres destinations sont importants. Ils sont passés de quelque 900 par an avant 2000, à 7800 au lendemain des attentats de 2015 pour s'établir à 5000 en 2016.

## Oser la convergence des mémoires

Qui a plus souffert dans l'Histoire ? Quelle est la tragédie la plus emblématique de l'inhumanité ? Quelle unité de mesure choisir : nombre de victimes ? Degré de barbarie ? Et quelle en est la transmission dans nos manuels scolaires ?

Depuis la fin des années 1990, émerge une impressionnante concurrence entre mémoires de diverses communautés : certes, chacun.e porte de façon distincte son passé, ses tragédies, sa mémoire, mais s'est engagée une volonté du monopole de la souffrance, comme si celle de l'autre écartait la sienne sans possibilité de cohabitation.

Le module sur les « **Concurrences mémorielles et victimaires** » permet justement de réaliser comment cette question de « qui a le plus souffert » nous rend sourd à l'histoire et la souffrance de l'autre. Or, nous avons la profonde conviction qu'il est possible de se construire en s'appuyant sur l'autre, plutôt qu'en réduisant, relativisant ou niant sa souffrance. Durant nos formations, chacun.e, ayant acquis la certitude d'être entendu et reconnu dans sa singularité, acquiert, en conséquence, la capacité d'accueillir celle de l'autre. Mieux, nous pensons qu'une convergence des mémoires est possible, et nous l'illustrons par des exemples.

Ce jour-là, le module « Mes références historiques » avait suscité une intensité toute particulière parce que, à trois reprises, avait été cité la date du 8 mai, sous un angle différent. L'une évoquait le jour de la Libération, en 1945, souvenir transmis par ses grands-parents. La deuxième, le même jour, même année, 8 mai 1945, mais en Algérie, pour le massacre de Sétif, lorsque l'armée française a tiré sur une manifestation pacifique d'Algériens. La dernière, elle, parlait du 8 mai 1902, année durant laquelle aux Antilles, l'éruption de la montagne Pelée avait causé la mort de quasiment la totalité des habitants de la ville de Saint-Pierre, nichée à ses pieds.

Tout à coup, au terme de ces récits, plus personne n'avait le sentiment que son histoire prévalait sur celle de l'autre ; il y a toujours, au terme des références partagés, de grands silences, avec une impression d'ouverture aux mondes des autres, qui peut s'appeler de la tolérance.

# ● 5

Incarner ce que  
nous défendons

La congruance  
le désir d'inspirer  
l'humilité de ne pas « tout » savoir  
une rémunération gratifiante

*« Dans votre façon d'être, on sent que vous êtes en cohérence avec ce que vous nous dites. »*

P., une bénéficiaire d'association partenaire,  
Île-de-France

*« On ne se sent pas jugé.e.s dans tout ce que vous nous dites, et il y a une cohérence entre vous. »*

F., une assistante sociale, Île-de-France

## Exiger des intervenant.es ce qu'on exige des participant.es

### La posture de nos intervenant.es

La posture de nos intervenant.es a été travaillée pour qu'ils/elles puissent incarner celle qui est proposée aux bénéficiaires. Cette posture incarne nos valeurs et notre méthodologie dans un souci de congruence et d'exemplarité, pour que l'expérience vécue par les participant.es leur permette d'en apprécier l'intérêt et la faisabilité. Quoi qu'il arrive, privilégier des fondamentaux : pas de jugement, pas de morale, pas d'injonction. Questionner, expérimenter, aider chacun.e à observer, à mesurer les bénéfices, anticiper les inconvénients, reconnaître les mécanismes engagés consciemment ou non dans la relation avec les autres et chercher, toujours, d'autres voies possibles.

Cette posture ne repose pas sur un référentiel moral ou une posture de sachant/apprenant, mais, sans jugement de valeur, sur le questionnement, l'expérimentation, l'analyse mature (en tenant compte de l'impact des affects) et la prise de conscience. Nous sommes aux côtés des participant.es, et cherchons à travailler ensemble sur les situations douloureusement banales, pour aider chacun.e à trouver des réponses adaptées et réfléchies. L'intervenant.e ne donne donc pas de solution, mais de façon explicite, cherche à faire émerger les ressources de chacun.e à valoriser les mécanismes de réflexion. Il s'agit

d'être capable d'aborder des sujets clivants, et donc de ne pas avoir peur de soulever des émois généralement ressentis comme pénibles.

Pour cela, il est important de dépasser la désirabilité sociale, qui censure, alors que pour travailler les préjugés non conscients ou réprouvés, il est nécessaire de les exprimer. Chaque intervenant.e a été formé.e à être conscient.e de ses propres préjugés, sensibilisé.e à toutes paroles de haine, qu'elles le concernent ou non. Leur posture prévoit d'oser dire « je » et d'exprimer ses affects, ce qui est si difficile en groupes professionnels. Les intervenant.es ont aussi été formé.es à gérer leur frustration : en cas de blocage, savoir lâcher prise et chercher d'autres voies sans s'impliquer émotionnellement dans la réussite de la formation, ménager ses ardeurs dans la discussion et ses émotions.

## Oser dire « je » tout en sachant garder de la distance

Dans notre démarche, dire « je » et demander aux participant.es de prendre la parole essentiellement en utilisant la première personne n'a rien d'égoцентриque ni de « psychologisant ». Il s'agit plutôt d'un point de départ à un travail de réflexion mené collectivement. Pour s'inclure dans un collectif, il nous paraît essentiel de partir de soi : savoir identifier ses propres affects, le lieu d'origine et les appartenances à partir desquelles nous avons construit notre représentation du monde. Cette méthode de « dévoilement explicatif » a une seule visée pédagogique, elle vient en support d'un propos, en perspective, mais jamais en argument final. Il s'agit de partager un point de vue et non pas d'affirmer que l'on a nécessairement raison à partir de son expérience subjective (cf. l'exercice « Mes références historiques »). Par exemple, nos intervenant.es peuvent être amené.es à s'exprimer sur leurs difficultés face au déni ou au contexte de la formation : « *Je me sens très mal à l'aise de la façon dont vous répondez systématiquement pour contrer les discours des victimes* », ou bien : « *Je ne sais pas comment avancer sur ce sujet car je sens beaucoup de résistance* ».

## Points de convergence dans les profils d'intervenant.es

Depuis 2006, notre équipe d'intervenant.es a connu peu de turn-over. Nos professionnel.les restent entre deux et quinze ans. Nos intervenant.es doivent avoir au minimum cinq ans d'expérience dans chaque domaine, ils ne seront jamais des débutant.es, des jeunes sorti.es d'école, etc. Dans ces profils et ces compétences, des convergences se retrouvent, et le succès de nos programmes dépend grandement de ces caractéristiques.

- **Mixer les champs de compétence : psychologie, intelligence collective, communication, médiation artistique**

L'usage (avant que le terme ne devienne courant) de « soft skills » a tout de suite été identifié par notre association comme compétences comportementales et sociales, dont l'expertise valait, selon nous, autant qu'une technique en soi. C'est-à-dire que nous avons souvent donné préférence à des personnes capables d'écoute, d'esprit critique, de doute, de créativité et d'adaptabilité plus qu'à un.e formateur.trice considéré.e comme plus professionnel.le, mais trop ancré.e dans des certitudes. Ce qui n'empêche pas une expertise pour la majorité d'entre nous : médiateur.trice, psychologue, communicante, coach, art thérapeute, facilitatrice en intelligence collective.

Par ailleurs, certains ont une expertise spécifique sur la construction des extrémismes, dont l'antisémitisme, d'autres sur la colonisation. Nous rappelons que nous intervenons toujours en binôme d'intervenant.e.s.

- **Mener un travail sur soi et sur ses propres préjugés, reconnaître ses zones de déni et admettre la remise en question**

Chaque membre de l'équipe a travaillé sur lui/elle et sur ses propres représentations, notamment via un travail d'analyse via la thérapie, ce qui facilite leurs identifications ainsi que celle de ses propres affects.

Incarner nos convictions, c'est donc nécessairement avoir conscience de nos propres croyances et oser nommer les éventuelles contradictions qu'elles peuvent susciter. L'essentiel, pour nous, est de nous sentir toujours disposé.es à les interroger et à travailler sur nous-mêmes pour toujours plus de congruence. Ce n'est pas seulement une question d'éthique mais aussi d'efficacité pédagogique et professionnelle. Ainsi, autour de la question relationnelle entre Juifs et Arabes, notre travail de supervision nous a fait mesurer qu'un des ferments de notre équipe était, pour ceux/celles d'origine arabe, d'avoir questionné son rapport à l'antisémitisme, et pour ceux/celles juifs, leur rapport aux Arabes, à l'islam. Dans un contexte national où elle est souvent épineuse, la question israélo-palestinienne n'a jamais été un sujet de tension, ni dans nos rapports internes, ni dans notre pratique commune.



Ce point est très important : nous avons pu régulièrement exprimer entre nous des malaises, des ambivalences, et avons toujours pu, ensemble, les clarifier. Nous avons toujours eu conscience, sans jamais avoir à le formaliser comme tel, que le racisme, l'islamophobie, l'antisémitisme n'auraient pu être abordés avec autant d'aisance si nous-mêmes avions porté des ambiguïtés non dites. C'est cette assise qui permet, dans notre équipe, d'incarner ce principe que nous énonçons : l'Autre, c'est moi. Ainsi, nous pouvons indifféremment intervertir, entre intervenant.es, sans assignation d'appartenance ou de confession, l'animation de nos modules sur la mémoire de la marche pour l'égalité (dite marche des Beurs) ou celui sur la construction de l'antisémitisme.

Indéniablement, nos publics ressentent – et expriment – cette cohérence entre ce que nous incarnons et ce que nous défendons d'une convergence de mémoires et d'engagement.

Cet alignement entre nos convictions et notre façon de faire sur le terrain contribue à l'impact de nos formations et leur confère une légitimité.

- **Incarner ce que nous défendons : une expérience vécue de la violence verbale et de l'intolérance**

Aurions-nous été si compétent.es et efficaces dans notre capacité à faire prendre conscience à nos bénéficiaires de la force d'un préjugé, de l'impact d'une parole intolérante, offensante, si quasiment chacun.e d'entre nous n'avait pas lui-même vécu ou subi ces situations de racisme, d'antisémitisme ? Nous sommes, au terme de presque deux décennies, parvenu à ce constat : pour *comprendre* le racisme, en savoir le mouvement interne de dévalorisation, de déstructuration qu'il peut susciter, parfois sans même le mesurer, en tant que cible, il faut l'avoir vécu et subi.

Nous ne prétendons pas, cependant que cette expérience, souvent souffrance, serve de monopole, empêchant tout accès à sa compréhension, toute empathie ou solidarité. Nous ne prétendons pas non plus que cela titulariserait un rapport de culpabilisation/culpabilité. Tout comme nous ne pensons pas que la légitimité – indiscutable de notre point de vue – des premier.ères concerné.es à témoigner de ce vécu et rendre compte de son acuité mieux que quiconque, donne pour autant à chacun.e d'eux la compétence à savoir amener d'autres à en prendre conscience ; l'expérience n'est pas nécessairement compétence quand il s'agit d'encadrer un travail autour

de l'empathie, et celle de la déconstruction des représentations construites depuis des siècles d'histoire et d'éducatons familiale, sociale, sociétale et politique. D'autant que nous sommes parfaitement conscient.e.s que le fait d'être victime de propos intolérants n'empêche pas pour autant d'en être auteur, par ailleurs.

Si le fait d'être victime de racisme, d'antisémitisme et/ou de sexisme n'a jamais été le seul critère de recrutement de nos intervenant.e.s, cet élément majeur de vécu, commun à la quasi majorité de l'équipe – avoir émotionnellement expérimenté une offense du genre – l'a indéniablement nourrie, enrichie, fortifiée. Nous avons eu de fréquents échanges sur les spécificités de nos expériences : racismes anti-Arabs, anti-musulmans, anti-Noirs, anti-Asiatiques pour les un.es, antisémitisme pour les autres, validisme, homophobie, sexisme... Nous avons su concevoir des programmes d'expérimentation à partir de ces ressources humaines différentes. Pour y avoir été concrètement exposé.e.s, nous parvenons à décrypter très rapidement l'expression d'une représentation raciste, antisémite, islamophobe : comme une « langue » qui nous serait familière depuis longtemps, depuis l'enfance. Ce point fort de la majorité de notre équipe l'est surtout de par sa posture, qui écarte injonction, culpabilisation, jugement : décoder ne suffirait pas, il nous est important de partager les indicateurs et indices relevant de préjugés, puis d'amener à les interroger. Chacun.e sent bien que notre rôle n'est pas de « vouloir les changer », mais de démontrer ce que le changement ouvre comme perspective, et d'en laisser le choix à qui veut, qui l'entend.

Nos expériences personnelles se sont donc révélées pouvoir devenir des compétences, à la condition de savoir les nommer et mesurer leur impact. Et, enfin, de notre volonté commune à ne pas faire de nos réalités subjectives l'argument qui clôturerait toute communication.

Notre objectif est clair : ne pas cliver sur des sujets. Non par neutralité, consensus ou cécité, mais bel et bien pour atteindre notre engagement : oser le dialogue entre personnes qui n'envisagent même pas cet autre registre sur ces sujets.

- **S'accorder le droit de ne pas avoir d'avis tranché au sein de notre équipe**

Exposer la complexité des sujets que nous abordons en assumant de ne pas avoir d'avis tranché sur nos sujets est essentiel. Nous avons souvent et longuement échangé sur les courants sémantiques, selon les périodes : termes d'égalité des « chances », nouvel antisémitisme, judéophobie, largement admis dans le milieu intellectuel tandis que celui d'islamophobie le divisait. Chaque fois que nous étions indécis, nous avons décidé de transformer ces interrogations, parfois même dilemmes, en modules. Le support de travail nous a régulièrement permis de formuler, sinon des réponses, des pistes plurielles qui avaient le mérite de laisser aux publics le choix de décider de leurs propres conclusions.

L'exemple, entre autres, de l'antisémitisme est éclairant. Pouvait-on décréter qu'il existait un nouvel antisémitisme, souvent désigné comme issu des banlieues ? Ainsi, ces années d'échanges ont amené à la conception d'un module de ce même nom, sous forme interrogative : « Y a-t-il un nouvel antisémitisme ? » Pour nourrir la réflexion, nous sommes donc parti.e.s de nos propres questionnements, et avons conçu le module sous forme de question, comme se la posent certains de nos groupes. Il s'agit alors de partager des faits, des repères historiques, de les recontextualiser, encore une fois sans injonction à argumenter ou convaincre mais en ouvrant le champ des représentations.

- **Instaurer une supervision**

Dès l'expérimentation de notre premier programme « Bien dit ! », l'association a mis en place une supervision pour permettre l'échange de pratique. Encadré par un.e psychologue, cet espace visait à échanger nos expériences de terrain, les confronter afin d'interroger notre méthode, et en outre, de pouvoir exprimer les ressentis émotionnels accumulés lors de nos interventions.

Cet exercice a été capital dans notre démarche. Il a indéniablement permis de nous prémunir de tout dépassement intérieur : évidemment bousculé.e.s par les réalités de terrain, chacun.e d'entre nous, en effet, les vivait différemment en fonction de son parcours, son vécu et son propre rapport à la violence (essentiellement celle de la banalisation du propos intolérant, souvent exprimé de façon inconséquente). Cela a également renforcé les liens entre divers.es intervenant.e.s, car oser partager des subjectivités minore beaucoup le jugement.

- **Bien rémunérer les intervenant.es**

Combien vaut notre travail ? Combien valons-nous, intervenant.es, en prenant une matinée, une après-midi ou une journée pour une intervention de deux heures parfois, et le double en trajet ? Surtout, à quel montant sommes-nous sûrs de gérer nos découragements sans pour autant avoir le sentiment de faire ce travail « juste parce qu'il est bien rémunéré » ? Est-il juste, selon plusieurs d'entre nous, d'être payé.e sur une cause que nous défendons bénévolement *de toute façon* ?

C'est justement dans l'espace de la supervision que nous avons travaillé la question de l'argent, du lien entre argent et engagement, de la nuance entre engagement et militantisme, et aussi de la valorisation, non seulement de son propre travail professionnel, mais aussi de l'apport qu'il représente pour notre société (nous savons combien le champ du social et de l'associatif est dévalorisé, en même temps qu'il est admis comme nécessaire).

Le choix que nous avons fait est d'accorder une grande part des subventions à la rémunération des intervenant.es, plutôt que de grossir la part à la structure elle-même et à son fonctionnement. Quoique évidemment prévus, les salaires de direction et de coordination ne devaient pas empêcher un montant correct pour la rémunération des intervenant.es à hauteur de leur compétence.

- **Co-concevoir les programmes à partir de l'expertise commune sur les sujets traités**

Nous entendons de plus en plus à propos de notre travail : « Vous avez eu du nez d'aborder ces sujets dans notre société désormais clivée, avec des gens qui ne se parlent plus... »

Ce qui caractérise l'équipe qui a monté les programmes contre la parole intolérante, est d'avoir été, depuis bien longtemps, par la pratique professionnelle de chacun.e, témoins de ce qui se passait sur le terrain en divers champs où se déversait de l'intolérance (racismes, antisémitisme, sexisme, homophobie), et avoir été surtout témoins de *tout ce qui ne se faisait pas, en face de ce phénomène*. Et qui aurait pu être fait depuis de nombreuses années (travail de sensibilisation, de prévention, de déconstruction), s'il y avait eu plus de prise de conscience, plus de volonté citoyenne et politique, plus de courage.

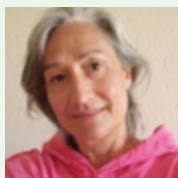
**Incarner ce que nous défendons est aussi un travail sans cesse en mouvement.**

**Nous nous autorisons à ne pas nécessairement « trouver » de réponses, de solutions.**

**Nous ne renonçons cependant jamais à chercher.**



**Souâd Belhaddad**, Co-conceptrice des programmes de l'association, féministe, elle est spécialiste du recueil de témoignages de victimes de racisme, d'extrémismes violents et de génocides (Algérie, Bosnie-Herzégovine, Rwanda) ainsi que violences à l'égard des femmes : elle sait l'importance des mots, et de leur anticipation du pire.



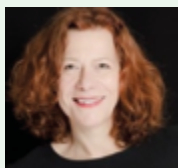
**Cécile Henriques**, Co conceptrice des programmes « Bien dit ! » et « Renforcer sa posture face à la parole intolérante » et spécialisée en pédagogie innovante, elle a travaillé plusieurs années au Centre Primo Levi, spécialisé dans l'accueil de victimes de tortures : elle sait l'importance des mots, de leur pouvoir de destruction morale avant celle physique.



**Fabrice Teicher**, historien de formation, qui a consolidé tous nos supports théoriques, et fait évoluer les thématiques, travaille sur les théories du complot depuis vingt-cinq ans : il sait l'importance des mots, de leur stratégie pour dire sans prétendre dire.



**Natacha Wacksman**, ancienne diplomate et actuelle médiatrice, spécialiste de la gestion de conflit et de l'antisémitisme sur Internet, est très impliquée dans le module « L'Autre, c'est moi : comment se construit le processus de haine » : elle sait l'importance des mots, de leur force pulsionnelle et anonyme.



**Hélène Milan**, longtemps dans les métiers du social, aujourd'hui art-thérapeute et féministe, accompagne des étudiant.e.s sur le consentement, et des adultes sur la parentalité : elle sait l'importance des mots, de l'insulte aux femmes masquées sous de l'humour ou de faux compliments.



**Rafael Tyszblat**, médiateur et facilitateur de groupes, spécialiste des relations interculturelles et interreligieuses (dialogues judéo-arabes, noirs/blancs aux USA), Rafael connaît le poids des mots et leurs degrés d'importances selon les contextes.



**Fatima Chaaban**, journaliste et communicante, aujourd'hui elle accompagne les jeunes et étudiant.es sur les questions de consentement, d'intersectionnalité et anime des ateliers d'estime de soi pour les jeunes femmes et personnes en situation de handicap pour une meilleure visibilité du handicap dans la société.



**Estelle Dubreuil**, formatrice auprès de jeunes et adultes concernant les questions sociétales, elle connaît le poids des mots et des discriminations.



**Claire-Hélène FRILEUX**, formatrice sur les questions d'identité, de la capitalisation de stage, de la communication ou encore de la citoyenneté.



**Sonja JOSSIFORT**, consultante et formatrice pour l'égalité femmes-hommes et contre les discriminations auprès de professionnel.les et de jeunes.

# ● Conclusion

Lorsqu'on commence une formation, les participant.es nous parlent souvent d'autres formations qu'ils/elles ont reçu sur le sujet. Ils/elles y ont appris les technique de « l'édrédon », « du miroir », « du cadenas »... Or, s'il y a bien une chose que nous ont appris ces dix-sept années passées à sillonner la France, c'est qu'il n'y a pas de recette miracle, et que les gens ont bien souvent des ressources qu'il suffit de faire émerger. Une solution qui marche pour un.e professionnel.le ne marchera pas pour un.e autre. Elle marchera avec un.e usager.ère mais pas un.e autre, ou bien un jour mais pas le lendemain car l'humeur n'est plus la même. Nous pensons humblement que les gens n'ont pas besoin de formateur.trices pour leur apprendre leur travail, mais que, face à la montée de l'intolérance, nous avons besoin d'espaces de dialogue.

Nous avons besoin de (re)donner à chacun.e les moyens de participer, à son niveau, à la cohésion sociale et au refus de la haine : que l'on soit enseignant.e, éducateur.trice, balayeur.se ou simplement parent... Cela prend du temps et nécessite de la discrétion, de la bienveillance et de nombreux autres ingrédients que nous avons essayé de partager dans ce rapport.

Mais plus que tout, cela nécessite du courage. Celui d'oser le dialogue, même sur les sujets qui fâchent.



Ce rapport a été rédigé par Souâd Belhaddad, Fabrice Teicher, et piloté par Cécile Henriques, tous trois concepteur.trices de cette formation. Il a été coordonné par Alice Neyret (directrice de l'association), avec l'appui de Melya Allalou (cheffe de projet), corrigé par Christine Tabalard, et mis en page par Marie-Pierre Bauduin (studio MPBgraph).

### **Remerciements à...**



Fondation  
de  
France

La Fondation de France, attachée tout particulièrement aux questions de discriminations, de racisme, s'est rapprochée de l'association Citoyenneté Possible dont le travail de terrain novateur et l'engagement sur ce sujet lui avaient été recommandé. Au terme de divers échanges, la Fondation a considéré important que cette expérience acquise et confrontée à réussites et écueils puisse être partagée via la création d'un rapport de capitalisation.

Nos bénévoles, principalement Lydia Malineau, directrice de l'association de 2016 à 2019 qui continue d'œuvrer depuis pour le fonctionnement de Citoyenneté Possible.

Tous les financeurs qui croient en notre travail depuis des années, et qui nous font confiance en renouvelant chaque année leur soutien financier pour financer nos formations : le FIPD, la Dilcrah, à la CAF, la Fondation la Ferthé, la fondation Belon, le FFMED, la Cité éducative de Sevrans, la ville de Paris, la région Île-de-France et la CGET.

Nos partenaires de longue date : la mission locale du XIII<sup>e</sup> arrondissement, Rougemont Solidarité (Sevrans), Convergences 93, Éclat de Lire, L'IFG de l'Université de Paris 8, le réseau des femmes de quartier. Grâce à qui nous travaillons en systémie et avons une pertinence auprès des publics.

Et tous les formateur.trices avec lequel.les nous travaillons depuis des années.



## **Nous contacter**

Instagram : [citoyennetepossible](#)

LinkedIn : [Citoyenneté Possible](#)

Site : Oser le dialogue, même sur les sujets qui fâchent  
([citoyennetepossible.com](http://citoyennetepossible.com))

Adresse postale : 72, rue Jeanne d'Arc, Paris 13

Contact : [contact@citoyennetepossible.com](mailto:contact@citoyennetepossible.com)

Tél. : 06 69 68 19 57