

# RACISTE MALGRÉ MOI!

Ensemble déconstruisons le racisme structurel !



## MANUEL -2 DE L'ANIMATEUR.RICE



## TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION .....	4
<b>I. JE M'ALLIE</b>	
• <b>Etre un.e allié.e au niveau individuel</b> .....	6
• <b>Etre complice au niveau individuel</b> .....	7
• <b>Réagir adéquatement suite à une interpellation pour actes ou propos racistes</b> .....	7
• <b>Être un.e allié.e au niveau institutionnel</b> .....	7
<b>II. JE M'IMPLIQUE, JE REVENDIQUE</b>	
• <b>Législation anti-discrimination</b> .....	8
• <b>Emploi</b> .....	8
• <b>Enseignement</b> .....	9
• <b>Logement</b> .....	9
• <b>Médias</b> .....	10
• <b>Santé</b> .....	11
• <b>Police-justice</b> .....	11
<b>III. J'INFORME, JE SENSIBILISE, JE DÉCONSTRUIS AVEC DES OUTILS</b>	
• <b>PARCOURS « LE RACISME ET SI ON L'ENVOYAIT BALADER »</b> .....	13
– Présentation de l'outil .....	13
– Propositions méthodologiques .....	13
• <b>PREZI « LE RACISME ET SI ON L'ENVOYAIT BALADER »</b> .....	14
– Présentation de l'outil .....	14
– Propositions méthodologiques .....	14
• <b>« PORTEUR DE PAROLES » POUR INTERPELLER</b> .....	15
– Qu'est-ce qu'un porteur de paroles ? .....	15
– Propositions méthodologiques et mises en garde .....	15

• « <b>DÉBAT MOUVANT</b> » <b>POUR TRAVAILLER L'ARGUMENTATION</b> .....	15
– Qu'est-ce qu'un débat mouvant ? .....	15
– Propositions méthodologiques et mises en garde .....	15
• « <b>World café</b> » <b>pour rechercher des pistes d'action</b> .....	16
– Qu'est-ce qu'un World café ? .....	16
– Propositions méthodologiques et mises en garde .....	16
• « <b>Fresque d'expression</b> » <b>pour faire émerger les émotions</b> .....	17
– Qu'est-ce qu'une Fresque d'expression ? .....	17
– Propositions méthodologiques et mises en garde .....	17
• « <b>JEU DE RÔLE</b> », « <b>MISE EN SITUATION</b> » <b>POUR ANALYSER UNE SITUATION DANS SA COMPLEXITÉ</b> .....	17
– Qu'est-ce qu'un jeu de rôle ? une mise en situation ? .....	17
– Propositions méthodologiques et mises en garde .....	17
• « <b>PHOTO-LANGAGE</b> » <b>POUR EXPRIMER SES REPRÉSENTATIONS</b> .....	18
– Qu'est-ce qu'un photo-langage ? .....	18
– Propositions méthodologiques et mises en garde .....	18
• « <b>SAFE-SPACE</b> » <b>POUR UNE EXPRESSION PROPRE À UN PUBLIC NON MIXTE</b> ..	20
– Qu'est-ce qu'un safe space ? .....	20
– Points d'attention lors de l'organisation d'un safe space .....	20
• <b>ORGANISER UNE FORMATION EN LIGNE</b> .....	20
– Au niveau pédagogique .....	20
– Au niveau structure .....	21
– Au niveau évaluation .....	21
• <b>QUELQUES AUTRES OUTILS : RÉFÉRENCES</b> .....	22

## INTRODUCTION

Ce manuel a pour objectif d'outiller les animateur.rice.s et formateur.rice.s afin de faciliter leur émancipation ainsi que celle de leur public face à la problématique du racisme structurel. Compte tenu de la complexité de la thématique, nous avons structuré ce manuel en deux parties au départ des quatre axes de la pédagogie émancipatrice, à savoir :

Partie I : se situer et se déplacer

### Partie II : s'allier et s'engager

Cette deuxième partie se centre plus particulièrement sur les postures d'apprentissage émancipatrices « s'allier » et « s'engager » :

- « **S'allier** » nécessite de comprendre qui nous sommes en tant qu'acteur.rice.s et de nous interroger sur notre identité et nos capacités d'action. Qui sommes-nous et quelles sont les actions que nous voulons mener ? Ensuite, comment donner de la puissance à ces actions ? La construction identitaire des acteur.rice.s (par opposition à la construction identitaire du sujet) implique de créer des alliances entre des groupes réunis autour d'enjeux communs ; même si ces groupes peuvent parfois provenir de lieux différents.
- « **S'engager** » implique de s'investir dans un projet collectif, lieu de construction de savoirs et d'actions. Le sujet, à lui seul, ne peut suffire pour construire de nouvelles représentations du monde. Les transformations doivent être réalisées collectivement pour être structurelles et institutionnelles. L'enjeu consiste, alors, à relier les histoires entre elles, à les comprendre pour en dégager un savoir collectif, porteur de changement. S'engager, c'est passer du vécu individuel à la problématique sociale.

Elle présentera différents éléments pour mieux appréhender la posture d'allié et les perspectives d'engagement.

The background features a large, light teal shape that resembles a stylized '2' or a large bracket, composed of several overlapping semi-circular and rectangular segments. The text is centered within the white space of this shape.

**PARTIE II**  
**S'ALLIER**  
**ET**  
**S'ENGAGER**

## I. JE M'ALLIE

Un.e alli.e.e est une personne qui ne subit pas une oppression mais qui en a conscience et va s'associer aux personnes qui en sont victimes pour combattre ensemble le système. Devenir un ou une alli.e se joue sur les volets individuel et institutionnel. « Dans les cultures d'activistes, l'allié.e appartient à un groupe qui a des privilèges particuliers et qui travaille aux côtés de personnes du groupe qui sont opprimés par rapport à ce privilège. L'espoir est de créer un changement et d'accroître la justice sociale par rapport à cette oppression. »<sup>1</sup>.

### I.1 ÊTRE UN.E ALLIÉ.E AU NIVEAU INDIVIDUEL

Pour appréhender au mieux le rôle d'allié.e, nous avons extrait quelques conseils de divers documents (B. Mabile<sup>2</sup>, Lallab<sup>3</sup>, « Kiff ta race »<sup>4</sup>).

- Prendre conscience de sa place et de ses privilèges pour mieux mesurer sa possibilité d'action et de parole qui sera plus écoutée que celle d'une personne directement concernée par l'oppression.
- Ecouter, s'éduquer. Lire, s'informer, se renseigner. Plutôt que de se victimiser et se justifier, chercher à comprendre les points de vue. Oser s'adresser directement à la personne et lui poser des questions ouvertes pour comprendre. Être à l'écoute du récit et de l'impact ressenti et le prendre en compte.
- Apprendre à se taire et développer de l'humilité.
- Ne pas prendre la place des concerné.e.s. La position d'allié.e est une position de retrait. Ne pas prendre toute la place lors de discussions, débat, manifestation ou passage dans les médias (passer le micro). Ne pas parler à leur place, ne pas les infantiliser.
- Ne pas hiérarchiser les discriminations et les oppressions
- Ne pas prendre les choses personnellement. Il ne s'agit pas de volonté individuelle mais de l'impact du système dans lequel nous évoluons sur la personne opprimée. En omettant cette réalité, nous avons tendance à minimiser les conséquences et à imaginer que ce n'est pas réellement blessant.
- Savoir se mouiller. Réagir lors de propos, d'actes et de blagues jugés racistes, lors de déguisements « black face », (avec un éventuel argumentaire). Inviter la personne à s'interroger, se questionner, se remettre en question. Accepter d'être dans des situations d'inconfort.

### I.2 ÊTRE COMPLICE AU NIVEAU INDIVIDUEL

Nous pouvons aussi choisir de plus nous impliquer en devenant un.e complice de la lutte contre le racisme en action. Nous pouvons, par exemple :

- accepter de nous remettre en question ;
- sortir de notre zone de confort en acceptant d'entrer dans des débats houleux ;
- reconnaître l'expertise des personnes racisées ;
- expliquer comment réagir ;
- mettre à disposition les privilèges dont nous jouissons pour servir la cause (accès aux médias, emplois, etc.).

*"Ce n'est pas la honte des blanc.he.s par rapport au racisme, au passé colonial, aux discriminations qui fera changer le système et la société dans laquelle nous vivons. Au contraire, cette honte traduit plutôt une position privilégiée, celle qui permet d'avoir "juste" honte sans pour autant se sentir obligé.e de devoir ajouter des choses pour accéder à une certaine équité. Être complice, c'est agir. Ce n'est donc pas rapporter des situations d'actes/paroles racistes aux personnes racisées, mais c'est d'expliquer comment on a réagi face à telle*

<sup>1</sup> <https://www.youtube.com/watch?v=QSDSLu00WwY>

<sup>2</sup> Mabile B., « Les alli.e.s de la lutte antiraciste » in « être blanc le confort de l'ignorance », BePax <https://www.bepax.org/files/files/etudes/BePax-Etude-Etre-blanc-le-le-confort-de-l-ignorance.pdf>

<sup>3</sup> Lallab, association française féministe et antiraciste dont le but est de faire entendre les voix et de défendre les droits des femmes musulmanes, <http://www.lallab.org/11-conseils-pour-etre-un-e-bon-ne-allie-e/>

<sup>4</sup> [https://www.youtube.com/watch?v=HQW\\_-JjFTw](https://www.youtube.com/watch?v=HQW_-JjFTw)

ou telle situation. Les personnes racisées savent que le racisme existe et ce depuis longtemps. Ce qui est intéressant, c'est ce que nos complices ont mis en place pour contrer ces situations racistes.<sup>5</sup>

### I.3 RÉAGIR ADÉQUATEMENT SUITE À UNE INTERPELLATION POUR ACTES OU PROPOS RACISTES

Lorsque nous sommes interpellés suite à un acte ou un propos « jugé raciste », prenons cela comme une opportunité de nous questionner. Quelques conseils sont de mise.

- Ne pas essayer d'éviter ou de contourner la conversation.
- Si nous sommes sur la défensive, s'arrêter et se demander pourquoi ce que nous avons dit peut être interprété comme raciste. « *Merci de m'interpeller, je ne me rendais pas compte. Pourquoi dis-tu que c'est raciste ?* ».
- Se demander si nous essayons d'avoir raison ou si nous essayons d'apprendre de ce vécu.
- Ne pas exiger d'une personne « blessée » qu'elle ait le bon ton, la bonne manière de s'exprimer. Eviter de dire « Pourquoi tu te mets dans tous ces états ? ».
- Ne pas forcer notre interlocuteur à reconnaître nos intentions. Accepter d'entendre l'impact que cela a engendré.
- Assumer nos erreurs, les torts que nous avons causés et s'excuser.
- Ne pas forcer les personnes racisées à entrer dans des conversations sur le racisme si elles ne le souhaitent pas .

En fin de compte, nous devons nous habituer à vivre dans des situations inconfortables. Lorsque c'est confortable, cela signifie que nous perpétons un système .

### I.4 ÊTRE UN.E ALLIÉ.E AU NIVEAU INSTITUTIONNEL

Nous pouvons également prendre une posture d'allié.e de manière institutionnelle afin de ne pas reproduire, dans les actions militantes, ce système d'oppression. Quelques conseils<sup>6</sup> à garder à l'esprit.

- Avoir conscience de la position privilégiée que nous occupons et l'utiliser à bon escient.
- Utiliser l'atout blanc. Les blanc.he.s écoutent les blanch.e.s.
- Engager des personnes racisées.
- Se questionner sur ses propres pratiques, identifier les éventuels problèmes au sein de la structure/l'équipe
- Créer un environnement de travail « safe » lorsque des personnes racisées sont engagées, à savoir un lieu où les rapports de domination raciaux n'ont pas lieu. Prendre en compte la charge raciale des personnes racisées
- Avoir en permanence à l'esprit d'inclure les minorités dont nous nous faisons le porte-voix.
- Être un relais. Par exemple, laisser sa place face aux médias à des personnes racisées, exiger que l'Etat finance des associations de personnes racisées, etc.
- Rémunérer et visibiliser l'expertise des personnes racisées
- Ne pas tout faire reposer sur les épaules des personnes racisées. Il ne faut pas attendre des personnes racisées de l'association un mode d'emploi sur "comment gérer le racisme sur le lieu de travail".

Nous luttons pour la même chose mais pas au même niveau. Rappelons-nous que pour changer les choses, cela ne peut se faire que de manière inconfortable pour les personnes blanches.

5 Mabille B., « Les allié.e.s de la lutte antiraciste » in « être blanc le confort de l'ignorance », BePax <https://www.bepax.org/files/files/etudes/BePax-Etude-Etre-blanc-he-le-confort-de-l-ignorance.pdf>

6 Voir « Comment lutter sans dominer », [https://www.youtube.com/watch?v=\\_Yy2W6ZtatQ](https://www.youtube.com/watch?v=_Yy2W6ZtatQ)

## II. JE M'IMPLIQUE, JE REVENDIQUE

Pour œuvrer à la déconstruction de ce système de domination, le mouvement soutient les revendications de la coalition NAPAR<sup>7</sup> et appelle ses organisations à s'interroger sur leur posture dans le système en tant qu'acteur.rice ou simple témoin. Quelques interpellations et revendications sont plus particulièrement pointées.

### II.1 EN MATIÈRE DE LÉGISLATION ANTI-DISCRIMINATION

- Systématiser les signalements et les plaintes pour discriminations est un enjeu primordial pour mettre en exergue l'ampleur de la problématique (même si aucun élément recevable ne permettra d'aboutir à un procès).
- Prendre des mesures pour soutenir et accompagner les victimes lors de dépôts de plainte (aide juridique, sensibilisation, moyens en cohésion sociale, ...).
- Maintenir la pression et interpellier les gouvernements sur les questions de « racisme structurel »<sup>8</sup>. Notons que par rapport à la Région Bruxelles-Capitale<sup>9</sup>, la Région wallonne y est moins active.

### II.2 EN MATIÈRE D'EMPLOI

#### Au sein des entreprises ou organisations

- Poser un diagnostic<sup>10</sup>: quelle est la proportion de personnes racisées ? quelles fonctions occupent-elles ? Il s'agit également d'interroger les pratiques de recrutement, de communication, de gestion d'équipe, etc.
- Proposer de créer un plan diversité pour travailler concrètement la question.
- Questionner la culture d'entreprise et tenter de la rendre la plus inclusive possible.

#### Au sein des équipes

- Être particulièrement attentif.ve à la gestion de la diversité.
- Réagir face aux comportements racistes (y compris ce qui est considéré par certain.e.s comme de « l'humour ») pour assurer un climat de travail inclusif.
- Veiller à ce que les promotions et formations soient accessibles de manière égale à chaque personne de l'équipe.

#### De manière plus générale

- Être attentif.ve.s aux discriminations rapportées par ses proches et soutenir les personnes racisées dans leur recherche d'emploi.
- Sensibiliser les personnes victimes de discrimination à l'importance de signaler les comportements discriminatoires et à déposer plainte chez Unia.

#### En interpellant les Gouvernements

- Réformer la loi sur les testings<sup>11</sup> pour permettre la réalisation de testings réactifs et proactifs dans les secteurs public et privé, sans attendre des plaintes (il est souvent très difficile<sup>12</sup>, sinon impossible, de prouver qu'on est victime de discrimination).
- Rendre obligatoire la mise en œuvre de plans « diversité et lutte contre le racisme » dans toutes les administrations avec une formulation d'objectifs à court et à long terme.

<sup>7</sup> <https://www.naparbelgium.org>

<sup>8</sup> Les questions de discrimination sont renvoyées à la Fédération Wallonie-Bruxelles

<sup>9</sup> Le Parlement bruxellois a voté en octobre 2017 une ordonnance visant à doter la Région de Bruxelles-Capitale d'outils pour lutter contre les discriminations dans l'accès à l'emploi (voir « La Région bruxelloise, pionnière dans la mise en place d'outils de lutte contre la discrimination à l'embauche », Unia, 13 octobre 2017 (en ligne) [www.unia.be/fr/articles/la-region-bruxelloise-pionniere-dans-la-mise-en-place-doutils-de-lutte-contre-la-discrimination-a-l'embauche](http://www.unia.be/fr/articles/la-region-bruxelloise-pionniere-dans-la-mise-en-place-doutils-de-lutte-contre-la-discrimination-a-l'embauche))

<sup>10</sup> Nous vous proposons d'utiliser la fiche « Screening » pour réaliser ce diagnostic, disponible sur le site du CIEP ([www.ciep.be](http://www.ciep.be)).

<sup>11</sup> Lorsqu'on a des indices concordants de discrimination, il s'agit d'envoyer deux curriculum vitae avec les mêmes compétences, mais avec un critère variable, source d'une potentielle discrimination (origine, âge, handicap, conviction religieuse, etc.). Les tests de situation peuvent contribuer de manière significative à l'objectivation de comportements discriminatoires (Unia).

<sup>12</sup> « Les Mystery Call en vigueur depuis le 1er avril », L'Écho, 26 avril 2018 (en ligne) [www.lecho.be/opinions/carte-blanche/les-mystery-calls-en-vigueur-depuis-le-1er-avril/10005482.html](http://www.lecho.be/opinions/carte-blanche/les-mystery-calls-en-vigueur-depuis-le-1er-avril/10005482.html)



- Favoriser la mise en œuvre concrète d'actions positives sur le marché du travail soit avec des objectifs chiffrés et un calendrier de planification précis de mesures d'actions positives<sup>13</sup>.
- Créer des « comités sans racisme » dans plusieurs grandes entreprises belges, comme suivi de l'interpellation des trois syndicats belges lors de la campagne « Racisme Game Over » en 2016.
- Mettre en œuvre les instruments de prévention de la discrimination<sup>14</sup> dans les conventions sectorielles. La politique de lutte contre la discrimination et en faveur de la diversité doit être inscrite à l'ordre du jour des négociations de CCT aux niveaux interprofessionnel, sectoriel et de l'entreprise.

## II. 3 EN MATIÈRE D'ENSEIGNEMENT

### Au sein des écoles

- Recenser les vécus de discriminations rapportés par les personnes racisées pour visibiliser la problématique.
- Mener une campagne d'information sur ce que produit notre système scolaire.

### De manière plus générale

- Sensibiliser les acteur.rice.s de l'école aux discriminations indirectes et structurelles, afin de mettre en lumière ce qui, au sein des pratiques de l'école, produit des inégalités.
- Soutenir les équipes éducatives dans l'acquisition de méthodes, d'outils et de compétences pédagogiques pour appréhender des classes diversifiées.

### En interpellant la Fédération Wallonie-Bruxelles

- Améliorer ses bases de données administratives (en incluant des variables plus précises) afin de permettre aux chercheur.euse.s de poser un diagnostic plus précis sur les inégalités scolaires.
- Favoriser une plus grande mixité sociale et « ethno-culturelle » au sein des écoles, via notamment une réforme du décret Inscriptions.
- Revoir et objectiver les processus d'orientation scolaire afin qu'ils aboutissent à des choix d'options réellement positifs pour les élèves. Afin de mieux les garantir, il faut plus de transparence dans les décisions des délibérations prises dans les conseils de classe sur la poursuite des études et sur des programmes individuels adaptés pour les élèves.
- Permettre, pour les élèves et étudiant.e.s, le port de signes convictionnels dans les écoles secondaires et supérieures de l'enseignement officiel et de l'enseignement libre, dans l'enseignement pour adultes, de promotion sociale et dans toutes les hautes écoles.
- Mettre en place des politiques pour s'assurer que le personnel enseignant soit le reflet de la société. Après un audit des enseignant.e.s en termes d'origine, favoriser la mise en place d'objectifs chiffrés et d'actions positives pour augmenter le nombre de personnes racisées qui s'inscrivent pour une formation d'enseignant.e, obtiennent un diplôme et sont engagées durablement dans l'enseignement.
- Renforcer la formation initiale et continue des enseignant.e.s (en ce compris les professeur.e.s des écoles supérieures et d'universités) afin de les stimuler à gérer l'interculturalité et à lutter contre les différentes formes de racisme au sein de leur (futur) établissement.
- Faire figurer l'histoire de la colonisation dans les programmes d'enseignement obligatoire dans tous les réseaux et à tous les niveaux d'enseignement.
- Mettre en œuvre un examen et une réécriture des manuels scolaires et du matériel didactique pour déceler les fausses représentations des faits historiques.

## II. 4 EN MATIÈRE DE LOGEMENT

### Au sein de la commune

- Recenser les vécus de discriminations rapportés par les personnes racisées lorsqu'elles cherchent à louer, à acheter un logement, à demander un prêt immobilier.
- Renforcer les liens locaux dans le quartier avec les nouveaux et nouvelles arrivant.e.s.

<sup>13</sup> Une action positive est une mesure qui vise à établir l'égalité pour des catégories de personnes à l'égard desquelles il a été démontré qu'il existe une inégalité de participation à la société. Il s'agit de mesures spécifiques visant à éviter ou compenser des désavantages constatés dans le but de leur garantir dans la pratique une pleine égalité. (voir en ligne [www.unia.be/files/Documenten/Aanbevelingenadvies/Note\\_cadre\\_sur\\_les\\_actions\\_positives\\_2018.pdf](http://www.unia.be/files/Documenten/Aanbevelingenadvies/Note_cadre_sur_les_actions_positives_2018.pdf))

<sup>14</sup> Recommandation d'Unia : Marché du travail et origine. Monitoring socio-économique, Unia, 2019 (en ligne) [www.unia.be/files/Documenten/Publicaties\\_docs/Monitoring\\_FR\\_-\\_WEB-AS.pdf](http://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/Monitoring_FR_-_WEB-AS.pdf)

- Organiser des tests de situation aux différents niveaux du processus de location.
- Mener une campagne pour interpeller les agences de locations et agences immobilières aux sanctions encourues lors de discrimination.

### De manière plus générale

- Sensibiliser le grand public à l'importance de signaler tous comportements discriminatoires en tant que victime ou témoin et d'en collecter des preuves.
- Informer sur les possibilités de recours, les démarches permettant de dénoncer des situations de discrimination (permanences Unia).
- Sensibiliser le grand public à l'importance de reconnaître la discrimination dans le secteur du logement en tant qu'atteinte à la dignité humaine et de collecter des preuves à ce propos.
- Faire tomber les stéréotypes et préjugés du grand public face aux voisins racisés.e.s.

### En interpellant les Gouvernements

- Réformer le marché immobilier de manière structurelle : prévoir des logements abordables en suffisance, augmenter le nombre de logements sociaux à louer, ...
- Effectuer plus de « mystery call », « mystery shopping » et de testing afin de dénoncer les situations discriminatoires lors de la location d'un logement. Des contrôles doivent aller de pair avec des sanctions, en tenant compte de la gravité et de la fréquence des infractions commises par un.e propriétaire/ agence immobilière donnée (amende, suspension, ...).
- Considérer la participation active et consciente des professionnel.le.s à la discrimination comme une circonstance aggravante pouvant amener à des sanctions plus lourdes.
- Imposer une formation spécifique aux agents immobiliers dans le cadre de leur formation générale.
- Mener des recherches afin d'enquêter sur la discrimination dans l'accès au crédit en Belgique, au moyen de testings ciblés.
- Faire en sorte que la FSMA<sup>15</sup>, habilitée à utiliser l'outil du « mystery shopping », vérifie et sanctionne la discrimination dans l'octroi de crédits.

## II. 5 EN MATIÈRE DE MÉDIAS

### En tant que citoyen.ne

- Interpeller les médias pour qu'ils analysent leur propre institution/structure, dressent un bilan de l'état de la diversité en leur sein et apportent des changements structurels<sup>16</sup>.
- Dénoncer le white washing et soutenir les artistes ou associations qui dénoncent ces phénomènes. Aux USA, le collectif *Race-bending* se mobilise pour analyser les cas de whitewashing, lancer des pétitions et appeler à boycotter certains films. En France, un collectif d'actrices a écrit un livre intitulé « *Noire n'est pas mon métier* ».

### De manière plus générale

- Sensibiliser nos proches au phénomène et ayons une lecture critique des films et des médias en général.
- Dénoncer les propos racistes qui circulent sur les médias, principalement les réseaux sociaux, et soutenir les victimes de ces propos.

### En interpellant la Fédération Wallonie-Bruxelles

- Prendre des mesures et valoriser les initiatives qui ont pour objectif d'accroître et d'améliorer la diversité ethnique et culturelle dans les médias privés et publics. Par exemple Expertalia est une base de données d'expertes et d'experts issus de la diversité, à destination des journalistes.
- Valoriser la pluralité d'opinions au sein des acteur.rice.s des médias pour éviter les préjugés (racistes) et le langage offensant dans les médias.
- Intégrer des modules sur l'interculturalité, l'intersectionnalité, les privilèges et l'ethnocentrisme dans les formations de journalisme.

<sup>15</sup> La FSMA est l'autorité des services et marchés financiers belge qui exerce le contrôle du secteur financier depuis le 1er avril 2011 aux côtés de la Banque nationale de Belgique.

<sup>16</sup> « Notre info, si blanche...: pourquoi et comment mieux incarner la «diversité»? », RTBF, 30 décembre 2018 (en ligne) [www.rtbf.be/info/medias/detail\\_notre-info-si-blanche-pourquoi-et-comment-mieux-incarner-la-diversite?id=10108164](http://www.rtbf.be/info/medias/detail_notre-info-si-blanche-pourquoi-et-comment-mieux-incarner-la-diversite?id=10108164)

- Favoriser la promotion de modèles positifs dans les médias, par exemple par la diffusion de bonnes pratiques, la diversité de la programmation et le monitoring structurel.

## II. 6 EN MATIÈRE DE SANTÉ

---

### Sur le lieu de travail

- Eviter l'émergence d'un climat permissif entre collègues et œuvrons à la mise en place d'une politique de vigilance et d'une gestion institutionnelle des situations conflictuelles stigmatisantes.
- Être à l'écoute des critiques et interpellations des personnes racisées de l'équipe.
- Oser interpellier ses collègues « non racisé.e.s » et sa hiérarchie sur ce type de problématique. Dans un environnement majoritairement « blanc », la difficulté de cette démarche est réelle et peut mettre en danger. Entendons ces remarques sans nous sentir attaqué.e.
- Interroger via un screening<sup>17</sup>.

### Dans les structures médico-sociales (hôpital, centre de santé, centre de service mutualiste)

- Recenser les vécus de discrimination entre collègues, les paroles exprimées par des patient.e.s envers le personnel, du personnel vers les patient.e.s pour objectiver le poids de la « charge raciale ».

### De manière plus générale

- Sensibiliser le personnel à l'importance de signaler tous comportements discriminatoires au travail, dans les salles d'attente, lors de soins de santé, etc.
- Sensibiliser le monde médico-social à l'impact de l'internalisation du racisme quotidien et structurel sur la victime pouvant conduire à une image négative de soi, à du stress post-traumatique, à la dépression et au suicide ;
- Sensibiliser à l'importance de reconnaître et valoriser l'expertise des différentes communautés en matière de connaissance et de soutien des personnes racisées.

### En interpellant les Gouvernements

- Mener des recherches afin d'objectiver l'impact du racisme sur la santé et développer de nouveaux cadres de référence et de connaissances en matière de soins adaptés aux différences culturelles.
- Examiner *a priori* toute nouvelle politique concernant les soins et les services pour déterminer leurs conséquences pour les populations vulnérables, y compris les personnes racisées.
- Reconnaître, soutenir et mettre en œuvre, dans le secteur du bien-être et de la santé, des « safe spaces » officiels pour les patient.e.s victimes de racisme au quotidien et désirant l'exprimer en toute sécurité. La coopération avec les associations actives dans ce domaine est indispensable.

### En interpellant le secteur de la formation médico-sociale

- Faire prendre conscience de l'impact de l'internalisation du racisme structurel.

## II. 7 EN MATIÈRE DE POLICE-JUSTICE

---

### Au sein de la commune

- Informer sur ce que recouvre le terme « profilage ethnique » et recensons les vécus de discriminations rapportés par les personnes racisées lors de contrôles de police pour visibiliser la problématique.
- Informer des possibilités d'action sans se mettre en danger, rappelons qu'il est légal de filmer une arrestation trop musclée, (copwatching).
- Faire pression sur ses élu.e.s pour une gestion plus stricte de tels délits et pour la mise en œuvre d'un processus de sensibilisation des policier.ère.s par rapport au racisme qu'il.elle.s véhiculent par le biais d'outils ou de formations durant leurs heures de travail.
- Participer à la campagne « Stop profilage ethnique »<sup>18</sup> et demander un enregistrement systématique des contrôles de police et la délivrance d'un récépissé comme dans certaines communes bruxelloises.

17 voir fiche « Screening interne. Critères de discrimination liés au racisme » [www.ciep.be/campagne](http://www.ciep.be/campagne)

18 « Sept organisations lancent une campagne contre le profilage ethnique par la police », *Le Soir*, 10 juin 2020 (en ligne) [www.lesoir.be/306205/article/2020-06-10/sept-organisations-lancent-une-campagne-contre-le-profilage-ethnique-par-la](http://www.lesoir.be/306205/article/2020-06-10/sept-organisations-lancent-une-campagne-contre-le-profilage-ethnique-par-la)

- Demander la généralisation d'un système de police de proximité ayant déjà prouvé son utilité dans un certain nombre de communes à l'étranger comme par exemple au Royaume-Uni.

### De manière plus générale

- Sensibiliser le grand public à l'importance de reconnaître le profilage ethnique comme une source d'inquiétude en Belgique et de permettre aux citoyens de se ménager une preuve lorsque les forces de l'ordre interviennent (récépissé, droit de filmer, garantir l'identification du/de la policier/ère,...).
- Sensibiliser les personnes victimes de profilage ethnique de discrimination à l'importance de signaler les comportements discriminatoires (Unia, Comité P, etc.).
- Sensibiliser les policiers/ères sur leurs propres comportements.

### En interpellant les Gouvernements

- Avoir une tolérance zéro pour le racisme et la discrimination par des agents/e.s de police et des sanctions efficaces.
- Interdire le profilage ethnique de manière explicite dans la loi sur la fonction de police et dans les directives policières.
- Préciser la manière d'interpréter les « motifs raisonnables » pouvant mener à un contrôle d'identité dans les directives et les réglementations.
- Faire une attestation à chaque contrôle d'identité mentionnant la raison de ce contrôle.
- Mettre en place une politique de collecte de données, de surveillance et d'enquête concernant les contrôles d'identité effectués.
- Assurer systématiquement l'enregistrement et le suivi des plaintes pour faits de racisme.
- Réformer le Comité P au plus vite pour qu'il soit un organe véritablement indépendant chargé d'enquêter sur les plaintes pour racisme au sein de la police.
- Renforcer le processus de formation et de supervision visant à lutter contre le racisme structurel en interne pour toutes et tous les fonctionnaires de police concernés/e.s.

## III. J'INFORME, JE SENSIBILISE, JE DÉCONSTRUIS AVEC DES OUTILS

### III. 1 PARCOURS « LE RACISME ET SI ON L'ENVOYAIT BALADER ? »

#### • Présentation de l'outil •

Cet outil est un parcours de témoignages vidéos qui relatent la manière dont le racisme est présent dans chaque aspect de la vie des personnes racisées : à l'école, dans le milieu professionnel, au niveau de la santé, du logement, des contacts avec la police ou la justice et dans les médias.

#### • Objectif et public •

L'outil a pour objectif de visibiliser le caractère structurel du racisme, en démontrant notamment comment il est imbriqué dans les différentes facettes de notre société, et comment il impacte au quotidien les personnes racisées. Le racisme, ce n'est pas juste des insultes ou des agressions, mais c'est aussi une série de freins, de portes qui se ferment, de micro-agressions, de remarques déplacées, etc.

Ce parcours est destiné à un public peu sensibilisé, principalement constitué de personnes blanches. Si une ou des personnes racisées sont présentes dans votre groupe, il est important de leur donner la parole si elles le souhaitent, mais aussi de les respecter si elles ne souhaitent pas partager leurs expériences.

#### • Déroutement •

Concrètement, le parcours est constitué de six bornes (enseignement, emploi, logement, police/justice, santé et espace public). Chacune d'elle est composée :

- d'un panneau regroupant des questions auxquelles réfléchir par rapport au thème afin, en tant que participant.e., de faire le lien avec son propre vécu.
- d'un QR code vers les témoignages vidéo : il s'agit d'extraits d'interviews de personnes différentes qui ont témoigné pour notre campagne sur leur parcours de vie.
- d'un roll-up avec des informations factuelles sur chaque thème.

Les participant.e.s parcourent les différentes bornes avec des tablettes (si vous en possédez) ou leur smartphone (avec l'application QR code). Il est nécessaire de se munir en plus d'écouteurs, afin de ne pas gêner les autres participant.e.s.

Le parcours n'a pas de trajet pré-défini : à vous de le composer comme vous le souhaitez grâce aux propositions méthodologiques fournies ci-dessous.

#### • Propositions méthodologiques •

Il est possible avec cet outil de réaliser différents types d'animation, en fonction de l'espace disponible, du temps dont vous disposez ainsi que du nombre de participant.e.s.

##### *Version « espace public » (20 et 30 minutes)*

Si vous souhaitez proposer l'animation à un large public, avec une durée de parcours relativement courte et peu d'animateur.ice.s requis.e.s, nous vous conseillons de disposer le parcours dans un lieu relativement grand, avec les bornes bien espacées. Chaque participant.e reçoit alors une tablette et des écouteurs et se promène entre les bornes à sa guise, sans chemin prédéfini. Il ou elle n'est donc pas obligé.e de réaliser tout le parcours, et revient vers vous quand il ou elle a fini. Cette version peut même se faire sans animateur.ice, en proposant aux participant.e.s d'utiliser leur smartphone pour regarder les vidéos.

**Version « petit groupe » (30 à 45 minutes)**

Si vous souhaitez réaliser l'animation avec un groupe défini, disposez le parcours dans un lieu relativement espacé. Distribuez à chaque participant.e un carton représentant les 6 thèmes des bornes pour lui signifier l'ordre de son parcours (avec un ordre différent pour chaque participant.e). Il ou elle doit ensuite réaliser l'ensemble du parcours, en allant sur chaque borne. Une fois le parcours terminé, vous pouvez organiser un moment d'échanges entre participant.e.s grâce, par exemple, à une fresque d'expression.

**Version « petit groupe en interaction » (1h à 1h15)**

Avec cette 3<sup>e</sup> version, vous proposez en plus des bornes, des moments d'échanges et d'interactions avec les participant.e.s. Ceux-ci sont construits autour de trois étapes :

- déconstruire nos cadres de référence et se remettre en question
- agir et se mettre en mouvement
- écouter ses émotions et les accepter.

Chaque étape est marquée par une activité collective d'échanges et de partage. Il est nécessaire d'avoir un lieu relativement grand pour accueillir les espaces d'échanges en plus des bornes, mais également d'avoir au moins 2 animateur.rice.s disponibles.

**Exemple de parcours**

Chaque participant.e reçoit un carton représentant les différentes étapes de son parcours dans l'ordre (les cartons différent selon les participant.e.s).

1. Parcours des deux premières bornes thématiques.
2. **Animation « Déconstruction »**. Après les 2 bornes, tou.te.s les participant.e.s passent par l'espace « Porteur de paroles ». À vous de choisir une question provocante adaptée à votre public du jour. L'objectif est bien de choquer/créer la discussion pour déconstruire des idées reçues.
3. Parcours de deux autres bornes thématiques.
4. **Animation « Action »**. Tou.te.s les participant.e.s passent par l'espace « World café », constitué de plusieurs tables (au moins 2). L'objectif est d'échanger sur des pistes d'actions et de mutualiser les idées.
5. Parcours des deux dernières bornes thématiques.
6. **Animation « Emotions »**. Le parcours se termine par la production collective d'une fresque d'expression. Les participant.e.s sont invité.e.s à exprimer leurs ressentis, leurs émotions par rapport à la thématique, aux possibilités d'action, à l'atelier, ....

Les participant.e.s avancent à leur rythme. Il.elle.s ne participent pas, tous et toutes, en même temps aux animations « porteur de paroles », « world café » et « fresque d'expression » mais y passent et entrent en interaction avec d'autres participant.e.s.

**III. 2 PREZI « LE RACISME ET SI ON L'ENVOYAIT BALADER »****• Présentation de l'outil •**

L'objectif du prezi est de donner à l'animateur.rice des outils, des contenus pour lui permettre d'aborder le racisme structurel avec un groupe. Chaque élément peut être proposé et travaillé séparément, ce qui donne à l'animateur.rice une plus grande liberté. Il.elle peut commencer par l'une ou l'autre thématique ou par des aspects plus théoriques. Pour chaque thématique, il.elle peut utiliser uniquement les questions, l'outil d'animation, ...

Les grandes thématiques de la campagne s'y retrouvent, à savoir le logement, l'enseignement, l'emploi, les médias, la police, la justice, la santé, une définition et explicitation du racisme structurel.

**• Propositions méthodologiques •**

Chaque animateur.rice est invité à construire le propre déroulé de son animation. Au sein de chaque thématique, il.elle peut retrouver un outil d'animation (débat mouvant, brainstorming,...), un état des lieux, des questions pour le public, des vidéos et textes, ...

### III.3 « PORTEUR DE PAROLES » POUR INTERPELLER

#### • Qu'est-ce qu'un Porteur de paroles ? •

Le « Porteur de parole » est un outil de débat inventé par l'association Matières Prises<sup>19</sup> et diffusé notamment par la coopérative d'éducation populaire Le Pavé<sup>20</sup>. Il s'agit d'une technique de débat de rue qui consiste à aller discuter politique avec les gens à partir d'une question préalablement construite. Affichée en grand format, la question choisie servira de support à des discussions individuelles avec les passant.e.s. La règle principale est d'interpeller, de favoriser le contact. Ça vous fait marrer ? Vous avez l'air sceptique... Par exemple, demander un coup de main pour tenir la ficelle ou la corde: tous les prétextes sont bons pour nouer le premier contact !

Au cours de ces discussions, les porteur.euse.s de parole vont collecter les paroles pour ensuite les afficher dans l'espace public. Ainsi, petit à petit, une exposition va se construire en direct, elle attirera les passant.e.s et alimentera la réflexion et le débat.<sup>21</sup>

#### • Propositions méthodologiques et mises en garde •

La pertinence et les réponses attendues à la question ou à la phrase choisie sont primordiales car cela va orienter les échanges. Comme nous allons à la rencontre de la population dans toute sa diversité, il est en effet indispensable d'appréhender toutes les représentations que le thème renvoie chez chacun.e selon son vécu, sa position sociale, sa profession, etc. Or, nous savons que la problématique du racisme structurel est polémique et très sensible.

Si l'objectif final est bien de déconstruire, il ne faut pas griller les étapes. Il importe, dans un premier temps de toucher les gens et de les intéresser, de leur montrer que notre but n'est pas l'endoctrinement mais qu'on les considère comme des citoyen.ne.s capables de réfléchir et de faire des propositions. Différents éléments peuvent nous empêcher de jouer le jeu de cette animation car elle relève d'une symbolique très forte et est susceptible de faire émerger des réactions violentes. Avant de s'engager dans le processus, l'animateur.rice devra s'interroger sur lui.elle-même et sur le public visé. Quels peurs ? Fragilités ? Blessures ? Confiance en soi, etc.

Quelques propositions de questions, phrases provocantes :

- Je suis blanc.he et privilégié.e... malgré moi ?
- Tu perds quand j'utilise mes privilèges.
- Les blanc.he.s n'ont pas de couleur .
- Si on détruit le capitalisme, il n'y aura plus de racisme.
- Si tout le monde à les mêmes droits, je perds des avantages.
- Je suis racisé... mais toi tu es blanc alors toi tu es quoi.
- Il y aussi du racisme contre les blanc.he.s, donc tout le monde est concerné de la même manière.
- Si tout le monde a droit, il y en a qui en perdent.
- Je suis pour les droits de l'homme tant que je ne perds pas mes atouts, si ça ne se retourne pas contre moi, si je n'y perds rien.

### III.4 « DÉBAT MOUVANT » POUR TRAVAILLER L'ARGUMENTATION

#### • Qu'est-ce qu'un débat mouvant ? •

Le débat mouvant, également appelé « jeu de positionnement », est une technique d'animation qui favorise l'expression de la pensée des participant.e.s par l'argumentation. Selon l'objectif qu'il.elle vise, l'animateur.rice peut utiliser la technique pour favoriser l'échange, le partage d'expériences, mais aussi l'analyse, la prise de recul ainsi que l'émergence de représentations. Pour plus d'informations, nous renvoyons le.la lecteur.rice à la fiche d'animation réalisée par la coopérative Le Pavé »<sup>22</sup>.

<sup>19</sup> <http://matieresprises.blogspot.com>

<sup>20</sup> <http://www.scoplepave.org>

<sup>21</sup> Pour aller plus loin : « A la conquête du débat dans l'espace public avec le «Porteur de paroles», <https://www.ciep.be/images/BoiteAOutils/FichePedagEspelurette/FPedEsper105.pdf>

<sup>22</sup> <http://ebook.coop-tic.eu/francais/wakka.php?wiki=DebatMouvant>

### • Propositions méthodologiques et mises en garde •

Confronté à une histoire, une phrase, un questionnement volontairement polémique, les participant.e.s doivent se positionner physiquement dans la salle, « ceux qui ne sont pas d'accord avec ce qui vient d'être dit d'un côté, ceux qui sont d'accord de l'autre ».

Une fois positionné.e.s, les participant.e.s sont invité.e.s à expliquer leur positionnement et l'animateur.rice peut organiser un débat « ping-pong ». Lorsqu'un argument du camp opposé est jugé valable par un participant, il peut changer de camp.

Notons que cette méthode de débat peut ne pas être appropriée pour des participant.e.s peu à l'aise en groupe ou avec la logique argumentaire. Par ailleurs, il se peut que le débat ne « prenne » pas.

### • Version « brise glace » •

Cette technique peut également être adaptée en « brise glace » pour faire émerger des représentations en débat d'une formation. Dans ce cas, les participant.e.s, sans se concerter, doivent se positionner en se déplaçant de manière évidente soit vers la droite s'ils se considèrent plutôt d'accord avec l'affirmation, soit à gauche s'ils se considèrent plutôt pas d'accord. Pendant trois minutes, chaque groupe échange sur les raisons pour lesquelles il s'est positionné de ce côté. Après quoi, un porte-parole énonce les arguments évoqués par son groupe. Les participant.e.s reviennent ensuite dans la zone neutre et écoutent l'affirmation suivante, etc. (voir affirmations proposées dans « porteur de parole »)

## III. 5 « WORLD CAFÉ » POUR RECHERCHER DES PISTES D'ACTION

### • Qu'est-ce qu'un World Café ? •

Le processus du World Café est particulièrement utile pour générer des idées, partager des connaissances, stimuler une réflexion novatrice et analyser les possibilités d'action par rapport à des sujets et des questions de la vie quotidienne. Il permet également de mener une analyse approfondie de défis et d'opportunités stratégiques majeurs. La méthode n'est pas adéquate pour les petits groupes de moins de 12 personnes. Dans ce cas, il est préférable d'utiliser un cercle de dialogue plus classique.

Dans une ambiance de café, les participant.e.s analysent une question en discutant en petits groupes autour de tables pendant plusieurs séances consécutives de 15 à 30 minutes. Les participant.e.s changent de table après chaque séance. Un.e animateur.rice reste à la table et résume la conversation précédente aux nouvelles personnes ainsi les discussions qui suivent sont enrichies des idées générées lors des discussions précédentes par les autres participant.e.s.

La pertinence des questions choisies est primordiale car elles feront (ou non) émerger des connaissances nouvelles et stimuleront la créativité. L'expérience du World Café démontre que les participant.e.s s'engagent à fond lorsqu'ils et elles ont le sentiment d'apporter des idées sur des sujets qui importent à leurs yeux. Pour qu'une question « marche bien », elle doit être simple et claire, elle doit pousser à la réflexion, générer de l'énergie, cibler la recherche de solutions, révéler des hypothèses inconscientes, offrir de nouvelles possibilités et rechercher ce qui est utile. Pour aller plus loin : [https://www.animer.ch/wp-content/uploads/methodes-participatives\\_fondation\\_Roi\\_Baudoin.pdf](https://www.animer.ch/wp-content/uploads/methodes-participatives_fondation_Roi_Baudoin.pdf)<sup>23</sup>

### • Propositions méthodologiques et mises en garde •

Nous proposons cette méthode pour explorer, dans le cadre du mouvement, les pistes d'actions possibles face à l'oppression de ce racisme structurel, le « café de l'action » :

- Quelles pistes d'actions possibles pour lutter collectivement en mouvement ? en équipe ? etc.
- Quelles pistes d'actions en matière d'emploi ? de santé ? etc.
- Comment interpellier nos militant.e.s ? nos instances ? etc.
- Etc.

Contrairement aux questions qui portent sur ce qui est vrai, celles qui se concentrent sur ce qui est utile sont plus efficaces pour susciter l'engagement des participant.e.s et ont moins tendance à provoquer des réactions défensives. Plutôt qu'une vérité, il s'agit de rechercher une « signification partagée ». Cela ne si-



gnifie pas que nous partageons tous la même vision de ce qui est vrai, mais plutôt que chaque participant.e a l'occasion de partager ce qui est vrai et éloquent à ses yeux. Ainsi, nous pouvons apprécier notre situation collective sous un angle nouveau et élargir nos points de vue individuels.

### III. 6 « FRESQUE D'EXPRESSION » POUR FAIRE ÉMERGER LES ÉMOTIONS

#### • Qu'est-ce qu'une fresque d'expression ? •

La fresque d'expression est un outil qui permet de recueillir des paroles, des prises de position, des témoignages, des ressentis, etc. Au départ d'un questionnement, d'une thématique, d'une préoccupation, les participant.e.s sont invité.e.s à s'exprimer autour d'une grande fresque colorée et multiple par le dessin, l'écrit, le collage, etc. Il.elle.s peuvent utiliser tous types de matériaux, peinture, marqueurs, illustrations à découper, post-it, etc.

#### • Propositions méthodologiques et mises en garde •

Travailler sur la problématique du racisme structurel suscite inmanquablement des réactions émotionnelles qu'il importe de faire émerger (blessures, frustrations, inconfort, culpabilités, etc.). En fin d'animation, nous pouvons ainsi inviter tout le monde à exprimer leurs émotions au travers d'une grande fresque. Chacun.e écrit, dessine, tag ce qui lui vient en tête en réaction à la question sur la fresque d'expression :

- Comment tu te sens par rapport à la thématique ?
- Quel est ton ressenti par rapport au fait d'agir sur la thématique ?
- Quelles émotions l'atelier a suscité chez toi ?
- Etc.

Il.elle.s peuvent également réagir à ce que les autres ont exprimé. En fin de processus, chacun.e fait le tour de la fresque et exprime les idées retenues, demande des explications par rapport à une idée qu'il ou elle n'a pas compris, etc. Il ne s'agit naturellement pas de remettre en question une idée, ni de polémiquer, ni de faire d'attaque personnelle.

### III.7 « JEU DE RÔLE », « MISE EN SITUATION » POUR ANALYSER UNE SITUATION DANS SA COMPLEXITÉ

#### • Qu'est-ce qu'un jeu de rôle ? Une mise en situation ? •

Le jeu de rôle est une technique pédagogique d'apprentissage des habiletés relationnelles. Il s'agit de simuler une situation vraisemblable et en partie imprévisible où des personnes jouent un rôle plus ou moins déterminé. Les participant.e.s sont invité.e.s à interpréter le rôle d'un personnage défini (fiche individuelle : caractéristiques, enjeux, objectifs, ...) dans un environnement construit (fiche collective : contexte, scénario, etc.)

La mise en situation est, quant à elle, une technique permettant de placer une personne ou un groupe de personnes dans un contexte visant à simuler une situation précise. Le scénario conduit les participant.e.s à réagir à une situation complexe amenée par l'animateur.ice ou par un membre du groupe. Il s'agit de comprendre le point de vue d'autrui, de mettre en exergue des problèmes, de donner son avis, de résoudre un problème, de rechercher des pistes de solutions, ...

En tant que processus éducatif, le jeu est toujours proposé, jamais imposé et le ou les objectifs particuliers visés doivent être clairement définis. Les jeux de rôle et mises en situation sont composés de trois phases indispensables : introduction, temps du jeu et moment de débriefing. La phase d'introduction permet aux participant.e.s d'identifier qu'il s'agit d'un jeu et de se sentir en capacité de jouer. Elle a pour objectifs de s'assurer que le processus est bien compris comme un outil, de présenter les règles et de permettre au groupe de se les approprier. Sans ce préliminaire, il se peut que les participant.e.s. ne se prennent pas au jeu ou qu'ils s'y prennent trop. Durant la seconde phase, le premier objectif de l'animateur.ice est de favoriser le bon fonctionnement du processus et d'éviter l'introduction de distorsions. Il.elle doit veiller à laisser les difficultés se poser et à ce que chacun.e participe.

La phase de débriefing est essentielle pour permettre au groupe de construire son savoir en posant un œil critique sur ce qui s'est passé durant le processus. C'est le moment où se fait réellement le déplacement critique. Il doit d'abord y avoir conflit cognitif en laissant s'exprimer les ressentis avant de permettre au groupe

de se confronter lors d'une délibération collective. Ce premier temps d'expression favorise la prise de recul par rapport à l'émotion qui peut parfois être forte. L'introduction d'un.e observateur.rice permet de multiplier les expérimentations du déplacement de point de vue et de temporiser la violence parfois ressentie par les participant.e.s lorsque leur vécu est remis en cause ou critiqué indirectement. Le débriefing se clôture par la mise en exergue de ce qui a été vécu et de ce qui est dégagé lors de l'analyse.

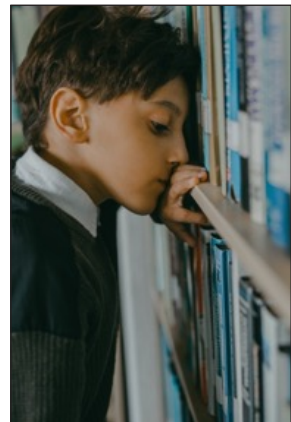
### III. 8 « PHOTO-LANGAGE » POUR EXPRIMER SES REPRÉSENTATIONS

#### • Qu'est-ce qu'un photo-langage ? •

Le photo-langage est un outil qui permet aux participant.e.s d'exprimer, à partir d'une sélection de photos qu'il.elle.s choisissent, leur façon de voir, de sentir les choses à propos d'une thématique spécifique. La photo est un bon support pour faciliter l'expression (orale ou écrite) des représentations parce qu'elle ne s'adresse pas seulement à notre intelligence, mais aussi à notre sensibilité et à notre imagination. Cette méthode peut également faire ressortir une vision collective, à partir de choix personnels. Relativement facile à mettre en place, l'animateur.rice doit constituer une banque de photographies diverses et variées en lien avec le thème à aborder (30 photographies maximum).

#### • Propositions méthodologiques et mises en garde •

En guise d'exemple, vous trouverez ci-dessous une sélection de photos « libres de droit » sur la thématique du racisme.





L'animation se déroule de la manière suivante :

- l'animateur.rice dispose les photographies préalablement choisies sur un mur ou sur une table ;
- il.elle.s sont invité.e.s à les regarder en silence et à en choisir une (sans la prendre, ni la montrer) qui représente ou définit le mieux le thème donné ;
- à tour de rôle, les participant.e.s prennent la parole en indiquant la photographie choisie et en expliquant leur choix.

### III. 9 « SAFE SPACE » POUR UNE EXPRESSION PROPRE À UN PUBLIC NON MIXTE

#### • Qu'est-ce qu'un safe space ? •

Le safe space peut également être appelé « espace en non mixité ». Il s'adresse principalement aux groupes sociaux victimes d'oppression. On peut ainsi retrouver des safe spaces réservés aux femmes, aux afrodescendants, aux personnes LGBT+, aux personnes porteuses d'un handicap, etc.

L'intérêt principal du safe space réside dans le fait d'être un espace sécurisé d'échange où les personnes peuvent « se détendre et pleinement s'exprimer, sans peur de se sentir mal à l'aise, importun ou contesté en raison de son sexe biologique, sa race ou son origine ethnique, son orientation sexuelle, son identité de genre, sa culture, son âge ou ses capacités physiques ou mentales »<sup>24</sup>. En résumé, le safe space est un lieu permettant l'expression sans craindre d'être discriminé.e, critiqué.e, harcelé.e, etc. Au sein de celui-ci, les personnes peuvent retrouver une forme de légitimité et de la confiance en soi. Elles peuvent être revalorisées.

#### • Points d'attention lors de l'organisation d'un safe space •

Certains principes permettent d'assurer le bon fonctionnement d'un safe space.

- Veiller à choisir un lieu adéquat : neutre, adapté, apaisant.
- En tant qu'animateur.rice, prendre soin de chaque participant.e dès son arrivée. Les maîtres mots sont « accueil » et « hospitalité ». Tout au long de la rencontre, il sera important d'être pleinement présent et conscient de sa propre posture.
- Ouvrir la séance sans préjugés, « utiliser des concepts compréhensibles, accessibles et inclusifs »<sup>25</sup>.
- Etablir des règles de base. L'ensemble du groupe se met d'accord sur « le mode d'interaction et de communication, la manière dont les informations sont partagées en dehors du groupe, les aspects pratiques »<sup>26</sup> des rencontres.
- Être attentif.ve au timing de la rencontre : chacun.e a le droit et le temps de prendre la parole.
- Faire en sorte que le groupe soit dans une écoute bienveillante, empathique et, dans la mesure du possible, non-jugeante.
- Permettre au groupe d'avancer et se construire en fonction des attentes et besoins exposés par les participant.e.s. Cet espace doit leur permettre de réfléchir sur leurs expériences, partager leurs sentiments et les soutenir dans leurs « combat ».

### III. 10 ORGANISER UNE FORMATION EN LIGNE

Dans le cadre de ce guide, il nous a semblé pertinent de mettre à disposition des lecteur.rice.s l'outil de formation en ligne réalisé suite à la situation sanitaire liée au Covid 19 et à l'impossibilité de se réunir en présentiel. Au départ du processus donné en présentiel, nous avons restructuré les contenus en fonction des éclairages issus du « Guide de survie pour enseigner à distance dans un cas de force majeure : la classe virtuelle »<sup>27</sup> de Nicolas Roland, ULB. Pour nous adapter au contexte, nous avons organisé un processus modulaire alliant travail individuel et échanges collectifs virtuels.

#### • Au niveau pédagogique •

Nous nous sommes ainsi inspirées de la pédagogie inversée pour susciter l'appropriation des contenus et favoriser ensuite l'interaction entre participant.e.s et avec le formateur.rice autour de ceux-ci. Nous avons également utilisé un ensemble de supports disponibles sur le net tels que vidéo, texte, podcast, etc. mais

<sup>24</sup> [http://www.advocatesforyouth.org/?option=com\\_content&task=view&id=496&Itemid=177](http://www.advocatesforyouth.org/?option=com_content&task=view&id=496&Itemid=177) via [https://fr.wikipedia.org/wiki/Safe\\_space](https://fr.wikipedia.org/wiki/Safe_space)

<sup>25</sup> <https://www.iofc.ch/stories/10-tips-creating-safe-space><https://www.iofc.ch/stories/10-tips-creating-safe-space#>

<sup>26</sup> Ibidem

<sup>27</sup> <https://ifprofs.org/hr/ressource-methodologique/guide-survie-enseigner-distance-cas-force-majeure-classe-virtuelle-nicolas/18476>

aussi des logiciels de sondage en ligne/direct (voxbote, <http://www.quizzoodle.com/>, Woodlap, <http://www.quizzoodle.com/> ou autres outils TIC). Pour les moments collectifs, nous avons utilisé le service de vidéoconférence multiplateforme Zoom pour ses fonctionnalités conviviales permettant des travaux en sous-groupes, etc.

#### • Au niveau structure •

La première étape du processus était individuelle, il s'agissait d'un parcours à réaliser chez soi au départ d'un power point envoyé une semaine avant la séance collective avec des vidéos, des textes et des petits exercices, etc.

- **une partie obligatoire** et relativement courte pour ceux et celles qui voulaient participer aux groupes d'échanges virtuels, croisant interventions théoriques et exercices afin d'implémenter une base commune conceptuelle.
- **une partie facultative**, pour ceux et celles qui voulaient aller plus loin, par le biais notamment de vidéos, articles, mises en situation, etc.

Le travail demandé aux participant.e.s s'est étalé, approximativement, sur une période d'une heure trente à quatre heures. Les PDF de ces powerpoints sont téléchargeables sur le site du CIEP<sup>28</sup>.

La deuxième étape était collective avec un temps d'échanges virtuels de trois heures organisé à la fin de chaque module avec un.e intervenant.e. Nous avons décidé que ces temps d'échanges ne seraient accessibles qu'aux personnes ayant réalisé le parcours individuel afin que les échanges soient plus pertinents. En collaboration avec BePax, le CIEP a réalisé les powerpoints et le suivi des participant.e.s et en collaboration avec le CIEP, Bepax a assumé les quatre premières séances collectives. Les deux dernières se sont déroulées avec d'autres partenaires: Media & Diversity in Action, Unia, Service Diversité de la CSC, etc.

#### • Au niveau évaluation •

Nous avons pointé les forces et faiblesses de ce type de formation virtuelle par rapport à une formation en présentiel. Au niveau des forces, les participant.e.s ont pu acquérir plus de connaissances car le temps consacré à la formation était plus long, les powerpoints contenaient de nombreuses sources additionnelles disponibles à tout moment pour les participant.e.s et nous avons traité plus de thèmes (six au total) que lors de la formation en présentiel (entre deux et trois thèmes).

A contrario, en termes de décentrement, de conflit socio-cognitif ou d'interaction, la formation virtuelle fut nettement plus pauvre : les participant.e.s, particulièrement lors des moments collectifs en grand groupe, ne sont pas aussi spontanées qu'en présentiel. Il est beaucoup plus difficile de distinguer leurs réactions, leurs éventuels malaises, etc. Nous craignons particulièrement cet aspect des choses, le thème travaillé mettant par essence les personnes dans des positions inconfortables, touchant à des zones sensibles. Heureusement, grâce aux nombreux échanges en sous-groupes, cette faiblesse a été légèrement contre-carrée mais reste une difficulté. Enfin, dans la formation en présentiel, un temps de mise en action concrète était prévu. Ceci n'a pu être réalisé vu le contexte virtuel, qui ne s'y prêtait absolument pas.

Concernant l'organisation de la formation, celle-ci a demandé une grande coordination avec BePax, afin de mettre au point le processus modulaire, mais aussi une grosse charge de travail pour mettre en œuvre les powerpoints chaque semaine.

En tant qu'animateur.ice et formateur.ice, il a fallu s'adapter pour proposer une formation de qualité et acquérir, au pied levé, des compétences liées à l'utilisation de TIC. Il a fallu également adapter le processus en présentant notamment des vidéos explicatives courtes et attractives, en créant des exercices, en variant les types d'approches, etc. Afin de répondre au mieux aux attentes des participant.e.s lors de l'échange collectif, nous avons organisé une évaluation après chaque powerpoint. Lors des séances collectives, il fallait également adapter le propos : ne pas réaliser d'interventions de plus de quinze minutes au risque de perdre le groupe, ne pas être trop théorique, avoir des supports, organiser régulièrement des travaux en sous-groupes, etc.

<sup>28</sup> <https://www.ciep.be/index.php/2012-11-29-08-11-38/campagnes-de-l-annee/outils-d-animation-de-la-campagne-2021>





Le Centre d'Information et d'Éducation Populaire du MOC (CIEP), est chargé des activités éducatives et culturelles du MOC.

Organisés en équipes régionales et communautaires, nous appuyons à travers la formation les activités du MOC et des organisations qui le constituent. Notre souci est de donner aux groupes et aux individus les outils nécessaires à leur engagement comme acteurs et citoyens et de participer au développement d'une société démocratique par une réelle démocratisation du savoir et une valorisation de l'action collective.

Notre originalité réside essentiellement dans la philosophie de notre travail et dans notre expérience accumulée d'une pédagogie participative notamment à travers l'ISCO et le Bagic.

L'Éducation permanente est notre quotidien la formation notre spécialité.

CONTACT: Centre d'Information et d'Éducation Populaire  
Chaussée de Haecht, 577-579 – 1030 Bruxelles

