

Cycles de formations FeBISP

La diversité convictionnelle en ISP

(26, 27 janvier et 10 février 2017)

Avec le soutien de



Les cycles de formations de la FeBISP

Depuis septembre 2015, la FeBISP propose aux travailleurs et travailleuses de l'Insertion socio-professionnelle des formations centrées sur des thématiques qui concernent particulièrement le secteur.

L'orientation, les relations OISP et entreprises, l'évaluation, la pédagogie en ISP, l'accompagnement psycho-social, etc., autant de sujets qui questionnent les équipes et font débat à l'intérieur de chaque structure.

Echanges d'expériences et de bonnes pratiques

La plupart du temps "le nez dans le guidon", les professionnel(le)s de l'insertion ont peu l'occasion d'approfondir ces questions, de les resituer dans un contexte institutionnel plus global, ou tout simplement de se rencontrer pour partager leurs expériences, leurs inquiétudes, leurs solutions.

Plus que des formations au sens strict, il s'agit donc avant tout de favoriser la rencontre entre les professionnels concernés et de se baser sur leur expertise pour développer ou améliorer les compétences et pratiques professionnelles.

C'est en effet au départ de l'expérience des acteurs de terrain et de l'analyse de situations rencontrées au quotidien que nous cherchons à relever les difficultés spécifiques et les solutions qui peuvent être apportées, à mutualiser des outils efficaces, à développer de nouvelles compétences.

Mise en contexte

Chaque thématique est évidemment contextualisée au préalable (définition, contexte socio-économique et politique, cadre institutionnel, enjeux pour le secteur, etc.), mais l'objectif essentiel est avant tout, à partir d'une réflexion collective, de susciter des synergies entre les participants et des pistes d'action.

En pratique

Concrètement, ces formations sont animées par des membres de l'équipe de la FeBISP avec, dans certains cas, un éclairage apporté par des intervenants extérieurs.

Chaque cycle, réunissant au maximum 20 participants est organisé sur 3 journées, planifiées de manière à permettre l'expérimentation sur le terrain, avec retour sur les mises en pratique et évaluation collective en fin de formation.

Contacts :

FeBISP

Cantersteen, Galerie Ravenstein 3 bte 4 - 1000 Bruxelles

Tél: 02 537 72 04 - Fax: 02 537 84 04

Christine Duquesne, attachée soutien méthodologique ISP : duquesne@febisp.be

François Geradin, attaché formation professionnelle : geradin@febisp.be

Pauline Cousin (pour ce cycle spécifique), attachée emploi et ESI : cousin@febisp.be

SOMMAIRE

I. INTRODUCTION.....	5
II. LA DIVERSITE CONVICTIONNELLE EN ISP, REMONTEE DES PERCEPTIONS.....	7
1. INTRODUCTION ET METHODE.....	7
2. MOTS-CLES ASSOCIES.....	7
3. CARTES MENTALES REALISEES	8
4. PREMIERS ELEMENTS TRANSVERSAUX DE REFLEXION	9
III. LA DIVERSITE CONVICTIONNELLE, REFLEXIONS ET APPROCHE CRITIQUE	10
1. INTRODUCTION ET METHODE.....	10
2. TEXTE AYANT SERVI DE BASE A CETTE SEQUENCE.....	10
3. PRINCIPAUX ELEMENTS SOULIGNES	10
IV. LA DIVERSITE CONVICTIONNELLE EN ISP, CADRE NORMATIF ET CONTEXTE	12
1. DECRET ISP DU 27/04/1995	12
2. PROFIL DU PUBLIC ISP	12
3. ACTIONS ISP SUIVIES.....	13
V. LA DIVERSITE CONVICTIONNELLE EN ISP, VALEURS ET PRINCIPES DU SECTEUR.....	14
1. AU NIVEAU DE LA CHARTE DE LA FEBISP	14
2. AU NIVEAU DE LA NOTE D'ORIENTATION POLITIQUE DE LA FEBISP	15
3. CONCLUSION	15
VI. LA DIVERSITE CONVICTIONNELLE EN ISP, TYPOLOGIE ET STRATIFICATION DES ENJEUX	16
1. INTRODUCTION ET METHODE.....	16
2. FLIPCHARTS REALISES	16
3. PRINCIPAUX ENJEUX IDENTIFIES	17
VII. PARTAGE DE SITUATIONS VECUES	19
1. INTRODUCTION ET METHODE.....	19
2. SITUATIONS PROBLEMATIQUES JOUEES.....	19
3. COMMENTAIRES	20
VIII. GRILLE D'ANALYSE ET ANIMATIONS.....	21
1. GRILLE D'ANALYSE DES DEMANDES (OU COMPORTEMENTS) DU PUBLIC	22
2. LA QUESTION DES CONFLITS	24
3. LA QUESTION DE LA CULTURE ET DE L'INTERCULTURALITE	26
IX. LA DIVERSITE CONVICTIONNELLE, CADRE JURIDIQUE	29
1. PREOCCUPATIONS ET QUESTIONS	29
2. QUE DIT LA LOI ?	30
3. QUE FAUT-IL ENTENDRE PAR « SIGNES CONVICTIONNELS » ?	31
4. JUSTIFICATION A LA DISCRIMINATION ?	32
5. NEUTRALITE, LAÏCITE ET LIBERTE	33
6. CE DONT LES TEXTES LEGAUX NE PARLENT PAS	34
7. LE « PLUS GRAND DENOMINATEUR COMMUN » ?	35
8. ET POUR LES ASBL, CONCRETEMENT ?	36

X. CONCLUSION ET SUIVI DE CES JOURNEES 38

I. INTRODUCTION

Pourquoi cette thématique ?

La diversité convictionnelle constitue une thématique centrale pour le secteur de l'insertion socioprofessionnelle. En effet, cette diversité est une réalité de la population bruxelloise et du public en insertion socioprofessionnelle en particulier. En outre, la diversité convictionnelle est une question délicate, car complexe. Comment faire en effet droit aux convictions de chacun tout en mettant en place un cadre réglementaire et de fonctionnement s'appliquant sans distinction à toutes et à tous ? Gérer cette diversité dans les pratiques professionnelles ne semble pas simple. D'où la nécessité de pouvoir réunir sur cette question les travailleurs de l'ISP afin de confronter leurs points de vue et leurs expériences plurielles.

Objectifs et thématiques spécifiques

Durant ces trois journées, nous avons tenté de faire le point sur ce que recouvrent les termes de "diversité convictionnelle" et à quelles réalités de terrain ils renvoient, à travers des retours d'expériences et des échanges de pratiques.

Pour nous aider dans ce travail de réflexion et d'échange, nous avons accueilli deux spécialistes de cette question : Judith Hassoun, sociologue travaillant au CBAI¹, et Nathalie Denies, juriste à UNIA². Elles ont pu proposer aux participants des outils concrets (dont une grille d'analyse des situations) ainsi qu'une présentation du cadre juridique sur cette thématique.

Participants

Pour aborder ces thématiques, nous avons privilégié la réflexion collective ainsi que les échanges de situations vécues. Ces rencontres ont ainsi permis de confronter les réflexions et outils de huit professionnel(le)s venus des Missions locales et des opérateurs de formation³.

En ce qui concerne les opérateurs de formation, ils étaient représentés par un directeur, un coordinateur général, une coordinatrice pédagogique et des agents de guidance. Les Missions locales, quant à elles, étaient représentées par une agent de développement et une chargée de projets.

Ce dossier reprend les éléments principaux de ces trois jours de réflexion.

¹ CBAI : Centre bruxellois d'action interculturelle

² UNIA : Centre interfédéral pour l'égalité, contre la discrimination

³ Missions locales de Schaerbeek et de Molenbeek, Collectif Alpha, Form@XL, Cenforgil, Maison de Quartier d'Helmet, Sireas et FAE.

Programme des trois journées

PRINCIPAUX OBJECTIFS

- Réfléchir à ce que signifie la diversité convictionnelle en insertion
- Faire remonter les perceptions de chacun
- Partager les difficultés vécues par les participants et voir comment y répondre
- Identifier les enjeux liés à la thématique
- Comprendre le cadre juridique

METHODOLOGIE

- Recours à l'expérience professionnelle des participants
- Alternance de travaux en sous-groupes et en plénière
- Echanges de bonnes pratiques et d'outils
- Expertise amenée par deux personnes-ressources extérieures

Journée 1 - 26/01/2017

1. Contexte et présentation générale
2. Présentation des participants et de leurs attentes
3. Remontée des perceptions via un *mind-mapping*
4. La diversité convictionnelle en ISP, réflexions et approche critique

Journée 2 - 27/01/2017

1. Rappel synthétique de la première journée
2. La diversité convictionnelle en ISP, cadre normatif et contexte
3. Publics, valeurs et principes du secteur
4. La diversité convictionnelle en ISP, typologie et stratification des enjeux
5. Partage de situations vécues, via des jeux de rôles

Journée 3 - 10/02/2017

1. Récapitulatif des deux premières journées
2. Outils (dont une grille d'analyse) et animations sur la diversité (par Judith Hassoun, CBAI)
3. Cadre juridique (par Nathalie Denies, UNIA)
4. Conclusion(s)
5. Evaluation du cycle de formation

II. La diversité convictionnelle en ISP, remontée des perceptions

1. Introduction et méthode

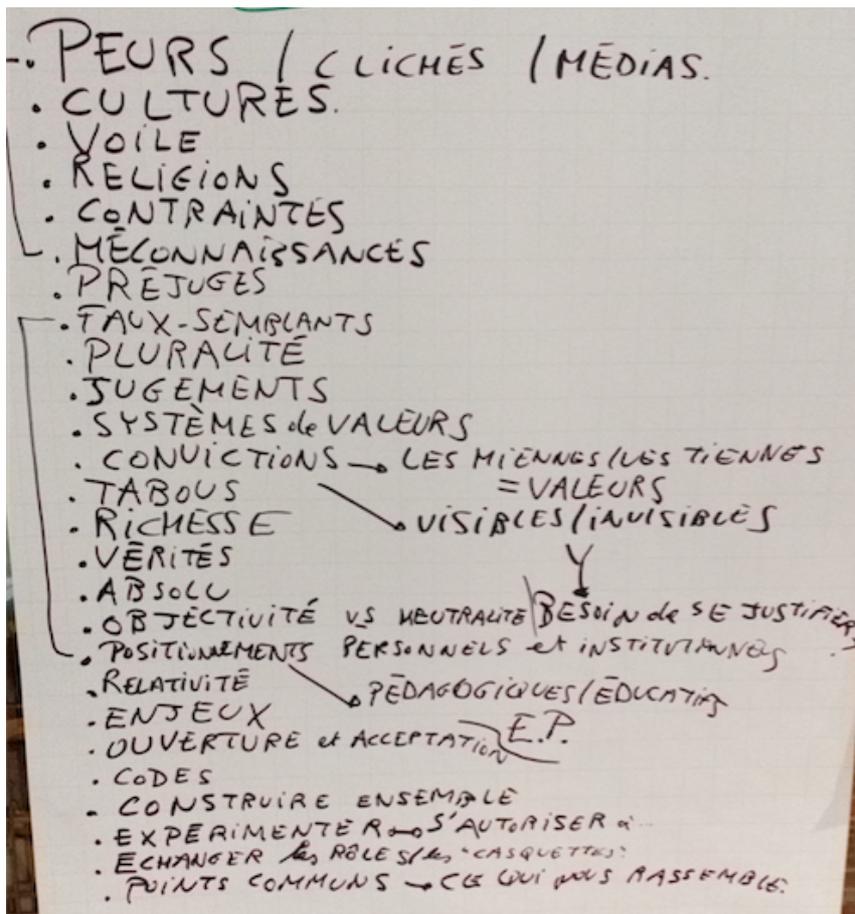
L'objectif de la première matinée de la formation fut de recueillir, avant toute réflexion plus approfondie, les **perceptions initiales** des participants sur la diversité convictionnelle en ISP.

Pour ce faire, dans un premier temps et en grand groupe, les participants ont associé librement des **mots-clés** au titre du cycle de formation.

Ensuite, pour aller un cran plus loin, différents **sous-groupes** ont pu confronter leurs perceptions en interne et réaliser un **mind-mapping** présentant, de manière non linéaire, les tenants et les aboutissants de cette question de la diversité convictionnelle en insertion.

Chaque sous-groupe a pu ensuite présenter à l'ensemble des participants sa carte mentale et des premières **discussions** ont émergé à partir de cela.

2. Mots-clés associés



4. Premiers éléments transversaux de réflexion

- ⇒ Chacun de nous est porteur de convictions, forgées d'après ses propres valeurs sous-tendues par sa culture et influencées par l'éducation. La « diversité convictionnelle » est quasiment toujours interprétée sous l'angle de la **diversité des convictions religieuses**, alors bien même que ces convictions peuvent être également politiques ou encore philosophiques. L'aspect religieux est donc central et semble focaliser toutes les attentions.
- ⇒ Chacun, dans son propre milieu est en sécurité. Mais plus on s'éloigne de ce centre, plus on est confronté à l'autre qui, avec son **cadre de référence** différent du nôtre, peut faire peur dans la mesure où, par cette altérité, il remet potentiellement en cause notre propre identité.
- ⇒ Dans ce cas, la méconnaissance de l'autre peut être source de conflits et de tensions. Les **préjugés** ou les **clichés** sur telle culture ou telle conviction, généralement véhiculés par les médias, sont également mentionnés par les participants.
- ⇒ Mais la rencontre permet également d'aboutir à autre chose. Cette issue positive sous-entend l'acceptation de la différence chez l'autre. C'est en **questionnant** (l'autre et soi), en cherchant à comprendre, que cette différence ne nous place plus dans une situation d'insécurité.
- ⇒ Des pistes de solutions sont ainsi déjà abordées. Du côté de l'animateur ou du formateur, charge à lui d'instaurer un climat de confiance (**cadre de sécurité**) afin que les idées puissent être présentées et discutées. Cette pratique est garante d'un apprentissage où chacun (stagiaire et formateur) s'autorise à échanger, à ne pas maîtriser le sujet et à le découvrir ensemble.
- ⇒ Dans le milieu professionnel de l'ISP les contraintes sont telles que les lieux de questionnement, d'échange de pratiques et de positionnement institutionnel sont insuffisants, notamment par manque de temps. Ainsi, face à des demandes convictionnelles, on ne sait pas toujours précisément comment les gérer et quelle réponse apporter (peur de blesser les convictions de chacun, peur que le climat en formation se complique par de telles demandes, peur du repli sur soi, etc).
- ⇒ Un climat apaisé et propice au dialogue semble pouvoir favoriser la bonne gestion de demandes à caractère convictionnel. Bien évidemment, un tel climat ne se décrète pas mais résulte d'un long travail. Le **positionnement institutionnel** sur la diversité convictionnelle au sein des structures ISP devrait pouvoir se faire en co-construction avec le public concerné, à savoir les stagiaires, et avec les autres parties prenantes comme les employeurs. Cela éviterait de penser à leur place. Le recours à des outils spécifiques est également une piste avancée.

III. La diversité convictionnelle, réflexions et approche critique

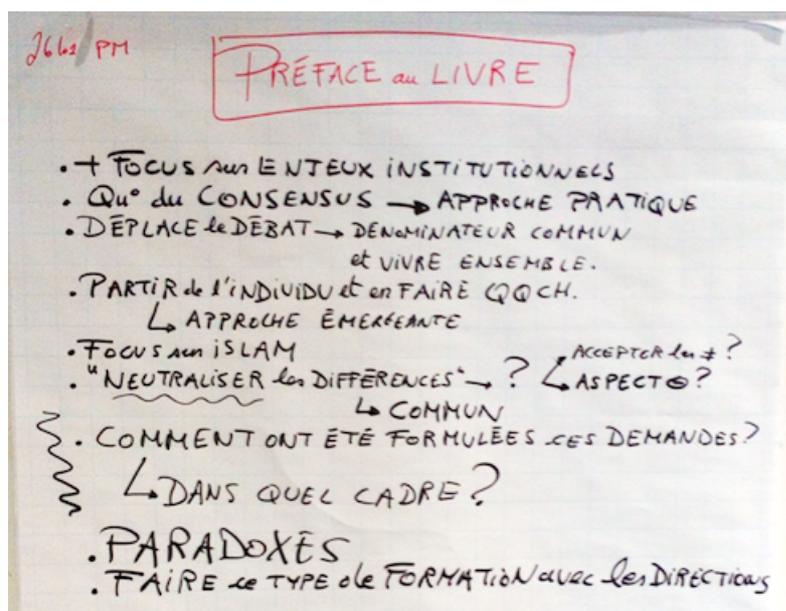
1. Introduction et méthode

La remontée des perceptions des participants (voir ci-dessus) a fait naturellement émerger des premiers éléments de réflexion sur la question de la diversité convictionnelle en ISP. Afin de pouvoir y voir plus clair dès la première journée du cycle de formation, la présente séquence, via l'étude d'un texte, a permis d'adopter un point de vue plus critique, plus distancié, sur cette thématique.

2. Texte ayant servi de base à cette séquence

- DE COOREBYTER Vincent, *Préface à l'ouvrage « Diversité convictionnelle. Comment l'appréhender ? Comment la gérer ? »*, Academia-L'Harmattan, 2014, pp. 13-18.

3. Principaux éléments soulignés



- ⇒ Le texte étudié se focalise prioritairement sur les **enjeux** institutionnels de la diversité convictionnelle. Si ceux-là, à un niveau plus macro, sont essentiels, il est aussi important de réfléchir aux enjeux plus opérationnels, tant au niveau des formateurs que des stagiaires. Ces enjeux, de nature différente, ont été abordés dans une séquence ultérieure du cycle de formation.
- ⇒ Comme déjà signalé, le texte revient également sur le constat que la « diversité convictionnelle » est quasiment toujours interprétée sous un **angle confessionnel**, religieux, alors même que ces convictions peuvent être également d'ordre politique ou philosophique. Ici, en Belgique, ce focus sur le confessionnel se centre même encore plus spécifiquement sur l'islam.

⇒ Si la Belgique, contrairement à la France avec son principe de laïcité, ne dispose pas, pour résoudre les questions d'ordre convictionnel, d'un « principe fédérateur permettant de décider de façon consensuelle », « les mêmes motifs font de la Belgique un excellent **laboratoire** pour tenter de forger des **consensus** minimaux dans cette matière difficile »⁴.

⇒ Ces consensus ne sont ni d'ordre politique ni juridique mais bien « des consensus de terrain, forgés au niveau et à l'initiative de la **société civile**, qui a pour elle une longue expérience du dialogue et du dépassement des dissensus »⁵. Le **secteur associatif** joue même un rôle déterminant dans ce travail de dialogue :

« Cette capacité, sinon à toujours dépasser les divergences, du moins à travailler sur les motifs profonds de ces divergences, est en outre particulièrement forte dans le domaine qui nous occupe, pour au moins deux grandes raisons. D'abord parce que ni le monde patronal ni le monde syndical n'ont intérêt à laisser des questions convictionnelles perturber les relations de travail ou le fonctionnement des services ou des unités de production. Ensuite parce que le monde associatif, en Belgique, tout divisé qu'il soit sur certaines questions, partage un même souci (qu'on peut qualifier de progressiste) d'insertion, d'égalité et de non-discrimination des populations issues de l'immigration. La convergence de ces conditions favorables est particulièrement précieuse pour aborder la thématique précise qui est traitée ici, à savoir les enjeux de la diversité convictionnelle dans les relations de travail. »⁶

⇒ La **méthode de « plus grand commun dénominateur »**, présentée dans l'ouvrage et analysée dans ce cycle de formation (cf. infra), illustre bien cette recherche d'un consensus de terrain :

« Puisque les conflits naissent de cas d'espèce, de demandes ou de pratiques individuelles renvoyant à une différence mal accueillie par certains, ce livre applique une méthode (...) qui consiste à neutraliser les différences en posant les mêmes questions dans des termes intéressant tout un chacun. Non pas, par exemple, décider de créer une salle de prière dans une entreprise à la demande d'un travailleur musulman, mais ouvrir une salle de repos et de détente profitant à tous et ne catégorisant personne... »⁷

⇒ Les termes « **neutraliser les différences** » ont interpellé la plupart des participants. Il semble, en effet, qu'une certaine ambiguïté peut demeurer dans le verbe « neutraliser ». « Neutraliser » peut autant dire « supprimer », voire « mettre hors d'état de nuire » (« neutraliser un ennemi »), que signifier plus littéralement « rendre neutre ». C'est bien cette dernière acception qu'il faut entendre dans le cas présent. L'idée de la méthode est en effet de « rendre neutre », d'un point de vue convictionnel, des demandes qui, à l'origine, sont formulées de manière convictionnelle. Cette neutralisation ne cherche pas à nier l'existence de demandes personnelles d'ordre convictionnel mais bien à les élargir au maximum afin que les demandes de l'un puissent également bénéficier aux autres (plus grand commun dénominateur). L'exemple susmentionné du local en donne une illustration assez intuitive. Cette méthode a été analysée en détail dans la séquence animée par Nathalie Denies (cf. infra).

⁴ DE COOREBYTER Vincent, *Préface à l'ouvrage* « Diversité convictionnelle. Comment l'appréhender ? Comment la gérer ? », Academia-L'Harmattan, 2014, p. 15.

⁵ Ibid., p. 16.

⁶ Ibid., pp. 16-17.

⁷ Ibid., p. 17.

IV. La diversité convictionnelle en ISP, cadre normatif et contexte

1. Décret ISP du 27/04/1995

Le décret ISP ne mentionne **rien de spécifique** concernant cette question des convictions. Au niveau du public visé par le dispositif ISP, l'article 3. § 1^{er}. al. 2 du décret stipule :

« Sont visés les DE inoccupés de la RBC qui ne sont pas détenteurs, au début de l'activité, du CESS ou de tout autre diplôme équivalent et qui sont dans l'impossibilité de répondre aux offres d'emploi disponibles sur le marché du travail en raison de l'absence de qualification professionnelle, de leur dénuement social ou du fait de *discriminations* visant le groupe spécifique auquel ils appartiennent ».

Si, comme on le voit, cette question de la conviction n'est pas explicitement mentionnée dans le décret (ni d'ailleurs dans aucun cahier des charges des actions de formation), un certain lien de connexité peut quand-même être fait avec la question de la **discrimination** (soulignée par nous dans l'extrait ci-dessus) de certaines personnes voulant entrer dans le marché de l'emploi. L'expression visible de certaines convictions (généralement d'ordre religieux) peut en effet constituer un élément bloquant l'insertion professionnelle. Nous verrons cela ultérieurement.

Puisque nous évoquons la question du public ISP, il peut être intéressant maintenant, à titre purement informatif, d'avoir une idée un peu plus précise de ses caractéristiques et des actions de formation suivies.

2. Profil du public ISP

Le tableau ci-dessous est tiré du Rapport de Progrès 2015 de Bruxelles Formation :

Profil des stagiaires de l'ISP – chercheurs d'emploi – en %									
		Hommes	Femmes	Total		Hommes	Femmes	Total	
		45,7	54,3	100,0	Durée de chômage	Moins de 6 mois	9,1	10,6	19,7
Âge	Moins de 25 ans	13,1	10,9	23,9		6 à 11 mois	6,2	7,6	13,8
	25-29 ans	8,1	10,9	18,9		1 an à moins de 2 ans	8,0	10,8	18,8
	30-34 ans	7,9	10,5	18,5		2 ans et plus	17,1	24,2	41,2
	35-44 ans	10,7	16,2	27,0		Indéterminée	5,3	1,1	6,5
	45-54 ans	5,3	5,4	10,7		Résidence	Bruxelles	43,4	51,4
	55 ans et plus	0,6	0,4	1,0	Flandre		1,4	2,0	3,4
Niveau d'études	Primaire ou moins	7,2	4,0	11,2	Wallonie		0,9	0,8	1,7
	Secondaire inférieur	10,3	8,3	18,6	Inconnue ou étranger	0,0	0,1	0,1	
	Secondaire supérieur	8,7	7,4	16,1	Nationalité	Belges	22,7	25,5	48,2
	Supérieur	1,5	1,6	3,2		Européens	4,8	5,2	10,0
	Autres/Indéterminé	17,9	33,0	50,9		Autres ou inconnue	18,2	23,6	41,8

La question des convictions n'apparaît évidemment pas telle quelle dans ces données statistiques.

3. Actions ISP suivies

Le tableau ci-dessous est également tiré du Rapport de Progrès 2015 de Bruxelles Formation :

ISP						
Type d'action	Chercheurs d'emploi		Travailleurs		Total	
	Heures	Stagiaires	Heures	Stagiaires	Heures	Stagiaires
Alphabétisation	201985	541			201985	541
Détermination	85556	898	884	10	86439	908
Formation de base	214615	1020			214615	1020
Préformation	202493	611	1309	4	203801	615
Formation qualifiante	843252	1542	3907	6	847159	1548
Perfectionnement	2236	11			2236	11
Produits isolés	31913	111			31913	111
Formation par le travail	170838	324			170838	324
Total ISP 2015	1752886	4351	6099	20	1758985	4368
Total ISP 2014	1722749	4244	1011	7	1723760	4251
Variation 2014-2015	+1,7%	+2,5%	+503,3%	+185,7%	+2,0%	+2,8%

V. La diversité convictionnelle en ISP, valeurs et principes du secteur

Quelles valeurs et quels principes sont affirmés par le secteur ISP ? Quels éléments sont mis en avant et mobilisent ainsi les acteurs du secteur ?

1. Au niveau de la Charte de la FeBISP

Cette Charte, rédigée en 2010, commence par l'affirmation des valeurs et principes généraux défendus par le secteur :

CHAPITRE I : VALEURS ET PRINCIPES GENERAUX

La FeBISP et ses membres défendent les valeurs suivantes dans l'accomplissement de leurs missions :

- l'égalité des chances pour tous, via entre autres, l'accès à la formation et l'accès à des emplois de qualité permettant à chacun d'avoir une réelle place dans la société ;
- le respect de la différence des publics et des associations ;
- le développement d'une démarche citoyenne et démocratique qui inclut la participation, l'émancipation, la création de liens sociaux ;
- le partage d'une vision solidaire de la société.

Si la question des convictions n'apparaît pas explicitement, on peut toutefois noter la mention du « respect de la différence des publics ».

Plus loin, la Charte mentionne :

La FeBISP et ses membres défendent les principes généraux suivants dans l'accompagnement, la formation et la mise au travail des publics concernés :

- inscrire leur action dans des démarches d'utilité sociale (cohésion sociale, éducation permanente, soutien de projets à finalité sociale) ;
- considérer le public comme acteur de son parcours et au centre du dispositif ;
- organiser des activités de formation, d'orientation, d'aide à la recherche d'emploi et/ou de mise à l'emploi en adéquation avec les caractéristiques et les besoins des bénéficiaires en tenant compte des réalités du marché de l'emploi ;
- développer des projets innovants pour proposer des alternatives à un public peu qualifié ;
- agir solidairement entre pairs ;
- redistribuer, au profit de leur objet social, les ressources (y compris matérielles) générées par leur activité, qu'ils soient une association sans but lucratif ou une entreprise d'économie sociale d'insertion ;
- soutenir et valoriser l'entrepreneuriat alternatif selon les principes de l'économie sociale ;
- favoriser l'apprentissage du processus démocratique ;
- défendre le respect des cadres légaux (droit de l'Homme, droit du travail, droit commercial) ;
- favoriser les contacts et les collaborations avec le monde des entreprises.

Là non plus, si cette question de la diversité convictionnelle n'apparaît pas comme telle, on parle néanmoins de cohésion sociale, d'éducation permanente, de processus démocratique ou encore du respect des cadres légaux.

2. Au niveau de la Note d'orientation politique de la FeBISP

Cette note, rédigée en 2012, mentionne notamment les éléments suivants :

- ⇒ « Une société égalitaire devrait pouvoir offrir une place privilégiée à tous ses individus, dans leurs particularités et leurs différences. [...] Nous préconisons des changements profonds pour développer une société plus ouverte, porteuse de plus de justice, de plus de solidarité, et plus émancipatrice. »
- ⇒ « Les personnes doivent être au centre du dispositif. La prise en compte des diversités individuelles est essentielle. C'est une des conditions de la réussite des parcours d'insertion et d'accompagnement. »
- ⇒ « Nous revendiquons leur droit à reprendre une place pleine et entière dans la société, en favorisant, via les différents dispositifs, une participation et une implication la plus large possible. »

Ici encore, sont mentionnés les termes « société égalitaire », « particularités », « différences », « ouverture » ou encore « diversités ».

3. Conclusion

Les principes et valeurs mentionnés ci-dessus peuvent donc être mobilisés par les acteurs du secteur lorsqu'ils sont confrontés, directement ou indirectement, à des questions d'ordre convictionnel. On voit cependant assez vite que ces notions ne peuvent être suffisantes à elles seules pour régler d'éventuels problèmes. Comme nous le verrons plus tard, l'étude du cadre juridique spécifique sur cette question, de même que certains outils, permettent par contre aux travailleurs du secteur d'avoir des repères et des balises pour gérer au mieux cette diversité dans le respect de chacun.

VI. La diversité convictionnelle en ISP, typologie et stratification des enjeux

1. Introduction et méthode

L'objectif de cette séquence était de pouvoir identifier les enjeux directement liés à cette question de la diversité convictionnelle en ISP.

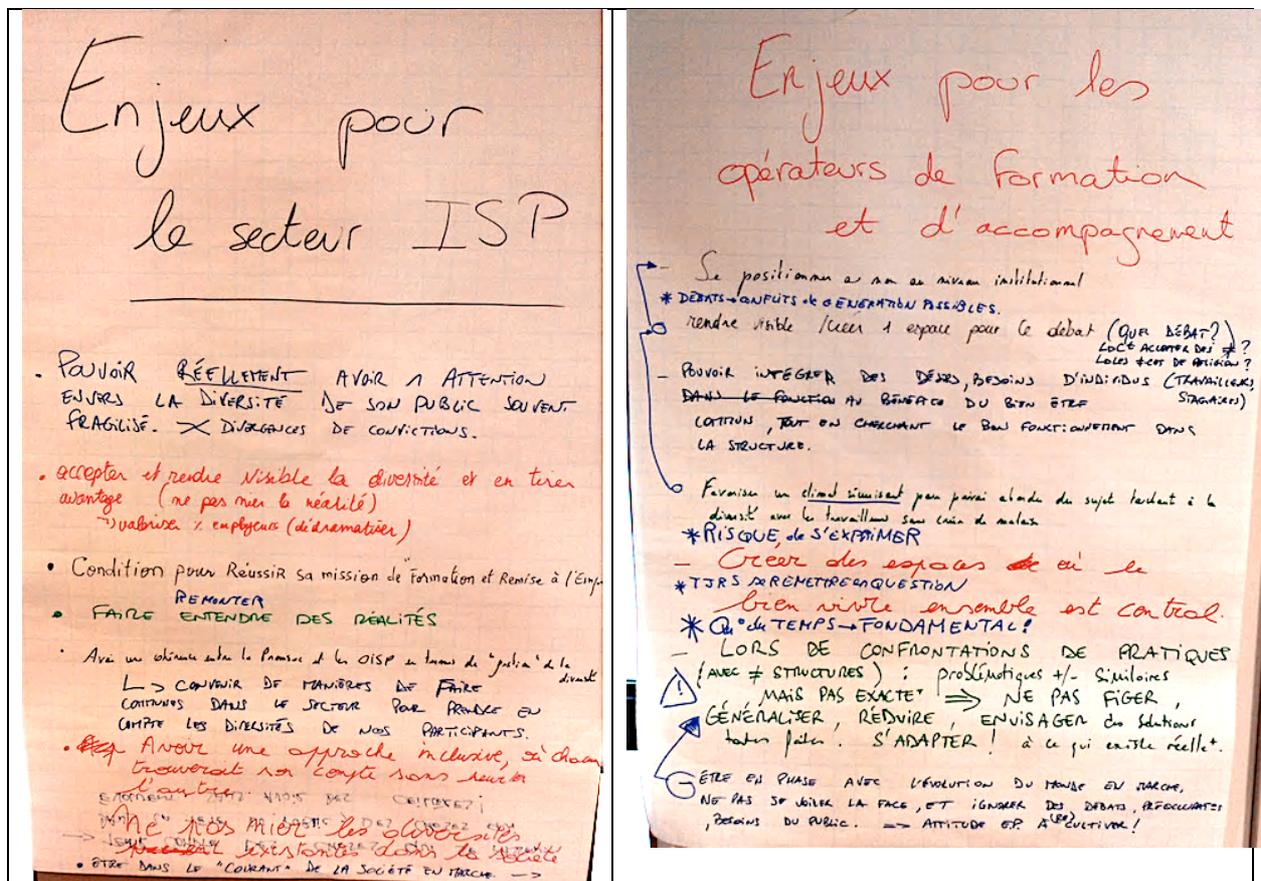
Pour ce faire, dans un premier temps, il s'agissait de stratifier le plus finement possible ces **enjeux** en fonction de la nature des « acteurs » impactés par cette question. Quatre **strates** ont ainsi été identifiées, du « macro » au « micro » :

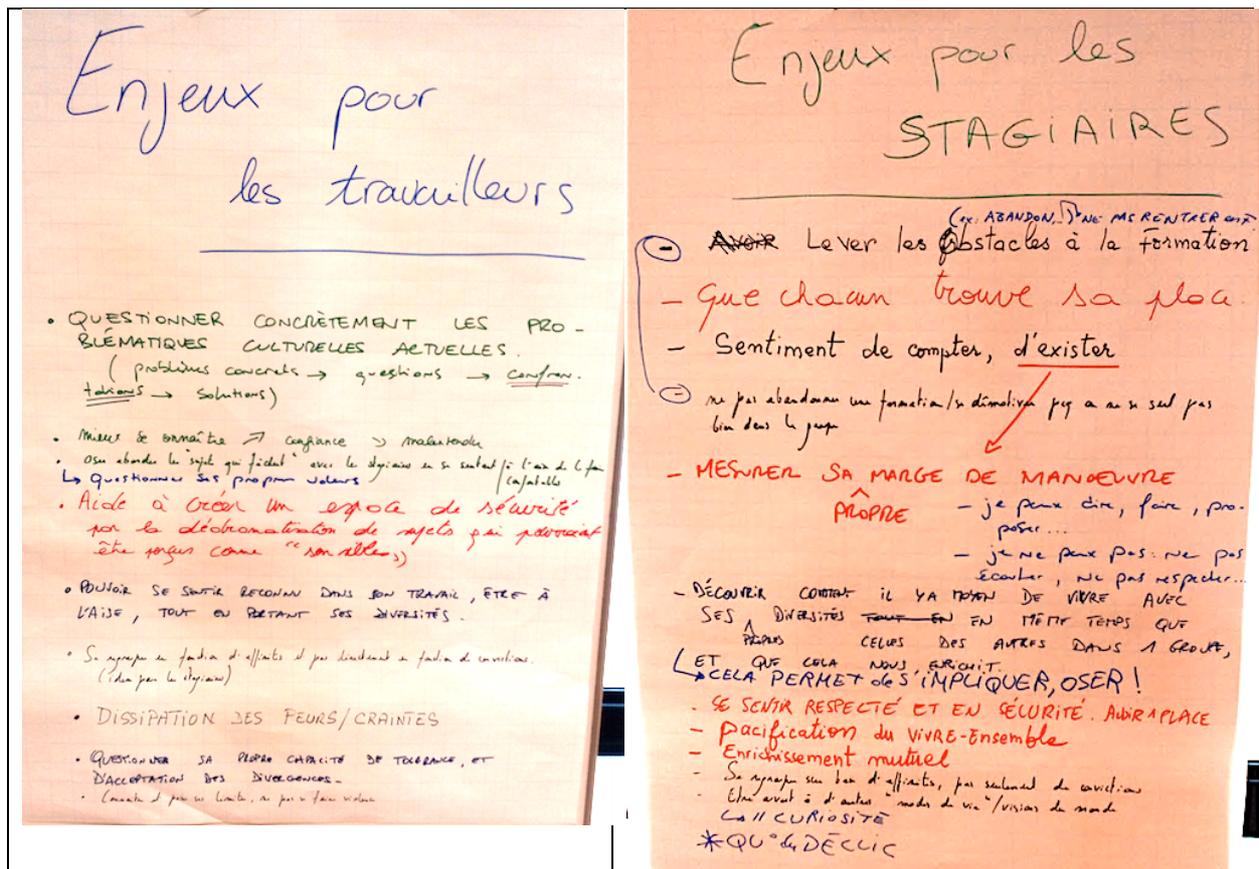
- Enjeux **pour le secteur ISP**
- Enjeux **pour les opérateurs de formation et d'accompagnement**
- Enjeux **pour les travailleurs**
- Enjeux **pour les stagiaires**

Les participants ont ensuite pu, via une méthode s'apparentant au World Café, tourner dans la salle en complétant, au fur et à mesure, chacun des quatre flipcharts correspondant à l'une des strates susmentionnées.

Enfin, chaque flipchart a été discuté et, le cas échéant, complété en grand groupe.

2. Flipcharts réalisés





3. Principaux enjeux identifiés

A) Pour le secteur ISP

- ⇒ Pouvoir réellement, au niveau sectoriel, avoir une **attention particulière** sur cette question de diversité convictionnelle, généralement bien présente au niveau des stagiaires ISP.
- ⇒ Porter, d'un point de vue institutionnel, un message fort sur l'**existence de cette diversité**, qui est une vraie réalité, et sur la richesse qu'elle peut amener si elle est bien gérée. Cela passe par la remontée des réalités du terrain.
- ⇒ Agir ainsi dans une **démarche inclusive** où chacun peut trouver sa place sans heurter l'autre.
- ⇒ Dans la mesure du possible, pouvoir adopter, en tant que secteur ISP, une **position claire et cohérente** sur la manière de réagir aux demandes d'ordre convictionnel.
- ⇒ Adopter également une cohérence avec le secteur de la **promotion sociale**.

B) Pour les opérateurs de formation et d'accompagnement

- ⇒ Etre en phase avec l'évolution du monde en marche et ne pas ignorer les débats, les préoccupations et les besoins du public. S'inscrire dans une **démarche d'éducation permanente**.

- ⇒ Pouvoir développer, dans chaque structure, une **réflexion commune** sur la manière de gérer la diversité convictionnelle. Sans pour autant figer les débats ou penser que des solutions toutes-faites peuvent régler la diversité des situations rencontrées, mais en s'adaptant à ce qui existe réellement et ce qui se joue dans la structure. Il apparaît important d'avoir connaissance du positionnement de la structure.
- ⇒ Créer un **espace** pour un débat, serein et apaisé, sur ces questions, avec les travailleurs et les stagiaires. Créer un **climat sécurisant**, de confiance, pour pouvoir aborder ces sujets sans créer de malaises.
- ⇒ Pouvoir **(re)mettre en question** certains positionnements antérieurs. Si certaines structures ont pu, par le passé, adopter un positionnement collectif sur ces thématiques (ex : un règlement d'ordre intérieur excluant le port du foulard pour les formatrices), ces positions sont-elles toujours « valables » et partagées ? Il est parfois nécessaire de rediscuter collectivement de ces questions ce qui suppose de gérer des pratiques différentes, parfois attribuées à des différences de générations.

C) Pour les travailleurs

- ⇒ **Questionner** concrètement les **problématiques** convictionnelles actuelles, les confronter, réfléchir et tenter d'y voir plus clair pour envisager des solutions.
- ⇒ Mieux **connaître** les stagiaires et mieux se connaître. Dissiper par là les peurs, les craintes et les malentendus.
- ⇒ **Oser aborder** avec des stagiaires et/ou entre travailleurs, des « sujets qui fâchent » afin que rien ne soit tabou et qu'une discussion sereine puisse avoir lieu. Cela suppose que chacun se sente à l'aise, suffisamment en confiance pour questionner ses propres valeurs. Cela nécessite également de pouvoir « **dédramatiser** » certaines situations vécues initialement comme « sensibles » tout en respectant ses propres limites (être en capacité d'aborder ces sujets).

D) Pour les stagiaires

- ⇒ Lever les obstacles à la formation, via un cadre adéquat pour que chacun vive en conformité avec ses convictions, afin d'éviter l'arrêt en cours de formation ou même ne pas entrer en formation. Cela revient pour le stagiaire à **trouver sa place** en formation et dans la mini société qu'est le groupe. Il se sent reconnu et respecté de même qu'il a conscience que les autres aussi existent, avec leurs différences.
- ⇒ Evoluer, pendant la formation, dans un **cadre clair** où chacun sait ce qui est accepté. Pouvoir ainsi connaître sa propre marge de manœuvre.
- ⇒ Découvrir qu'il y a moyen de vivre avec ses propres convictions tout en respectant celles, parfois très différentes, des autres. Oser ce **vivre-ensemble** qui, même parfois compliqué, est porteur de richesses.

VII. Partage de situations vécues

1. Introduction et méthode

En vue de l'intervention de Judith Hassoun centrée sur divers outils permettant de gérer des situations de revendications à caractère convictionnel, il était important de pouvoir identifier plus clairement ces types de situations.

Pour apporter une dimension ludique à cette exercice d'identification, la méthode employée fut celle des « **jeux de rôle** ». Voici, plus précisément, le **dispositif** qui a été mis en place :

- 1) Chaque participant fut invité à réfléchir à une situation-problème vécue ;
- 2) Lorsque quelqu'un avait une idée, il la partageait avec le groupe ;
- 3) Si le groupe était d'accord, la personne qui propose la saynète distribuait les rôles de chacun ;
- 4) Une répétition de la scène se mettait ensuite en place ;
- 5) La scène était interprétée ;
- 6) Débriefing général et mise en avant de ce que soulignait la saynète jouée.

2. Situations problématiques jouées

Au final, deux saynètes ont été interprétées :

a) La fête à caractère convictionnel et la question du jour de congé

Synopsis : Deux formateurs d'une même structure mais travaillant principalement sur deux sites différents sont questionnés par des stagiaires concernant une information chamboulant le programme établi.

Dans cette situation, les deux formateurs déambulent ensemble dans un couloir et sont interpellés par deux stagiaires (de groupes différents) qui viennent de prendre connaissance d'une affiche placée devant les salles de formation. L'information concerne une demi journée « de congés » au cours de la semaine prochaine, jour d'une fête religieuse. Les stagiaires, devant le manque de précisions de l'affiche souhaitent savoir :

- Les stagiaires non concernés par la fête religieuse doivent-ils venir en formation ?
- Si oui, quel sera le programme (cours prévu ou accompagnement individuel à la définition du projet professionnel) ?
- Le formateur sera-t-il bien présent ?
- Si certains stagiaires seront présents, comment les absents pourront rattraper le cours ?
- Comment les absents pourront-ils justifier leur absence auprès de l'ONEM ?

En répondant en direct aux stagiaires, les deux formateurs réalisent qu'ils n'ont pas les mêmes informations à transmettre sur :

- Le caractère obligatoire ou non de la présence des stagiaires a priori non concernés ;
- Le programme de la journée pour les éventuels présents ;
- Les conséquences de l'absence d'un point de vue pédagogique et institutionnel ;
- La présence même du formateur lors de cette demi-journée.

En effet, la direction n'a pas eu un positionnement clair en répondant à une demande formulée par certains stagiaires, sur base d'une revendication d'ordre convictionnel.

La note d'information a ainsi laissé place à une forte interprétation de la part des formateurs. Cela pose plusieurs questions :

- Quid du changement de programme ? Les formateurs ne semblent pas avoir été associés à ces changements, qui font « perdre » potentiellement une demi journée de cours.
- Une différence de traitement entre deux stagiaires (ou deux groupes de stagiaires) est possible au sein du centre de formation mais également au regard des démarches qu'ils entretiennent auprès des institutions (absence justifiée ?).
- De même qu'une différence de traitement entre formateurs se dessine.

Enfin, au-delà de toutes les confusions apportées par cette absence de positionnement clair, notons que la note d'information fait explicitement référence à la cause religieuse (d'une religion en particulier) pour présenter la demi-journée « de congé » et n'est pas abordée sous un angle plus général.

Ainsi, en traitant comme elle l'a fait une demande de certains stagiaires (voire de certains formateurs), la Direction a créé une situation caractérisée par la stigmatisation, le traitement différencié de stagiaires et de travailleurs et l'affaiblissement des missions pédagogiques de la structure.

b) Le choix (difficile) avec les stagiaires d'un film documentaire ou comment traiter les questions qui fâchent

Synopsis : En vue d'un festival de musiques et de documentaires qui se veut à la fois politique et artistique, la formatrice d'un groupe de jeunes propose que chacun réfléchisse à quel type de film le groupe pourrait aller voir ensemble, sur le temps de formation dans les prochaines semaines.

Une semaine après cette proposition, la formatrice propose un tour de table afin de recueillir les idées de projections et d'en discuter avec l'ensemble du groupe. Dès le début de cet échange, un stagiaire annonce vouloir voir un film sur le djihadisme. Des participants formulent d'autres propositions auxquelles s'oppose fortement le premier stagiaire qui interpelle un à un les membres du groupe sur leur choix de ne pas vouloir visionner un film sur ce thème. Selon-lui, compte-tenu de l'actualité il ne peut en être autrement, ils doivent choisir ce film et pas un autre. Il reproche ainsi à une stagiaire portant le voile de se désintéresser de ce sujet alors que d'après-lui, elle est la première concernée. Les autres membres du groupe indiquent qu'ils préfèrent aller voir un documentaire sur un autre sujet et l'un d'entre eux exprime même son inquiétude à se rendre à une projection sur ce thème compte-tenu des attentas.

Face à la difficulté d'aborder un sujet qui fâche sans support pédagogique et avec une telle passion chez un des participants, la formatrice a réorienté le débat afin que soit collectivement choisi un thème qui faisait consensus. Un documentaire sur la théorie du complot a alors été visionné en interne, suivi d'échanges entre les membres du groupe. Cette séquence s'est déroulée sans qu'un ou plusieurs participants ne soit pris à partie.

3. Commentaires

Ces deux expériences relatent plusieurs écueils auxquels organismes, formateurs et stagiaires peuvent être confrontés.

Dans la première situation, c'est la volonté de répondre à une demande sans la traiter au regard de tous ses tenants et aboutissants, tant pour les stagiaires que pour les formateurs, qui a posé problème. Cela rappelle la difficulté à traiter une demande d'ordre convictionnel sans exclure, stigmatiser ou mettre en difficultés des personnes.

Dans ce cas, un positionnement clair de la structure, peut-être co-construit avec les différentes partie-prenantes, aurait permis d'éviter ces situations. Mais nous l'avons vu antérieurement, ces processus nécessitent de mobiliser du temps et une compétence (interne ou externe).

Le deuxième cas témoigne de la difficulté rencontrée par un formateur face à un stagiaire qui certes ne change pas de point de vue, mais qui prend à partie le reste du groupe et « attaque » individuellement les autres participants qui expriment (ou non) un avis différent du sien. Dans cette situation, l'ouverture nécessaire à la compréhension des positions individuelles n'a pu être mise en œuvre et la position de fermeture du stagiaire a bloqué l'avancée du groupe, chacun étant renvoyé à ses différences et à sa supposée non conformité.

VIII. Grille d'analyse et animations

Ces séquences ont été animées par **Judith Hassoun**, sociologue au CBAI.

1. Grille d'analyse des demandes (ou comportements) du public

La grille d'analyse présentée ici permet de pouvoir, à partir de cas très concrets jugés problématiques, faire un travail d'identification, de réflexion et de recherche de solution.

La grille d'analyse comprend les éléments suivants :

1) Décrire la demande (ou le cas échéant le type de comportement qui pose problème)

- Quelle est la demande ?

Décrivez précisément la demande : de quoi s'agit-il ? quel est le contexte ?

- Qui fait la demande ? Est-ce une demande faite par plusieurs personnes ?

2) Les motivations à faire cette demande

Il s'agit juste ici de pouvoir entendre les motivations du « demandeur ». Il ne s'agit pas d'un débat sur « est-ce que la demande est recevable ou pas ? » ni d'une discussion théologique sur « est-ce bien ce qui est prescrit dans telle ou telle religion ? ».

Pourquoi cette demande est importante pour celui qui la fait ?

3) Qu'est ce qui pose problème... ou pas ?

Toute demande ne pose pas particulièrement problème. Toutefois, parfois, vous pourriez vous interroger sur la réponse à apporter et notamment la refuser un peu vite. Voici quelques questions à se poser pour faire le point et ne pas répondre uniquement selon sa subjectivité personnelle.

La situation pose-t-elle problème en ce qui concerne :

3.1) Au niveau personnel : cette demande heurte-t-elle mes valeurs, mes croyances, mes normes, mes tabous...?

Préciser quels sont les tabous/valeurs... qui sont touchés.

Cela permet de faire un pas de côté, de se décentrer et de le mettre sur papier.

3.2) La discrimination ? Les lois ? Le cadre juridique de l'association ?

Répondre positivement à la demande ou au contraire la refuser va-t-il aboutir à une situation de discrimination ? Etes vous en train d'adopter un comportement discriminatoire ?

3.3) Le projet de l'association (et notamment sa dimension pédagogique), ses missions, ses finalités ?

3.4) L'organisation (des activités) d'un point de vue logistique, des justificatifs, ...?

3.5) Le travail, les fonctions professionnelles (du demandeur) ? Quel impact sur ses compétences ?

3.6) Le « vivre ensemble » ?

La demande pose-t-elle un problème concernant le « vivre ensemble » ? Risque-t-elle, si on y répond, de trop « séparer » les publics ? Créer des tensions entre eux ?

4) Solutions envisagées

Au regard de l'analyse précédente, quelles solutions pourriez-vous envisager ? Cette solution satisfait-elle le plus grand nombre ? A l'inverse, qu'est-ce qui n'est pas négociable ?

Illustration avec les cas des participants

Commentaires et illustrations provenant des **deux sous-groupes**

The image shows two pages of handwritten notes on lined paper, organized into numbered sections. The left page is titled '1. FQ Bureautique' and '2. Motivations'. The right page is titled '1) Demande isolée impactant un groupe' and '4/ Solutions(s)'. The notes discuss various aspects of the labor market, including training, social pressure, and organizational challenges.

1. FQ Bureautique
6 stagiaires. durée / 15 ← Risque de refus d'élever le voile lors du stage (+/- 2/6)
6 mois de formation + 152h de stage
COTUL DE FREINS À L'EMBAUCHE

2. Motivations
- BESOIN IDENTITAIRE / SOLIDARITÉ / RÉSISTANCE
- PRESSION SOCIALE / GHETTO
- HABITUDE / SENTIMENT DE LIBERTÉ, DE PROTECTION
- RÉGIMENTATION CROISÉE

3. PROBLÈME
- ISP + difficile ⇒ ⊖ de jobs
- Pression d'Actiris

3.1. Valeurs
⊕ DIVERSITÉ / LIÉGÈRE
⊕ CONTRADICTION IDÉOLOGIQUE ⇒ ABSENCE DE REPRÉSENTATION DE LA DIVERSITÉ
⊕ COTULANT POUR L'ÉQUITÉ DU TRAVAILLEUR SOCIAL

3.2.
⊕ SUBSIDES / Nb d'heures / Salaires Positives

3.4.
⊖ d'actifs. perte d'emploi

3.5.
GHETTOSATION DES LIENS DE STAGES "OK" ⇒ non représentatif de la réalité du marché de l'emploi

3.6.
REGROUPEMENT COMMUNAUTAIRE DE LES GROUPES + PRESSION (par le voile)
ORGANISATION CAR "ça pose problème!"
⇒ DEMANDE DIFFICILE, SINGULIÈRE, qui prend de LA PLACE (FORTE DE "FAVORISME")

4. Solutions
FeBISP : journées d'études pour sensibiliser les employeurs / les politiques
• Encourager le voile à s'inscrire quel à frein à l'embauche (jeune - vieux, peu / trop qualifié...) par le formateur
• Equilibrer le temps de parole le / les stagiaires et faire appel au groupe
↳ CNV - parler de ce qu'on sent (par de jugement!!) et pas de ce qu'on pense

1) Demande isolée impactant un groupe

2) Double-Motivation | - Neutralité - Gêne
| - conviction liée à la prière / de gré

3) Problème
3.1 Niveau Personnel (conviction vs. impact logistique) (FRONT OFFICE)
3.2 Absence d'un Règlement
3.3 Impact pédagogique | - Aller-Retour
| - Absence
3.4
3.5 -
3.6 Impact / VIVRE-ENSEMBLE (1 grand Coup)

4/ Solutions(s)
- Interdiction immédiate
- Insertion future in Règlement Intérieur.

Dans un premier cas, une stagiaire signale à la formatrice qu'elle est gênée par le fait que d'autres stagiaires prient dans la cuisine ou dans la salle de cours. La formatrice et le reste du personnel sont ainsi confrontés à une double motivation : prier pour certains et ne pas être gênés par d'autres.

Le second cas soulève la question de l'acceptation du port du voile en formation sachant que les lieux de stages et les employeurs n'acceptent que rarement les personnes portant le voile.

Après discussions en sous-groupe et en plénière avec Judith Hassoun, il apparaît que pour préserver le cadre de sécurité, le formateur peut **dépersonnaliser la demande** et rattacher la décision à une dimension pédagogique (pouvoir donner cours à tous, dans de bonnes conditions) tout en reconnaissant les manquements de l'institution en terme de cadrage.

De plus, l'affectation ou les **affectations des salles** sont à rappeler et à questionner : la cuisine est dédiée à la préparation, à la prise des repas, de cafés, de thé mais durant la pause, une salle de classe peut aussi être réaffectée...

Il semble important de veiller à **l'égalité distance** entre formateur/institution et chaque stagiaire tout en la mettant en vis-à-vis avec le **principe d'équité** (tout le monde n'ayant pas le même bagage ni le même besoin, la réponse doit être adaptée).

Se détacher de ce que les personnes pensent pour se recentrer sur ce qu'elles **ressentent** (sans jugement) peut être bénéfique mais cela nécessite du temps et cette pratique ne peut pas systématiquement être mise en œuvre. En effet, cela dépend du but poursuivi : parler de ses émotions, débattre en un temps limité, prendre une décision...

2. Des outils mobilisables

Intervenants et participants partagent des outils permettant de sensibiliser à l'interculturalité, aux clichés et autres représentations ainsi que d'aborder les sentiments ressentis et les besoins exprimés.

S'exprimer

Des objets flottants tels que les cartes du jeu DIXIT ou encore l'outil utilisé par les plannings familiaux permettent de s'exprimer sur un sentiment. Dans ce dernier cas, une centaine de cartes débutent par « Je me sens ... » et une autre centaine précise « J'ai besoin ... ».

Sensibiliser

Le jeu de la molécule identitaire comme les vidéos « All that we share » et « All human » visent à déconstruire les représentations en témoignant du fait que chaque personne n'est pas forcément celle que l'on croit, et qu'elle peut partager des points communs avec soi, même si cela semble a priori peu probable.

La valise pédagogique de Lire et Ecrire présente, quant à elle, différentes silhouettes de photos de famille. A chacun d'imaginer qui sont ses membres. Une vision complète de chaque photo révèle ensuite des surprises.

3. La question des conflits

Les éléments ci-dessus montrent clairement le caractère potentiellement conflictuel de certaines questions liées à la diversité convictionnelle.

Afin de pouvoir aider les formateurs à faire face à d'éventuels conflits au sein d'un groupe, Judith Hassoun a présenté la « feuille de route » suivante :

Sur le conflit, quelques questions à se poser pour le formateur :

1) Causes du conflit

- Idéologique :

- Est-ce que les positions se sont exprimées dans un espace de débat ou pas ? Si c'est dans le cadre d'un débat, ce n'est pas un problème en soi, puisque le débat demande l'expression d'opinions différentes. Toutefois, soyez attentif à faire une synthèse du débat puis à "refermer" la séquence "débat".
- Pourriez vous jouer le rôle de médiateur pour faire entendre les deux cadres de référence en désaccord, et voir quelle solution serait possible (démarche interculturelle) ? Ce travail doit-il se faire avec l'ensemble du groupe ou avec uniquement les deux participants concernés ? -> qu'est-ce que le groupe peut alors en apprendre ?
- Les conflits idéologiques se traduisent-ils par des demandes concrètes ? Si oui, ne doivent-elles pas faire l'objet d'un positionnement de l'organisation ?

- Prendre de la place, voire prendre du pouvoir :

Attention à stopper si prise de place trop dominante ; comme formateur, vous êtes au service d'un groupe et pas uniquement d'un individu. De plus, vous devez assurer le cadre de sécurité (ce genre de comportement peut bloquer d'autres personnes, les empêcher de parler). Un entretien en individuel sera sans doute nécessaire.

- Exportation des conflits :

- Attention à travailler les processus d'attribution identitaire + multiplicité des facettes de l'identité.
- Attention aux effets d'un clan contre un autre -> vous devez stopper la dynamique, qui met en péril fortement le cadre de sécurité.

2) Comment régler le conflit : avec le groupe ou sans le groupe ?

Deux questions sous jacentes vont vous aider à répondre à cette question :

1. Jusqu'où le conflit touche tout le groupe (ou presque) ou uniquement deux individus dans leur relation interpersonnelle ?
2. Jusqu'où le groupe pourra tirer des apprentissages intéressants (pour son futur métier, par rapport à l'objet de la formation...) de la résolution du conflit ?

Peut-on imaginer de créer des espaces de régulation au sein même de la formation ?

Avec ou sans le groupe, il vous faudra vous demander : jusqu'où le groupe n'a-t-il pas besoin a minima d'une parole sur le conflit pour se sentir à nouveau en sécurité ?

- Dynamique de groupe/contenu : jusqu'où le temps pris en groupe pour régler les conflits prend trop de temps sur les contenus ou, au contraire, ne pas régler le conflit en groupe empêche-t-il les apprentissages qui vont suivre ?

- Travailler ensemble : dans certains cas, c'est en travaillant (ensemble) que le conflit s'arrange.

3) Quand régler le conflit ?

Cf grille d'analyse ci-dessus.

4) Jusqu'où je peux prévenir les conflits ?

- Ne négliger pas la dynamique de groupe : temps pris pour se connaître, se reconnaître (ex : une chose que j'ai apprise chez toi...) ;
- travail en sous groupe, binôme : chercher à mettre ensemble des personnes qui n'ont pas l'habitude de travailler ensemble ;
- cadre de sécurité : soyez clair sur votre rôle pour assurer ce cadre, sur votre légitimité à l'assurer. (si vous faites un contrat de groupe, soyez clair sur ce qui est de votre ressort et qui ne se négocie pas en groupe (ex : les gsm, l'horaire...) et ce qui se négocie dans le groupe).
- Faites des exercices de communication avec votre groupe (poser des questions, reformuler, distinguer les émotions des opinions)

Outils possibles : faire une demande, savoir dire non, assertivité, objets flottants,

4. La question de la culture et de l'interculturalité

Même si, au sens strict, la question de la diversité convictionnelle est différente de celle de la diversité culturelle, des liens existent néanmoins et certains de leurs contours peuvent se superposer. Comprendre la conviction de l'autre nécessite parfois de comprendre sa culture. Les éléments suivants, centrés sur la culture et l'interculturalité, ont donc été présentés par Judith Hassoun aux participants :

a) Définition de l'interculturel :

« Interaction entre deux entités (individuelles ou collectives) porteuses de cultures différentes dans un contexte précis ».

Encore faut-il voir ce qu'est la culture et ses composantes...

b) Définition de la culture (d'après l'UNESCO) :

« La culture est un ensemble de solutions qu'un groupe a hérité, adapté ou créé pour répondre aux défis de son environnement matériel ou social.

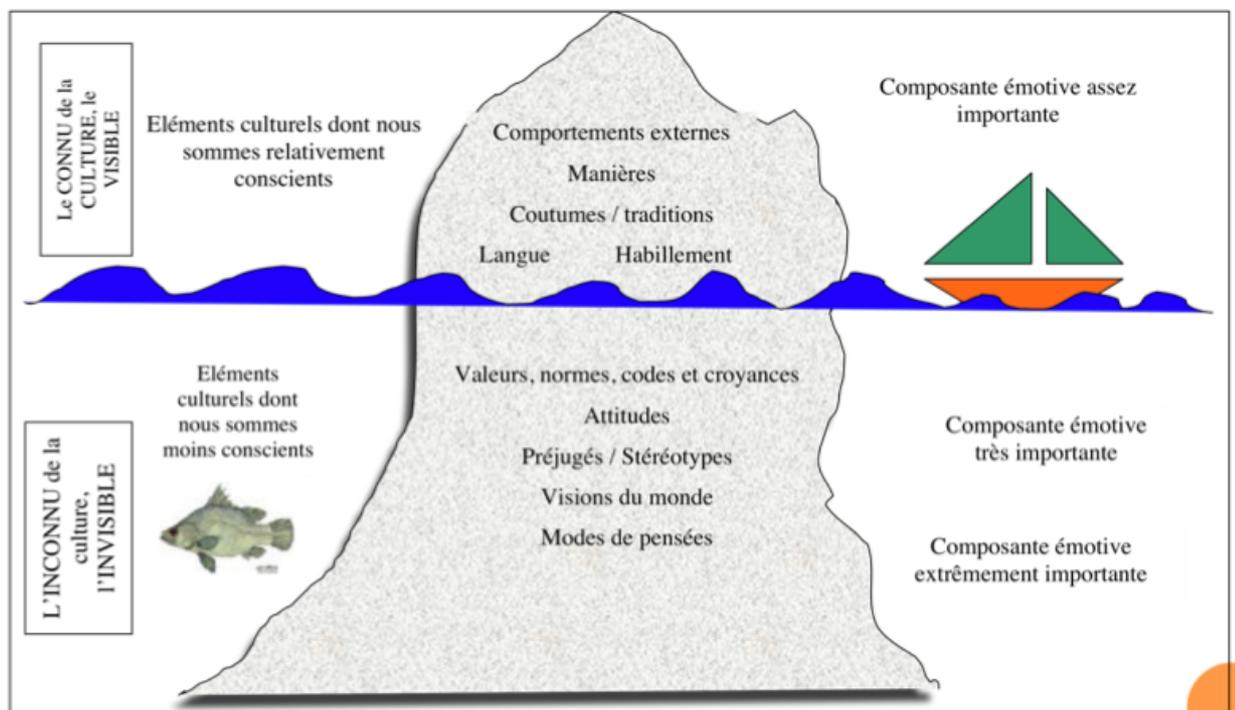
La culture peut être observable par des comportements (langue, méthodes d'éducation des enfants, rites, traditions, etc.) mais elle est surtout intériorisée sous forme de valeurs, croyances, normes. »

c) Les composantes de la culture :

Les techniques et modes de production	Les modes de vie : l'habitat l'alimentation l'habillement
Les coutumes et traditions	Les religions, croyances, rites, représentations du monde (relation à la vie, à la mort, cosmogonie...)
Les relations entre les sexes	Les statuts et rôles familiaux, sociaux...
Les structures et organisations sociales, familiales...	L'éducation au corps, la ritualisation du corps
La relation au temps à l'espace à la nature	Les codes de bienséance, de politesse
La langue	La communication non-verbale (parakinétique)
Le rapport au pouvoir	L'esthétique (le bon goût, le mauvais goût)
Les normes, les tabous, les valeurs, les croyances	...

d) Les niveaux d'influence de la culture :

LES NIVEAUX D'INFLUENCE DE LA CULTURE (L'ANALOGIE DE L'ICEBERG) SCHÉMA DE KOHLS D'APRÈS LA DÉFINITION DE CLYDE KLUCKOHN



Pour illustrer cette analogie de l'iceberg, un exemple intéressant a été donné par l'un des participants : dans sa culture d'origine, regarder quelqu'un dans les yeux est signe de défiance et de provocation. Quand cette personne est arrivée en Belgique et a commencé à chercher du travail, les entretiens oraux de recrutement étaient difficiles. Le fait de ne pas

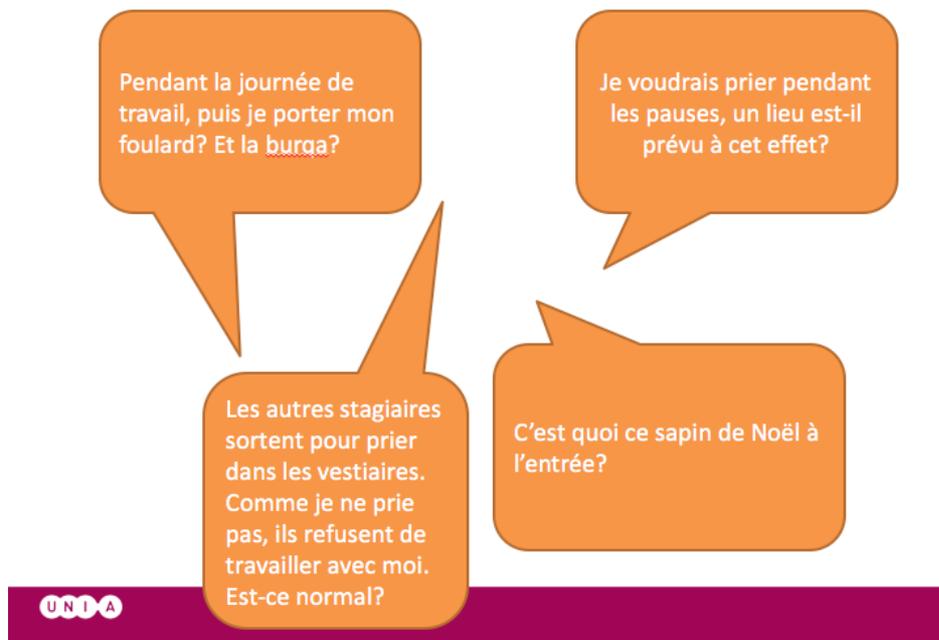
regarder son interlocuteur dans les yeux était en effet interprété par les recruteurs comme un regard fuyant, signe de malaise et d'évitement. Alors bien même que, pour cette personne, ne pas regarder dans les yeux constituait un signe de respect... Cet exemple montre que les éléments culturels dont nous sommes conscients (dans cet exemple, ne pas regarder dans les yeux => la partie émergée de l'iceberg) étaient révélateurs d'une valeur essentielle de respect (=> la partie immergée de l'iceberg), valeur qui se traduisait justement dans ce contexte culturel donné par le comportement de regarder dans les yeux...

Comme le montre clairement cet exemple, « comprendre l'iceberg de l'autre » permet en général de voir que, derrière des comportements visibles généralement différents, voire opposés (regarder ou ne pas regarder dans les yeux), des valeurs assez proches, voire similaires, sont néanmoins partagées (le respect de l'autre dans l'exemple ci-dessus). Le tout est de le savoir pour éviter tout quiproquo...

IX. La diversité convictionnelle, cadre juridique

Cette séquence a été animée par **Nathalie Denies**, juriste au centre UNIA. Les éléments ci-dessous sont tirés de sa présentation intitulée « Gestion de la diversité convictionnelle – chercher le plus grand dénominateur commun ».

1. Préoccupations et questions



Constats et questions

- Incertitude sur la façon de « faire de l'unité avec de la diversité »
 - Dans les institutions, les associations, les entreprises....
- Jusqu'où s'adapter?
 - dans le respect des droits et du droit (balises juridiques)
 - compte tenu des responsabilités (contraintes et mandat organisationnels) de chacun ?
- Espace laissé à la subjectivité personnelle ou au rapport de force

Attention à ne pas tomber dans ces biais..

- Répondre aux demandes uniquement selon sa propre idéologie
- Se référer à ses préjugés
- Rester dans l'immobilisme
- Ethnocentrisme
- Segmentation/Assignment identitaire

UNIA

2. Que dit la loi ?

Les textes parlent

D'exercice des droits et libertés fondamentales

- Liberté de pensée, de conscience, de religion
- Liberté d'expression
- Restrictions limitées !

D'égalité

- traitement égal de situations équivalentes
- traitement différent de situations différentes
- *sauf motif de justification*

De non-discrimination

- découle du principe d'égalité
- concerne divers motifs et divers domaines strictement énumérés par les textes légaux

UNIA

Liberté de pensée, de conscience et de religion (art 9 CEDH)

1) Liberté de conviction intime

Conviction? = « *vue atteignant un certain degré de force, de sérieux, de cohérence et d'importance* » (CEDH)

2) Liberté de l'exprimer dans sphère privée ET publique

La croyance ou la conviction peut se traduire par le culte, l'enseignement, l'accomplissement des rites et des pratiques, des signes convictionnels, ...

3) Liberté de ne pas l'exprimer

UNIA

A cela s'ajoute l'interdiction des discriminations directes et indirectes sur base de « la conviction religieuse ou philosophique » dans divers domaines.

3. Que faut-il entendre par « signes convictionnels » ?

Convictions /signes « convictionnels »?

⇒ tout objet, image, vêtement, symbole, plus ou moins visible, qui **exprime une appartenance** à une conviction **religieuse, politique ou philosophique**

pour celui qui "émet" le signe

et/ou

pour celui qui "reçoit" le signe

Exemples: tableau, statue, vêtement (foulard, kipa, turban), croix, étoile de David, main de Fatima, kirpan, sigles politiques etc.

UNIA

4. Justification à la discrimination ?

Sauf justification

Toute différence de traitement n'est pas une discrimination

- Pour discrimination directe et indirecte, possibilité de justification;
 - Exigence professionnelle essentielle et déterminante?
 - Justification objective et raisonnable?
 - But légitime?
 - Moyens appropriés et nécessaires: proportionnalité?

→ La neutralité peut-elle constituer une justification objective et raisonnable ?

UNIA

Exigence professionnelle essentielle/Entreprises de tendance

- Entreprises?
 - ont pour objectif direct et essentiel de promouvoir une religion ou d'une conviction
 - se fondent simplement sur une éthique à travers la manière dont elles conduisent leurs activités.
- Peuvent exiger la loyauté par rapport à leur éthique au titre d'exigence professionnelle essentielle
- saurait jamais justifier une distinction fondée sur un autre motif que la religion ou les convictions

UNIA

5. Neutralité, laïcité et liberté

Deux visions de la neutralité

Active / inclusive

Diversité / pluralisme
Neutralité dans les actes

Exemples :

- ⇒ Ville de Gand
- ⇒ CPAS de Malines
- ⇒ Actiris

Passive / exclusive

Aucun signe
Neutralité dans l'apparence

Exemples :

- ⇒ CE Arrêt Topal
- ⇒ Front-office vs Back-office



Laïcité et neutralité

Laïcité philosophique

= appartenance à une communauté philosophique non confessionnelle, d'agnostiques et d'athées attachés à une conception de vie, à une morale et une éthique débarrassées de références surnaturelles ou religieuses.

= une conception parmi d'autres qui doit être traitée comme les conceptions confessionnelles compatibles avec les libertés publiques et les droits fondamentaux

Laïcité politique

= laïcité institutionnelle = « séparation des Églises et de l'État ».

Pré suppose:

- l'impartialité des pouvoirs publics à l'égard des conceptions philosophiques confessionnelles ou non
- La neutralité de l'État et l'indifférence des pouvoirs publics à l'égard de l'appartenance ou de la non-appartenance des citoyens à tel culte ou à telle conception philosophique



La neutralité pourrait être une limitation à liberté de religion

- Pour les relations d'emploi (enseignants, fonctionnaires, ...);
- Uniquement **dans le secteur public!** (pas dans société privée, Asbl, ...);
- Pas pour les usagers du service ou la clientèle d'une entreprise



6. Ce dont les textes légaux ne parlent pas

Les accommodements raisonnables

« Concept importé des pays anglo-saxons, et du Québec en particulier, et qui désigne tout assouplissement d'une norme générale afin de permettre aux membres des minorités culturelles de vivre et de travailler en accord avec leurs convictions.

En français, la notion d'« aménagement raisonnable » est généralement réservée aux situations de handicap, tandis que celle d'« accommodement raisonnable » concerne les motifs religieux ou culturels. »⁸

Toutefois, et c'est un élément ici déterminant, selon la Cour européenne des droits de l'homme, l'interdiction des discriminations sur base des convictions n'empêche pas une obligation positive de prendre des mesures destinées à faciliter la manifestation de ces convictions.

L'approche du plus grand dénominateur commun

Cette approche ne figure pas non plus dans les textes légaux. Il s'agit en effet d'une approche pratique de gestion de la diversité convictionnelle. Nous allons voir plus précisément en quoi elle consiste.

⁸ <http://unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/la-diversite-culturelle-sur-le-lieu-de-travail>

7. Le « plus grand dénominateur commun » ?

L'approche du PGDC

Face à une demande individuelle (changement d'horaire, alimentation adaptée...)

- Identifier la demande et la rendre visible au sein des organes de concertation (comme toute autre demande)
- formuler une réponse qui :
 - apporte une satisfaction au demandeur et favorise son inclusion
 - présente également un « bénéfice pour tous »
 - devient un élément commun partagé
 - Agrandissement de la norme commune
 - PGCD: Bouzar cabinet Cultes et Cultures

UNIA

Cette méthode a été proposée par Dounia Bouzar, anthropologue du fait religieux. C'est la méthode utilisée dans le cadre du livre « Diversité convictionnelle. Comment l'appréhender ? Comment la gérer ? »⁹, co-écrit avec Nathalie Denies.

Grâce à cette approche ...

- Le caractère religieux de la demande n'est pas nié
 - L'identité du demandeur n'est pas niée
 - Mais la réponse est applicable à tous, indépendamment de sa conviction
- Suppose l'adoption de dispositions :
- générales
 - neutres (applicables à tous)
 - ayant fait l'objet d'une concertation préalable
 - et non déformées par un prisme religieux ou culturel.

UNIA

⁹ Academia-L'Harmattan, 2014.

Y'a-t-il des critères/outils pour répondre en apportant un bénéfice pour tous?

! Un anti-critère = « Que disent les textes religieux? »

- Le cadre juridique : permet de recadrer ce qui est acceptable et ce qui ne l'est pas
- La concertation sociale dans l'institution
- La mise en place de grille d'appréciation sur base de différents critères (sécurité, hygiène, organisation du travail, prosélytisme, lutte contre les discriminations...)
- Le vivre ensemble dans l'institution

UNIA

PGDC

vs

Accommodements raisonnables

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Elargir la norme pour inclure tous les salariés, usagers... | <ul style="list-style-type: none">• déroger à la norme pour instaurer un traitement spécifique pour le demandeur |
| <ul style="list-style-type: none">• Traiter les demandes liées à la convictions comme toute autre demande | <ul style="list-style-type: none">• traiter les demandes liées à la conviction comme des demandes spécifiques avec une approche particulière |
| <ul style="list-style-type: none">• Travailler avec les outils et organes de concertation sociale | <ul style="list-style-type: none">• Ne suppose pas la concertation sociale: « face to face » travailleur/employeur |
| <ul style="list-style-type: none">• Réponse neutre, universelle , non fondée sur la religion | <ul style="list-style-type: none">• Réponse particulariste à caractère religieux |
| <ul style="list-style-type: none">• = agir humain partagé/ fédération des travailleurs autour de leur appartenance à l'entreprise | <ul style="list-style-type: none">• = application d'un droit individuel/segmentation des travailleurs |

UNIA

8. Et pour les asbl, concrètement ?

Donc concrètement?

- ASBL = employeur
 - Soumis à l'interdiction de discriminer ses travailleurs sur base des convictions
 - Justifications?
 - Neutralité?
 - PGDC?
- ASBL= fournisseur de service au public
 - Soumis à l'interdiction de discriminer ses stagiaires sur base des convictions
 - Stagiaires = usagers de service
 - PGDC?

X. Conclusion et suivi de ces journées

Les trois journées de rencontre et de réflexion ont bien montré l'**importance cruciale** - pour notre secteur et surtout pour les stagiaires ISP – de traiter adéquatement cette question, aussi délicate que complexe, de la diversité convictionnelle.

Les principaux **objectifs** de ces journées (partager les situations vécues, réfléchir à des pistes pour les gérer, identifier les enjeux, etc.) ont pu être globalement **rencontrés**, notamment grâce à la participation des deux personnes-ressources externes. De même, comme souvent dans le cadre de ces cycles FeBISP, des contacts étroits ont pu être établis entre les différentes personnes participant à la formation.

Quant au **suivi** de ces journées de rencontre et de réflexion, les participants ont suggéré que la FeBISP continue à réfléchir à cette question, via des Midis FeBISP, des journées de réflexion ou encore via un prochain cycle de formation.