

# iN&Di Inclusion & diversité

Programme de sensibilisation intersectionnel



# Remerciements

Ce guide n'aurait pas vu le jour sans les contributions inestimables de chaque membre de l'équipe de l'Institut des Défis :

Inès Allag, Raphael Costambeys-Kempczynski, Alex Eguiluz, Maria Angelica Mejia-Caceres, Adom Tabbey-Botchwey.

À toutes les personnes ayant participé, d'une manière ou d'une autre à ce projet: merci à vous toutes et tous pour vos contributions et votre engagement.



Guide iN&Di © 2024 par l'[Institut des Défis](#) et [Daniel Gómez Vega](#), sous licence [CC BY-NC-SA 4.0](#).

## Écriture et édition

Alex Eguiluz  
Adom Tabbey-Botchwey

## Traduction

Inès Allag

## Design graphique et illustrations

Daniel Gómez Vega

## Partenaires

Alliance InÉDi  
Cité du Genre (avec le soutien de membres de la Cité du Genre)  
Cité Fertiles  
Colouring Paris  
DragonFly Mental Health  
ESSEC Business School  
IdEX Université Paris Cité  
NightLine France  
Université Paris Cité  
URMIS Unité de recherches migrations et société

## Produit par



Institut  
des défis



## Avec le support de



Cité  
du Genre



Nightline  
FRANCE



Université  
Paris Cité



# Sommaire



## [4](#) Introduction

### [8](#) 1. Avant iN&Di

Les origines du programme

### [13](#) 2. L'enquête

Prendre le pouls

### [17](#) 3. Le Grand Plan

Élaboration du programme iN&Di

### [20](#) 4. Ateliers iN&Di pour le personnel

Parlons-en

[21](#) « D'où je parle ? »

[24](#) « Comment identifier nos biais et les rendre visibles ? »

[25](#) « Comment communiquer sans discriminer ? »

[27](#) « Comment améliorer l'accessibilité et la mobilité ? »

[29](#) « Comment pourrions-nous améliorer l'interculturalité ? »

[31](#) « Comment parler de la race ? »

[33](#) « Comment identifier et aborder le sexisme quotidien ? »

[35](#) « Comment prendre soin de notre santé mentale et de celle des autres ? »

### [37](#) 5. Alliance iN&Di

Les étudiant-es rejoignent la mission

### [40](#) 6. Passer à l'action sur le campus

Des changements visibles

### [42](#) 7. Animer un atelier

Comment aborder des sujets sensibles

### [45](#) 8. Feedback et impact

Comment avons-nous fait ?

### [48](#) 9. En avant

Le voyage continue

### [52](#) Notes

### [55](#) Bibliographie

# Introduction

**D**écouvrez le guide iN&Di, un outil pour explorer au plus près notre démarche de création du programme de sensibilisation à l'inclusion et la diversité. Ce guide n'est pas un manuel typique ni une formule « toute prête » pour créer une communauté inclusive ; c'est plutôt une collection d'idées, d'outils, de défis et de victoires, issus de la création d'un environnement où chaque voix et chaque parcours comptent.

Nous avons conçu ce guide non seulement pour retracer notre démarche, mais aussi pour en faire une ressource disponible pour toute personne désireuse de favoriser l'inclusion dans son propre espace. Chaque chapitre met en lumière nos stratégies, nos approches,

**Ce guide est une collection d'idées, d'outils, de défis et de victoires pour toute personne désireuse de favoriser l'inclusion dans son propre espace.**

et même quelques astuces type « ce qu'il ne faut pas faire », vous offrant des conseils honnêtes et pratiques basés sur notre expérience. En alliant réflexion et outils concrets, notre espoir est d'inspirer d'autres personnes à entreprendre ce voyage, en gardant à l'esprit que bâtir un environnement inclusif est un engagement à long terme.

Alors plongez, laissez-vous guider, et rejoignez-nous dans notre quête pour faire des organisations et des institutions éducatives des lieux où chacun-e peut s'épanouir.

## Qui sommes-nous ?

Vous nous connaissez peut-être déjà, ou peut-être pas. Dans tous les cas, nous faisons partie du Learning Planet Institute, un établissement d'enseignement supérieur où la recherche, le développement, l'enseignement et la formation se rejoignent pour former une communauté internationale et dynamique.

Puis, il y a nous, l'Institut des Défis (IDD), né d'une collaboration entre l'Institut et Université Paris Cité en 2020 pour apporter des propositions de solutions alternatives aux défis contemporains grâce à la recherche interdisciplinaire, à l'éducation et à l'engagement communautaire.

Dans notre petite mais puissante équipe interdisciplinaire, chacun-e de nous apporte une perspective unique, enrichissant et renforçant la collaboration. Ensemble, nous œuvrons à construire un



Nous sommes l'équipe de l'IDD. Ensemble, nous travaillons à la création d'un système d'enseignement supérieur qui soit aussi inclusif et durable que diversifié.

établissement d'enseignement supérieur aussi inclusif et durable que diversifié.

### Comment fonctionne ce guide ?

Ce guide est comme un livre de recettes qui détaille la meilleure façon de « concocter » l'environnement inclusif parfaitement assaisonné. Ensemble, nous allons créer une culture riche et savoureuse de diversité à partager dans vos communautés, organisations ou institutions éducatives.

Pour bien commencer, il est essentiel de maîtriser les bases, c'est-à-dire de comprendre le contexte et le public auxquels votre programme d'inclusion sera destiné. Il est tout aussi crucial d'être conscient-e des délais dont vous disposez et des forces de votre équipe de « chef-fes », afin de choisir la bonne recette, d'organiser efficacement votre équipe et de concevoir un programme d'inclusion à la fois percutant et attrayant.

**Construire la base** : Un bon bouillon ou *sofrito* est le cœur de tout grand plat. De la même manière, identifier les problèmes et les besoins de votre communauté est essentiel pour construire un programme d'inclusion solide. Les entretiens et les enquêtes jouent le rôle de liant dans ce processus.

**Menus pour tous les jours** : L'inclusivité n'est pas un festin ponctuel ; c'est une pratique quotidienne. Ce guide propose des outils essentiels (par exemple notre code de conduite) et des lignes directrices sur

la conception et l'adoption d'un langage inclusif<sup>1</sup> à intégrer dans vos activités quotidiennes.

**La recette** : Vous avez toujours voulu réaliser une « Marche des Privilèges<sup>2</sup> » ou une « Fresque de la Diversité » ? Dans le chapitre 4, nous partageons des ateliers, des interventions et des actions qui ont constitué le programme iN&Di, avec des étapes précises et des astuces pour les mener à bien.

**Tests et ajustements** : Comme un-e chef-fe goûte et ajuste constamment son plat, ce guide encourage la mise en place d'évaluations et des retours réguliers pour affiner votre démarche. Ainsi, vous ne vous contenterez pas de créer un changement ponctuel et éphémère, vous affinerez les saveurs en fonction de l'évolution des goûts de votre communauté. Le chapitre 7, « Animer un atelier », propose des outils et des conseils pour éviter de laisser les lasagnes brûler dans le four. Nous l'avons appris à nos dépens : parfois, la sous-cuisson ou la surcuisson font partie du processus. C'est la pratique qui fait le ou la chef-fe.

En effet, **c'est en mettant la table et en savourant le repas ensemble** que ce voyage culinaire prend tout son sens. Au moment même où l'un des convives prend une bouchée et dit : « Hum, c'est quoi la recette ? » – c'est la meilleure partie de la vie en cuisine et de la vie en commun. Dans le chapitre 8, nous partagerons les commentaires des participants à l'iN&Di et explorerons l'impact du programme.



Ce guide vous fournira les outils ou ustensiles nécessaires pour élaborer une variété de recettes

Comme un-e chef-fe goûte et ajuste constamment son plat, ce guide encourage la mise en place d'évaluations et des retours réguliers pour affiner votre démarche.

En bref, le guide iN&Di est plus qu'un manuel ; il permet de construire un environnement inclusif, chaleureux et accueillant, où les contributions de chacun·e sont célébrées et appréciées. Bon appétit !

## Quel est notre contexte ?

Plantons le décor, ou plutôt, préparons les ingrédients. Ces dernières années, en France, nous avons vu la société se polariser un peu plus et, presque fatalement, les actes de discrimination<sup>3</sup> ont gagné le domaine de l'éducation. Ces changements ont nécessité une évolution des approches pédagogiques pour relever de nouveaux défis que nous ne pouvons plus ignorer.

Notre réponse à cela ? Une approche intersectionnelle qui reconnaît la façon dont différents types d'oppression<sup>4</sup> – racisme<sup>5</sup>, sexisme, et divisions socio-économiques – sont interconnectés. Spoiler : il n'y a pas de recette magique. Créer un espace véritablement inclusif et diversifié est un défi qui demande de la technique.

Le Learning Planet Institute est niché au cœur de Paris, un carrefour pour des personnes venues du monde entier. Notre équipe est elle-même un kaléidoscope de cultures, disciplines et expériences diverses. **Comprendre la diversité<sup>6</sup> et l'inclusion<sup>7</sup> en France est essentiel à notre mission.** Avec son histoire unique de migrations, colonialisme et un attachement profond à la laïcité, la France entretient une relation complexe avec la diversité.



Le contexte français est un creuset où diverses cultures se mélangent, créant une société riche et dynamique. Nous devrions nous assurer que chaque ingrédient est valorisé.

## Pourquoi diriger des efforts vers l'inclusion et la diversité ?

Créer un environnement inclusif et diversifié n'est pas une promenade de santé. De plus, convaincre votre équipe ou institution nécessite de démontrer l'impact réel et mesurable de ces initiatives. Voici quelques arguments, soutenus par des faits scientifiques :

1. **Les équipes diversifiées résolvent mieux les problèmes.** Les études montrent que les équipes qui ont des perspectives variées sont plus créatives et efficaces dans la résolution de problèmes (Jang). Cela signifie qu'en investissant dans la diversité, on peut rester à la pointe de l'innovation pédagogique et sociale, en s'appuyant sur un plus large éventail de points de vue et d'idées.

2. **L'inclusion motive et engage.** Une étude montre que, s'ils et elles sont efficacement inclus-es, les employé-es sont trois fois plus enclin-es à contribuer à l'innovation et 87 % d'entre eux et elles seront moins susceptibles de quitter leur emploi (Pedulla). De nombreuses études révèlent que les organisations inclusives favorisent des environnements dans lesquels les individus se sentent responsabilisés, ce qui se traduit par une augmentation de la créativité et des taux de fidélisation. En outre, le rapport *Global Human Capital Trends* de Deloitte souligne que l'inclusion a un impact significatif sur la volonté des employé-es d'innover et de rester engagé-es dans leur rôle. En



Préférez-vous une salade composée uniquement de laitue ou une salade avec de la laitue, de la betterave, du fromage de chèvre et des noix ?

**Pour aborder et résoudre efficacement des problèmes complexes, il faut que toutes les voix soient entendues et respectées.**

somme, la promotion d'un sentiment d'appartenance permet aux personnes de s'épanouir et de participer activement à la réalisation des objectifs de l'organisation.

### **3. Représenter des voix différentes est important.**

Pour aborder des questions complexes telles que la durabilité et la justice sociale<sup>8</sup>, il faut que toutes les voix – et pas seulement quelques unes – soient entendues, respectées et activement impliquées dans la conversation. Dans le monde actuel, pour relever les défis globaux, il est nécessaire d'apporter des perspectives et des expériences diverses.

Des organisations telles que les Nations unies et l'UNESCO soulignent l'importance de l'inclusion pour favoriser la compréhension et combler les fossés culturels (UNESCO).

**4. Les environnements diversifiés favorisent l'apprentissage global.** Être entouré·e de personnes et de perspectives variées rend plus empathique et prompt à l'adaptabilité, des qualités clés pour les leaders du changement. Pour les étudiant·es et le personnel, un environnement plus inclusif signifie une formation plus riche et plus dynamique qui va au-delà des manuels et de la théorie.

## **Ressources**

Vous souhaitez préparer votre propre version des événements relatifs à l'inclusion et à la diversité présentés dans ce guide ? Nous avons ce qu'il vous

faut ! Dans le [dropbox](#) lié, vous trouverez un buffet de ressources – considérez-le comme votre garde-manger rempli d'ingrédients. Qu'il s'agisse de modèles, de boîtes à outils ou d'exemples inspirants, ces documents sont là pour stimuler votre créativité et non pour vous enfermer. N'hésitez pas à les choisir, à les mélanger et à les assaisonner pour qu'ils correspondent à la saveur de votre lieu de travail. N'oubliez pas que c'est à vous de créer, nos ressources n'étant que la garniture !

1



## Avant iN&Di

### Les origines du programme

Comment un simple repas partagé s'est transformé en un programme pour l'inclusion et la diversité – car identifier le problème c'est déjà le solutionner à moitié.

Cet objectif nous a amené-es à réaliser une enquête auprès des étudiant-es et des employé-es, avec l'intention de mesurer le sentiment d'inclusion au sein de la communauté. Nous détaillerons cette enquête dans le prochain chapitre, mais pour l'instant, il est important de noter qu'elle nous a fait prendre conscience que, malgré le fait que notre équipe soit internationale et diversifiée, nous ne répondions pas véritablement aux défis spécifiques rencontrés par les personnes qui incarnent les minorités structurelles au Learning Planet Institute. Ainsi, dans le cadre de notre stratégie globale de faire de notre établissement un campus durable, est né le programme iN&Di, pour « Inclusion et Diversité ».

Cependant, nous n'avons pas attendu 2023 pour nous lancer. Nous avons déjà entrepris diverses actions et mené tout autant d'ateliers à l'Institut, préparant ainsi le terrain pour des initiatives audacieuses et créatives. **Un moment clé a marqué le mois d'avril 2022, lorsque nous avons organisé notre premier atelier en ligne, "Who's in the Classroom?"** (« Qui est dans la salle de classe? »), animé par le collectif « [Teaching To Transgress Toolbox](#) »<sup>9</sup>. Cet atelier n'était pas un simple échange sur Zoom ; c'était une opportunité d'avoir des conversations réelles et significatives sur l'inclusion et la diversité dans l'éducation. Nous avons invité tout le monde – étudiant-es, enseignant-es, chercheurs-euses, personnels – à

L'origine de cette initiative remonte au label DD&RS (Développement Durable & Responsabilité Sociétale), une certification créée pour encourager les établissements d'enseignement supérieur à adopter des pratiques durables et responsables. Aligné sur les *Objectifs de Développement Durable* des Nations unies, le cadre du DD&RS intègre la durabilité dans tous les aspects de la vie sur le campus. Un élément clé, « *Développer une politique de qualité de vie pour l'établissement* », est devenu un des principes directeurs de notre travail, motivant les efforts pour créer un campus qui privilégie le bien-être, l'inclusivité et une culture profondément ancrée dans la responsabilité collective.

**Dans le cadre de notre stratégie globale de faire de notre établissement un campus durable, est né le programme iN&Di, pour « Inclusion et Diversité ».**



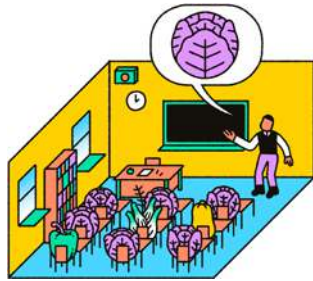
Chaque recette commence par une liste de courses soigneusement rédigée.

participer et, à travers des activités interactives et des récits partagés, nous avons abordé des sujets importants comme les besoins d'accès, les pronoms et la représentation.

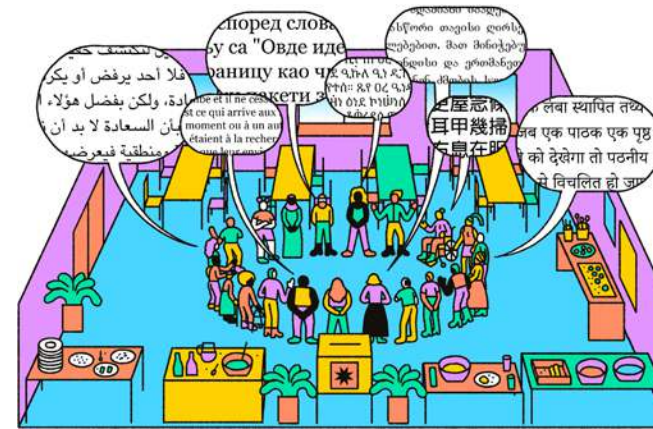
Cet atelier fut plus qu'une session d'apprentissage ; ce fut une étape clé de notre parcours pour faire des établissements d'enseignement supérieur des lieux où chacun·e se sent vu·e, entendu·e et valorisé·e. Et soyons honnêtes, nous en avons tous besoin dans nos vies.

« Lorsque ceux qui ont le pouvoir de nommer et de construire socialement la réalité choisissent de ne pas vous voir ou de ne pas vous entendre... lorsque quelqu'un qui a l'autorité d'un professeur, par exemple, décrit le monde et que vous n'en faites pas partie, il se produit un moment de déséquilibre psychique, comme si vous vous regardiez dans le miroir et que vous ne voyiez rien. Il faut une certaine force d'âme – et pas seulement une force individuelle, mais une compréhension collective – pour résister à ce vide, à ce non-être, dans lequel on est poussé, et pour se lever, en exigeant d'être vu et entendu ».

(Adrienne Rich, *Blood, Bread, and Poetry: Selected Prose, 1979-1985*)



Imaginez que vous soyez un fenouil, une citrouille ou un poivron dans un monde de choux rouges.



Le *potluck* (ou repas partagé) a été un excellent moyen de rassembler les gens et de lancer la conversation sur l'inclusion et la diversité.

## Le potluck

En mai 2022, nous avons organisé un *potluck* (repas à partager) intitulé « Let's Talk Inclusion ! », où notre communauté s'est réunie pour célébrer la diversité au sein de l'Institut, autour de plats partagés. Chaque participant·e avait apporté un plat représentant sa culture, et le résultat fut une riche mosaïque de saveurs et d'histoires. Nous avons débuté l'événement avec une activité simple mais puissante : tout le monde s'est rassemblé en cercle et a partagé un moment de sa vie dans sa langue maternelle. Cela nous a permis de nous rappeler ou de nous rendre compte à quel point notre communauté est constituée de voix diverses. L'événement a été d'autant plus significatif grâce à la participation des salarié·es de l'association, des étudiant·es et des chercheurs·euses, qui ont permis de créer une atmosphère collaborative. En tout, environ

30 participant-es ont pris part à cet événement, témoignant de l'engagement profond de notre communauté.

Nous avons également préparé un espace pour discuter de ce que signifient la diversité et l'inclusion pour notre communauté. Pour garantir que chaque voix soit entendue, nous avons placé une boîte à suggestions anonyme dans laquelle les gens pouvaient partager leurs idées pour rendre l'Institut plus inclusif. Cette boîte s'est avérée être un excellent moyen de transmission des besoins et des idées de la communauté à l'administration, aux ressources humaines et aux responsables, assurant ainsi la communication et la prise en compte visible des préoccupations de chacun-e.

À la suite du printemps 2022, nous avons décidé d'aller plus loin. En raison du succès des événements précédents et après des échanges et discussions approfondis, nous avons choisi de donner plus d'ampleur au projet. Nous avons mené plusieurs entretiens individuels et en groupe avec des membres de l'Institut désireux-ses de continuer la conversation. Ces entretiens étaient informels, souvent organisés autour de déjeuners ou de cafés sur le campus. Nous avons même redonné vie à la boîte à suggestions, en la plaçant dans divers espaces et événements, comme une invitée appréciée de tout le monde et qui refuse de quitter la fête. Ce que nous avons appris grâce à cette boîte à suggestions a été inestimable. En effet, nous



La boîte à suggestions est devenue un élément indispensable à chaque événement que nous organisons.

**Tous les objectifs n'ont pas été pleinement atteints, mais les progrès que nous avons réalisés ont constitué une base solide pour les efforts futurs.**

avons pu identifier plusieurs domaines clés nécessitant une attention particulière (cf. p. 12).

Le programme iN&Di nous a permis d'accomplir des progrès considérables dans bon nombre de ces domaines, comme l'instauration de toilettes neutres. Malgré le fait que tous les objectifs n'ont pas été pleinement atteints – en raison de facteurs indépendants de notre volonté : des ressources limitées, des calendriers serrés et, à l'occasion, des coups de théâtre de la part de l'univers –, les progrès que nous avons réalisés ont constitué une base solide pour les efforts futurs et restent un véritable guide pour notre voyage en cours vers une plus grande inclusion et diversité.

## Deux décisions importantes

Bien sûr, même les plans les mieux conçus ont besoin d'un peu plus que de l'enthousiasme de ses initiateurs-ices pour réussir. Nous avons réalisé que nous avons besoin de quelque chose de plus concret pour défendre l'urgence de notre programme d'inclusion et de diversité – un plan si solide qu'il pourrait être partagé avec d'autres institutions une fois qu'il aurait été affiné. Nous avons donc pris deux décisions cruciales :

1. Nous avons contacté la [Cité du Genre](#)<sup>10</sup> d'Université Paris Cité (UPC) pour savoir si des chercheurs-euses étaient passionné-es par les questions d'inclusion et de diversité. Sept








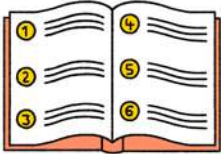












Une bonne recette est un plan bien préparé.

chercheurs-euses se sont manifestés, désireux-ses de travailler avec nous. Ensemble, nous avons formé un comité de chercheurs-euses et d'expert-es qui nous ont aidé à tenir le cap, nous ont fourni des informations précieuses et se sont retroussé les manches pour collaborer à cette aventure.

**2.** Nous avons décidé de créer une enquête pour mesurer le sentiment d'inclusion et de diversité au sein de notre communauté et pour recueillir des témoignages sur les expériences des personnes au sein de l'Institut. Nous voulions que cette enquête soit accessible à tous-tes et qu'elle soit conçue et analysée avec l'aide d'expert-es en la matière.

# Enseignements de la boîte à suggestions

13 domaines clés nécessitant une attention particulière

 <p>Un protocole de partage des besoins en matière d'accessibilité<sup>11</sup></p>	 <p>Des ateliers de sensibilisation à l'inclusion pour tous et toutes</p>	 <p>La nécessité d'établir un code de conduite interne</p>	 <p>Des ateliers sur les pronoms préférés<sup>12</sup> et leur mise en œuvre</p>	 <p>La création d'un comité pour l'inclusion et la diversité</p>				
 <p>Un protocole et une boîte à outils pour organiser des événements inclusifs</p>	 <p>Des toilettes non genrées</p>	 <p>Une boîte à outils et une formation continue pour des recrutements plus inclusifs</p>	 <p>Des événements permettant d'échanger sur l'inclusion et la diversité</p>	 <p>La création d'un club étudiant sur l'inclusion et la diversité</p>				
<table border="1" data-bbox="183 1038 531 1199"> <thead> <tr> <th>Éviter</th> <th>Préférer</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>L'utilisation d'un langage inclusif</p>	Éviter	Préférer			 <p>Des ateliers et événements pour lutter contre les stéréotypes<sup>13</sup></p>	 <p>La promotion et la célébration de la diversité</p>		
Éviter	Préférer							
								

2



## L'enquête

### Prendre le pouls

Une plongée approfondie dans les pensées et ressentis de notre communauté sur l'inclusivité, révélant nos forces et les domaines nécessitant des améliorations.

**À** l'été 2022, nous avons lancé notre première enquête, intitulée « Mesurer le sentiment d'inclusion au Learning Planet Institute », afin d'évaluer à quel point notre communauté se sentait incluse et d'identifier les axes d'amélioration possibles. Une partie clé de l'enquête concernait les questions démographiques : rôles au sein de l'association, âge, genre, orientation sexuelle, statut résidentiel, langue maternelle, situation financière et plus encore. Ces questions, étaient essentielles pour dresser un portrait complet des répondant-es et garantir que notre analyse tienne compte de diverses perspectives intersectionnelles. Bien que ces données démographiques nous aient



L'enquête a été l'un des meilleurs plats que nous ayons préparés jusqu'à présent.

permis de comprendre la diversité de notre échantillon, elles n'influaient pas directement sur les réponses individuelles ; la manière dont les gens se positionnent dans le paysage social peut affecter leurs réponses (c'est un peu comme un test de personnalité).

**Notre analyse a mis en lumière des domaines nécessitant des améliorations** qui ont non seulement influencé le développement du programme iN&Di, mais aussi reflété des problématiques sociales plus larges présentes dans de nombreux contextes à travers le monde. Lors du premier tour, nous avons reçu 117 réponses, représentant environ un tiers de notre communauté – étudiant-es et personnels confondus. Pour la seconde édition, menée du 22 novembre 2023 au 31 janvier 2024, nous avons collecté 111 réponses, provenant d'un groupe plus large. Cela a entraîné une légère baisse du taux de réponse, passant de 37 % à 28 %. Cette enquête a été conçue par l'équipe de l'Institut des Défis en collaboration avec des chercheurs-euses d'UPC et Marion Erouart, doctorante en psychologie sociale et membre du personnel du Learning Planet Institute à l'époque. Nous nous sommes appuyé-es sur l'enquête de 2022, intégrant les retours des départements RH, transformation des organisations, et du CSE, tout en nous assurant qu'elle soit validée par le délégué à la protection des données de l'Institut. Des questions sensibles sur l'âge, le genre et l'orientation sexuelle ont été incluses avec la possibilité de les ignorer, afin que l'expérience

**Notre analyse a mis en lumière des domaines nécessitant des améliorations qui reflétaient des problématiques sociales plus larges présentes dans de nombreux contextes à travers le monde.**

soit confortable pour tous-tes les participant-es. Le consentement a été explicitement demandé dès le départ et les réponses sont restées anonymes, accessibles uniquement à l'équipe d'iN&Di.

## Les questions de l'enquête

Pour cette enquête, nos questions de recherche étaient les suivantes :

1. **Les membres de la communauté du Learning Planet Institute se sentent-ils inclus ?**
2. **Existe-t-il des différences dans le sentiment d'inclusion selon les profils socio-démographiques ?**
3. **Le programme iN&Di a-t-il eu un impact sur celles et ceux qui ont assisté à un ou plusieurs ateliers ?**

Ces questions ont guidé la conception et l'analyse de l'enquête. Pour répondre à ces questions, nous avons inclus des questions spécifiques relatives à l'inclusion et à l'accessibilité, à la connaissance des valeurs et des outils, à l'expérience de situations problématiques, à la possibilité de s'exprimer en toute sécurité, au matériel inclusif, au développement personnel et aux efforts de participation.

### Inclusivité et accessibilité :

- **Q3** : L'Institut valorise mon parcours, mon identité<sup>14</sup>, ma culture et mes expériences.



Parfois, le chemin le plus simple vers la compréhension passe par des questions réfléchies.

- **Q4** : Les locaux sont inclusifs et accessibles pour moi.
- **Q5** : Mes pair-es, enseignant-es, mentors, administrateur-rices et/ou collègues sont sensibles aux questions d'inclusivité.
- **Q6** : Les critères de recrutement et d'admission du Learning Planet Institute favorisent la diversité au sein de sa communauté.
- **Q7** : Je me sens inclus-e dans la communauté.

### Connaissance des valeurs et outils d'inclusivité :

- **Q8** : J'ai connaissance des valeurs partagées et du code de conduite attendu de toutes les membres de la communauté de l'Institut.
- **Q9** : Si je suis victime ou témoin d'un comportement inopportun ou d'une discrimination, je sais où trouver les protocoles de signalement internes.

### Expériences de situations problématiques :

- **Q10** : J'ai été témoin de commentaires ou comportements inopportuns que j'ai ressentis comme offensants, embarrassants ou blessants.
- **Q11** : J'ai été victime de commentaires ou comportements inopportuns que j'ai ressentis comme offensants, embarrassants ou blessants.
- **Q12** : J'ai été témoin ou entendu parler de discrimination sur la base d'un ou plusieurs aspects de l'identité d'une personne (sexe, âge,

**Q9 : Si je suis victime ou témoin d'un comportement inopportun ou d'une discrimination, je sais où trouver les protocoles de signalement internes?**

origine ethnique, orientation sexuelle, etc.).

- **Q13** : J'ai été victime de discrimination sur la base d'un ou plusieurs aspects de mon identité (sexe, âge, origine ethnique, orientation sexuelle, etc.).

#### Sécurité d'expression et supports inclusifs :

- **Q15** : Lorsque je m'exprime dans un moment collectif, je sens que je peux partager mon opinion en toute sécurité, même s'il s'agit d'une opinion contraire à celle de la majorité.
- **Q16** : Le matériel pédagogique (exemples, références, photos...) qui est partagé lors des moments collectifs est inclusif.

#### Développement personnel et efforts de participation :

- **Q17** : Au Learning Planet Institute, les caractéristiques personnelles constituent un obstacle au développement personnel de carrière et d'apprentissage.
- **Q18** : Participer pleinement aux activités de l'Institut (travailler, aller en cours, assister aux événements ponctuels) nécessite des efforts ou des aménagements de ma part.

#### Protocole et retours :

- **Q19** : Je sais où trouver le protocole pour demander des aménagements lorsque je suis dans une situation qui les nécessite (invalidité temporaire ou permanente).
- **Q20** : Avez-vous des commentaires ou des remarques quant à l'accessibilité et l'inclusivité

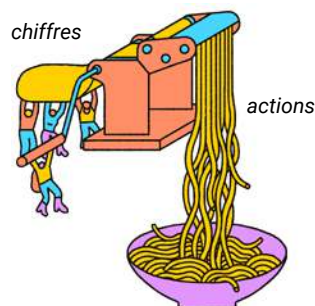
des conditions d'apprentissage/travail au Learning Planet Institute ?

### Résultats

Les résultats de cette enquête ont fourni une vue d'ensemble des expériences et perceptions de notre communauté. Ils ont été partagés avec le conseil d'administration, les différentes équipes, les managers, le CSE, le département RH, les directeurs-ices de programmes et les coordinateurs-ices de la vie étudiante. Les résultats et le programme iN&Di ont été accueillis favorablement.

En conclusion, si les résultats de l'enquête sont prometteurs et mettent en lumière les domaines dans lesquels des progrès ont été réalisés, ils soulignent également le défi permanent que représente le fait d'assurer une large participation et de répondre aux divers besoins de notre communauté. Le retour d'information n'a pas seulement éclairé nos stratégies, il a aussi souligné l'importance de continuer à affiner et à adapter notre approche pour favoriser un environnement véritablement inclusif.

**Le retour d'information n'a pas seulement éclairé nos stratégies, il a aussi souligné l'importance de continuer à adapter notre approche pour favoriser un environnement véritablement inclusif.**

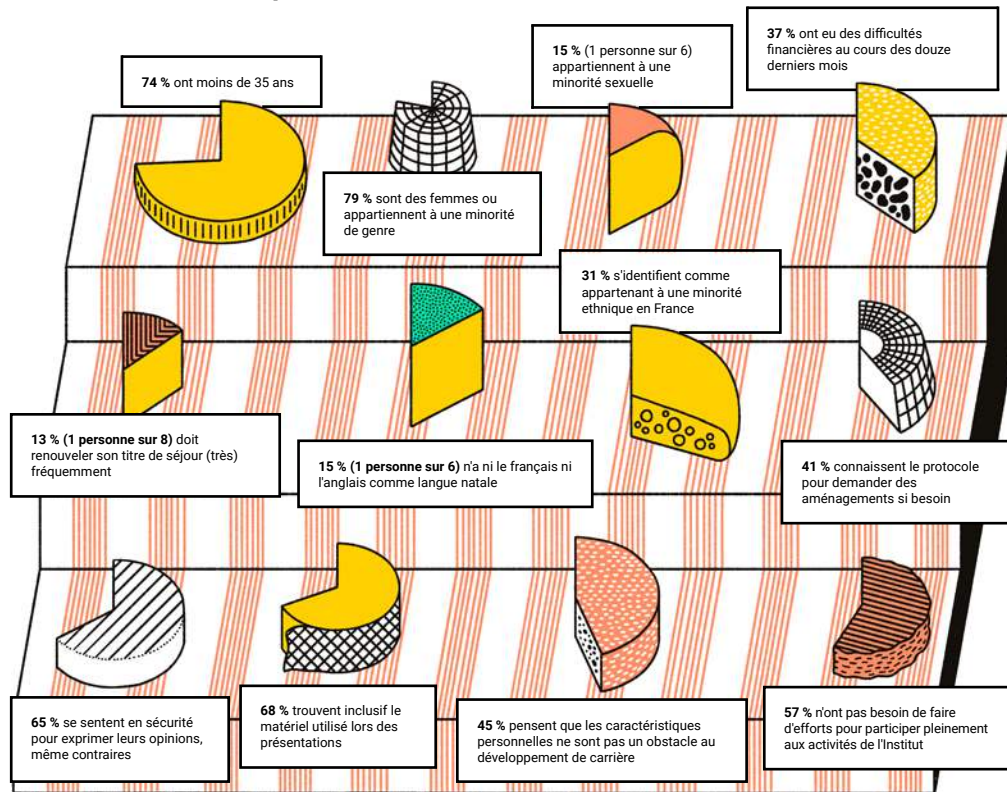


Lors de l'analyse d'une enquête, ce n'est pas une mauvaise idée de transformer des chiffres abstraits en actions concrètes.

# Mesure du sentiment d'inclusion au Learning Planet Institute

(Résultats de l'enquête 2023)

Parmi les 56 répondant-es salarié-es...

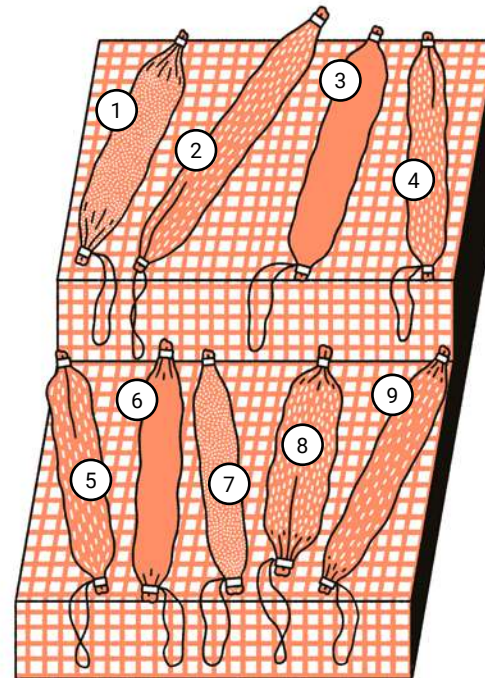


## Ce dont nous pouvons nous réjouir

- Le sentiment de communauté semble bien partagé parmi les salarié-es.
- Dans l'ensemble, les répondant-es sont satisfait-es de l'inclusion et de l'accessibilité de l'Institut (des locaux en particulier).
- Plusieurs dispositifs mis en place au cours des derniers mois vont dans la direction suggérée par les réponses à l'enquête pour plus d'inclusivité.
- La communauté est investie et soulève de nombreux points précis d'amélioration, en proposant des pistes concrètes pour améliorer l'inclusivité dans l'Institut.

## Ce sur quoi nous pouvons travailler

- Certaines caractéristiques sociodémographiques sont surreprésentées parmi les personnes qui ne se sentent pas incluses dans la communauté.
- Les valeurs et le code de conduite du LPI semblent bien connus, mais les protocoles de signalement le sont beaucoup moins, en particulier chez les étudiant-es.



## Une base pour les travaux futurs

L'enquête avait mis en lumière des domaines de travail clés pour notre communauté :

1. Les privilèges
2. Les biais
3. La communication et les micro-agressions
4. L'accessibilité et le validisme
5. Le racisme
6. L'interculturalité
7. L sexisme
8. La phobie LGBTQIA+
9. La santé mentale



## Le Grand Plan Élaboration du programme iN&Di

Définir une série de thèmes et de sujets qui comptent le plus pour notre communauté, de l'accessibilité aux privilèges, et en faire un atelier mensuel.

**E**n janvier 2023, le programme iN&Di a officiellement été lancé sous sa forme actuelle. Transformer les idées abstraites issues de notre enquête de 2022 en quelque chose de concret et d'impactant était palpable – un peu comme passer d'un livre de recettes à une table bien garnie. L'enquête avait mis en lumière des domaines de travail clés pour notre communauté : les privilèges et les biais, la communication et les micro-agressions<sup>15</sup>, l'accessibilité et le validisme<sup>16</sup>, le racisme et l'interculturalité<sup>17</sup>, le sexisme et la phobie LGBTQIA+, ainsi que la santé mentale<sup>18</sup>.

**Nous nous sommes également inspirés d'autres institutions, apprenant de leurs stratégies d'inclusivité.**

### Reglages et organisation

Pour préciser ces thèmes, **nous avons organisé un groupe de discussion pendant notre séminaire d'hiver.**

Ce fut une opportunité où chacun·e pouvait donner son avis sur notre programme initial. En écoutant des perspectives variées, nous avons pu modeler le programme pour qu'il soit à la fois exhaustif et pertinent. Nous nous sommes également inspirés d'autres institutions, apprenant de leurs stratégies d'inclusivité, ce qui nous a aidé à identifier des lacunes et des opportunités dans notre approche.

**Nous avons structuré notre calendrier pour qu'il s'écoule naturellement et progressivement.** Nos ateliers initiaux visaient à sensibiliser notre public autour des identités personnelles, des positions sociales et des privilèges associés, ainsi qu'à leur faire comprendre comment les biais renforcent les systèmes de domination. Fort-es de cette base solide, nous avons mis en lumière chaque mois un thème différent. Nous avons fait coïncider nos thèmes avec des événements nationaux, comme « Octobre rose » qui s'inscrit parfaitement dans les discussions sur le sexisme, étant donné que le cancer du sein touche principalement les femmes, par exemple. Il s'agissait de rester pertinent-es et en phase avec les enjeux sociaux plus largement.

### Notre année pilote

L'année 2023 a été une année pilote, remplie à la fois de triomphes et de défis. Par exemple, notre



Comme pour le kimchi, certains processus nécessitent non seulement les bons ingrédients, mais aussi du temps.



Notre calendrier était assez intensif, avec des événements ayant lieu de février à décembre (sauf pendant la pause estivale traditionnelle).

module sur le « racisme » était initialement prévu pour juin, mais a dû être déplacé en septembre. Ce mois a également marqué notre engagement sur l'interculturalité et l'organisation d'un podcast en direct avec [Colouring Paris](#)<sup>19</sup> (non prévus au programme initial) – prouvant que la flexibilité est essentielle, même lorsqu'il s'agit de jongler avec plusieurs thèmes.

Alors que nous traduisions en actions les enseignements tirés de notre année pilote, notre objectif était de créer du matériel pédagogique qui trouverait un écho dans l'ensemble de l'Institut voire au-delà. Il ne s'agissait pas seulement d'organiser des ateliers, mais de poser les bases de pratiques inclusives réelles et quotidiennes. Nous nous sommes efforcé-es de développer des outils et des ressources

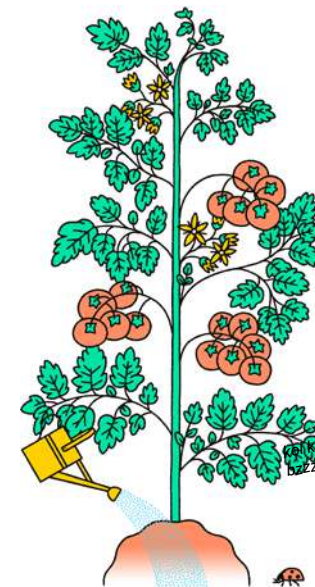
pratiques et attrayants, même si **le processus n'a pas toujours été simple.**

En effet, nous nous sommes heurté-es à la résistance et au scepticisme de certaines parties de la communauté, et il nous a fallu beaucoup de patience et de persévérance pour rester motivé-es et faire valoir les raisons pour lesquelles l'inclusion et la diversité sont importantes. Parfois, nous avons l'impression d'essayer de faire cuire un soufflé à la flamme d'un feu de camp.

La collaboration a été notre ingrédient secret. Travailler avec des universités, des institutions de recherche et des réseaux locaux a apporté des perspectives précieuses, mais cela signifiait également naviguer dans un dédale d'idées, de retours critiques, de commentaires et de suggestions en tout genre.

Lorsque nous avons commencé à mettre en œuvre des sessions de formation et des ateliers, nous avons d'abord décidé de nous concentrer sur le personnel. **En septembre 2023, nous avons élargi notre public cible aux étudiant-es.** La création du club étudiant Alliance InÉDi a changé la donne, en nous aidant à adapter les ateliers aux étudiant-es et à les faire connaître parmi ce groupe.

Notre vision du programme iN&Di va au-delà de la simple organisation d'ateliers. Nous le considérons comme un modèle dynamique, un laboratoire vivant que nous espérons partager avec d'autres établissements d'enseignement. Pour soutenir cette



2023, ce fut comme planter les graines d'une plante de tomates.

vision, nous avons ajouté un élément de réflexion pour évaluer l'impact et créé ce guide afin d'aider les personnes intéressées à reproduire nos efforts ou du moins, s'inspirer de notre expérience.

### Bonne communication

Enfin, n'oublions pas le pouvoir de la communication. Nous savions que nous devons impliquer le plus grand nombre de personnes possible, c'est pourquoi nous avons fait appel à une graphiste de talent. Elle nous a aidé-es à concevoir un style cohérent et attrayant pour nos calendriers et nos affiches. Ces affiches accrocheuses sont rapidement devenues le visage reconnaissable de l'équipe iN&Di. Elles n'étaient pas seulement jolies, elles étaient essentielles. Elles présentaient le projet et suscitaient l'intérêt des étudiant·es, des chercheurs·euses et du personnel. Plus qu'une simple promotion d'événements, notre stratégie de communication a joué un rôle éducatif, en sensibilisant à l'inclusion et à la diversité.

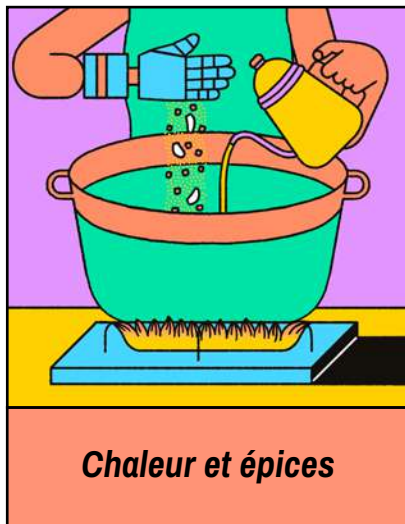
Nous avons veillé à ce que nos messages soient clairs et accessibles, chaque atelier ayant sa propre affiche et un QR code pour faciliter les inscriptions. Nous avons également envoyé des courriels et inscrit les événements sur le calendrier de l'Institut. Cela peut sembler fastidieux (et ça l'est !), mais rendre visible chaque thématique et chaque événement tous les mois a été essentiel pour attirer les participant·es à nos ateliers.

Rétrospectivement, notre année pilote avec le programme iN&Di s'est avérée être un voyage d'adaptation, d'apprentissage et de croissance. Nous avons relevé des défis inattendus, mais notre engagement à promouvoir une culture inclusive est resté inébranlable. En engageant notre communauté de manière créative par le biais d'ateliers, d'événements et d'une communication efficace, nous avons transformé les idées en actions.

**Rendre visible chaque thématique et chaque événement tous les mois a été essentiel pour attirer les participant·es à nos ateliers.**



Nos affiches étaient faites de couleurs plates et de lettres en gras. Il n'y a rien de mieux pour attirer l'attention.



## Ateliers iN&Di Parlons-en

De la compréhension du concept de privilège à la gestion de conversations délicates – des ateliers pour permettre au personnel de se connecter, d'apprendre et de grandir ensemble.

O n y est, le moment tant attendu est enfin arrivé ! Il est temps de soulever la cloche et de vous dévoiler les ateliers sur l'inclusion et la diversité que nous avons conçus dans le cadre du programme iN&Di. Mais avant de plonger dans le vif du sujet, il y a un petit rituel que nous avons suivi et que vous apprécierez.

**D'abord, nous commençons toujours nos ateliers par un partage des objectifs et du déroulé de l'atelier** – parce que, soyons honnête, personne n'aime les surprises (sauf si c'est un gâteau). De cette manière, les participant-es savent exactement dans quoi ils et elles s'engagent, à quoi s'attendre, et combien de temps ils et elles passeront avec nous.

Ensuite, nous veillons à établir un consensus sur un cadre de travail commun – en gros, nous établissons les règles du jeu tous ensemble. Par exemple : écoute active, respect, présence totale, parler pour soi-même, confidentialité (ce qui se passe dans l'atelier reste dans l'atelier), coresponsabilité, et bien plus encore. Étant donné que notre programme aborde des sujets sensibles et suscite des discussions animées, nous estimons qu'il est crucial de s'accorder sur la façon dont les sujets seront abordés avant même de commencer. Considérez cela comme notre « code d'honneur ». N'hésitez pas à ajouter une touche d'humour lors de l'explication de chaque règle, à partager des exemples et à vous assurer que tout le monde est d'accord. Pour cette partie, nous avons emprunté une page de l'organisation française « Fertiles », connue pour élaborer des ressources qui favorisent une facilitation bienveillante et respectueuse (parce que, avouons-le, nous apprécierions tous-tes un peu plus de gentillesse de nos jours). Parmi leurs nombreux outils, le kit « [Freedom Space](#) », aussi connu sous le nom de « Safe Space »<sup>20</sup>, nous a été particulièrement utile pour cet atelier.

**Enfin, nous avons bien précisé le fait que nous ne sommes pas exactement expert-es de tous les sujets traités, mais que nos ateliers reposent sur des recherches solides et des ressources fiables.** De plus, lorsque cela a été possible, nous avons fait appel à de véritables expert-es qui nous ont aidé à concevoir certains ateliers et nous ont communiqué du contenu et des ressources fiables à disséminer. N'hésitez pas à



Le travail de Fertiles est devenu un ingrédient important de nos ateliers.

mentionner les chercheurs·euses, à citer les études ou à partager les ressources que vous avez trouvées (bonus si vous prononcez les termes complexes correctement !)

## Précautions générales

Pour réussir ces ateliers, il est essentiel d'établir un cadre favorisant le respect, l'accessibilité et une communication ouverte. En mettant en œuvre quelques précautions clés, nous pouvons créer un environnement où les participant·es se sentent à l'aise pour s'engager dans des discussions significatives et apprendre les un·es des autres. Ces lignes directrices sont conçues pour minimiser les défis potentiels et garantir le fait que les ateliers soient efficaces pour tous·tes les participant·es. Sur cette base, les ateliers peuvent favoriser un dialogue authentique et un enrichissement mutuel, contribuant ainsi à une communauté plus inclusive et diversifiée.

- Vos animateurs·rices/facilitateurs·rices doivent être compétent·es. Des thèmes comme la santé mentale, le racisme, etc. peuvent être sensibles, alors assurez-vous que vos animateurs·rices sachent comment gérer ces sujets émotionnels. Ils et elles n'ont pas besoin d'être thérapeutes, mais ils et elles doivent savoir comment orienter les participant·es vers des ressources ou comment médiatiser efficacement ces situations lorsqu'elles deviennent tendues.
- Si possible, offrez un espace où les participant·es peuvent évacuer leurs émotions quand cela est

**Sur cette base, les ateliers peuvent favoriser un dialogue authentique et un enrichissement mutuel, contribuant ainsi à une communauté plus inclusive et diversifiée.**

nécessaire. Une autre option consiste à prévoir une stratégie de retrait bien définie pour les personnes qui pourraient se sentir éprouvées et préféreraient s'éloigner.

- Pour s'assurer que tous·tes les participant·es disposent d'un même niveau de compréhension, il est important de partager des informations essentielles, comme des définitions, des théories et des éléments de contexte expliquant la pertinence de chaque atelier ou activité. Assez parlé ! Passons aux ateliers. Bonne lecture !

# 1

## « D'où je parle ? »

### L'atelier sur les privilèges

L'atelier sur les privilèges a marqué le lancement de notre programme iN&Di en fanfare. Nous avons pensé que, quitte à nous plonger dans un sujet aussi profond, autant commencer en montrant pourquoi ce n'est pas juste un « petit plus » mais une nécessité. Nous avons donc adapté la célèbre « Privilege Walk », ou marche des privilèges, créée par Dr. Peggy McIntosh – une féministe, activiste anti-raciste et pionnière américaine. Son travail sur le privilège et l'oppression est légendaire, mais nous avons modifié l'exercice pour

éviter l’ambiance « marche de la honte » qui a parfois été critiquée. Notre objectif ? Aider les participant·es à explorer le concept de privilège en faisant en sorte que personne ne se sente jugé.

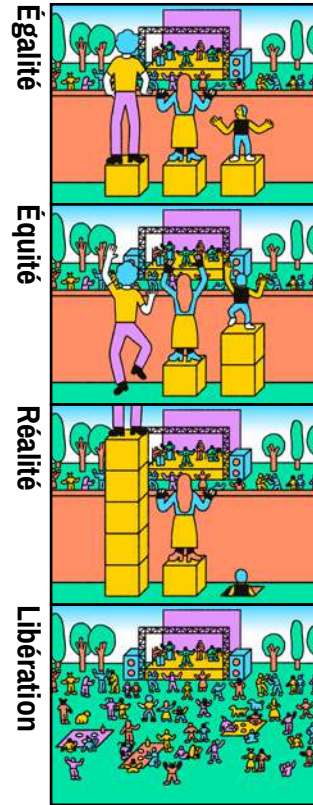
La marche des privilèges est bien plus qu’une marche – c’est un voyage à travers la prise de conscience de soi. En se déplaçant dans l’espace et en étant poussé·es à réfléchir à leurs propres expériences, les participant·es commencent à comprendre que le terme privilège n’est pas juste un mot qu’on utilise sur les réseaux sociaux, mais une réalité concrète qui façonne la vie de chaque être social. À la fin de cet atelier, les participant·es comprendront non seulement ce que signifie et ce qu’implique le terme privilège, mais seront capables de l’expliquer à d’autres sans difficulté. Nous voulions qu’ils et elles saisissent la vision d’ensemble : comment la race, le statut socio-économique<sup>21</sup>, le genre et d’autres facteurs interagissent de manière complexe pour façonner nos expériences.

## Organisation

Pour ce faire, nous avons conçu un atelier de 45 minutes divisé en trois parties :

**1. Segment théorique :** explication du concept de privilège, de l’intersectionnalité<sup>22</sup> et introduction à la « roue des privilèges ».

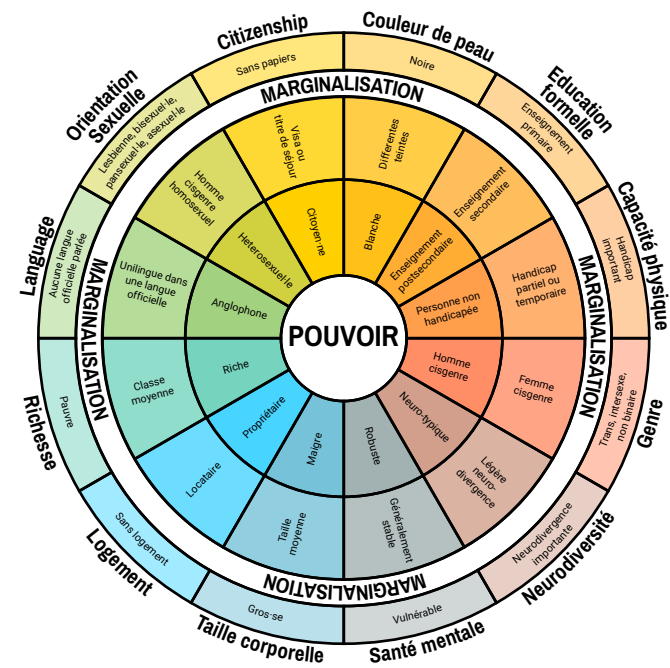
**2. Segment pratique :** c’est ici que la magie opère – la marche des privilèges elle-même. Nous avons adapté l’exercice avec des affirmations aussi proches



Vous connaissez peut-être déjà l’illustration originale d’Angus Maguire<sup>23</sup> et ses innombrables variantes.

de la réalité des participant·es que possible, espérant que cela soit pertinent et révélateur.

**3. Segment de débriefing :** Enfin, les participant·es se regroupent par paires ou en petits groupes pour discuter de leurs expériences. Celles et ceux qui sont particulièrement courageux·ses peuvent partager leurs réflexions avec le groupe plus large – mais sans pression !



Dans la roue des privilèges, plus vous êtes proche du centre, plus vous êtes privilégié·e. N’oubliez pas que l’identité peut être dynamique (votre position sur la roue peut changer au fil du temps) et que ces catégories peuvent varier dans différents contextes. L’intersectionnalité est un concept vaste et cet outil n’est qu’un point de départ.

## La roue des privilèges

Considérez la roue des privilèges comme un cercle dynamique et en perpétuelle évolution. Chaque tranche représente un aspect de notre identité sociale, tel que

la race ou l'appartenance ethnique, le genre, le statut socio-économique et la langue. Cet outil nous aide à comprendre comment ces éléments se combinent pour influencer nos expériences de privilège et de désavantage dans des contextes sociaux bien définis. En explorant comment divers aspects de nos identités s'entrecroisent, nous pouvons voir comment certaines structures sociales favorisent ou entravent les expériences de vie des individus de manière différente, suscitant des conversations significatives sur nos expériences collectives et nos défis.

### La marche des privilèges

Dans cet exercice, les participant-es ajoutent ou soustraient des points en fonction de leurs expériences personnelles liées aux affirmations lues par l'animateur-ric(e) (par exemple, « si vous avez déjà eu peur de tenir la main de votre partenaire en public, soustrayez un point »). Après avoir comptabilisé leurs points, les participant-es se mettent en ligne selon leur score total : ceux ou celles qui ont le plus de points se placent au début de la ligne, tandis que ceux ou celles qui en ont moins se déplacent progressivement vers l'arrière. Une fois alignés, chaque participant-e froisse le papier sur lequel il ou elle a fait son total de points en une boule et tente de la lancer dans une boîte ou un récipient tenu par l'animateur-ric(e). Cet exercice visuel illustre le fait que ceux et celles qui sont en tête de ligne, ayant le plus de points, peuvent plus facilement atteindre l'objectif, montrant ainsi



Les personnes les plus proches de la boîte (celles avec le plus de points) ont plus de chances de réussir leur coup.

comment le privilège peut offrir un avantage significatif pour atteindre des buts et des opportunités.

Alternativement, les participant-es peuvent commencer sur la même ligne et se déplacer en avant ou en arrière selon les affirmations. Cette version est moins privée et peut être un peu gênante pour les participant-es, il faut donc être prudent avec les affirmations choisies pour ne pas mettre quelqu'un dans une position inconfortable.

### Précautions à prendre

Avant de commencer l'activité de la marche des privilèges, assurez-vous que tout le monde est à l'aise pour se déplacer dans l'espace. Si tout le monde ne peut pas participer physiquement, limitez l'activité à la première partie. Instaurez un environnement sans jugement et rappelez aux participant-es de ne pas commenter les positions des autres dès le début.

En réfléchissant à notre expérience de la marche des privilèges, nous avons remarqué quelques difficultés :

**Impact émotionnel :** Malgré nos efforts pour rester calmes, l'exercice peut susciter des émotions fortes telles que la culpabilité, la honte ou la défense.

Ces sentiments peuvent parfois faire obstacle à une conversation constructive.

#### **Compréhension superficielle :**

L'exercice peut simplifier des dynamiques sociales complexes, offrant une vision quelque peu superficielle des privilèges et de l'oppression. Toutefois, il constitue un point de départ précieux pour les discussions.

#### **Renforcement des hiérarchies :**

La marche des privilèges peut involontairement renforcer les hiérarchies en séparant visuellement les participant-es en fonction de leurs privilèges, ce qui risque de créer un sentiment de division plutôt que de favoriser la solidarité et un engagement commun à lutter contre les inégalités.

## Enseignements tirés de cet atelier

Après avoir organisé cet atelier à plusieurs reprises, nous avons appris une ou deux choses. Il est rapide à mettre en place et fonctionne bien comme introduction à d'autres thèmes. Mais, comme nous l'avons découvert

lors de la première édition, la session de débriefing est cruciale. En la négligeant, les participant·es, en particulier ceux et celles qui se trouvent à l'intersection de plusieurs oppressions, peuvent se sentir plus perdu·es qu'éclairé·es. C'est une étape qui aide tout le monde à assimiler l'expérience, qui peut être assez intense.

# 2

## « Comment identifier nos biais et les rendre visibles ? »

### Atelier Fresque de la Diversité

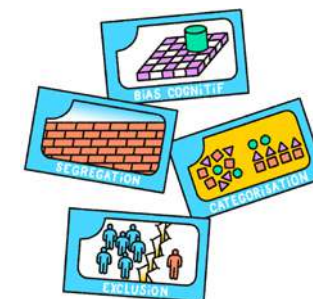
Après avoir introduit le concept de privilège, nous avons exploré une force discrète mais influente qui sabote souvent nos prises de décisions quotidiennes : les biais cognitifs<sup>24</sup>. Ces petits raccourcis mentaux, bien qu'utiles pour traiter rapidement des informations, peuvent aussi renforcer des discriminations. Grâce au *Codex des biais cognitifs* de John Manoogian III et Buster Benson, nous avons trouvé une base idéale pour concevoir notre deuxième atelier.

L'objectif de cet atelier était de permettre une bonne compréhension de la diversité, de l'inclusion

et de la discrimination en examinant la manière dont ces concepts sont interconnectés et s'influencent mutuellement. Nous avons établi un vocabulaire commun et défini des termes clés pour permettre aux participant·es de communiquer avec clarté et empathie<sup>25</sup>. L'atelier a aussi mis en lumière la prévalence et la nature systémique des discriminations, encourageant une réflexion au-delà des actes individuels et reconnaissant l'impact des inégalités structurelles. Cette approche ouvre la voie à des discussions sérieuses et informées qui favorisent l'inclusion et la prise de conscience.

Pour cela, nous avons sorti l'artillerie lourde : la [Fresque de la Diversité](#) de l'ESSEC Business School à travers un atelier de 3 heures pour la communauté du Learning Planet Institute. Cet atelier permet aux participant·es d'expérimenter les mécanismes cognitifs qui sous-tendent la discrimination, de découvrir des moyens de réduire les préjugés et de favoriser un dialogue constructif pour une société plus inclusive. Dans cet atelier, les participant·es n'ont pas seulement appris à connaître les préjugés cognitifs, ils et elles les ont expérimentés en temps réel grâce à des cartes conceptuelles, des mini-jeux et des réflexions dirigées par l'animateur.

Nous avons réussi à couvrir les coûts avec le budget de notre programme iN&Di - heureusement pour nous, l'ESSEC offre un tarif spécial pour les institutions éducatives, ce qui a permis d'allonger un peu plus notre budget. Après l'atelier, les participant·es ont eu accès à



Les cartes utilisées lors de la Fresque de la Diversité vous permettent de sensibiliser le public aux questions de discrimination et d'inclusion de manière ludique.

des ressources supplémentaires qui ont été comme la cerise sur le gâteau d'une expérience déjà riche en enseignements.

## Organisation

Il s'agit d'un atelier de 3 heures. Pour le préparer, vous aurez besoin d'une salle avec une grande table au centre. Chaque animateur-riche peut travailler avec un groupe de 8 à 16 participant-es. Ajustez le nombre de salles et de tables en fonction du nombre total de participant-es à l'atelier.

## Précautions à prendre

Pour commencer cet atelier, il est important d'avoir quelques éléments à l'esprit. Nous sommes passé-es par là pour que vous n'ayez pas à le faire. Trois heures, c'est long, mais vous seriez surpris de voir à quel point cela passe vite lorsque la conversation est suffisamment animée. Il est important de garder un œil sur l'horloge pour s'assurer que chaque segment dispose de suffisamment de temps, mais aussi de diviser le contenu en segments plus courts ou de prévoir des pauses, car trois heures peuvent s'avérer trop longues pour un engagement soutenu.

## Enseignements tirés de cet atelier

**Exigences en ressources :** Les éléments interactifs et les supports physiques de l'atelier nécessitent du temps, de l'espace et un budget important. Cela peut représenter un défi pour certaines organisations aux ressources limitées.

# 3

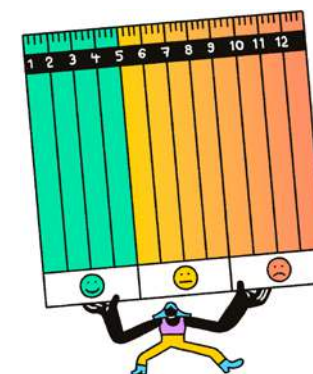
## « Comment communiquer sans discriminer ? »

### Co-créer notre « Acceptomètre »

**N**ous avons ensuite voulu aborder un sujet important : la communication discriminatoire. Après l'atelier sur les biais, nous avons réfléchi à un nouveau défi : comment communiquer sans offenser accidentellement la moitié de la salle ? C'est ainsi qu'inspirés par le [Violentomètre](#), conçu à l'origine pour sensibiliser les femmes à la violence domestique, nous avons créé notre propre « Acceptomètre » – notre outil DIY pour mesurer l'acceptabilité des propos des gens.

Cette règle colorée, à l'instar du Violentomètre, fonctionne sur une échelle et utilise différentes déclarations ainsi qu'un dégradé de couleurs : vert pour « Profitez », jaune et orange pour « Attention, dites Stop ! » et rouge pour « Protégez-vous, cherchez de l'aide », afin d'indiquer si une relation est saine ou dangereuse.

Dans notre communauté, nous avons collecté des déclarations réelles que des gens ont entendues ou qui leur ont été faites et qui étaient jugées problématiques voire offensantes. **L'objectif ? Montrer que ce qui peut sembler être un commentaire anodin pour une personne peut avoir un impact négatif significatif pour une autre.**



Le Violentomètre et l'Acceptomètre sont des outils qui fonctionnent de la même manière.

## Organisation

**1.** Nous avons commencé par établir le cadre fertile, puis nous avons présenté les objectifs et le déroulé de l'atelier. Nous avons veillé à ce que les participant-es sachent que nous ne prendrions qu'1 heure et 30 minutes de leur temps pour une expérience courte, efficace et, espérons-le, marquante.

**2.** Ensuite, nous avons plongé la tête la première dans la définition de concepts clés, y compris la célèbre échelle de préjugés de Gordon Allport. Qui est Gordon et pourquoi devriez-vous vous en soucier ? Eh bien, en 1954, Gordon Allport, psychologue Américain, a mis au point un outil qui permet de mesurer la façon dont les préjugés<sup>26</sup> se manifestent dans la société, en partant du biais subtil pour arriver au génocide pur et dur. Cela nous a aidés à illustrer pourquoi il est crucial de faire attention à notre manière de communiquer – parce que honnêtement, personne ne veut être cette personne qui profère inconsciemment des micro-agressions à tout va. C'est exactement pour cela que participer activement à cet atelier n'est pas seulement un « plus », c'est indispensable !

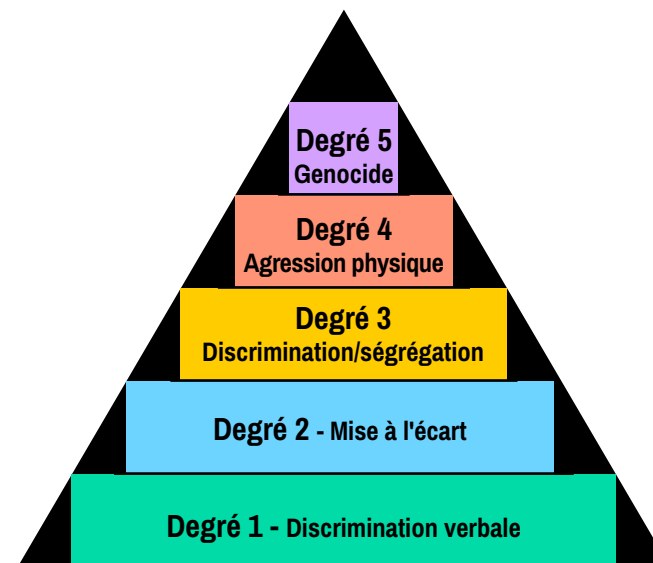
**3.** Toujours au sujet des concepts et des définitions, nous avons rapidement abordé l'impact<sup>27</sup> que peuvent avoir les micro-agressions. Il s'avère que le stress quotidien lié à des facteurs discriminatoires, y compris les micro-agressions, est systématiquement lié à des effets négatifs sur la santé physique et émotionnelle. De nombreuses études ont montré une forte corrélation entre l'expérience de micro-agressions et des niveaux plus élevés de dépression, d'anxiété, de PTSD, de bien-être psychologique réduit et d'estime de soi plus faible. Il ne s'agit donc pas seulement d'être poli, mais de protéger notre santé mentale (merci à M.T. Williams et al., 2021 pour leur travail sur le sujet). Ensuite nous avons présenté le Violentomètre et son cousin, l'Acceptomètre.

**4.** En groupes, les participant-es ont trié des déclarations selon des catégories spécifiques : rouge pour « C'est un faux pas », jaune pour « C'est limite » et vert pour « C'est ok », et ont eu des discussions animées sur ce qui était acceptable et ce qui ne l'était pas.

**5.** Enfin, ils et elles ont partagé leurs pensées et leurs sentiments en plus

petits groupes (souvent des binômes), car le traitement des émotions fait partie intégrante de ce parcours. Nous avons posé aux participant-es les questions suivantes :

- Comment vous êtes-vous senti pendant l'activité ?
- Quelle(s) leçon(s) retiendrez-vous de cet atelier ?
- Y a-t-il quelque chose que vous aimeriez ajouter ou retirer ?



## L'échelle des préjugés d'Allport

**Degré 1 :** Violence verbale, utilisation d'un langage désobligeant, injures et stéréotypes.

**Degré 2 :** Se retirer, éviter les contacts, rendre les gens invisibles, agir sur la base de préjugés.

**Degré 3 :** Utiliser toute forme de pouvoir à disposition pour décider qui a droit à quoi (discrimination).

**Degré 4 :** Graffitis, dommages matériels, harcèlement, brimades physiques, viols.

**Degré 5 :** Nettoyage ethnique, meurtre, suicide, extermination de groupe.

## Précautions à prendre

**La perception de ce qui est offensant ou acceptable diffère d'une culture à l'autre.** La clé pour gérer cette différence est, tout d'abord, d'inclure des déclarations culturellement pertinentes dans l'exercice. Ensuite, il serait utile de dégager les similarités fondamentales qui unissent tous les participant·es et de les exploiter. Par exemple, une partie importante des déclarations incluses dans l'activité concernaient des contextes éducatifs, en lien avec notre propre contexte.

## Enseignements tirés de cet atelier

Une leçon s'est particulièrement imposée : quand nous laissons les gens former leurs propres groupes, ils ont tendance à se rapprocher de visages familiers, limitant ainsi la diversité des points de vue. À partir de là, **nous avons décidé de former les groupes nous-mêmes pour garantir plus de diversité et donc des discussions plus riches.** Astuce : il faut toujours bousculer un peu les choses !

efforts pour entrer en contact avec des associations pertinentes, nous n'avons pas pu obtenir l'apport direct de celles qui pouvaient contribuer à notre cause. Le thème de l'accessibilité et des handicaps est vaste, et nous avons constaté qu'il était difficile d'aborder chaque aspect en profondeur. Pour relever ce défi, nous avons formé un groupe de travail composé d'étudiant·es, de membres du personnel et de membres de l'Institut des Défis. Ensemble, nous avons conçu un atelier pour aborder cette question essentielle. Notre principal objectif était de sensibiliser aux différents types de handicaps et à leur impact dans le milieu professionnel. Nous souhaitons mettre en lumière les préjugés auxquels les personnes handicapées font souvent face, que ce soit dans des environnements professionnels ou dans la vie quotidienne.

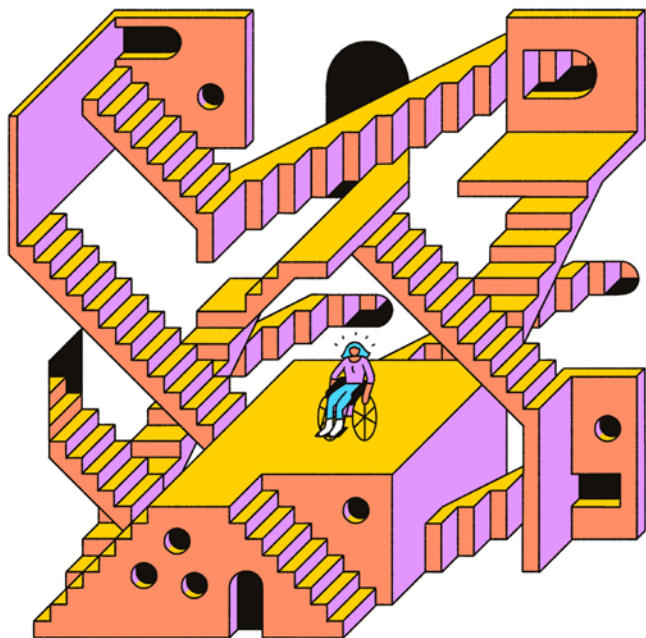
De plus, nous avons cherché à démystifier le processus d'interaction avec des collègues handicapé·es. Nous voulions créer un espace où les idées préconçues ou les biais dans ces interactions seraient laissés de côté, encourageant une approche plus inclusive, respectueuse et confiante. Notre espoir était qu'en ouvrant ces discussions, nous puissions favoriser un environnement de compréhension mutuelle et de soutien où tous les individus, quelles que soient leurs capacités, se sentent valorisés et inclus.

# 4

## « Comment améliorer l'accessibilité et la mobilité ? »

Un atelier sur les besoins d'accès et la manière de les satisfaire

**E**n 2022, nous avons lancé un défi au sein de la communauté pour trouver des moyens de rendre notre campus plus accessible. Malgré tous nos



Le manque d'attention portée à l'accessibilité et à la mobilité met certain-es membres des communautés dans des situations difficiles.

## Organisation

1. Notre atelier d'une heure a débuté par une initiation à l'accessibilité. Nous avons divisé les concepts clés en cinq catégories : « Handicap et société », « Handicaps moteurs », « Handicaps sensoriels », « Handicaps mentaux/cognitifs/psychologiques » et « Maladies chroniques ».

2. Les participant-es ont choisi un sujet, ont exploré les ressources et partagé leurs nouvelles connaissances avec le groupe.

3. Nous avons utilisé un grand tableau pour poser des post-it – imaginez-le comme notre propre terrain de jeu pour le *brainstorming*, où les idées étaient organisées dans les catégories suivantes :

- **Ce que les organisations peuvent faire pour aider :** Cette section a permis aux participant-es de réfléchir aux changements structurels possibles dans les institutions ou les entreprises pour

devenir plus inclusifs, comme améliorer l'accessibilité physique, offrir des environnements de travail flexibles ou fournir des ressources adaptées aux handicaps. Les idées allaient de changements de politiques à des pratiques de recrutement plus inclusives. Le retour collectif a créé une feuille de route pour des actions concrètes qui pourraient influencer la culture organisationnelle.

- **Ce que les individus peuvent faire :** Cette partie était dédiée aux actions et comportements personnels. Nous avons encouragé les participants à réfléchir à leur propre rôle pour promouvoir l'accessibilité et l'inclusivité. Les post-it traduisaient une pléthore d'idées, telles que : être attentif-ve au langage, offrir de l'aide quand c'est nécessaire et s'informer sur les différents types de handicaps. Nous avons également souligné l'importance de l'empathie et de la compréhension, encourageant

les individus à remettre en question activement leurs biais et préjugés dans leurs interactions quotidiennes.

- **Ce qu'il ne faut PAS faire :** Cette dernière section a permis de traiter les idées fausses et les comportements qui entravent l'inclusivité. Il s'agissait là d'un point crucial pour la réussite de l'atelier, car il a permis aux participant-es de pointer les pratiques nuisibles, telles que faire des suppositions sur les capacités d'une personne ou parler à la place de quelqu'un avec un handicap. Nous avons également souligné l'importance d'éviter les attitudes paternalistes ou d'offrir de l'aide de manière à dévaloriser les autres. Il était important de créer un espace où les gens pouvaient reconnaître des actions susceptibles de perpétuer des stigmates et, grâce à la discussion, travailler à les éliminer de leurs interactions quotidiennes.

En organisant le tableau de cette manière, nous avons créé une expérience dynamique et interactive où chacun·e pouvait voir comment les idées et actions de différents angles se complétaient. Les post-it, aussi simples soient-ils, sont devenus une représentation visuelle puissante de la manière dont nous, à la fois en tant qu'individus et en tant qu'organisation, pouvons contribuer à un environnement plus accessible et inclusif. Les participant·es sont repartis avec un sentiment de responsabilité plus fort, sachant quelles actions concrètes ils et elles pouvaient entreprendre – et quelles erreurs éviter – pour favoriser une communauté véritablement inclusive.

### Précautions à prendre

**Faire connaître l'atelier à l'avance est crucial.** Beaucoup de personnes ne se sentent pas directement concernées par l'accessibilité, ce qui a conduit à une faible participation à cette intervention.

**Préparer des supports au format accessible :** des visuels, des documents ou des diapositives doivent inclure des

polices lisibles, des contrastes élevés et des sous-titres pour les vidéos.

### Enseignements tirés de cet atelier

Contrairement au pain brioché qui lui est parfait, tout peut bénéficier d'une évaluation critique pour être amélioré.

**Problèmes liés aux outils :** S'appuyer sur des outils de présentation de base sans manuel complet a parfois compliqué l'expérience. Une meilleure préparation pourrait améliorer le processus.

**Excès de réflexion :** Une réflexion personnelle approfondie est précieuse, mais sans cadre structuré, cela peut laisser les participant·es incertain·es quant aux étapes concrètes à suivre.

**Trouver l'équilibre :** Une approche trop axée sur la discussion a parfois laissé peu de place aux stratégies pratiques. Il est essentiel de trouver un équilibre entre dialogue significatif et solutions concrètes.

En résumé, bien que cet atelier ait constitué un bon point de départ, il y a toujours place à amélioration pour le rendre véritablement parfait.

## 5

**« Comment pourrions-nous améliorer l'interculturalité ? »**  
Favoriser la coopération interculturelle à travers les *D-Days* à l'Institut

Chaque année à la rentrée, l'Institut des Défis organise une journée spéciale pour accueillir ses nouveaux membres : étudiant·es, enseignant·es, personnel, et toutes les nouvelles recrues de la communauté. Nous appelons cela les *D-Days* (Jours-J), une journée pleine d'activités, d'ateliers et de nombreuses tasses de café. En septembre 2023, nous avons décidé d'intégrer le thème de l'interculturalité dans les *D-days*. C'était l'occasion idéale d'organiser une grande fête culturelle, pleine d'activités visant à célébrer et explorer nos divers horizons.

Nous avons fait ce choix, convaincus que reconnaître l'interculturalité est une étape cruciale pour créer un sentiment d'appartenance et de respect mutuel parmi une communauté diversifiée d'étudiant·es et de personnel. Cela aide également à faciliter la transition vers un nouvel environnement social et académique. Engager des activités célébrant la compréhension interculturelle permet de poser les bases d'une communication commune, de réduire les

malentendus culturels et de soutenir les individus dans la création de réseaux de soutien. De plus, pour un Institut engagé dans la préparation des citoyen·nes du monde, mettre l'accent sur l'interculturalité montre un engagement envers des valeurs inclusives et prépare les participant·es à s'épanouir dans des contextes divers et multiculturels, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'association.

## Organisation

Au cours de cette journée, qui débutait à 9h et se terminait à 17h, plusieurs activités étaient organisées pour les étudiant·es et le personnel, allant de présentations par les différentes équipes à des activités sociales favorisant les réseaux et collaborations. Parmi ces activités, trois ont été conçues autour du thème de l'interculturalité. Deux de ces activités ont été gamifiées, en s'inspirant de la théorie de la gamification et en appliquant des éléments de conception et de mécanique de jeu à des contextes non ludiques pour améliorer l'engagement, la motivation et la participation. Dans cette section, nous fournirons un peu plus de contexte pour chaque activité, le cas échéant.

### Activité 1 : Qui veut être (interculturellement) millionnaire ?

Imaginez un jeu télévisé où, au lieu de gagner de l'argent, vous gagnez une compréhension plus profonde des cultures du monde. Par équipes, les

participant·es avaient 40 secondes pour répondre à des questions sur des sujets variés. Les gains ? Des points ! Les jokers : « Appeler un ami », « 50-50 », et « Demander à Google ». C'était une course contre la montre pour briser les stéréotypes tout en s'amusant.

#### Ce qu'il vous faut :

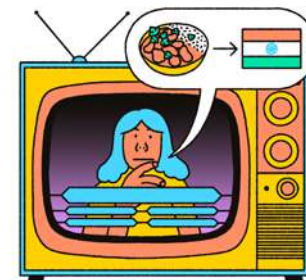
- Recherche approfondie sur les cultures représentées dans l'institution
- Recherche complémentaire sur des faits intéressants et peu connus sur ces cultures
- Préparez vos questions
- Des buzzers pour les équipes ou participant·es
- Préparer un prix pour l'équipe ou le ou la participant·e gagnant·e

### Activité 2 : Charades culturelles (devine et choisis)

Cette activité nous plongeait dans notre *melting pot* culturel : les participant·es devaient tirer des papiers avec des noms de pays ou de cultures. Des points étaient attribués pour des faits intéressants sur chacun d'entre eux, comme la langue officielle ou un plat populaire. Il s'agissait de partager des anecdotes culturelles sans l'aide de notes, ce qui a favorisé une expérience d'apprentissage amusante et interactive.

#### Ce qu'il vous faut :

- Des morceaux de papier
- Des stylos / crayons
- Un bol ou un récipient pour les papiers



« Êtes-vous sûr que le poulet tikka masala vient d'Inde ? Est-ce votre réponse définitive ? »



Comme chacun·e sait, le Հայոց պարուբեմնի est utilisé en Հայաստան.



Les tables rondes vous permettent d'obtenir différents points de vue sur n'importe quel sujet.

### Activité 3 : Table ronde

Pour clore la journée, nous avons organisé une table ronde en direct, de style podcast, sur les questions interculturelles et les défis liés à la santé mentale auxquels les étudiant·es internationaux·ales font face à Paris. Notre panel comprenait des étudiant·es, un représentant de [NightLine](#)<sup>28</sup> France et le vice-président de [Cop1](#)<sup>29</sup>. Les discussions se sont déroulées en anglais et en français, avec traduction simultanée pour que tout le monde puisse suivre. Il s'agissait d'une conversation ouverte visant à offrir des perspectives et des conseils pratiques pour s'intégrer dans une nouvelle culture et se sentir chez soi.

### Précautions à prendre

Ces activités, réparties sur une journée entière, peuvent ne pas convenir à toutes les organisations. Elles pourraient être mieux adaptées à des forums ouverts ou séminaires plus flexibles.

Si elles sont mal encadrées, ces activités peuvent renforcer les idées préconçues. Une vigilance accrue est donc nécessaire lors de leur conception.

### Enseignements tirés de cet atelier

Intégrer le jeu, la créativité et le plaisir dans une approche pédagogique transforme l'apprentissage en une expérience captivante et efficace.

L'inclusion et la diversité sont essentielles dans tous les contextes. Ces ateliers ont montré des façons actives d'incorporer des voix variées, d'un langage inclusif à une représentation diversifiée dans les matériaux éducatifs.

# 6

## « Comment parler de la race ? »

Un atelier sur la conception et l'évolution du concept de race et son rôle dans la société

Comme souligné précédemment, les conversations sur la race et les origines ethniques sont très sensibles dans la société française. Le terme « race » lui-même suscite des débats aussi brûlants qu'une journée d'été à Paris. Souvent, l'accent est mis sur l'unité, parfois au détriment de la célébration de la richesse des diversités qui rendent nos vies plus intéressantes. Cependant, le cosmopolitisme de la France en fait un terrain fertile pour explorer des cultures et identités variées. Notre mission était de provoquer des discussions sur la construction du concept de race et son héritage, de créer un espace où ces discussions pouvaient être menées avec soin et ouverture, et d'outiller les participant·es pour identifier et gérer ces questions dans leurs activités quotidiennes. Avec ces objectifs en tête, nous avons divisé notre intervention en deux parties distinctes mais complémentaires : une exposition éducative et un atelier associé.

## Exposition éducative

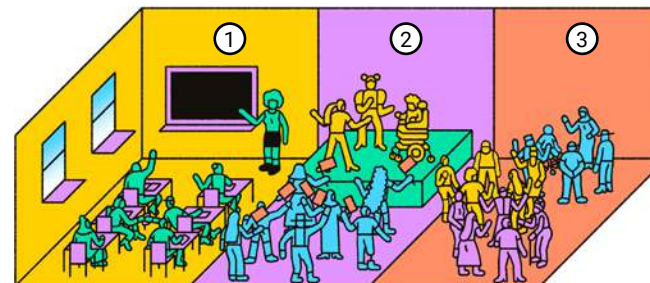
Nous avons installé une exposition éducative comprenant des stations présentant des statistiques importantes sur les discriminations raciales dans notre société. Nous avons également célébré les efforts et les réalisations dans la lutte contre le racisme à travers le monde, fourni de la documentation et des ressources variées, ainsi que des guides pratiques pour identifier les micro-agressions et les démarches à entreprendre si l'on en est victime ou témoin.

Afin de partager et faire comprendre la façon dont le concept de racisme est né et a évolué au cours de l'histoire et dans différents contextes mondiaux, nous avons mis en place une grande frise chronologique dans l'espace, mettant en évidence les moments clés. Cette ligne du temps était divisée en quatre grandes périodes : Précoloniale, Coloniale, Postcoloniale et Contemporaine. Cette approche nous a permis d'illustrer la façon dont le concept de race est né par petites étapes à l'échelle mondiale et comment il reflète et influence de nombreux contextes sociaux que nous connaissons aujourd'hui.

## Atelier *Race your flag*

Durant le mois de l'exposition, nous avons animé cinq ateliers visant à aider les participant·es à saisir le concept de race, à reconnaître l'impact du racisme et à apprendre à identifier les micro-agressions. Avec les conseils d'expert·es tel·les que qu'Aude Rabaud, maître

de conférences en sociologie (spécialisée dans les questions raciales) à l'Université Paris Cité et membre du laboratoire Urmis, et Fatima Khemilat, docteure en sciences politiques, nous avons cherché à créer un environnement d'apprentissage sûr et solidaire.



Notre atelier « *Race Your Flag* » était divisé en trois parties : une introduction aux concepts clés, une activité et une discussion de groupe.

## Organisation

Nous avons divisé l'atelier en trois parties principales pour 25 participant·es :

**1. Introduction des concepts clés :** Nous avons commencé par définir des termes essentiels tels que race, racisme, racisme systémique et micro-agressions, avec des exemples clairs pour illustrer les trois types de micro-agressions.

**2. Activité :** Une courte mise en scène impliquant trois personnages dans un établissement universitaire, lors de leur premier jour de travail, a été jouée. Les participant·es disposaient de petits drapeaux rouges à lever dès qu'ils ou elles identifiaient une micro-agression.

**3. Discussion en groupe :** Les participant·es, divisé·es en groupes de cinq, ont discuté des micro-

agressions identifiées dans le script et partagé leurs réflexions sur les manières d'y répondre. Ils et elles ont débattu et réfléchi sur la façon dont ils ou elles réagiraient dans des situations similaires. L'atelier s'est terminé par une séance de partage où chacun·e a pu poser des questions et discuter de ses réflexions.

### Précautions à prendre

Afin d'avoir un impact maximum avec cette activité, **il est important d'adopter un ton non accusateur** afin que chacun·e se sente bienvenu·e et inclus·e. Cela peut inclure de rappeler constamment que personne n'est accusé de quoi que ce soit, de manière ciblée, en faisant référence aux événements clés soulignés dans l'exposition et à leur rôle historique ou même en expliquant l'état actuel de la société comme un héritage des actions passées, qu'il nous faut tous travailler ensemble à déconstruire.

**Il est également essentiel de faire appel à des expert·es ou à des personnes plus expérimentées** dans la préparation de cette activité, car il existe certaines règles légales concernant les discussions autour du

concept de race en France, et aussi pour s'assurer que les informations partagées soient pertinentes et utiles pour les participant·es.

### Enseignements tirés de cet atelier

Aborder le sujet de la race et du racisme, c'est comme jongler avec des torches enflammées : intense et potentiellement dangereux. Nous avons constaté que le contenu pouvait susciter des émotions fortes, comme la culpabilité ou des attitudes défensives, ce qui peut bloquer les discussions productives. Certain·es participant·es ont trouvé le matériel accablant, surtout sans connaissances préalables. De plus, pour certain·es participant·es, le fait de pouvoir réfléchir à certains concepts tels que les micro-agressions et les

discriminations par le prisme de leurs propres expériences a provoqué chez eux et chez elles des prises de conscience parfois mal vécues. Pouvoir nommer de manière précise des choses ou des sentiments latents a pu percuter certain·es participant·es. Nous avons appris que **faire appel à des facilitateur·rices bien préparé·es est crucial pour gérer ces émotions et orienter la conversation efficacement**. De plus, nous avons veillé à éviter que l'atelier soit perçu comme un simple

geste symbolique sans un véritable engagement à lutter contre le racisme. Pour aider les participant·es à gérer les micro-agressions, **nous avons fourni des ressources et des guides, et clarifié les procédures pour résoudre ces problèmes**. C'est comme distribuer des cartes dans un labyrinthe : l'orientation est toujours appréciée.

7

**« Comment identifier et aborder le sexisme ordinaire ? »**

Formations préventives

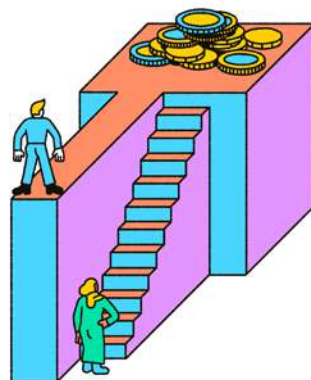
**N**os enquêtes et les témoignages des participant·es ont révélé que le sexisme ordinaire agit souvent comme un antagoniste invisible dans de nombreux espaces. Il reste fréquemment invisible pour celles et ceux qui ne le subissent pas directement – principalement les hommes –, mais est omniprésent

dans la vie de nombreuses femmes et groupes marginalisés. Pour aborder cette disparité de perception, l'activité a été divisée en deux parties : une introduction aux subtilités du sexisme ordinaire et une exploration des stratégies pour le reconnaître et y répondre efficacement dans différents contextes, car tels étaient les objectifs de cette intervention.

## Organisation

**1.** Tout d'abord, nous avons organisé une intervention pédagogique dynamique lors d'une assemblée générale à laquelle presque tout le personnel était présent, en collaboration avec le département des ressources humaines et le CSE. Cette session de 30 minutes visait à partager des concepts clés et des définitions, à fournir des exemples concrets de sexisme ordinaire en milieu professionnel et à présenter des statistiques frappantes sur la situation en France.

**2.** Nous avons proposé un quiz dans lequel tous les participant-es pouvaient répondre « Vrai » ou « Faux » en faisant des gestes avec leurs bras. Nous avons élaboré des questions basées sur les concepts et informations abordés dans la première partie de l'atelier. Par exemple : « Une femme sur trois a été victime de harcèlement ou d'agression sexuelle au travail ? » Vrai ! Après chaque réponse, nous avons partagé des références et une bibliographie. Par exemple, celle-ci provient



L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est l'un des nombreux exemples de sexisme ordinaire.

de Caroline de Haas, *En finir avec les violences sexistes et sexuelles*, 2022, p.36.

**3.** Nous avons également fourni des outils pratiques pour lutter contre le sexisme quotidien au sein de notre institution et en France. Le livre de Caroline de Haas, *En finir avec les violences sexistes et sexuelles*, a été notre ingrédient secret pour cette intervention.

## Intervention du Synergies Théâtre<sup>30</sup>

Ensuite, nous avons invité une compagnie de théâtre spécialisée dans l'inclusion et la diversité à travailler avec nous. Ils ont mené un théâtre-forum avec des membres du personnel, des chercheurs-euses et des étudiant-es de l'Institut. Le format du théâtre-forum est une expérience interactive qui aide les participant-es à apprendre à identifier les comportements problématiques et à y répondre de manière assertive. C'était comme une répétition générale pour un scénario réel, où les participant-es jouaient des situations et s'exerçaient à donner des réponses dans un environnement bienveillant.

## Précautions à prendre

Comme attendu, la majorité des participant-es à cette activité étaient des femmes, qui ont été disproportionnellement victimes de ces comportements.

## Enseignements tirés de cet atelier

Malgré l'existence de preuves accablantes de l'existence du sexisme ordinaire, certain-es participant-es continuaient à penser qu'il était rarissime. Présenter des statistiques locales a aidé à briser ce mythe et à ouvrir un dialogue plus constructif. Une fois la réalité du sexisme ordinaire acceptée, il a été plus facile de se concentrer sur la sensibilisation et les actions concrètes pour y faire face.

## 8

## « Comment prendre soin de notre santé mentale et de celle des autres ? »

Une discussion ouverte

Inclure un événement sur la santé mentale dans notre programme intersectionnel sur l'inclusion et la diversité n'était pas seulement une bonne idée ; c'était une nécessité. Un environnement véritablement inclusif ne se contente pas d'accueillir des personnes aux parcours différents, il prend également soin du bien-être de chacun.

Cet atelier visait à poser les bases d'une conversation continue sur la santé mentale, en proposant aux participant·es des stratégies pratiques pour faire face aux défis spécifiques auxquels ils et elles peuvent être confronté·es. L'objectif était de promouvoir davantage qu'une simple prise de conscience : il s'agissait de créer un espace pour un dialogue ouvert et de réduire la stigmatisation entourant les questions de santé mentale.

Nous avons cherché à améliorer le bien-être des participant·es non seulement en leur fournissant des ressources précieuses, mais aussi en créant un



Il faut parfois prendre soin de son cerveau.

espace où les gens pouvaient parler ouvertement, sans jugement. Il s'agissait de réduire la stigmatisation autour des problèmes de santé mentale, en favorisant un environnement où demander de l'aide est vu comme une force, et non comme une faiblesse. Après tout, même les plus fort·es d'entre nous ont parfois besoin d'une main tendue.

Nous avons également voulu étudier les liens entre la santé mentale et les identités personnelles – qu'elles soient façonnées par la culture, le statut socio-économique ou la nationalité. La santé mentale n'est pas un problème qui touche les individus de façon homogène, et nous avons insisté sur l'importance de soutiens adaptés aux diverses expériences au sein de notre communauté.

### Organisation

1. Nous avons collaboré avec des professionnels de la santé mentale issus de [NightLine](#) et de [DragonFly](#)<sup>31</sup> pour guider les discussions et garantir un cadre informé et bienveillant.
2. Une activité a permis aux participant·es de réfléchir aux choses qui leur procurent le plus de plaisir et d'identifier la manière dont elles peuvent être hiérarchisées pour les aider à gérer le stress.
3. La session comprenait également le partage de ressources utiles et de numéros d'urgence.

## Précautions à prendre

Animer un atelier sur la santé mentale peut être extrêmement gratifiant, mais il est essentiel de créer une ambiance sûre et bienveillante. Voici une liste de points à vérifier pour s'assurer que tout se passe bien :

**Proposez un plan de secours.** Faites savoir à chacun·e qu'il ou elle peut sortir si la situation devient trop pesante.

Une « zone de calme » peut aider les personnes qui ont besoin de souffler à se ressourcer. Ou encore, prévoyez des pauses régulières entre les différents segments, où les participant·es peuvent partir sans attirer l'attention ou se reposer en discutant des choses sérieuses.

**Collaborer avec des personnes qui proposent des initiatives existantes** et vérifier soigneusement les ressources partagées.

## Enseignements tirés de cet atelier

L'une des leçons majeures de cette expérience a été de réaliser que la santé mentale peut être profondément influencée par l'identité de chacun.

Pour beaucoup, discuter du bien-être mental reste un sujet tabou, dissimulé sous le poids des normes sociales ou de malaise personnel. Cependant, en créant un espace de dialogue, nous avons permis de briser ces barrières, encourageant une approche plus ouverte et engagée vis-à-vis de la santé mentale.

Nous avons également découvert que les besoins en matière de santé mentale du personnel, des étudiant·es et des chercheurs·euses varient considérablement. Les aspects pratiques pour accéder à la thérapie ou au soutien en santé mentale – souvent limités par des contraintes financières – étaient un thème récurrent. Cela a renforcé l'importance de partager des ressources accessibles, des lignes d'écoute et de faire intervenir des professionnel·les spécialisé·es dans le soutien aux groupes vulnérables au sein

de notre communauté. En adaptant les informations aux besoins spécifiques de chaque communauté, nous avons veillé à ce que le soutien soit à la fois pertinent et opportun.



## Alliance InÉDi

### Les étudiant-es rejoignent la mission

Comment notre club étudiant, Alliance InÉDi, a lancé des événements, des discussions et même des repas partagés pour mettre la diversité et l'inclusion au centre des préoccupations.

**T**out a commencé lorsque le succès du projet iN&Di nous a amené-es à penser : « Et si nous impliquions les étudiant-es ? ». Après avoir obtenu le feu vert de la coordination de la vie étudiante, **nous avons lancé le club Alliance InÉDi**, spécifiquement conçu pour traiter des questions d'inclusion et de diversité dans la communauté étudiante. Ce qui différenciait ce club des autres sur le campus était son objectif : s'inspirer des thèmes du projet d'inclusion et de diversité pour le personnel et les adapter aux étudiant-es. Le club ne se limitait pas aux réunions : il organisait des événements, des ateliers et des activités pour rassembler les étudiant-es, discuter de sujets sensibles et partager

**Tout a commencé lorsque le succès du projet iN&Di nous a amené-es à penser : « Et si nous impliquions les étudiant-es ? »**

leurs expériences. En tenant compte du calendrier annuel des étudiant-es, qui passent 6 mois sur le campus et 6 mois en stage hors du campus, voici un aperçu de la façon dont cela s'est déroulé :

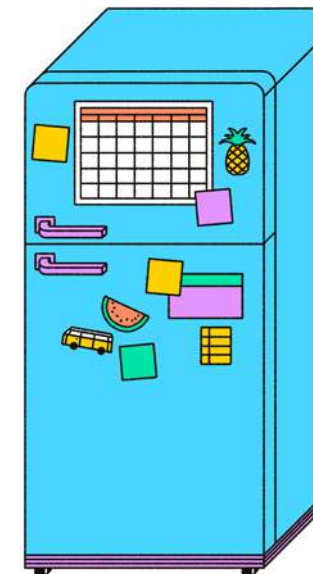
#### Notre calendrier, étape par étape

**Septembre** : Pendant le premier mois de l'année académique, nous avons axé nos efforts sur le recrutement d'étudiant-es intéressé-es par ces thèmes et désireux-ses de faire une différence. Avoir un-e étudiant-e au sein de notre équipe nous a permis de communiquer notre message lors d'événements étudiants et de générer de l'enthousiasme pour le projet.

**Octobre** : En octobre, le club comptait un noyau de 14 membres allant d'étudiant-es en première année de licence aux étudiant-es en deuxième année de master. Ils et elles ont partagé ce que la diversité et l'inclusion signifiaient pour eux et elles tout en réfléchissant à des idées pour des événements futurs, comme un repas collectif ! Les rôles ont été attribués et l'excitation a commencé à monter.

**Novembre** : Le premier événement du club, un repas collectif, a été organisé ! Malgré une concurrence d'horaire avec un autre événement, de nombreux étudiant-es se sont réuni-es pour partager des plats, s'amuser et discuter de l'inclusion.

**Décembre** : En raison des examens et des engagements de fin de semestre, décembre a été



Êtes-vous du genre à coller un calendrier sur votre réfrigérateur ?

consacré à la planification du prochain événement : une intervention sur la santé mentale. Nous avons travaillé avec NightLine et DragonFly pour organiser cet atelier. De plus, pour permettre aux étudiant·es de souffler un peu pendant les vacances, nous avons organisé un dîner de Noël pour celles et ceux qui ne pouvaient pas rentrer pour retrouver leur famille.

**Janvier** : L'intervention sur la santé mentale a été une rencontre intime, mais les discussions étaient profondes et significatives. Cette expérience est abordée plus en détail dans le chapitre 4.

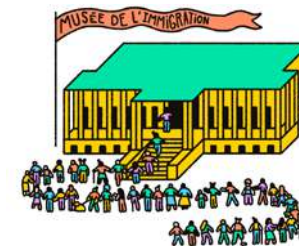
**Février** : Le club a organisé un atelier sur la manière d'aborder des sujets sensibles. Cet événement, abordé plus en détail dans le chapitre 7, visait à encourager des dialogues ouverts et respectueux.

**Mars** : En mars, le club a prévu un événement spécial : une visite guidée du Musée de l'Immigration à Paris. Cette visite avait pour but de donner aux étudiant·es une compréhension plus profonde du contexte historique de l'immigration en France et de la manière dont cela a façonné la culture et le tissu social du pays. La visite du musée a été une addition excitante aux activités du club, offrant une expérience pédagogique immersive qui se rattachait aux thèmes centraux du club : l'inclusion et la diversité. Grâce à des discussions menées par les guides du musée et des réflexions qui ont suivi la visite, les étudiant·es ont pu établir un lien entre les schémas d'immigration historiques et les questions actuelles telles que

l'intégration des réfugié·es et la crise mondiale des migrant·es. Cet événement n'était pas juste une leçon d'histoire, mais une opportunité de faire le lien entre le passé et le présent, offrant ainsi aux étudiant·es une perspective plus large de l'inclusion, au-delà du cadre universitaire.

**Juin** : Deux interventions majeures ont eu lieu :

- **Discussion post-électorale** : Parce que ce projet était une initiative vivante, dynamique et adaptative, nous avons décidé d'inclure une intervention après les élections européennes du 9 juin 2024. Cette décision a été motivée par la panique généralisée face à la domination des idéologies extrémistes et aux répercussions pour les étrangers·ères, un groupe démographique qui constitue une part importante de notre communauté. Nous avons organisé un espace de partage et préparé des supports d'information (documents, vidéos, documentaires, législations, articles de presse) afin de mieux informer notre communauté sur la politique et les politiques françaises.
- **Fête de la Fierté** : À l'occasion du mois des fiertés, nous avons organisé une fête lors de laquelle les membres s'identifiant à la communauté LGBTQIA+ ont célébré la fierté et discuté des enjeux qui leur sont pertinents.



Pour mieux comprendre l'état de l'immigration en France, nous avons visité le Musée de l'immigration.

**Les étudiant·es ont pu établir un lien entre les schémas d'immigration historiques et les questions actuelles telles que l'intégration des réfugié·es et la crise mondiale des migrant·es.**

## Et après ?

Le succès d'Alliance InÉDi ne s'est pas arrêté aux membres du club et aux événements organisés. À la fin de l'année académique 2023/2024, Alliance InÉDi avait acquis une grande reconnaissance. Suite à une décision inédite, le programme de Master du Learning Planet Institute a adopté les ateliers comme un composant obligatoire pour tous les étudiant·es, garantissant que chaque diplômé·e quitte l'Institut avec une compréhension approfondie de l'inclusion et de la diversité.

Cela signifiait que les futur·es étudiant·es participeraient à des ateliers, assisteraient à des événements comme la visite du musée, et contribueraient aux discussions continues sur ces sujets cruciaux. Ce fut un tournant pour le Learning Planet Institute, garantissant que la prochaine génération de leaders quitte l'Institut avec une compréhension approfondie de ce que signifie favoriser des environnements inclusifs, non seulement sur le plan académique, mais aussi dans leurs vies personnelles et professionnelles.

## Enseignements tirés de cette expérience :

Voici ce qui ressort après des mois de réunions et d'événements :

- **La planification est essentielle** : Le repas partagé a été un succès, mais les conflits d'agenda peuvent être compliqués. Il est

**Ce fut un tournant pour l'Institut, garantissant que la prochaine génération de leaders quitte l'Institut avec une compréhension approfondie de ce que signifie favoriser des environnements inclusifs.**

primordial de vérifier les horaires avec les coordinateurs·ices des lieux.

- **Les petits groupes permettent des conversations plus profondes** : Certains événements n'ont pas attiré beaucoup de monde. Cependant, des groupes plus petits ont permis d'avoir des discussions plus personnelles et marquantes.
- **L'inclusion est un travail d'équipe** : Dès le début, les membres du club ont pris en charge différentes tâches, s'assurant que chacun·e ait un rôle à jouer.



## Passer à l'action sur le campus

### Des changements visibles

Faire des progrès significatifs vers l'inclusivité : de la mise en place de toilettes non genrées jusqu'à l'intégration des pronoms et des prénoms préférés – transformer notre campus avec intention !

**C**réer un environnement inclusif sur le campus est un défi de taille ; c'est un chemin qui demande de faire preuve de patience, de dévouement et de savoir travailler en équipe. Au cœur de cette transformation se trouvent les décideurs-euses et les étudiant-es, dont le leadership est essentiel pour identifier les besoins à satisfaire pour favoriser l'inclusion et la diversité. Cette entreprise est un mélange de formation continue, de patience et de conversations permanentes. Nous avons constaté que s'appuyer sur des ressources fiables et des conseils d'expert-es est indispensable. Dans notre cas, nous avons identifié quatre actions clés pour compléter notre programme de sensibilisation iN&Di.

### Quatre actions importantes

La première étape a été la création d'un **Code de conduite**. Ce travail ne se limitait pas à simplement élaborer un ensemble de règles de bonne conduite ; il s'agissait de définir les comportements attendus de tous les membres de la communauté, d'identifier ce qui est inacceptable et de mettre en place des procédures claires pour traiter les infractions. Après presque un an de collaboration avec l'équipe RH, les membres du CSE, les responsables institutionnels et des volontaires enthousiastes, nous avons publié un document adoptant une politique de tolérance zéro envers la discrimination, le plagiat, le harcèlement et les micro-agressions. Ce document est désormais accessible à tous et à toutes et fait partie du processus d'intégration pour les nouveaux-elles étudiant-es et membres du personnel.

Ensuite, nous avons facilité l'accès aux ressources en créant un **Glossaire partagé** pour définir les concepts clés de l'inclusion et de la diversité. Ce glossaire a été conçu pour garantir à chacun-e l'accès à un même niveau d'information et pour faciliter la compréhension mutuelle. Il permet d'harmoniser notre compréhension des concepts, rendant nos discussions plus cohérentes et audibles. Ces ressources n'étaient pas simplement des définitions ; elles ont été élaborées avec la contribution d'associations et d'expert-es pour garantir leur fiabilité et leur pertinence par rapport à nos besoins spécifiques.

①



②

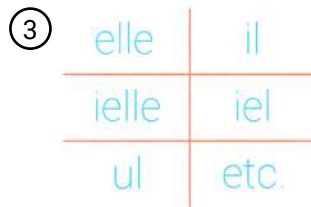


En collaboration avec les équipes écosystèmes numériques et communication, **nous avons ajouté des fonctionnalités pour inclure des pronoms et des noms préférés sur nos plateformes internes et les signatures électroniques** des étudiant·es, du personnel et des chercheurs·euses. Cette nouvelle fonctionnalité inclut un guide d'utilisation expliquant son importance et son application respectueuse. Nous avons également intégré cette option sur la plateforme de gestion des jours de congé et des journées de travail à distance, afin qu'elle soit disponible partout où des profils sont créés.

Enfin, nous avons transformé quatre toilettes en **toilettes neutres**, réparties sur deux étages du campus. Grâce à l'imprimante 3D du MakerLab, de nouvelles signalétiques ont été créées, et l'équipe de maintenance s'est assurée de leur installation. En parallèle, des efforts pédagogiques ont été menés pour expliquer l'importance et la signification de ces installations. Il est intéressant de noter que la réglementation française impose un quota de toilettes binaires en fonction du nombre d'occupants. Heureusement, avec un nombre suffisant de toilettes au Learning Planet Institute, nous avons pu créer des toilettes non genrées.

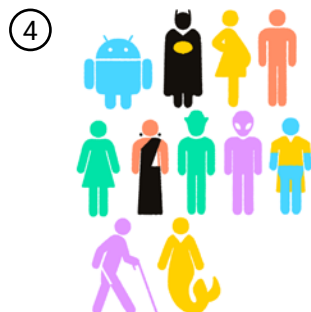
### Un travail continu

Voilà donc notre parcours vers un campus plus inclusif, qui est bien entamé. Nous avons posé les bases avec des lignes directrices claires sur la conduite à adopter,



des ressources accessibles et des fonctionnalités pratiques comme la possibilité de renseigner ses pronoms et prénoms préférés et les toilettes non genrées. Ce travail a été un concentré d'efforts, de collaboration et de quelques casse-têtes logistiques. (Qui aurait pu croire que l'affichage d'une nouvelle signalétique pour les toilettes pouvait susciter un tel débat ?)

Mais voilà : créer un environnement inclusif n'est pas un processus que l'on peut mettre en place puis passer à autre chose. C'est un travail continu qui nécessite la participation de chacun·e et une volonté de s'adapter. Si nous continuons à travailler ensemble et à apprendre de nos expériences, nous pourrons faire de notre campus un lieu où chacun·e se sente bienvenu·e et valorisé·e.



**Créer un environnement inclusif n'est pas un processus que l'on peut mettre en place puis passer à autre chose.**



## Animer un atelier

### Comment aborder des sujets sensibles

Un guide pratique pour les personnes souhaitant organiser et animer des ateliers engageants et inclusifs – de la mise en place d'une ambiance saine jusqu'à la gestion des conversations délicates.

**V**ous envisagez d'intégrer certaines de ces propositions d'ateliers dans votre propre contexte ? Excellente initiative ! Se lancer peut sembler complexe, mais grâce au soutien de nos ingénieur-es pédagogiques dévoué-es (oui, ils sont aussi talentueux qu'ils et elles en ont l'air), nous avons élaboré des guides simples pour vous faciliter la tâche.

### Quelques conseils généraux

Pour créer une ambiance accueillante et instaurer une atmosphère positive, commencez par une introduction claire et une activité brise-glace. En tant qu'animateur-ice, considérez-vous comme un-e guide bienveillant-e plutôt que comme le centre de l'attention.



L'une des choses les plus importantes lorsque l'on cuisine est d'être organisé-e.

Votre rôle est de mettre les participant-es à l'aise et de les engager dès le départ.

Lorsque vous abordez des sujets sensibles, faites-les avec précaution. Établissez des règles de base pour favoriser le respect et l'ouverture, et basez vos discussions sur des ressources solides et des recherches crédibles. Cela renforce la crédibilité et aide les participantes à se connecter profondément avec le contenu.

**Adaptez votre approche selon le format (en ligne ou en présentiel).** L'animation d'un atelier peut différer considérablement en fonction du format choisi. Chacun présente des défis et des opportunités uniques. Notre formation en ligne rapide vous guidera à travers ces subtilités pour naviguer facilement entre ces deux contextes.

Enfin, **aucun atelier n'est complet sans un retour d'information de la part des participant-es.** Apprenez à recueillir des commentaires constructifs pour améliorer vos futures interventions. [Notre guide complet](#), fort de ses ressources, de vidéos pédagogiques et de conseils d'expert-es, vous fournira tout ce dont vous avez besoin en 30 minutes pour faire de cette tâche, qui peut sembler insurmontable, une expérience enrichissante.

### Comment aborder des sujets sensibles dans un contexte multiculturel ?

Animer un atelier est une chose, et comme nous l'avons vu, cela peut être accablant, surtout au début.

**En tant qu'animateur-ice, considérez-vous comme un-e guide bienveillant-e plutôt que comme le centre de l'attention.**



Discuter de sujets sensibles peut être intimidant.

Mais qu'en est-il de l'animation d'un atelier sur des sujets sensibles comme le racisme, le sexisme ou la santé mentale ? Effrayant, n'est-ce pas ? Après avoir proposé une formation et des ressources sur la manière d'animer un atelier, nous avons pensé que nous pouvions aller un peu plus loin et outiller toute personne souhaitant acquérir des connaissances sur la manière d'animer une discussion ou un atelier sur un sujet sensible. Après tout, nous avons quelques expériences bien établies à partager ici : un certain nombre de nos ateliers ont déclenché des réactions émotionnelles de la part des participant·es que nous avons dû gérer, ce qui nous a amené·es à réaliser que l'exercice n'était pas toujours aussi simple.

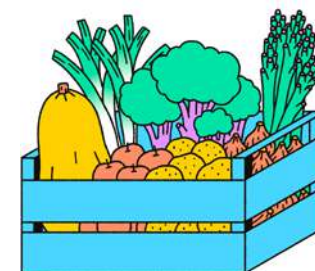
Discuter de sujets sensibles peut donner l'impression de s'aventurer en terres inconnues – les émotions sont vives et les enjeux personnels. Lorsque nous parlons de questions sensibles, nous faisons référence à des sujets qui peuvent déclencher de fortes réactions émotionnelles, que ce soit en remettant en cause l'identité, les valeurs ou les croyances d'une personne. Ces conversations sont susceptibles d'ouvrir la voie vers une compréhension plus profonde, mais elles peuvent aussi créer des obstacles si elles ne sont pas traitées avec soin.

Les sujets sensibles peuvent aller de la diversité et de l'inclusion à la santé mentale, en passant par l'identité de genre, les débats politiques et même les préoccupations environnementales. Chacun d'entre

eux fait appel à des expériences vécues et à des croyances bien ancrées, et il n'est pas surprenant que les réactions émotionnelles remontent à la surface. Ce n'est pas une mauvaise chose : l'engagement émotionnel peut être un puissant facteur de motivation pour l'apprentissage, mais il peut aussi poser un problème si ces émotions prennent le dessus sur la conversation. L'objectif n'est donc pas d'éviter les sujets sensibles, mais de créer un espace où ces émotions peuvent être reconnues et explorées de manière constructive.

### Choisissez judicieusement vos ressources

L'un des moyens les plus efficaces d'y parvenir est d'adopter une pédagogie réfléchiée et d'utiliser des ressources bien choisies. L'approfondissement de la compréhension de concepts clés peut fournir aux participant·es les outils dont ils et elles ont besoin pour s'engager de manière plus réfléchiée. Intégrer la recherche, mentionner des études pertinentes et utiliser des cadres établis permet de donner du poids, de la crédibilité et de la clarté à la conversation. Cela aide les participant·es non seulement à exprimer leurs expériences personnelles, mais aussi à les relier à des modèles sociétaux plus larges. Plus nous pourrons ancrer ces discussions dans des connaissances concrètes, mieux nous serons équipé·es pour gérer les émotions qui surgissent naturellement.



Obtenez les meilleurs ingrédients possibles : essayez de soutenir votre marché fermier local.

## Utilisez tous vos outils

Les animateurs·rices disposent d'un éventail de techniques pédagogiques pour mener à bien ces discussions. En décomposant des sujets complexes en éléments gérables, en proposant des études de cas ou en travaillant sur des exemples concrets, les participant·es disposent d'un cadre plus clair pour aborder des questions délicates en toute confiance. N'oubliez pas qu'en tant qu'animateur·ice, vous n'êtes pas censé·e avoir toutes les réponses – à moins que vous n'ayez développé des super-pouvoirs. L'essentiel est de guider la conversation, de soutenir les participant·es dans leur parcours d'apprentissage et de puiser dans des sources crédibles pour enrichir la discussion. L'apport de la recherche et de points de vue d'expert·es n'est pas seulement un gage de crédibilité ; il contribue à garantir que la conversation reste équilibrée et éclairée.

## Prenez soin de vous

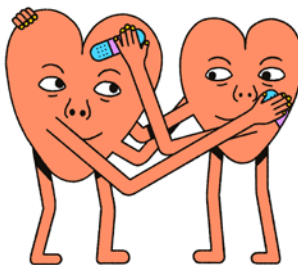
N'oublions pas que les animateurs·ices sont aussi des êtres humains. Quelle que soit notre passion pour les sujets dont nous discutons, il est essentiel de protéger notre propre santé mentale. Animer des discussions sur des sujets sensibles peut être émotionnellement éprouvant, même pour vous, il est donc important de savoir reconnaître quand nous avons besoin de soutien. Travailler en équipe peut faire toute la différence, non seulement pour gérer les aspects



Ayez tous vos outils sous la main !

logistiques et émotionnels, mais aussi pour maintenir une position cohérente et pondérée. Le fait d'avoir des collègues qui offrent un retour d'information, qui partagent la charge de travail et qui vous encouragent vous permettra de poursuivre ce travail important de manière durable et sereine.

Ainsi, s'il est essentiel d'engager les participant·es dans des conversations intéressantes et parfois difficiles, il est tout aussi important de prendre soin de soi. Approfondir ses connaissances, favoriser l'empathie et protéger son bien-être mental ne sont pas des objectifs incompatibles : ils font tous partie de ce qui rend l'animation de ces discussions à la fois efficace et gratifiante.



Lorsque vous abordez des sujets sensibles, faites preuve de prudence et d'attention.



## Feedback et impact

### Comment avons-nous fait ?

Analyser les retours et les résultats des sondages pour identifier clairement nos succès, nos échecs et définir la suite pour le programme iN&Di.

**A**u cœur de notre projet se trouvait un objectif simple mais crucial : tester notre prototype de programme, évaluer son impact et affiner notre approche en fonction des retours du terrain. Considérez cela comme notre « parcours d'apprentissage », au long duquel nous avons cherché à recueillir des perspectives, ajuster notre cap et, espérons-le, naviguer vers une expérience plus inclusive et efficace lors de nos ateliers. En plus de ce sondage, nous avons reçu des retours oraux constants de la part des participant·es chaque fois que nous avons animé un atelier. Cela nous a permis de peaufiner les ateliers, en prenant en compte leurs suggestions, ressources et expériences.

**Des retours oraux constants nous ont permis de peaufiner les ateliers, en prenant en compte leurs suggestions, ressources et expériences.**

### Les questions qu'on a posé

Comment avons-nous évalué l'impact de nos ateliers ? Nous avons proposé aux répondant·es de se positionner sur les affirmations suivantes :

- **Q23** : J'ai acquis de nouvelles connaissances sur des concepts liés à l'inclusivité.
- **Q24** : Je me sens outillé·e pour reconnaître une situation discriminatoire.
- **Q25** : Je me sens outillé·e pour réagir face à une situation discriminatoire.
- **Q26** : J'ai trouvé un espace d'écoute pour partager autour de situations que je vis.
- **Q27** : Je prends plus en compte les questions d'inclusion et de diversité dans mes activités quotidiennes.

Ces questions étaient conçues pour mesurer l'efficacité de nos ateliers dans la promotion d'une communauté plus respectueuse et inclusive, comme nous l'avions envisagé lors de la création du programme à sa création. Les participant·es ne pouvaient pas ignorer ces questions, bien qu'ils et elles puissent indiquer déjà « avoir les ressources nécessaires » avant de rejoindre le programme.

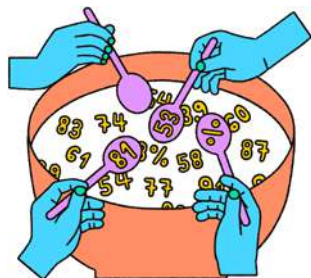
### Les réponses qu'on a reçu

Passons maintenant aux chiffres :

- 81 % des répondant·es déclarent avoir acquis de nouvelles connaissances lors de(s) atelier(s) (87 % d'entre elles et eux avaient déjà les ressources nécessaires).



La meilleure façon d'évaluer votre recette est de la partager et de demander un retour d'information.



Il n'y a rien de mieux que d'analyser les données contenues dans les céréales du matin.

**Le défi était d'impliquer des participant·es de différents niveaux hiérarchiques et de gestion, et pas seulement celles et ceux qui étaient déjà concerné·es.**

- 77 % se sentent outillé·es pour reconnaître une situation discriminatoire après le(s) atelier(s) (8 % d'entre elles et eux avaient déjà les ressources nécessaires).
- 53 % se sentent outillé·es pour réagir face à une situation discriminatoire (61 % d'entre elles et eux avaient déjà les ressources nécessaires).
- 58 % ont trouvé un espace d'écoute pour partager ce qu'ils et elles vivaient (60 % d'entre elles et eux avaient déjà les ressources nécessaires).
- 74 % prennent plus en compte les questions d'inclusion et de diversité au quotidien (83 % d'entre elles et eux avaient déjà les ressources nécessaires).

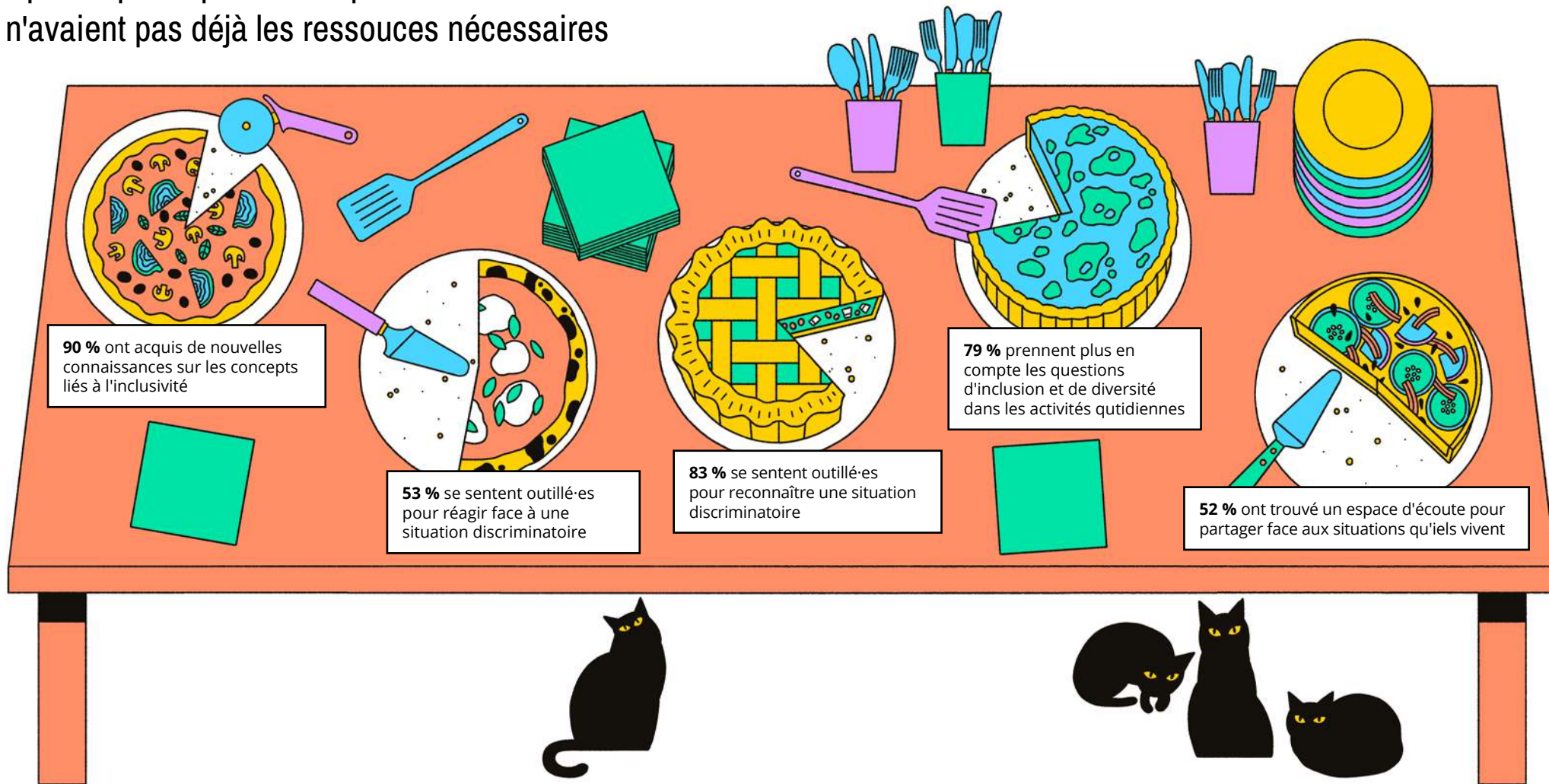
Bien que ces résultats soient prometteurs, nous avons également remarqué que nos ateliers voyaient souvent les mêmes visages – celles et ceux qui étaient déjà conscient·es de ces questions ou qui étaient directement concerné·es. Le défi, comme toujours, était d'impliquer des participant·es de différents niveaux hiérarchiques et de gestion, et pas seulement celles et ceux qui étaient déjà concerné·es. Pour renforcer l'engagement de l'ensemble de l'organisation, nous avons suggéré de rendre certains ateliers plus largement accessibles, mais cette approche est encore à l'étude.

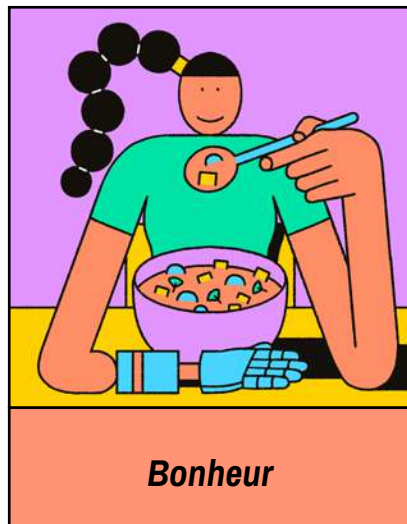
Dans l'ensemble, nous sommes satisfait·es des réactions positives et nous sommes impatient·es de continuer à affiner notre approche. Notre voyage est

loin d'être terminé et nous nous engageons à faire en sorte que nos ateliers trouvent un écho et un impact auprès d'un public plus large. L'inclusion et la diversité sont un effort continu, pas un événement ponctuel !

# Parmi les répondant-es salarié-es\*...

\*qui ont participé à un ou plusieurs ateliers iN&Di et n'avaient pas déjà les ressources nécessaires





## En avant Le voyage continue

Continuer sur notre lancée avec de nouveaux projets pour l'inclusion et la diversité au Learning Planet Institute – car le progrès ne s'arrête pas là !

**À** l'approche de la fin de ce guide, il est temps de faire une pause, de réfléchir et de considérer tout ce que nous avons couvert tout au long de ce parcours. **Lun des principaux piliers a été le maintien d'une vision claire et la mise en place d'une planification stratégique.** Établir un objectif bien défini servira de repère, et garantira que tous les efforts sont alignés et bien orientés. En décomposant les grands objectifs en tâches gérables, les équipes peuvent maintenir leur élan et acquérir ainsi un sentiment d'accomplissement. Cette approche structurée améliorera non seulement la productivité, mais encouragera également la collaboration, chaque membre comprenant pleinement son rôle dans la mission globale.



Seul le travail d'équipe permet d'obtenir des changements significatifs.

**Un autre point important est la valeur de l'engagement des parties prenantes.** Impliquer activement les membres de l'équipe, les partenaires et la communauté favorise un sentiment de responsabilité et de transparence qui pousse chacun·e à aller de l'avant. Une communication régulière et la mise en place de boucles de rétroaction créeront un environnement propice à l'épanouissement des idées et à la correction rapide des points problématiques. Cet esprit de collaboration renforcera non seulement les relations, mais conduira aussi à la mise en place de solutions plus innovantes, à mesure que des perspectives diversifiées seront intégrées dans le processus décisionnel.

**L'adaptabilité est également un facteur crucial pour faire face aux incertitudes.** Dans un projet d'inclusion et de diversité, vous allez forcément être confronté·e à une part d'incertitudes. La capacité à s'adapter en réponse aux différents retours des participant·es ou aux changements de circonstances vous permettra de rester résilient·e et efficace. L'adoption d'un état d'esprit visant à l'amélioration continue encourage l'expérimentation et l'apprentissage à partir des échecs, transformant ainsi les obstacles en opportunités de progression. Cette agilité est essentielle pour rester pertinent·e et impactant·e dans un environnement dynamique.

Et, bien sûr, **nous ne saurions trop insister sur la puissance de la gratitude et de la reconnaissance.**

**Il est temps de faire une pause, de réfléchir et de considérer tout ce que nous avons couvert tout au long de ce parcours.**

Reconnaître les contributions des individus et des groupes favorise une culture positive et renforce les liens communautaires. Célébrer les réussites, grandes ou petites, renforce la motivation et encourage un engagement continu envers les objectifs collectifs. En nourrissant un environnement de soutien, les équipes peuvent prospérer et mener ensemble un changement impactant.

### Les prochaines étapes : le chemin à suivre pour iN&Di

Le but de ce projet a toujours été de concevoir, tester et affiner un prototype de programme d'inclusion et de diversité, dans l'intention de le partager au sein et au-delà de nos murs. Tout au long du processus, nous avons découvert à quel point le contexte, le timing et le public influencent chaque aspect du programme – depuis les actions et concepts traités jusqu'aux ateliers et résultats obtenus. Nous avons rapidement réalisé que mettre à disposition un guide résumant les étapes par lesquelles nous sommes passé-es ne pouvait pas rendre compte des subtilités de l'application du programme iN&Di dans d'autres institutions ou contextes. De même, nous ne pouvions pas offrir un menu d'ateliers que les lecteurs pourraient mixer à leur guise avec des recettes universellement applicables. Les stratégies et les mesures d'impact changent en fonction du public.



Nous avons à peine terminé le plat principal que nous pensions déjà au dessert.

C'est dans cette optique que nous avons conçu ce guide comme une source d'inspiration – une façon de partager notre parcours, avec tous ses rebondissements, afin que d'autres puissent bénéficier de notre expérience.

Vous vous demandez peut-être, « **Et maintenant, quel est l'avenir du programme iN&Di ?** » Au sein du Learning Planet Institute et d'Université Paris Cité, de nombreuses personnes ayant contribué à ce programme sont désormais prêtes à porter son héritage et à défendre l'inclusion et la diversité. L'impact réel du programme iN&Di réside non seulement dans son contenu, mais dans la transformation institutionnelle qu'il a favorisée – en ancrant l'inclusion et la diversité dans l'ADN de l'Institut. Il a influencé non seulement les politiques et l'administration, mais aussi les relations interpersonnelles et les cadres pédagogiques. Chaque volet de ce programme a permis de nous faire avancer étape par étape.

Et au-delà de nos murs ? **Ce guide, accompagné de ses ressources, illustrations et expériences partagées, a pour but d'inspirer d'autres à créer des espaces plus inclusifs, diversifiés et équitables.** Une leçon clé que nous avons apprise est que les besoins et les perspectives des gens évoluent constamment, et nous devons suivre le rythme. Les évaluations d'impacts régulières sont essentielles pour garantir qu'il ne s'agit pas simplement d'un déploiement ponctuel, mais

**Grâce à l'aide de personnes véritablement dévouées, nous avons réussi à faire fonctionner le projet.**

d'un engagement permanent à écouter, recueillir des retours et affiner l'approche. Nous savons également qu'une stratégie de communication efficace est cruciale : attendez-vous à des visuels plus dynamiques et un contenu plus engageant pour aider chacun à pleinement comprendre la mission de iN&Di.

Continuons d'avancer, de partager le message et de construire une culture de l'inclusion qui évolue avec nous.

### Ils et elles nous soutiennent : remerciements sincères

Soyons honnêtes – faire du programme iN&Di ce qu'il est aujourd'hui n'a pas été une sinécure. Grâce à l'aide de personnes véritablement dévouées, nous avons réussi à faire fonctionner le projet, même quand les défis se sont enchaînés. Tout d'abord, **nous devons un grand merci à notre équipe de l'Institut des Défis**, qui nous a soutenu-es à chaque étape, de la planification aux ressources, en s'assurant que nous disposions de tout ce qu'il fallait pour lancer iN&Di. En repensant à tout cela, nous ne pouvons nous empêcher de sourire en repensant à toutes les personnes incroyables qui ont fait partie de cette équipe – des personnes qui sont venues et reparties à mesure que la mission évoluait, chacune laissant sa marque personnelle. Certain-es étaient là dès le départ, contribuant à bâtir les bases ; d'autres sont intervenu-es en cours de route, nous guidant à travers des phases clés ; et



Un grand merci également à tous et toutes les futur-es lecteurs-rices !

d'autres encore nous ont rejoint plus tard, apportant une nouvelle énergie pour mener le programme à bien. Cette continuité et cet effort collectif sont ce qui a fait d'iN&Di ce qu'il est aujourd'hui.

**Nous sommes également profondément reconnaissant-es envers Alliance InÉDi**, notre groupe étudiant moteur du changement ! Ce n'est pas un club comme les autres – Alliance InÉDi a été le moteur de nos événements inclusifs auprès des étudiant-es, créant des espaces sûrs et ouverts pour des conversations approfondies sur l'inclusion et la diversité. Ils et elles ont montré ce que prendre un rôle actif dans la création d'une communauté accueillante et impliquée signifie vraiment.

**Notre gratitude s'étend aussi au Learning Planet Institute**, notamment aux équipes des RH et du CSE, dont le soutien en coulisses a été crucial pour donner vie aux principes d'iN&Di sur le campus. De la création du code de conduite à la mise en place de pratiques de recrutement inclusives en passant par les installations neutres en termes de genre, ils et elles ont rendu l'inclusion tangible. **Un grand merci également à la Cité du Genre d'Université Paris Cité**, qui a mis son expertise en matière de recherche et d'enquêtes à notre service, nous aidant ainsi à mieux comprendre notre communauté et à rendre les efforts d'iN&Di plus impactants.

**Mais, les plus grands et les plus sincères remerciements reviennent aux participant-es à nos**

**Mais, les plus grands et les plus sincères remerciements reviennent aux participant-es à nos ateliers – celles et ceux qui sont venu-es, ont donné leur avis et nous ont encouragé-es dès le premier jour.**

**ateliers** – celles et ceux qui sont venu-es, ont donné leur avis et nous ont encouragé-es dès le premier jour. Ils et elles nous ont rappelé pourquoi nous faisons cela et nous ont motivé-es par leur engagement et leurs paroles bienveillantes. Chaque participant-e qui a fait le choix de revenir à chacun des ateliers et événements, partageant l'impact qu'iN&Di a eu sur son parcours, est devenu le véritable cœur de ce projet. Leurs idées et leur présence ont donné tout son sens à notre travail, et ce sont elles et eux les véritables héros.

En rétrospective, la progression et le raffinement du programme iN&Di n'aurait pas été possible sans ce réseau incroyable de soutien. À l'avenir, iN&Di continuera d'évoluer, de se développer et de rendre l'inclusion réelle, étape par étape.

# Notes

- 1 **Langage inclusif** : Un langage qui reconnaît la diversité, véhicule du respect et promeut l'égalité (Workhuman).
- 2 **Privilège** : Se réfère à un pouvoir ou bénéfice social non mérité accordé par les institutions de la société aux membres des groupes dominants (par exemple, le privilège blanc ou masculin). Ceux qui détiennent ce privilège en sont souvent inconscients, mais cela les place dans une position avantageuse par rapport à ceux et celles qui n'en bénéficient pas (Colors of Resistance Archive).
- 3 **Discrimination** : Traitement inégal des individus basé sur la race, le genre, la classe sociale, l'orientation sexuelle, le handicap, etc. (Institute

- for Democratic Renewal and Project Change Anti-Racism Initiative).
- 4 **Oppression** : Désavantage systémique d'un groupe par un groupe plus puissant (Dismantling Racism Works).
  - 5 **Racisme** : Le racisme opère à trois niveaux : individuel (interactions interpersonnelles), institutionnel (au sein des institutions) et structurel (à travers les institutions sociales). Ce fonctionnement à plusieurs niveaux agit comme un système interconnecté de biais raciaux (Canadian Race Relations Foundation).
  - 6 **Diversité** : Cela inclut les différentes caractéristiques qui rendent les individus ou les groupes uniques, comme la race, l'ethnie, le genre, l'âge, le statut socio-économique, et plus encore (UC Berkeley Center for Equity, Inclusion and Diversity).
  - 7 **Inclusion** : C'est une philosophie qui valorise la diversité et crée les conditions pour une participation pleine et entière dans la société (Commission européenne contre le racisme et l'intolérance).
  - 8 **Justice sociale** : Défend le traitement équitable de tous les individus, indépendamment des facteurs identitaires (San Diego Foundation).
  - 9 **Teaching To Transgress Toolbox (TTTT)** est un programme collectif de recherche et d'étude, sans crédits, sur la pédagogie critique dans les arts. Inspiré par le livre de bell hooks Teaching to

- Transgress, il propose des outils, des méthodes et des réflexions pour favoriser des pratiques éducatives critiques, inclusives et transformatrices. La boîte à outils fournit aux enseignants des matériaux pour créer des environnements d'apprentissage qui remettent en question les structures oppressives et encouragent la liberté et la pensée critique. Leurs travaux, directives, ateliers et matériaux pédagogiques sont partagés sur une plateforme de publication en source ouverte pour que d'autres puissent les adapter.
- 10 **La Cité du Genre** est un institut interdisciplinaire de l'Université Paris Cité qui se concentre sur les études de genre. Il soutient la recherche, l'éducation et l'engagement public sur les questions de genre en finançant des projets, en organisant des conférences et en publiant des recherches. Le réseau regroupe des universitaires spécialisés dans les études de genre, visant à comprendre l'impact du genre dans différents domaines académiques et sociaux.
  - 11 **Accessibilité** : Cela décrit le fait de créer des environnements qui permettent à des personnes handicapées d'obtenir des informations, de participer à des interactions et d'accéder aux services aussi facilement que les personnes non handicapées (OCR).
  - 12 **Pronoms préférés** : Les pronoms qu'un individu préfère utiliser, y compris des options neutres comme "ils / iels / elles" (Heckin Unicorn).

- 13 **Stéréotype** : Une idée préconçue, souvent erronée, sur ce que quelqu'un ou quelque chose est (Cambridge University Press).
- 14 **Identité** : Se rapporte à notre perception de nous-mêmes et à la façon dont les autres nous perçoivent et nous étiquettent (Facing History and Ourselves).
- 15 **Micro-agressions** : Ce sont des insultes ou des offenses subtiles, souvent involontaires, qui véhiculent des messages négatifs envers les membres de groupes marginalisés (Sue, Derald Wing).
- 16 **Validisme** : C'est l'avantage systémique dont bénéficient les personnes non handicapées par rapport aux personnes handicapées, renforcé par les structures sociales et les normes culturelles (Adams et al., 304, 342).
- 17 **Interculturalité** : Cela désigne l'échange équitable et la communication entre des groupes culturels basés sur l'ethnicité, la langue, la religion ou la nationalité (Soriano et al., pp. 189-204).
- 18 **Santé mentale** : L'état de bien-être qui permet aux individus de gérer le stress, d'apprendre et de contribuer à leur communauté (Organisation mondiale de la santé).
- 19 **Colouring Paris** est un podcast animé par cinq étudiant-es internationaux-ales explorant la vie à Paris et partageant des ressources et des conseils qui les ont aidés dans leurs parcours.
- 20 **Espace sûr** : Un lieu conçu pour être exempt de biais, de conflits ou d'actions potentiellement menaçantes (Merriam-Webster).
- 21 **Statut socio-économique** : Le rang social et économique d'un individu ou d'un groupe, souvent mesuré par l'éducation, le revenu et la profession (American Psychological Association).
- 22 **Intersectionnalité** : Exposer ses multiples identités peut clarifier comment une personne peut expérimenter des situations de privilèges ou d'oppression. Par exemple, une femme noire ne vit pas les inégalités de genre de la même manière qu'une femme blanche, ni l'oppression raciale de manière identique à celle d'un homme noir, ce qui traduit une expérience vécue bien distincte et singulière (Intergroup Resources).
- 23 En 2016, **Angus Maguire** a publié une illustration montrant la différence entre « égalité » et « équité » (termes souvent utilisés de manière interchangeable). L'illustration a été largement adoptée par la communauté de la justice sociale et de nombreuses versions ont été créées depuis.
- 24 **Biais cognitif** : C'est un processus de pensée systématique lors duquel le cerveau simplifie le traitement de l'information en fonction de l'expérience personnelle et des préférences. Bien que ces raccourcis soient utiles, ils peuvent conduire à des erreurs de jugement (Alexander, S. Gillis et Corinne Bernstein).
- 25 **Empathie** : La capacité à comprendre et partager les sentiments d'une autre personne (Merriam-Webster).
- 26 **Préjugé** : Un jugement préexistant, souvent négatif, à propos d'un individu ou d'un groupe (Institute for Democratic Renewal and Project Change Anti-Racism Initiative, 2000).
- 27 **Impact des microagressions** : Le stress quotidien accumulé par des facteurs liés à la discrimination, y compris les microagressions, a constamment été lié à des effets négatifs sur la santé physique et émotionnelle. De nombreuses études ont mis en évidence des associations significatives entre l'expérience de micro-agressions et des niveaux plus élevés de dépression, d'anxiété, de trouble de stress post-traumatique, de bien-être psychologique altéré et d'estime de soi réduite. (M. T. Williams et al.)
- 28 **Nightline France** est une organisation de soutien à la santé mentale destinée aux étudiant-es. Elle propose une ligne d'écoute nocturne confidentielle, anonyme, sans jugement et non directive, en anglais et en français, gérée par des étudiant-es bénévoles pour leurs pairs. L'organisation promeut également la sensibilisation à la santé mentale et fournit des ressources aux étudiant-es qui cherchent de l'aide. Nightline est présente dans plusieurs villes de France.
- 29 **Cop1**, prononcé "Copain", est une association de solidarité étudiante en France qui se concentre

sur le soutien aux étudiant·es dans le besoin, en offrant des services comme des distributions de nourriture gratuite, l'accès à des activités culturelles et sportives, des ateliers et une aide à l'emploi. Cop1 propose également des conseils sur les droits légaux, le logement et le soutien psychologique. L'organisation fonctionne dans plusieurs villes de France, avec l'aide de bénévoles.

- 30 **Synergies Théâtre** est une compagnie de théâtre française axée sur l'action citoyenne et le développement personnel à travers l'expression artistique. Elle utilise des techniques théâtrales comme le théâtre forum, l'improvisation et le récit pour aborder des questions sociales telles que l'égalité des genres, la discrimination et le harcèlement au travail. La compagnie intervient dans divers contextes, y compris les écoles, les lieux de travail et les prisons, et propose des ateliers, des représentations et des formations professionnelles.
- 31 **Dragonfly Mental Health** est une organisation à but non lucratif visant à améliorer la santé mentale dans les environnements académiques. Elle propose des ateliers basés sur des preuves, du conseil et des programmes de soutien pour aider les étudiant·es et les professionnel·les à gérer les défis liés à la santé mentale. Avec des initiatives telles que le "Dragonfly Café" et des interventions sur mesure, elle œuvre pour réduire

la stigmatisation et favoriser le bien-être dans les établissements académiques à travers le monde.

# Bibliographie

- Adams, M., Bell, L. A., Goodman, D. J., & Joshi, K. Y. (2016). *Teaching for Diversity and Social Justice*. Routledge.
- Alexander S. Gillis & Corinne Bernstein. *Cognitive Bias*. TechTarget. Accessed October 30, 2024, from <https://www.techtarget.com/searchenterpriseai/definition/cognitive-bias>.
- American Psychological Association. (n.d.). Socioeconomic status. Retrieved October 30, 2024, from <https://www.apa.org/topics/socioeconomic-status>.
- Cambridge University Press. (n.d.). Stereotype. In the Cambridge Dictionary. Retrieved October 30, 2024, from <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/stereotype>.
- Canadian Race Relations Foundation. Glossary of Terms. Canadian Race Relations Foundation, 2024, <https://crrf-fcrr.ca/glossary-of-terms/>. Accessed 13 Nov. 2024.
- De Haas, C. (2021). *En finir avec les violences sexistes et sexuelles : Manuel d'action*. Robert Laffont.
- Deloitte Insights. « Diversity and Inclusion at the Workplace. » Deloitte Insights, 2020, [www2.deloitte.com](http://www2.deloitte.com).
- Dismantling Racism Works (dRworks). (n.d.). What Is Racism?
- European Commission against Racism and Intolerance. (n.d.).
- Facing History and Ourselves. (n.d.). Exploring the concept of identity. Facing History and Ourselves. Retrieved October 30, 2024, from <https://www.facinghistory.org/resource-library/exploring-concept-identity>.
- Heckin Unicorn. (n.d.). Understanding preferred pronoun meaning. Retrieved October 30, 2024, from <https://heckinunicorn.com/blogs/heckin-unicorn-blog/understanding-preferred-pronoun-meaning>.
- Hurtado, S. Linking Diversity and Educational Purpose: How Diversity Affects the Classroom Environment and Student Development. Higher Education Research Institute, University of California, Los Angeles, 2001. ERIC, <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED456199.pdf>.
- Intergroup Resources. « Intersectionality. » Intergroup Resources, <https://www.intergroupresources.com/intersectionality/>. Accessed 13 Nov. 2024.
- Kite, M. E. Ph.D. and Clark, P. Ph.D. (2022) The Benefits of Diversity in Education : An inclusive curriculum offers important positive outcomes. American Psychological Association.
- Merriam-Webster. (n.d.). Empathy. In Merriam-Webster.com dictionary. Retrieved October 30, 2024, from <https://www.merriam-webster.com/dictionary/empathy>.
- Merriam-Webster. (n.d.). Safe Space. In Merriam-Webster.com dictionary. Accessed October 30, 2024, from <https://www.merriam-webster.com/dictionary/safe%20space>.
- OCR. (2014). University of Cincinnati Resolution Agreement OCR Compliance Review #15-13-6001.
- Page, S. E. (2007). *The Difference: How the Power of Diversity Creates Better Groups, Firms, Schools, and Societies*. Princeton University Press.
- Pedulla, D. (2020). Diversity and Inclusion Efforts That Really Work. Harvard Business Review.
- Privilege. Colours of Resistance Archive, Colours of Resistance, <https://www.coloursofresistance.org/definitions/privilege/>. Accessed 13 Nov. 2024.
- San Diego Foundation. (n.d.). What is social justice? Retrieved October 30, 2024, from <https://www.sandiegofoundation.org/what-is-social-justice/>.

- sdfoundation.org/news-events/sdf-news/what-is-social-justice/.
- Soriano Ayala, E., Cala, V. C., & Dalouh, R. (2021). Teen dating violence prevention based on an education for intercultural and critical citizenship. In I. M. Gómez Barreto (Ed.), *Handbook of research on promoting social justice for immigrants and refugees through active citizenship and intercultural education* (pp. 189-204). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-7283-2.ch010>.
- Sue, Derald Wing. « Microaggressions: More than Just Race. » *Psychology Today*, 17 Nov. 2010, [www.psychologytoday.com/intl/blog/microaggressions-in-everyday-life/201011/microaggressions-more-than-just-race](http://www.psychologytoday.com/intl/blog/microaggressions-in-everyday-life/201011/microaggressions-more-than-just-race). Accessed 13 Nov. 2024.
- The Institute for Democratic Renewal and Project Change Anti-Racism Initiative. *A Community Builder's Tool Kit: Tools for Creating Healthy, Productive Interracial/Multicultural Communities*. The Institute for Democratic Renewal, Claremont, California, and Project Change, San Francisco, California, 1998.
- UC Berkeley Center for Equity, Inclusion and Diversity. (2009). *Glossary of Terms*. In 2009 Strategic Plan.
- UNESCO - International Bureau of Education. *Reaching Out to All Learners: A Resource Pack for Supporting Inclusion and Equity in Education*. UNESCO - IBE, Dec. 2021.
- Workhuman. (2021, June 10). What is inclusive language in the workplace? Retrieved October 30, 2024, from <https://www.workhuman.com/blog/what-is-inclusive-language-in-the-workplace/>.
- World Health Organization. (n.d.). *Mental health: Strengthening our response*. World Health Organization. Retrieved October 30, 2024, from <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>.



## Institut des défis

### **Institut des défis**

Co-fondé en 2020 par le Learning Planet Institute et Université Paris Cité, l'Institut des Défis (IDD) conçoit de nouveaux enseignements et imagine des approches pédagogiques pour favoriser l'engagement collectif au service des enjeux environnementaux et sociétaux. Sa mission est d'accompagner la transformation de l'université en facilitant les interactions entre l'université, la ville et la société civile afin d'apporter des propositions alternatives aux défis contemporains.

[institutdesdefis.org](http://institutdesdefis.org)



### **Learning Planet Institute**

L'association Learning Planet Institute explore, expérimente et partage des nouvelles manières d'apprendre et de coopérer afin de répondre aux besoins de la jeunesse et de la planète. Via ses activités, l'Institut crée des programmes de recherche et d'enseignement basés sur l'interdisciplinarité, la diversité et la prise d'initiatives.

[learningplanetinstitute.org](http://learningplanetinstitute.org)