

Café Psychosocio du 15 mars 2025

Lieu : Théâtre de la concorde 14h30 - 16h45

Animation : Jamal Lamrani et Delphine Vincenot

Nombre de participant.e.s : 30

Compte rendu : J. Lamrani, D. Vincenot

Tour de table des questions

En tant que militant d'un parti politique, je trouve que le concept d'inclusivité est difficile à mettre en œuvre, en considérant tous les particularismes tel que le féminisme, le non-validisme, le décolonialisme, LGBTQ, l'animalisme, ... Nous revendiquons l'inclusivité mais il y a toujours des personnes qui sentent exclues et nos propositions fonctionnent difficilement. Ma question se situe sur mon vécu de militant politique et interroge comment faire pour faire cohabiter les deux termes inclusivité / diversité en particulier dans les espaces engagés pour le vivre ensemble ?

Je suis une femme manager dans un secteur où les femmes sont très minoritaires (seulement 23% de femmes dans ce métier). Je m'interroge sur la façon de mettre en valeur les femmes, de les faire reconnaître pour promouvoir l'égalité ? Je suis étonnée de la tendance à communiquer sur le fait qu'elles soient des femmes, alors que j'ai tendance à mettre en avant les réussites et les compétences professionnelles de la personne, à communiquer plutôt sur l'aspect métier. Ma question se situe en lien avec mon expérience de manager pour questionner si valoriser la Femme ne va pas à l'inverse du propos égalitaire en la catégorisant ?

Je prends la parole en tant que femme racisée, et je suis très contente qu'il y ait beaucoup d'initiatives en faveur du droit des femmes, des personnes homosexuelles, ... Mais je m'interroge, compte tenu de mon vécu :

Pourquoi parle-t-on aussi peu du problème du racisme, qui est pourtant très lourd ? Pourquoi n'a-t-il pas la même attention et la même audience que d'autres discriminations, comme le sexisme ou les discriminations à l'égard des homosexuels ? (je ne voudrais pas comparer les luttes entre elles en donnant l'impression que l'on doit choisir parmi elles ou privilégier l'une ou l'autre, mais inciter à ajouter du poids à cette lutte, parallèlement aux autres luttes).

Personnellement je rencontre plus de problèmes liés à des discriminations vis-à-vis de ma couleur de peau, que vis-à-vis du fait que je sois une femme, au travail, pendant mes études et plus généralement dans ma vie.

En tant que principale adjointe de collègue dans un quartier défavorisé, ma question interroge comment faire vivre l'interculturalité ? Parmi les familles des enfants qui fréquentent le collège, un grand nombre ne possède pas la langue française. Il est difficile pour les équipes éducatives d'échanger avec les familles et les élèves. Je me demande comment faire pour être

en lien ? Comment penser l'intégration pour qu'elle fonctionne différemment car telle qu'elle est organisée aujourd'hui, l'interculturalité n'est pas performante.

La question que je porte se situe dans mon expérience de patiente, dans la relation conflictuelle avec des médecins. Cela m'interroge de la façon suivante : Comment rétablir le dialogue entre monde médical et patients, en particulier depuis l'arrivée de l'intelligence artificielle qui permet aux patients d'accéder plus facilement à des connaissances médicales qu'auparavant. Les médecins refusent souvent d'entendre les patients qui ont ce savoir. Comment rétablir un dialogue ? Faut-il revoir le rôle, la posture du médecin ?

Je suis éducatrice auprès de familles d'enfant en situation de handicap. De mon expérience, j'observe que l'institution exerce un pouvoir aliénant sur les familles. J'ai l'impression que ce pouvoir tutélaire des institutions prive les familles de leur autorité parentale et les obligent à se conformer aux exigences de l'administration. J'aimerais interroger ce rapport.

En tant que travailleuse sociale, j'ai un goût amer et je m'interroge : Suite à des restructurations, comment freiner des chefs de projets qui écrivent des projets pour les travailleurs sociaux et pour les publics occasionnant une perte d'identité des professionnels, de la culture des professionnels, une invalidation de leur expérience et mettent les publics en difficulté avec des changements qui vont vers toujours plus de complexité d'accès (informatisation de toutes les démarches par exemple) ?

Choix de la question

Deux problématiques majoritaires ont émergé du groupe, le fait que le mouvement antiraciste n'ait pas la même visibilité que d'autres mouvements comme celui des droits des femmes ou des homosexuels. Et la question du « Comment faire vivre l'interculturalité dans le collège. » Le débat avant le vote a porté sur plusieurs points mettant en lien l'intérêt de la question du racisme en tant que question sociale qui touche toute la société et sur la question de l'interculturalité à l'école qui pose le problème de l'égalité et de l'équité par rapport à l'éducation dans une organisation qui empêche de faire bien son travail.

Question choisie

Pourquoi la lutte antiracisme semble avoir aussi peu de portée, alors que c'est un sujet sociétal très lourd ? Je peux en illustrer le poids par des exemples concrets de problèmes que j'ai personnellement rencontrés.

Présentation du contexte

Je pourrai évoquer des discriminations dans tous les aspects de ma vie. Mais je vais essayer d'évoquer deux domaines plus spécifiques.

D'abord dans le cadre professionnel, en agence d'architecture, je peux citer différents exemples que je relie à des discriminations raciales.

Un premier exemple est qu'une personne plus jeune, une « petite jeune », moins qualifiée que moi, avec moins d'expérience, et donc qui sait moins faire de chose que moi, a été embauchée à un poste plus élevé que moi. C'est pourquoi, bien que n'ayant aucun lien hiérarchique avec moi, elle se permet de me crier dessus.

Autre exemple, dans une expérience professionnelle précédente, un patron se frottait contre moi et n'aurait jamais osé le faire sur des femmes blanches.

(Face à cette situation, la cheffe de projet sensée m'encadrer sous-entend que j'ai eu mon diplôme grâce à mon corps, ce qui n'est pas le cas.)

La situation

Je vais détailler une situation de discrimination dans le cadre de mes études. Par exemple, lors de travaux à réaliser chez soi et de passages en correction à l'oral avec affichage, on me faisait passer systématiquement en dernier pour les corrections. Les autres personnes, blanches, les professeurs leur faisaient des remarques intéressantes. Quand venait mon tour, on ne tenait pas compte de ce que j'avais fait et mon travail passait « à la trappe » avec des remarques qui avaient peu de sens.

Dans certaines matières, toutes les personnes de couleur ont rendu quelques choses ; et pourtant elles ont toutes dû passer au rattrapage, alors que des hommes blancs et bourgeois n'ont rien rendu et ont obtenu l'examen.

Dans le même ordre de discrimination, Lors de travaux en groupes sur des projets, un groupe était constitué de personnes blanches qui ne se sont pas beaucoup investi et de personnes de couleurs qui ont travaillé sur le projet du groupe et son rendu dès le départ. Ce projet a reçu la meilleure note de la classe. Cette note a été attribuée aux personnes blanches, les personnes de couleur n'ont pas validé cette matière et n'ont pas eu leur diplôme. D'ailleurs je n'ai toujours pas obtenu ce diplôme.

Dans les discussions du début de séance j'ai entendu la personne qui partageait son vécu d'être regardée comme différente dans la rue car blanche dans un quartier où la majorité des personnes ont des peaux de couleur. Je comprends qu'être regardé dans la rue est déstabilisant mais le racisme que je vis, et ce que je nomme racisme, c'est quand on vous

empêche d'obtenir des choses auxquelles vous avez droit, de vous insérer socialement, d'évoluer et de vous épanouir.

Je peux l'illustrer par un autre exemple. Au lycée, une enseignante de SVT mettait systématiquement la note de 10 sur 20, avec des croix rouges partout sur mes copies, sans faire de commentaire. Quand je venais lui demander des explications, pour améliorer mon travail, l'enseignante ne répondait pas à mes questions. Pourtant au Bac j'ai eu la mention très bien et j'étais la seule de ma classe, avec 19 en SVT. Ce que je n'aime pas, ce qui me marque, c'est que si j'avais voulu rentrer dans une formation en biologie, avec sélection sur dossier scolaire, à cause de ces notes trop justes en SVT, je n'aurai pas pu y accéder.

Exploration de la situation :

- ➔ A quelle période et dans quel type d'école se déroule cette situation ? En 2018, dans une école publique proposant un cursus de spécialisation, post Bac + 5, avec accès sur dossier.
- ➔ Avez-vous réagi face à ces discriminations et comment ? Je suis allée trouver une enseignante quand les étudiants racisés n'ont pas validé l'année dans sa matière. Elle s'est étonnée et m'a dit « Pour moi vous avez fait un excellent travail. Venez avec moi à l'administration ». Mais l'équipe administrative n'a rien voulu entendre, et je l'ai finalement entendu négocier pour demander si je pouvais redoubler. J'ai senti que les dames de l'administration avaient honte donc je ne sais pas qui mais j'ai eu l'impression qu'il y a quelqu'un qui tire les ficelles. Ce n'était pas elles qui étaient décisionnaires, comme s'il y avait des personnes plus puissantes derrière.
- ➔ Pouvez-vous en dire plus sur cette formation ? Je préfère ne pas la nommer ni que l'on donne trop de précisions sur le domaine de la formation. Mais la nature de la formation ne me semble pas sans lien avec la discrimination raciale, comme s'il y a un pacte pour diplômé des étudiants « blancs » afin de maintenir le domaine de formation sur ses aspects « bourgeois ». Et que ses aspects plus « populaires » n'étaient pas « légitimes » pour la direction ou que l'intégration de personnes de couleur dans ce secteur représentait un risque de dénaturation de la tradition.
- ➔ Vous nommez plusieurs fois les « Blancs bourgeois ». Est-ce que vous faites un lien entre couleur de peau et statut social ? Oui j'ai observé qu'il y a des différences de traitement liées au réseau social supposé des étudiant.e.s. Les personnes qui ont une peau de couleur et qui viennent d'une classe plus aisée sont moins discriminées. Je fais l'hypothèse qu'il y a un rapport d'intérêts : si l'étudiant peut faire profiter l'institution de son réseau, il est mieux considéré que les personnes de couleurs qui n'ont a priori pas de relations intéressantes pour l'école.
- ➔ Est-ce que l'information a été signalée ? On en a parlé entre nous, et avec les étudiants des promotions précédentes. Ma promotion n'a pas été assez organisée et assez forte

psychologiquement pour réagir collectivement. Mais la promotion précédente a fait bloc, ce qui a permis aux personnes de couleur de cette année-là de valider leur diplôme.

- Avez-vous intenté une action en justice ? Non, nous n'avons pas déposé de plaintes juridiques, c'était une démarche trop lourde pour nous et quand on est étudiant c'est difficile de faire valoir qu'on est compétent alors qu'on est en train d'acquérir les compétences requises.
- Est-ce que vous continuez de fréquenter les personnels de cette école ? Il s'agit d'un petit milieu donc oui je suis amenée à croiser certaines personnes dans des conférences ou des réunions.
- Est-ce que c'est cette école particulièrement ou est-ce que c'est un fonctionnement plus général au sein de l'enseignement ? Je ne saurai pas répondre. Ce dont j'ai fait l'expérience c'est que face à ce genre de discrimination, la majorité des gens ne sont pas racistes mais qu'ils ferment leurs bouches. Je n'en veux pas aux personnes qui n'ont rien dit car je comprends que les personnes protègent leurs situations.

En quoi la question du jour est une question de société ?

Dans cette partie, les propos des personnes sont repris fidèlement, mais leur ordre est modifié par rapport à celui des prises de parole, rassemblés par résonance thématique et de registre.

Entendre l'injustice, le non représentable

Le mot qui me vient est celui d'injustice. Je perçois combien il est difficile de combattre ces discriminations car elles sont liées à une identité, à des caractéristiques physiques comme le poids, la taille, la couleur, qui, en plus, n'est pas nommée. Quand on est face à ça, je ne sais pas comment on peut réagir.

C'est d'autant plus une injustice que la discrimination repose sur des constructions non questionnées. Par exemple, ma sœur travaille en tant que gestionnaire de patrimoine : il lui a clairement été dit qu'elle ne pouvait pas s'occuper de portefeuilles plus importants car sa couleur de peau est une limite vis-à-vis des clients.

Je peux témoigner que je n'ai pas cru mon père lorsqu'il m'a dit qu'il faisait l'objet de discrimination au travail, et pas seulement lui mais tout un groupe important de personnes au sein de son entreprise à cause de leur origine. Si moi qui suis formé aux sciences sociales, qui partage ses origines, je n'ai pas voulu le croire, alors je comprends à quel point des phénomènes de ce type sont passés sous silence.

C'est courageux de partager cette situation. Dans cette situation, j'entends une double discrimination de classe sociale et de couleur et origine. On a évoqué le visible et l'invisible des discriminations, mais je crois que c'est très visible car quand on est concerné, on le voit, on le sent. La question est que ce n'est pas parlé, c'est la parole d'une seule personne, celle

qui le vit. En écoutant l'exposé de la situation, on a tendance à se dire c'est quoi son idée, elle est un peu paranoïaque. Alors que c'est une sensibilité développée par la personne dans cette situation.

Or, une question centrale il me semble est celle de comment on fait de cette sensibilité une compétence, une force, plutôt que quelque chose qui nous blesse, nous fragilise ? J'ai la conviction qu'on peut en faire une force, une compétence.

Le visible et l'invisible , l'insaisissable

La question du visible et de l'invisible me paraît centrale : nous sommes dans une société historiquement raciste. Il ne s'agit pas à mon sens que des mécanismes d'emprise. Quand est-ce qu'on a conscience de participer ou pas, de dénoncer ou pas ? Je me souviens d'une scène de lycée où on n'a pas compris qu'il y avait une situation de racisme. Une enseignante avait positionné un contrôle le jour de l'Aïd, sans se rendre compte. Certains élèves n'ont pas pu venir et ont été pénalisés. Nous n'avons pas compris tout de suite que cela était en lien avec une discrimination, et en tant que délégué, c'est seulement dans l'après coup que j'ai réagi et mis cette situation en discussion. Je suis encore ému par ma prise de conscience tardive.

Cela pose la question de à quel moment un comportement devient du racisme ? Par exemple, un collègue m'a demandé comment on coupe les cheveux de quelqu'un qui a les cheveux bouclés. Moi j'ai commencé à répondre. Mais quelqu'un d'autre a questionné la question, en trouvant qu'elle contenait un biais raciste. Je me suis dit c'est vrai que ça peut s'interpréter différemment.

Cela pose la question de qui vit et qui regarde la situation et depuis quelle place.

Nommer ou ne pas nommer

Je reviens sur la décision de nommer ou ne pas nommer l'école ? Car ne pas s'autoriser à nommer, cela fait partie de leur stratégie. Cela participe de laisser perdurer quelque chose qui est massif, pas seulement à cet endroit.

Je comprends qu'on ne fasse pas de recours en justice car le recours en justice est plus facile quand on est dominant. Mais alors quelle stratégie d'action est possible ? Est-ce que la mise en visibilité n'est pas une stratégie à part entière ? Il me semble que les luttes contre les discriminations passent beaucoup par des récits pour les raconter et les nommer, les faire exister.

Reconnaissance

Il se joue aussi dans cette situation un besoin de reconnaissance à 2 niveaux : Au niveau individuel, pour la personne qui est victime de racisme, on entend du trauma de ce racisme ; et pour les personnes moins ciblées, il y a à reconnaître les stéréotypes en nous.

Ça m'interroge le besoin de reconnaissance. Celui d'être estimé dans une société ? Quand je me heurte à ce genre de discrimination : je me demande si on peut modifier cette jauge pour avoir moins besoin de reconnaissance sociale.

Réagir , dénoncer

De ma place, j'essaye de réagir mais j'ai déjà reçu des menaces de mort, des interpellations du style « Tu te prends pour Gandhi ». Porter plainte peut être risqué, voir mettre en danger, comme s'il était interdit de dénoncer le racisme institutionnel. Alors ma stratégie, dans mon secteur professionnel, en tant que manager, est d'essayer de faire converger les groupes vers un objectif commun et de faire entendre la voix des minoritaires. Mais quand je vois une situation discriminante, je me mets en mode dénonciation et je crie très fort devant tout le monde.

Emprise, structure, déni

Cette situation me renvoie à la structure de l'institution : quelqu'un ou des personnes ont une influence, détiennent un pouvoir pas forcément affiché. Elles ont un pouvoir sur les autres membres du personnel et tout le monde s'écrase. J'y vois un phénomène d'emprise, y compris parce que les gens n'osent pas dénoncer.

C'est difficile de lutter de l'intérieur sur un phénomène d'emprise, alors que personne ne parle en interne, que le racisme n'est jamais évoqué. Je m'interroge : Que fait la tutelle ? Le ministère ? Peut-on avoir recours à la loi, pour donner un cadre, car il s'agit de comportement répréhensible. Il existe des associations de défense des droits des personnes discriminées, le CRAN par exemple qui représente des personnes discriminées.

Je m'interroge sur comment fonctionnent ces structures. Ces structures semblent dans une crainte pour leur survie : leur puissance mise sur le déni pour assurer leur survie, la survie d'un système de pouvoir. C'est comme si ces structures se sentaient envahies, et donc se positionne en attaque. C'est difficile de l'affronter car, du fait du déni, le racisme n'existe pas, fondamentalement. Si on ne nomme pas ces structures, il me semble que l'on participe à ce déni.

Le vécu mis au travail par l'exploration de la situation dans l'ici et maintenant

Je voudrai partager un éprouvé à l'écoute de cette situation et dire quelque chose de pourquoi c'était difficile pour moi de voter pour cette situation quand on a choisi la situation sur laquelle travailler. J'ai éprouvé de la gêne. Il y a une réflexion politique avec deux visions qui se heurtent : Est-ce que l'on porte un combat universalisant ou est-ce qu'il faut nommer pour lutter contre ces discriminations ?

En fait, je sens que le récit de cette situation génère une forme d'inconfort : nommer des catégories comme « blancs », « bourgeois », « personnes de couleur » pour aborder la situation me donne l'impression d'essentialiser les personnes et faire apparaître des catégories que je préférerais ne pas contribuer à faire exister. Je m'interroge aussi si les luttes (racisme, féminisme ...) sont comparables ? en compétition ?

J'étais surprise pendant le récit par mes pensées de type « elle exagère » , « ce n'est pas possible que ça soit à ce point », des pensées qui résistent à la compréhension de la situation.

Des constructions sociales héritées, impensées

Ces questions de discrimination sont aussi le reflet de notre société, avec un retour de position extrême où l'autre, celui qui est considéré comme différent, devient la cause, l'objet de toutes les difficultés. Dans le quotidien nous sommes rappelés à ça en permanence.

De mon expérience, je suis toujours renvoyée à cette expression française « Avoir la gueule de l'emploi » qui fait que les personnes pensent que j'ai tel ou tel emploi avant même de me demander. Issues d'une double culture, en extériorité par rapport aux français, j'ai aussi l'impression d'une société française beaucoup plus homogène qu'elle ne le pense, mais prise dans une volonté spécifiquement française de tout mettre en cohérence, comme à l'école où il faut établir sans cesse une cohérence de parcours pour les élèves.

Coups de cœur de fin de séance

Pas de séquence coup de cœur à proprement parlé mais quelques références citées au cours de ce café :

- Le [cycle de conférence 2025 du CIRFIP](#) sur le tissage entre la pensée décoloniale et la psychosociologie.
- La prochaine séance est une présentation par Jamal Lamrani intitulée [La colonialité objet d'intervention psychosociologique](#) le 31 mars 18h30 à 20h30 en visio. Information, inscription et replay accessibles sur le site du CIRFIP
- Boris Vian, [Les morts ont tous la même peau](#).
- Jean Maisonneuve, [La dynamique des groupes](#).

Prochain café Psychosocio : le 24 mai au Théâtre de la Concorde, 14h30 – 16h30. Inscription sur le site du CIRFIP

www.cirfip.org