



Formation diversité convictionnelle

Diversité convictionnelle – grille d’analyse demandes (ou comportement) du public ou de travailleurs

Travail autour de cas concrets

1) Décrire la demande (ou le cas échéant le type de comportement qui « pose question »)

- Quelle est la demande ?

Décrivez précisément la demande : de quoi s’agit-il ?

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

2) Les motivations à faire cette demande

Il s’agit juste ici de pouvoir entendre les motivations du « demandeur ». Il ne s’agit pas d’une discussion théologique sur « est-ce bien ce qui est prescrit dans telle ou telle religion ? ».

Pourquoi cette demande est importante pour celui qui la fait ?

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

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

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

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

Préciser quelles sont les valeurs/tabous... qui sont touchées

3.2) Le cadre juridique ? (Convention Européenne des Droits de l'Homme, les lois anti-discriminations, le cadre juridique de l'association (règlement d'ordre intérieur)) ?

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

Précisez en quoi.

A l'inverse, précisez si la demande participe tout à fait aux missions de l'association.

3.4) **l'organisation (des activités) ?**

Quelles sont les difficultés organisationnelles ? Peut-on procéder à des changements organisationnels ?

3.5) Le **travail**, les fonctions professionnelles (du demandeur) ?

La demande (le comportement) empêche-t-elle le professionnel d'assurer ses fonctions, son rôle ?

Si oui, préciser en quoi : quelles sont les fonctions et le rôle¹ qui ne seraient plus assumés ?

3.6) Le « **vivre ensemble** » ?

La demande pose-t-elle un problème concernant le « vivre ensemble » ? Risque-t-elle, dans les réponses qu'on envisage d'apporter (ou de ne pas apporter), de trop « séparer » les publics ? Créer des tensions entre eux ? Favoriser un groupe sur un autre ?

¹ Vous allez parfois devoir clarifier ce qu'est le rôle du professionnel (par exemple, quel est le rôle d'un animateur avec les jeunes dans une maison de quartier ?)

4) Solutions envisagées

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

5) Stratégies à mettre en place

Il s'agit là de réfléchir concrètement à la façon dont vous allez mettre en place la solution trouvée. Toutefois, même quand votre réponse sera « non » à la demande, vous devez réfléchir à la façon dont vous allez l'expliquer, et y donner du sens.

5.1) Sur quoi porte la solution/le changement ?

Solution trouvée :

La solution trouvée vous demandera-t-elle des changements structurels au niveau

- du cadre **juridique** : faut-il changer le règlement d'ordre intérieur ?
- de **l'institution** :
 - Clarification ou changements des missions
 - Clarification des objectifs pédagogiques
 - Autre
- de **l'organisation** (par exemple, changements des repas proposés, installation d'une salle de repos, changements horaires, autres répartitions du travail...)
- du **métier** : clarification du rôle, des fonctions...
- du **vivre ensemble** : un travail sur les préjugés est-il à mener ?

5.2) Comment vais-je m'y prendre ?

- **Avec qui** dois-je effectuer ces changements ? Qui sont les personnes concernées ?
- Par quoi dois-je commencer ?

5.3) Quels sont les obstacles que je pourrai rencontrer ?

5.4) Quelles sont les ressources que je peux mobiliser ?