

RAPPORT D'ÉTUDE

DIVERSITÉ & INCLUSION

CHEZ COCO VELTEN
UN LIEU DE YES WE CAMP

PAR CONVIVENCIA CONSEIL

VERSION FINALE

15-12-2021

ANALYSE DIVERSITÉ & INCLUSION COCO VELTEN UN LIEU DE YES WE CAMP

Par Convivencia Conseil

Préambule - Méthodologie

Description de la méthodologie déployée

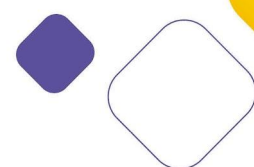
La présente étude s'inscrit dans le cadre d'une évaluation demandée par YWC, dans l'objectif de déterminer dans quelles mesures ses projets contribuent à la transformation des individus et à l'amélioration du vivre ensemble.

Dans ce cadre, Convivencia (Cabinet de conseils expert sur les questions d'inclusion et la gestion de la diversité) a mené une étude sur deux projets de YWC, à savoir : COCO VELTEN et FORESTA.

Le présent rapport rend compte de l'étude menée sur COCO VELTEN. Ce rapport évalue le niveau de diversité et d'inclusion sur ce lieu auprès de nombreuses parties prenantes : les membres de l'équipe qui travaillent à COCO VELTEN, les porteurs de projets présents sur ce site, les personnes résidentes sur ce site et les visiteurs de ce site.

L'enquête quantitative a été réalisée par un questionnaire (Diversité) et un sondage d'opinion (Inclusion) auto-administrés. Ces deux outils ont été envoyés sous la forme d'un lien par mail aux membres de l'équipe et aux porteurs de projet, et présentés sur deux tablettes accessibles sur place aux résident.es et visiteur.ses du site. Le délai de collecte des données a été fixé du **15 Juin au 31 Août 2021**.

La méthode quantitative présentée ci-dessus a été soutenue par une enquête qualitative de terrain. Celle-ci repose sur **15 entretiens semi-directifs** réalisés auprès de volontaires qui fréquentaient le site entre **le 25 et le 26 Juin 2021**.



Le profil des interviewés est partagé entre : membres de l'équipe qui travaillent à COCO VELTEN, porteurs de projets, les personnes se considérant comme "participantes" (ayant un projet sur place), les résident.es, ainsi que des visiteur.ses.

L'analyse des données collectées du terrain s'est reposée sur des références nationales tirées de différentes statistiques notamment de l'INSEE sur les mêmes interrogations à l'échelle de la population française. L'objectif était de comparer le niveau des résultats obtenus en matières de diversité et d'inclusion sur le site COCO VELTEN avec les résultats obtenus à l'échelle nationale. Les données de référence représentatives de la population française sont des données publiques ou issues d'une autre enquête : le baromètre de la fraternité¹.

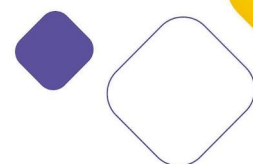
Représentativité des résultats

Une catégorie serait très peu représentative en termes de nombre de réponses recueillies, à savoir la catégorie des **"Visiteurs"**. Les enseignements tirés de l'analyse des réponses de cette catégorie concernent les quelques visiteurs qui ont accepté de participer à l'enquête et ne peuvent être utilisés pour faire des inductions générales.

Cette abstention pourrait avoir différentes explications : un manque de temps sur place pour participer à cette enquête qui prend en moyenne 15 min à 20 min, un manque d'envie d'exposer son avis personnel, peu de visiteurs pendant la période de l'enquête etc.

Les autres catégories restent représentatives en termes de nombre de réponses recueillies.

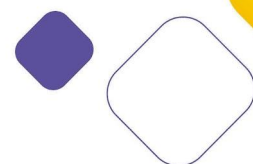
¹ Le baromètre de la fraternité est créé par le *laboratoire de la fraternité* qui comporte plusieurs associations travaillant dans le domaine du vivre ensemble. Ce baromètre est réalisé chaque année en partenariat avec l'IFOP sur une population représentant la population française.



Nombre de réponses aux deux outils quantitatifs par catégorie

COCO VELTEN	Réponses Diversité	Réponses Inclusion
<u>Membres de l'équipe</u> <i>(Salariés de la structure, stagiaires, bénévoles etc.)</i>	42	40
<u>Porteurs de Projets</u> <i>(Travailleur.ses installés sur le lieu et proposant un projet)</i>	21	27
<u>Résidents</u> <i>(Personnes qui résident sur le lieu, généralement en situation de précarité)</i>	28	30
<u>Visiteurs</u> <i>(Personnes visitant le lieu de façon ponctuelle pour un repas ou pour assister à un événement)</i>	25	7
<u>TOTAL DES RÉPONSES</u>	116	104

La présentation des analyses se fera en deux temps : une analyse globale du lieu (toutes catégories confondues) et ensuite une analyse par catégories des parties prenantes.



Introduction

Yes We Camp (YWC) propose une utilisation inventive des espaces urbains disponibles et vacants en les transformant en projets d'occupation temporaires. Deux Projets de YWC (COCO VELTEN et FORESTA) font l'objet de cette étude sur leur niveau de diversité et d'inclusion.

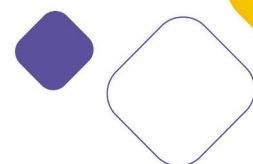
Ces projets consistent en l'aménagement de lieux en faveur de différentes parties prenantes (*Porteur.ses de projet, Visiteur.ses, Résident.es*) dans l'objectif de redonner une attractivité à ces lieux, d'attirer les riverains et les visiteurs de manière générale - qui ne se fréquentent pas habituellement - en leur proposant des occasions pour se rencontrer et de créer des liens sociaux.

Cette étude a pour objectif de mesurer le niveau de **diversité et d'inclusion** sur ces lieux.

*C'est à dire à la fois le **niveau de pluralité** (diversité) effective en termes d'origines sociales, ethniques, territoriales ou en termes d'identités sexuelles, politiques, syndicales ; mais aussi le **niveau de participation et de toutes ces identités** (inclusion) et origines à égalité dans un projet ou un espace commun.*

Le présent document concerne le projet COCO VELTEN qui constitue depuis 2019 une occupation temporaire d'un bâtiment à Belsunce (centre-ville de Marseille), mêlant résidence sociale, ateliers, bureaux et espaces ouverts aux publics. **L'analyse quantitative** du site COCO VELTEN repose sur deux questionnaires auto-administrés. 116 personnes ont répondu au questionnaire Diversité. 104 personnes ont répondu au questionnaire Inclusion. **L'analyse qualitative** repose sur 15 entretiens semi-directifs et une observation de terrain de 2 jours en juin 2021.

Sans aucun doute aujourd'hui COCO VELTEN est un lieu à la fois pluriel et inclusif. C'est clairement la tendance nette et majoritaire qui se dégage de cette analyse. Les résultats sont très positifs dans plus de la moitié des catégories. Une première interprétation résumée des résultats figure ci-après en introduction.



Interprétation résumée des résultats

Les résultats présentés témoignent d'un niveau de diversité important dépassant dans la plupart des cas le niveau national.

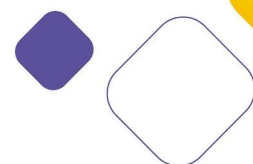
De même, le site peut être considéré comme parfaitement inclusif dans la mesure où les personnes qui le fréquentent (*toutes catégories confondues : membres de l'équipe, porteur.ses de projets, résident.es, visiteur.ses*) témoignent d'une bonne dynamique de groupe et d'une inclusion selon différents critères dépassant, là encore, le niveau national.

Dans les domaines de la syndicalisation, de l'orientation sexuelle, de l'origine territoriale, de la CSP et des convictions religieuses, COCO VELTEN est un microcosme de la société française. Ce qui signifie qu'en un seul lieu, l'immense variété des identités représentées dans ces catégories sont présentes à COCO et avec les mêmes équilibres démographiques qu'à l'échelle nationale.

Certaines minorités discriminées sont aussi davantage représentées à COCO qu'en France ce qui laisse penser que la diversité y est bien réelle : il y a par exemple plus de femmes (59% au lieu de 52%), plus de jeunes de moins de 30 ans (53% au lieu de 18%), plus de personnes issues des périphéries populaires (16% au lieu de 8%), plus de salariés employés (41% au lieu de 27%), plus de musulmans (16% au lieu de 8%).

Ces diversités ne sont pas seulement quantitatives, on peut constater qu'elles savent s'épanouir à COCO VELTEN et qu'elles y trouvent un lieu inclusif où elles ne sont pas chacune chez elles, mais bien en dialogue et en coopération :

- 94% considèrent que ce lieu est un lieu de **Liberté (77% au niveau national)**
- 93% considèrent que ce lieu est une lieu de **solidarité (68% au niveau national)**
- 93% considèrent que ce lieu est un lieu de **tolérance (66% au niveau national)**
- 96% considèrent que ce lieu est un lieu où il y a une **ouverture d'esprit (65% au niveau national)**
- 95% considèrent que ce lieu est un lieu **respectueux des différences (59% au niveau national)**
- 85% considèrent que ce lieu est un lieu de **fraternité (59% au niveau national)**
- 80% considèrent que ce lieu est un lieu **d'égalité (45% au niveau national)**.



Ces chiffres croisent les résultats à COCO VELTEN avec la moyenne nationale quand la même question est posée à l'échelle de la France ou d'une autre institution.

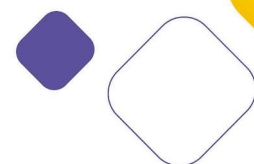
EXTRAIT DU RAPPORT

De manière générale, COCO VELTEN est **un lieu plus diversifié que la moyenne**. Des minorités y sont représentées de manière significative et des publics souvent confrontés à l'exclusion semblent participer à la vie de l'espace de manière évidente.

COCO VELTEN est globalement un lieu "de Diversité" avec un score de **32/52** soit environ 61%. Deux chiffres témoignent en particulier de la sur-représentativité de certaines minorités discriminées en France : toutes catégories confondues (équipes, projets, résidents, visiteurs), COCO VELTEN accueille 16% de personnes musulmanes contre 8% environ en France, et 16% de personnes issues des quartiers populaires contre 8% en France.

COCO VELTEN est un lieu "inclusif". De manière générale, tous les résultats sont positifs. Il y a 30 à 40 points d'écart (positifs) sur l'appréciation de COCO VELTEN comme un lieu solidaire, tolérant, ouvert, respectueux, fraternel, égalitaire et inclusif par rapport à la moyenne nationale de l'appréciation de la société française.

- 92% déclarent se sentir **accueillis** sur ce lieu
- 97% déclarent se sentir **acceptés** sur ce lieu
- 83% déclarent se sentir **utiles** sur ce lieu
- *Seulement 12% déclarent se sentir de trop sur le lieu*
- *Seulement 11% déclarent se sentir à l'écart ou pas le bienvenu*
- *Seulement 9% déclarent se sentir inutiles sur le lieu*



SOMMAIRE

PRÉAMBULE - MÉTHODOLOGIE

PARTIE 1 - DIVERSITÉ

Est-ce que Coco Velten est un lieu pluriel / de diversité ?

1.1 La diversité sur le Lieu - Analyse globale

Données brutes (116 répondants)

Notation du lieu (0 à 4) sur la base de la représentativité nationale

1.2 Analyse par catégories des parties prenantes

Score diversité des Membres de l'équipe (42)

Score Diversité des porteur.ses de projets (21)

Score Diversité des personnes en résidence (28)

Score Diversité des Visiteur.ses du Lieu (25)

PARTIE 2 - INCLUSION

Est-ce que Coco Velten est un lieu inclusif ?

2.1. L'inclusion sur le Lieu - Analyse globale

Analyse des données brutes (intercatégories)

Restitution des entretiens qualitatifs (15 entretiens)

2.1 Analyse par catégories des parties prenantes

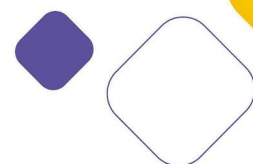
Inclusion au sein des membres de l'équipe

Inclusion au sein des porteurs.ses de projet

Inclusion au sein des personnes en résidence

Inclusion des visiteur.ses

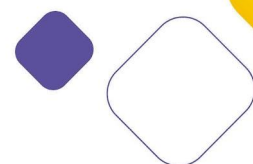
Les 10 Conseils du vivre ensemble



PARTIE 1

DIVERSITÉ

EST-CE QUE COCO VELTEN
EST UN LIEU PLURIEL /
DE DIVERSITÉ ?

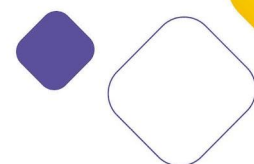


I. Est-ce que COCO VELTEN est un lieu pluriel / de diversité ?

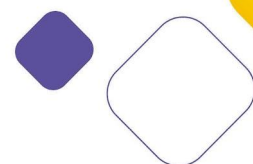
1.1. La diversité sur le Lieu - Analyse globale

1. Données brutes (116 répondants)

Représentatif	Pas représentatif
<p>Syndicalisation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Taux de syndicalisation à COCO très représentatif de la population française : 7% chez Coco pour 8,7% en moyenne nationale <p>Orientation sexuelle</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les orientations sexuelles majoritaires et minoritaires sont sur le même panel que la population française. 82% des français se disent hétérosexuels et 79% chez Coco. <p>Origine territoriale</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les origines territoriales suivantes sont représentatives de la répartition de la population française : <ul style="list-style-type: none"> • Centre ville 41% pour une référence nationale de 36% • Périphérie aisée 14% pour une référence nationale de 16% <p>CSP</p> <ul style="list-style-type: none"> - La part des agriculteurs est représentative de la part nationale : 0% pour une référence de 1,6% - La part des artisans / commerçants est représentative : 4% pour 6,5% - La part des cadres est représentative : 24% pour 20% à l'échelle nationale <p>CSP Parent 1 et 2</p> <ul style="list-style-type: none"> - La part des agriculteurs est représentative de la part nationale 2% pour une référence de 1,6% - La part des artisans / commerçants est représentative : 4% pour 6,5% <p>Convictions religieuses ou philosophiques</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les convictions religieuses ou philosophiques suivantes sont représentatives de la population française : <ul style="list-style-type: none"> • Agnostique 13% pour 15% au niveau national • Juifs 1% pour 1% à l'échelle nationale • Bouddhiste 0% pour 2% • Hindoue 0% pour -1% • Shintoïste 0% pour -1% • Confucianiste 0% pour -1% • Taoïste 1% pour -1% • Animiste 0% pour -1% • Baha'i 0% pour -1% 	<p>SEXE</p> <ul style="list-style-type: none"> - Moins d'hommes 41% au lieu de 48% en France <p>ÂGE</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beaucoup plus de jeunes : 53% de 25-39 au lieu de 18% - 76% de moins de 39 ans au lieu de 47% en France <p>Handicap</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beaucoup moins de personnes porteuses de handicap qu'en France : 3% au lieu de 17% <p>Origine territoriale</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sous représentativité des personnes issues du monde rural (24%) par rapport au niveau national (32%) - Sur Représentativité des personnes issues des Périphéries populaires (16%) pour une référence de (8%) <p>CSP</p> <ul style="list-style-type: none"> - la part de la catégorie "salarié non cadre" (employé) est sur représentative par rapport à la référence nationale : 41% pour 27% - Sous représentativité de la catégorie "intermédiaire" : 3% pour 26% - Sous représentativité de la catégorie "ouvriers" : 4% pour 20% <p>CSP Parent 1 et 2</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sous représentativité de la catégorie "Cadre" chez les deux parents par rapport à l'échelle nationale : 11% et 8% pour une référence nationale de 20% - la part de la catégorie "salarié non cadre" (employé) chez les deux parents est sous représentative par rapport à la référence nationale : 8% pour 27% - Sous représentativité de la catégorie "intermédiaire" chez les deux parents : 3% et 1% pour 26% - Sous représentativité de la catégorie "ouvriers" chez les deux parents : 4% et 2% pour 20% - 65% et 67% ont répondu "je ne sais pas" à la question de la CSP des parents. <p>Opinions politiques</p> <ul style="list-style-type: none"> - sous représentativité des opinions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • Gauche 34% pour 13% • Centre 5% pour 32% • Droite 4% pour 39% <p>Convictions religieuses ou philosophiques</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les convictions religieuses ou philosophiques

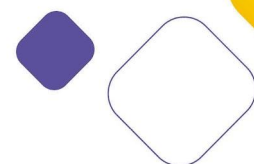


	<p>suivantes ne sont pas représentatives de la population française :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Athée : 45% pour une référence de 34% • Chrétiens : 17% pour 52% • Musulmans : 16% pour 8% • Autre : 4% pour -1% <p>Origine ethnique ou culturelle</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les origines suivantes ne sont pas représentatives de la population française : <ul style="list-style-type: none"> • Reste de l'Europe : 23% pour 41% (des descendants d'immigrés) à l'échelle nationale • Afrique : 22% pour 45% (des descendants d'immigrés) à l'échelle nationale • Asie : 1% pour 9% (des descendants d'immigrés) à l'échelle nationale • Amérique : 0% pour 4% (des descendants d'immigrés) à l'échelle nationale • Autre : 4% pour -1% (des descendants d'immigrés) à l'échelle nationale <p>Nationalité</p> <ul style="list-style-type: none"> - La part des étrangers (Nationalité 1 autre que française) à COCO est inférieure de 50% de la part de la population étrangère en France : 3% pour 6,6%
--	--



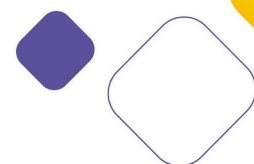
2. Notation du lieu (0 à 4) sur la base de la représentativité nationale

Critère de diversité	Note sur 4 (après comparaison à l'échelle nationale)	Commentaire
Sexe / Genre	4	Les femmes, habituellement sous-représentées par rapport aux hommes, sont majoritaires sur la structure (57%) de femmes.
Âge	1	La tranche 50-65 ans est sous représentée sur le lieu.
CSP	2	Domination des employés non-cadres par rapport au reste des CSP sur le lieu.
Handicap	1	Les personnes porteuses de Handicap sont très minoritaires sur le lieu (3%). Absence d'ascenseur, accessibilité inégalitaire entre personne (PMR) et personne sans handicap physique à certains endroits du site.
Orientation sexuelle	3	Une diversité qui se rapproche de la part nationale.
Stigmatisation en raison de l'Apparence physique	3	31% se disent avoir déjà été stigmatisés dans leur vie pour leur apparence



		<p>physique, et ont pu intégrer la structure</p> <p>En revanche, la majorité (63%) déclare ne pas avoir été stigmatisée dans sa vie pour son apparence physique.</p>
Opinions Politiques	4	Diverses opinions politiques sont représentées et exprimées, avec une surreprésentation de deux opinions politiques.
Syndiqué.e	4	Le nombre de réponses déclarant être "membre" ou "adhérer" à un syndicat est représentatif de la part nationale de 8,7% ²
Origine ethnique ou culturelle	3	Diverses origines culturelles sont représentées. 63% sont d'origines ethniques ou culturelles françaises. D'autres origines sont représentées : Reste de l'Europe, Afrique, Asie et Moyen orient.
Nationalité	2	Une diversité de nationalités avec une dominance de nationalité française. La part des étrangers présents sur le

² Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques. En ligne : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/2016-025.pdf>



		lieu est inférieure à la part nationale.
CSP des parents	1	Plusieurs CSP des deux parents sont non-représentatives de la part nationale. Avec une part importante de non-réponse (+60%).
Origine territoriale	2	Distribution à moitié équilibrée
Conviction religieuse ou philosophique actuelle	2	La distribution des convictions ou des appartenances religieuses n'est représentative que pour certaines par rapport à la part nationale.

NOTE COCO VELTEN SUR LA DIVERSITÉ

Score du lieu

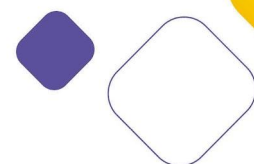
Diversité

32 Points / 52

CONCLUSION INTERMÉDIAIRE DIVERSITÉ

De manière générale Coco Velten est **un lieu plus diversifié que la moyenne**. Des minorités y sont représentées de manière significative et des publics souvent confrontés à l'exclusion semblent participer à la vie de l'espace de manière évidente.

Coco Velten est globalement un lieu "de Diversité" avec un score de **32/52** soit environ 61%. Deux chiffres témoignent en particulier de la sur-représentativité de certaines minorités discriminées en France : toutes catégories confondues (équipes, projets, résidents, visiteurs), Coco Velten accueille 16% de personnes musulmanes contre 8% environ en France, et 16% de personnes issues des quartiers populaires contre 8% en France.



Ces deux chiffres semblables ne doivent pas être analysés comme avoir de liens entre eux ou de corrélation. Mais il convient de retenir comme fait marquant qu'il y a deux fois plus de personnes se décrivant comme musulmanes et de personnes issues de quartiers populaires à Coco Velten qu'en France.

Néanmoins quelques quantifications illustrent des difficultés à être parfaitement représentatif. **4 typologies particulières témoignent de déséquilibres :**

1 - Il y a très peu de diversité générationnelle avec une énorme majorité de jeunes, 53% de 25-39 ans et 76% de moins de 39 ans contre 18% et 47% à l'échelle nationale : soit trois fois plus de jeunes que dans la société française. Cet écart peut être intéressant s'il est conscientisé car cela peut produire un effet "bulle générationnelle" qui déconnecte de la réalité de l'état de la société.

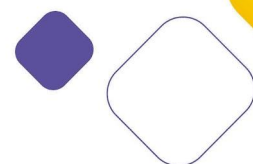
Cette analyse repose sur l'enquête menée sur un temps limité (du 15 juin au 31 août). Cette période estivale pourrait expliquer la hausse de fréquentation du lieu de la part des personnes de moins de 39 ans. Le témoignage d'une personne membre de l'équipe COCO VELTEN affirme que sur le reste de l'année, la fréquentation du lieu de la part de la population âgée de plus de 39 ans connaît une montée significative.

2 - Dans le même sens, et cela pourrait nécessiter une vigilance particulière, seulement 3% des personnes qui fréquentent Coco Velten sont porteuses de Handicap, contre 17% en France. Est-ce que Coco Velten est un lieu adapté et accessible ? **La question doit être reposée.**

3 - La société française est composée à 20% d'ouvriers contre 4% des personnes qui fréquentent Coco Velten.

4 - Enfin, il semble y avoir un tropisme politique très important sur ce lieu. En effet, la société française se considère "de droite" à 39% environ alors que seulement 4% des personnes interrogées sur place se considèrent "de droite".

Alors est-ce une corrélation ou une causalité ? Cela est difficile à juger dans cette première analyse macro, mais les deux hypothèses sont possibles. La fréquentation ou l'expérience de Coco Velten fait-elle pencher l'opinion de ses acteurs et parties prenantes "à gauche" ? Ou est-ce que les personnes "de gauche" se sentent plus ou moins concernées par les activités proposées et le fonctionnement de Coco Velten ? Cela pourrait faire l'objet d'une étude complémentaire.



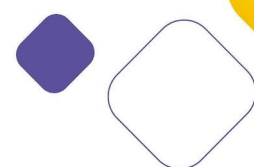
1.2. Analyse par catégories des parties prenantes

3. Score diversité des Membres de l'équipe (42)

Critère de diversité	Note sur 4 (après comparaison à l'échelle nationale)	Commentaire
Sexe / Genre	4	Les femmes (habituellement sous-représentées par rapport aux hommes sur le marché du travail) sont majoritaires sur la structure (57%).
Âge	2	La tranche 50-65 ans (qui est à 68% en activité dans le marché du travail ³) est sous représentée parmi les membres de l'équipe.
CSP	3	Les 4 cadres ayant répondu sont des femmes. Domination des employés non-cadres par rapport au reste des CSP.
Handicap	2	Une majorité des répondants ne se prononce pas. Absence d'ascenseur, accessibilité inégale entre personne (PMR) et personne sans handicap

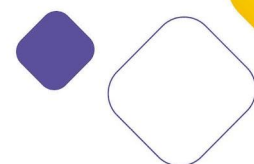
³ Estimations INSEE pour l'année 2020

Lien : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3676623?sommaire=3696937>



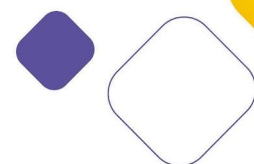
		physique à certains endroits du site.
Orientation sexuelle	3	Une hésitation à déclarer son orientation sexuelle (12% ne souhaitent pas répondre)
Stigmatisation en raison de l'Apparence physique	3	33% se disent avoir déjà été stigmatisés dans leur vie pour leur apparence physique, et ont pu intégrer la structure (64% d'entre eux sont des employés, intermédiaires ou cadres de la structure). En revanche, la majorité (62%) déclare ne pas avoir été stigmatisée dans sa vie pour son apparence physique.
Opinions Politiques	4	Diverses opinions politiques sont représentées et exprimées, avec une surreprésentation de deux opinions politiques.
Syndiqué.e	4	Le nombre de réponses déclarant être membre ou adhérer à un syndicat est au-dessus de la part nationale de 8,7% ⁴ .
Origine ethnique ou culturelle	3	Diverses origines culturelles sont représentées. Plus de 50%

⁴ Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques. En ligne : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/2016-025.pdf>



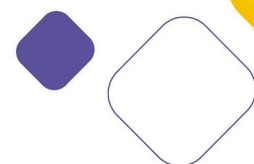
		sont d'origines ethniques ou culturelles françaises. D'autres origines sont représentées : Afrique, Moyen orient et reste de l'Europe.
Nationalité	3	La part des étrangers et des bi/tri-nationaux est significative (38,2%).
CSP des parents	0	La grande majorité ne se prononce pas (90,5%).
Origine territoriale	4	Distribution équilibrée.
Conviction religieuse ou philosophique actuelle	2	Une représentation significative dans la structure de la minorité musulmane. Une surreprésentation des "sans religions". Et une distribution déséquilibrée pour les autres convictions ou religions.

Score Diversité
Membres de l'équipe
37 Points / 52



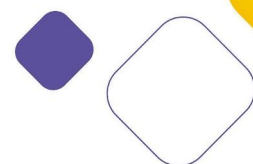
4. Score Diversité des porteur.ses de projets (21)

Critère de diversité	Note sur 4 (après comparaison à l'échelle nationale)	Commentaire
Sexe / Genre	4	Les femmes, habituellement sous-représentées par rapport aux hommes sur le marché du travail, sont largement représentées dans la structure.
Âge	1	La tranche 25- 39 ans est sur représentée dans l'effectif.
CSP	4	Distribution équilibrée entre cadres et non-cadres.
Handicap	0	Une majorité des répondants ne se prononce pas (62%). Absence d'ascenseur, accessibilité inégalitaire entre personne (PMR) et personne sans handicap physique à certains endroits du site.
Orientation sexuelle	3	Une hésitation à déclarer son orientation sexuelle (10% ne souhaitent pas répondre). La minorité ne semble pas s'exprimer.



Stigmatisation en raison de l'Apparence physique	2	La majorité (76%) des porteurs de projet sur le site dit n'avoir jamais été stigmatisée dans sa vie en raison de son apparence physique. En revanche, deux personnes parmi les 19% qui ont déclaré avoir déjà été stigmatisé dans leur vie en raison de leur apparence physique ont pu accéder à une fonction de "cadre" sur le site.
Opinions Politiques	4	Diverses opinions politiques sont représentées et exprimées, avec une surreprésentation de deux opinions politiques.
Syndiqué.e	4	Le nombre de réponses déclarant être membre ou adhérer à un syndicat est au-dessus de la référence adoptée de 8,7% ⁵ .
Origine ethnique ou culturelle	1	Les origines ethniques et culturelles sont peu diversifiées selon les réponses. Domination des origines françaises (90%). D'autres origines sont représentées de façon minoritaire : Reste de l'Europe, Asie.

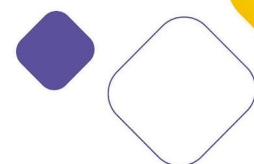
⁵ Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques. En ligne : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/2016-025.pdf>



Nationalité	3	La part des étrangers selon les réponses est au-dessus de la référence adoptée de 6,6% ⁶ .
CSP des parents	0	La grande majorité ne se prononce pas (plus de 80%).
Origine territoriale	4	Distribution équilibrée.
Conviction religieuse ou philosophique actuelle	3	Une surreprésentation des "sans religions" au dépend d'une minorité religieuse qui n'est pas assez représentée.

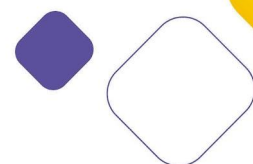
Score Diversité
Porteur.ses de projets
33 Points / 52

⁶ INSEE, En ligne : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3676614?sommaire=3696937>



5. Score Diversité des personnes en résidence (28)

Critère de diversité	Note sur 4 (après comparaison à l'échelle nationale)	Commentaire
Sexe / Genre	4	Les femmes, habituellement sous-représentées par rapport aux hommes, sont majoritaires sur le lieu.
Âge	1	La tranche 25- 39 ans est sur représentée dans l'effectif.
CSP	4	Distribution équilibrée entre cadres et non-cadres.
Handicap	0	100% déclarent ne pas avoir de Handicap. Absence d'ascenseur, accessibilité inégalitaire entre personne (PMR) et personne sans handicap physique à certains endroits du site.
Orientation sexuelle	3	Une expression remarquée des minorités sexuelles.
Stigmatisation en raison de l'Apparence physique	2	La majorité (68%) des résident.es sur le site dit n'avoir jamais été stigmatisée dans sa vie en raison de son apparence physique.

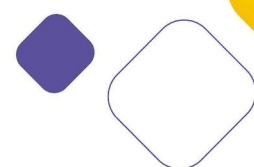


Opinions Politiques	4	Diverses opinions politiques sont exprimées. Une part importante ne se prononce pas 46%.
Syndiqué.e	0	La grande majorité n'est pas syndiquée.
Origine ethnique ou culturelle	2	Les origines ethniques et culturelles sont peu diversifiées selon les réponses. Domination des origines Roumaines et Africaines.
Nationalité	4	La part des étrangers selon les réponses est significative.
CSP des parents	1	La majorité ne se prononce pas (plus de 50%).
Origine territoriale	4	Les résident.es issus du centre ville sont plus de 50%.
Conviction religieuse ou philosophique actuelle	3	Expression assez équilibrée des convictions ou religions parmi les résidents.

Score Diversité

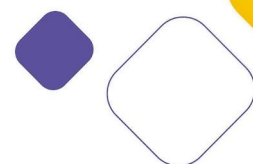
Résident.es

32 Points / 52

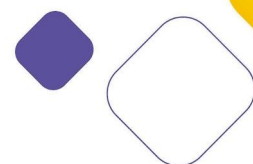


6. Score Diversité des Visiteur.ses du Lieu (25)

Critère de diversité	Note sur 4 (après comparaison à l'échelle nationale)	Commentaire
Sexe / Genre	4	Le lieu est assez diversifié avec une majorité de femmes : 40% de visiteurs et 60% de visiteuses.
Âge	1	<p>84% des visiteur.ses ont moins de 39 ans :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 52% d'entre eux sont âgés de 25 à 39 ans. 32% ont moins de 25 ans. - 62% d'entre eux sont des femmes. <p>Les plus de 40 ans sont sous-représentés : 8% pour les 40-49 ans; et 8% pour les 50-65 ans.</p>
CSP	1	<p>Les visiteur.ses sont principalement des salariés (61%) : composés principalement de cadres (39%) et des non-cadres (22%).</p> <p>Les autres catégories sont sous-représentées : intermédiaires (4%), et étudiants (4%).</p>

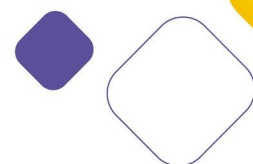


Handicap	2	La grande majorité déclare ne pas être porteur.se d'handicap (92%). Accessibilité pour les personnes à mobilité réduite (PMR) pour les espaces réservés aux visiteur.ses.
Orientation sexuelle	4	Un espace ouvert à tous.tes. Une expression remarquable des minorités sexuelles.
Stigmatisation en raison de l'Apparence physique	4	48% des visiteur.ses disent avoir déjà été stigmatisés dans leur vie en raison de leur apparence physique. Et 48% répondent NON à cette question.
Opinions Politiques	1	Une dominance de certaines opinions politiques (gauche, écologiste, anticapitaliste) sur d'autres.
Syndiqué.e	4	La part des visiteur.ses syndiqués est représentative de la situation nationale.
Origine ethnique ou culturelle	1	La majorité des visiteur.ses (56%) est d'origine uniquement française. 20% déclarent avoir des origines françaises et européennes. Et 12% déclarent avoir des origines africaines.



Nationalité	4	88% sont de nationalité française ou binationale (France/Algérie) - 84% d'entre eux sont uniquement français. 8% d'étrangers. Ces chiffres restent proches des références nationales (92% de français ou de binationaux, 7% d'étrangers).
CSP des parents	1	40% des visiteur.ses sont issus d'une famille dont au moins un des deux parents est cadre (12% sont issus de deux parents cadres et 28% issus d'un seul parent cadre). Les autres catégories restent sous représentatives par rapport aux références nationales.
Origine territoriale	4	L'origine territoriale des visiteur.ses est représentative de la répartition nationale.
Conviction religieuse ou philosophique actuelle	2	Une dominance des non-affiliés à une religion sur les affiliés à une religion. Présence représentative des musulmans.

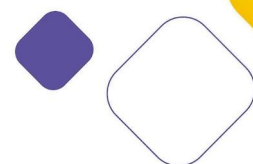
Score Diversité
Visiteur.ses
33 Points / 52



PARTIE 2

INCLUSION

EST-CE QUE COCO VELTEN
EST UN LIEU INCLUSIF ?



II. Est-ce que COCO VELTEN est un lieu inclusif ?

2.1. L'inclusion sur le Lieu - Analyse globale

1. Analyse des données brutes (intercatégories)

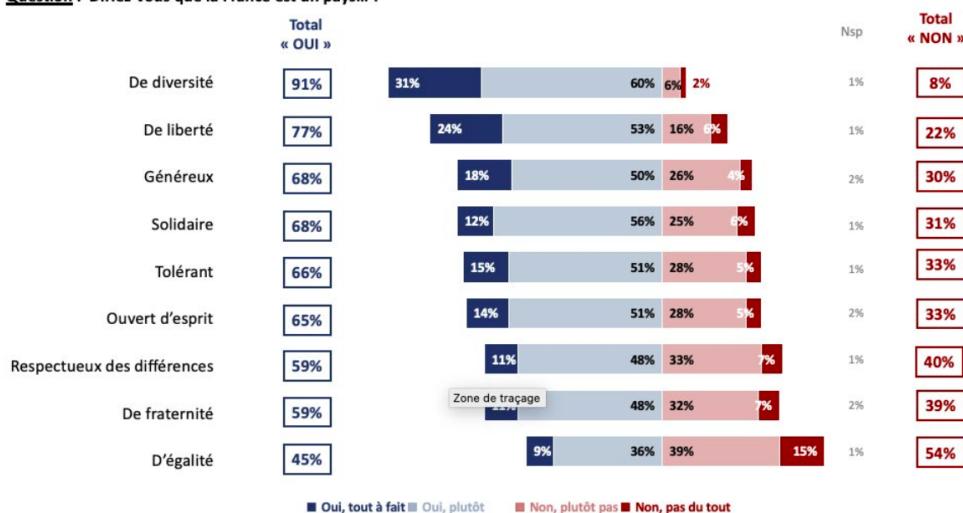
104 répondants / Notés de [0-4] ou comparés au baromètre de la fraternité 2020 (référence nationale)

Opinion sur le lieu

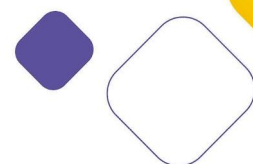
Référence nationale

L'adhésion à différentes affirmations sur la France

Question : Diriez-vous que la France est un pays... ?

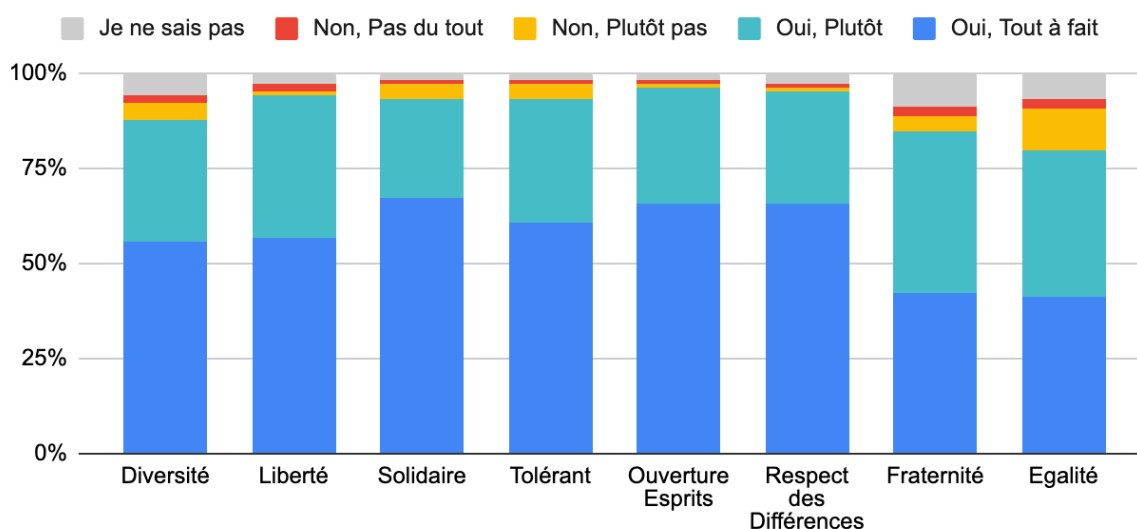


8 ifop



Résultats COCO VELTEN

Diriez-vous que ce lieu est un lieu de ... ?



L'opinion sur ce lieu est favorable et se situe au-dessus des opinions recueillies au niveau national :

88% considèrent que ce lieu est un lieu de **Diversité (91% au niveau national)**

94% considèrent que ce lieu est un lieu de **Liberté (77% au niveau national)**

93% considèrent que ce lieu est une lieu de **solidarité (68% au niveau national)**

93% considèrent que ce lieu est un lieu de **tolérance (66% au niveau national)**

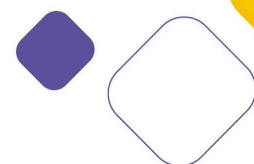
96% considèrent que ce lieu est un lieu où il y a une **ouverture d'esprit (65% au niveau national)**

95% considèrent que ce lieu est un lieu **respectueux des différences (59% au niveau national)**

85% considèrent que ce lieu est un lieu de **fraternité (59% au niveau national)**

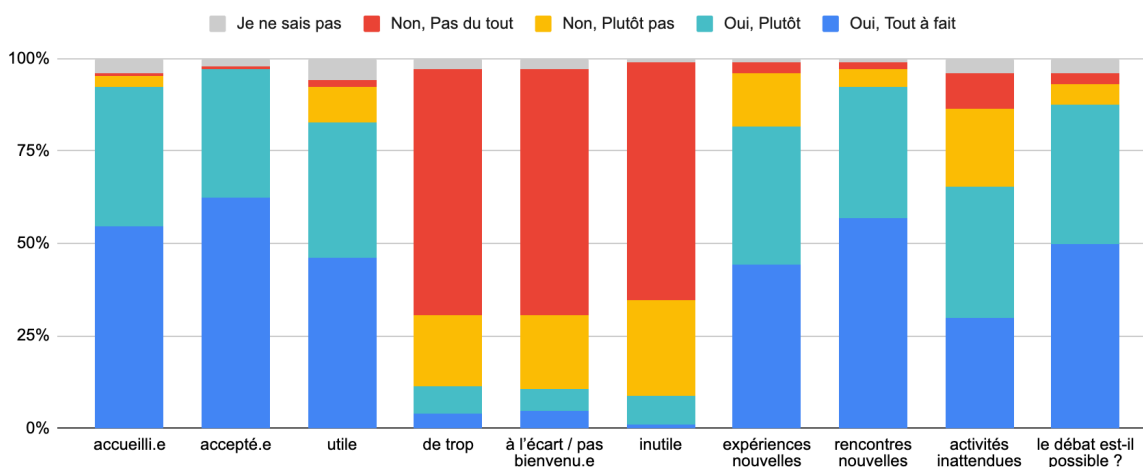
80% considèrent que ce lieu est un lieu **d'égalité (45% au niveau national)**.

13% considèrent que ce lieu n'est pas un lieu d'égalité.



Sentiment d'inclusion sur le lieu (Notation de 0-4)

Sur le lieu, vous vous sentez ?



Un sentiment d'inclusion très positif sur le lieu :

92% déclarent se sentir accueillis sur ce lieu (4 points)

97% déclarent se sentir acceptés sur ce lieu (4 points)

83% déclarent se sentir utiles sur ce lieu (4 points)

12% déclarent se sentir de trop sur le lieu (4 points)

11% déclarent se sentir à l'écart ou pas le bienvenu (4 points)

9% déclarent se sentir inutiles sur le lieu (4 points)

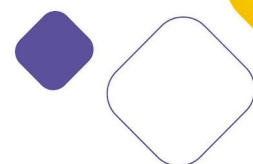
82% déclarent avoir vécu une expérience nouvelle sur le lieu (4 points)

92% déclarent avoir fait de nouvelles rencontres sur le lieu (4 points)

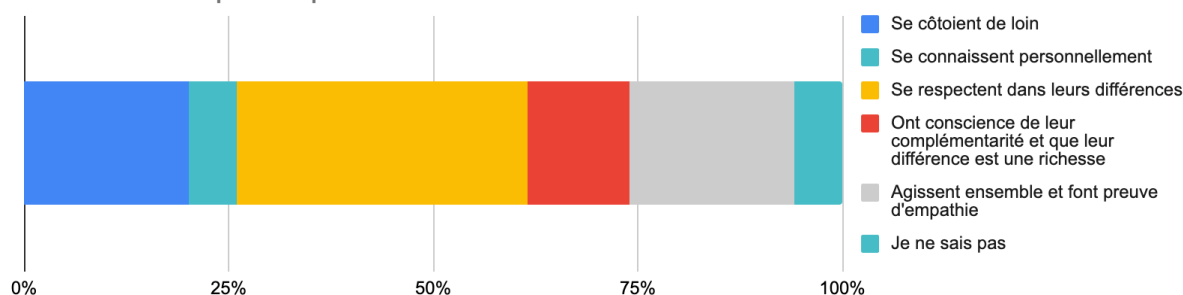
65% déclarent qu'ils leur arrivent de faire des activités inattendues sur le lieu (4 points)

88% pensent que le débat et les avis contraires sont possibles sur le lieu (4 points)

40/40 pts

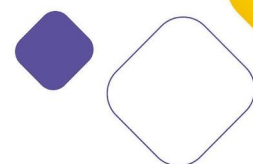


Pensez-vous que les personnes différentes au sein du lieu... ?



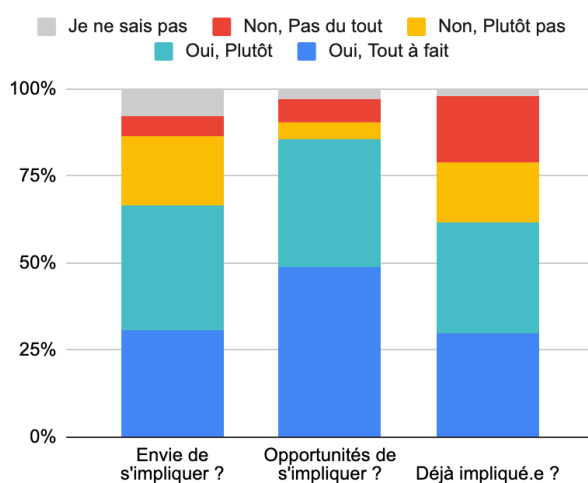
Une opinion positive sur l'inclusion entre les personnes présentes sur le lieu :

- 20% des réponses considèrent que les personnes sur ce lieu se côtoient seulement de loin
- 6% des réponses considèrent que les personnes sur ce lieu se connaissent personnellement
- 36% des réponses considèrent que les personnes sur ce lieu se respectent dans leurs différences
- 13% des réponses considèrent que les personnes sur ce lieu ont conscience de leur complémentarité et que leur différence est une richesse.
- 20% considèrent que les personnes sur ce lieu agissent ensemble et font preuve d'empathie.

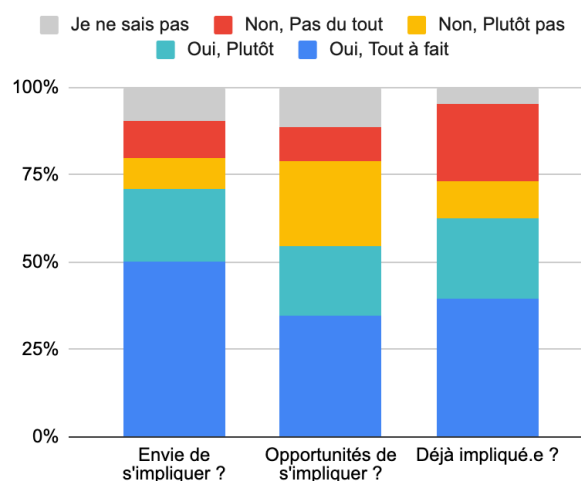


Engagement bénévole ou professionnel sur le lieu (Barème de 0 - 4)

Engagement Bénévole



Engagement Professionnel



Une opinion positive sur l'engagement bénévole ou professionnel sur le lieu :

66% déclarent avoir envie de **s'impliquer bénévolement** sur le lieu **(2 points)**

86% déclarent qu'on leur a **proposé des opportunités pour s'impliquer bénévolement** sur le lieu **(4 points)**

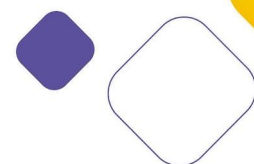
62% disent qu'ils sont déjà impliqués bénévolement sur le lieu **(2 points)**

71% déclarent avoir envie de **s'impliquer professionnellement** sur le lieu **(4 points)**

55% déclarent qu'on leur a proposé des **opportunités pour s'impliquer professionnellement** sur le lieu **(1 point)**.

63% déclarent qu'ils sont déjà impliqués professionnellement sur le lieu **(2 points)**

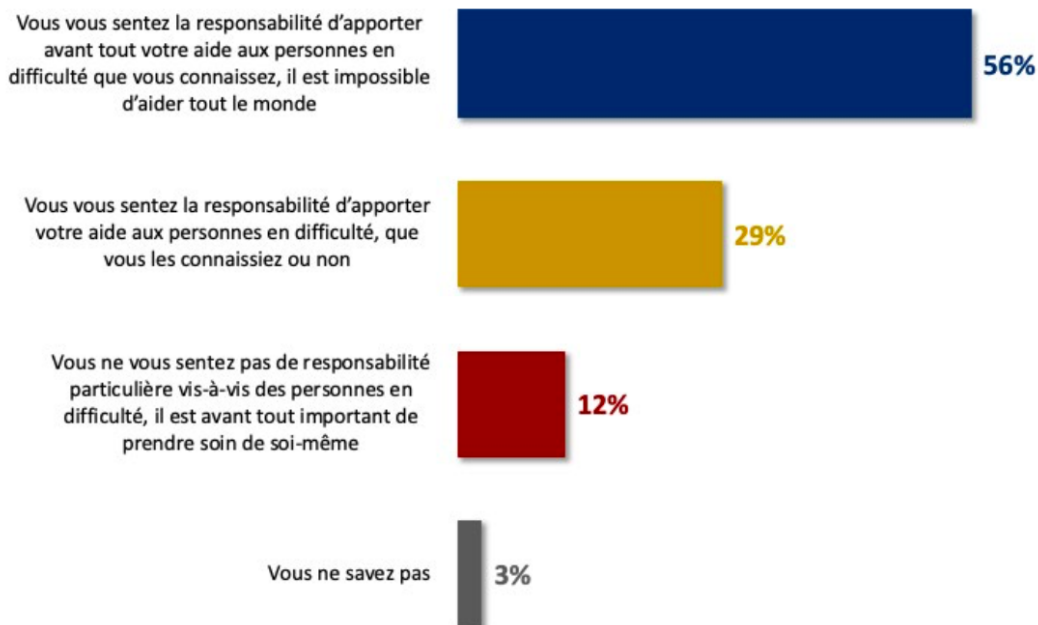
15/24 pts



Engagement pour les autres et cohésion d'équipe

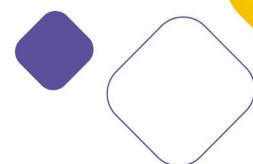
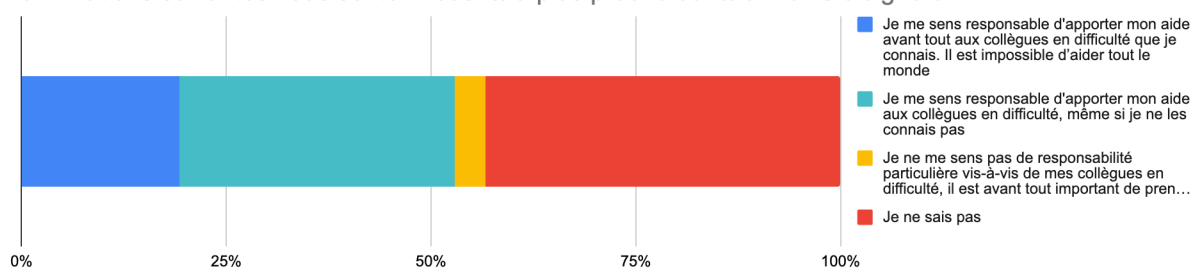
Référence nationale

Question : De laquelle des affirmations suivantes vous sentez-vous le plus proche ou le moins éloigné ?



Résultats COCO VELTEN

Votre opinion sur l'engagement "pour" les autres et sur la cohésion d'équipe. De laquelle des affirmations suivantes vous sentez-vous le/la plus proche ou le/la moins éloigné.e ?



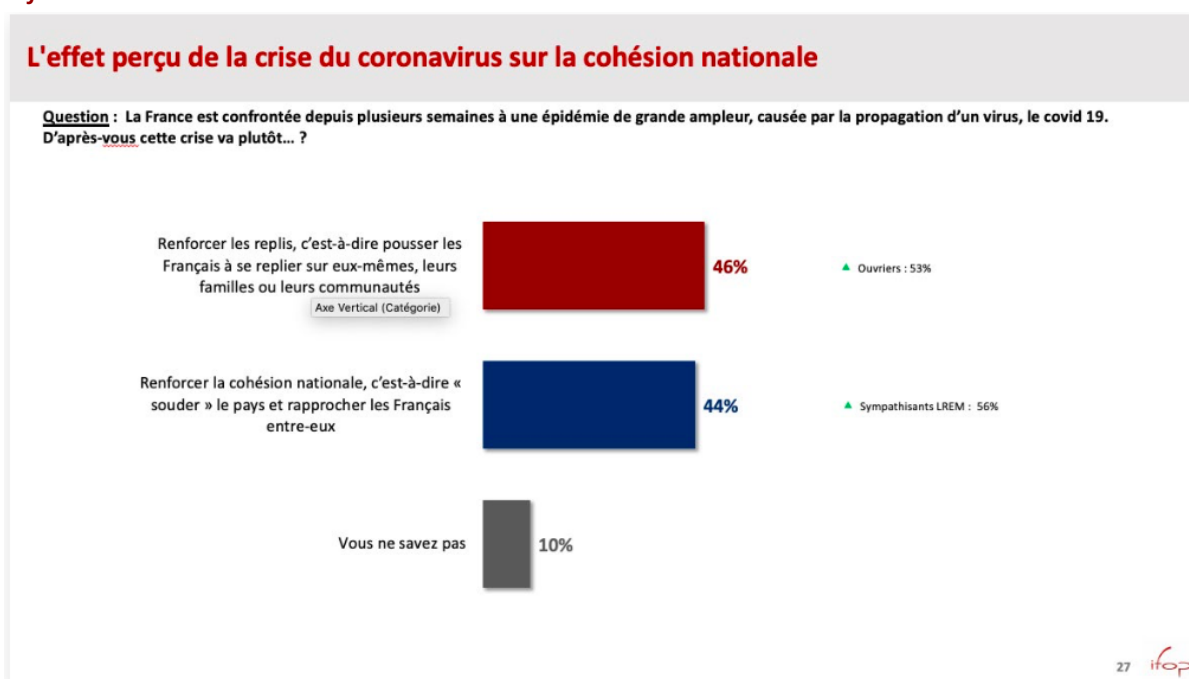
Un engagement positif et significatif pour les autres sur le lieu

19% déclarent se sentir la responsabilité d'apporter leur aide uniquement aux collègues en difficulté qu'ils connaissent (56% au niveau national)

34% répondent qu'ils se sentent la responsabilité d'apporter leur aide à leurs collègues en difficulté, même s'ils ne les connaissent pas (seulement 29% au niveau national)

4% répondent qu'ils ne se sentent pas la responsabilité d'apporter leur aide à leurs collègues en difficulté (12% au niveau national)

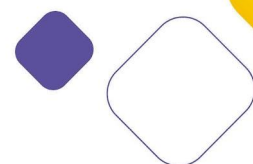
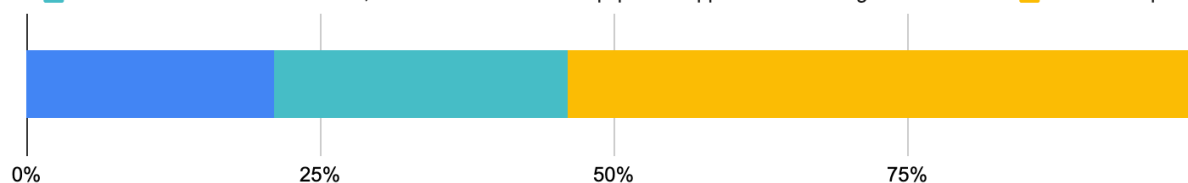
Référence nationale



Résultats COCO VELTEN

D'après-vous, la Crise du COVID19 va plutôt...?

- Renforcer les replis sur soi-même, sur sa famille ou sa communauté
- Renforcer la cohésion au travail, c'est à dire souder les équipes et rapprocher les collègues entre-eux
- Je ne sais pas



Une opinion **peu confiante** vis-à-vis de l'impact de la crise sanitaire sur les dynamiques de groupe sur le lieu, comparée à la référence nationale :

21% des réponses affirment que cette crise va plutôt renforcer les replis sur soi, sa famille et sa communauté (**46% au niveau national**)

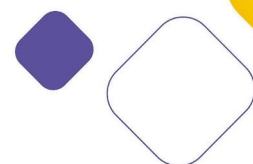
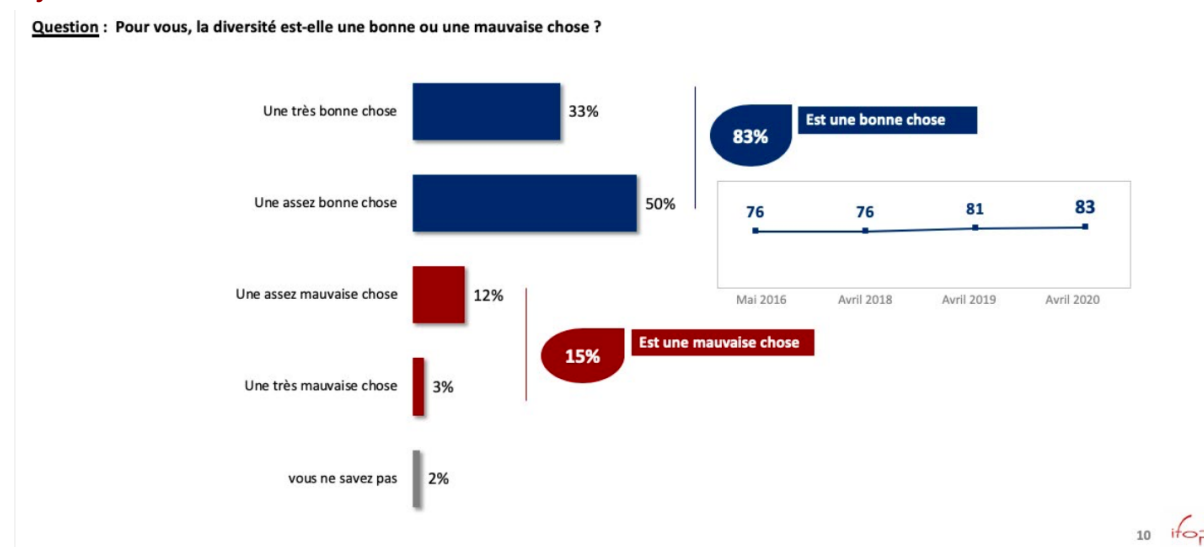
25% des répondants affirment que la crise du COVID19 va plutôt renforcer la cohésion d'équipe, souder les liens et rapprocher les collègues entre eux (**44% au niveau national**)

54% déclarent ne pas savoir (**10% au niveau national**)

Opinion sur la diversité (Réf. nationale)

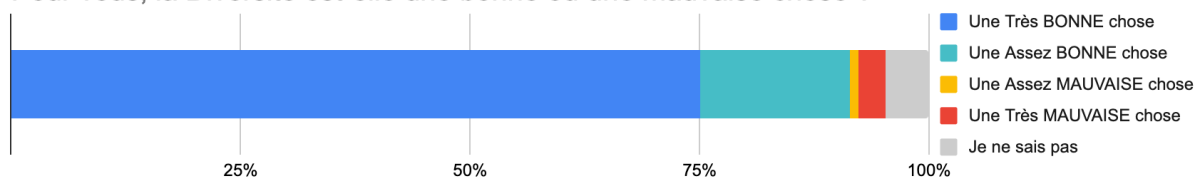
On entend par diversité, l'ensemble des personnes qui diffèrent les unes des autres par leur origine géographique, socio-culturelle ou religieuse, leur âge ou leur sexe, leur orientation sexuelle, etc., et qui constituent un ensemble sur un lieu (de travail ou de visite).

Référence nationale



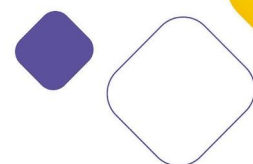
Résultats COCO VELTEN

Pour vous, la Diversité est-elle une bonne ou une mauvaise chose ?



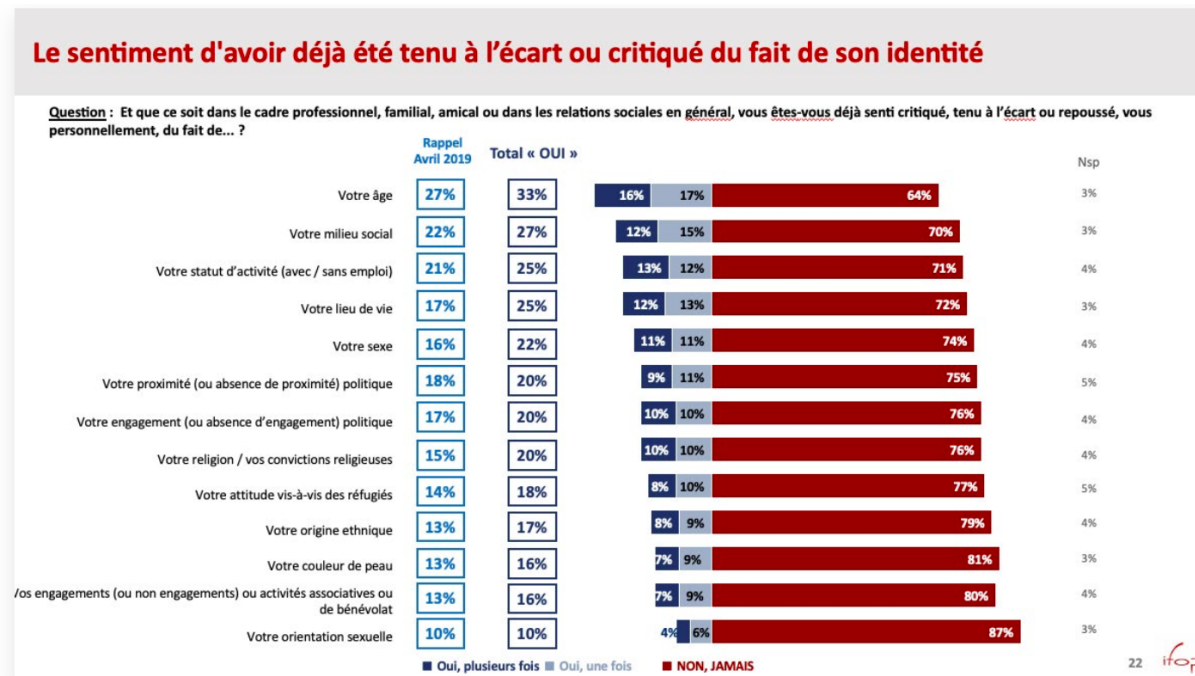
Une majorité des personnes présentes sur le lieu (91%) serait favorable à la diversité :

91% considèrent que la diversité est une bonne chose (dont 75% qui considèrent que c'est une **très bonne chose**) - **83% au niveau national (dont seulement 33% qui considèrent que c'est une très bonne chose).**



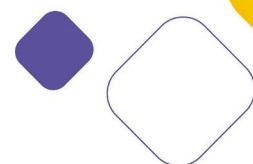
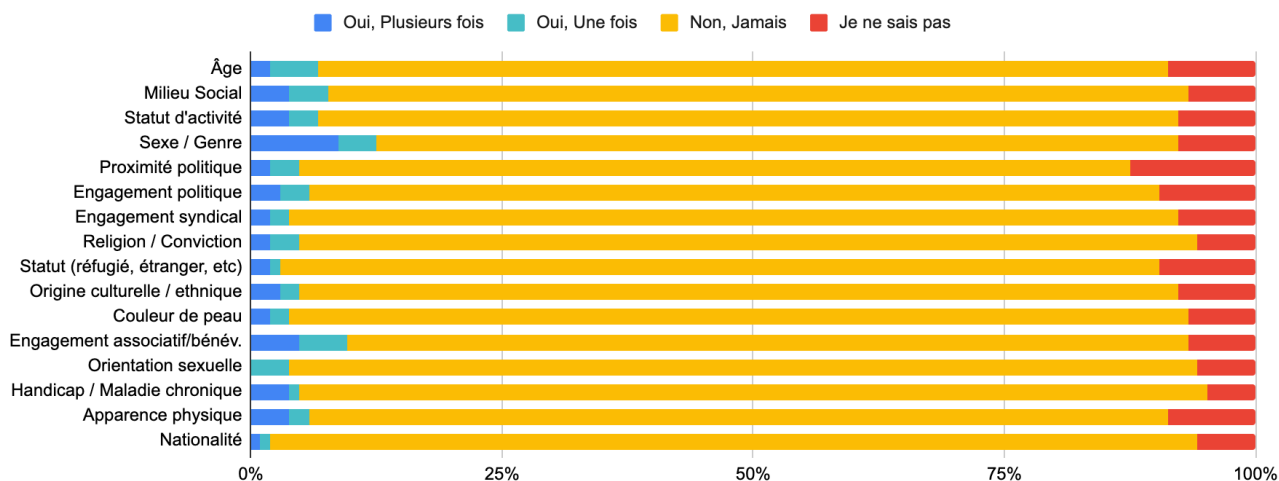
Sentiment d'avoir été tenu.e à l'écart ou critiqué.e du fait de son identité sur le lieu

Référence nationale



Résultats COCO VELTEN

Dans ce lieu, vous êtes-vous personnellement déjà senti.e critiqué.e, tenu.e à l'écart ou repoussé.e du fait de... ?



Le sentiment d'avoir été tenu.e à l'écart ou critiqué.e du fait de son identité sur ce lieu est très minoritaire, et n'est pas représentatif du sentiment recueilli au niveau national.

7% répondent avoir déjà été tenus à l'écart ou critiqués sur ce lieu du fait de leur **âge (33% au niveau national)**

8% répondent avoir déjà été tenus à l'écart ou critiqués sur ce lieu du fait de leur **milieu social (27% au niveau national)**

7% répondent avoir déjà été tenus à l'écart ou critiqués sur ce lieu du fait de leur **statut d'activité (avec/sans emploi) (25% au niveau national)**

13% répondent avoir déjà été tenus à l'écart ou critiqués sur ce lieu du fait de leur **sexe/genre (22% au niveau national)**

5% répondent avoir déjà été tenus à l'écart ou critiqués sur ce lieu du fait de leur **proximité politique (20% au niveau national)**

6% répondent avoir déjà été tenus à l'écart ou critiqués sur ce lieu du fait de leur **engagement (ou absence d'engagement) politique (20% au niveau national)**

4% répondent avoir déjà été tenu à l'écart ou critiqué sur ce lieu du fait de leur **engagement (ou absence d'engagement) syndical**

5% répondent avoir déjà été tenu à l'écart ou critiqué sur ce lieu du fait de leur **conviction religieuse (réelle ou supposée) (20% au niveau national)**

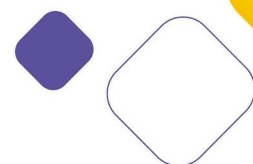
3% répondent avoir déjà été tenu à l'écart ou critiqué sur ce lieu du fait de leur **statut (réfugié, étranger, sans papier, etc.) (18% au niveau national)**

5% répondent avoir déjà été tenu à l'écart ou critiqué sur ce lieu du fait de leurs **origines culturelles ou ethniques (17% au niveau national)**

4% répondent avoir déjà été tenu à l'écart ou critiqué sur ce lieu du fait de leur **couleur de peau (16% au niveau national)**

10% répondent avoir déjà été tenu à l'écart ou critiqué sur ce lieu du fait de leur **engagement ou de leurs activités associatives ou bénévoles (16% au niveau national)**

4% répondent avoir déjà été tenu à l'écart ou critiqué sur ce lieu du fait de leur **orientation sexuelle (10% au niveau national).**



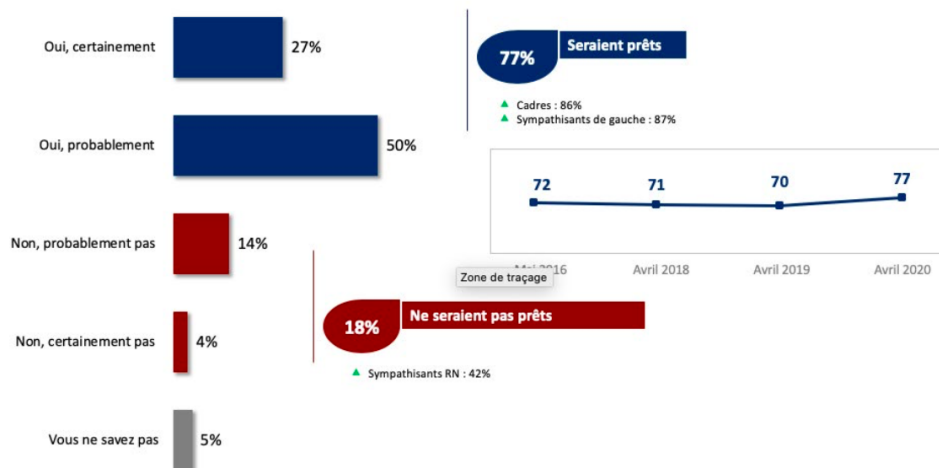
Opinion sur le faire ensemble, et analyse des raisons du non-faire ensemble

Faire ensemble

Référence nationale

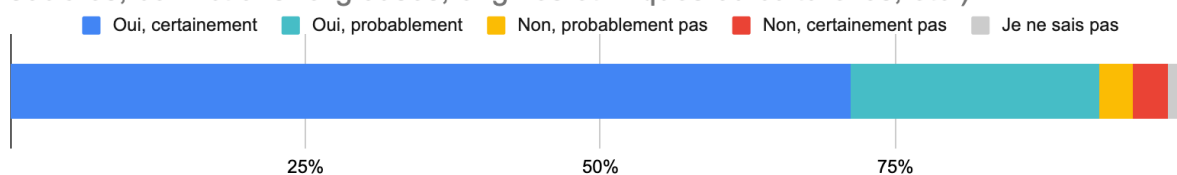
La propension à agir davantage avec des personnes différentes

Question : Et vous-même, seriez-vous prêt à échanger et agir davantage avec des personnes différentes de vous (origines sociales, convictions religieuses, origines ethniques, etc.) ?



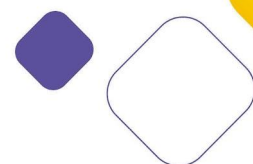
Résultats COCO VELTEN

Seriez-vous prêt.e à agir davantage avec des personnes différentes de vous (origines sociales, convictions religieuses, origines ethniques ou culturelles, etc.) ?



La disposition du faire ensemble sur ce lieu, avec des personnes différentes de soi est représentative et se place au-dessus de la référence nationale :

92% disent être prêts à agir davantage avec des personnes différentes (origines sociales, convictions religieuses, origines ethniques ou culturelles, etc.) - (77% au niveau national)

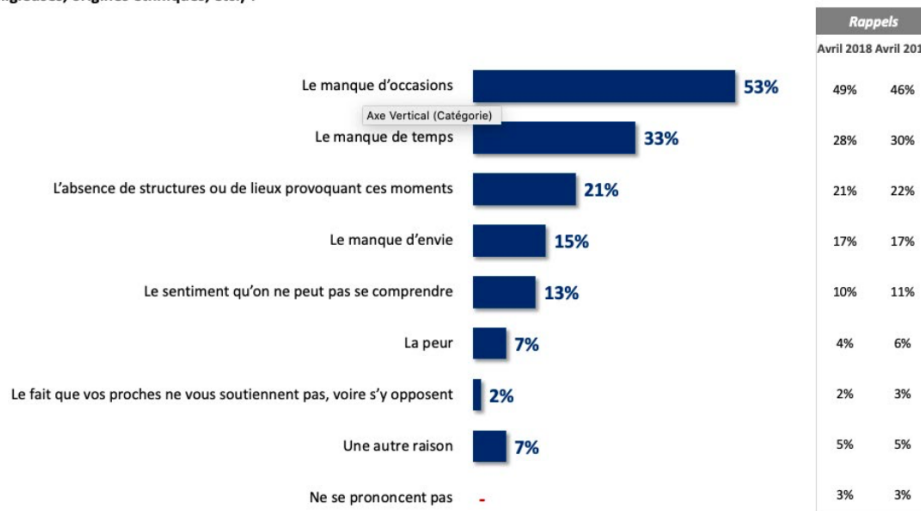


Pourquoi ne pas faire ensemble ?

Référence nationale

Les raisons expliquant la non collaboration avec des personnes différentes

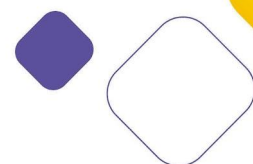
Question : Comment expliquez-vous que vous ne réalisez pas certaines activités avec des personnes différentes de vous (origines sociales, convictions religieuses, origines ethniques, etc.) ?



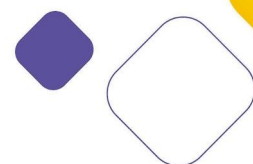
17 ifop

Résultats COCO VELTEN

Qu'est-ce qui pourrait expliquer que vous ne réalisiez pas plus d'activités avec des personnes différentes de vous (origines sociales, convictions religieuses, origines ethniques ou culturelles, etc.) ?



La majorité (59% - au-dessus de la référence nationale de 33%) explique ne pas réaliser des activités avec des personnes différentes d'elle sur ce lieu en raison du manque de temps.



2. Restitution des entretiens qualitatifs (15 entretiens)

L'analyse qualitative du site COCO VELTEN repose sur **15 entretiens semi-directifs** réalisés auprès de volontaires qui fréquentaient le site entre le 25 et le 26 Juin 2021. Le profil des interviewés est partagé entre : *membres de l'équipe qui travaillent à COCO VELTEN, porteur.euses de projets, les personnes se considérant elles-mêmes comme participant.es (ayant un projet sur place et refusant de se considérer comme porteurs de projet), résident.es, ainsi que des visiteur.ses.*

Une opinion très favorable sur le Lieu COCO VELTEN et sur son organisation

L'ensemble des interviewés (des différentes catégories précitées) témoignent unanimement d'une opinion très favorable sur le lieu, ainsi que sur leur propre expérience de groupe au sein de ce lieu.

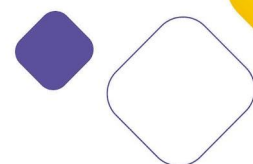
"[...] J'ai vite trouvé ma place à COCO VELTEN, tout le monde ici trouve sa place, [...] la communauté LGBT par exemple, ils viennent ici comme ils sont et n'ont pas besoin de se cacher [...] Il y a des activités ici pour différentes générations, je trouve que les gens différents se côtoient très bien entre eux sur ce lieu." (Participant)

"[...] Très bonne ambiance dans le quartier grâce à ce lieu. Ce n'était pas comme ça avant. Aujourd'hui les gens se rencontrent et passent un moment ensemble." (Visiteuse)

"[...] C'est une deuxième famille pour moi. Les responsables sont très respectueux et serviables." (Résident)

Isolement de certains résidents sur le Lieu COCO VELTEN

Certaines personnes (de la catégorie "Résidents") témoignent d'un isolement du groupe. Selon ces témoignages, cet isolement ne semble pas lié aux éventuelles limites du lieu ou de son animation, mais plutôt à des raisons personnelles qui s'expliqueraient différemment selon les trajectoires des résidents.



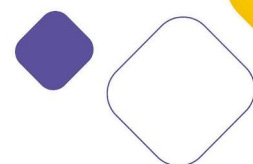
"[...] Les voisins ici m'ont déjà fait la remarque sur mon voile, je suis libre de l'enlever ou de le garder, je me sens incomprise, parfois jugée, donc je m'isole." (Résidente)

"[...] On ne fait pas de choses ensemble, c'est chacun pour soi ici. Ça se passe très bien à COCO VELTEN, les responsables sont à l'écoute et je me sens estimé, mais je suis âgé, malade, je ne suis pas toujours intéressé par les activités qu'on me propose. Pour moi je fais ce que j'ai à faire et je rentre dans ma chambre." (Résident)

"[...] Les résidents ne se mélangent pas, ne parlent pas beaucoup ensemble. La direction est très bien sur le lieu, mais entre les résidents, il y a beaucoup de tensions : surtout autour des enfants." (Résidente)

"[...] Je veux rester avec des personnes de ma religion, des orthodoxes. Je ne veux pas me mélanger aux autres, ce n'est pas bien [...] Je ne veux pas participer aux activités de chants, de danse, c'est contraire à ma religion."

"[...] Il y a beaucoup de Roumains. Ils ont l'habitude de vivre d'une manière que je ne supporte plus : le bruit, la saleté dans la salle de bain et dans la cuisine, le désordre. [...] Je dis juste bonjour et je m'en vais." (Résidente)



Chez les résidents : des groupes majoritaires, d'autres minoritaires

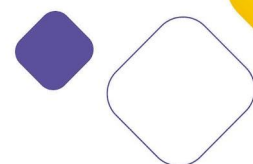
D'après les informations recueillies sur le lieu, ce dernier ne peut pas définir le profil des personnes qui le fréquentent, qu'ils soient visiteurs ou résidents. Ce qui dépend du lieu n'est donc pas le profil des visiteurs et des résidents (la diversité), mais plutôt la capacité à créer une dynamique entre toutes les personnes qui fréquentent le lieu, de sorte que chacune d'entre-elles puisse trouver sa place (l'inclusion).

Certains témoignages pointent une dominance de certains groupes ethniques de résidents sur d'autres au sein du lieu : principalement les Africains et les Roumains. Ces témoignages font le parallèle entre "ce manque de diversité" chez les résidents et "certaines tensions qu'il est possible de remarquer sur le lieu : nettoyage, bruit, éducation des enfants etc."

Voici un tableau approximatif de la composition des origines / nationalités (selon la pertinence) des deux étages de résidents à COCO VELTEN lors de l'étude.

	Origine	Nombre de résident
Premier étage	Africain	7
	Roumain	3
	Maghrébin	2
	Français	1
	Arménien	1
	Autre	2
TOTAL		16

Deuxième étage	Africain	1
	Roumain	7
	Maghrébin	2
	Français	1
	Turque	2
	Autre	1
TOTAL		14



L'enjeu est de pouvoir inclure dans une même dynamique des personnes aussi différentes entre elles, et dont le nombre pourrait créer naturellement des rapports de domination (dominants / dominés).

- **Activités déjà mise en place**

Le lieu propose différentes activités telles que par exemple :

- Un lieu de rencontre et de restauration ouvert à toutes et tous
- Des salles communes de repos et de rencontre dans le bâtiment des résidents
- Des cuisines et des laveries communes
- Des activités sportives
- Des activités de bien-être
- De la peinture
- De la végétalisation
- Des ruches (sur le toit)
- De la culture / concert / projection de films etc.

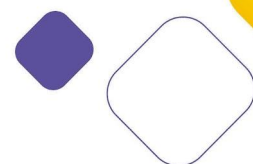
Ces activités semblent attirer de nombreuses personnes, principalement des quartiers proches du lieu (visiteurs), et semblent permettre aux membres de l'équipe de travailler ensemble dans un cadre de diversité.

- **Participation très rare des résident.es à ces activités⁷**

En revanche, **il semble que la catégorie des résidents est la moins bénéficiaire de ces activités.**

- Pendant les activités (concerts, projections etc.) proposées lors des deux jours d'observation, très peu, voire aucun résident n'y a participé.
- Les résidents qui ne se connaissent pas ne semblent pas nouer des liens sociaux forts entre eux dans les lieux communs dédiés à cet effet : cuisine, terrasse, laverie, salles de repos et de lecture etc.

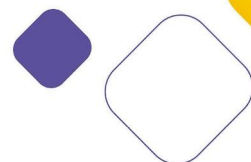
⁷ Ce constat s'appuie sur une observation très limitée dans le temps, à savoir de deux jours sur le site COCO VELTEN. Il est à noter que certains membres de l'équipe COCO VELTEN témoignent que les résidents participent à d'autres événements qui ne se sont pas déroulés lors de ces deux jours d'observation.



En cuisine, par exemple, pendant l'observation de deux jours, les résidents qui ne se connaissent pas ne se parlent pas pendant la préparation des repas. En effet, ils se retrouvent côte-à-côte sans s'adresser la parole.

- **Quelques obstacles repérés chez les résidents**

- **La langue** : certains résidents évoquent la barrière de la langue comme raison principale de leur manque de sociabilité sur le lieu.
- **La peur d'être incompris** : certains résidents évoquent la peur d'être incompris ou jugés comme raison de leur manque de sociabilité sur le lieu.
- **Une dominance de certaines cultures sur d'autres** : les résidents d'origines minoritaires (française ou turque par exemple) évoquent une dominance des cultures roumaines et africaines sur le lieu, et considèrent que cette dominance culturelle est une raison de leur manque de sociabilité sur le lieu.
- **Des tensions autour du nettoyage de certains lieux communs** : la diversité culturelle implique des façons de faire différentes. Si nous observons le nettoyage de la cuisine après utilisation par exemple, certains résidents se plaignent du manque d'hygiène et d'assiduité dans le nettoyage de la part de certains de leurs voisins. Dans leur témoignage, certains font le parallèle entre ces mauvaises habitudes individuelles et l'origine ethnique de la personne en question. Ces généralisations et cette essentialisation de certains groupes témoignent d'un manque de connaissance de "l'autre différent de soi"
- **Un manque d'intérêt pour les activités proposées** : les événements d'animation de quartier (observation du 25 juin, concert l'îlot velten) semble atteindre l'objectif de créer une dynamique de diversité et d'inclusion sur le lieu et dans le quartier de façon plus large. Néanmoins, très peu de résidents participent à ces événements. Malgré les efforts et les différentes occasions offertes par le lieu pour réunir les résidents autour d'activités communes, il semble que ces derniers manquent d'envie d'y participer. La plupart évoquent en effet un désintérêt vis-à-vis



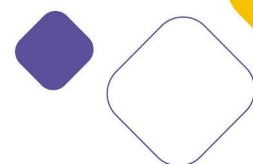
de ces activités. Une réflexion pourrait être menée pour faire évoluer cette offre.

- **Quelques propositions recueillies du terrain**

- **Partage de repas** : de manière générale, les activités autour de la nourriture sont un vecteur d'échange et d'inclusion. Des repas thématiques en lien avec les origines des résidents, où chacun prendrait la parole pour expliquer la préparation et l'histoire de son plat proposé, pourraient **renforcer** l'échange et le rapprochement entre résidents.

L'équipe COCO VELTEN propose, selon le témoignage des membres de l'équipe :

- "Des repas prix libre" tous les mercredis, les résidents y participent en tant que cuisiniers au moins un ou deux mercredis par mois.
 - Deux résident.es participent bénévolement à la confection des repas de l'aide alimentaire chaque midi, en plus d'une résidente qui y participe à titre professionnel.
- **Aménagement de la cuisine de la résidence** pour que les résidents se retrouvent "face à face", au lieu d'être "côte à côte", pendant la préparation des repas. Au regard de la nature des lieux, cette proposition pourrait en effet être pertinente. Mais il semble que les raisons qui empêchent certains résidents de nouer des liens entre eux dépassent la question de l'aménagement du lieu qui peut parfois servir de prétexte.
 - **Des groupes de paroles pour résidents** : autour de thématiques et problématiques qui concernent les résidents (traditions, cultures, croyances, modèle de société etc.) afin de favoriser la "rencontre de l'autre différent".
 - **Proposer des concerts à partir des propositions et des intérêts culturels et musicaux des résidents** (Culture Roumaine, Africaine, maghrébines etc.) afin de promouvoir la culture différente auprès de tous.tes.
 - **Proposer des ateliers auprès des résidents où l'on explique** : le modèle de société en France, les valeurs de la république, le



fonctionnement des différentes institutions en France (Impôt, santé, éducation, justice, élection etc.)

N.B : Le site COCO VELTEN ne dispose pas d'un ascenseur pour les étages supérieurs. Les personnes à mobilités réduites ne pourraient donc pas - bien que théoriquement - avoir un accès égalitaire à l'ensemble du site comme ce serait le cas pour les autres. Le site dispose, en revanche, d'accès PMR au rez-de-chaussée.

CONCLUSION INTERMÉDIAIRE INCLUSION

Coco Velten est un lieu inclusif. De manière générale, tous les résultats sont positifs. Il y a 30 à 40 points d'écart (positifs) sur l'appréciation de Coco velten comme un lieu solidaire, tolérant, ouvert, respectueux, fraternel, égalitaire et inclusif par rapport à la moyenne nationale de l'appréciation de la société française.

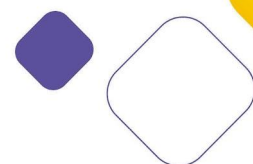
- 92% déclarent se sentir **accueillis** sur ce lieu
- 97% déclarent se sentir **acceptés** sur ce lieu
- 83% déclarent se sentir **utiles** sur ce lieu
- *Seulement 12% déclarent se sentir de trop sur le lieu*
- *Seulement 11% déclarent se sentir à l'écart ou pas le bienvenu*
- *Seulement 9% déclarent se sentir inutiles sur le lieu*

Néanmoins, quelques indicateurs sont préoccupants et pourraient appeler à une action compensatoire. Un des éléments les plus questionnant est "La raison pour laquelle des personnes différentes ne collaborent pas ensemble".

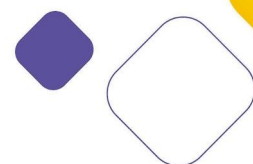
Qu'est-ce qui pourrait expliquer que vous ne réalisiez pas plus d'activités avec des personnes différentes de vous (origines sociales, convictions religieuses, origines ethniques ou culturelles, etc.) ?



Même si "le manque de temps" est la première raison (à noter que le temps est un capital qui est très inégalement réparti avec d'importantes discriminations



accumulées), la deuxième et troisième raison sont **“le manque d’occasions”** et **“l’absence de structures ou de lieux pour se rencontrer”** alors que précisément les tiers lieux Yes We Camp et Coco Velten sont des lieux à but inclusif. Au-delà des urgences et des circonstances, Coco Velten pourrait donc s’approprier encore plus son propre message en sanctuarisant par exemple des moments de l’agenda qui seraient consacrés à la rencontre et aux interactions. Et ce afin que le discours soit perçu par toutes et tous comme une réalité.

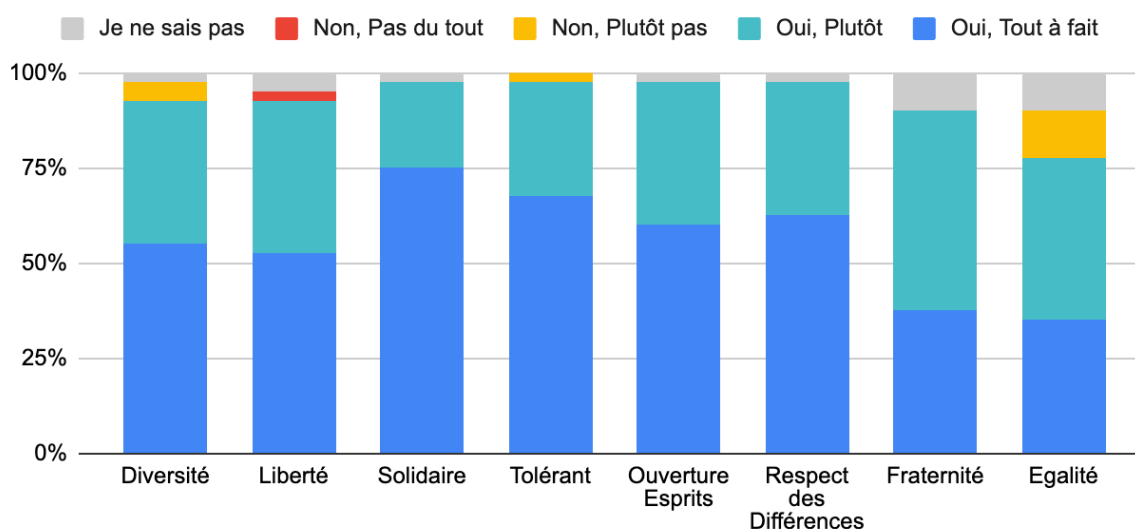


2.2. Analyse par catégories des parties prenantes

3. Inclusion au sein des membres de l'équipe

Opinion sur le lieu de la part des membres de l'équipe

Diriez-vous que ce lieu est un lieu de ... ?



L'opinion sur ce lieu est favorable de la part des membres de l'équipe. Cette opinion dépasse le niveau de la référence nationale

93% considèrent que ce lieu est un lieu de diversité (91% au niveau national)

93% considèrent que ce lieu est un lieu de liberté (77% au niveau national)

98% considèrent que ce lieu est une lieu de solidarité (68% au niveau national)

98% considèrent que ce lieu est un lieu de tolérance (66% au niveau national)

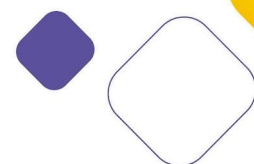
98% considèrent que ce lieu est un lieu où il y a une ouverture d'esprit (65% au niveau national)

98% considèrent que ce lieu est un lieu respectueux des différences (59% au niveau national)

90% considèrent que ce lieu est un lieu de fraternité (59% au niveau national)

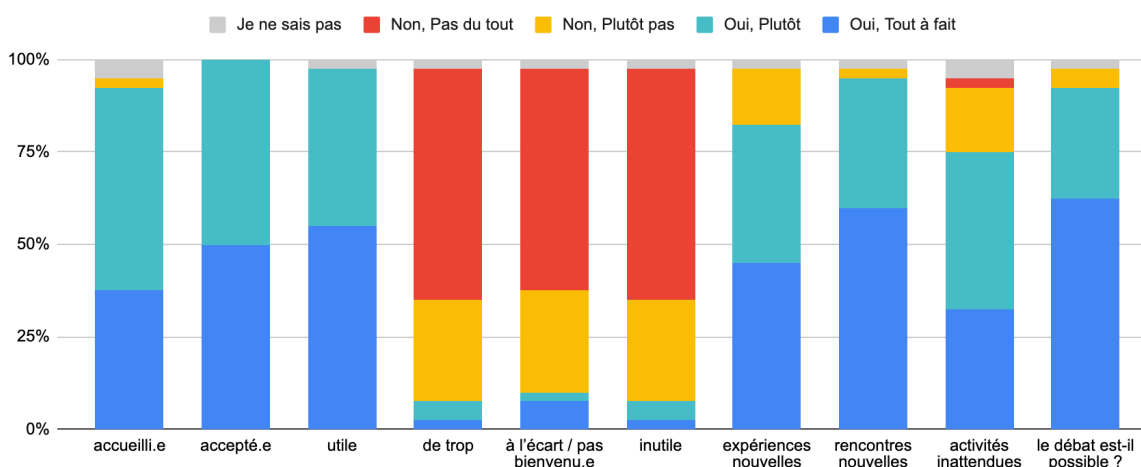
78% considèrent que ce lieu est un lieu d'égalité (45% au niveau national).

12,5% considèrent que ce lieu n'est pas un lieu d'égalité.



Sentiment d'inclusion sur le lieu (Barème de 0 - 4)

Sur le lieu, vous vous sentez ?



Les membres de l'équipe ont un sentiment d'inclusion positif sur le lieu

93% déclarent se sentir accueillis sur ce lieu (4 points)

100% déclarent se sentir acceptés sur ce lieu (4 points)

98% déclarent se sentir utiles sur ce lieu (4 points)

8% déclarent se sentir de trop sur le lieu (4 points)

10% déclarent se sentir à l'écart ou pas le bienvenu (4 points)

8% déclarent se sentir inutiles sur le lieu (4 points)

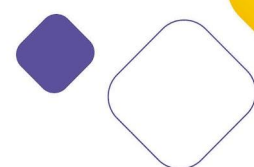
83% déclarent avoir vécu une expérience nouvelle sur le lieu (4 points)

95% déclarent avoir fait de nouvelles rencontres sur le lieu (4 points)

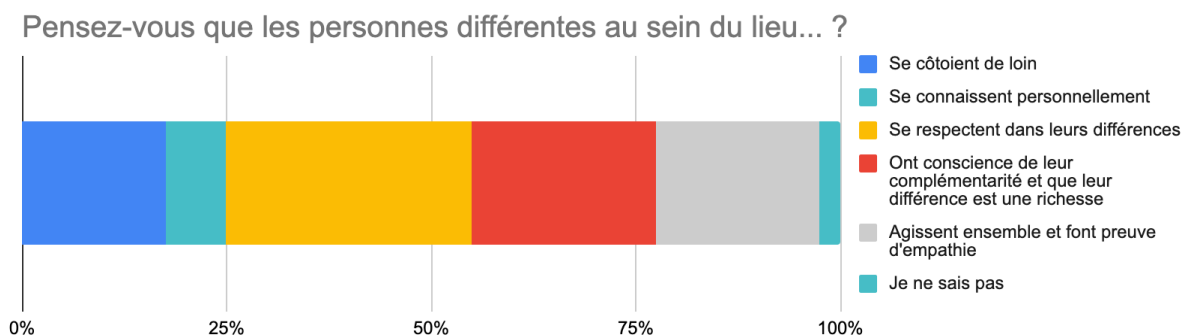
75% déclarent qu'ils leur arrivent de faire des activités inattendues sur le lieu (4 points)

93% pensent que le débat et les avis contraires sont possibles sur le lieu (4 points)

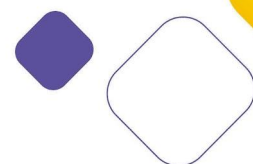
40/40 pts



Comment les membres de l'équipe pensent que les personnes se côtoient sur ce lieu

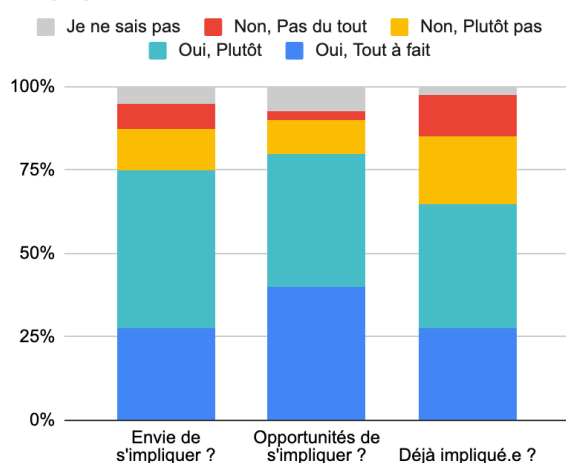


- 18% des réponses considèrent que les personnes sur ce lieu se côtoient de loin
- 8% des réponses considèrent que les personnes sur ce lieu se connaissent personnellement
- 30% des réponses considèrent que les personnes sur ce lieu se respectent dans leurs différences.
- 23% des réponses considèrent que les personnes sur ce lieu ont conscience de leur complémentarité et que leur différence est une richesse.
- 20% considèrent qu'ils agissent ensemble et font preuve d'empathie.

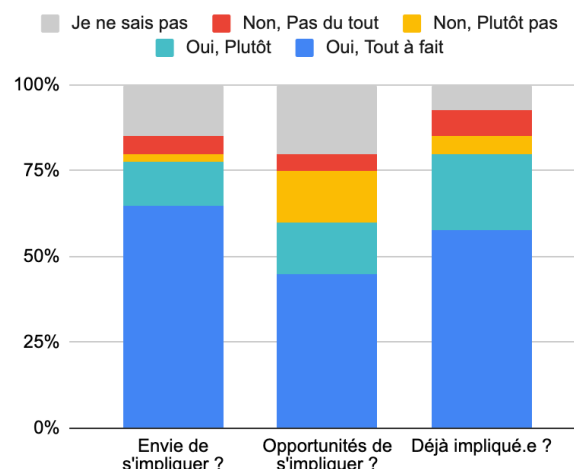


Engagement bénévole ou professionnel sur le lieu (Barème de 0 - 4 pnts)

Engagement Bénévole



Engagement Professionnel



Opinion positive de la part des membres de l'équipe sur l'engagement bénévole et/ou professionnel sur ce lieu.

75% déclarent avoir envie de s'impliquer bénévolement sur le lieu (4 points)

80% déclarent qu'on leur a proposé des opportunités pour s'impliquer bénévolement sur le lieu (4 points)

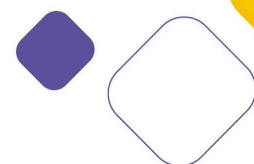
65% disent qu'ils sont déjà impliqués bénévolement sur le lieu (1 point)

78% déclarent avoir envie de s'impliquer professionnellement sur le lieu (4 points)

60% déclarent qu'on leur a proposé des opportunités pour s'impliquer professionnellement sur le lieu (1 point). à peu près de 20% qui auraient envie de s'engager professionnellement sur le lieu n'auraient pas trouvé d'opportunités.

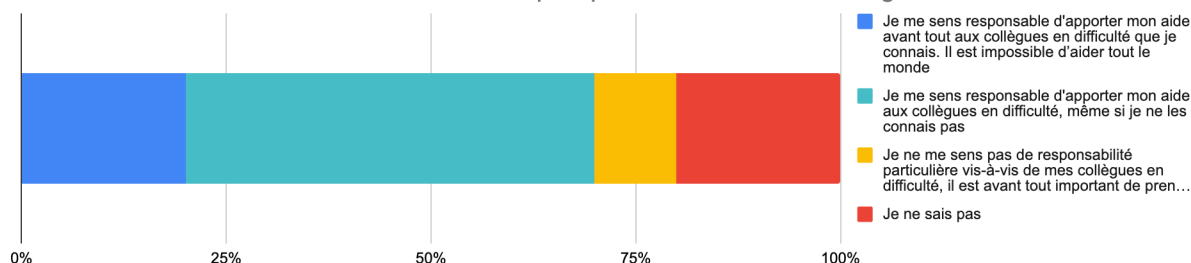
80% déclarent qu'ils sont déjà impliqués professionnellement sur le lieu (4 points)

18/24 pts



Engagement pour les autres et cohésion d'équipe (Réf. nationale)

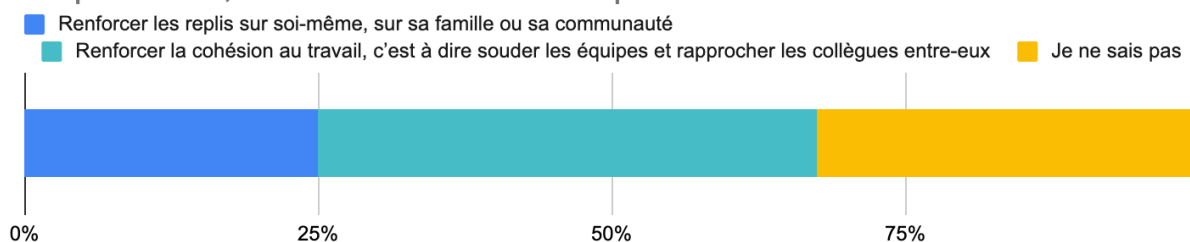
Votre opinion sur l'engagement "pour" les autres et sur la cohésion d'équipe. De laquelle des affirmations suivantes vous sentez-vous le/la plus proche ou le/la moins éloigné.e ?



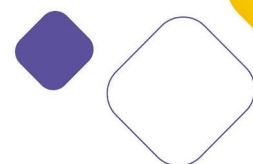
Un engagement significatif et positif de la part des membres de l'équipe pour les autres selon les opinions déclarées

- 20% déclarent se sentir la responsabilité d'apporter leur aide uniquement aux collègues en difficulté qu'ils connaissent (**56% au niveau national**)
- 50% répondent qu'ils se sentent la responsabilité d'apporter leur aide à leurs collègues en difficulté, même s'ils ne les connaissent pas (**seulement 29% au niveau national**)
- 10% répondent ne pas sentir la responsabilité d'apporter leur aide à leurs collègues en difficulté

D'après-vous, la Crise du COVID19 va plutôt...?



Une opinion confiante vis-à-vis de l'impact de la crise sanitaire sur les dynamiques de groupe sur le lieu, comparée à la référence nationale :

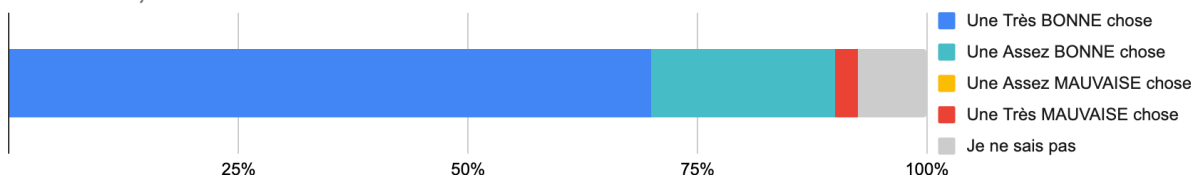


- 25% des réponses affirment que cette crise va plutôt renforcer les replis sur soi, sa famille et sa communauté (**46% au niveau national**)
- 43% des répondants affirment que la crise du COVID19 va plutôt renforcer la cohésion d'équipe, souder les liens et rapprocher les collègues entre eux (**44% au niveau national**)

Opinion sur la diversité (Réf. nationale)

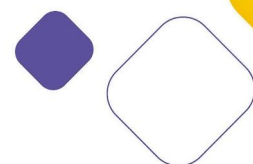
On entend par diversité, l'ensemble des personnes qui diffèrent les unes des autres par leur origine géographique, socio-culturelle ou religieuse, leur âge ou leur sexe, leur orientation sexuelle, etc., et qui constituent un ensemble sur un lieu (de travail ou de visite).

Pour vous, la Diversité est-elle une bonne ou une mauvaise chose ?



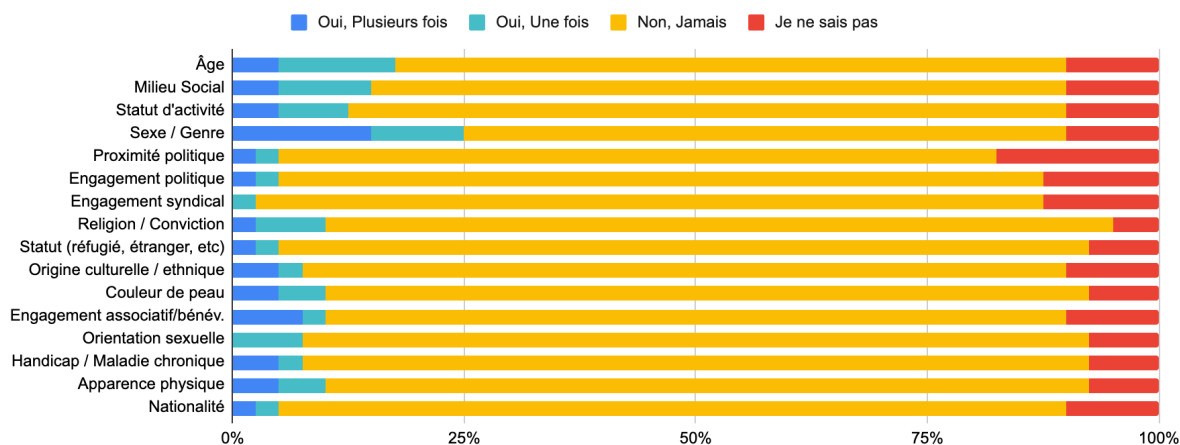
La majorité des membres de l'équipe est favorable à la diversité

90% des membres de l'équipe considèrent que la diversité est une bonne chose (dont 70% qui considèrent que c'est une très bonne chose) - **83% au niveau national**, (dont seulement 33% qui considèrent que c'est une très bonne chose).



Sentiment d'avoir été tenu.e à l'écart ou critiqué.e du fait de son identité sur le lieu (Réf. nationale)

Dans ce lieu, vous êtes-vous personnellement déjà senti.e critiqué.e, tenu.e à l'écart ou repoussé.e du fait de...?



Le sentiment d'avoir été tenu.e à l'écart ou critiqué.e sur le lieu du fait de son identité est très faible selon les opinions.

Une vigilance à avoir au sujet des éléments d'identités suivants : âge - milieu social - sexe/genre (**au-dessus de la référence nationale**) - convictions religieuses, couleur de peau :

18% répondent avoir déjà été tenu à l'écart ou critiqué sur ce lieu du fait de leur âge (**33% au niveau national**)

15% répondent avoir déjà été tenu à l'écart ou critiqué sur ce lieu du fait de leur milieu social (**27% au niveau national**)

13% répondent avoir déjà été tenu à l'écart ou critiqué sur ce lieu du fait de leur statut d'activité (avec/sans emploi) (**25% au niveau national**)

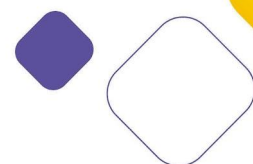
25% répondent avoir déjà été tenu à l'écart ou critiqué sur ce lieu du fait de leur sexe/genre (**22% au niveau national**) - **Pas représentatif.**

5% répondent avoir déjà été tenu à l'écart ou critiqué sur ce lieu du fait de leur proximité politique (**20% au niveau national**)

5% répondent avoir déjà été tenu à l'écart ou critiqué sur ce lieu du fait de leur engagement (ou absence d'engagement) politique (**20% au niveau national**)

3% répondent avoir déjà été tenu à l'écart ou critiqué sur ce lieu du fait de leur engagement (ou absence d'engagement) syndical

10% répondent avoir déjà été tenu à l'écart ou critiqué sur ce lieu du fait de leur conviction religieuse (réelle ou supposée) (**20% au niveau national**)



5% répondent avoir déjà été tenu à l'écart ou critiqué sur ce lieu du fait de leur statut (réfugié, étranger, sans papier, etc.) **(18% au niveau national)**

8% répondent avoir déjà été tenu à l'écart ou critiqué sur ce lieu du fait de leurs origines culturelles ou ethniques **(17% au niveau national)**

10% répondent avoir déjà été tenu à l'écart ou critiqué sur ce lieu du fait de leur couleur de peau **(16% au niveau national)**

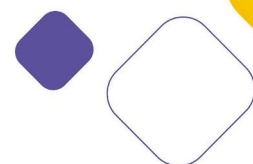
10% répondent avoir déjà été tenu à l'écart ou critiqué sur ce lieu du fait de leur engagement ou de leurs activités associatives ou bénévoles **(16% au niveau national)**

8% répondent avoir déjà été tenu à l'écart ou critiqué sur ce lieu du fait de leur orientation sexuelle **(10% au niveau national)**

8% répondent avoir déjà été tenu à l'écart ou critiqué sur ce lieu du fait de leur handicap ou maladie chronique

10% répondent avoir déjà été tenu à l'écart ou critiqué sur ce lieu du fait de leur apparence physique

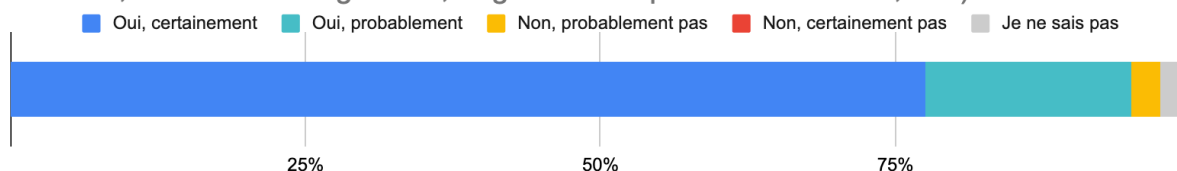
5% répondent avoir déjà été tenu à l'écart ou critiqué sur ce lieu du fait de leur nationalité



Opinion sur le faire ensemble et analyse des raisons du non-faire ensemble

Faire ensemble

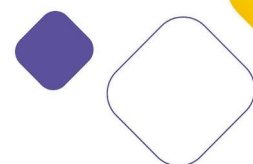
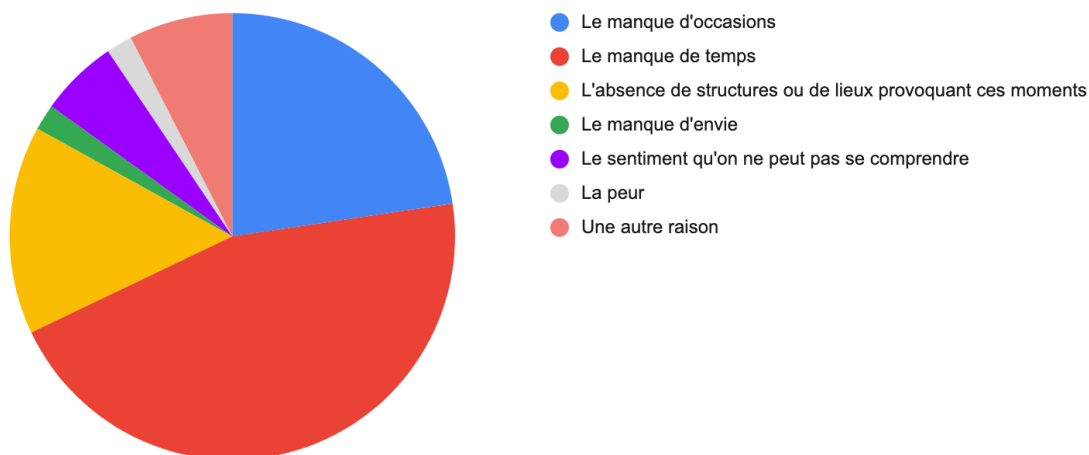
Seriez-vous prêt.e à agir davantage avec des personnes différentes de vous (origines sociales, convictions religieuses, origines ethniques ou culturelles, etc.) ?



95% disent être prêts à agir davantage avec des personnes différentes (origines sociales, convictions religieuses, origines ethniques ou culturelles, etc.) - (77% au niveau national)

Pourquoi ne pas faire ensemble

Qu'est-ce qui pourrait expliquer que vous ne réalisiez pas plus d'activités avec des personnes différentes de vous (origines sociales, convictions religieuses, origines ethniques ou culturelles, etc.) ?

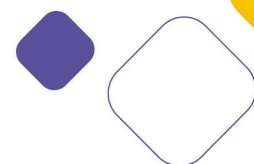


Qu'est-ce qui pourrait expliquer que vous ne réalisiez pas plus d'activités avec des personnes différentes de vous (origines sociales, convictions religieuses, origines ethniques ou culturelles, etc.) ?

	Rep	%	Réf	Eval
Le manque d'occasions	12	30%	53%	Représentatif
Le manque de temps	24	60%	33%	Pas représentatif
L'absence de structures ou de lieux provoquant ces moments	8	20%	21%	Représentatif
Le manque d'envie	1	3%	15%	Représentatif
Le sentiment qu'on ne peut pas se comprendre	3	8%	13%	Représentatif
La peur	1	3%	7%	Représentatif
Le fait que vos proches ne vous soutiennent pas ou s'y opposent	0		2%	Représentatif
Une autre raison	4	10%	7%	Pas représentatif
Je ne sais pas	0		53%	Représentatif

N.B : la somme des pourcentages dans le tableau ci-dessus est supérieure à 100% puisque les réponses étaient un QCM (ainsi certaines personnes ont pu choisir plusieurs réponses). Le graphique en camembert a été ramené à un total de 100%.

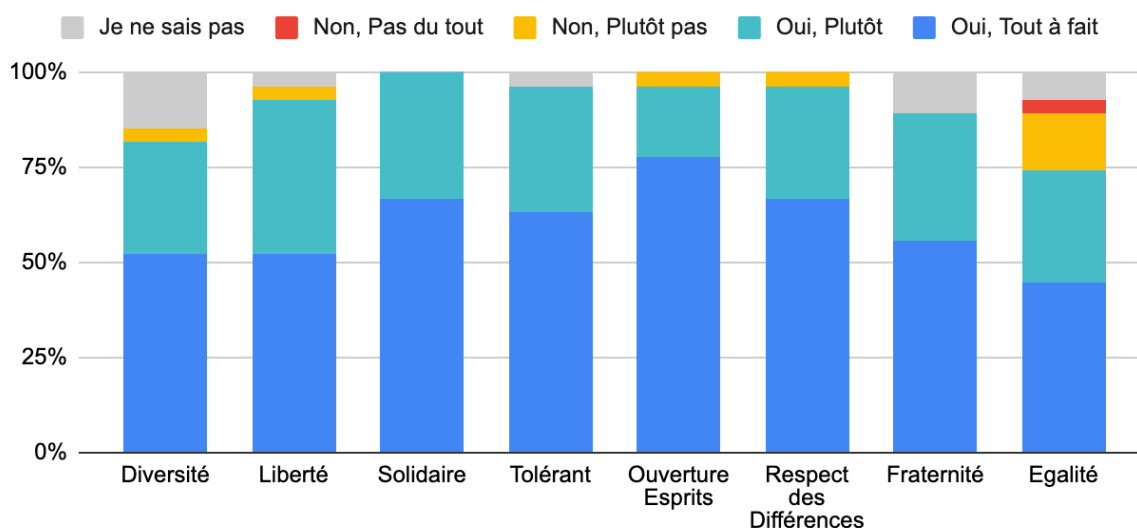
- 60% expliquent le fait de ne pas réaliser des activités avec des personnes différentes d'elles par le manque de temps (33% expliquent cela par le manque de temps au niveau national).
- 20% évoquent l'absence de structures ou de lieux provoquant ces moments (21% au niveau national)



4. Inclusion au sein des porteurs.ses de projet

Opinion sur le lieu de la part des porteur.ses de projets

Diriez-vous que ce lieu est un lieu de ... ?



L'opinion des porteur.ses de projets sur ce lieu est favorable. Cette opinion est positive et se place au-dessus de la référence nationale à l'exception du fait de considérer ce lieu comme un lieu de diversité : 81% disent oui à COCO, contre 91% au niveau national.

81% considèrent que ce lieu est un lieu de diversité (91% au niveau national).
Ce chiffre n'est pas représentatif de la référence nationale

93% considèrent que ce lieu est un lieu de liberté (77% au niveau national)

100% considèrent que ce lieu est un lieu de solidarité (68% au niveau national)

96% considèrent que ce lieu est un lieu de tolérance (66% au niveau national)

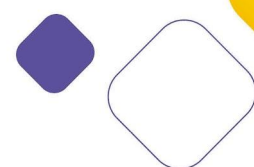
96% considèrent que ce lieu est un lieu où il y a une ouverture d'esprit (65% au niveau national)

96% considèrent que ce lieu est un lieu respectueux des différences (59% au niveau national)

89% considèrent que ce lieu est un lieu de fraternité (59% au niveau national)

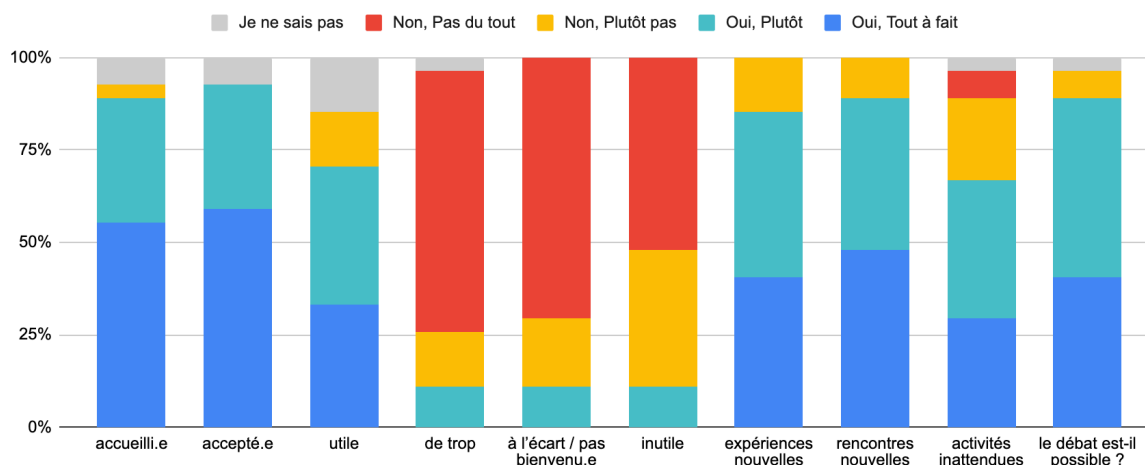
74% considèrent que ce lieu est un lieu d'égalité (45% au niveau national).

19% considèrent que ce lieu n'est pas un lieu d'égalité.



Sentiment d'inclusion sur le lieu chez les posteur.ses de projet (Barème de 0 - 4 pnts)

Sur le lieu, vous vous sentez ?



Sentiment d'inclusion positif sur le lieu, Légèrement **moins positif** que celui des membres de l'équipe

89% déclarent se sentir accueillis sur ce lieu (4 points)

93% déclarent se sentir acceptés sur ce lieu (4 points)

70% déclarent se sentir utiles sur ce lieu (4 points)

11% déclarent se sentir de trop sur le lieu (4 points)

11% déclarent se sentir à l'écart ou pas le bienvenu (4 points)

11% déclarent se sentir inutiles sur le lieu (4 points)

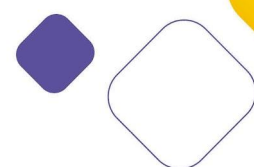
85% déclarent avoir vécu une expérience nouvelle sur le lieu (4 points)

89% déclarent avoir fait de nouvelles rencontres sur le lieu (4 points)

67% déclarent qu'ils leur arrivent de faire des activités inattendues sur le lieu (1 point)

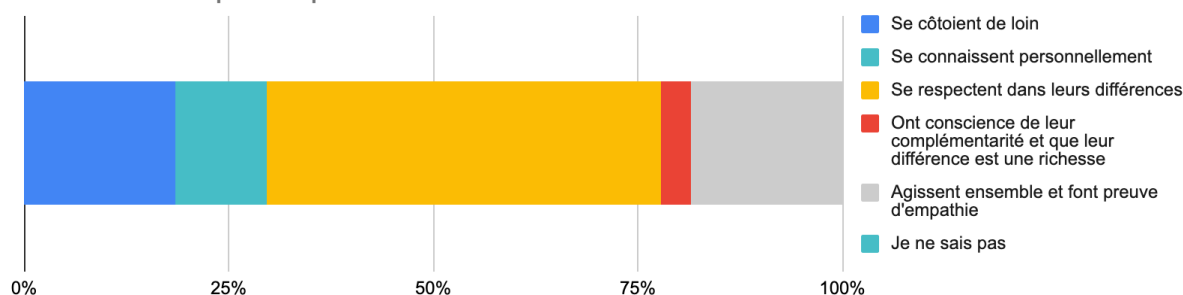
89% pensent que le débat et les avis contraires sont possibles sur le lieu (4 points)

37/40 pts



Comment les porteur.ses de projets pensent que les personnes se côtoient sur ce lieu

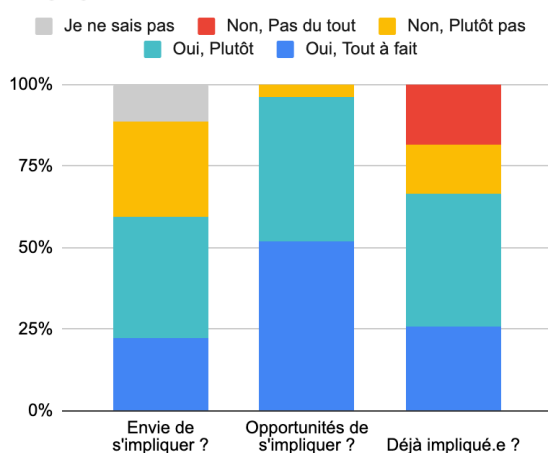
Pensez-vous que les personnes différentes au sein du lieu... ?



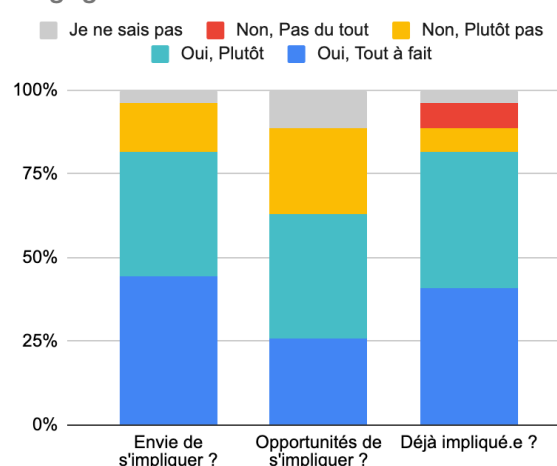
- 48% des réponses considèrent que les personnes sur ce lieu se respectent dans leurs différences (30% pour la catégorie membres de l'équipe)
- 4% des réponses considèrent que les personnes sur ce lieu ont conscience de leur complémentarité et que leur différence est une richesse. (23% pour la catégorie membres de l'équipe)
- 19% considèrent qu'ils agissent ensemble et font preuve d'empathie. (20% pour la catégorie membres de l'équipe)

Engagement bénévole ou professionnel sur le lieu (Barème de 0 - 4 pnts)

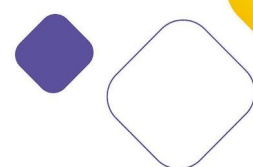
Engagement Bénévole



Engagement Professionnel



Opinion positive chez les porteur.ses de projet sur l'engagement bénévole ou professionnel sur le lieu

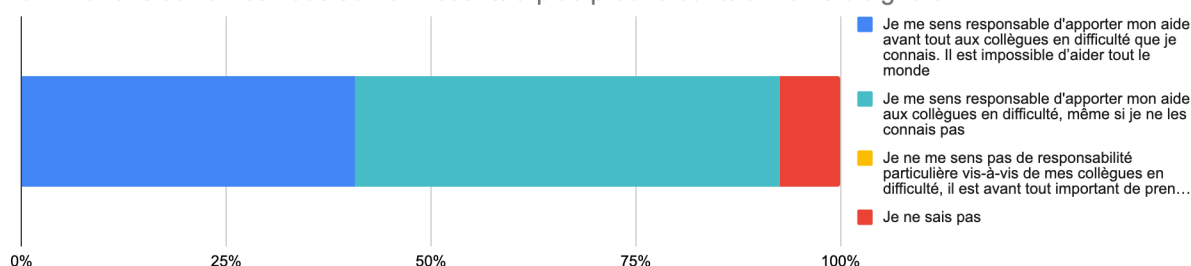


- 59% déclarent avoir envie de s'impliquer bénévolement sur le lieu (1 point)
- 96% déclarent qu'on leur a proposé des opportunités pour s'impliquer bénévolement sur le lieu (4 points)
- 67% disent qu'ils sont déjà impliqués bénévolement sur le lieu (1 point)
- 81% déclarent avoir envie de s'impliquer professionnellement sur le lieu (4 points)
- 63% déclarent qu'on leur a proposé des opportunités pour s'impliquer professionnellement sur le lieu (1 point). Près de 22% auraient envie de s'engager professionnellement sur le lieu et n'auraient pas trouvé d'opportunités.
- 81% déclarent qu'ils sont déjà impliqués professionnellement sur le lieu (4 points)

15/24 pts

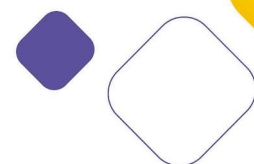
Engagement pour les autres et cohésion d'équipe (Réf. nationale)

Votre opinion sur l'engagement "pour" les autres et sur la cohésion d'équipe. De laquelle des affirmations suivantes vous sentez-vous le/la plus proche ou le/la moins éloigné.e ?

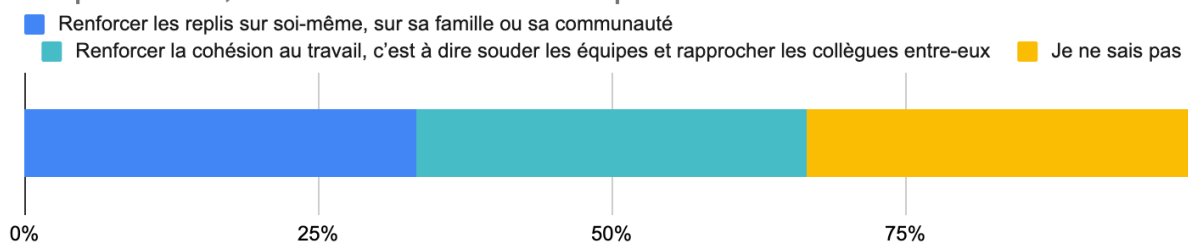


Ces opinions sont positives et se placent au-dessus de la référence nationale.

- 52% répondent qu'ils sentent la responsabilité d'apporter leur aide à leurs collègues en difficulté, même s'ils ne les connaissaient pas (**seulement 29% au niveau national**)
- 41% déclarent se sentir la responsabilité d'apporter leur aide uniquement aux collègues en difficulté qu'ils connaissent (**56% au niveau national**)



D'après-vous, la Crise du COVID19 va plutôt...?



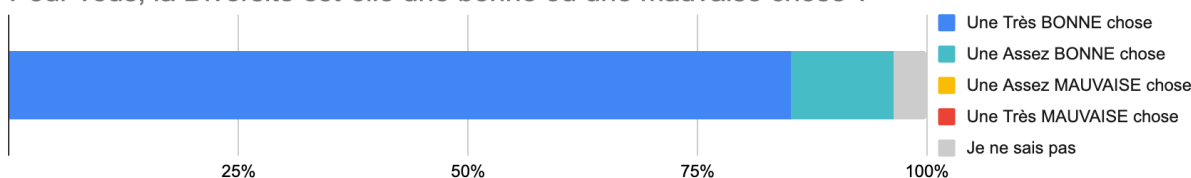
Opinions positives sur la cohésion de l'équipe se plaçant au-dessus de la référence nationale. À l'exception de la question de l'impact de la crise sanitaire sur la cohésion d'équipe selon les porteurs de projet, la part des répondants qui croient en la cohésion de l'équipe en temps de crise COVID19 reste en dessous de la référence nationale.

- **33%** des répondants affirment que la crise du COVID19 va plutôt renforcer la cohésion d'équipe, souder les liens et rapprocher les collègues entre eux (**44% au niveau national**)
- **33%** des réponses affirment que cette crise va plutôt renforcer les replis sur soi, sa famille et sa communauté (**46% au niveau national**)

Opinion sur la diversité (Réf. nationale)

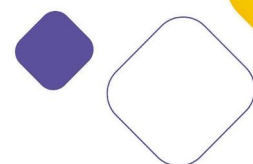
On entend par diversité, l'ensemble des personnes qui diffèrent les unes des autres par leur origine géographique, socio-culturelle ou religieuse, leur âge ou leur sexe, leur orientation sexuelle, etc., et qui constituent un ensemble sur un lieu (de travail ou de visite).

Pour vous, la Diversité est-elle une bonne ou une mauvaise chose ?



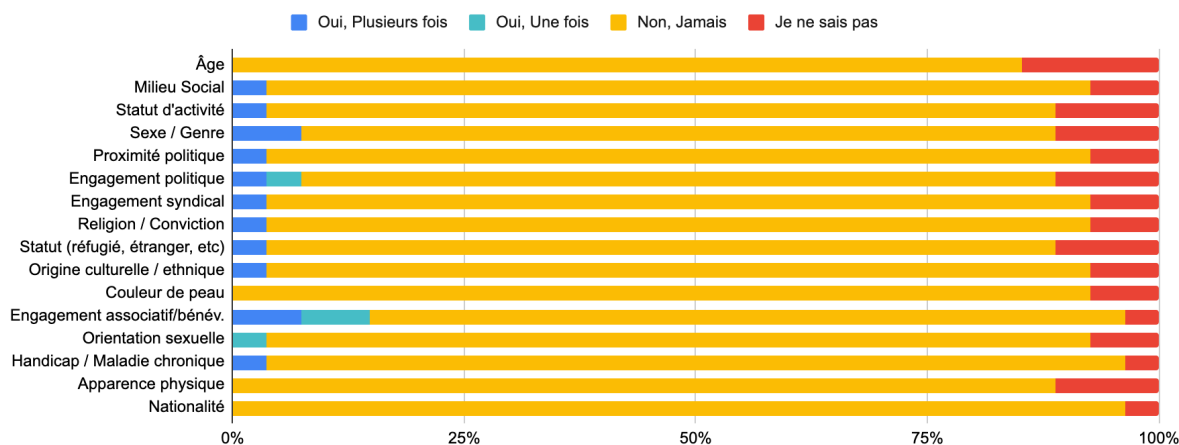
Opinions positives sur la diversité se plaçant au-dessus de la référence nationale

- **96%** considèrent que la diversité est une bonne chose (dont **85%** qui considèrent que c'est une très bonne chose) - **83% au niveau national**, (dont seulement **33%** qui considèrent que c'est une très bonne chose)



Sentiment d'avoir été tenu.e à l'écart ou critiqué.e du fait de son identité sur le lieu (Réf. nationale)

Dans ce lieu, vous êtes-vous personnellement déjà senti.e critiqué.e, tenu.e à l'écart ou repoussé.e du fait de...?



Le sentiment d'avoir été tenu à l'écart ou critiqué sur le lieu du fait de son identité est nettement très faible selon les opinions, les réponses se placent en dessous de la référence nationale (ce qui est positif) et sont plus positives que les réponses des membres de l'équipe.

0% répondent avoir déjà été tenu à l'écart ou critiqué sur ce lieu du fait de leur âge (**33% au niveau national**)

4% répondent avoir déjà été tenu à l'écart ou critiqué sur ce lieu du fait de leur milieu social (**27% au niveau national**)

4% répondent avoir déjà été tenu à l'écart ou critiqué sur ce lieu du fait de leur statut d'activité (avec/sans emploi) (**25% au niveau national**)

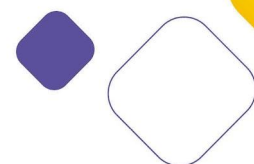
7% répondent avoir déjà été tenu à l'écart ou critiqué sur ce lieu du fait de leur sexe/genre (**22% au niveau national**) -

4% répondent avoir déjà été tenu à l'écart ou critiqué sur ce lieu du fait de leur proximité politique (**20% au niveau national**)

8% répondent avoir déjà été tenu à l'écart ou critiqué sur ce lieu du fait de leur engagement (ou absence d'engagement) politique (**20% au niveau national**)

4% répondent avoir déjà été tenu à l'écart ou critiqué sur ce lieu du fait de leur engagement (ou absence d'engagement) syndical

4% répondent avoir déjà été tenu à l'écart ou critiqué sur ce lieu du fait de leur conviction religieuse (réelle ou supposée) (**20% au niveau national**)



4% répondent avoir déjà été tenu à l'écart ou critiqué sur ce lieu du fait de leur statut (réfugié, étranger, sans papier, etc.) **(18% au niveau national)**

4% répondent avoir déjà été tenu à l'écart ou critiqué sur ce lieu du fait de leurs origines culturelles ou ethnique **(17% au niveau national)**

0% répondent avoir déjà été tenu à l'écart ou critiqué sur ce lieu du fait de leur couleur de peau **(16% au niveau national)**

15% répondent avoir déjà été tenu à l'écart ou critiqué sur ce lieu du fait de leur engagement ou de leurs activités associatives ou bénévoles **(16% au niveau national)**

4% répondent avoir déjà été tenu à l'écart ou critiqué sur ce lieu du fait de leur orientation sexuelle **(10% au niveau national)**

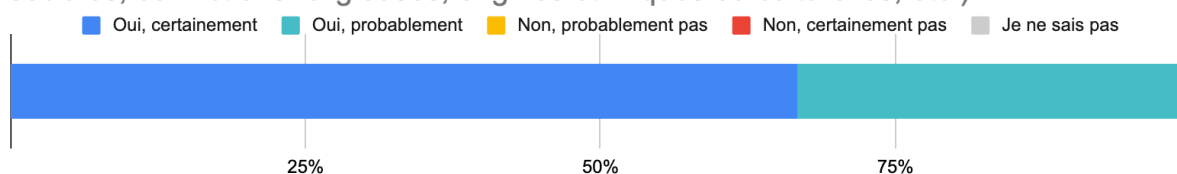
4% répondent avoir déjà été tenu à l'écart ou critiqué sur ce lieu du fait de leur handicap ou maladie chronique

0% répondent avoir déjà été tenu à l'écart ou critiqué sur ce lieu du fait de leur apparence physique

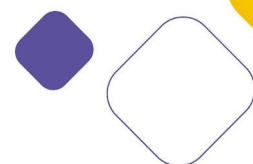
0% répondent avoir déjà été tenu à l'écart ou critiqué sur ce lieu du fait de leur nationalité

Opinion sur le faire ensemble (Réf. nationale)

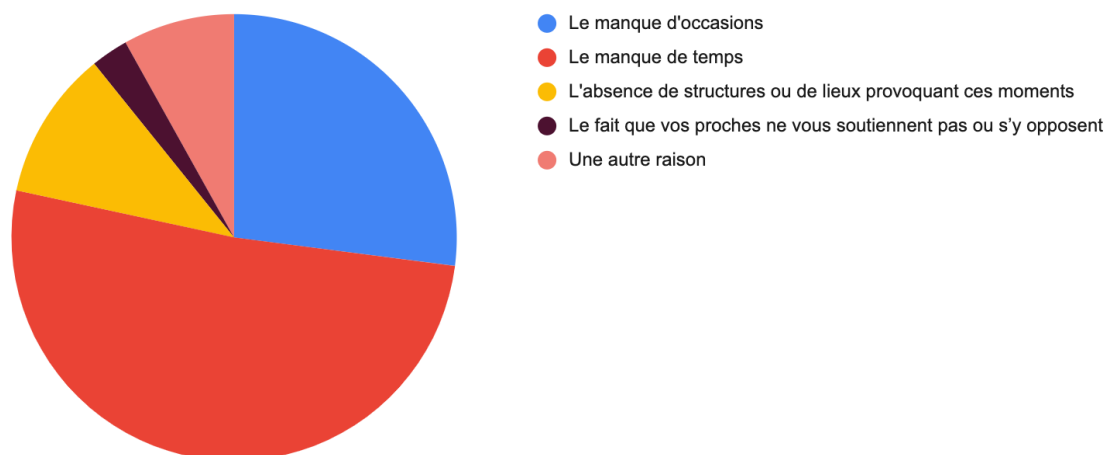
Seriez-vous prêt.e à agir davantage avec des personnes différentes de vous (origines sociales, convictions religieuses, origines ethniques ou culturelles, etc.) ?



100% disent être prêts à agir davantage avec des personnes différentes (origines sociales, convictions religieuses, origines ethniques ou culturelles, etc.) - **(77% au niveau national)**

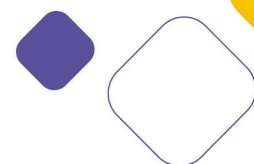


Qu'est-ce qui pourrait expliquer que vous ne réalisiez pas plus d'activités avec des personnes différentes de vous (origines sociales, convictions religieuses, origines ethniques ou culturelles, etc.) ?



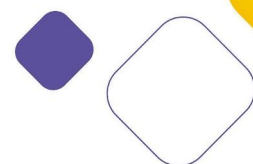
Qu'est-ce qui pourrait expliquer que vous ne réalisiez pas plus d'activités avec des personnes différentes de vous (origines sociales, convictions religieuses, origines ethniques ou culturelles, etc.) ?

	Rep	%	Réf	Eval
Le manque d'occasions	10	37%	53%	Représentatif
Le manque de temps	19	70%	33%	Pas représentatif
L'absence de structures ou de lieux provoquant ces moments	4	15%	21%	Représentatif
Le manque d'envie	0		15%	
Le sentiment qu'on ne peut pas se comprendre	0		13%	
La peur	0		7%	
Le fait que vos proches ne vous soutiennent pas ou s'y opposent	1	4%	2%	Pas représentatif
Une autre raison	3	11%	7%	Pas représentatif
Je ne sais pas	0		53%	



Une majorité de porteurs de projets évoque le manque de temps pour expliquer le fait de ne pas réaliser des activités avec des personnes différentes d'elle : soit plus que le double de la part nationale.

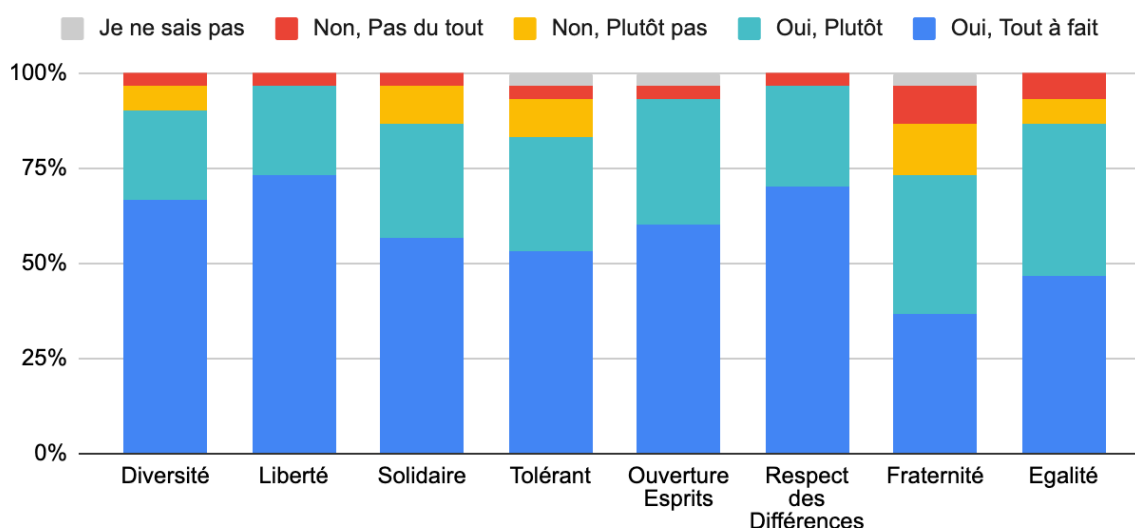
- 37% expliquent le fait de ne pas réaliser des activités avec des personnes différentes d'elles par manque d'occasions (53% expliquent cela par manque d'occasions au niveau national).
- 70% expliquent le fait de ne pas réaliser des activités avec des personnes différentes d'elles par manque de temps (seulement 33% expliquent cela par manque de temps au niveau national).
- 15% évoquent l'absence de structures ou de lieux provoquant ces moments (21% au niveau national)



5. Inclusion au sein des personnes en résidence

Opinion sur le lieu de la part des personnes en résidence

Diriez-vous que ce lieu est un lieu de ... ?



L'opinion sur ce lieu est favorable de la part des personnes en résidence. Cette opinion dépasse, dans la plupart des critères, le niveau de la référence nationale.

90% considèrent que ce lieu est un lieu de **diversité** (91% au niveau national). *à peine représentatif du niveau national.*

97% considèrent que ce lieu est un lieu de **liberté** (77% au niveau national)

87% considèrent que ce lieu est un lieu de **solidarité** (68% au niveau national)

83% considèrent que ce lieu est un lieu de **tolérance** (66% au niveau national)

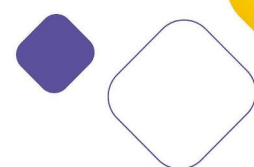
93% considèrent que ce lieu est un lieu où il y a une **ouverture d'esprit** (65% au niveau national)

97% considèrent que ce lieu est un lieu **respectueux des différences** (59% au niveau national)

73% considèrent que ce lieu est un lieu de **fraternité** (59% au niveau national)

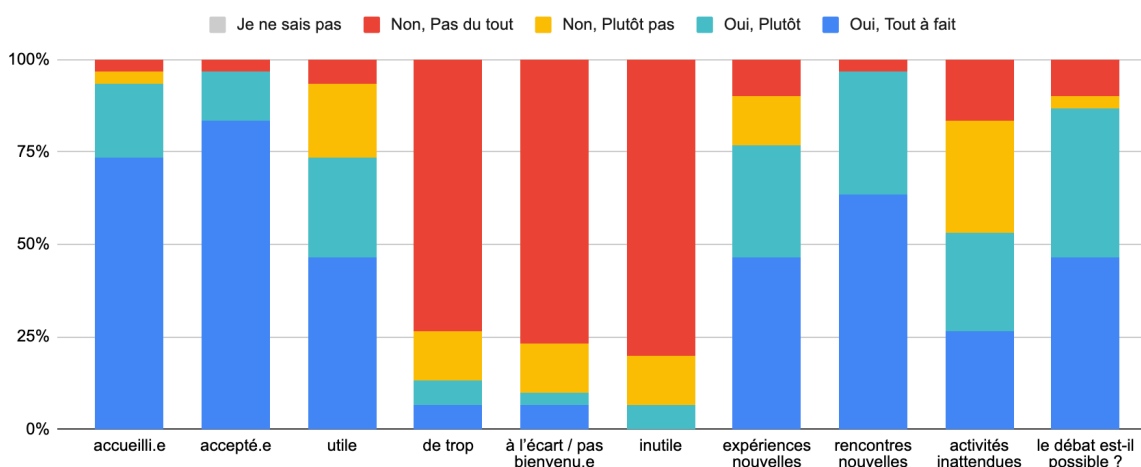
87% considèrent que ce lieu est un lieu **d'égalité** (45% au niveau national).

13% considèrent que ce lieu n'est pas un lieu **d'égalité**.



Sentiment d'inclusion sur le lieu (Barème de 0 - 4 pnts)

Sur le lieu, vous vous sentez ?



Les personnes en résidence ont un sentiment d'inclusion positif sur le lieu

93% déclarent se sentir **accueillis** sur ce lieu (4 points)

97% déclarent se sentir **acceptés** sur ce lieu (4 points)

73% déclarent se sentir **utiles** sur ce lieu (4 points)

13% déclarent se sentir **de trop** sur le lieu (4 points)

10% déclarent se sentir **à l'écart ou pas le bienvenu** (4 points)

7% déclarent se sentir **inutiles** sur le lieu (4 points)

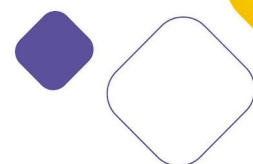
77% déclarent avoir vécu **une expérience nouvelle** sur le lieu (4 points)

97% déclarent avoir fait de **nouvelles rencontres** sur le lieu (4 points)

53% déclarent qu'ils leur arrivent de faire des **activités inattendues** sur le lieu (3 points)

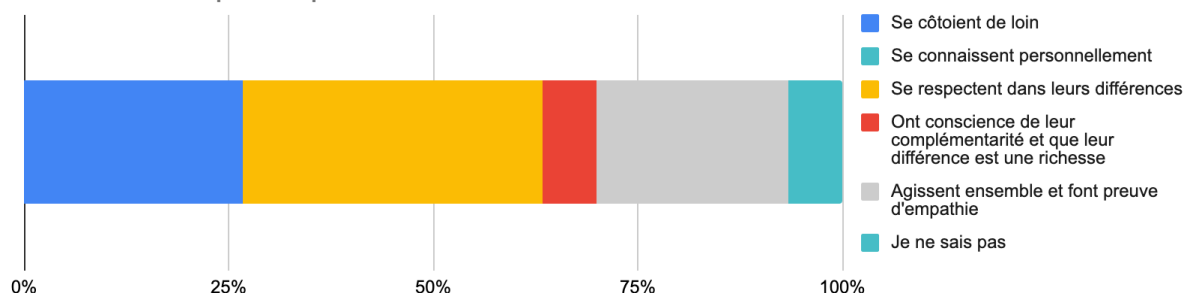
87% pensent que **le débat et les avis contraires** sont possibles sur le lieu (4 points)

39/40 pts



Comment les résident.es pensent que les personnes se côtoient sur ce lieu

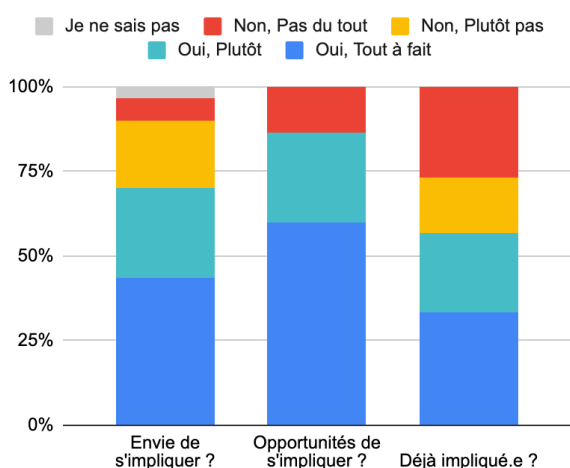
Pensez-vous que les personnes différentes au sein du lieu... ?



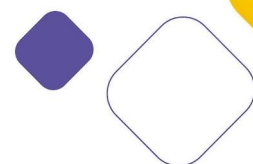
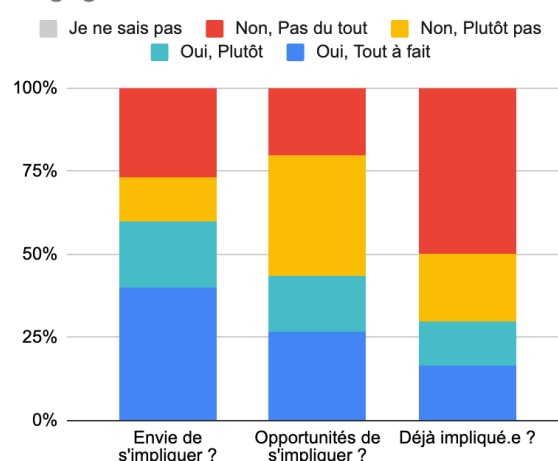
- 27% des réponses considèrent que les personnes sur ce lieu se côtoient de loin
- 0% des réponses considèrent que les personnes sur ce lieu se connaissent personnellement
- 37% des réponses considèrent que les personnes sur ce lieu se respectent dans leurs différences
- 7% des réponses considèrent que les personnes sur ce lieu ont conscience de leur complémentarité et que leur différence est une richesse.
- 23% considèrent qu'ils agissent ensemble et font preuve d'empathie.

Engagement bénévole ou professionnel sur le lieu (Barème de 0 - 4 pnts)

Engagement Bénévole



Engagement Professionnel



Opinion **peu positive** de la part des résident.es sur l'engagement bénévole et/ou professionnel sur ce lieu

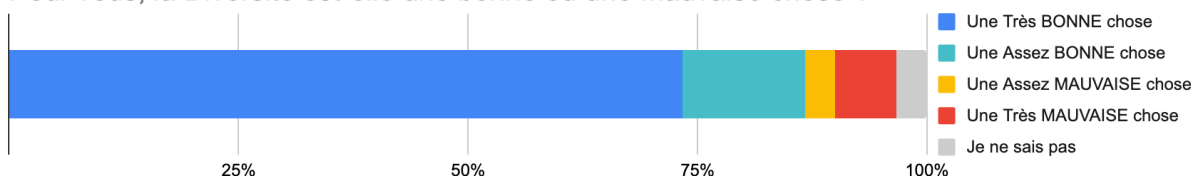
- 70% déclarent avoir envie de s'impliquer bénévolement sur le lieu (4 points)
- 87% déclarent qu'on leur a proposé des opportunités pour s'impliquer bénévolement sur le lieu (4 points)
- 57% disent qu'ils sont déjà impliqués bénévolement sur le lieu (1 point)
- 60% déclarent avoir envie de s'impliquer professionnellement sur le lieu (2 points)
- 43% déclarent qu'on leur a proposé des opportunités pour s'impliquer professionnellement sur le lieu (0 points).
- 30% déclarent qu'ils sont déjà impliqués professionnellement sur le lieu (0 points)

11/24 pts

Opinion sur la diversité (Réf. nationale)

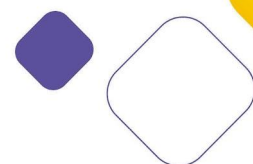
On entend par diversité, l'ensemble des personnes qui diffèrent les unes des autres par leur origine géographique, socio-culturelle ou religieuse, leur âge ou leur sexe, leur orientation sexuelle, etc., et qui constituent un ensemble sur un lieu (de travail ou de visite).

Pour vous, la Diversité est-elle une bonne ou une mauvaise chose ?



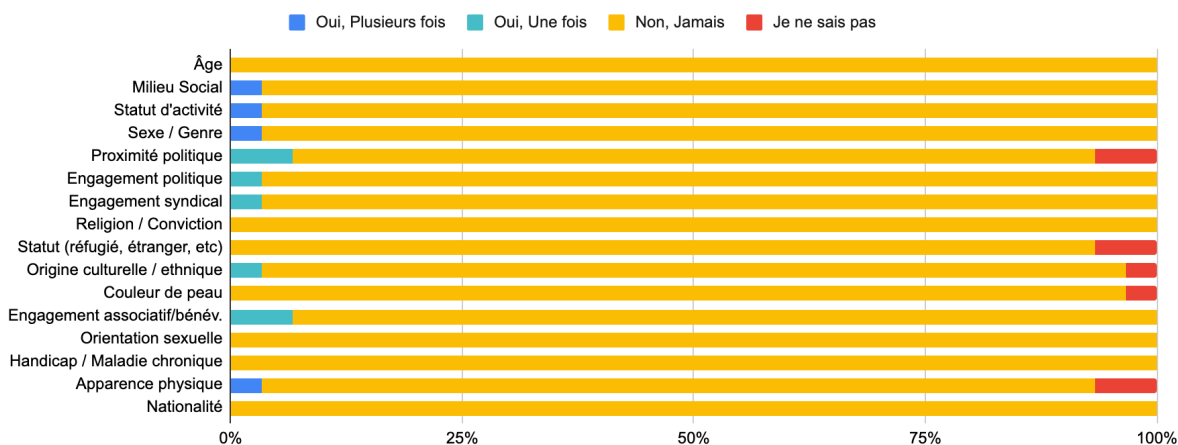
La majorité des résident.es est favorable à la diversité

87% des personnes en résidence considèrent que la diversité est une bonne chose (dont 73% qui considèrent que c'est une très bonne chose) - **83% au niveau national, (dont seulement 33% qui considèrent que c'est une très bonne chose)**



Sentiment d'avoir été tenu.e à l'écart ou critiqué.e du fait de son identité sur le lieu (Réf. nationale)

Dans ce lieu, vous êtes-vous personnellement déjà senti.e critiqué.e, tenu.e à l'écart ou repoussé.e du fait de...?



Le sentiment d'avoir été tenu à l'écart ou critiqué sur le lieu du fait de son identité est remarquablement faible selon les opinions des résident.es.

0% répondent avoir déjà été tenu à l'écart ou critiqué sur ce lieu du fait de leur **âge** (33% au niveau national)

3% répondent avoir déjà été tenu à l'écart ou critiqué sur ce lieu du fait de leur **milieu social** (27% au niveau national)

3% répondent avoir déjà été tenu à l'écart ou critiqué sur ce lieu du fait de leur **statut d'activité (avec/sans emploi)** (25% au niveau national)

3% répondent avoir déjà été tenu à l'écart ou critiqué sur ce lieu du fait de leur **sexe/genre** (22% au niveau national)

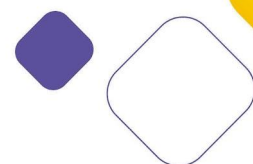
7% répondent avoir déjà été tenu à l'écart ou critiqué sur ce lieu du fait de leur **proximité politique** (20% au niveau national)

3% répondent avoir déjà été tenu à l'écart ou critiqué sur ce lieu du fait de leur **engagement (ou absence d'engagement) politique** (20% au niveau national)

3% répondent avoir déjà été tenu à l'écart ou critiqué sur ce lieu du fait de leur **engagement (ou absence d'engagement) syndical**

0% répondent avoir déjà été tenu à l'écart ou critiqué sur ce lieu du fait de leur **conviction religieuse (réelle ou supposée)** (20% au niveau national)

0% répondent avoir déjà été tenu à l'écart ou critiqué sur ce lieu du fait de leur **statut (réfugié, étranger, sans papier, etc.)** (18% au niveau national)



3% répondent avoir déjà été tenu à l'écart ou critiqué sur ce lieu du fait de leurs **origines culturelles ou ethniques** (17% au niveau national)

0% répondent avoir déjà été tenu à l'écart ou critiqué sur ce lieu du fait de leur **couleur de peau** (16% au niveau national)

7% répondent avoir déjà été tenu à l'écart ou critiqué sur ce lieu du fait de leur **engagement ou de leurs activités associatives ou bénévoles** (16% au niveau national)

0% répondent avoir déjà été tenu à l'écart ou critiqué sur ce lieu du fait de leur **orientation sexuelle** (10% au niveau national)

0% répondent avoir déjà été tenu à l'écart ou critiqué sur ce lieu du fait de leur **handicap ou maladie chronique**

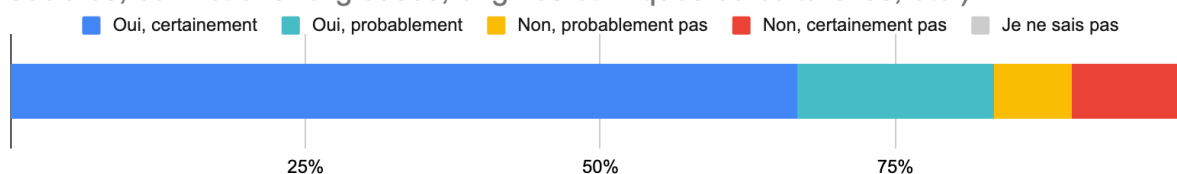
3% répondent avoir déjà été tenu à l'écart ou critiqué sur ce lieu du fait de leur **apparence physique**

0% répondent avoir déjà été tenu à l'écart ou critiqué sur ce lieu du fait de leur **nationalité**

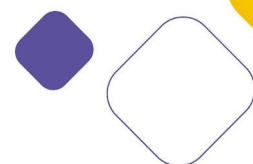
Opinion sur le faire ensemble et analyse des raisons du non-faire ensemble

Faire ensemble

Seriez-vous prêt.e à agir davantage avec des personnes différentes de vous (origines sociales, convictions religieuses, origines ethniques ou culturelles, etc.) ?

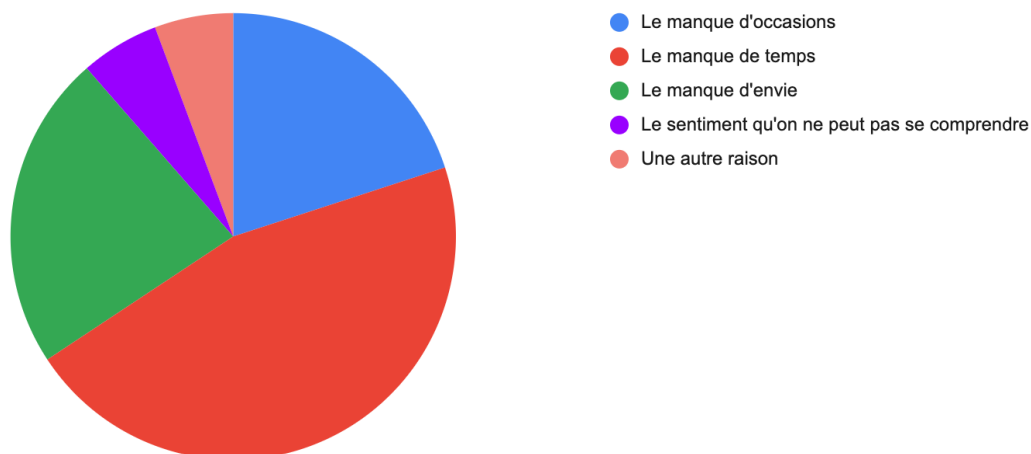


83% disent être prêts à agir davantage avec des personnes différentes (origines sociales, convictions religieuses, origines ethniques ou culturelles, etc.) - (77% au niveau national)



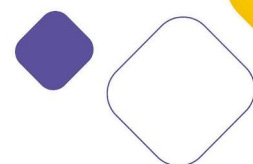
Pourquoi ne pas faire ensemble

Qu'est-ce qui pourrait expliquer que vous ne réalisiez pas plus d'activités avec des personnes différentes de vous (origines sociales, convictions religieuses, origines ethniques ou culturelles, etc.) ?

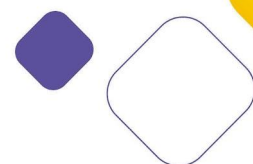


	Rep	%	Réf	Eval
Le manque d'occasions	7	23%	53%	Représentatif
Le manque de temps	16	53%	33%	Pas représentatif
L'absence de structures ou de lieux provoquant ces moments	0		21%	
Le manque d'envie	8	27%	15%	Pas représentatif
Le sentiment qu'on ne peut pas se comprendre	2	7%	13%	Représentatif
La peur	0		7%	
Le fait que vos proches ne vous soutiennent pas ou s'y opposent	0		2%	
Une autre raison	2	7%	7%	Représentatif
Je ne sais pas	0		53%	

N.B : la somme des pourcentages dans le tableau ci-dessus est supérieure à 100% puisque les réponses étaient un QCM (ainsi certaines personnes ont pu choisir plusieurs réponses). Le graphique en camembert à été ramené à un total de 100%.



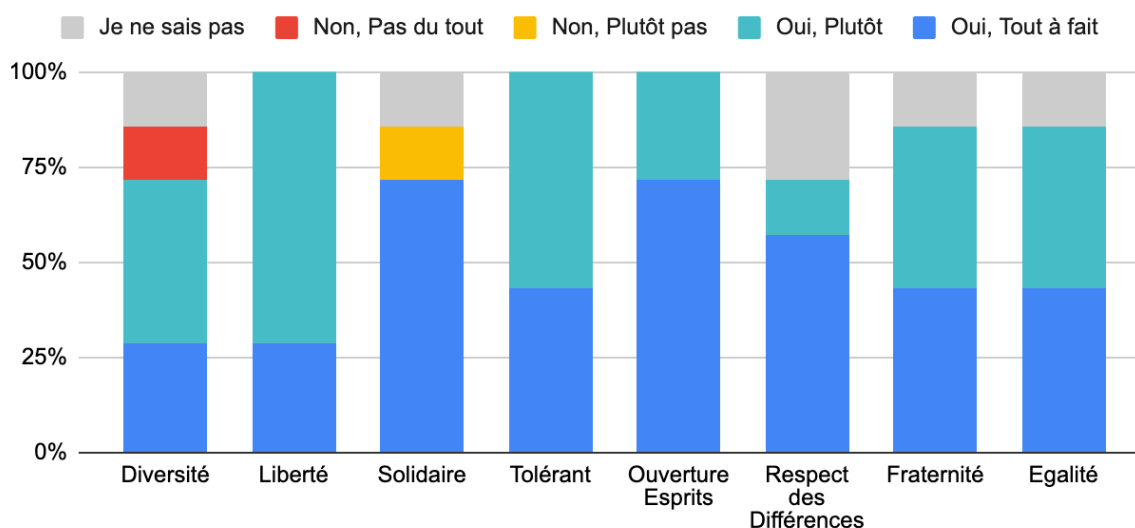
- **53%** expliquent le fait de ne pas réaliser des activités avec des personnes différentes d'elles **par le manque de temps** (**33%** expliquent cela par le manque de temps au niveau national).
- **27%** évoquent un manque d'envie (**21%** au niveau national)



6. Inclusion des visiteur.ses

Opinion sur le lieu de la part des visiteur.ses

Diriez-vous que ce lieu est un lieu de ... ?



L'opinion sur ce lieu est favorable de la part des personnes qui le visitent. Cette opinion semble légèrement moins positive que celle des autres parties prenantes (les personnes qui y travaillent ou qui y résident).

La diversité ne semble pas très visible auprès des personnes qui visitent le lieu, qui restent peu à le considérer comme un lieu de diversité.

71% considèrent que ce lieu est un lieu de **diversité** (91% au niveau national).
Pas représentatif de la situation nationale.

100% considèrent que ce lieu est un lieu de **liberté** (77% au niveau national)

71% considèrent que ce lieu est un lieu de **solidarité** (68% au niveau national). *à peine représentatif de la situation nationale.*

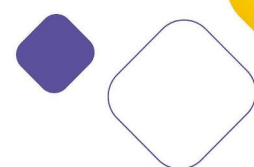
100% considèrent que ce lieu est un lieu de **tolérance** (66% au niveau national)

100% considèrent que ce lieu est un lieu où il y a une **ouverture d'esprit** (65% au niveau national)

71% considèrent que ce lieu est un lieu **respectueux des différences** (59% au niveau national)

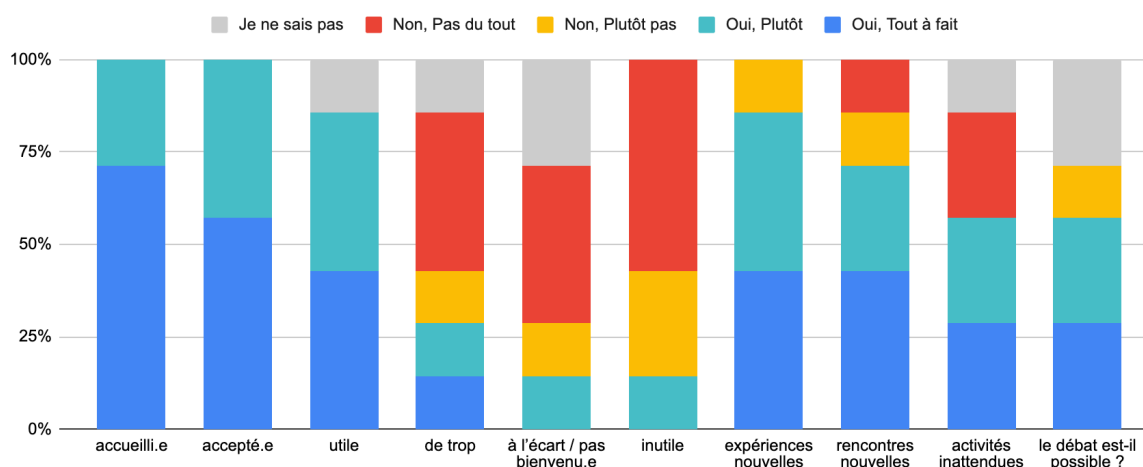
86% considèrent que ce lieu est un lieu de **fraternité** (59% au niveau national)

86% considèrent que ce lieu est un lieu **d'égalité** (45% au niveau national).



Sentiment d'inclusion sur le lieu (Barème de 0 - 4)

Sur le lieu, vous vous sentez ?



Les visiteur.ses ont un sentiment d'inclusion positif sur le lieu

100% déclarent se sentir **accueillis** sur ce lieu (4 points)

100% déclarent se sentir **acceptés** sur ce lieu (4 points)

86% déclarent se sentir **utiles** sur ce lieu (4 points)

29% déclarent se sentir **de trop** sur le lieu (4 points)

14% déclarent se sentir **à l'écart ou pas le bienvenu** (4 points)

14% déclarent se sentir **inutiles** sur le lieu (4 points)

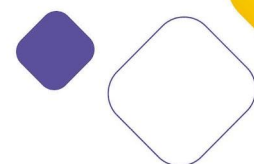
86% déclarent avoir vécu **une expérience nouvelle** sur le lieu (4 points)

71% déclarent avoir fait de **nouvelles rencontres** sur le lieu (4 points)

57% déclarent qu'ils leur arrivent de faire des **activités inattendues** sur le lieu (3 points)

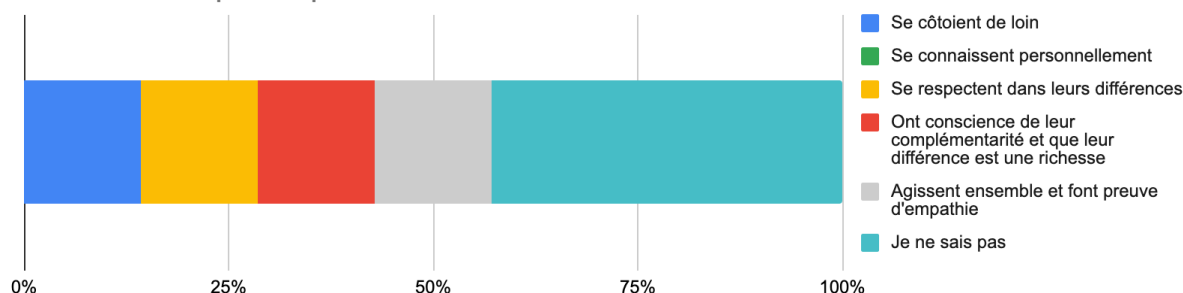
57% pensent que **le débat et les avis contraires** sont possibles sur le lieu (1 point)

36/40 pts



Comment les visiteur.ses pensent que les personnes se côtoient sur ce lieu

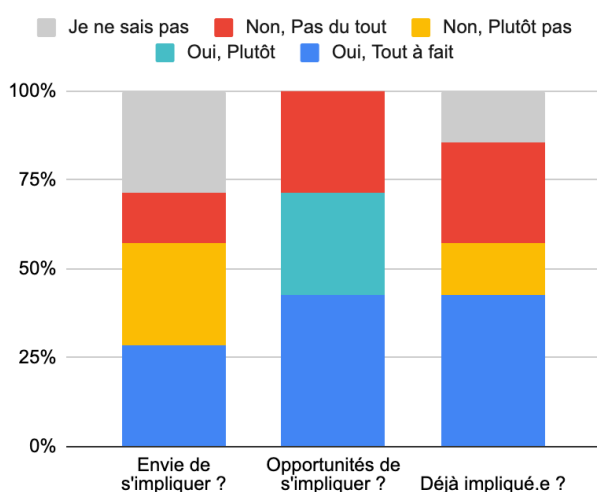
Pensez-vous que les personnes différentes au sein du lieu... ?



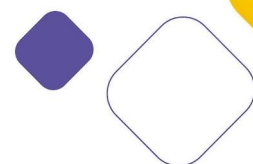
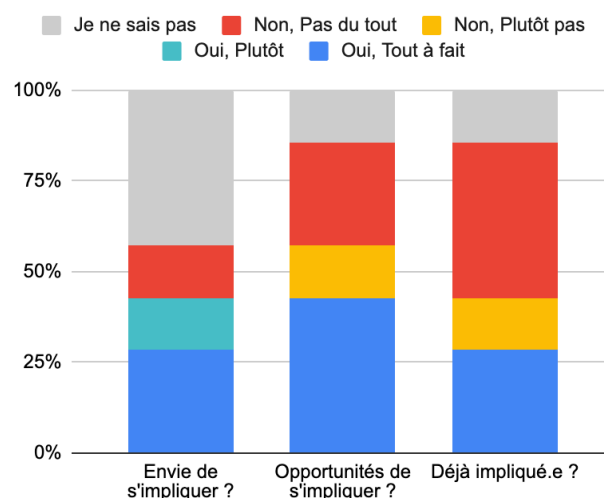
- 14% des réponses considèrent que les personnes sur ce lieu se côtoient de loin.
- 0% des réponses considèrent que les personnes sur ce lieu se connaissent personnellement.
- 14% des réponses considèrent que les personnes sur ce lieu se respectent dans leurs différences.
- 14% des réponses considèrent que les personnes sur ce lieu ont conscience de leur complémentarité et que leur différence est une richesse.
- 14% considèrent qu'ils agissent ensemble et font preuve d'empathie.

Opinion des visiteur.ses sur leur possible Engagement bénévole ou professionnel sur le lieu (Barème de 0 - 4)

Engagement Bénévole



Engagement Professionnel



Une minorité de visiteur.ses considère que le lieu leur donne envie de s'impliquer bénévolement ou professionnellement malgré les opportunités.

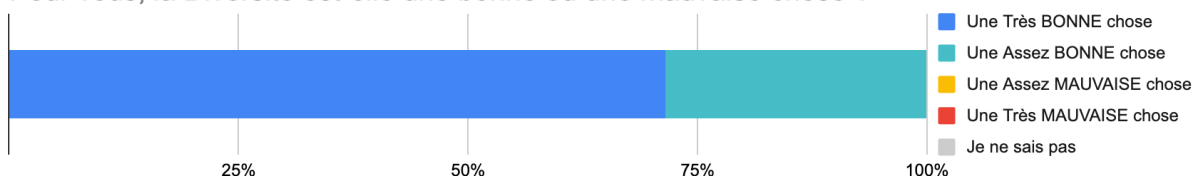
- 29% déclarent avoir envie de s'impliquer bénévolement sur le lieu (0 points)
- 71% déclarent qu'on leur a proposé des opportunités pour s'impliquer bénévolement sur le lieu (4 points)
- 43% disent qu'ils sont déjà impliqués bénévolement sur le lieu (2 points)
- 43% déclarent avoir envie de s'impliquer professionnellement sur le lieu (1 point)
- 43% déclarent qu'on leur a proposé des opportunités pour s'impliquer professionnellement sur le lieu (1 point).
- 29% déclarent qu'ils sont déjà impliqués professionnellement sur le lieu (1 point)

9/24 pts

Opinion sur la diversité (Réf. nationale)

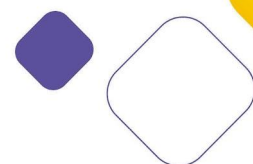
On entend par diversité, l'ensemble des personnes qui diffèrent les unes des autres par leur origine géographique, socio-culturelle ou religieuse, leur âge ou leur sexe, leur orientation sexuelle, etc., et qui constituent un ensemble sur un lieu (de travail ou de visite).

Pour vous, la Diversité est-elle une bonne ou une mauvaise chose ?



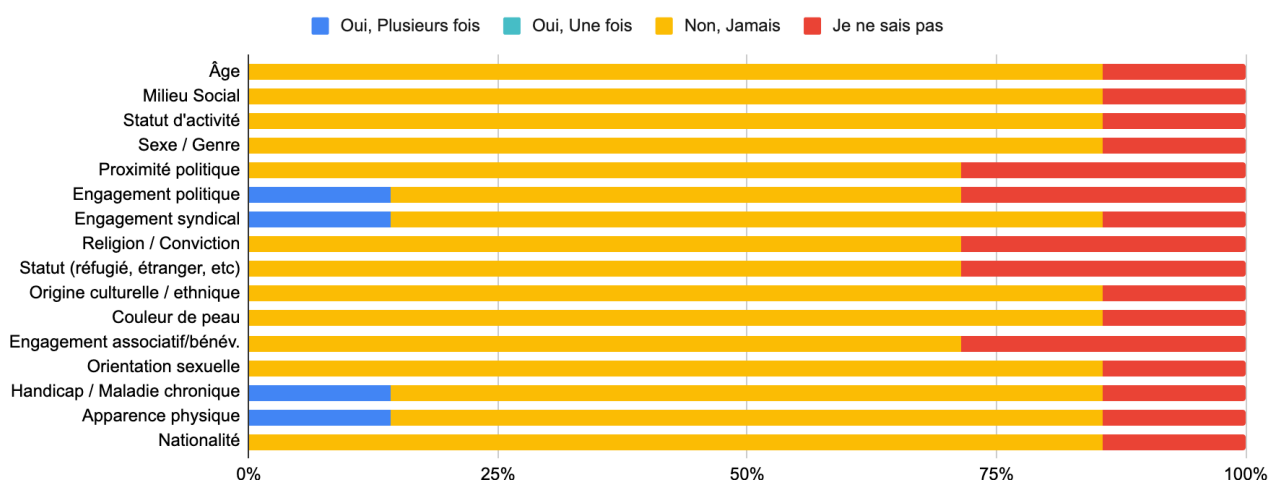
100% des visiteur.ses du lieu sont favorables au principe de la diversité

100% des personnes qui visitent le lieu considèrent que la diversité est une bonne chose (dont 71% qui considèrent que c'est une très bonne chose) - **83% au niveau national (dont seulement 33% qui considèrent que c'est une très bonne chose).**



Sentiment d'avoir été tenu.e à l'écart ou critiqué.e du fait de son identité sur le lieu (Réf. nationale)

Dans ce lieu, vous êtes-vous personnellement déjà senti.e critiqué.e, tenu.e à l'écart ou repoussé.e du fait de... ?



Le sentiment d'avoir été tenu à l'écart ou critiqué sur le lieu du fait de son identité est remarquablement faible selon les opinions des visiteurs.

Une vigilance devra être portée sur les critères suivants, qui semblent avoir été à hauteur de 14%, des raisons d'un sentiment d'avoir été tenu.e à l'écart sur le lieu :

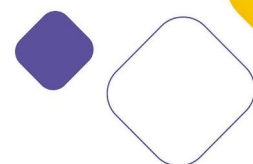
- **L'engagement politique des visiteurs**
- **L'handicap ou la maladie chronique**
- **L'apparence physique**

0% répondent avoir déjà été tenu à l'écart ou critiqué sur ce lieu du fait de leur **âge** (33% au niveau national)

0% répondent avoir déjà été tenu à l'écart ou critiqué sur ce lieu du fait de leur **milieu social** (27% au niveau national)

0% répondent avoir déjà été tenu à l'écart ou critiqué sur ce lieu du fait de leur **statut d'activité (avec/sans emploi)** (25% au niveau national)

0% répondent avoir déjà été tenu à l'écart ou critiqué sur ce lieu du fait de leur **sexe/genre** (22% au niveau national)



0% répondent avoir déjà été tenu à l'écart ou critiqué sur ce lieu du fait de leur **proximité politique** (20% au niveau national)

14% répondent avoir déjà été tenu à l'écart ou critiqué sur ce lieu du fait de leur **engagement (ou absence d'engagement) politique** (20% au niveau national)

14% répondent avoir déjà été tenu à l'écart ou critiqué sur ce lieu du fait de leur **engagement (ou absence d'engagement) syndical**

0% répondent avoir déjà été tenu à l'écart ou critiqué sur ce lieu du fait de leur **conviction religieuse (réelle ou supposée)** (20% au niveau national)

0% répondent avoir déjà été tenu à l'écart ou critiqué sur ce lieu du fait de leur **statut (réfugié, étranger, sans papier, etc.)** (18% au niveau national)

0% répondent avoir déjà été tenu à l'écart ou critiqué sur ce lieu du fait de leurs **origines culturelles ou ethniques** (17% au niveau national)

0% répondent avoir déjà été tenu à l'écart ou critiqué sur ce lieu du fait de leur **couleur de peau** (16% au niveau national)

0% répondent avoir déjà été tenu à l'écart ou critiqué sur ce lieu du fait de leur **engagement ou de leurs activités associatives ou bénévoles** (16% au niveau national)

0% répondent avoir déjà été tenu à l'écart ou critiqué sur ce lieu du fait de leur **orientation sexuelle** (10% au niveau national)

14% répondent avoir déjà été tenu à l'écart ou critiqué sur ce lieu du fait de leur **handicap ou maladie chronique**

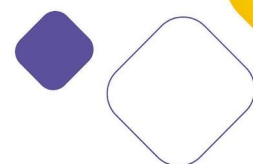
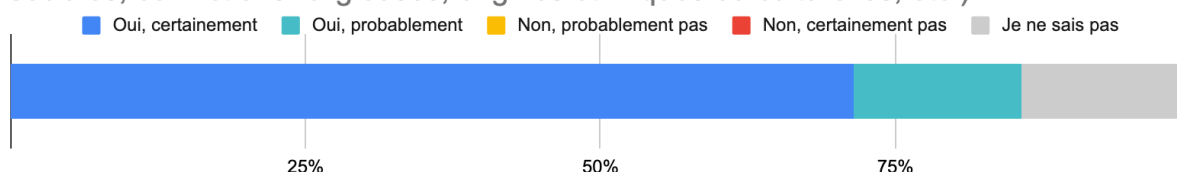
14% répondent avoir déjà été tenu à l'écart ou critiqué sur ce lieu du fait de leur **apparence physique**

0% répondent avoir déjà été tenu à l'écart ou critiqué sur ce lieu du fait de leur **nationalité**

Opinion sur le faire ensemble et analyse des raisons du non-faire ensemble

Faire ensemble

Seriez-vous prêt.e à agir davantage avec des personnes différentes de vous (origines sociales, convictions religieuses, origines ethniques ou culturelles, etc.) ?



86% disent être prêts à agir davantage avec des personnes différentes (origines sociales, convictions religieuses, origines ethniques ou culturelles, etc.) - (77% au niveau national)

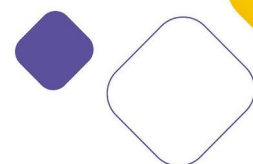
Pourquoi ne pas faire ensemble

Qu'est-ce qui pourrait expliquer que vous ne réalisiez pas plus d'activités avec des personnes différentes de vous (origines sociales, convictions religieuses, origines ethniques ou culturelles, etc.) ?



- Le manque d'occasions
- Le manque de temps
- L'absence de structures ou de lieux provoquant ces moments

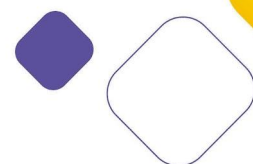
	Rep	%	Réf	Eval
Le manque d'occasions	4	57%	53%	Pas représentatif
Le manque de temps	2	29%	33%	Représentatif
L'absence de structures ou de lieux provoquant ces moments	3	43%	21%	Pas représentatif
Le manque d'envie	0		15%	
Le sentiment qu'on ne peut pas se comprendre	0		13%	
La peur	0		7%	
Le fait que vos proches ne vous soutiennent pas ou s'y opposent	0		2%	
Une autre raison	0		7%	
Je ne sais pas	0		53%	



N.B : la somme des pourcentages dans le tableau ci-dessus est supérieure à 100% puisque les réponses étaient un QCM (ainsi certaines personnes ont pu choisir plusieurs réponses). Le graphique en camembert a été ramené à un total de 100%.

- **57%** expliquent le fait de ne pas réaliser des activités avec des personnes différentes d'elles **par manque d'occasions (53% expliquent cela par manque d'occasion au niveau national).**
- **43%** évoquent **l'absence de structures ou de lieux provoquant ces moments (21% au niveau national)**

Une majorité des visiteur.ses déclare donc être prête à agir avec des personnes différentes d'elle mais éprouve le sentiment de ne pas trouver réellement d'occasion sur le lieu pour le faire.



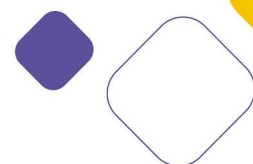
10 Conseils simples et pratiques

pour favoriser la cohésion et l'unité au quotidien

Pourquoi et quand les appliquer ?

La *Coexistence active* est une philosophie théorique et pratique qui consiste à donner des outils pour favoriser un meilleur vivre-ensemble à son échelle. Si cette *Coexistence active* relève parfois d'un apprentissage long, rigoureux et persévérant, il n'en reste pas moins possible d'adopter dès aujourd'hui des petits changements de comportements qui nous permettront d'être davantage des créateurs et créatrices de lien au quotidien, dans l'entreprise comme dans la vie. Forts de nos 10 ans d'expérience sur le terrain, nous avons recensé les dix pistes suivantes.

Pourquoi et quand les appliquer ?	1
1. Parler aux autres plutôt que parler des autres pour nouer des amitiés	2
2. Savoir prendre pleinement sa place	2
3. Entretien la « retenue »	3
4. Développer une activité numérique responsable	3
5. Changer notre regard en développant l'a priori favorable	4
6. Apprendre l'empathie et l'écoute de l'autre pour sortir de l'enfermement identitaire	4
7. Discerner ce qui relève de l'analyse et ce qui relève de l'opinion	5
8. Donner la priorité à nos bonnes relations de voisinage / travail.	5
9. Manger, bouger ensemble pour créer des liens	6
10. Refuser d'essentialiser les groupes d'identité	6



1. Parler aux autres plutôt que parler des autres pour nouer des amitiés

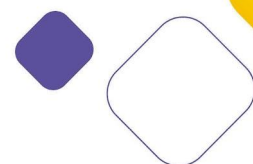
À chaque fois que nous parlons « des blancs / noirs », « des femmes », « des chrétiens / musulmans / juifs... », etc., il convient de se demander si nous aurions le même discours en leur présence. Plutôt que de parler « des autres » en leur absence, nous pouvons essayer d'entretenir avec eux un dialogue qui permettra de répondre à nos peurs ou à nos questions. Notre travail et nos loisirs nous donnent l'occasion de côtoyer des personnes qui ne partagent pas nos convictions ou nos cultures : profitons-en pour exprimer nos questionnements en prenant soin toutefois de ne pas entamer le dialogue par des sujets trop sensibles et délicats. Gardons-nous des regards et des discours accusateurs qui empêchent tout débat constructif. Si des questions sensibles viennent en nous dès les premiers instants, gardons-les pour plus tard : l'amitié saura être un cadre propice aux questions compliquées. Rencontrer, pour dialoguer puis devenir amis, est sans aucun doute la meilleure garantie d'une unité réelle à tous les niveaux de la société.

2. Savoir prendre pleinement sa place

Il n'y a pas d'ouverture sans enracinement. Pour être plus facilement en contact avec les autres, il convient d'abord de s'affirmer soi-même. Cela signifie qu'il faut être capable d'afficher les différentes dimensions de son individualité dont on pense qu'elles peuvent apporter à la collectivité. Il s'agit également de développer les facettes de notre personnalité qui peuvent être utiles à l'intérêt collectif. S'il n'y a aucune injonction à révéler des choses qui relèvent de l'intime, il est en revanche important de pouvoir dire « qui je suis » sans rougir ni avoir peur d'éventuelles conséquences discriminatoires. Ce « qui je suis » concerne autant mon origine collective, sociale ethnique et territoriale, il peut également s'agir de mon orientation sexuelle, de mon âge, de mon lieu de résidence, etc.

3. Entretenir la « retenue »

La rencontre entre personnes différentes peut demander au premier abord une forme de retenue. Ce que certains pourraient appeler « chasteté », au sens premier du terme. En effet, la chasteté, c'est selon le Larousse : « le fait de faire preuve de retenue ». Il serait ainsi positif de faire preuve de cette qualité vis-à-vis des personnes qui ne nous ressemblent pas ou qui ne partagent pas nos visions du monde ou nos convictions. Lorsque nous avons des opinions divergentes, la retenue consiste non seulement à ne pas considérer ces opinions personnelles et subjectives comme étant absolument vraies et objectives, mais aussi, à ne pas enfermer les autres dans une perception stéréotypée de ce que nous croyons qu'ils croient. La retenue c'est donc de croire que je ne peux pas être sûr de posséder la vérité, n'y d'être sûr que les autres ne la possèdent pas.



4. Développer une activité numérique responsable

Nous sommes responsables de ce que nous partageons sur nos murs et profils facebook, twitter, etc. La responsabilité numérique est une vraie question à l'heure où la haine raciale et religieuse utilise internet comme un véritable outil de diffusion. Pour preuve : le web est le terrain de jeux des recruteurs et du terrorisme. Nos profils sont de véritables médias auxquels nos amis, nos contacts, nos relations et potentiellement nos collègues ont accès. Plus notre visibilité sur la toile est grande, plus nous contribuons à diffuser notre propre vision du monde à ceux qui nous entourent, et plus nous nous érigeons en leaders d'opinion. En focalisant notre activité numérique (partage d'articles, de vidéos, d'informations) sur les seules préoccupations de nos propres croyances ou convictions, nous contribuons à nous isoler dans une sorte de « cyber-communautarisme ». Le souci des autres se joue aussi sur Internet.

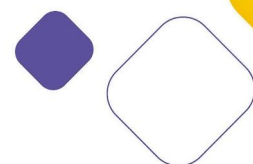
5. Changer notre regard en développant l'a priori favorable

Trop souvent, nous nous agrippons à certains de nos préjugés tant que l'on ne nous apporte pas la preuve irréfutable de leur inexactitude. Il est pourtant possible de faire l'inverse : partir du principe que l'autre a toujours une bonne de raison d'agir comme il le fait jusqu'à preuve du contraire : c'est ce qu'on appelle la bienveillance. La bienveillance ne consiste pas à voir naïvement le bien partout, elle n'empêche pas la lucidité. Simplement, elle nous invite à adopter un a priori favorable : tant que nous n'avons pas de preuve que l'autre agit avec de mauvaises intentions, nous devons nous empêcher de le penser. Nos suppositions, hypothèses, probabilités et parfois même nos certitudes, sont véritablement dangereuses pour la cohésion. Elles provoquent des rumeurs et des bruits de couloirs qui font siffler les oreilles des absents. Beaucoup de peurs et de phobies se dissipent par une transformation du regard.

Un proverbe tibétain raconte : « Un jour, en marchant dans la montagne au loin très loin, j'aperçus une bête. En m'approchant j'ai réalisé que c'était un homme. En arrivant près de lui, j'ai vu que c'était mon frère ».

6. Apprendre l'empathie et l'écoute de l'autre pour sortir de l'enfermement identitaire

Pour comprendre les réactions parfois vives des divers groupes ou diverses communautés face à certains sujets d'actualité, essayons de développer notre empathie et notre appréhension de l'histoire de l'autre. L'empathie est une valeur fondamentale afin d'essayer d'imaginer ce que d'autres peuvent ressentir. Utilisée à bon escient, elle permet alors de comprendre ce qui est singulier à chacun. Si bien comprises, ces singularités favorisent l'émergence de commun, en particulier d'une histoire commune. Et si cette histoire commune est trop difficile à écrire, nous avons quoi qu'il arrive un destin commun à partager. Cependant, l'empathie ne tombe pas du ciel, au contraire elle s'entretient et s'alimente des témoignages directs qui nous sont donnés à entendre ou à lire. Avec le développement considérable d'Internet, des témoignages en tout genre sont désormais accessibles à tout moment. Il existe autant de narratifs que de personnes



qui nous entourent, et mieux les comprendre ne peut que mieux nous aider à réagir face à des situations tendues ou complexes.

7. Discerner ce qui relève de l'analyse et ce qui relève de l'opinion

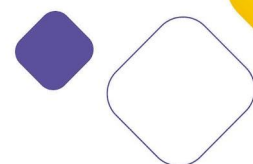
Lorsque l'on cherche une information, nous avons le réflexe tout à fait logique de nous tourner vers les sources ou les médias auxquels nous sommes habitués. Nous pouvons néanmoins nous efforcer de varier nos lectures et nos sources d'information. Il est évident que l'objectivité totale du journaliste n'existe pas. Les journaux quotidiens pris dans leur ensemble donnent généralement une information complexe et nuancée, ce qui n'est pas forcément le cas lorsqu'ils sont lus indépendamment. Lire des articles de fond rédigés par des universitaires ou des spécialistes (régulièrement invités à apporter leur analyse dans des journaux comme *Le Monde diplomatique*) permet aussi de compléter ou de nuancer le travail des journalistes. Lire des articles de l'étranger, comme nous y invite par exemple *Le Courrier international* ou la presse francophone libanaise, algérienne ou encore burkinabé, est aussi une très bonne façon de se documenter sur le regard des autres. C'est à chacun de nous que revient la responsabilité de diversifier nos sources d'informations afin de connaître d'autres points de vue, de les confronter et d'exercer ainsi notre esprit critique.

8. Donner la priorité à nos bonnes relations de voisinage / travail.

Forts de l'empathie et d'une information plurielle, n'oublions pas que c'est dans notre entourage proche (personnel ou professionnel) que nous pouvons d'abord agir pour le vivre-ensemble. Il n'est pas rare d'entendre par exemple les militants du *Droit Au Logement* dire qu'il est tout aussi important d'aider une personne sans-abri en bas de chez soi que des victimes d'un séisme au Népal. De la même façon, les actions à l'échelle locale peuvent favoriser la cohésion. La fête des voisins est en ce sens une excellente initiative pour (re)créer du lien avec ceux qui ne partagent pas notre vision du monde et nos croyances. Ainsi, cette occasion nous permet par exemple de rencontrer les familles que nous avons l'habitude de voir rentrer de la messe le dimanche, participer à des réunions associatives ou syndicales, aller à la mosquée le vendredi, ou mettre des mezouzah sur leur porte. Profiter de la fête des voisins ou des équivalents en entreprise pour entamer des conversations sincères et bienveillantes est déjà un grand pas.

9. Manger, bouger ensemble pour créer des liens

Rien de tel qu'un bon repas partagé et un bon moment tous ensemble pour créer des liens durables. Le temps du repas, la découverte de spécialités culinaires culturelles, la chaleur de l'hospitalité sont autant de facilitateurs de cohésion. Une fois par an en Suède, de nombreux citoyens musulmans invitent tous les autres citoyens à venir prendre le thé chez eux. C'est un moyen intelligent de briser la glace. Manger permet de passer un moment ensemble au delà d'un échange de tweet ou d'une altercation médiatique. C'est d'autant plus vrai pour un voyage. Se déplacer ensemble permet aussi de faire bouger ses frontières intérieures. Nous construisons parfois des lignes ou des clôtures dans nos esprits. Le voyage permet de faire tomber les murs et de construire des ponts. Nos sociétés n'ont jamais eu autant l'occasion de voyager



qu'aujourd'hui. « *Il est plus facile à l'homme de fissurer l'atome que de faire tomber le mur des préjugés* » disait Einstein, lui qui a passé sa vie à essayer de scinder la matière atomique. Se déplacer physiquement n'implique pas nécessairement de se déplacer intellectuellement, encore faut-il vouloir être en mouvement.

10. Refuser d'essentialiser les groupes d'identité

De tous les conseils pratiques et opérationnels, celui-ci est sans aucun doute le plus important. Chaque « communauté » est composée d'une diversité inouïe de pratiques, d'interprétations, d'origines culturelles, de langues, de visions du monde, de milieux sociaux, etc. Ce n'est pas parce qu'un musulman dit agir au nom de l'islam que les autres musulmans adapteront leur comportement au sien, et cela est valable pour tous les groupes.

Savons-nous d'ailleurs que la majorité des musulmans dans le monde est asiatique et qu'ils vivent en Indonésie ? Savons-nous que les juifs ironisent souvent en disant « deux juifs, trois opinions et quatre synagogues », que des penseurs musulmans répètent que « chaque musulman est à lui-même son propre évêque » ou que les chrétiens rient des querelles « entre jésuites et dominicains » ? Les communautés de religion et de conviction ne sont pas « essentielles », elles sont existentielles. Il faut refuser les généralités de types « l'islam ceci ou l'islam cela » ou « les juifs sont comme-ci et comme-ça », ou encore « les femmes sont comme ceci, les hommes sont comme cela », etc. La généralisation est probablement l'un des plus grands freins à la cohésion sociale et à la cohésion en entreprise aujourd'hui.

