

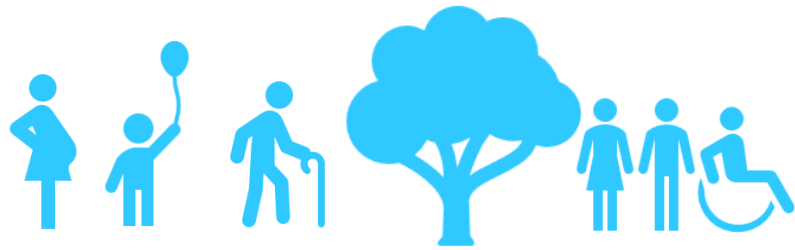
PAIX au sein des clubs

Prévention des

MICRO-AGRESSIONS et jeux négatifs

Rotary 3 OCTOBRE 2026





Objectif général

S'accorder avec l'humeur de l'autre
Devenir meilleur
Maintenir de bonnes relations
Rester focus sur les finalités des actions

Présentation

Cadre
Déroulé
Organisation



10 mn

Expériences

Mise en
situation et
jeux de rôles
Evaluation
des ressentis



40 mn

Apports et synthèse

Retours
d'expérience
Techniques
possibles à
la place ...



25 mn

JEUX De ROLES !





Ethique de l'atelier

Expérience Mise en situation



1

Constituer **8 équipes**
1 table par équipe
1 gardien du temps
1 porte parole

2

Tirer une **carte situation**
Structure – objet
– contexte –
propos –
réponse
spontanée de
nature micro-
agression

3

Chaque équipe crée 2 saynètes
1- la réponse spontanée **FLOP**
2- la réponse **TOP** à imaginer en alternative préférable

4

Tour à tour, chaque équipe joue ses 2 saynètes

5

Chaque équipe « spectateurs » évalue l'équipe actrice de saynète



REX
Techniques de communication

Forces
Actions à suivre à court terme
Clôture

S'accorder avec l'humeur de l'autre...



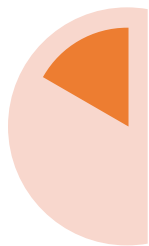
Les jeux de communication
négatifs ou dysfonctionnels
dans un groupe sabotent la collaboration,
créent des tensions,
freinent l'atteinte des objectifs communs.



En analyse transactionnelle, on parle souvent de "jeux psychologiques"
où les relations se figent dans des rôles toxiques.

« on 'se ...
...calcule pas ! »





1

Constituer **8 équipes**

1 table par équipe

1 gardien du temps

1 porte parole

1- tirage des équipes

1 équipe regroupe les participants avec la même famille d'objets: dés rouges, dominos, bobines de fil, fèves, animaux, tubes de gouache, jetons en bois, lettres de scrabble

2- la table d'équipe est identifiée par la photo de la famille d'objets

3- l'équipe désigne 1 gardien du temps et 1 porte parole

4- tirage de l'ordre de passage



2

Tirer **1 carte situation** parmi les 30 sur le tapis de jeu

**22. Association LPO — Biais
d'expertise légitime**

Objet : Protection de la nature et
ornithologie

Contexte : Sortie d'observation en
réserve naturelle

Propos : « Tu utilises des
applications sur smartphone
reconnaître le chant des oiseaux.
C'est de la triche de débutant ! »

Réponse : « Vivez avec votre
au lieu de critiquer ceux qui utilisent
des outils modernes ! »

N° de situation

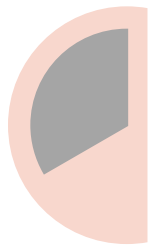
Nom de la structure

Identité d'action de la structure

Contexte

Verbatim de micro-agression

Réponse FLOP



3

Chaque équipe **met en scène la situation,**
et répète 2 saynètes avec 2 dialogues



10 mn



- 1- la réponse spontanée FLOP
- 2- la réponse TOP à imaginer en alternative préférable

4

Chaque équipe **joue** ses 2 saynètes



20 mn



1- la réponse spontanée FLOP
2- la réponse TOP



10 mn

5

Chaque équipe « spectateurs » **évalue la saynète 2** de l'équipe actrice

Communication acceptable et
ressenti positif constructif

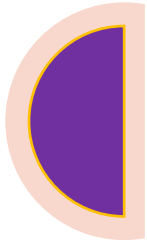
Ressenti mitigé

Ressenti proche de la saynète 1

En fin de jeu de scène d'une équipe,
chaque équipe spectatrice évalue à
chaud selon son ressenti sur
l'alternative TOP



Après le jeu des saynètes des 8 équipes,
regroupement sur chaque table, des briques
de Lego récoltés par équipe



Retours d'expérience



10 mn

Prise de parole par table d'équipe et partage avec exemples

- **Donner 3 clés jouées dans les situations TOP pour le maintien d'une relation entre les personnes d'un même groupe ?**
- **1 bénéfice** pour le bien vivre et agir ensemble
- **1 point de vigilance** pour réussir les actions collectives

REPONSES DES EQUIPES SUITE AUX JEUX DE ROLES

Un ton posé, ton enjoué, écoute active, attitude positive ouverture
Reformulation et pourquoi ?

Mettre sa susceptibilité de côté (compter jusqu'à 3)
Contrer L'agression par un ton bienveillant mais ferme

Pas de frontalité réponse soft - bienveillance mais être ferme
rester sur sa position et proposer un échange complémentaire

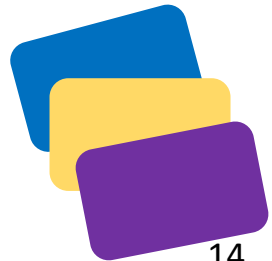
Reformulation / silence
qu'est-ce qui t'amène à penser ou dire Ceci - Empathie :
quelles sont les raisons ?
L'agressé fait un travail plus important pour ramener
l'équilibre dans l'échange

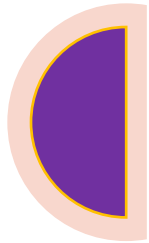
Silence écoute réponse avec un ton serein et vigilance
et humilité / Ouverture

Ecouter avec bienveillance
proposer une perspective pour marcher ou aller vers l'objectif
commun

Réponse de l'agressé par une question ouverte / l'agresseur
change de ton

Essayez de comprendre le point de vue de l'autre
prendre le temps d'écoute est proposé à l'autre de faire de même - adopter une attitude apaisée
Ne pas vouloir imposer son point de vue / être dans l'ouverture

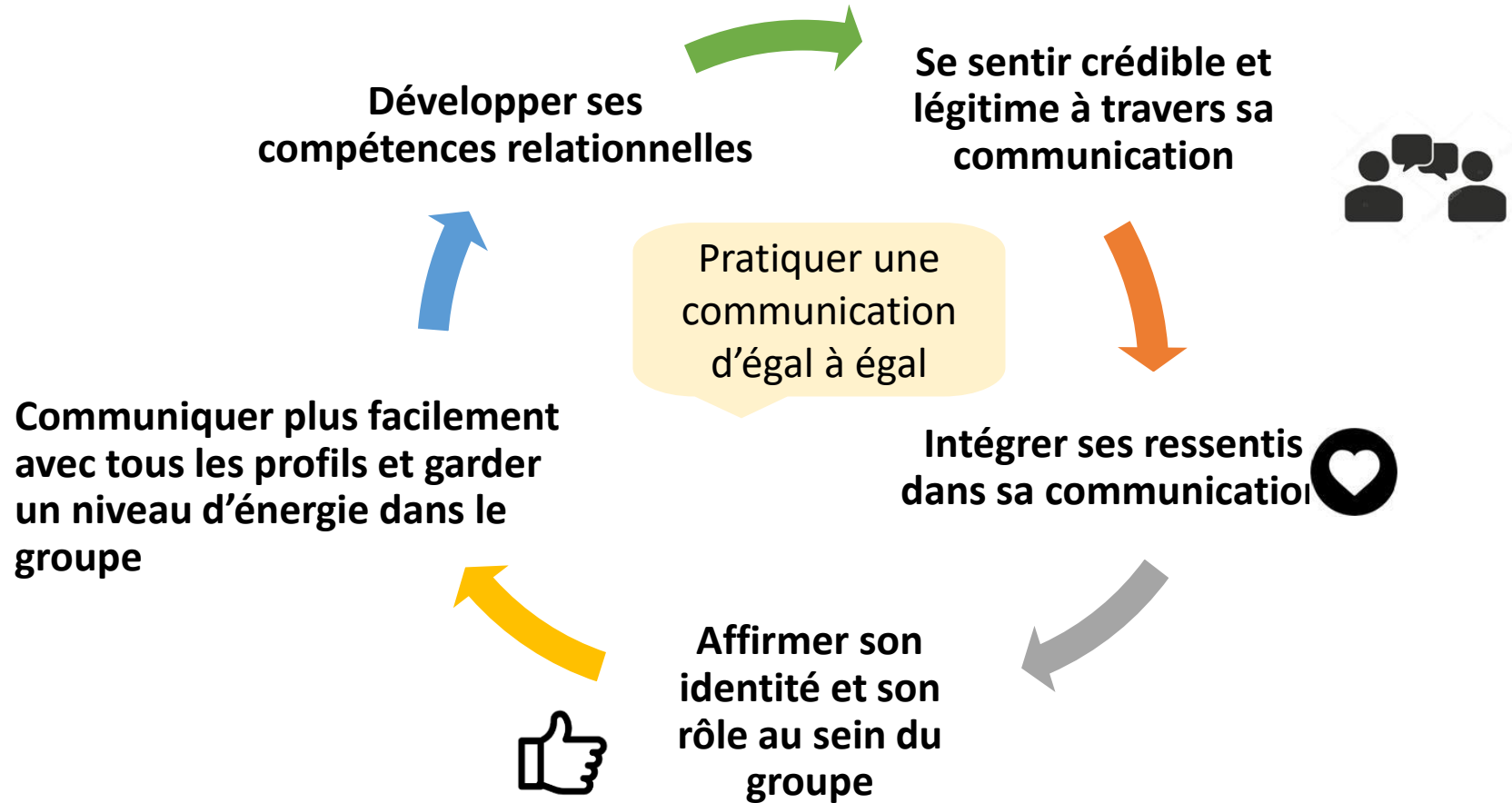




Techniques de communication



10 mn





Techniques de communication

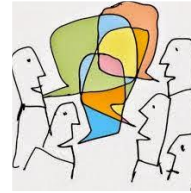


10 mn



OUTILS

- Les 4 Accords Toltèques
- La CNV



TECHNIQUES

- REFORMULER
- EXPRIMER SON RESENTI
- QUESTIONNER
- ACCUEILLIR
- Chaudoudou Edredon

Les **micro-agressions** sont des commentaires, des gestes ou des comportements du quotidien qui, de manière volontaire ou involontaire, expriment **un préjugé ou une attitude discriminatoire** envers une personne ou un groupe **marginalisé**. **VOICI QUELQUES EXEMPLES :**

Origine et nationalité

- « Tu parles super bien français ! »

(dit à une personne racisée née et ayant grandi en France) : cela sous-entend qu'elle est perçue comme une éternelle étrangère.

- « Tu es latino ? Tu dois super bien danser »
- « Tu viens d'où ? Non mais, d'où tu viens *vraiment* ? » :

cela insiste sur le fait que la personne ne peut pas être légitimement du pays où elle vit.

Genre et sexisme

- « Tu es sûre que tu ne veux pas d'enfants ? Tu vas le regretter. »

cela réduit l'accomplissement d'une femme à la maternité et invalide son choix personnel.

- « Ça doit être compliqué pour vos enfants avec deux mamans »...
- « À ton âge, tu devrais déjà être cadre. » sont des exemples typiques de micro-agressions.
- « Laisse faire, je vais t'aider, c'est un truc de bonhomme. »

Dans un contexte technique ou de bricolage : cela présuppose l'incompétence d'une femme dans certains domaines.

- « Tu es de mauvaise humeur, tu as tes règles ? » :

cela balaie une frustration ou un désaccord légitime en le ramenant à des fluctuations hormonales.



Orientation sexuelle et identité de genre

- « C'est qui l'homme et c'est qui la femme dans votre couple ? »

Par exemple, dit à un couple homosexuel : cela impose un schéma hétéronormé sur une relation qui ne l'est pas.

- « Tu ne fais pas du tout gay ! »

(présenté comme un compliment) : cela sous-entend qu'être homosexuel est une caractéristique négative qu'il vaut mieux cacher.

Handicap et neurodivergence

- « Tu as l'air tellement normale, on ne dirait pas que tu es autiste / malade. »

cela invalide la réalité d'un handicap invisible et s'appuie sur des clichés.

- « Ne fais pas ta bipolaire ! »

cela utilise une maladie psychique réelle comme une simple insulte ou une exagération pour décrire un changement d'humeur.

Apparence physique

- « Tu as un très joli visage pour une fille ronde. »

ce faux compliment sous-entend que la beauté est incompatible avec le fait d'être grosse.





Micro-agressions dans les organisations: Comment les détecter et apprendre à les prévenir ?

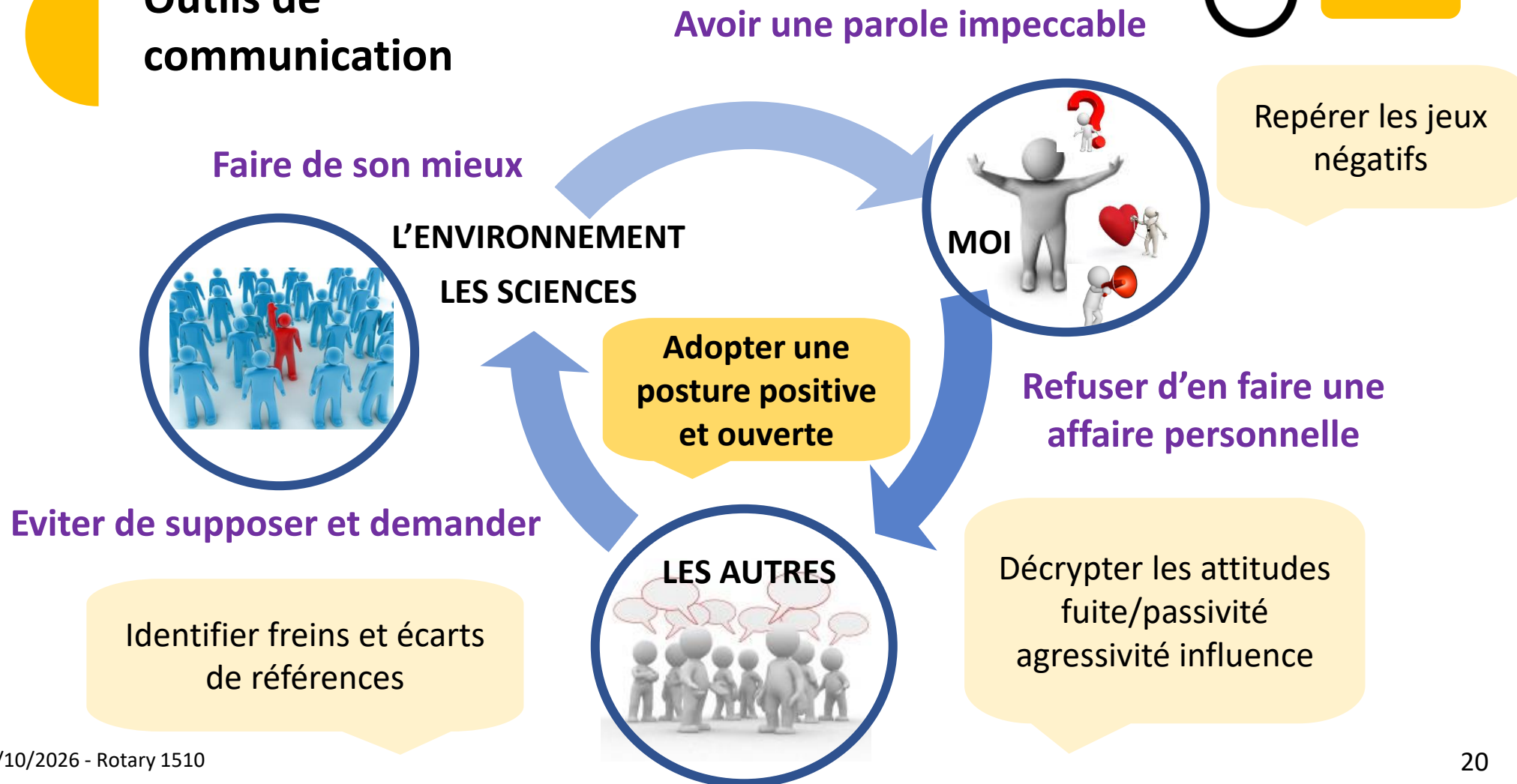


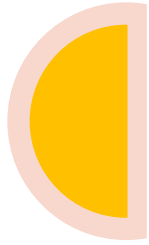


Outils de communication



10 mn





Outils de communication

4 ACCORDS POSITIFS ET
CONSTRUCTIFS POUR LE
BIEN VIVRE ENSEMBLE



10 mn

<https://www.youtube.com/watch?v=WeKhVFkQV50>

→ **Avoir une parole « impeccable »**

- Donner une opinion ou un jugement avec son explication
- Porter son opinion sur le comportement non pas sur la personne
- Distinguer le factuel, le ressenti, le jugement ou évaluation
- Donner le sens de son message, le motiver, le préparer, le structurer

→ **Eviter de supposer et demander**

- Éviter la lecture de pensée, de croire à la place de l'autre
- Remplacer la devinette par la communication verbale
- Utiliser la technique des questions

→ **Refuser de tout prendre personnellement**

- L'autre est responsable de ses propos, de ses actes
- Accepter ce que l'on ressent sans être coupable ou responsable
- Lâcher prise (agressivité, incompréhension)

→ **Faire le mieux possible**

- Mettre en œuvre les techniques de communication
- Accepter l'autre en tant que personne inconditionnellement
- Avoir l'intention d'être en relation d'égal à égal



Et enfin !

- Soyez sceptique, mais apprenez à écouter

- Développez votre discernement : ne croyez pas tout, mais restez ouvert.

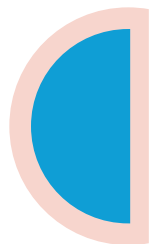
Cela vous permet de dépasser les croyances limitantes.

La culture du bien vivre ensemble



Selon votre énergie et le contexte
4 pistes concrètes
pour réagir en tant que victime,
avec des scripts « prêts à l'emploi » ?

**Votre sécurité émotionnelle et physique
reste la priorité.**



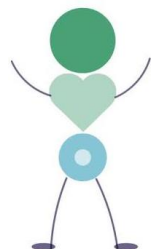
Outils de
communication

LA CNV Communication Non Violente Préserver les relations et pérenniser l'engagement



10 mn

Désamorcer les tensions et coopérer



4 étapes
OBSD

Gestion
créneaux
de collecte

Avantages
clés

O — Observation : Décrire les faits objectifs sans juger ni interpréter

S — Sentiment : Exprimer ce qu'on ressent (responsabilité de son émotion)

B — Besoin /valeur: Identifier le besoin fondamental sous-jacent non satisfait

D — Demande : Formuler une action concrète, réalisable et négociable

O — *C'est la deuxième fois cette semaine que le créneau de distribution de 18h n'est pas couvert à l'heure. »*

S — *« Je me sens stressé(e) et inquiet(ère) pour l'accueil des bénéficiaires. »*

B — *« J'ai besoin de fiabilité et de sérénité pour l'organisation de l'équipe. »*

D — *« Peux-tu prévenir 24h à l'avance si tu as un empêchement, ou permuter avec un autre bénévole ? »*

Éviter le burn-out des bénévoles clés : Exprimer ses limites sans culpabiliser ni attaquer.

Gérer les écarts générationnels : Créer un espace de dialogue respectueux entre historiques et nouveaux arrivants.

Protéger la mission sociale : Garder l'énergie collective concentrée sur les bénéficiaires et l'action caritative plutôt que sur les conflits interne

Climat de confiance : Renforcer l'empathie, la coopération et la qualité des relations



REFORMULER Outil Clé De L'écoute Compréhensive



10 mn

Valider sans juger

Sécuriser la compréhension entre bénévoles aux parcours, âges et cultures très divers

S'assurer qu'on a bien compris l'intention de l'autre avant de trancher

Reconnaître et désamorcer les tensions

Montrer une écoute sincère et retenir l'attention de l'autre, clé pour éviter la démission silencieuse

Apaiser les désaccords lors des réunions de bureau ou de commission ou d'AG

Canaliser les idées vers l'action

Aider un membre enthousiaste mais confus à clarifier sa proposition d'événement, d'action

Mettre en lumière les points essentiels et faire émerger le sens
Passer du ressenti individuel à l'intérêt collectif

Reformuler, sans répéter comme un perroquet, c'est traduire avec précision pour mieux avancer dans la relation

La clarification - Faire reformuler...

L'objectif est de pousser l'interlocuteur à expliciter sa pensée sans entrer directement dans le conflit. Souvent, devoir expliquer une remarque déplacée suffit à faire prendre conscience de son absurdité.

- **Quand l'utiliser :** Face à un sous-entendu ou une « blague » douteuse.
- **Que dire ?**
 - « *Qu'est-ce que tu veux dire par là ?* »
 - « *Je ne suis pas sûr(e) de comprendre, tu peux m'expliquer ta remarque ?* »
 - « *En quoi est-ce surprenant que [insérer le fait, ex: que je sache coder / que je sois en couple / que mon jardin soit naturel et libre ?]* »





L'entonnoir du questionnement appliqué au contexte

Ouvert (Explorer)

« Comment s'est passée la collecte ce matin ? »

Ciblé (Approfondir) :

« Quand tu dis que l'ambiance était "tendue", que s'est-il passé exactement avec l'équipe du stand ? »

Fermé (Valider) : « Faut-il prévoir deux bénévoles supplémentaires pour le créneau de 14h ? »

Désamorcer les "mots-valises" et stéréotypes

Chasser les généralisations :

Remplacer « Les bénévoles ne s'impliquent jamais » par « Quels créneaux restent à couvrir ? »

Traquer le flou :

Remplacer « Il n'a pas le profil pour le bureau » par « Quelles compétences précises cherche-t-on pour la trésorerie ? »

Chiffrer et factuel : Passer de « On manque de matériel » à « Combien de tables et de barnums nous faut-il pour samedi ? »

QUESTIONNER AVEC PRÉCISION

Comprendre, clarifier, synchroniser

Questionner pour sortir des rumeurs et des incompréhensions

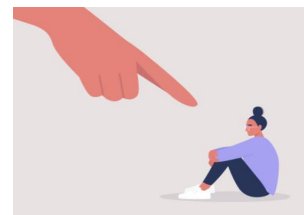
Maintenir l'engagement

Garder une neutralité

L'expression de mon ressenti « Je ... »

Cette technique consiste à exprimer l'impact de la remarque sur vous, sans accuser directement l'autre de racisme, de sexisme ou de validisme. Cela évite que la personne se braque immédiatement dans une posture défensive.

- **Quand l'utiliser :** Avec un collègue, un proche ou quelqu'un avec qui vous souhaitez maintenir une bonne relation.
- **Que dire ?**
 - « *Quand tu dis ça, je me sens rabaissé(e) / mis(e) à l'écart. »*
 - « *Cette remarque me met mal à l'aise, j'aimerais qu'on évite ce genre de commentaires. »*
 - « *C'est peut-être un détail pour toi, mais pour moi c'est blessant. »*



La réponse différée – Prends ton temps !



Sur le coup, la surprise ou la colère peuvent paralyser. **Il n'est jamais trop tard pour réagir.** Revenir sur l'événement plus tard, à tête reposée, est souvent beaucoup plus efficace.

- **Quand l'utiliser** : Si vous avez été figé(e) sur le moment ou si le contexte (réunion importante, public) ne s'y prêtait pas.
- **Que dire ?** (Par message ou le lendemain de vive voix) :
 - *« Je repensais à ce que tu as dit hier concernant [...]. Ça m'a travaillé, et je voulais te dire que je n'ai pas trouvé ça correct. »*
 - *« On a été coupés hier, mais je voulais revenir sur ta remarque. Elle m'a mis mal à l'aise et je préférerais t'en parler. »*

LA TECHNIQUE DE « L'ÉDREDON »

Amortir les critiques et désamorcer l'agressivité

Technique pour refuser d'offrir une prise au conflit



10 mn

Principe

Un coup poing dans un mur
casse le poing ou le mur.

Un coup de poing dans un
édredon est absorbé sans
bruit ni dégât

L'objectif : **éviter de renvoyer
l'agressivité**, sans se justifier,
sans subir non plus

3 règles d'or

**Accepter la part de vérité ou le
droit à l'opinion** : Utiliser des
formules neutres (« *C'est une
façon de voir les choses* », «
C'est possible », « *C'est exact* »)

**Ne pas se justifier ni contre-
attaquer** : Supprimer les
réflexes de défense (« *Oui mais...*
») qui alimentent la dispute

Garder un ton neutre et une
posture posée

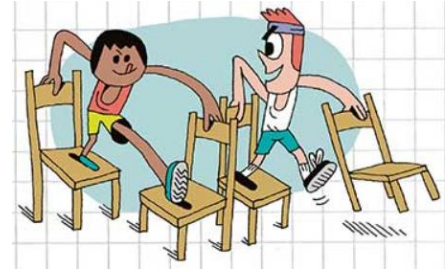
Exemples

Attaque / Micro-agression : « *De
toute façon, ton projet d'action est
beaucoup trop ambitieux pour
notre petit club !* »

Réponse réflexe (Flop) : « *C'est
faux ! Tu es toujours négatif et tu
bloques toutes les nouveautés !* »

Réponse édredon (Top) : « *C'est vrai
que c'est un projet ambitieux.
Regardons ensemble le calendrier
pour voir ce qui est réalisable.* »

La séparation de l'intention et de l'impact...



La plupart des gens qui commettent des micro-agressions n'ont pas de mauvaise intention (« C'était pour rire », « C'est un compliment »). Valider leur intention permet de désamorcer leur défensive, tout en fixant une limite ferme sur le résultat.

- **Quand l'utiliser :** Face au classique « *Oh, on ne peut plus rien dire, c'était un compliment !* ».
- **Que dire ?**
 - « *Je me doute bien que tu ne voulais pas me blesser, mais le résultat est le même.* »
 - « *Je sais que ton intention était bonne, mais ce stéréotype est lourd à porter au quotidien.* »

L'essentiel à garder en tête



- 1. Choisissez vos batailles :** Vous n'avez pas la responsabilité d'éduquer la Terre entière. Si vous êtes fatigué(e) ou si la personne en face est de mauvaise foi, vous avez le droit de soupirer, de changer de sujet ou de partir.
- 2. Ne restez pas seul(e) :** Allez valider votre ressenti auprès d'alliés ou de collègues de confiance « *Tu as entendu comme moi ? Rassure-moi, ce n'est pas normal ?* » Cela permet de contrer le *gaslighting* (le fait de vous faire croire que vous surréagissez).
- 3. Documentez (au travail) :** Si les micro-agressions sont répétées et viennent de la même personne (un manager par exemple), notez les dates, les heures et les phrases exactes. Cela peut s'apparenter à du harcèlement et vous aurez besoin de faits précis pour les RH.

Synthèse



10 mn

FLOP CE QUI NE MARCHE PAS	TOP CE QUI FACILITE LA RELATION LES TECHNIQUES
Le TU ... « tue la relation » L'humour blessant Les termes dévalorisants <i>Tu t'y prends mal ! C'est toujours pareil avec toi ! Tu ne m'écoutes pas ! Tu es buté ! Tu me saoules ; Tu ne respectes pas le travail des autres ! Tu t'en fous</i>	MESSAGE « JE » EXPRIMER SES RESENTIS avec le DESC EXPLIQUER PAR LES FAITS , DIRECTEMENT ETRE ASSERTIF et RESPECTER L'AUTRE DIRE DE CE QUI VA BIEN
Se défendre, se justifier Résister, avoir le dernier mot Ne rien dire et s'en aller Etre agressif en retour Faire du chantage	POSITION D'EGAL A EGAL TECHNIQUE DE L'EDREDON ou Chaud Doudou LAISSER EXPRIMER, ECOUTER
Interrompre Les injonctions: <i>tu dois, il faut que, c'est mieux si, ...</i> Donner son conseil: <i>à ta place, tu devrais, moi je ...</i> Les comparaisons négatives	REFORMULER POSER DES QUESTIONS (CQQCOQP) DIRE CE QUE VOUS APPRECEIEZ DANS LE CE QUE FAIT LA PERSONNE (ses actes)

EXPERIMENTEZ

Construisez, Imaginez, Jouer
vos deux versions !





Synthèse

SE POSITIONNER

**POINTS
D'APPUI**

S

**POINTS
D'AMELIORATION**

W

O

A ACQUERIR

T

**FREINS
RISQUES**

DESIGNER VOS ACTIONS

Synthèse

**GARDER,
MAINTENIR**

**DEVELOPPER,
EVOLUER**

=

+



ACQUERIR

**ABANDONNER
, SUPPRIMER**

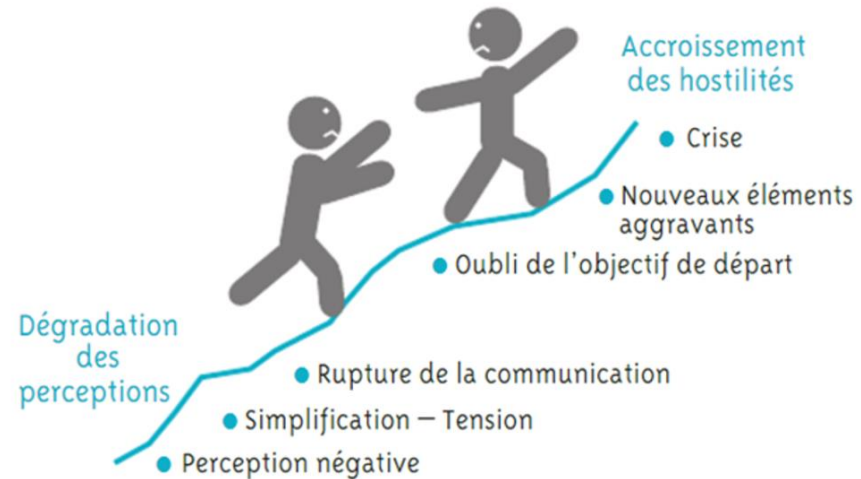
DESC ! Une clé de FA pour l'harmonie...

Décrire les faits objectivement.

Exprimer ses émotions et son ressenti.

Spécifier une solution ensemble.

Conclure positivement sur les choix faits



Le mieux ce serait de



Prévenir les conflits !

Désamorçage des tensions

Reconnaître les signaux d'alerte avant qu'un désaccord ne dégénère !

Reconnaître

Les escalades conflictuelles ne résolvent pas les conflits





Les signaux faibles internes dans votre corps et vos émotions...

Tensions physiques : une mâchoire serrée, une respiration courte ou un nœud dans l'estomac.

Agacement discret : une impatience soudaine ou un jugement silencieux envers l'autre.

Rumination : des pensées répétitives qui tournent en boucle sur la même remarque

Les signaux relationnels d'escalade

La critique négative : attaquer le caractère de l'autre plutôt que de parler d'un comportement précis.

Le mépris : manifester de la supériorité, de l'ironie ou un rictus.

La posture défensive : se victimiser ou rejeter la faute au lieu d'écouter.

Le mutisme : s'enfermer dans un silence ou opposer un mur pour fuir l'échange.



Parlez d'une voix calme

Utilisez la Communication Non Violente (CNV) pour dire les choses sans accuser

Proposer une pause...

Si la colère monte trop

Demandez à faire une courte pause pour laisser retomber la pression

Développer les compétences psychosociales et relationnelles



Écoute active et empathie : Apprendre à se mettre à la place d'autrui et à exprimer son point de vue sans agresser.

Communication constructive : Améliorer l'expression orale et écrite et favoriser un langage commun au sein du groupe.

Intelligence émotionnelle : Mieux identifier ses propres émotions et celles des autres pour réagir avec recul.



S

Stop

Fais une pause : « j'ai besoin de respirer avant de parler » respire profondément...

O

Observe

Décris la situation sans juger: « j'ai vu... j'ai entendu... j'ai ressenti... »

D

Demande

Demande à l'autre ce qu'il a observé, compris, ressenti « et toi ? » ...

A

Accord

Cherche une solution en coopération
« je te propose, j'aimerais... qu'en penses tu ? Et remercie pour ce moment de confiance et d'échange...

Propose du temps pour réfléchir !

Poursuivez avec l'aide d'un tier si besoin...



Anaïck RAINJONNEAU

Line VU

