

## Séminaire Vies Collectives

*organisé grâce aux parrains  
de l'École de Paris :*

Air Liquide\*  
Andersen Consulting  
ANRT  
AtoFina  
Caisse Nationale des Caisses  
d'Épargne et de Prévoyance  
CEA  
Chambre de Commerce  
et d'Industrie de Paris  
CNRS  
Cogema  
Conseil Supérieur de l'Ordre  
des Experts Comptables  
CRG de l'École polytechnique  
Danone  
Deloitte & Touche  
DiGITIP  
École des mines de Paris  
EDF & GDF  
Entreprise et Personnel  
Fondation Charles Léopold Mayer  
pour le Progrès de l'Homme  
France Télécom  
FVA Management  
Hermès  
IBM  
IDRH  
IdVectoR\*  
Lafarge  
Lagardère  
Mathématiques Appliquées  
Mercer Management Consulting  
PSA Peugeot Citroën  
Renault  
Saint-Gobain  
SNCF  
Socomine\*  
Thomson CSF  
TotalFina Elf  
Usinor

\*Uniquement pour le séminaire  
Ressources Technologiques et Innovation  
(liste au 1<sup>er</sup> novembre 2000)

# LA VIOLENCE URBAINE, OPPORTUNITÉ POUR LE CHANGEMENT DES INSTITUTIONS

par

**Charles ROJZMAN**

Fondateur de Transformations Thérapies Sociales

Séance du 16 septembre 1999  
Compte rendu rédigé par Loïc Vieillard-Baron

## Bref aperçu de la réunion

Certains individus éprouvent un sentiment d'impuissance face à un environnement perçu comme menaçant. Les actes de violence en sont une conséquence. L'association "Transformations Thérapies Sociales" offre à ceux qui subissent ou exercent la violence, la possibilité de contribuer localement au changement des institutions environnantes (Police, Poste, services municipaux, etc.), en participant à des groupes de projets réunissant les diverses catégories de personnes - agent des services publics et habitants - impliqués dans le phénomène. Au mieux, ces gens s'ignorent, au pire, ils se détestent, mais ils participent volontiers car chacun souhaite voir la situation évoluer, et donner son avis. Les réunions débutent généralement dans une atmosphère très conflictuelle ; puis des informations s'échangent, les ennemis cessent de se diaboliser, une juste compréhension du problème émerge et des propositions suivent. La violence d'origine devient alors force de transformation.

*L'Association des Amis de l'École de Paris du management organise des débats et en diffuse  
des comptes rendus ; les idées restent de la seule responsabilité de leurs auteurs.  
Elle peut également diffuser les commentaires que suscitent ces documents.*

## EXPOSÉ de Charles ROJZMAN

“Transformations Thérapies Sociales” est une association loi 1901 qui comprend aujourd’hui une dizaine de personnes. Nous agissons habituellement sur demande des villes, des organismes HLM, des directions départementales de Sécurité publique, voire directement de l’État, auxquels elle fournit des prestations de formation tournées vers la compréhension du phénomène de la violence. Nous développons aussi un autre axe de prestations appelé “mise en place de groupes de projet de services publics” qui vise à engager des modifications dans le fonctionnement des services publics existant dans les zones de violence. Outre l’association Transformations Thérapies Sociales, j’ai également créé plus récemment un centre appelé “Impatience Démocratique”, avec l’aide de l’État et de la région Provence-Alpes-Côte-d’Azur pour diffuser nos méthodes.

Pour bien comprendre ces méthodes, il convient avant tout de connaître l’analyse que nous faisons du problème de la violence. C’est une compréhension que j’ai acquise à partir de mes expériences relativement peu académiques : j’ai été jardinier, maraîcher, thérapeute de groupe (mais pas médecin), j’ai travaillé la sociologie, j’ai été confronté à la violence dans plusieurs pays européens.

### Une impuissance profonde

Aujourd’hui, les personnes confrontées à la violence sont plongées dans un profond état d’impuissance, lui-même générateur de violence, réaction adoptée dans ce cas pour répondre à une nuisance ou à un conflit. Cette impuissance procède de trois caractères de la situation actuelle : des explications qui déresponsabilisent, une formation inadaptée des personnels des institutions et une grande dissémination des éléments qui permettent de comprendre chaque cas spécifique de violence.

Les explications conventionnelles de la violence sont de deux ordres. Elle tire son origine :

- de l’état actuel du monde : c’est la conséquence du chômage, de la crise, de l’urbanisme, de la mondialisation, bref de causes qui dominent de beaucoup l’individu, et lui donnent le sentiment qu’il est victime de forces qui le dépassent ;
- de problèmes psychologiques : les gens violents sont des malades, et la réponse adaptée est la psychiatrie.

Ces explications ne donnent pas aux gens des prises pour l’action, bien au contraire, elles font naître le sentiment d’inutilité d’une réponse individuelle et éteignent à la source les initiatives qui pourraient germer. Par exemple un chauffeur de bus confronté à des attaques de jeunes conclut que ce n’est pas à lui de prendre en charge le problème et qu’il y a des policiers, des médecins et des hommes politiques pour cela.

De leur côté, les institutions ne forment pas leur personnel à évoluer dans la situation actuelle de conflits, liée au changement du rapport à l’autorité parentale aussi bien que publique. Un policier dispose de méthodes pour se protéger contre un malfrat ou interpellé un suspect, il sait tirer ; mais il ne sait pas comment réagir face à un gamin de dix ans qui l’insulte ou lui lance des pierres. De même, un enseignant n’est pas spécialement formé pour être face à des élèves qui se disent que, de toute manière, ils n’ont pas d’avenir et qu’ils vont à l’école parce qu’ils n’ont pas d’autres endroits où aller. La formation des enseignants est adaptée à un monde dans lequel les élèves ayant de mauvais résultats scolaires quittaient l’école et allaient à l’usine ou ailleurs, mais avaient une place dans la société. Or ce monde n’est plus celui dans lequel nous vivons...

Un autre point qui caractérise l’époque actuelle est la dissémination de l’information. Par exemple, je travaille actuellement avec un collège de banlieue où les professeurs se sentent agressés. Je fais parler les élèves et l’un d’entre eux finit par me dire : « *Mais monsieur, si on pose des questions, on se fait taper dessus à la récréation, on se fait traiter de “tapette”* »

*et de "fayot" ! »* Pour se faire respecter il faut jouer les "chauds" et "emmerder le prof", bref se mettre en situation d'échec scolaire. C'est évidemment une information importante. Si on l'ignore, on ne pourra pas résoudre correctement le problème. De plus, si l'on n'amène pas les élèves à s'exprimer, ils vont "disjoncter" parce qu'ils sentiront qu'ils savent des choses non prises en compte par les professeurs ou l'administration. Le système qui fait croire que seules les autorités supérieures savent est en soi pathogène. Il faut donc réussir à faire descendre la discussion sur le terrain.

L'absence d'explications qui pourraient donner une direction d'action, de méthodes permettant de réagir, le manque d'information pour apprécier correctement les situations créent un sentiment d'impuissance chez ceux qui subissent la violence et ceux-ci finissent par répondre par de la violence. Chez les animateurs sociaux, dans la police, chez les chauffeurs de bus ou les contrôleurs de la SNCF, la violence revêt bien sûr des formes différentes de celle des jeunes : elle se manifeste au plan individuel par exemple sous forme de mutisme ou de dépression ou au plan collectif par la grève, le refus d'aller dans certains endroits ou de travailler avec certaines populations.

C'est aux manques qui viennent d'être exposés que Transformations Thérapies Sociales essaye de répondre. Le premier point consiste à comprendre la violence, ses formes et ses mécanismes.

### **L'analyse en termes de "thérapie sociale"**

Ma compréhension passe par une grille de lecture analogue à celle des thérapies familiales. Dans une famille il y a parfois quelqu'un qui visiblement ne va pas bien. Quand on analyse de près, on s'aperçoit que la désignation par la famille d'un malade particulier permet à l'ensemble des autres membres de ne pas se remettre en cause. En thérapie familiale on ne considère pas cette personne comme un malade particulier mais comme le porteur du symptôme de la maladie de l'ensemble. Dans le cadre des problèmes sociaux, le malade désigné par exemple par le jeune d'origine maghrébine sera l'émergence du Front national et le malade désigné par les adeptes du Front national sera la violence urbaine des jeunes.

Mon approche considère ce malade comme le symptôme d'une maladie diffuse dans l'environnement social. À l'origine, on trouve une difficulté de socialisation qui provoque des peurs et entraîne une régression des individus vers des comportements psychologiques archaïques, bien analysés par la psychanalyse familiale, qui se renforcent mutuellement. Or, aujourd'hui, l'environnement et notamment le fonctionnement des organismes institutionnels contribue à la difficulté de socialisation. Ainsi un engrenage se met facilement en place. C'est ce que je vais détailler.

Concrètement, j'ai identifié trois pathologies chez les individus, chacune correspondant à une forme de violence :

- *la dépression* ; elle se traduit par un sentiment d'inutilité : l'individu n'a plus de projet, il ne croit plus en lui ni en ce qu'il fait ; cette pathologie conduit à l'autodestruction, l'alcoolisme, la drogue, le suicide ;
- *la psychopathie* ; c'est la violence de celui qui est insensible à ce qui arrive à l'autre ; cette pathologie se traduit par l'égoïsme et la volonté d'accaparement ;
- *la victimisation* ; l'individu ne se sent jamais responsable de ce qui lui arrive : c'est toujours la faute des autres ; cela peut aller jusqu'à certaines formes de paranoïa ; la violence qui en découle est celle de l'agressivité.

#### *Un comportement psychologique clivé*

Les comportements violents renvoient à des archaïsmes sur le plan psychologique. On a ce qu'on appelle des comportements clivés, qui ont été beaucoup étudiés par la psychanalyste Mélanie Klein à partir des comportements des nourrissons.

Mélanie Klein considère que l'enfant voit les choses en termes binaires d'"avoir" ou de "manque" : j'ai la nourriture qu'il me faut et je considère que la personne qui me la donne est bonne, je ne l'ai pas et la personne qui ne me la donne pas est mauvaise. L'enfant établit un clivage radical entre les deux types de personnes. Face à la seconde personne, il réagit par de la dépression ou de l'agressivité. Normalement, s'il bénéficie d'un environnement favorable qui le rassure, il dépasse progressivement ce clivage en grandissant. Il comprend que les personnes sont tantôt bonnes tantôt mauvaises et apprend ce qu'il faut faire pour conduire les gens à être bienveillants envers lui.

Cependant, il arrive que cet apprentissage se fasse mal - certaines personnes arrivent à l'âge adulte avec plus ou moins de difficulté dans la rencontre des autres - et que l'environnement soit suffisamment mauvais, si bien que certains adultes retombent dans le comportement clivé du petit enfant. Ils n'entrent plus dans un principe de recherche de coopération, avec essais de différentes stratégies pour modifier le comportement de l'autre et le rendre bienveillant, mais dans un principe de danger avec deux réactions possibles, la fuite ou l'agressivité. Si l'environnement persiste à être mauvais, ils développent la tendance à considérer que tout individu extérieur à leur groupe leur veut du mal.

### *Peurs et repli sur soi*

De nos jours, le fonctionnement des institutions favorise les peurs normales de tout être humain : peur d'être méprisé, dévalorisé et pas respecté, d'être jugé, d'être agressé, angoisse face à l'inconnu. En effet à l'intérieur de l'institution, les cloisonnements et la hiérarchie séparent et dévalorisent :

- le cloisonnement crée de multiples sous-espaces qui sont autant d'espaces inconnus qui génèrent de la peur pour ceux qui n'en font pas partie ; par exemple un usager des services publics confronté à de multiples bureaux différents pour des problèmes qui lui semblent très proches, ne comprend pas pourquoi, et en éprouve une angoisse à chaque fois qu'il doit en aborder un nouveau ;

- le fonctionnement classique de la hiérarchie est uniquement descendant et génère d'abord de la frustration chez les agents de base confrontés sur le terrain à la violence puis provoque parfois, devant des décisions qu'ils ne comprennent pas, le sentiment d'être jetés au milieu des problèmes sans égard pour leur souffrance : je suis souvent surpris par la haine que les gens de terrain entretiennent envers leurs supérieurs.

Au total, un certain nombre de gens à l'intérieur des institutions et à l'extérieur entrent dans un comportement clivé. Ces clivages se renforcent dès qu'ils se rencontrent. Les jeunes d'un quartier difficile voient des ennemis dans ceux qui ne leur donnent pas ce qu'ils veulent, par exemple dans les agents des services publics qui ne satisfont pas à leurs caprices, et les attaquent. De leur côté les agents, se sentant méprisés et en état d'insécurité, commencent à entrer dans la même attitude de clivage radical entre les bons et les mauvais. Ils vont dire : « *moi j'ai raison et j'ai en face de moi des monstres !* » Chacun se renferme sur son groupe, s'alimente continuellement d'un même discours fait de préjugés, ou remâche les mêmes informations à sens unique : les jeunes ne connaissent par exemple que le nombre de jeunes tués par les policiers, et les policiers que le nombre de policiers tués par les jeunes. On finit par accoucher de fantasmes : là-bas, ce sont tous des pourris, on nous a parqués là pour nous faire du mal, chez ces gens-là personne ne sait élever ses enfants, etc. Bref, on se diabolise mutuellement.

Voilà mon analyse de la violence. En réponse, nous mettons en œuvre une "thérapie sociale" ; thérapie en ce sens que nous travaillons avec les outils classiques de la thérapie, comme l'accompagnement psychologique, sur des individus considérés comme des êtres de passions, de peurs et d'angoisses ; sociale en ce sens qu'il y a un aller et retour continu entre les pathologies des individus et celles des institutions.

## Mise en œuvre de l'intelligence collective

La méthode consiste à assumer pleinement la situation de conflit qui existe dans la société en réunissant des gens qui ont des antagonismes forts et en les amenant à discuter. Nous les réunissons au sein de groupes appelés "groupes de projet de service public" car le but est de leur faire émettre des propositions de changement dans le fonctionnement des institutions.

Compte tenu de la perception négative que les participants ont les uns des autres au début, ils n'émettent pas immédiatement des propositions. Il y a une phase de "dédiabolisation" mutuelle. Les premières rencontres sont souvent violentes, on y échange des insultes, mais dans la violence quelques informations passent. Je fixe comme règle du jeu que l'on ne se jugera pas. Il arrive un moment où l'un reconnaît une faute, puis une autre, et petit à petit les autres arrivent à accepter leurs propres fautes. Chacun, voyant sa vulnérabilité et celle des autres, réalise que ceux d'en face ne sont pas des diables et tout le monde se met à parler plus directement. La violence (négation de l'autre et refus de s'écouter) se transforme en conflit, c'est-à-dire en situation de désaccord, mais dans laquelle s'expriment des points de vue.

Quand on en est arrivé à ce niveau, l'intelligence collective du groupe peut fonctionner : il acquiert une intelligence des problèmes au fur et à mesure que les informations possédées partiellement par les uns et les autres viennent à la connaissance de tous. Alors on observe généralement l'émergence de propositions d'actions pour transformer le fonctionnement d'une institution. On les discute ensuite avec un groupe de responsables pour leur donner une réalité.

## DÉBAT

### Mise en œuvre pratique d'un groupe

**Un intervenant :** *Vous nous avez convaincus que pour éviter de se battre, il faut se parler. Mais vous avez très peu abordé la manière dont vous réunissez les éléments de cette discussion. Qu'est-ce qui fait que les gens viennent ? Comment vous y prenez-vous pour animer vos réunions ? Cela a au moins autant d'importance dans la pérennité de votre démarche que les théories.*

**Charles Rojzman :** La demande est en général institutionnelle : « Ça ne va pas, nous n'arrivons pas à faire des projets dans ce quartier parce que les gens sont trop ennemis les uns des autres. Aidez-nous ». J'arrive et j'explique que pour faire émerger l'intelligence collective, il faut avoir les points de vue de tous. Alors j'étudie avec l'institution le problème, avec l'idée de créer des groupes de discussions qui permettent à toutes les parties impliquées d'exprimer leurs opinions. On définit les types de personnes qui doivent être présents, par exemple une femme avec des enfants en bas âge, un jeune violent, la personne qui fait des pétitions et vote pour le Front national, des policiers, etc. On va alors voir les gens, ou des travailleurs sociaux le font, et on leur dit : « On vous propose de venir, on vous laissera parler, il y aura telles autres personnes qu'il faudra écouter, on vous demandera de faire des propositions ». La police envoie des hommes, le maire du personnel, les associations d'habitants un de leurs membres, etc. Les gens ont souvent quelque chose à dire, si bien qu'il n'est pas très difficile d'en faire venir.

On crée alors un groupe d'habitants, un autre de professionnels qui travaillent quotidiennement dans le quartier, un groupe de pilotage composé par exemple d'élus et du commissaire de police, et on organise des rencontres. À la première séance, j'explique la démarche comme je vous l'ai fait : la règle du jeu est de laisser les autres parler. Dans ces rencontres, on apprend à s'écouter. Quand un sympathisant du Front national dit : « Pourquoi est-ce que ce sont toujours des petits arabes qui nous emmerdent ? », au lieu de lui dire : « Monsieur, taisez-vous ! ce que vous dites, c'est raciste et c'est pas bien », on le laisse parler. Bien sûr la première séance se passe en empoignade, on se lance des accusations

réciroques, mais petit à petit, comme je l'ai dit, chacun en vient à transmettre des informations et à faire un travail sur ses propres erreurs.

La mission dure environ douze jours répartis sur six mois. Il y a environ trois mois de mise en place. Les séminaires durent deux jours consécutifs. Le groupe total comprend quinze à vingt personnes.

## Un changement à La Poste

**Int. :** *Pouvez-vous donner un exemple qui a abouti à une réalisation concrète ?*

**C. R. :** Le sous-préfet de la région de Mantes-la-Jolie a fait appel à nous, constatant des rapports très négatifs entre les postiers et la population dans le quartier du Val Fourré : les habitants disent que les postiers sont racistes et ceux-ci rétorquent qu'ils ne cessent de se faire insulter. On a créé des groupes de projets réunissant les personnes ayant un lien avec le problème : postiers, habitants du quartier représentatifs de sa diversité (Africains, Maghrébins, Français de souche), mais aussi fonctionnaires de la caisse d'Allocations familiales parce qu'on s'est aperçu dans les premières discussions que le versement des allocations était une cause majeure des rapports entre les habitants et La Poste. Parallèlement, on a mis en place un groupe de pilotage des décideurs avec le sous-préfet, un adjoint au maire, le directeur départemental de La Poste. La question qui donnait sens aux réunions était : que peut-on faire pour que La Poste fonctionne correctement et qu'il n'y ait pas continuellement des émeutes et des grèves ?

Les réunions ont commencé par des accusations : « *Vous, les postiers, vous êtes tous des racistes* », et de l'autre : « *Vous, vous nous insultez, vous nous crachez dessus, c'est inadmissible* ». Petit à petit, les gens se sont parlé plus et se sont mis à se poser des questions. Les uns en sont venus à expliquer leurs difficultés, les autres les règles auxquelles ils sont soumis. Par exemple, les postiers ont expliqué qu'ils ont des primes liées au nombre d'opérations effectuées ; or, avec les étrangers chaque opération est plus longue, si bien qu'ils ont des primes moindres que dans d'autres quartiers.

On a découvert également que beaucoup d'Africains ne savaient pas comment La Poste fonctionnait. L'un d'entre eux a raconté avec colère qu'il était allé un jour chercher un paquet adressé à sa femme. Après une longue attente, il s'est entendu dire sèchement qu'on ne pourrait rien lui donner s'il ne présentait pas la carte d'identité de sa femme en plus de la sienne. Évidemment ça l'a exaspéré et il a traité l'employé de raciste, pensant que si on lui demandait deux pièces d'identité c'était parce qu'il était noir. Le postier présent dans le groupe a expliqué que les postiers répondent sèchement parce qu'ils se font insulter sans raison du matin au soir : ici c'est la règle qui exige la carte d'identité de la femme. Un supérieur explique alors que cette règle a été mise au point de manière à protéger les demandeurs car il y avait trop de fraude. L'Africain a réalisé que ce n'était pas pour les humilier que ce système a été mis en place.

Après avoir mis tout cela sur la table, la discussion est devenue plus sereine. On a parlé plus ouvertement de tout. Les habitants ont découvert que les postiers ont une vie très dure, alors que, pour eux, ils étaient des privilégiés avec un métier bien payé et sans risques. Du coup ils ont développé une certaine empathie à leur égard. Et à force de parler, le groupe a découvert que deux "emplois-jeunes" ne faisaient que timbrer une enveloppe de temps à autre. De toute évidence, ils s'ennuyaient. La Poste les avait embauchés au cours du grand mouvement des emplois-jeunes, mais n'avait pas vraiment réfléchi à une mission particulière et ne les avait pas formés. Le groupe a suggéré qu'ils soient formés un minimum au fonctionnement de La Poste et qu'on pourrait les placer au début des files d'attente. Si le cas de l'Africain revenait à se présenter, ils lui diraient qu'il doit aller chercher la carte d'identité de sa femme. Ainsi le climat ne s'envenimerait pas. Enfin, le groupe a pensé qu'il fallait aussi former au fonctionnement de La Poste quelques personnes au sein des associations d'habitants. Tout cela a été mis en place.

## Une envie de parler

**Int. :** *Pourquoi les gens viennent-ils et comment font-ils pour être libres deux jours d'affilée pour participer à vos séminaires ?*

**C. R. :** Les gens viennent volontiers quand on leur dit qu'ils pourront dire tout ce qu'ils voudront sans être jugés. En fait, dans les situations difficiles, il y a une grande envie de parler et je n'ai jamais eu de difficulté à ce stade. Le dialogue n'est pas immédiat pour autant et il faut parfois faire un travail préliminaire avec chacun des groupes pour que les gens commencent à s'exprimer : ce n'est pas très facile de parler à la face de gens pour lesquels on a un a priori très négatif. Je les prépare à la rencontre. Sur la question de la participation pendant deux jours, il y a d'abord les personnes envoyées par leurs institutions. Pour les autres, il y a beaucoup de personnes disponibles dans un quartier : les retraités, les chômeurs, certaines femmes au foyer qui n'ont pas d'enfants pendant la journée, etc. Parmi les jeunes, il y a aussi beaucoup d'oisifs. Il arrive qu'on leur fasse un statut de CES pour deux jours (c'est un travail au service de la ville) et ils touchent alors une petite rémunération.

### **Ailleurs et partout**

**Int. :** *Je n'habite pas dans un secteur difficile, mais dans l'école de mes enfants il s'est pourtant créé depuis quelques années un mur entre enseignants et parents. La moindre proposition des parents est prise comme une attaque contre le corps enseignant, et le moindre soutien aux professeurs comme une trahison au groupe des parents. Les problèmes que vous soulignez existent dans l'ensemble de la société.*

**C. R. :** Ce qui se passe dans les quartiers difficiles n'est effectivement qu'une image criante de ce qui se passe dans toute la société. Si je travaille dans ces quartiers c'est qu'il y a tellement de souffrance que tous sont inconsciemment prêts à faire un travail de remise en cause, car tous sentent bien, institutions comprises, que si rien ne change, tout le monde crèvera. Dans votre cas, tous ressentent probablement la mauvaise santé des relations mais personne n'en est suffisamment affecté pour accepter d'entrer dans un travail de remise en cause.

**Int. :** *J'ai été intéressé par l'idée selon laquelle vous alliez apprendre aux travailleurs sociaux à travailler dans les conditions réelles de conflits. Mais il me semble qu'une action ponctuelle a du mal à avoir une efficacité autre que ponctuelle. Comment comptez-vous faire tâche d'huile ?*

**C. R. :** La démultiplication des actions via les travailleurs sociaux est une voie que nous souhaitons développer, mais il s'est avéré difficile de commencer par là parce que ceux-ci ne veulent pas qu'on fasse reposer sur eux tout le poids des changements. Plus fondamentalement, le principe d'extension n'est pas centré sur la multiplication des actions ponctuelles mais sur le changement des institutions qui, lui, entraînera une amélioration du climat, ce qui générera plus facilement d'autres changements.

### **Permanences**

**Int. :** *Votre exposé renvoie à plusieurs permanences depuis deux siècles, qui me frappent. La première est l'idée que l' "autre" doit être considéré comme une richesse, ce que vous dites aussi. La seconde concerne les discours sur les violences urbaines : ils sont pratiquement identiques au XIX<sup>e</sup> siècle et aujourd'hui. Troisième permanence : la méthode préconisée à l'époque était de faire du brassage humain, et c'est à peu près la vôtre. Quatrième permanence, les statistiques : à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, elles indiquaient que la délinquance était produite à 20 % par les mineurs et ce sont à peu près les chiffres d'aujourd'hui. Enfin, quelle que soit l'époque, beaucoup de gens ressentent une peur face au "vivre-ensemble", mais quelques-uns pensent le contraire et essayent de mettre en œuvre des pratiques qui sont, au fond, toujours les mêmes.*

*J'ajoute que l'aggravation de la misère réduit l'espace parcouru par les gens. À l'extrême, il se crée un ghetto. Votre méthode n'est alors plus possible car il n'y a plus de personnes différentes pour échanger. Il est donc urgent d'intervenir comme vous le faites avant d'en arriver là.*

Présentation de l'orateur :

Charles Rojzman : fondateur de Transformations Thérapies Sociales, est également directeur de la revue *Impatiences démocratiques*, président du Centre de recherches, de formations et d'échanges sur les pratiques démocratiques et auteur de différents ouvrages dont *La Peur, la Haine et la Démocratie*, *DDB* et *Savoir vivre ensemble*, Syros.

Diffusion janvier 2000