La question du genre dans les rencontres interculturelles de jeunes

OFAJ DFJW

SEXISME PAS NOTRE GENRE! Initiative LABELLISÉE

CENTRE FRANÇAIS DE BERLIN

peuple & culture

Réseau Diversité et Participation
Netzwerk Diversität und Partizipation

Rédaction
Maxime Boitieux
Maria Eplinius
Cristin Gießler
Nina Guillerme
Elisa Meynier
Garance Thauvin

Relecture
Catherine Beaumont
Ulrike Romberg
Charlotte Veith

Mise en page
Boris Bocheinski

Illustrations
Claire Paquier

Traduction
Maïté Delau-Wendt
Anna Johannsen

Remerciements
L'équipe de rédaction remercie pour leur soutien les institutions et personnes suivantes :

- Office franco-allemand pour la Jeunesse, OFAJ - Elisabeth BERGER, Katharina BARTH, Anya REICHMANN
- Ministère des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes - Intitulé jusqu'au 18 mai 2017 - Pour le label « Sexisme, pas notre genre »
- Cefir, Dunkerque
- Gwenilli, Quimper
- Julie BOIS - SOS Homophobie
- Katharina DEBUS, Dissens - Institut für Bildung und Forschung e.V.
- Laurence DECOSTER, Educatrice spécialisée à l'ADIS 59/62, Association pour le Développement des Initiatives en Santé
- Bernard KOENNECKE, Dissens - Institut für Bildung und Forschung e.V.
- Céline MÜHL, formatrice interculturelle
- Jimmy RIGOT, Président de l'association S'exPLIQ, Sexualités Plurielles du Littoral en Question

ISBN
ISBN 978-3-00-063745-2

Peuple et Culture

Mouvement national d'éducation populaire, Peuple et Culture mène depuis 1945 un même combat : la lutte contre les inégalités culturelles et pour le droit au savoir tout au long de la vie.
Depuis sa fondation, le mouvement Peuple et Culture se fixe pour défi de dépasser les frontières des inégalités sociales et culturelles en donnant à tous le droit à la culture et à l'éducation tout au long de la vie. A partir d'un large réseau humain constitué en profondeur sur plusieurs générations, Peuple et Culture développe aujourd'hui ses actions dans le respect de la diversité de chacun.e.

www.peuple-et-culture.org

Centre Français de Berlin

Le Centre Français de Berlin est une société reconnue d'utilité publique, dont l'objectif est de contribuer à l'esprit européen de l'amitié entre les peuples, dans les domaines de la jeunesse, de la formation et de la culture.

www.centre-francais.de

Le réseau Diversité et Participation

Le réseau Diversité et Participation a été créé en 2006 à l'initiative de l'Office franco-allemand pour la Jeunesse. Son rôle est de promouvoir les échanges de jeunes entre les régions Paris/Île-de-France et Berlin/Brandebourg.Le réseau Diversité et Participation est aujourd'hui coordonné par le Centre Français de Berlin, par la Mission Locale des bords de Marne et par le réseau associatif Peuple et Culture.

www.di-pa.org

Publié avec le soutien de l'Office franco-allemand pour la Jeunesse (OFAJ)

Sommaire

Introduction 6

L'égalité sur le papier 6
L'inégalité dans les faits 7
Le genre en débat 8
La question du genre dans l'éducation formelle et non-formelle 8
La construction de l'identité de genre chez les jeunes 9
Le genre dans le contexte interculturel 9

1. Le genre, composante centrale de l'identité 10

2. Les mécanismes de la discrimination 12

3. Stéréotypes et préjugés au cœur de notre socialisation 14

Un élément de socialisation 14
Ce que provoquent les stéréotypes et les préjugés 16
Travail de jeunesse et stéréotypes 17

4. Sexisme 18

Le sexisme, une « double violence » 18
Sexisme ordinaire 19

5. Plaidoyer pour la diversité 20

A l'aise dans son corps et dans sa vie 20
Les relations affectives et familiales 20
Anticiper l'homophobie et la transphobie dans le travail international de jeunesse 21

6. L'intersectionnalité : Quand les discriminations de genre interagissent avec d'autres discriminations 24

7. Le genre en France et en Allemagne : écarts et convergences d'approches. Pistes de réflexion 26

Le champ universitaire 26
La question de la mixité dans le travail extrascolaire de jeunesse 27

Liste de recommandations pour animateur-trice-s 30

Réflexion en amont sur la posture personnelle d'animateur-trice 30
Avant et pendant le projet 31

Recueil de méthodes 32

Remarque préliminaire 33
1. Welcome Diversity 34
2. D'accord / Pas d'accord 36
3. Le genre en décryptage 38
4. Message publicitaire 40
5. La loi en mouvement 41
6. Masculin-féminin 42
7. Réflexions en boîtes 43
8. Deviner les métiers 44
9. Personnalités marquantes 46
10. Silhouettes 48
11. Collage sur les normes de genre 50
12. Power Flower 52
13. Nous – Pas à pas 55
14. Moi / Pas moi 61
15. « Non, c'est non! » 64
16. Personne Gingenre 65

Chronologie 66

Filmographie 70

Bibliographie 76

Ouvrages scientifiques 76
Ressources pédagogiques 77

Introduction

Cet ouvrage vise à sensibiliser les professionnel-le-s du travail de jeunesse (animation, formation, enseignement, travail social), et plus particulièrement les personnes qui interviennent dans le domaine des échanges internationaux, à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes. Comment en effet dépasser les blocages, réagir face à des réflexes ou à des agissements sexistes et homophobes ? Comment aborder de manière apaisée la question du genre autant que les aspects interculturels nécessairement présents dans toute rencontre de jeunes ?

Il s'agit ici aussi bien, à l'aide de définitions, de pistes de réflexions et de méthodes pédagogiques, de favoriser le développement personnel de chacun-e dans le respect de la liberté individuelle, que de combattre des comportements discriminatoires en contradiction éclatante avec la diversité qui fait la richesse de nos sociétés.

L'égalité sur le papier

La thématique du genre et la lutte contre toutes les inégalités de traitement afférentes font partie intégrante des priorités politiques en Europe. En effet, dès 1997, elles ont trouvé leur expression dans le Traité d'Amsterdam interdisant explicitement dans son article 13 les discriminations fondées notamment sur le sexe et l'orientation sexuelle. Cette disposition légale a débouché sur une approche intégrée de l'égalité, autrement connue sous le nom de « gender mainstreaming », que les Etats membres ont été invités à appliquer dans tous les domaines, notamment éducatifs. Les programmes d'action communautaire successifs en faveur de la jeunesse (Jeunesse, Jeunesse en action, Erasmus + Jeunesse) ont ainsi pleinement inclus cette dimension, tout comme le Fonds Social Européen, l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes et d'autres programmes spécifiques (signalons par exemple le dispositif « Droits, égalité et citoyenneté » pour la période 2014-2020).

De son côté, le Conseil de l'Europe, chargé entre autres de contrôler le respect de la Convention européenne des droits humains dans ses 47 Etats membres, défend les mêmes principes, que ce soit dans le cadre du « Portfolio européen pour le travail de jeunesse » ou de diverses publications thématiques et méthodologiques à l'adresse des professionnel-le-s de terrain[1].

Enfin, au niveau national/fédéral, l'Institut National de la Jeunesse et de l'Éducation Populaire (INJEP) pour la France et le Deutscher Bundesjugendring (DBJR) pour l'Allemagne s'intéressent de près aux enjeux de l'égalité et de la diversité via l'organisation régulière de conférences-débats sur le sujet ou bien encore l'édition de textes relayant des actions éducatives variées. Les standards de qualité définis sur le plan fédéral pour les formations Juleica par exemple contiennent des recommandations claires en termes de « gender mainstreaming ». D'ailleurs, aussi bien le ministère de l'Education Nationale et de la Jeunesse que le Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) – Ministère fédéral de la famille, des personnes âgées, des femmes et de la jeunesse) disposent de départements expressément dédiés à ce sujet. Il faut également mentionner la contribution de la Bundeszentrale für politische Bildung[2] (bpb) qui y a consacré tout un dossier en 2012.

Le travail de jeunesse n'est pas en reste : nombre de fédérations d'éducation populaire s'attachent à favoriser une prise de conscience de cette thématique cruciale au regard de la cohésion sociale et de l'épanouissement individuel en publiant des guides méthodologiques et en entretenant un échange de bonnes pratiques à ce niveau.

L'inégalité dans les faits

Pourtant, il existe une inégalité de fait entre les femmes et les hommes, ne serait-ce qu'en termes de pouvoir politique et économique, ainsi que de nombreuses discriminations en raison de leur orientation sexuelle.

Selon l'enquête réalisée en 2011 par l'Observatoire européen des inégalités, le taux de pauvreté des femmes dépasse celui des hommes. En outre, l'écart global de revenu atteint en moyenne 16% dans l'Europe des 28[3], bien que les femmes affichent un niveau d'études supérieures plus élevé que les hommes. Le harcèlement sexuel et les violences dont sont quotidiennement victimes les femmes donnent le vertige. Par ailleurs, le rapport de SOS Homophobie de 2015 fait état de multiples discriminations à l'encontre des homosexuel-le-s, des bi-sexuel-le-s et des transgenres, par exemple dans le milieu professionnel, la recherche d'un logement ou dans la rue sous forme d'agressions et d'insultes.

[1] Magazine Coyote n°2 publié en partenariat avec la Commission européenne, 2000 ; « Repères : Manuel pour la pratique de l'éducation aux droits de l'homme avec les jeunes », 2002 ; « Questions de genre : comment aborder avec les jeunes la question de la violence fondée sur le genre », 2007 pour n'en citer que quelques-uns.

[2] Le « Centre fédéral pour l'éducation politique » a pour mission de sensibiliser et d'informer sur tous les sujets d'actualité afin de renforcer la conscience démocratique et la participation politique des citoyen-ne-s.

[3] L'écart de salaire entre les hommes et les femmes, Eurostat 2012, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/gpg_eu_factsheet_2015_fr.pdf (Consulté le 12 octobre 2017)

En fait, quelles que soient les analyses et les statistiques consultées, elles aboutissent toutes à la même conclusion : celle d'inégalités contraire à l'esprit des droits humains fondamentaux.

Le genre en débat

Cette question occupe une place fondamentale dans nos sociétés parce qu'elle façonne nos identités, nos relations avec les autres et les structures de domination sociale.

Depuis quelque temps déjà, la notion même de genre fait l'objet de nombreuses controverses notamment en France et en Allemagne, donnant lieu à maints fantasmes et digressions, mais parfois aussi à des débats d'idées légitimes. Cet ouvrage n'a pas vocation à énoncer la vérité et ne prétend pas non plus à l'exhaustivité : il existe différentes approches et plusieurs façons de traiter la thématique.

En tout état de cause, le positionnement de cet ouvrage repose sur l'idée que les notions d'« homme » et de « femme » ainsi que les attributs, rôles et caractères « masculin » et « féminin » relèvent d'une construction sociale. Ces termes sont ici utilisés, car les représentations qu'ils véhiculent et les stéréotypes et préjugés qui y sont liés ont des répercussions sur la vie de tous les jours comme sur les manières de penser. Ces catégories n'ont cependant pas un fondement fixe et absolu.

La question du genre dans l'éducation formelle et non-formelle

Force est de constater que, malgré les intentions du ministère de l'Education nationale et de la Jeunesse et du Bundesministerium für Bildung und Forschung (Ministère fédéral de l'enseignement et de la recherche), malgré les initiatives isolées de la part d'enseignant-e-s, professeur-e-s et professionnel-le-s du secteur de l'éducation non-formelle, la question du genre reste peu présente ou insuffisamment traitée. Une des raisons pourrait résider dans une méconnaissance des textes de lois, mais aussi dans la confusion fréquente entre, d'une part, l'éducation à l'égalité entre les sexes et au respect des choix de vie et, d'autre part, l'éducation sexuelle. Or, si cette dernière relève en général de la sphère intime et privée (même si elle peut être traitée à l'école, suivant les pays), le genre est, lui, en rapport direct avec la construction individuelle et sociale.

Les pédagogues se trouvent régulièrement confronté-e-s à des cas d'inégalités ou de reproductions de schémas stigmatisants. Ceux-ci peuvent venir directement de jeunes tout comme parfois de collègues ou d'accompagnateurs-trice-s. Il s'avère que les personnels éducatifs s'estiment souvent impuissants face à ces situations, non pas parce qu'ils ne sont pas convaincus de la nécessaire égalité entre les filles et les garçons, mais plutôt parce qu'ils ne disposent pas de méthodes adéquates pour traiter la thématique du genre.

Il importe donc de se pencher sur cette dernière dans un cadre pédagogique précis à l'intérieur duquel les animateur-trice-s et formateur-trice-s se sentent soutenu-e-s par des méthodes pratiques et un éclairage théorique.

La construction de l'identité de genre chez les jeunes

Les professionnel-le-s du travail de jeunesse ont affaire à des jeunes qui se trouvent à un moment de leur vie où ils/elles se cherchent : Qui sont-ils/elles ? Que désirent-ils/elles ? Comment veulent-ils/elles vivre leur vie ? Quelles sont leurs trajectoires ? La recherche de leur propre identité de genre en fait partie, même s'il n'est pas impossible qu'elle évolue avec les années. Le besoin d'appartenance peut s'accompagner d'une énorme pression.

Par conséquent, il s'avère d'autant plus important de créer un cadre protégé, propice au dialogue, au respect mutuel et à l'échange, dans lequel les jeunes peuvent s'exprimer et trouver leur chemin, loin des contraintes et des assignations de genre.

Le genre dans le contexte interculturel

Cet ouvrage s'entend comme une contribution à l'acquisition de compétences sur le genre. En effet, dans les échanges internationaux de jeunes et indépendamment de leur thématique, la question du genre se révèle étroitement liée à l'interculturalité. Il est d'ailleurs difficile de dissocier les deux, tant les codes, normes, valeurs et tabous liés au genre s'inscrivent dans un contexte culturel, la socialisation des jeunes influant sur leurs comportements et leurs relations aux autres et à soi.

Cela vaut également pour les organisations de jeunesse dont certaines privilégient par exemple le travail en groupes non mixtes, un dispositif plus courant en Allemagne qu'en France. Cela dit de manière générale, il convient d'opérer une distinction entre la non-mixité choisie et la non-mixité de fait ou imposée, avec leurs objectifs sous-jacents (création d'un espace de parole sécurisé dans le premier cas et intériorisation des rôles différenciés de genre dans le second).

Enfin, la langue, vecteur culturel par excellence et porteuse d'une vision du monde, est en débat. Comment le masculin, le féminin et la pluralité des identités de genre revendiquées s'y expriment-ils et quelle place leur accorder ? L'écriture inclusive est utilisée dans les institutions publiques allemandes et les organisations de jeunesse. En France, la « communication publique sans stéréotypes de sexe » a été explicitement recommandée par le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE).

Aussi apparaît-il pertinent de proposer ici des outils interculturels adaptés, propres à prendre en compte les réalités des un-e-s et des autres afin d'engager une réflexion au service de l'égalité et de la tolérance.

1. Le genre, composante centrale de l'identité

On entend souvent parler du genre. Mais de quoi s'agit-il ? L'Organisation mondiale de la Santé (OMS) propose la définition[1] suivante :

« Le genre se réfère aux rôles construits socialement, aux comportements, activités et attributs qu'une société considère comme appropriés pour les hommes et les femmes ». Il se distingue donc du sexe qui, toujours selon l'OMS, « se réfère aux caractéristiques biologiques et physiologiques qui définissent les hommes et les femmes. »

En d'autres termes, le genre correspond à ce que la société attend des individus en fonction de leur sexe au niveau des métiers exercés, de l'apparence, des traits de caractère, des goûts et des capacités, de l'orientation sexuelle, des performances intellectuelles, professionnelles, économiques et financières.

A la différence des attributs biologiques, le genre est une construction sociale et personnelle qui, du reste, se transforme avec le temps comme le montre bien l'évolution de la situation et des droits des femmes en France et en Allemagne au cours du XXème siècle. En effet, il a longtemps été inconcevable que les femmes puissent voter, être élues ou exercer une profession et gérer leurs biens sans l'aval de leur conjoint (cf. chronologie juridique en fin d'ouvrage).

Sur la base de cette observation, il apparaît que le genre est une composante centrale de l'identité. Celle-ci se constitue de différents éléments qui évoluent au cours du temps et prennent plus ou moins d'importance suivant l'endroit, l'époque et les personnes avec lesquelles l'individu se trouve en interaction comme par exemple la nationalité, le sexe, l'âge, la couleur de peau, la situation familiale, les goûts et les loisirs, l'orientation sexuelle, la catégorie socioprofessionnelle, la religion, les capacités

[1] Site Internet de l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) http://www.who.int/gender/whatisgender/fr/ (Consulté le 2 février 2017)

physiques et l'état de santé ou encore le lieu et le mode de vie. Il existe une illustration[2], dite « Genderbread » ou la « personne gingenre » en français, qui décline l'identité de genre sous quatre aspects : cognitif (perception de soi), biologique (attributs), extérieur (apparence) et sentimental (orientation sexuelle). Celle-ci a le mérite de structurer la complexité de l'identité de genre.

Par ailleurs, ces éléments sont interdépendants car la compréhension des rôles assignés aux hommes et aux femmes par nos sociétés influe sur la manière dont une personne va vivre sa vie, notamment selon les droits et les possibilités dont elle dispose.

Dans le travail de jeunesse, la façon dont l'équipe va traiter les participant-e-s tout comme les activités proposées peuvent avoir des répercussions sur la construction de genre des jeunes et leur développement personnel.

Cette publication promeut la participation et l'accès de toutes et tous ainsi que la mise en capacité des jeunes à déterminer et décider de ce qu'ils/elles peuvent/veulent être. Dans cette optique, il convient d'une part d'avoir conscience des mécanismes de discrimination liée au genre, et d'autre part de mettre en place un espace d'apprentissage sécurisé pour la construction identitaire.

Et les personnes transgenres et intersexuées ?

Certaines personnes possèdent des caractéristiques biologiques attribuées aux deux catégories « homme » et « femme ». Il importe, dans ces cas-là, de considérer les humains dans leur complexité biologique en imaginant un continuum dont les catégories typiques « homme » et « femme » représenteraient les extrémités non exhaustives. Ce continuum permet aux personnes transgenres ou intersexuées de s'y placer et ce, dans une optique inclusive.

[2] Cf. méthode 16 « Personne Gingenre » en fin d'ouvrage

2. Les mécanismes de la discrimination

Que recouvre au juste la notion de « discrimination » ? La discrimination renvoie toujours à un traitement inégal et défavorable appliqué à des personnes en raison de leur appartenance, supposée ou effective, à des groupes sociaux donnés. Ces appartenances supposées ou effectives sont souvent définies par des caractéristiques telles que la religion, l'orientation sexuelle, le sexe, la race, l'âge, la classe sociale et l'origine. Pour certaines personnes, cela signifie un accès limité à la participation sociale. La discrimination peut se produire à différents niveaux. C'est ce à quoi il est fait référence dans le concept de « discrimination structurelle » qui désigne l'interdépendance et la concomitance de la discrimination aux niveaux individuel, institutionnel et culturel[1].

La discrimination au niveau individuel désigne des actes et agissements d'un individu au travers desquels des préjugés sont exprimés à l'encontre de certains groupes de personnes. Proférer des insultes homophobes ou interdire aux filles de jouer au football parce que la pratique de ce sport ne correspond pas à l'identité de genre que leur attribue la société sont des exemples de ces discriminations.

La discrimination institutionnelle peut découler de lois, règles et normes édictées par des organisations et institutions qui favorisent certains groupes sociaux et en défavorisent d'autres. Ainsi, jusqu'en 2017, les couples homosexuels n'étaient pas autorisés à se marier ou à adopter ensemble un enfant en Allemagne.

La discrimination au niveau culturel englobe tout ce qui touche au patrimoine culturel d'une société, notamment l'art, la musique, la langue ou les rôles sociaux. Dans ce domaine également, il arrive que certains groupes sociaux exercent une domination sur d'autres. De nombreux tubes hip-hop et leurs clips illustrent encore bien ce phénomène, offrant une représentation hypersexualisée des femmes et stigmatisante des homosexuel-le-s[2].

[1] Inspiré du concept de Social Justice und Diversity, http://www.social-justice.eu/

[2] Le titre « Same love » du rapeur Macklemore et son clip constituent, en revanche, un exemple positif. https://www.youtube.com/watch?v=mINGKrtG3iw (Consulté le 12 octobre 2017)

La discrimination à l'encontre de l'identité, de l'orientation sexuelle ou de l'autoreprésentation d'une personne est souvent fondée sur les stéréotypes et les préjugés traités ci-après.

Ainsi, pourquoi est-ce offensant de traiter une personne de « fillette » ou de « tapette » alors que des qualificatifs tels que « mec » ou « hétéro » ne sont pas discriminatoires ? Il est important de souligner que les actes linguistiques peuvent discriminer et blesser d'autres personnes, même s'ils ne sont pas intentionnels ou ne sont pas censés l'être.

Les conséquences potentielles de la discrimination seront examinées plus en détail aux chapitres suivants.

3. Stéréotypes et préjugés au cœur de notre socialisation

Les stéréotypes et les préjugés sont deux notions très présentes dans les rencontres interculturelles de jeunes. Il n'est pas rare que la distinction soit faite entre un stéréotype et un préjugé dans un contexte bi- ou trinational. En effet, l'image que l'on a sur l'autre ou sur soi-même est essentielle dans la communication dans le groupe. Cela permet d'être conscient-e de ses représentations pour mieux interagir avec les autres.

Dans le contexte du genre, le stéréotype et le préjugé peuvent avoir la même incidence quant à la place de l'individu dans la société. Cet énoncé s'observe à différents échelons et provoque des conséquences à la fois personnelles mais aussi sur un groupe social. Il s'avère que le stéréotype engendre certains préjugés.

- Stéréotype : Le fait de représenter une personne ou un groupe de manière symbolique ou schématique (représenter les personnes asiatiques ou d'origine asiatique par un « chapeau chinois »)
- Préjugé : Le fait de juger une personne ou un groupe selon des critères positifs ou négatifs prédéfinis qui auront une incidence sur l'interaction avec cette personne ou ce groupe (croiser un groupe de jeunes et avoir peur de se faire agresser).

Un élément de socialisation

Le fait d'être un homme ou une femme, un garçon ou une fille est considéré comme un fait social. Le genre contraint l'individu à respecter une forme ou une norme établie par la société. Chaque décision ou comportement a une conséquence sociale.

L'individu intègre très tôt des pratiques et des gestes. Il apprend à se comporter dans la société selon son genre. Un garçon devra montrer une forme de virilité et de créativité, alors qu'une fille devra montrer sa réflexion et sa retenue. La force d'un stéréotype réside dans le fait de devenir un caractère personnel : Théo adore jouer aux jeux vidéos, Samia est passionnée par la danse.

C'EST UN VRAI GARÇON MANQUÉ !
LES FILLES, ÇA NE JOUENT PASAU FOOT !
TU TE METS AUX BUTS ALORS ?
TU NE VEUX PAS PLUTÔT TE METTRE À LA DANSE ?
PAS DE MEUFS DANS MON ÉQUIPE

Ce que provoquent les stéréotypes et les préjugés

Les individus ont intégré ces éléments qui deviennent alors des obstacles à l'égalité : ils « outillent les discriminations et servent à légitimer, a posteriori, les inégalités[1] ». Dès le plus jeune âge, l'individu apprend ce qu'est une femme, ce qu'elle peut faire et ne peut pas faire, et à l'inverse ce qu'est un homme et ce qu'il peut faire et ne pas faire. Ces stéréotypes ne font donc que donner un cadre à des comportements. Une femme devient légitimement un objet passif ou une parfaite femme au foyer ; et le destin d'un homme s'inscrit dans l'aventure ou dans le rôle de puissant chef de famille.

Le stéréotype fait partie intégrante de notre société, c'est pourquoi il est essentiel d'en être conscient et de savoir le contrôler. En effet, le stéréotype est souvent transmis de manière involontaire, par exemple donner spontanément aux garçons du groupe des choses lourdes à porter et demander aux filles de décorer la salle. De plus, ces stéréotypes sont renforcés par ce qu'on appelle des éléments de socialisation : les jouets, les vêtements, les livres de jeunesse ou encore la publicité. C'est cet univers construit par notre société qui participe au caractère « normal » et « naturel » de l'inégalité femmes-hommes.

[1] Rapport relatif à la lutte contre les stéréotypes : pour l'égalité femmes-hommes et contre les stéréotypes de sexe, conditionner les financements publics, Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes (HCE), 2014

Travail de jeunesse et stéréotypes

La socialisation est au cœur de la construction des stéréotypes. L'école, en tant que lieu de socialisation, participe à sa manière à l'apprentissage de comportements.

L'organisation sexuée dans le système éducatif contribue à la construction des stéréotypes. Les femmes sont surreprésentées dans le travail auprès des jeunes enfants, alors que les hommes sont largement majoritaires aux niveaux hiérarchiques supérieurs, comme les statistiques suivantes le montrent :

En France (2017)[2], les femmes représentent 83,4% du corps enseignant du premier degré, 58,4% dans le second degré et 39,4% dans l'enseignement supérieur. En Allemagne (2014)[3], 71,9% du corps enseignant (toutes écoles confondues) sont des femmes ; elles représentent 94,8% en jardins d'enfants (Kindergärten), 58,1% en lycée général (Gymnasien) et 49,3% en établissements professionnels (Berufliche Schulen). A l'université, les chiffres sont semblables ; les femmes représentent en Allemagne 20,4%[4] du corps professoral à l'Université. En 2018, 10[5] femmes sont présidentes d'une université en France, contre 61 hommes.

Il semble que, de cette manière, les institutions légitiment cette répartition et ces structures de pouvoir, les rendent naturels. Il est alors difficile pour de jeunes individus de produire un autre schéma que celui proposé et appliqué par les institutions : école, Etat, association, etc.

On pourrait penser que les stéréotypes liés au genre constituent un élément dépassé au sein des échanges de jeunes et plus généralement du travail de jeunesse. Or, les comportements et les exemples concrets menant à un stéréotype ou à un préjugé sont encore d'actualité. Le travail international de jeunesse est également concerné par ces phénomènes. Ainsi, on constate un écart important entre les animatrices de rencontres interculturelles, plus nombreuses que leurs homologues masculins ; cet écart se réduit fortement au niveau des formatrices et formateurs à l'animation.

La réflexion et le travail en équipe d'animation sur cette question est aussi délicate qu'essentielle (voir la liste de recommandations pour animateur-trice). Reconnaître et nommer les stéréotypes et les préjugés est le premier pas vers une société où chacun-e trouve sa place.

[2] Repère et références statistiques 2017, Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance http://cache.media.education.gouv.fr/file/2017/41/3/depp_rers_2017_801413.pdf (Consulté le 12 octobre 2017)

[3] Lehrkräfte nach Schularten und Beschäftigungsumfang, Statistisches Bundesamt (Destasis), 2014/2015

[4] Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), 2012/2013

[5] Conférence des Présidents d'Université, www.cpu.fr

4. Sexisme

Le terme « sexisme » désigne une forme de discrimination fondée sur les attributs du sexe assigné à une personne, qui seraient définis par les lois de la nature. Et, de fait, les femmes et les filles sont les plus touchées.

Le sexisme, une « double violence »

Le phénomène de « double violence » est souvent évoqué en lien avec le sexisme. La première forme de violence fait référence aux valeurs et normes d'une société qui affectent les filles et les garçons, les hommes et les femmes ainsi que les personnes qui ne se sentent pas appartenir à ces catégories. Ici, il en va par exemple de la manière dont la société conçoit ce qui est « féminin » et « masculin ». Souvent, « masculin » et « féminin » sont les deux seules catégories envisagées. Ces conceptions posent simultanément des normes de masculinité et de féminité pour les sexes qui ont déjà été traitées au chapitre 3 sur les stéréotypes et les préjugés. Ces normes occupent une place fondamentale, chacun-e ressentant l'injonction d'appartenir à l'un ou l'autre sexe. Quant aux personnes qui ne peuvent pas ou ne veulent pas être qualifiées d'homme ou de femme, elles sont confrontées au risque de sortir de la norme sociale.

De plus, le sexisme comprend un autre niveau où la hiérarchisation est principalement préjudiciable aux filles et aux femmes[1]. En raison des rapports de force inégaux dans une société dominée par des normes masculines et hétérosexuelles, la majorité des filles et des femmes sont dévalorisées et désavantagées. Par exemple, on retrouve régulièrement ces modèles d'argumentation sexiste dans le travail de jeunesse : « J'ai besoin de quelques garçons forts. Allez, les gars, soyez des hommes, pas des

[1] D'autres catégories, telles que la classe sociale, la race, la religion, etc., jouent également un rôle important dans les thèmes de la hiérarchisation et de l'oppression. Le thème de l'intersectionnalité est abordé au chapitre 7 de la présente publication.

fillettes. » ou « Est-ce que deux filles peuvent m'aider à dresser la table pour le dîner ? » Les exigences envers le genre social sont ici définies par le genre biologique. De cette façon, le sexe biologique est utilisé comme argument pour expliquer pourquoi une personne peut naturellement exécuter une activité mieux qu'une autre.

Sexisme ordinaire

Le sexisme ordinaire se manifeste dans différentes pratiques collectives (attitudes, propos, actes) d'institutions telles que les médias, les institutions éducatives, les lieux de culte, la sphère familiale, etc. Le sexisme ordinaire se traduit, par exemple, par des revenus inférieurs pour les femmes à travail égal et un nombre inférieur de femmes occupant des postes de direction. Il n'est pas rare d'entendre des affirmations telles que « Les filles apprennent mieux les langues » et « Les garçons sont meilleurs en mathématiques ». Des clichés sexistes sont également véhiculés par la littérature pour enfants qui montre souvent les garçons en train de jouer dehors tandis que les filles sont représentées à la maison, dans des postures passives et pensives. On notera que l'industrie textile et le secteur du jouet commencent à proposer des articles sexués dès le plus jeune âge. Il suffit de jeter un coup d'œil dans le rayon filles des magasins de vêtements pour voir que les vêtements d'enfants de trois ans arborent déjà des coupes sexy. Depuis 2012, on peut acheter des œufs en chocolat rose renfermant des bagues d'amitié, des bracelets et des fées en guise de surprises. Une célèbre marque de jouets propose même une gamme de jouets de construction rose, spécifiquement destinée aux filles. Les filles ont le choix entre la ferme, la maison, le château de la princesse et les elfes, et les garçons entre des voitures de course, des bateaux de sauvetage et des avions. D'une part, les « jouets pour filles » sont réduits à la couleur rose et, d'autre part, ils renvoient à des attributs casaniers et passifs. Les rôles dans lesquels les garçons peuvent en revanche se retrouver dans ce type de jouets sont de nature active et par ailleurs davantage valorisés dans la société. Ces représentations sexistes s'inscrivent dans la construction de l'identité de genre et contribuent ainsi au sexisme ordinaire.

5. Plaidoyer pour la diversité

L'un des objectifs du travail de jeunesse consiste à promouvoir l'autonomie des individus, et à renforcer l'estime de soi de façon à ce que chacun-e puisse s'épanouir sur le plan affectif et exercer son droit à disposer de son corps.

A l'aise dans son corps et dans sa vie

Bien qu'elle relève de l'intime, la sexualité est omniprésente. On la retrouve aujourd'hui partout, à la vue de toutes et de tous. Eloignées de la réalité, les images diffusées sont le plus souvent retouchées et vantent un modèle de rapport normé entre les sexes. A force d'y être exposés, les enfants et les jeunes peuvent se sentir obligé-e-s de s'y comparer et de s'y soumettre. Ces injonctions sont potentiellement vécues comme un cauchemar par des jeunes incapables de s'y conformer et donc mal dans leur peau. Elles peuvent mener à des troubles du comportement alimentaire et d'autres comportements à risques extrêmement problématiques.

Les animateurs-trice-s ont la possibilité de proposer des activités pour aider les jeunes à prendre de la distance par rapport à ces représentations et valoriser la diversité des goûts, des corps et des styles. Il est souvent efficace de travailler sur l'origine et les buts de ces injonctions : en général la vente de produits à l'aide de personnages irréels et stéréotypés. Ce travail peut ainsi leur permettre de se sentir plus libres et mieux dans leur peau.

Les relations affectives et familiales

Les participant-e-s aux rencontres interculturelles de jeunes sont en grande partie des adolescent-e-s. Ces jeunes évoluent dans des cadres familiaux très divers et sont en voie de se construire une vie autonome.

Les relations affectives et familiales non dominantes peuvent être sources de discrimination culturelle. Les liaisons amoureuses entre un homme fort et une belle femme

plus ou moins passive figurent davantage dans les médias, les films et les romans. Les relations entre des personnes de même sexe, d'âge, d'origine ethnique et de religion différents sont rarement montrées et de fait moins acceptées car s'éloignant de la norme.

De la même façon, la famille nucléaire hétérosexuelle est majoritairement représentée. Pourtant, on ne saurait nier la diversité des situations familiales dans lesquelles les enfants et les jeunes évoluent potentiellement : famille intergénérationnelle, famille monoparentale, enfants adoptifs/famille d'accueil, famille recomposée, parents vivant en concubinage, enfants élevés par leurs grands-parents ou d'autres membres de leur famille, parents de même sexe, parents transgenres ou intersexués, foyer composé de frères et sœurs, communauté de personnes sans lien de parenté partageant un système de croyances ou une vision du monde, etc.

Lors d'une rencontre de jeunes, il n'est pas rare d'entendre des propos normatifs au sujet des relations affectives et familiales telles que « Une famille sans père est une famille sans repère » ou bien « Avoir deux mamans, ce n'est pas normal ».

En tant qu'animateurs/-trices de jeunesse, il est important d'avoir conscience que ces différents modèles familiaux sont une réalité pour une partie des participant-e-s.

Le travail international de jeunesse doit tout à la fois :

- **Permettre à ces jeunes de ne pas se sentir différents de leurs pairs en questionnant les propos normatifs qui pourraient surgir dans le groupe**
- **Permettre aux jeunes d'envisager avec sérénité les relations affectives et familiales qui leur semblent répondre le mieux à leurs besoins**
- **Travailler sur l'acceptation et le respect des différentes relations affectives et familiales avec l'ensemble du groupe de participant-e-s.**

Anticiper l'homophobie et la transphobie dans le travail international de jeunesse

L'homophobie et la transphobie sont des peurs et/ou aversions envers l'homosexualité et la transidentité. Les victimes en sont des personnes dont l'apparence ou le comportement dérogent aux représentations traditionnelles de la féminité et de la masculinité. L'homophobie et la transphobie sont donc un rejet de la différence, au même titre que la xénophobie, le racisme, le sexisme, les discriminations liées à l'appartenance à une classe sociale, aux croyances religieuses, aux handicaps, etc.

Dans leur forme la plus exacerbée, l'homophobie et la transphobie s'expriment par des violences verbales et peuvent dégénérer en agressions physiques allant même jusqu'au viol et au meurtre. Ceci peut avoir des conséquences psychologiques, physiques et sociales dramatiques. De nombreuses études[1] montrent en effet que le taux de suicide est plus élevé chez les personnes gays, lesbiennes, bisexuelles et transgenres que dans la moyenne de la population.

[1] Les minorités sexuelles face au risque suicidaire, Institut National de prévention et d'éducation pour la santé (INPES)

Ces attitudes discriminantes se manifestent également dans les échanges de jeunes. L'animateur-trice peut par exemple s'entraîner à réagir lorsqu'il-elle entend des insultes comme « pédé », « tapette », « tarlouze » ou « gouine ». Suffit-il d'expliquer que ce sont des insultes homophobes et sexistes, non seulement blessantes à l'égard des personnes homosexuelles, mais également passibles de condamnations ? N'est-il pas également constructif d'utiliser la pédagogie du questionnement pour déconstruire les représentations et de sensibiliser le groupe à cette thématique ?

Selon les individus, certaines régions ou certains pays du monde, la question de l'homosexualité et de la transidentité est plus ou moins acceptée, plus ou moins tolérée ou plus ou moins taboue. Cette question est extrêmement sensible et complexe. Il est donc indispensable, particulièrement en situation d'échange interculturel, de réfléchir à la manière de l'appréhender au sein d'une équipe d'animation (voir liste de recommandations pour animateur-trice), ceci afin de pouvoir réagir de façon adéquate à une situation de discrimination lors d'une rencontre interculturelle de jeunes.

6. L'intersectionnalité : Quand les discriminations de genre interagissent avec d'autres discriminations

Cette publication met l'accent sur le genre comme catégorie sociale. Aux pages précédentes, nous nous sommes attachés à la définir, à établir les rapports de domination sociale qui en découlent et à étudier son impact sur nos vies. Ce chapitre traite du concept d'intersectionnalité.

Dérivé du mot « intersection », le concept d'intersectionnalité établit que des catégories telles que le sexe, la race, la classe sociale, l'orientation sexuelle, l'âge (etc.) n'existent pas indépendamment les unes des autres, mais se chevauchent et sont étroitement liées. Le terme de « discrimination multiple » est aussi souvent utilisé. On notera toutefois que le propos n'est pas d'additionner ces différentes catégories sociales (ou formes de discrimination), mais de reconnaître qu'elles sont concomitantes et créent de nouvelles interactions[1].

Ce terme est souvent utilisé dans un contexte universitaire. Toutefois, bien avant que Kimberlé Crenshaw[2] ne conceptualise l'intersection de différentes formes de discriminations à la fin des années 1980 et que le terme « intersectionnalité » ne devienne un terme scientifique, celui des « appartenances multiples » était déjà apparu dans l'espace public. Lors d'un discours prononcé en 1851 à l'occasion d'une convention sur les droits des femmes, Sojourner Truth, activiste afro-américaine née en esclavage, a posé une question qui a interpellé l'auditoire : Ain't I a woman? (Ne suis-je pas une femme ?). Son but était d'attirer l'attention sur le fait qu'en tant que femme Noire, elle

[1] Magazine RCG sur l'intersectionnalité (RCG magazin zu intersektionalität), page 19, https://heimatkunde.boell.de/sites/default/files/rcg_magazin_komplett2014_10_11_1.pdf

[2] Cf. p. ex. Kimberlé Crenshaw, Demarginalizing the Intersection of Race and Sex. 1989: http://politicalscience.tamu.edu/documents/faculty/Crenshaw-Demarginalizing.pdf ou Kimberle Crenshaw, Mapping the Margins, 1991 : http://socialdifference.columbia.edu/files/socialdiff/projects/Article__Mapping_the_Margins_by_Kimblere_Crenshaw.pdf.

n'avait pas les mêmes droits qu'une femme blanche[3]. Au milieu des années 1970, le Combahee River Collective, un collectif de féministes Noires, s'est formé afin de lutter activement contre l'oppression raciste, (hétéro)sexiste et de classe. Elles dénoncent des « systèmes d'oppression imbriqués » dont la synthèse crée leurs conditions de vie. Elles ne considèrent et n'analysent donc pas les mécanismes d'oppression de manière distincte et indépendante, étant donné qu'ils se produisent souvent simultanément[4].

En Allemagne[5], il existe également une tradition de féministes afro-allemandes et juives qui n'abordent pas les thèmes du racisme et de la religion indépendamment de celui du sexisme. Dans les années 1980, elles ont pour la première fois évoqué le peu d'espace accordé à leurs préoccupations de féministes non blanches ou non chrétiennes au sein du mouvement féministe. Là encore, il apparaît clairement que les femmes ne constituent pas un groupe homogène, mais qu'elles sont traitées différemment dans la société, de manière avantageuse ou pas, en fonction de diverses dimensions sociales telles que la couleur de peau attribuée, la sexualité ou la classe sociale. En effet, dans une société dominée par les hommes, toutes les femmes sont potentiellement touchées par le sexisme, mais pas forcément par la discrimination liée à la race ou à la classe sociale.

Pourquoi est-il important d'inclure le terme d'intersectionnalité dans ce guide et qu'est-ce que cela signifie pour le travail dans le cadre d'échanges internationaux de jeunes ? Cette publication met l'accent sur le marqueur identitaire sexe/genre. Mais les identités sont très complexes et les différents aspects qui façonnent une identité sont étroitement imbriqués. Les jeunes en particulier sont en quête d'identité et procèdent à leur introspection. Les caractéristiques perçues comme porteuses d'identité varient d'un individu à l'autre et peuvent évoluer au cours de la vie. Nous devons absolument prendre conscience de la complexité de nos identités multiples.

Dans l'accompagnement des rencontres interculturelles de jeunes, il est particulièrement important de reconnaître la multiplicité et les besoins liés aux différentes identités, de considérer cette diversité comme une grande richesse et d'avoir conscience des discriminations multiples qui peuvent surgir.

[3] Voir http://www.biography.com/people/sojourner-truth-9511284#synopsis

[4] Combahee River Collective, The Combahee River Collective Statement, 1978 : http://www.sfu.ca/iirp/documents/Combahee%201979.pdf (Consulté le 12 octobre 2017)

[5] Cf. p. ex. Katharina Oguntoye, May Ayim, Dagmar Schultz (Hg.), Farbe bekennen: afro-deutsche Frauen auf den Spuren ihrer Geschichte, 1986, Orlanda Verlag. Ou : Noah Sow, Deutschland Schwarz Weiß: Der alltägliche Rassismus. 2008, Goldmann Verlag.

7. Le genre en France et en Allemagne : écarts et convergences d'approches. Pistes de réflexion

Dans un contexte interculturel, il est souvent utile, voire essentiel, de se pencher sur les concepts utilisés et de se demander s'ils recouvrent des réalités et des pratiques similaires dans les différents pays ou, au contraire, recèlent des écarts d'approche considérables qu'il serait dommageable d'occulter car sources de malentendus. Le terme de genre n'échappe pas à la règle. L'expérience de terrain et diverses lectures permettent de constater les différences en France et en Allemagne à la fois au niveau des recherches universitaires et de la mixité ou non-mixité dans le travail de jeunesse.

Le champ universitaire

A priori, les études de genre semblent plus courantes et les cursus (licence, master et doctorat) plus nombreux en Allemagne qu'en France. Celle-ci accuserait d'ailleurs un certain retard à ce propos. Mais ces impressions sont-elles fondées ? Et si oui, comment expliquer les différences ? D'un point de vue statistique, les « gender studies » font l'objet de 18 cursus dans 14 universités en Allemagne dont le premier a été créé à la fin des années 90. En France, l'on compte actuellement une quinzaine de masters (assez récents cependant) sur le sujet dans une dizaine d'universités, mais peu portent la mention explicite « études de genre ». L'écart numérique se révèle donc assez faible. Pour autant, la question de l'appellation et de la visibilité demeure. Un début d'explication pourrait résider dans la segmentation disciplinaire traditionnellement plus forte en France que chez son voisin d'outre-Rhin : les recherches sur le genre, en fait d'abord sur les femmes puis sur les rapports sociaux entre les sexes, qui ont émergé dans les années 70 (tout comme en RFA, dans la lignée des mouvements féministes qui ont accompagné Mai 68 et la transformation sociale des relations hommes-femmes) se sont retrouvées éparpillées dans les différentes matières des sciences humaines et sociales. Par nature interdisciplinaires, elles concernaient au départ et de manière cloisonnée (en France) la sociologie, l'anthropologie, l'histoire, la littérature

et la philosophie. Désormais, il faut y ajouter les sciences politiques, la psychologie, la linguistique, l'éthique ainsi que, depuis quelques années, la géographie, l'économie et le droit. Contrairement aux Etats-Unis où elles sont nées dans les années 80 et en Allemagne où elles existent sans problème à ce titre, les « gender studies » peinent ainsi à être nommées en tant que telles dans le paysage universitaire français, même si les choses sont apparemment en train de changer (plusieurs masters ont en effet été ouverts à la rentrée 2016-2017 et le nombre d'unités de recherche consacrées à cette question est en progression constante).

Il convient également de s'arrêter quelques instants sur le terme de « gender »/ « genre » : apparu pour la première fois aux Etats-Unis sous la plume d'Ann Oakley[1], il se fondait au départ sur l'opposition nature-culture en décrivant les attributs masculins et féminins comme calqués sur l'idée communément admise de sexe biologique. En montrant ainsi que les rôles sociaux sont susceptibles d'évoluer, le concept de genre réaffirmait cependant l'idée d'un socle biologique invariant. La réception du vocable (par ailleurs polysémique) a été plus contrastée en France qu'en Allemagne ; très vite, les sociologues lui ont préféré l'expression « rapports sociaux de sexes » s'inscrivant dans le champ marxiste des recherches sur les rapports de pouvoir dans la société. En outre, il n'a pas manqué de raviver alors les querelles opposant les essentialistes adhérant à la dichotomie masculin-féminin et les universalistes qui la récusent. Il faut ensuite attendre le tournant des années 90 pour que se développent les « queer studies » désignant par extension le sexe comme une construction. Là aussi, force est de constater que si l'emploi de termes anglais difficilement traduisibles car fortement contextualisés ne pose aucun problème outre-Rhin, il n'en va pas de même en France pour les raisons évoquées précédemment.

La question de la mixité dans le travail extrascolaire de jeunesse

A l'exception du sport, les dispositifs d'accompagnement et d'encadrement extrascolaire des jeunes semblent caractérisés par une mixité de principe en France (globalement puisqu'il existe toujours des exceptions) et de choix en Allemagne qui accepte donc l'idée d'une séparation temporaire des sexes d'un point de vue spatial et pédagogique. Il arrive donc que des structures des deux pays désireuses de mettre en place un partenariat en vue d'organiser un échange de jeunes se heurtent à une question fondamentale, celle du sexe de leurs groupes-cibles. La différence est manifeste, même si le problème se pose finalement assez rarement. En tout état de cause, elle mérite là aussi un début d'examen qui ne saurait être complet.

L'histoire de la mixité ou coéducation scolaire dans les deux pays et des débats qui l'ont entourée pourrait se révéler éclairante, mais elle reste a priori à écrire. Et elle est immanquablement à croiser avec la place des femmes dans la société et son évolution au fil du temps. En France comme en Allemagne, l'idée de la mixité scolaire a en tout cas été portée par les mouvements d'Éducation Nouvelle à la fin du XIXème siècle. Jusque-là, les petites filles recevaient une instruction primaire avec les garçons, non par principe, mais plutôt faute de place et de moyens financiers mis à

[1] Sex, Gender and Society,1972

disposition pour l'ouverture de deux classes. Au niveau secondaire, la non-mixité servait à intérioriser les rôles sociaux dévolus aux sexes (les filles étaient donc préparées à la vie domestique par l'apprentissage de la couture et d'éléments de morale). La mixité s'est progressivement installée à la fois par nécessité économique et par choix pédagogique, même s'il a fallu attendre 1975 en France pour que la co-éducation soit obligatoire de la maternelle au lycée, venant consacrer un état de fait. En Allemagne de l'Ouest, elle s'est généralisée peu à peu dans les années 50 et 60 dans les différents Länder alors qu'en RDA, elle était institutionnalisée dès le départ.

Qu'en est-il du milieu extrascolaire dans un contexte de démocratisation de l'accès aux loisirs et à la culture ? Parallèlement au secteur scolaire, les offres mixtes se sont surtout multipliées après et depuis la Seconde Guerre mondiale. En France et en Allemagne, les approches ne sont pourtant pas les mêmes. Osons une hypothèse.

En Allemagne

En Allemagne, le Code d'action sociale (§ 9 Nr. 3 SGB VIII) prévoit la prise en compte des différentes situations de vie des filles et des garçons dans l'optique de supprimer les discriminations dont ils/elles pourraient être victimes et de promouvoir leur égalité. Autrement dit, si elles sont jugées pertinentes car en accord avec ces objectifs, les offres non-mixtes permettant un espace de parole sécurisé et un épanouissement des publics visés sont tout à fait viables du point de vue juridique. De fait, elles répondent à une tradition assez ancienne (du moins en RFA) : les approches pédagogiques mises en pratique dans le travail avec les filles (Mädchenarbeit) trouveraient leur source dans les années 70 et les mouvements féministes avec l'idée de favoriser leur émancipation par une réflexion sur leurs conditions de vie spécifiques. Entre-temps, elles ont trouvé leur équivalent dans le travail avec les garçons (Jungenarbeit). Ajoutons à cela le fédéralisme qui remet l'éducation et la formation entre les mains des Länder ainsi que l'expérience du totalitarisme hitlérien niant complètement l'individu : il est recevable en Allemagne de définir différentes catégories de la population avec des besoins et des caractéristiques particuliers et de partir de là pour mettre en œuvre des politiques publiques (ou des dispositifs portés par le secteur associatif, mais soutenus au niveau fédéral et au niveau des Länder) à même de promouvoir l'égalité des chances et de lutter contre les discriminations.

En France

En France, ce serait plutôt l'inverse. La République est une et indivisible et consacre dans ses principes l'égalité de droits sans aucune distinction, ce qui signifie que des droits particuliers ou une attention spéciale ne sauraient être accordés à un groupe d'individus quels qu'ils soient ou que la population fasse l'objet d'une catégorisation qui mettrait à mal l'universalisme républicain, seul à garantir un minimum de cohésion sociale. A titre d'exemple, la reconnaissance juridique de minorités ethniques comme des langues régionales est contraire à la Constitution. C'est aussi au nom de celle-ci que la loi sur la parité en politique votée en l'an 2000 fut très controversée à l'époque, car pour ses détracteurs et détractrices, elle instaurait à compétences ou

qualifications égales un système de préférence en fonction du sexe biologique et réintroduisait donc une différenciation pour le coup à l'avantage des femmes, mais que ces dernières avaient subie dans son versant négatif pendant des siècles, y compris après la Révolution française (cf. chronologie juridique). Le propos n'est pas ici de juger, d'autant plus que les sociétés et les débats qui les traversent sont mouvants. Il s'agit juste de comprendre que la grille de lecture française vise un correctif des déficits en matière de droits en partant d'un postulat d'égalité, c'est-à-dire de non différenciation des citoyens et citoyennes. En Allemagne, en revanche, la prise en compte de la pluralité des individus qui composent sa population est le point de départ de politiques publiques spécifiques et relativement ouvertes.

Toujours est-il qu'il existe désormais des structures de jeunesse et d'éducation populaire en France qui testent les espaces non-mixtes et que certaines associations allemandes ont décidé de s'éloigner d'une démarche non-mixte.

En conclusion, ces pistes de réflexion ont pour objectif d'ouvrir un champ d'explications aux différences et aux interrogations qui se posent dans la pratique quand on parle de genre en France et en Allemagne. Elles ne prétendent pas à l'exhaustivité, loin s'en faut, tant l'examen de cette question exige une approche pluridisciplinaire. Il serait certainement pertinent que les thématiques abordées fassent un jour l'objet de recherches comparatives servant l'apprentissage et la compréhension interculturelle qui restent au cœur de nos préoccupations et de notre travail.

Liste de recommandations pour animateur-trice-s

Les discriminations liées au genre sont en règle générale délicates à aborder en équipe. Les risques sont multiples : minimalisation de l'enjeu, dérision, moqueries, réduction de la question au niveau personnel. Pour bien préparer une rencontre, il peut être utile de se positionner personnellement et en équipe avant le projet.

Réflexion en amont sur la posture personnelle d'animateur-trice

- La question principale est bien sûr de savoir pour vous-même si la thématique du genre vous importe. Avez-vous personnellement connu ou observé des discriminations liées au genre ? La lecture de cette brochure vous inspire-t-elle ? Vous sentez-vous en mesure de vous impliquer pour plus de diversité dans les rôles attribués aux hommes et aux femmes ? En retirerez-vous un bénéfice (satisfaction personnelle, professionnelle, etc.) ?
- Etes-vous conscient-e de l'importance du modèle que vous inspirez aux jeunes dans votre mission d'animation ? L'apprentissage par mimétisme est crucial, c'est pourquoi il est essentiel de questionner nos comportements en tant qu'animateur-trice si l'on souhaite proposer une palette de rôles représentant la diversité de nos sociétés (les femmes peuvent conduire des bus, être à la tête d'une équipe, animer des activités sportives, les hommes peuvent s'occuper des tâches ménagères ou avoir un rôle de confident auprès des jeunes).
- Le premier élément à analyser pour vous préparer au travail en équipe est votre place au sein de cette équipe : quelle est votre position hiérarchique ? Quel est votre lien avec les autres membres de l'équipe ? Etes-vous respecté-e ? Etes-vous en capacité de vous faire entendre et d'apporter des propositions sur cette thématique ?

- Ensuite, il est primordial d'estimer le degré de sensibilisation à la thématique des collègues avec lesquels vous êtes amené-e à travailler. Il n'est pas question ici de vous censurer en estimant que le reste de l'équipe n'est pas prêt à entendre vos propositions, mais vos arguments et vos propositions devraient largement varier en fonction de vos interlocuteur-trice-s.
- Dans la même optique, on peut analyser le rapport de genre au sein de l'équipe. Comment les rôles, les tâches et les pouvoirs sont-ils répartis ? Les femmes sont-elles uniquement cantonnées aux tâches traditionnellement féminines et les hommes aux tâches traditionnellement masculines ?

Avant et pendant le projet

- La thématique du genre est-elle abordée en équipe ? A-t-elle une place au sein des associations partenaires ?
- Etes-vous attentif-ve à la composition de l'équipe et pouvez-vous en parler, le cas échéant, si la parité n'est pas respectée ?
- Est-ce important pour vous de ne pas faire de différence entre une fille et un garçon dans le groupe ? Est-ce important pour le reste de l'équipe ?
- Comment comptez-vous réagir et/ou comment compte réagir l'équipe si une personne dans le groupe n'a pas un comportement normé comme fille ou garçon ? Ou si une personne du groupe est la cible d'attaques pour des raisons liées au genre ? (Exemples : Rachel se fait traiter de « gouine » par quelques personnes. Kevin se présente avec les ongles vernis à l'animation linguistique matinale).
- Pouvez-vous vous imaginer tenir un discours égalitaire tout au long du projet : « les participants et participantes », « les animateurs et animatrices », etc. Des études existent et montrent que les femmes se sentent plus concernées si l'on s'adresse à elles de cette manière. Force est de constater d'ailleurs que cette approche est rapidement reprise par le groupe.

Recueil de méthodes

1. Welcome Diversity 34
2. D'accord / Pas d'accord 36
3. Le genre en décryptage 38
4. Message publicitaire 40
5. La loi en mouvement 41
6. Masculin-féminin 42
7. Réflexions en boîtes 43
8. Deviner les métiers 44
9. Personnalités marquantes 46
10. Silhouettes 48
11. Collage sur les normes de genre 50
12. Power Flower 52
13. Nous – Pas à pas 55
14. Moi / Pas moi 61
15. « Non, c'est non! » 64
16. Personne Gingenre 65

Remarque préliminaire

Les méthodes décrites ci-après peuvent être utilisées avec des groupes interculturels, indépendamment de la thématique de la rencontre. Elles nécessitent cependant le respect de certains principes de la pédagogie interculturelle de courte durée, à savoir la création de conditions d'apprentissage réciproque, la variété et l'interactivité des supports (images, écrits, témoignages, jeux de rôle…) sans oublier la constante responsabilisation des participant-e-s. A ce propos, il revient à l'équipe, si elle le juge utile, d'établir avec le public-cible des règles de discussion propices à un échange basé sur le respect et l'écoute. Dans tous les cas, l'objectif est double : stimuler la réflexion chez les jeunes et provoquer un débat, sans chercher à convaincre (ce qui pourrait s'avérer contre-productif dans la mesure où cela interférerait avec le cheminement autonome de la pensée).

L'aspect linguistique est également à considérer. Afin de permettre à chacun-e de s'exprimer dans sa langue maternelle et de comprendre la teneur des propos exprimés dans une langue étrangère, une traduction consécutive systématique est souvent de mise. Elle répond au précepte d'égalité entre les personnes et les idiomes en présence tout en enrichissant le processus d'apprentissage interculturel, tant il est vrai que la langue porte en elle un système de valeurs et de représentations du monde qu'il serait dommage d'ignorer, a fortiori dans le contexte interculturel qui est le nôtre.

1. Welcome Diversity

(Source : inconnue)

Objectifs	Prendre conscience de la diversité Saluer et souhaiter la bienvenue à tou-te-s les participant-e-s dans leur diversité Créer une bonne ambiance (introduction thématique)
Groupe cible	Tous publics
Nombre de participant-e-s	min. 10, peut s'adapter à de plus grands groupes
Durée	env. 30 minutes
Matériel	Liste avec les différents groupes (min. 15)

Déroulement

Demander aux participant-e-s de former un grand cercle. Saluer et souhaiter la bienvenue à différents groupes de personnes (voir propositions d'énoncés ci-dessous). Puis inviter ces personnes à se placer au centre du cercle pour qu'elles puissent être applaudies par tout le monde. Selon le même principe, applaudir toutes sortes de caractéristiques et de souhaits (même celles et ceux qui ne nous concernent pas). Adapter les énoncés à la composition du groupe et, dans la mesure du possible, au thème du séminaire. Pour que tout le monde puisse être salué et applaudi au moins une fois, il est possible d'ajouter d'autres énoncés. Après avoir procédé aux saluta- tions, les animateur-trice-s peuvent inviter les participant-e-s à lancer des salutations à leur tour.

Evaluation avec le groupe

- Qu'avez-vous ressenti lorsque vous avez dû livrer des informations personnelles aux autres ?
- Qu'avez-vous remarqué chez les personnes saluées ?
- Qu'avez-vous ressenti lorsque vous avez été applaudi-e-s, c'est-à-dire valorisé-e-s pour des choses dont vous n'êtes pas responsables ?
- Avez-vous déjà vécu une expérience similaire dans un autre contexte ?

Remarques

Cette méthode est censée faire prendre conscience aux participant-e-s que nous sommes très souvent jugé-e-s sur des traits de caractère, des attributs physiques ou des choses que nous faisons ou apprécions. Cette méthode permet de montrer que le jugement des autres peut aussi être perçu de manière positive. Même des cara- cté- ristiques potentiellement absurdes peuvent ainsi être mises en valeur. Se retrouver au

centre et être applaudi-e-s peut être perçu de manière positive par certain-e-s participant-e-s, et en mettre d'autres mal à l'aise. C'est aussi l'occasion de discuter de la notion de « jugement » en général. Peut-on se sentir mal à l'aise face à des réactions pourtant bienveillantes de la part des autres ? Cela permet d'ouvrir un débat sur les minorités ou sur l'appartenance à certains groupes qui peuvent susciter d'éventuels jugements de la part des autres.

Propositions d'énoncés :

- Tout-e-s ceux/celles, qui sont né-e-s en décembre
- Tout-e-s ceux/celles qui ne sont pas né-e-s en décembre
- Tout-e-s ceux/celles qui vivent en colocation
- Tout-e-s ceux/celles qui ne boivent pas de café
- Tout-e-s ceux/celles qui ont plus de trois frères et sœurs
- Tout-e-s ceux/celles qui ont déjà participé à une manifestation
- Tout-e-s ceux/celles qui écoutent du Hip-Hop
- Tout-e-s ceux/celles qui se sont imaginé comment ce serait d'avoir un autre sexe
- Tout-e-s ceux/celles qui ont grandi à la campagne
- Tout-e-s ceux/celles qui vivent avec des enfants
- Tout-e-s ceux/celles qui auraient aimé vivre à une autre époque
- Tout-e-s ceux/celles qui peuvent citer deux jours fériés non-chrétiens
- Tout-e-s ceux/celles qui vivent dans un pays où ils-elles ne sont pas né-e-s
- Tout-e-s ceux/celles qui sont né-e-s dans un Etat socialiste
- Tout-e-s ceux/celles qui ont grandi avec un père et une mère
- Tout-e-s ceux/celles qui n'ont pas de frères et sœurs
- Tout-e-s ceux/celles qui ne mangent pas de viande
- Tout-e-s ceux/celles qui ont reçu une éducation bilingue
- Tout-e-s ceux/celles qui ont reçu une éducation religieuse
- Tout-e-s ceux/celles qui ont aidé aux tâches ménagères durant leur enfance
- Tout-e-s ceux/celles qui portent des lacets aujourd'hui
- Tout-e-s ceux/celles qui portent un pantalon aujourd'hui
- Tout-e-s ceux/celles qui ne se maquillent pas
- Tout-e-s ceux/celles qui portent des boucles d'oreille
- Tout-e-s ceux/celles qui ont les cheveux courts
- Tout-e-s ceux/celles qui font attention à leur apparence
- Tout-e-s ceux/celles qui ont déjà suivi un cours de danse

2. D'accord / Pas d'accord

(Source : SOS Homophobie)

Objectifs	Introduction thématique Sensibilisation à la notion de genre
Groupe cible	14-30 ans (à adapter en fonction de l'âge)
Nombre de participant-e-s	10-20
Durée	environ 60 minutes
Matériel	Deux feuilles de papier pour indiquer « D'accord », « Pas d'accord »

Déroulement

Disposer à deux endroits de la salle les deux papiers « D'accord » et « Pas d'accord ». Demander aux participant-e-s de se positionner sur l'un des deux côtés en fonction des énoncés. Les énoncés doivent être prononcés de manière distincte. Préciser que si un membre du groupe a une question ou une incompréhension sur l'un des termes de l'énoncé, il peut demander une précision. Les termes des énoncés doivent être définis en fonction du groupe et de son âge. Après chaque énoncé et positionnement, interpeller certains jeunes sur la raison de leur choix. Sans être trop frontal, l'objectif est de mener une discussion et de permettre aux autres jeunes de réagir. Donner la possibilité aux jeunes de se déplacer. Il est possible de changer d'avis au cours du jeu.

Proposition d'énoncés

Varier les énoncés et l'ordre fille/garçons pour provoquer des déplacements :

- Les filles s'occupent mieux des enfants que les garçons
- Les garçons sont plus forts que les filles
- Les filles sont plus intelligentes que les garçons
- Les garçons sont plus forts en maths que les filles
- Les filles sont plus créatives que les garçons
- Les garçons sont plus sportifs que les filles
- Les filles pleurent plus que les garçons
- Les femmes sont plus douées en cuisine que les hommes
- Les hommes travaillent plus que les femmes
- Un garçon homosexuel peut jouer au foot
- L'homosexualité est une maladie
- Il est légitime qu'un couple homosexuel ait le droit de se marier et d'élever des enfants

Remarques

- L'animateur-trice doit bien observer les jeunes et leurs comportements afin de réagir si besoin
- L'animateur-trice ne doit pas cibler un jeune en lui demandant « Si tu étais gay ou lesbienne, tu… ». Le jeu doit être confidentiel et sécurisant pour les jeunes
- Possibilité de travailler sur la question de la normalité si un jeune répond « C'est normal de faire ça/d'être comme ça… ». Cela permet de relativiser et de ne pas donner l'impression que la majorité est normale
- Ne pas hésiter à s'adresser aux jeunes en les impliquant dans la discussion « Comment réagirais-tu si tu étais discriminé-e ? »
- Cette activité devrait être combinée à une autre méthode permettant la définition des notions évoquées et une réflexion du groupe

3. Le genre en décryptage

(Source : « Gender Mainstreaming in der Jugendarbeit » Landesjugendring Niedersachsen e.V.)

Objectifs	Explorer la place des femmes et des hommes dans l'espace public, la culture, l'éducation, l'emploi et l'histoire/la mémoire collective Découvrir un lieu Entrer en contact avec la population locale Travailler en équipe sur une mission commune
Groupe cible	Tous publics
Nombre de participant-e-s	min. 15
Durée	Environ 120 minutes
Matériel	Feuilles, stylos, éventuellement appareil photo (si la consigne leur est donnée de documenter leur enquête à l'aide d'images)

Déroulement

Former de petits groupes composés de 5 à 6 personnes. Chaque groupe reçoit une mission thématique comprenant à la fois des éléments d'observation et des éléments d'enquête.

Exemples de 4 thèmes :

- Histoire : observez les noms de rue, les monuments et les statues présents dans le paysage urbain. Qui a été immortalisé et pourquoi ? Demandez à des passant-e-s (au moins 10) de nommer 5 personnages historiques. Pourquoi sont-ils célèbres ? Notez les noms. Quelle est la part des hommes et des femmes nommé-e-s ?
- Culture : allez dans une librairie au rayon littérature/romans. Calculez approximativement la répartition hommes/femmes chez les auteur-e-s. Choisissez un autre rayon et répétez l'exercice. Demandez à au moins 10 personnes de citer 5 artistes célèbres du pays dans lequel le séminaire se déroule.
- Education : comptez le nombre d'hommes et/ou de femmes accompagné-e-s d'au moins un enfant dans la rue. Allez au rayon jouets/vêtements pour enfants dans un grand magasin et observez les différences entre les jouets/vêtements proposés aux garçons et ceux proposés aux filles. Interrogez les vendeurs/vendeuses et client-e-s sur les raisons des différences observées (vous pouvez également leur demander leur avis à ce sujet).
- Emploi/métiers : observez les plaques professionnelles apposées à l'entrée des bâtiments. Quels sont les métiers représentés ? Sont-ils exercés majoritairement par des hommes ou par des femmes ? Observez les employé-e-s dans les différents commerces. Qui travaille où et à quel poste ? Interrogez des passant-e-s (au moins 10) sur leur formation professionnelle et sur la position hiérarchique des hommes et des femmes sur leur lieu de travail.

Les résultats de chaque groupe sont ensuite présentés en plénière. Les participant-e-s peuvent avoir un échange sur ce qu'ils/elles ont trouvé de particulièrement intéressant/surprenant/choquant et sur les conclusions qu'ils/elles en tirent éventuellement, les évolutions constatées, les questionnements posés.

Commentaire

Il peut être pertinent de conduire en préalable à cet exercice (ou à sa suite) une activité de sensibilisation à la notion de genre.

4. Message publicitaire

Objectif	Analyser les images des femmes et des hommes reproduites dans les publicités Mener une réflexion critique sur les stéréotypes de genre et leur diffusion dans la société
Groupe cible	14-30 ans
Nombre de participant-e-s	10-25
Durée	60 minutes
Matériel	Exemples de publicités (sur papier et en format vidéo)

Déroulement

Former des groupes binationaux de 4-5 personnes. Dans un premier temps, chaque groupe reçoit plusieurs publicités extraites de différents médias (magazines, affiches dans les rues, spots télévisés ou radiophoniques, etc.) et traite les questions suivantes pour chaque publicité :

- Quel est l'objet de la publicité ?
- Quels en sont les personnages ?
- Comment sont représenté-e-s les hommes et les femmes (apparence physique, vêtements, expressions du visage) ? Existe-t-il des différences et si oui, lesquelles ?
- Qui vante quel produit et de quelle manière ? La publicité s'adresse-t-elle à un public en particulier et si oui, lequel ?
- La publicité est-elle efficace ? Pourquoi ?
- Quelles images ou quels stéréotypes véhicule-t-elle ?

Dans un second temps, demander à chaque petit groupe de choisir une publicité et d'en imaginer une nouvelle au moyen d'un collage.

5. La loi en mouvement

Objectifs	Prendre conscience de l'évolution de la société en matière de droits et ainsi du caractère non figé des inégalités de genre Découvrir et analyser le contexte historique propre aux transformations juridiques
Groupe-cible	14-30 ans
Nombre de participant-e-s	10 à 25
Durée	environ 60 minutes
Matériel	feuilles de papier de différentes couleurs, chronologie en fin d'ouvrage)

Déroulement

Constituer des tandems franco-allemands. Chaque tandem tire soit une feuille portant la mention d'une loi en français et en allemand dont le pays d'origine (France ou Allemagne) est précisé, soit une carte comportant une date.

Le but est de reconstituer une frise chronologique pour la France et une pour l'Allemagne à des fins éventuelles de comparaison, mais surtout de lisibilité, en attribuant à chaque date une loi. La chronologie juridique en annexe peut servir de base de travail.

Evaluation

Discuter avec les membres du groupe :

- L'exercice était-il difficile et pourquoi ?
- Y-a-t-il des choses que vous trouvez surprenantes ou choquantes ?
- Pourquoi ou sous quels effets les lois changent-elles ?
- Qu'avez-vous appris ou quelles conclusions peut-on tirer d'un tel exercice ?
- A votre avis, quelle(s) loi(s) manque-t-il encore en matière d'égalité des droits ?
- L'égalité devant la loi se traduit-elle dans les faits ? Que faudrait-il pour qu'elle soit vraiment réelle ?

6. Masculin-féminin

(Source : SOS Homophobie)

Objectifs	Faire ressortir les stéréotypes de genre et leur caractère normatif
Groupe cible	14-30 ans
Nombre de participant-e-s	10-30
Durée	45-60 minutes
Matériel	Grande feuille blanche ou tableau, feutres

Déroulement

Demander aux participant-e-s d'énoncer spontanément sur le mode du brainstorming des caractéristiques (adjectifs ou noms communs) prêtées généralement aux filles et aux garçons. Il peut s'agir de caractéristiques ou d'attributs physiques.

Inscrire les mots au tableau dans deux colonnes différentes (femme/féminin d'un côté et homme/masculin de l'autre).

Une fois la liste terminée, relier les deux colonnes par un axe horizontal et inviter les jeunes qui le souhaitent à venir se positionner sur l'axe en fonction des caractéristiques qu'ils estiment détenir (un membre de l'équipe peut le faire en premier à titre d'exemple). Demander aux participant-e-s les raisons de leur positionnement.

Evaluation

- Que montre cette activité ?
- Quelles conclusions pouvez-vous en tirer ?
- Connaissez-vous des personnes qui possèdent l'ensemble des attributs masculins/féminins ?
- Comment ces attributs sont-ils perçus dans la société ? Et pourquoi ?

7. Réflexions en boîtes

(Source : Gladt e.V.)

Objectifs	Prendre conscience des rôles sexués et des attentes sociales qui en résultent Créer un espace pour parler de la construction des sexes
Groupe cible	Tous publics
Nombre de participant-e-s	min. 12
Durée	min. 45 minutes
Matériel	2 pièces séparées, 2 animateur-trice-s, 2 boîtes à chaussures, feuilles de papier, feutres

Déroulement

Répartir les participant-e-s en deux groupes selon leur sexe (s'assurer que chaque personne peut choisir elle-même le sexe auquel elle s'identifie). Dans un premier temps, chacun-e écrit individuellement sur une feuille ce qu'il-elle pense de l'autre sexe. Il peut sans problème s'agir de préjugés. Inviter chaque participant-e à mettre sa feuille dans la boîte en carton de son groupe. Puis les deux groupes échangent leur carton.

Dans un deuxième temps, chaque groupe inscrit les attentes sociales envers son « propre » sexe sur le carton qu'il a reçu de l'autre groupe.

Exemple : « Je suis un garçon, donc je dois/suis obligé/j'ai le droit… » ou «Je suis une fille, donc… ».

Pour finir, chaque groupe ouvre le carton qu'il a reçu. Les énoncés de l'autre groupe sont alors classés en fonction de ceux émis par son propre groupe (Les feuilles peuvent être collées ou punaisées directement sur les cartons).

Les animateur-trice-s doivent veiller à ce que le contenu de toutes les feuilles soit traduit dans la ou les autres langues.

Evaluation avec le groupe

- Qu'est-ce qui a été le plus simple : parler de l'autre groupe ou de soi-même ?
- Y a-t-il eu des divergences d'opinion au sein de votre groupe ?
- Avec quels énoncés attribués à votre sexe êtes-vous d'accord ?
- Qu'est-ce qui vous a étonné-e-s ?
- Quels énoncés trouvez-vous injustes ?
- Y a-t-il des énoncés concernant l'autre groupe qui s'appliquent à vous ?

8. Deviner les métiers

(Source : « Rainbow Resources »)

Objectifs	Découvrir et analyser les liens stéréotypés entre genre et métier Explorer la thématique de l'égalité professionnelle, notamment en termes de salaires
Groupe cible	Tous publics
Nombre de participant-e-s	10 à 25
Durée	environ 60 minutes
Matériel	cartes-métiers découpées et copiées, comportant la dénomination masculine et féminine d'une profession, paperboard et feutres

Déroulement

Constituer de petits groupes franco-allemands en veillant, si possible, à la mixité filles-garçons dans chaque équipe. Une personne de la première équipe tire une carte et doit faire deviner à son groupe le métier inscrit soit en le dessinant, soit en le représentant sous forme de pantomime. L'équipe a droit à un essai ; si elle se trompe, c'est au tour de l'équipe suivante d'essayer de deviner. L'équipe qui donne la réponse juste obtient un point et tire une carte, et ainsi de suite.

Les animateurs-trice-s classent discrètement après chaque tour la carte-métier dans la pile « Femme » ou « Homme » suivant la dénomination masculine ou féminine citée en premier par l'équipe qui a donné la réponse juste et, une fois toutes les réponses données, montrent les piles « Homme » et « Femme ».

Evaluation

Discuter avec le groupe :

- Quels métiers ont été attribués spontanément à des hommes ou à des femmes ?
- Y-a-t-il une différence entre les métiers « typiquement masculins » et « typiquement féminins » ? Si oui, pourquoi ? Combien sont-ils rémunérés ? Comment faire en sorte que ce soit plus juste ?
- Connaissez-vous des personnes qui exercent une profession « attribuée à l'autre sexe » ? Font-elles bien leur travail ?
- Existe-t-il des professions qui ne peuvent être exercées que par des hommes ou par des femmes ? Pourquoi ?

Remarque

Cela pourrait être intéressant d'écrire sur certaines cartes la dénomination féminine avant la dénomination masculine afin d'observer si cela influe ou non sur la représentation sous forme de dessin ou de pantomime exposée au groupe.

Par ailleurs, il est possible d'ajouter une dimension sociale : est-ce que chaque personne a accès aux métiers nommés, indépendamment de son origine sociale ? Il serait aussi utile de se renseigner en amont sur l'évolution dans l'histoire des différents métiers et de leur ouverture à l'autre sexe. Enfin, cet exercice se combine bien avec une activité d'animation linguistique.

Exemples de cartes-métiers

Docteur/doctoresse (ou médecin), infirmier/infirmière, pilote, conducteur de bus/conductrice de bus, soldat/soldate, avocat/avocate, policier/policière, homme de ménage/femme de ménage, boucher/bouchère, boulanger/boulangère, acteur/actrice, vendeur/vendeuse, steward/hôtesse de l'air, banquier/banquière, danseur/danseuse, écrivain/écrivaine, mécanicien/mécanicienne, footballeur/footballeuse, instituteur/institutrice, informaticien/informaticienne, secrétaire, pompier/pompière…

9. Personnalités marquantes

(Source : Compass, Manual for Human Rights Education with Young people, Conseil de l'Europe)

Objectifs	Réfléchir aux différentes perceptions de l'histoire Analyser l'ancrage des stéréotypes de genre dans l'histoire et la culture
Groupe cible	14-30 ans
Nombre de participant-e-s	15-25
Durée	90 minutes
Matériel	Papier et stylos Tableau ou grande feuille de papier

Déroulement

Demander aux jeunes de réfléchir individuellement, pendant 5 minutes, à des personnalités de leur pays ou d'ailleurs qui les ont particulièrement marqué-e-s ou qu'ils admirent.

Inviter les participant-e-s à les écrire dans deux colonnes séparées (3-4 personnalités féminines d'un côté, 3-4 personnalités masculines de l'autre) en précisant les raisons de leur notoriété.

Former des groupes de 4 à 5 personnes. Dans un premier temps, les membres de chaque petit groupe procèdent à un échange sur les personnalités listées. Ensuite, ils/elles doivent s'accorder sur les 3 personnalités féminines et les 3 personnalités masculines les plus important-e-s pour eux/elles.

En plénière, noter sur une grande feuille de papier les noms choisis par chaque groupe dans deux colonnes séparées « Personnalités féminines »/« Personnalités masculines ». Demander au groupe de nommer les qualités qu'ils/elles incarnent.

Engager la discussion autour de l'exemplarité de ces personnalités ainsi que des caractéristiques stéréotypées ou en opposition avec les rôles traditionnels assignés aux sexes.

Evaluation

Revenir sur l'exercice en demandant ce que les jeunes ont appris sur les personnalités présentées. Puis revenir sur la question des stéréotypes de genre en posant les questions suivantes :

- Quel est le profil des personnalités mentionnées ? Des hommes ou des femmes ordinaires ? Des leaders ? Des artistes ? Qu'ont-ils/elles accompli ?
- Quelles sont les différences et les ressemblances dans la liste des adjectifs qui les décrivent ?
- Les valeurs attribuées aux personnalités féminines sont-elles les mêmes que celles attribuées à des personnalités masculines ? En quoi sont-elles différentes/semblables ?
- Est-ce que cette liste de caractéristiques correspond à la réalité ? Est-ce que ces stéréotypes sont vrais ? Est-ce que les stéréotypes sont toujours négatifs ?

Remarque

Si la notion de personnalités n'est pas claire, demander aux jeunes de penser à des personnes connues qui jouent un rôle modèle pour eux/elles. Avec des plus jeunes, demander de réfléchir à des personnages de bandes dessinées, de dessins animés, de films, à des stars ou des personnalités du monde sportif.

Variante

Demander aux jeunes de choisir individuellement deux personnes qu'ils admirent particulièrement et demander pourquoi ils/elles s'y identifient. Compter le nombre d'hommes et de femmes et en discuter.

10. Silhouettes

(Source : Projet 003 Happily gendered geschlechterreflektierende Bildungsarbeit)

Objectifs	Réflexion sur la perception de soi et la perception de l'autre, attentes et marqueurs sexués des filles et des garçons Renforcement de la personnalité Réflexion sur la construction de l'identité personnelle
Groupe cible	14-30 ans
Durée	env. 90 min.
Nombre de participant-e-s	10-20
Matériel	Ciseaux, papier kraft, stylos, cartes de modération

Déroulement

Répartir les participant-e-s en un groupe de filles et un groupe de garçons. Chaque personne est libre d'intégrer le groupe auquel elle s'identifie. Cette méthode doit se dérouler dans deux pièces différentes. Chaque personne s'allonge à tour de rôle sur un long rouleau de papier, tandis que les autres participant-e-s tracent le contour de sa silhouette. La personne choisit une position dans laquelle elle se sent bien. Distribuer à chaque participant-e des petites feuilles de papier et un stylo. Chacun-e réfléchit aux attentes et aux craintes sociales qui le-la concernent. Préciser dès le début de l'activité que les cartes pourront être collées ultérieurement sur les différentes silhouettes. Chaque personne peut bien sûr aussi garder ses cartes pour elle.

La silhouette peut être divisée selon les critères suivants :

Attentes provenant de...

- la famille (en haut à droite)
- l'école/la formation/les études (en haut à gauche)
- du cercle d'ami-e-s (en bas à droite)

Craintes à votre encontre (en bas à gauche)

Quand tout le monde a terminé, des cartes sélectionnées par les participant-e-s peuvent être fixées autour de la silhouette, puis faire l'objet de discussions au sein des deux groupes. L'animateur-trice est chargé-e de répertorier les cartes et de mener la discussion.

Il est possible de collecter des réponses aux questions suivantes :

- Quelles influences extérieures ont un effet sur moi en tant que personne ?
- Qu'est-ce qui a fait de moi la personne que je suis aujourd'hui ?
- Qui attend quelque chose de moi ?
- Qui/Qu'est-ce qui m'influence ?

Durant l'ensemble de cette méthode, tous les propos des participant-e-s devront être traduits. Si tout le monde est d'accord, les silhouettes peuvent être présentées en plénière.

Lors de la présentation des silhouettes en plénière, les animateur-trice-s peuvent poser les questions suivantes :

- Y a-t-il des différences entre les silhouettes des filles et des garçons ?
- Que remarquez-vous ?
- Qu'est-ce qui vous a surpris-e ?
- Y a-t-il des points communs entre les deux groupes, par exemple en matière de craintes ou d'attentes sociales ?
- Y a-t-il des différences/concordances nationales ou transnationales ?
- Selon vous, pourquoi ces attentes sociales existent-elles ?

Pour conclure, les participant-e-s peuvent discuter des points de vue suivants (en binôme) :

- Que faites-vous lorsque vous ne souhaitez pas vous plier à l'un des comportements que l'on attend de vous ?
- Que faites-vous quand vous êtes confronté-e à deux attentes sociales différentes ?
- Comment réagissez-vous quand des attentes sociales se heurtent à vos souhaits personnels ?
- Comment gérez-vous ces conflits ?
- Quelles stratégies peuvent vous aider à faire ce que vous désirez ?

Variantes

Chaque personne peut aussi tracer sa silhouette sur une feuille de papier A4. L'évaluation peut par exemple se dérouler en binômes constitués librement.

On peut aussi choisir la voie de l'introspection : dans un premier temps, chacun-e se focalise sur les attentes extérieures, puis sur ses propres attentes afin d'élargir et d'accentuer sa propre vision des choses. Cette variante peut ainsi aider les participant-e-s à renforcer leur autodétermination.

Introspection

- Qu'est-ce que j'aimerais faire à l'avenir ? (tête)
- Qu'est-ce que je sais faire ? (main)
- Qu'est-ce que j'aime particulièrement ? (cœur)
- Quel est mon prochain objectif concret ? (pieds)

11. Collage sur les normes de genre

(Source : Dissens e.V., Katharina Debus)

Objectifs	Réflexion sur les normes de genre dans son propre pays ainsi qu'en comparaison internationale
Groupe cible	14-30 ans
Nombre de participant-e-s	5 à 30
Durée	Environ 120 minutes (40 min. pour les explications et la réalisation du collage, pause, 60 min. pour la discussion)
Matériel	Plusieurs feuilles de paper board sur lesquelles est collée la consigne de travail (une feuille pour 4-5 participant-e-s), des ciseaux et de la colle, des feutres pour dessiner et écrire, divers magazines parus dans les différents pays représentés dans la rencontre ainsi que traitant de thématiques variées (politique, loisirs, famille, musique...). Les participant-e-s peuvent apporter un à deux magazines.

Alternative

On peut demander à chaque participant-e d'apporter un ou deux magazines.

Déroulement

Coller la question « Comment doit être une fille/une femme [respectivement un garçon/un homme] selon les dires des personnes de ton entourage ? » en différentes langues sur les feuilles de paper board et installer le matériel.

Les participant-e-s sont réparti-e-s si possible en groupes mélangés. Il leur est demandé de présenter à l'aide d'un collage les réponses de leur entourage à la question posée. Les participant-e-s sont invité-e-s à traiter la question relative au sexe leur correspondant (ex.: les femmes vont réaliser le collage « Comment doit être une femme selon les dires des personnes de ton entourage ? »). Cependant, chaque participant-e est libre d'intégrer le groupe qu'il/elle souhaite.

Remarques

Les jeunes évoluent dans des environnements différents et ont aussi des opinions différentes, au moins en partie. Le but n'est pas de trouver un compromis au sein du groupe ou de débattre si une image est correcte ou non. Parfois, les participant-e-s demandent si une image/un commentaire est correct. On peut répondre en demandant si les personnes de leur entourage ou eux/elles-mêmes voient vraiment cela comme ça. Si c'est le cas, tout est correct. Le but n'est pas de recueillir des images extrêmes : les participant-e-s sont invité-e-s à considérer ce qui se dit réellement dans

leur entourage. Après l'élaboration des collages, les résultats sont discutés. Les jeunes peuvent alors expliquer pourquoi ils ont réalisé ce qui est accroché et questionner les autres sur leurs photos et commentaires.

Évaluation

Les évaluations peuvent commencer en groupes non mixtes si c'est possible linguistiquement/pour l'équipe d'animation et s'achever en plénière.

L'évaluation doit être menée sur le mode de la conversation ouverte. Vous pouvez chercher la discussion avec les participant-e-s en questionnant de façon curieuse. Les jeunes cherchent souvent à établir un consensus à l'aide de phrases telles que « Les gens… », « C'est normal que… » . Il convient ici de reposer la question précisément : « Il ne s'agit pas de savoir ce que les gens en pensent ou ce qu'on veut. Comment vois-tu les choses ? Que dit ton entourage ? »

Discuter avec le groupe en plénière

- Que voyez-vous ? Que remarquez-vous ?
- Si vous comparez les collages, en quoi sont-ils similaires ? En quoi sont-ils différents ? Y a-t-il des différences entre les pays ?
- En cas d'insinuations concernant l'autre sexe (exemple : « Les garçons aiment les gros seins. » « Les filles veulent avoir un mari riche. »): Comment le savez-vous ? Est-ce que vous en parlez ? Est-ce que toutes les filles/tous les garçons que vous connaissez sont comme ça ?
- Qu'en pensez-vous ? Qu'est-ce que cela vous fait ? Comment vous sentez-vous quand vous êtes face à ce genre d'attributions ? (indifférent-e, en colère, blessé-e, triste, dépassé-e, heureux-se, fort-e, énervé-e, etc.) ?
- Voulez-vous être ainsi ?/Êtes-vous ainsi ? Que souhaiteriez-vous être parmi tous ces collages ? Que vous manque-t-il ?

Conclusion

Pour clore la méthode de façon ouverte, vous pouvez demander aux participant-e-s de réaliser un autre collage : « Comment souhaitez-vous être ? ».

12. Power Flower

(Source : Anti-Bias-Werkstatt/ Europahaus Aurich)

Objectifs	Réfléchir à son propre positionnement social Identifier ses groupes sociaux d'appartenance Reconnaître la complexité de sa propre identité ainsi que l'identité de genre Prendre conscience de ses propres privilèges ainsi que de ses positions de force (Approche intersectionnelle)
Groupe cible	14-30 ans
Nombre de participant-e-s	10 minimum
Durée	30-45 minutes
Matériel	Un exemplaire de la fiche « Power Flower » (voir ci-dessous) par participant-e, un rétroprojecteur ou paper board, un transparent de la « Power Flower »

Déroulement

Présenter la fiche « Power Flower » à tou-te-s les participant-e-s à l'aide d'un rétroprojecteur ou d'un paper board. Leur préciser que le cœur de la fleur désigne les critères propres à l'identité humaine tels que l'origine, le sexe, l'état civil, le lieu de résidence, etc. Il s'agit également de catégories de différenciation qui ne sont ni inéluctables ni statiques, mais imposées par la société. Elles ont toutefois un effet réel.

Les pétales internes de la fleur désignent les caractéristiques propres aux groupes de personnes structurellement privilégiées en France et en Allemagne par rapport aux différentes catégories énoncées au centre de la fleur, tandis que les pétales externes désignent les caractéristiques propres aux groupes de personnes plutôt non privilégiées. On peut citer quelques exemples pour rendre ce concept plus concret (La fiche « Power Flower » sert uniquement de modèle et doit être adaptée à chaque groupe cible. Les catégories peuvent donc être complétées ou remplacées par d'autres selon les besoins).

Travail individuel (5-10 minutes) : Distribuer un exemplaire de la « Power Flower » à chaque participant-e, qui doit colorier, pour chaque catégorie, les pétales internes ou externes de la fleur en fonction de sa propre situation. Lorsqu'un participant-e ne peut s'identifier à aucun des deux pétales, il/elle peut en ajouter un troisième. En principe, il revient aux participant-e-s de décider quels pétales ils/elles souhaitent colorier. Il est important de préciser qu'à l'issue de l'activité, la « Power Flower » sera conservée par chacun-e et qu'elle ne doit pas obligatoirement être présentée au reste du groupe.

Evaluation en plénière

Il est essentiel de rappeler aux participant-e-s l'importance de connaître son propre positionnement lorsqu'on aborde le thème des systèmes d'oppression. La prise de conscience et l'échange sur les différents positionnements permettent de développer de l'empathie pour les autres et d'agir de manière responsable. Il ne s'agit pas de provoquer des sentiments de culpabilité à cause de privilèges « innés », mais plutôt d'encourager chacun-e à prendre conscience de ses capacités d'action, à concevoir la notion de pouvoir de manière positive et à l'utiliser pour s'engager en faveur de la justice. Il convient également de réfléchir à des moyens de combattre activement les asymétries de pouvoir.

Questions éventuelles à poser en plénière :

- Qu'avez-vous ressenti au cours de cet exercice ?
- Quelle catégorie t'a posé problème et quelle autre pas ? Pourquoi ?
- Quelles sont les appartenances, quels sont les pétales dont tu n'étais pas sûr-e ? Pourquoi ?
- Comment vis-tu le fait d'appartenir au groupe des pétales internes ou externes ?
- Es-tu d'accord avec la catégorisation proposée par la « Power Flower », à savoir « privilégié-e », « non-privilégié-e » ? Te sens-tu vraiment « (non)-privilégié-e » comme cela est indiqué dans la « Power Flower » ?

On peut également discuter de la signification des appartenances :

- Existe-t-il des situations, des contextes ou des groupes dans lesquels les conditions changent, et le privilège devient une discrimination ou vice versa ?
- Les appartenances signifient-elles toutes la même chose pour toi, en es-tu toujours conscient-e ? (différentes significations subjectives des appartenances)
- Toutes les appartenances ont-elles le même poids dans la société ? (différentes significations sociales des appartenances)

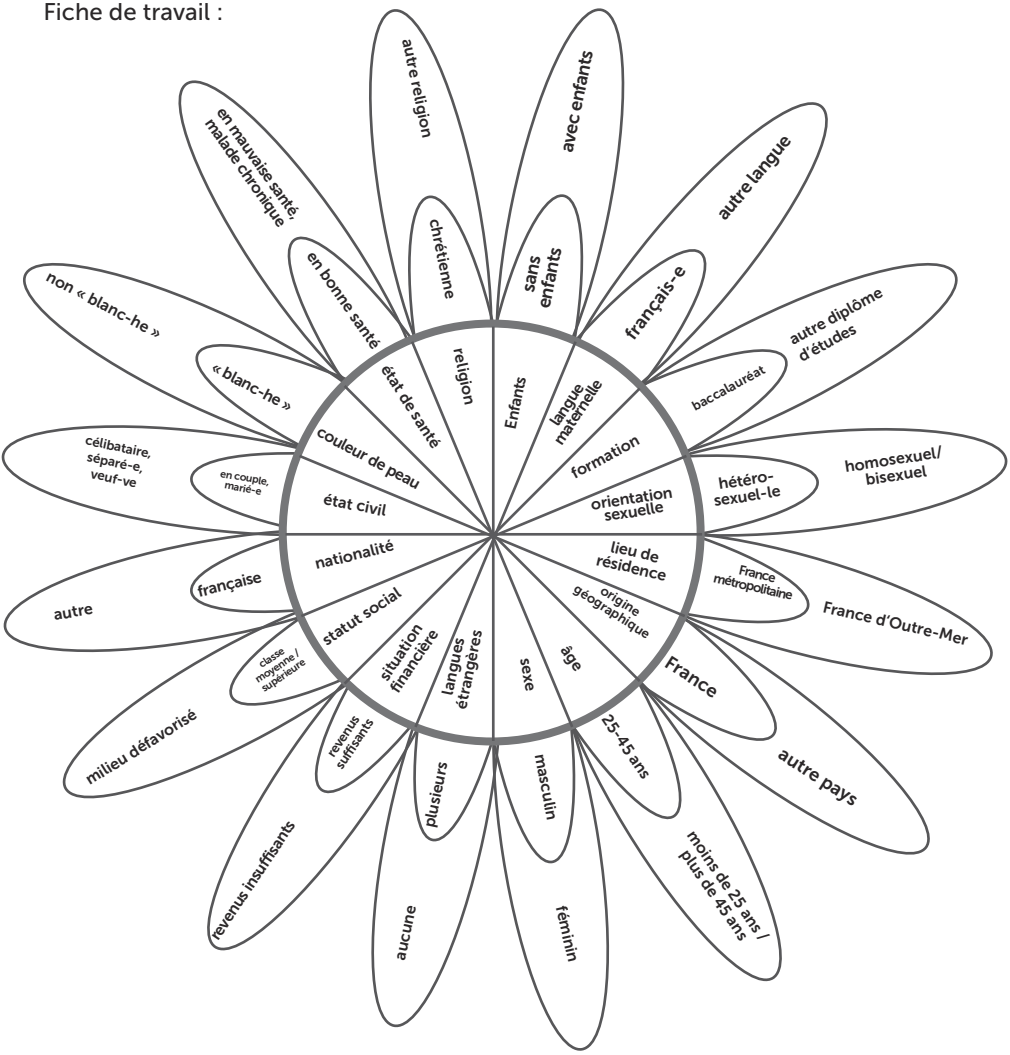
A propos des rapports de force :

- Quand et comment peut-on se trouver en position de force, alors même qu'on occupe une position marginale ?
- Comment gérez-vous votre pouvoir ou votre impuissance et que peut-on tirer de cette analyse ?
- Comment pouvez-vous utiliser votre pouvoir de manière positive ? Comment pouvez-vous l'utiliser pour changer les rapports de force inégaux ? Il est important d'attirer l'attention des participant-e-s sur le fait que le pouvoir n'est pas seulement quelque chose de négatif, de « malveillant », mais qu'il offre aussi des possibilités et des ressources. Le pouvoir peut également être utilisé de manière constructive, par exemple sous forme d'empowerment (ou autonomisation) et de partage du pouvoir.

Remarques / A quoi faut-il faire attention ?

Lorsque les participant-e-s doivent choisir leur groupe, ils-elles se rendent souvent compte qu'ils-elles ne rentrent dans aucune des catégories du schéma dualiste de la « Power Flower ». Il est nécessaire de laisser un temps de réflexion et de discussion sur ce constat/cette critique.

Fiche de travail :



13. Nous – Pas à pas

(Source : KOMPASS, Dissens e.V.)

Objectifs	Sensibiliser à la répartition inégale des chances dans les sociétés Prendre conscience des éventuelles conséquences personnelles de l'appartenance à certains groupes sociaux ou culturels ; éveiller l'identité de genre
Groupe cible	16-30 ans
Nombre de participant-e-s	10 à 25
Durée	env. 90-120 min.
Matériel	Cartes de rôle et questions (voir fiches en annexe) relatives aux différents traitements privilégiés et aux discriminations dans la société. Un espace ouvert (grande salle ou terrain en plein air)

Préparation

Lire attentivement les consignes de l'exercice. Passer en revue la liste des « situations et événements » et le cas échéant, l'adapter au groupe. Préparer et dupliquer une carte de rôle par personne. Cette méthode peut être utilisée comme exercice principal pour thématiser et traiter la question suivante : Qui est discriminé-e et qui est privilégié-e dans notre société ?

Déroulement

- Créer une atmosphère calme et détendue.
- Distribuer au hasard une carte de rôle à chaque participant-e. Chacun-e garde sa carte pour soi et ne peut la montrer à personne.
- Tout le monde s'assoit (de préférence par terre) et lit son rôle.
- Inviter les participant-e-s à se glisser dans la peau de la personne décrite sur la carte. Pour les aider, certaines des questions suivantes peuvent être lues à voix haute. Après chaque question, marquer une pause afin que chacun-e ait le temps de se faire une image précise de son personnage et de sa vie :
    - o Quelle enfance avez-vous eu ? Dans quel type de logement avez-vous habité ? À quels jeux avez-vous joué ? Quelle profession exerçaient vos parents ? À quoi ressemble votre quotidien ? Où vous retrouvez-vous avec vos ami-e-s ? Que faites-vous le matin, l'après-midi, le soir ? Quel style de vie menez-vous ? Où vivez-vous ? Quel est votre salaire mensuel ? Comment occupez-vous votre temps libre ? Que faites-vous pendant les vacances ? Qu'est-ce qui vous passionne et qu'est-ce qui vous fait peur ?
- Demander aux participant-e-s de rester calmes et de former une ligne en se plaçant l'un-e à côté de l'autre (comme sur une ligne de départ).

- Annoncer qu'une liste de situations et d'événements va maintenant être lue à voix haute. À chaque fois que les personnes peuvent répondre par « oui » à l'un des énoncés, elles font un pas en avant. Sinon, elles restent à leur place et ne font aucun mouvement.
- Quand tout-e-s les participant-e-s se sont glissé-e-s dans leur rôle, commencer à poser les questions. Il convient de préciser aux participant-e-s qu'ils/elles doivent répondre aux questions comme le ferait, selon eux/elles, leur personnage dans la vraie vie. Si les participant-e-s émettent certains doutes, ils/elles pourront en discuter au moment de l'évaluation. En attendant, ils/elles peuvent noter ces questions sur un pense-bête. Il est important de ne pas parler des doutes et des incertitudes pendant l'exercice. Le nombre de questions posées peut varier, mais ne peut pas être inférieur à 12.
- Lire chaque situation à voix haute. Marquer une pause après chaque énoncé pour permettre aux participant-e-s de faire un pas en avant et de regarder autour d'eux/elles pour voir où ils/elles se trouvent par rapport aux autres.
- Pour finir, inviter les participant-e-s à se rappeler de leur position finale. Puis, leur laisser quelques minutes pour sortir de leur rôle avant de se réunir en plénière.

Evaluation

Dans un premier temps, demander aux participant-e-s ce qu'ils/elles ont pensé de l'exercice. Puis, discuter de leurs éventuelles interrogations et de ce qu'ils/ elles ont appris.

- Qu'avez-vous ressenti lorsque vous avez fait un pas en avant et/ou que vous êtes resté-e sur place ?
- À quel moment ceux/celles qui ont souvent fait un pas en avant ont-ils/elles remarqué que d'autres n'avançaient pas aussi rapidement ?
- Quels groupes de personnes étaient le plus fortement limités ?
- Dans quelles catégories émergent les inégalités ?
- Comment interagissent les différentes formes d'inégalité ?
- Est-ce que quelqu'un peut deviner le rôle des autres ? (À cette étape de l'exercice, les rôles peuvent être révélés).
- À quel point était-ce facile ou difficile d'interpréter les différents rôles ? Comment vous êtes-vous représenté vos personnages ?
- Quels droits humains sont menacés pour chacun des rôles ? Est-ce que l'un-e d'entre vous peut affirmer que ses droits n'ont pas été respectés, voire ont été inexistants ?
- Il est important de corriger les éventuelles erreurs factuelles survenues lors de l'exercice comme, par exemple, de fausses informations relatives aux droits des personnes détenant (ou pas) des statuts de séjour différents.
- Que devrait-on faire en premier pour combattre les inégalités dans la société ?

Cartes de rôle

Remarques : Les rôles énumérés ci-dessous ne sont que des exemples. Il convient de les adapter en fonction du profil des participant-e-s et de la dynamique de groupe. Il ne faut en aucun cas attribuer une carte à un-e participant-e dont les conditions de vie sont très proches de celles du personnage décrit.

Élève de 16 ans dont la religion est minoritaire par rapport aux autres (par exemple, une Musulmane dans un environnement chrétien). Elle vit chez ses parents qui tiennent un petit commerce de légumes. Elle est très sportive et joue depuis peu dans une équipe de football. En ce moment, elle n'a pas de petit ami.

Homme *blanc* de 40 ans, français, SDF et alcoolique. Il survit en faisant la manche ou des petits boulots.

Homme de 23 ans, originaire du Sri Lanka, qui a fait une demande d'asile en Allemagne. Il a entamé les démarches il y a un an. Il vit dans un foyer d'immigrés dans les environs de Berlin. Sa famille vit au Sri Lanka.

Étudiante de 21 ans, de confession musulmane. Elle a un petit ami qui pratique une religion différente de la sienne. La famille de la jeune femme n'est pas au courant de cette relation.

Étudiante de 25 ans issue de l'immigration. Elle est lesbienne et vit en colocation. Pour financer ses études, elle travaille comme serveuse.

Jeune homme rom de 19 ans qui a déjà vécu en Allemagne, mais a été expulsé du pays il y a deux ans. Il est maintenant revenu en Allemagne et risque d'être expulsé à nouveau. Il n'a suivi aucune formation professionnelle. Il vit en colocation avec sa petite amie et recherche un emploi fixe ou une formation.

Jeune homme rom de 23 ans, apatride, hétérosexuel, célibataire, sans enfant. Il gagne sa vie en travaillant principalement sur des chantiers.

Femme transgenre de 31 ans qui a subi une vaginoplastie en Thaïlande. Elle a immigré en France et possède un titre de séjour permanent ainsi qu'un permis de travail. Elle parle avec un accent et travaille dans un bar. Elle aimerait se marier et être femme au foyer.

Jeune femme *blanche* de 19 ans, allemande, SDF et toxicomane depuis deux ans. Elle finance sa consommation de drogue en commettant des vols. Elle est très maigre et a l'air malade.

Étudiant *blanc* de 23 ans, français, résidant chez ses parents qui savent depuis longtemps que leur fils est homosexuel. Il a un petit ami, reconnu comme tel par les parents de l'étudiant.

Femme *blanche* de 36 ans, française, dentiste, dont le cabinet connaît un grand succès et qui gagne donc très bien sa vie. Elle vit en couple avec une femme et les deux enfants de cette dernière, issus d'une précédente union.

Homme *blanc* de 33 ans, allemand, travailleur social. Suite à un accident de voiture, il est devenu hémiplégique et se déplace en fauteuil roulant ; il bénéficie d'une pension d'invalidité et vit chez ses parents. Il fréquente une femme qui se déplace, elle aussi, en fauteuil roulant.

Immigrante de 27 ans qui a fui son pays après avoir été violée et torturée. Elle n'a pas obtenu le droit d'asile. Elle est mère célibataire de deux enfants et travaille comme aide-ménagère pour un salaire dérisoire.

Etudiante *blanche* de 18 ans, allemande, résidant chez ses parents. Elle aime sortir. Ses parents travaillent beaucoup et gagnent bien leur vie. Elle s'est disputée avec eux après qu'ils ont appris qu'elle fréquentait un jeune immigré depuis un certain temps.

Homme *noir* de 38 ans, français, chef de département en CDI chez un grand fabricant automobile. Il gagne bien sa vie, est marié, a deux enfants dont son épouse s'occupe. Il est alcoolique, ce que tout le monde ignore, à l'exception de sa femme.

Élève *blanc* de 16 ans, allemand, résidant chez ses parents. Il a deux frères plus jeunes. Ses deux parents sont au chômage et sa famille dispose de peu d'argent. Après les cours, il va toujours travailler, ce qui lui permet de gagner un peu d'argent pour s'acheter des vêtements à la mode. Il est tombé amoureux d'un garçon d'une classe parallèle, mais ne l'a jusqu'à maintenant raconté à personne.

Prothésiste dentaire de 20 ans, employée en CDI et touchant un salaire convenable. Elle est issue de l'immigration, lesbienne, et vit seule. Son chef exige souvent d'elle qu'elle fasse des heures supplémentaires non rémunérées.

Ouvrier qualifié de 23 ans, issu de l'immigration (de deuxième génération), embauché en CDI chez un fabricant automobile. Il gagne bien sa vie, est hétérosexuel, célibataire et n'a pas d'enfant. Il aime bien fumer un joint le soir avant d'aller se coucher.

Jeune femme *blanche* de 25 ans, allemande, sans formation professionnelle, au chômage, hétérosexuelle, mère célibataire élevant deux enfants. La famille vit des aides sociales.

Jeune femme *noire* de 29 ans, originaire d'Ethiopie, diplômée en géographie, mais sans emploi. Elle est mariée avec un cadre moyen blanc de nationalité française. Elle est femme au foyer et s'occupe de leurs deux enfants.

Ancien chef de département blanc de 56 ans, français, au chômage depuis huit ans, après que son entreprise a fermé. Il ne trouve pas de nouvel emploi et vit de l'aide sociale. Il n'a pas pu conserver sa voiture et a été contraint de déménager dans un appartement plus petit. Il est divorcé et a une fille de 15 ans qui vit chez sa mère.

Questions

1. Peux-tu te déplacer librement, par exemple quitter la ville ou voyager ? (liberté de mouvement)
2. Disposes-tu d'assez d'argent pour subvenir à tes besoins quotidiens ? (logement, nourriture, etc.) (moyens de subsistance de base)
3. Peux-tu aller au moins une fois par semaine au théâtre ou au cinéma ?
4. Disposes-tu d'un endroit où tu te sens en sécurité ? (logement)
5. Exerces-tu une profession qui te plaît et pour laquelle tu obtiens de la reconnaissance ? (travail)
6. Es-tu en mesure de planifier les 5 prochaines années de ta vie ? (travail, sécurité)
7. As-tu une assurance maladie ou peux-tu consulter n'importe quand un médecin ? (accès aux soins)
8. Peux-tu te déplacer dans la rue le soir sans avoir rien à craindre ? (sécurité personnelle)
9. Peux-tu appeler la police en cas de besoin ? (protection de l'État)
10. Peux-tu marcher dans la rue main dans la main avec ta/ton compagne/compagnon sans craindre la moindre réaction négative ? (reconnaissance publique)
11. Tu n'as pas peur d'être contrôlé-e par la police ?
12. Peux-tu voter aux prochaines élections et te faire élire ? (participation politique)
13. As-tu l'impression que ton opinion sur les questions sociales et politiques compte ?
14. Te sens-tu justement représenté-e à la télévision ou dans les médias ? (représentation médiatique)
15. As-tu l'impression que ta langue, ta religion et ta culture sont respectées dans la société dans laquelle tu vis ?
16. Peux-tu occuper ton temps libre comme tu le souhaites ? Es-tu libéré-e ? (obligations sociales)
17. Quelqu'un se charge-t-il des tâches ménagères à ta place ? (cuisiner, nettoyer, laver)
18. As-tu accès àéducation, as-tu la possibilitéélargir ton savoir et tes compétences ? (formation)
19. As-tu déjà eu l'impression que tu étais discriminé-e en raison de tes origines ?
20. Peux-tu inviter des ami-e-s à déjeuner ou dîner à la maison ?

14. Moi / Pas moi

(Source : Anti-Bias-Werkstatt e.V.)

Objectifs	Rendre visible les différentes appartenances à des groupes Rendre visible les appartenances à des groupes dévalorisés et valorisés par la société Sensibiliser aux mécanismes d'action des appartenances à des groupes sociaux minoritaires ou majoritaires Accepter les appartenances multiples Comprendre le besoin d'appartenance à différents groupes Renforcer l'image de soi
Groupe cible	14-30 ans
Nombre de participant-e-s	10-25
Durée	30-60 minutes
Matériel	Deux paper boards ou deux grandes feuilles sur lesquelles figurent respectivement « Moi » et « Pas moi »

Déroulement

Introduction/Informations générales : La méthode « Moi – Pas moi » aborde des questions personnelles auxquelles il peut être difficile de répondre. Il convient donc de préciser aux participant-e-s qu'ils/elles sont autorisé-e-s à « mentir » lors de cet exercice. Il est indispensable de créer une bonne ambiance au sein du groupe avant de commencer.

Consignes

- Introduire cette méthode en précisant qu'il s'agit avant tout d'apprendre à mieux connaître les autres et d'aborder avec le groupe les thèmes de l'appartenance à un groupe et de l'appartenance multiple.
- Afficher « moi » d'un côté de la salle et « pas moi » de l'autre côté.
- Inviter les participant-e-s à se placer d'un des deux côtés de la salle en fonction de leur réponse respective à chacune des questions. Préciser au groupe qu'il n'y a pas d'entre deux dans cet exercice, mais qu'il est possible de mentir comme mentionné précédemment. Insister sur le fait que les participant-e-s n'ont pas à corriger le placement des autres, si jamais ils/elles se connaissent, étant donné qu'il est autorisé de mentir et que le mensonge ne doit pas être révélé par une tierce personne.
- À l'issue d'une série de questions posées par l'animateur-trice, les participant-e-s ont la possibilité de poser à leur tour des questions au groupe.

- Poser la première question (voir liste des questions à la page suivante). Après chaque question, il importe de laisser un temps de réflexion aux participant-e-s avant de répondre. Il convient de prêter attention aux participant-e-s qui font partie du groupe « moi » et à ceux/celles qui se rangent du côté du groupe « pas moi ». Les participant-e-s doivent se concentrer sur les changements d'appartenances de chacun-e. Demander aux participant-e-s comment leurs impressions ont évolué selon la question et la constellation. Différentes appartenances à divers groupes se révèlent peu à peu.
- Après que l'équipe a posé ses questions, les participant-e-s ont la possibilité de le faire à leur tour. Il est important de souligner que les questions doivent d'abord être acceptées par le groupe et donc adaptées à ce dernier.
- Il est préférable de ne pas poser trop de questions afin de maintenir l'attention des participant-e-s jusqu'à la fin de l'exercice.

Evaluation en plénière

- Comment avez-vous vécu le fait d'être seul-e d'un côté ?
- Comment avez-vous vécu le fait d'être avec un grand groupe d'un côté ?
- Qu'avez-vous remarqué de particulier ?
- Qu'est-ce qui vous a surpris-e ?
- Qu'est-ce qui vous a finalement motivé-e à poser vous-mêmes des questions ?
- Est-ce que toutes les questions avaient la même importance pour votre vie ?
- Y a-t-il d'autres appartenances qui n'ont pas été mentionnées dans les questions et qui ont pourtant une importance pour vous ?
- Pourquoi certaines appartenances ont-elles une importance particulière ?
- Y a-t-il des différences entre le jugement individuel et le jugement social des différentes appartenances ?

Remarques

Cette méthode ne peut pas être utilisée en début de séminaire/projet, mais uniquement dans des groupes où les personnes se connaissent bien et se font confiance. Lors de cette méthode en apparence assez simple, il peut arriver que certain-e-s participant-e-s livrent des témoignages très personnels. L'équipe doit donc être capable de les gérer et de les contextualiser socialement lorsque cela semble nécessaire. Elle doit tenir compte du fait que les questions portent sur des expériences très personnelles (et éventuellement douloureuses). Les participant-e-s sont donc autorisé-e-s à interrompre l'exercice à tout moment ou à ne pas répondre à certaines questions.

Cette méthode permet également d'aborder la thématique du « positionnement simultané » de chaque participant-e ; diverses appartenances peuvent être associées à la question des groupes majoritaires et minoritaires. On peut aussi se questionner sur les moments où l'on vit bien ou moins bien son appartenance à des groupes minoritaires ou majoritaires.

Propositions de questions à poser

- Qui a appris à jouer d'un instrument de musique durant son enfance ?
- Qui fréquente régulièrement un lieu de culte ?
- Qui possède la nationalité du pays dans lequel il/elle vit ?
- Qui a plus de deux frères et sœurs ?
- Qui peut prévoir son avenir professionnel et financier pour les cinq ans à venir ?
- Qui était entouré-e de plus de 50 livres dans le foyer au sein duquel il/elle a grandi ?
- Qui a déjà consommé des drogues illégales ?
- Qui part chaque année en vacances ?
- Qui a déjà embrassé passionnément un homme ?
- Qui a déjà embrassé passionnément une femme ?
- Qui aime chanter ?
- Qui se sent appartenir à un groupe discriminé socialement ?
- Qui exerce le métier qu'il/elle a appris ?

Ces questions sont à reformuler en fonction de l'âge des participant-e-s et du contexte de l'échange.

15. « Non, c'est non! »

(Source : « Rainbow Resources »)

Objectifs	Prendre conscience de sa sphère intime et de celle des autres Apprendre à reconnaître le harcèlement sexuel S'exercer à refuser un contact corporel non voulu
Groupe-cible	Tous publics
Nombre de participant-e-s	10 - 25
Durée	Environ 30 minutes
Matériel	Ruban adhésif, craie ou ficelle

Déroulement

1. Demander au groupe de constituer deux rangées, l'une en face de l'autre (de façon à ce que chacun-e ait une personne en face de soi).

2. Demander à une rangée de se diriger vers la rangée d'en face. Chaque personne de l'autre rangée dit « stop » quand elle estime que la personne marchant vers elle est assez près ou quand elle se sent mal à l'aise. Il est important d'expliquer aux participant-e-s qu'il ne s'agit pas d'une compétition. Chacun-e doit décider jusqu'à quelle limite il/elle laisse approcher l'autre personne.

3. Une fois que les personnes se sont toutes arrêtées, demander aux participant-e-s de regarder autour d'eux/elles. Puis, chacun-e retourne à son point de départ.

4. L'exercice recommence mais cette fois, ce sont les personnes de l'autre rangée qui se dirigent vers leurs vis-à-vis.

5. Demander à chacun-e de choisir un endroit dans la pièce et de marquer l'espace (au moyen d'une craie, d'une ficelle ou d'un ruban adhésif) qu'il/elle n'autorise personne à franchir : jusqu'à quelle limite les autres peuvent-ils approcher ? Expliquer que cet espace correspond à leur sphère intime ou territoire personnel.

Evaluation

- Pourquoi les personnes ont-elles des limites différentes ?
- La délimitation de l'espace personnel diffère-t-elle suivant les gens ? Existe-il en outre des différences interculturelles ?
- En termes de contact corporel, qu'est-ce que les autres ne sont pas censés faire (par exemple, te prendre dans leurs bras, t'embrasser, toucher ton épaule…) ?
- A quoi remarque-t-on qu'une personne est mal à l'aise ?
- Les mots peuvent-ils faire en sorte que d'autres se sentent mal à l'aise ? Comment ?
- Que faire pour que les autres respectent notre territoire personnel ?

16. Personne Gingenre

(Source : Genderbread.org)

Méthode à télécharger sous ce lien :

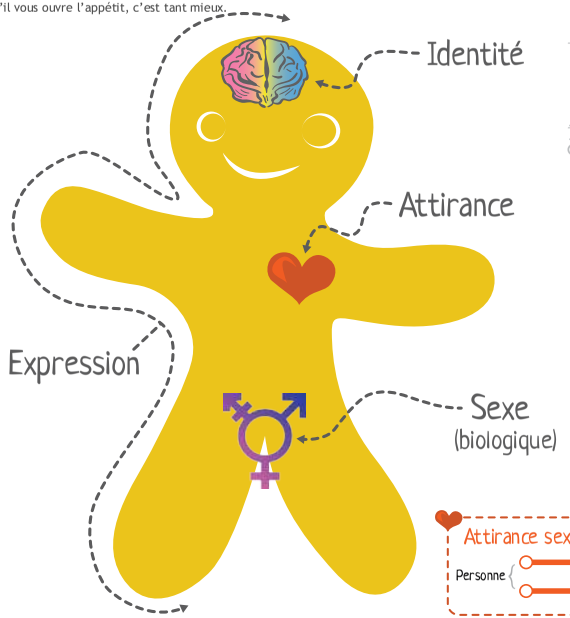
www.genderbread.org/wp-content/uploads/2017/01/Personne-Gingenre-3.3.pdf

Personne Gingenre v3.3

Translated by cfs fcée — Canadian Federation of Students / Fédération canadienne des étudiantes et étudiants

by its pronounced METROsexual .com

Le genre est l'un de ces concepts que tout le monde croit comprendre, mais que la plupart ignore. Le genre n'est pas binaire. Ce n'est pas « un ou l'autre ». Dans plusieurs cas, il s'agit « des deux et plus ». Une pincée de ceci, un soupçon de cela. Ce délicieux petit guide est conçu comme un hors-d'œuvre afin de mieux comprendre les genres. S'il vous ouvre l'appétit, c'est tant mieux.



4 versions et combinaisons d'étiquettes possibles (parmi une infinité)

Dessinez votre point dans les deux continuums de chaque catégorie pour représenter votre identité et combinez tous les ingrédients pour former votre personne gingenre.

Identité du genre

Féminité

Masculinité

« femme » « homme » « bi-spirituel·le » « intergenre »

Comment vous, dans votre esprit, définissez votre genre selon votre conformité (ou non conformité) à ce que vous pensez être les options de votre genre.

Ø indique un manque de ce qui est sur la droite

Expression du genre

Féminin

Masculin

« butch » « fem » « androgyne » « neutre »

La manière dont vous manifestez votre genre par vos actions, votre habillement et votre attitude, et comment ces manifestations sont interprétées selon les normes de genre.

Sexe biologique

Féminité

Masculinité

« homme » « femme » « intergenre » « femme trans »

Les caractéristiques sexuelles à votre naissance et pendant votre croissance, incluant les organes sexuels, la forme du corps, le ton de la voix, la pilosité, les hormones, les chromosomes, etc.

Attirance sexuelle envers

Personne → (Femme/féminine/féminité)

Personne → (Homme/masculin/masculinité)

Attirance émotionnelle envers

Personne → (Femme/féminine/féminité)

Personne → (Homme/masculin/masculinité)

Pour chaque groupe, encerclez toutes les options qui s'appliquent à vous et dessinez le point qui décrit les aspects du genre qui vous attire.

Vous restez sur votre faim? Apprenez-en plus à http://bit.ly/genderbread

Chronologie

1804

France

Mariage et famille
Le Code Napoléon affirme l'incapacité juridique totale de la femme mariée.

1861

France

Education
Julie Victoire Daubié est la première femme à avoir le droit de se présenter au baccalauréat (Lyon).

1872

Droits des personnes LGBTTIQ*
Allemagne

Le paragraphe 175 du nouveau code pénal du Reich allemand condamne les rapports sexuels entre deux personnes de sexe masculin.

1896

Allemagne

Education
Pour la première fois, six femmes passent leur baccalauréat au Luisengymnasium en Prusse.

1900

Allemagne

Mariage et famille
Le Code Civil allemand régit le statut juridique de la femme. L'époux détient le pouvoir total de décision sur les questions relatives à la vie conjugale et à la vie de famille.

1909

France

Mariage et famille
Institution d'un congé de maternité de 8 semaines sans rupture de contrat, mais sans traitement (sans solde).

1918

Allemagne

Vote
Les femmes obtiennent le droit de vote et d'éligibilité. Selon la Constitution de Weimar : « Les hommes et les femmes ont fondamentalement les mêmes droits et devoirs ».

1944

France

Vote
Une ordonnance accorde le droit de vote et d'éligibilité aux femmes.

1946

France

Constitution
Le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines est désormais inscrit dans le préambule de la Constitution.

1949

Allemagne

Constitution
« Les hommes et les femmes sont égaux en droits » - Après avoir été rejeté deux fois, le principe d'égalité entre les hommes et les femmes (article 3, paragraphe 2) est inscrit dans la loi fondamentale de la République fédérale d'Allemagne sous la pression des femmes.

1952

Allemagne

Famille
Mise en place d'une réglementation légale relative à la protection de la mère exerçant une activité professionnelle.

Droits des femmes - Allemagne

Mariage et travail

Abolition du droit de l'époux de résilier le contrat de travail de sa femme.

Abolition du droit des régimes matrimoniaux qui stipulait que seuls les hommes étaient autorisés à utiliser et à gérer le patrimoine de leur épouse.

1958

Droits des femmes - Allemagne

Droit à disposer de son corps

Réforme du droit de la famille : les femmes ne sont plus chargées légalement de la gestion du foyer ; elles sont autorisées à exercer une profession sans l'autorisation du mari.

1961

Droits des femmes Allemagne (RDA)

Droit à disposer de son corps

Introduction de la pilule contraceptive sur le marché en République démocratique allemande.

1965

Droits des femmes -France

Mariage et travail

Loi de réforme des régimes matrimoniaux qui autorise les femmes à exercer une profession sans autorisation maritale et à gérer leurs biens propres. Elles peuvent alors ouvrir un compte en banque.

Droits des femmes - Allemagne (RDA)

Droit à disposer de son corps

Application de la loi sur l'IVG (interruption volontaire de grossesse). Pour la première fois, les femmes peuvent décider elles-mêmes d'avoir recours à une IVG au cours des douze premières semaines de leur grossesse.

1967

Droits des femmes -France

Mariage et travail

La loi Neuwirth autorise la contraception

1970

Droits des femmes -France

Famille

Création d'un congé parental d'éducation.

1972

Droits des femmes -France

Travail

Le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est inscrit dans la loi.

Droits des femmes - Allemagne (RFA)

Droit à disposer de son corps

Réforme du droit pénal : l'interruption volontaire de grossesse au cours des douze premières semaines de grossesse est dépénalisée par la loi sur l'IVG

1974

Droits des femmes - Allemagne

Mariage et travail

Réforme du droit de la famille : les femmes ne sont plus chargées légalement de la gestion du foyer ; elles sont autorisées à exercer une profession sans l'autorisation du mari.

Droits des personnes LGBTTIQ*- Allemagne (RFA)

La loi sur les transsexuels (TSG) autorise le changement de prénom et la constatation de l'appartenance à un sexe.

Droits des femmes Allemagne (RFA)

Famille

Réforme du droit pénal : l'interruption volontaire de grossesse au cours des douze premières semaines de grossesse est dépénalisée par la loi sur l'IVG.

1975 1977 1981 1982 1985 1986

Droits des femmes -France

Mariage et travail

La loi Veil autorise l'interruption volontaire de grossesse (IVG).

Droits des personnes LGBTTIQ* - France

Dépénalisation de l'homosexualité. Dans les faits, elle n'est plus condamnée et la majorité sexuelle passe à 15 ans pour tou-te-s.

Droits des femmes -France

Famille

Le congé parental d'éducation est ouvert à l'un ou l'autre des parents salariés.

1990

OMS

L'Organisation mondiale de la santé (OMS) retire l'homosexualité de la liste des maladies mentales.

Droits des personnes LGBTTIQ*- Allemagne

Le paragraphe 175 est définitivement supprimé.

Droits des femmes - Allemagne

Travail

Loi relative à la protection des salariés contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

1990 1992 1994

Droits des femmes -France

Mariage

La Cour de cassation reconnaît le viol entre époux.

Droits des femmes -France

Travail

La loi sanctionne le harcèlement sexuel dans les relations de travail. (Loi annulée par le conseil constitutionnel, puis adoptée en 2012).

1997

Droits des femmes - Allemagne

Mariage
Le viol conjugal est puni par la loi.

1999

Droits des femmes - Allemagne

Famille
Ce congé est rebaptisé « congé parental »

2001

Droits des personnes LGBTTIQ*- Allemagne

La loi relative à une union civile entre en vigueur.

2006

Droits des personnes LGBTTIQ*- Allemagne

Dans le cadre du droit du travail, la loi anti-discrimination interdit entre autres la discrimination à l'encontre des personnes en raison de leur orientation sexuelle.

2008

Droits des personnes LGBTTIQ* - France

Création d'un statut ouvert aux couples de même sexe : pacte civil de solidarité (Pacs)

Droits des personnes LGBTTIQ* - France

Dans le code pénal : constitue une discrimination directe la situation dans laquelle sur le fondement de son orientation ou identité sexuelle ou de son sexe une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.(Pacs)

2010

Droits des personnes LGBTTIQ* - France

La loi retire la transsexualité des affections psychiatriques de longue durée

2013

Droits des personnes LGBTTIQ* - France

Loi ouvrant le mariage et l'adoption aux couples de même sexe

2016

Droits des femmes -France

Mariage et travail
La Sécurité sociale rembourse intégralement tous les examens réalisés dans le cadre d'une IVG.

2017

Droits des personnes LGBTTIQ*- Allemagne

Le Parlement allemand adopte le mariage pour tous et autorise le droit à l'adoption pour les couples homosexuels. Inscription d'un troisième sexe sur les registres de naissance pour les personnes intersexuées.

Filmographie

Il s'agit là d'une liste non-exhaustive de films qui se prêtent bien au thème de cette publication. Les astérisques indiqués dans le tableau sont censés permettre au lecteur / à la lectrice de faire un choix rapide. Il est indispensable que les animateur-trice-s aient visionné ces films avant de les regarder avec l'ensemble du groupe.

L'ensemble des films existent en langue française et langue allemande.

	Filmographie							
Titre :	Droits des femmes	Attribution des rôles	Autodétermination	Homosexualité	Transidentité	Intersexuation	LGBTTIQ* Droits des personnes	**Genre :**
Certains l'aiment chaud		*						Comédie, policier,
Wadjda	*	*	*					Drame
Summer storm			*	*			*	Drame
Laurence Anyways		*	*		*			Drame
Joue-la comme Beckham	*	*	*					Comédie dramatique

Harvey Milk			*	*			*	Drame
Pride			*	*			*	Comédie dramatique
Les Suffragettes	*	*	*					Drame historique
Billy Elliot		*	*	*				Drame
Head on		*	*					Drame
XXY			*	*		*		Drame
Thelma & Louise		*	*					Drame, action
Force majeure		*						Comédie dramatique
Les garçons et Guillaume, à table !		*	*	*				Comédie
Naissance des pieuvres		*	*	*				Drame
Hors Jeu	*	*	*					Comédie dramatique
Moonlight		*	*	*				Drame
Les figures de l'ombre	*	*	*					Fiction historique
Bande de filles		*	*					Drame
Boys don't cry			*		*		*	Drame
Parada		*		*			*	Comédie dramatique
Tomboy		*			*			Drame
Tout sur ma mère			*		*			Drame
Une femme sous influence		*	*					Drame

Synopsis

Certains l'aiment chaud (USA) 1959 – Billy Wilder

Aux États-Unis, dans les années 1930, deux musiciens assistent malgré eux à une tuerie entre deux bandes mafieuses rivales. Témoins gênants, leurs têtes sont mises à prix. Apprenant qu'un orchestre féminin est en partance pour le sud du pays, ils se travestissent pour l'intégrer. Le temps d'une cavale, ils se feront appeler Joséphine et Daphné et découvriront les incommodités traditionnellement réservées à la gent féminine.

Wadjda (Arabie Saoudite) 2012 – Haifaa al-Mansour

A douze ans, Wadjda est une jeune saoudienne sympathique et hardie. Malgré le milieu conservateur dans lequel elle évolue, elle s'évertue à mener sa vie d'enfant comme elle l'entend. Elle écoute du rock, porte des baskets et dit franchement ce qu'elle pense. Elle est liée d'amitié avec Abdallah, qui, en tant que garçon, a le privilège de pouvoir faire du vélo. Wadjda se prend alors à rêver de son propre vélo. Déterminée, elle va tout mettre en œuvre pour mener à bien cette petite révolution.

Summer storm (Allemagne) 2004 – Marco Kreuzpaintner

En plein été, Tobi et son meilleur ami Achim partent pour une compétition nationale d'aviron. Tobi est secrètement amoureux d'Achim qui, lui, s'intéresse uniquement à sa petite copine Sandra. Brûlant de jalousie, irascible et troublé, Tobi suscite l'incompréhension de ses camarades. La présence d'une équipe de rameurs homosexuels, Queerschlag, va délier les langues sur l'homosexualité et aider Tobi à réaliser son coming out.

Laurence Anyways (Canada/France) 2012 – Xavier Dolan

Laurence et sa petite amie Fred semblent filer le parfait amour. Un jour, Laurence annonce à Fred qu'il s'est voilé la face depuis toujours et qu'il souhaite dorénavant vivre en tant que femme. Son changement de sexe va mettre l'amour du couple à rude épreuve. Laurence et Fred vont tout faire pour sauver leur relation et conserver leur bonheur, mais le poids des conventions sociales va peu à peu fissurer leur relation.

Joue-la comme Beckham (GB/D/USA) 2002 – Gurinder Chadha

Jess est passionnée de football. Elle pratique aussi ce sport et est même plutôt douée. Le problème est que sa famille, très stricte sur le respect des traditions, refuse catégoriquement de la voir comme une footballeuse et considère que jouer au foot ne fait pas partie des qualités que doivent avoir les filles. Bravant l'autorité de ses parents, Jess parvient à intégrer une équipe de football féminin et tombe amoureuse de son entraîneur, ce qui ne va pas lui faciliter les choses.

Harvey Milk (USA) 2008 – Gus Van Sant

Film biographique sur l'histoire et le combat de Harvey Milk, premier conseiller municipal ouvertement homosexuel élu en 1977 à San Francisco. Ce film retrace les huit dernières de sa vie durant lesquelles il quitte New York avec Scott, son compagnon de longue date, pour entamer une nouvelle vie à San Francisco. Harvey Milk se lance alors dans la politique et milite pour les intérêts des habitants de son quartier et de la communauté homosexuelle. Son engagement en faveur de la tolérance et contre les discriminations est loin de faire l'unanimité et lui vaudra même bientôt des menaces de mort.

Pride (UK) 2014 – Matthew Warchus

1984 en Grande-Bretagne sous l'ère thatchérienne : un groupe d'activistes homosexuel-le-s londonien-ne-s décide de récolter des dons en faveur des mineurs en grève du pays de Galles, considérant qu'ils ont un ennemi commun (le gouvernement britannique conservateur) et qu'ils doivent donc unir leurs forces pour le combattre. Dans un climat empreint à la fois de scepticisme et d'hostilité mais aussi de curiosité, les deux mondes se découvrent. Ce film s'inspire de faits réels.

Les Suffragettes (GB) 2015 – Sarah Gavron

En Angleterre au début du XXème siècle, une jeune ouvrière en révolte contre les inégalités sociales et salariales de son milieu rejoint le mouvement des suffragettes réclamant le droit de vote pour les femmes et brutalement réprimé par les forces de l'ordre. Le film s'inspire de l'histoire de ce mouvement et de ses grandes figures (Emmeline Pankhurst et Emily Davison) qui finit par obtenir partiellement gain de cause en 1918.

Billy Elliot (GB) 2000 – Stephen Daldry

Dans une ville minière du nord de l'Angleterre, Billy vit avec son père veuf, son frère et sa grand-mère. Comme tous les hommes de sa ville, le jeune garçon est destiné à travailler à la mine. Dans un contexte de révolte sociale des années 80, Billy doit faire de la boxe pour faire plaisir à son père. Or, il s'avère qu'il est un bien meilleur danseur.

Head on (Allemagne/Turquie) 2004 – Fatih Akin

Le quadragénaire Cahit et la trentenaire Sibel sont tous les deux dans une phase de dépression, lui ne se remettant pas du décès de sa femme, elle subissant les pressions de son père. Sibel, en toute simplicité, demande à Cahit de l'épouser afin de se débarrasser des questions de son père. Une fois officiellement mariée, la jeune femme pourra profiter de la vie comme elle l'entend. Les aventures du couple ne s'arrêtent pas là.

XXY (Argentine) 2007 – Lucia Puenzo

Alvaro et ses parents rendent visite à un couple et leur fille Alex. Les deux jeunes adolescents se cherchent et semblent à leur manière incertains. Lui est homosexuel, elle est intersexe. Ils vont tenter à travers leurs échanges de se construire et de fuir le cadre qui leur est imposé. Pour cela, leurs expériences communes les aideront.

Thelma & Louise (USA) 1991 – Ridley Scott

Le réalisateur Ridley Scott propose un road-movie autour de deux personnages : deux amies Thelma et Louise. Thelma vit avec un mari macho qui ne supporte pas la réussite sociale de son épouse. Louise propose à son amie de partir pour le week-end en voiture. Abusée sur un parking, Thelma est défendue par son amie qui tue le violeur. C'est le début d'une cavale dans l'ouest américain.

Force majeure (Suède) 2014 – Ruben Östlund

Tomas et Ebba partent skier dans les Alpes françaises avec leurs deux enfants. Une violente avalanche va toutefois ébranler la vie de cette famille suédoise. S'ensuit une crise conjugale qui s'étend à une véritable crise de virilité. Ce film remet en question les injonctions et les représentations de la masculinité et de la féminité largement répandus dans la société.

Les garçons et Guillaume, à table ! (France) 2014 – Guillaume Galienne

L'histoire du jeune Guillaume vivant une relation particulière avec sa mère qui l'élève comme la fille qu'elle n'a pas eue. De nombreuses questions autour de son identité de genre traversent son adolescence et sa vie d'adulte.

Naissance des pieuvres (France) 2007 – Céline Sciamma

Récit autour des premiers émois amoureux et des questionnements sur la sexualité de trois adolescentes.

Hors-jeu (Iran) 2006 – Jafar Panahi

Récit autour de l'arrestation d'un groupe de jeunes femmes déguisées en hommes pour pouvoir assister à un match de football en Iran.

Moonlight (USA) 2016 – Barry Jenkins

L'histoire déclinée en trois parties (enfance, adolescence, âge adulte) d'un jeune Afroaméricain homosexuel issu d'un quartier difficile de Miami et en quête de luimême, entre brimades, révolte et affirmation de soi.

Les figures de l'ombre (USA) 2016 – Theodore Melfi

L'histoire inspirée de faits réels de trois brillantes scientifiques afro-américaines confrontées au racisme de l'Amérique ségrégationniste des années 60 et au sexisme généralisé.

Bande de filles (FR) 2014 - Céline Sciamma

Mariem vit une adolescence difficile dans la banlieue parisienne. Pour s'affranchir des censures du quartier et de la loi des garçons, elle rejoint une bande de filles.

Boys don't cry (2000) – Kimberley Peirce

Inspiré de faits réels, l'histoire d'un jeune homme transgenre confronté à l'incompréhension, au rejet et à la violence meurtrière de son entourage.

La parade (2013) – Srdjan Dragojevic

Un groupe de militant-e-s des droits LGBT souhaite organiser une marche des fiertés à Belgrade, mais se heurte au refus des autorités d'assurer la sécurité. Il s'adresse alors à des anciens combattants ennemis qui ont tous cependant en commun d'être homophobes.

Tomboy (2011) – Céline Sciamma

L'histoire d'une petite fille qui emménage dans un nouveau quartier et se présente aux autres enfants comme un garçon.

Tout sur ma mère (1999) – Pedro Almodovar

Suite à l'accident de voiture de son fils, Manuela part à la recherche du père de celui-ci qu'elle n'a pas vu depuis longtemps. Elle le retrouve et il a bien changé.

Une femme sous influence (1974) – John Cassavetes

L'histoire d'une femme au foyer qui, face à l'absurdité de sa condition, sombre dans une forme de folie.

Bibliographie

Ouvrages scientifiques

BAUDELOT, Christian, ESTABLET, Roger, CHILAND, Colette, MARRY, Catherine et BEAUCAMP, Joëlle. Quoi de neuf chez les filles ? Entre stéréotypes et libertés. Paris, Nathan, 2007.

BEAUVOIR, Simone de. Le deuxième sexe : 1. Les faits et les mythes. 2. L'expérience vécue. Paris, Gallimard, 1949.

BERENI, Laure, CHAUVIN, Sébastien, JAUNAIT, Alexandre, REVILLARD, Anne, Introduction aux études sur le genre, 2e édition revue et augmentée, 2014.

BIOGRAPHY.COM. The biography of Sojourner Truth, Activist, Civil Rights Activist, Women's Rights Activist (c. 1797–1883). A&E TELEVISION NETWORKS, 2017. https://www.biography.com/people/sojourner-truth-9511284. Dernier accès : 01.07.2017.

BUTLER, Judith. Trouble dans le genre : Le féminisme et la subversion de l'identité. Paris, Editions La Découverte, 2005.

BOURDIEU, Pierre. La domination masculine. Paris, Seuil, 2002 (1998).

BARD, Christine, BAUDELOT, Christian et MOSSUZ-LAVAU, Janine. Quand les femmes s'en mêlent : genre et pouvoir. Paris, Editions de la Martinière, 2004.

CAHIERS PÉDAGOGIQUES N° 487 : Filles et garçons à l'école. Paris, CRAP (Cercle de Recherche et d'Action Pédagogique), février 2011.

CENTRE NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE. Travail, genre et sociétés. Paris, 1999.

COLLECTIF STOP-MASCULINISME. Contre le masculinisme. Petit guide d'autodéfense intellectuelle, Editions bambule, 2013. https://www.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/contrele-masculinisme-web.pdf. Dernier accès : 01.07.2017.

COMBAHEE RIVER COLLECTIVE. The Combahee River Collective Statement. 1978. http://www.sfu.ca/iirp/documents/Combahee%201979.pdf. Dernier accès: 01.07.2017.

DELPHY, Christine. L'ennemi principal : 1 Economie politique du patriarcat, 2 Penser le genre. Paris, Syllepse, 2008.

DEMIR Danyela., HELLER, Mareike, PEŞMEN, Azadê, ZELLIN, Anne. RCG magazin zu intersektionalität. 2013. https://heimatkunde.boell.de/sites/default/files/rcg_magazin_komplett2014_10_11_1.pdf. Dernier accès: 01.07.2017.

GUIGUE, Michèle, MOSCONI, Nicole (dir.). Égalité des sexes en éducation et formation. In Revue française de pédagogie, volume 127, 1999. Approches cliniques d'inspiration psychanalytique. pp. 180-182. http://www.persee.fr/doc/rfp_0556-7807_1999_num_127_1_3052_t1_0180_0000_3. Dernier accès: 01.07.2017.

GUYARD, Laurence et MARDON, Aurélia. Le corps à l'épreuve du genre : entre normes et pratiques. Nancy, Presses universitaires de Nancy, 2010.

HAUT CONSEIL A L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (HCEfh). Rapport relatif à la lutte contre les stéréotypes – « Pour l'égalité femmes-hommes et contre les stéréotypes de sexe, conditionner les financements publics », 20 octobre 2014, www.haut-conseil-egalite.gouv.fr. Dernier accès: 01.07.2017.

HÉRITIER, Françoise, Masculin, Féminin. La pensée de la différence. Paris, O. Jacob, 1996.

INSTITUT DE RECHERCHE SUR LES SOCIETES CONTEMPORAINES. Cahiers du Genre. Paris, L'Harmattan.

INSTITUT NATIONAL DE LA JEUNESSE ET DE L'EDUCATION POPULAIRE, Les jeunes face aux discriminations liées à l'orientation sexuelle et au genre : agir contre les LGBT-phobies. Sous la direction de Cécile Chartain.

INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUE ET DES ETUDES ECONOMIQUES. Femmes et hommes : regards sur la parité Paris, INSEE, 2012.

INSTITUT SOCIAL JUSTICE AND DIVERSITY (portail). http://www.social-justice.eu/. Dernier accès : 01.07.2017.

Juleica Praxisbuch G(ender), 3. überarbeitete Aufl. 05/2012, A5, 88 Seiten

OGUNTOYE, Katharina, OPITZ, May, SCHULTZ, Dagmar (Dir.), Farbe bekennen: afro-deutsche Frauen auf den Spuren ihrer Geschichte. Orlanda Verlag, 1986.

PASQUIER, Gaël. Les expériences scolaires de non-mixité : un recours paradoxal. Revue française de pédagogie, N° 171, 2010.

SOW, Noah. Deutschland Schwarz Weiß: Der alltägliche Rassismus. Goldmann Verlag, 2008.

TEIXIDO, Sandrine, LHÉRÉTÉ, Héloïse, FOURNIER, Martine. Les gender studies pour les nul(-le)s. https://www.scienceshumaines.com/les-gender-studies-pour-les-nul-le-s_fr_27748.html. Dernier accès : 01.07.2017.

VEIL, Mechthild. Der Einfluss des republikanischen Modells auf die Geschlechterkulturen in Frankreich. Freie Universität Berlin, September 2005.

Ressources pédagogiques

ANIMAFAC. A vos marques, prêts, Egalité (kit), 2014. http://www.animafac.net/kits-de-campagne/a-vos-marques-pret-egalite/. Dernier accès : 01.07.2017.

ANTIDISKRIMINIERUNGSVERBAND DEUTSCHLAND. Antidiskriminierungsberatung in der Praxis. Die Standards für eine Antidiskriminierungsberatung ausbuchstabiert. 2013. https://www.antidiskriminierung.org/materialien/antidiskriminierungsberatung-in-der-praxis. Dernier accès: 07.07.2017.

ASSOCIATION ADEQUATION. Outils pour une éducation non sexiste (Portail). http://www.adequations.org/spip.php?rubrique316. Dernier accès : 01.07.2017.

BENAMER, Karim, BOIVIN BROUSSOLLE, Edith, CARROZ, Emmanuel, CHABOT, Franck, CHIGNIER, Marianne, DIALLO, Aminata, DORVAUX, Karine, FISCHER, Olivier, GENTY, Didier, LABAGUERE, Daniel, MARRO, Cendrine, MULOT, Sylvana, PASQUIER, Gaël, ROPITEAUX, Cécile, SCORDE, Jérôme. Guide Eduquer contre l'homophobie dès l'école primaire – des outils théoriques et pratiques pour avancer, SNUipp-FSU, 2013. https://www.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/document-telechargeable-2013-30-05.pdf. Dernier accès: 01.07.2017.

BILDUNGSINITIATIVE QUEERFORMAT. Broschürenquartett: Wie Sie vielfältige Lebensweisen an Ihrer Schule unterstützen können. 2012. http://www.queerformat.de/schule/publikationen-und-materialien/. Dernier accès : 07.07.2017.

BÖLLERT, Karin, KARSUNKY, Silke. Genderkompetenz in der Sozialen Arbeit. VS Verlag für Sozialwissenschaften. 2008.

BRUGGIMANN, Isabelle, Balayons les clichés, Ressources pédagogiques pour aborder l'égalité, Bureau cantonal de l'égalité entre la femme et l'homme du canton de Genève, 2014. http://www.egalite.ch/uploads/balayons/Balayons-fiches-SEC1+2.pdf. Dernier accès : 01.07.2017.

BUSCHE, Mart, MAIKOWSKI, Laura, POHLKAMP, Ines, WESEMÜLLER, Ellen. Feministische Mädchenarbeit weiter denken. Zur Aktualität einer bildungspolitischen Praxis. transcript Verlag. 2010.

CINAR, Melike, FINKE, Bastian, FOHSEL, Hermann-Josef, GHATTAS, Dan Christian et ZIRKEL, Christof. Revue: Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung und geschlechtlicher Identität. Schule ohne Rassismus, Schule mit Courage, Berlin 2007.

COORDINATION REGIONALE DES ASSOCIATIONS DE JEUNESSE ET D'EDUCATION POPULAIRE EN ÎLE-DE-FRANCE. Education populaire et questions de genre, des ressources pour débattre (portail). http://www.crajep-idf.org/crajep. Dernier accès : 01.07.2017.

COMPAS, Manual for Human Rights Education with Young people, Conseil de l'Europe.

DEBUS, Katharina, KÖNNECKE, Bernard, SCHWERMA, Klaus et STUVE, Olaf. Geschlechterreflektierte Arbeit mit Jungen an der Schule. Dissens e.V., Berlin 2012.

HALLSWORTH, Laura, LEHNER, Amina, SUDBROCK, Christine, BILLIG, Enrico et les participant-e-s de « Queer Easter 2014 ». Ressources arc-en-ciel, éducation sur la sexualité et le genre (deuxième édition), FM-SEI, 2014. http://ifm-sei.org/wp-content/uploads/2016/03/RR-french.compressed.pdf. Dernier accès : 05.01.2019.

HAUTE AUTORITE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET POUR L'ÉGALITÉ (portail). https://www.defenseurdesdroits.fr/connaitre-son-action/la-lutte-contre-les-discriminations. Dernier accès : 01.07.2017.

HECHLER, Andreas, STUVE, Olaf. Geschlechterreflektierte Pädagogik gegen Rechts. Verlag Barbara Budrich. 2015.

LANDESJUGENDRING NIEDERSACHSEN, NeXTgender, Projekt 003 Happily gendered geschlechterreflektierende Bildungsarbeit, Kapitel 5.4.1.2. https://www.ljr.de/uploads/tx_ttproducts/datasheet/neXTgender.pdf. Dernier accès : 02.08.2018

MINISTERE DES DROITS DES FEMMES, MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE, Centre National de Documentation pédagogique. ABCD de l'égalité : Des ressources pour l'égalité entre les filles et les garçons. Paris, Centre national de documentation pédagogique, 2013. https://www.reseau-canope.fr/outils-egalite-filles-garcons. Dernier accès : 01.07.2017.

OBSERVATOIRE DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES, Guide de ressources pour les actions d'éducation à l'égalité filles garçons. Mairie de Paris

VAN DER VEUR, Dennis, VRETHEM, Karolina,, TITLEY, Gavan, GYÖRGYI, Tóth. Questions de genre – Comment aborder avec les jeunes la question de la violence fondée sur le genre ? Budapest, Council of Europe, 2007. https://rm.coe.int/gender-matters-fr/16807023de. Dernier accès : 05.01.2019.