



Conduite de l'atelier de formation

Un programme de travail pour les formateurs

A QUI CELA S'ADRESSE-T-IL ?

Ce document s'adresse aux « ambassadeurs de la diversité », qui sont des formateurs d'éducateurs et d'autres membres non enseignants du personnel scolaire.

POUR FAIRE QUOI ?

Soutenir la mise en œuvre de politiques d'inclusion au sein des établissements de formation, en se concentrant sur les apprenants et les membres du personnel qui s'identifient comme LGBTQIA+.

COMMENT ?

Par le biais d'un atelier de formation d'une journée, ou adapté à une durée différente en fonction de l'approche choisie et de la disponibilité du personnel.



Cofinancé par
l'Union européenne



Financé par l'Union européenne. Les points de vue et avis exprimés n'engagent toutefois que leur(s) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne sauraient en être tenues pour responsables.

ÉTAPE 1:

Lisez le fichier du PROGRAMME DE L'ATELIER pour avoir un premier aperçu du contenu de la formation.

ÉTAPE 2:

Lisez ce programme de travail, déterminez s'il convient à votre contexte éducatif et apportez les modifications nécessaires. Ce document décrit quelques suggestions de contenu pour la session de formation :

- Bref résumé du point introduit / de l'objectif d'apprentissage / des définitions.
- Explication pour approfondir
- Ressources à utiliser lors de la formation des formateurs

ÉTAPE 3:

Envisager les méthodes de diffusion les plus adaptées aux spécificités de notre public :

- Présentations
- Activités de recherche
- Sensibilisation
- Pratique
- Exemples de scénarios
- Discussion
- Jeu de rôle
- Outils en ligne pour la diffusion de contenus de formation.

Les ambassadeurs de la diversité sont libres d'utiliser ce qui convient à leur contexte de formation et d'ajouter/supprimer/modifier les outils et activités en fonction de leurs propres besoins.

En fonction du sujet, ils peuvent opter pour différentes méthodes de présentation : activité en face à face / jeu de rôle / scénario / réflexion / auto-évaluation / photocopies / notes de l'animateur ... tout ce qui peut être utilisé dans le cadre d'une session de formation.

MODULE 1 - Les identités LGBTQIA+ dans la salle de classe. Termes et réalités de la vie

M1: INTRODUCTION AU SUJET

Comprendre et soutenir les identités LGBTQIA+ en classe est essentiel pour créer un environnement éducatif inclusif et équitable. LGBTQIA+ signifie Lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres, queers, intersexués et asexuels, ce qui englobe un large éventail d'orientations sexuelles et d'identités de genre. Chacune de ces identités s'accompagne d'expériences et de défis uniques qui ont un impact significatif sur la vie des élèves.

Dans les établissements d'enseignement, il est essentiel d'assurer la visibilité et l'inclusion des élèves LGBTQIA+, d'intégrer leurs expériences dans le programme d'études et de veiller à ce qu'ils se voient reflétés dans l'environnement scolaire. Malheureusement, de nombreux élèves LGBTQIA+ sont victimes de brimades, de discriminations et de problèmes de santé mentale en raison de la stigmatisation sociale et du manque d'acceptation. Les écoles doivent mettre en œuvre de solides politiques de lutte contre les brimades et donner accès à des ressources de soutien, telles que des services de conseil et des groupes de soutien par les pairs.

Le respect des noms et pronoms choisis par les élèves, l'accès à des installations appropriées et la promotion d'une culture de respect et d'affirmation sont des étapes clés dans le soutien aux élèves LGBTQIA+. Ce module permet aux éducateurs de comprendre, d'aborder et de naviguer naturellement à travers les réalités uniques des identités LGBTQIA+ dans leur classe, en créant un environnement sûr, accueillant et propice à l'épanouissement de tous les élèves.

M1: RÉSULTATS ATTENDUS DE L'APPRENTISSAGE

Les éducateurs devront :

- être capable d'identifier et d'utiliser correctement un langage et des termes sensibles au genre
- comprendre les réalités des personnes LGBTQIA+ présentes dans la classe
- être capable d'utiliser des stratégies et des approches pour faire face à la discrimination
- acquérir des connaissances sur l'histoire des droits des personnes LGBTQIA+

Référence et titre du contenu d'apprentissage	Contenu de l'apprentissage	Outils et ressources / Références et lectures complémentaires
M1.1 Comprendre le genre et le sexe	• Le spectre du genre : Dépasser la vision binaire du genre et explorer des concepts tels que l'identité de genre, l'expression de genre et la fluidité. • Le langage du genre : Définir les termes clés liés à l'identité de genre, tels que transgenre, cisgenre, agender, non-binaire et genderqueer. • Différence entre le sexe et le genre : Différencier le sexe biologique du sentiment interne d'une personne (identité de genre) et de la façon dont elle exprime cette identité à l'extérieur (expression de genre).	
M1.2 Terminologie LGTBQIA+ et langage inclusif	• Terminologies LGTBQIA+. Explorer le spectre : Cette section explore les diverses identités LGBTQIA+ au-delà de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre	M1.2.2 Document téléchargeable : « Glossaire terminologique LGBTQIA+ » Ce document fournit des

	• Le langage inclusif : L'importance d'utiliser un langage inclusif qui respecte tous les genres et toutes les orientations sexuelles. • Comprendre les pronoms : Définition des pronoms préférés et de ceux qui le sont, et comment créer un environnement de classe où chacun se sent à l'aise pour partager les siens. • Les pronoms dans les différents pays de l'UE	définitions et des explications sur divers termes LGBTQIA+.
M1.3 Formes de discrimination fondée sur le sexe	• Termes pertinents : Cis-sexisme, Hétéronormativité, Biphobie,... • Formes courantes de discrimination et de violence fondées sur le sexe. • Biais et stéréotypes dans les programmes d'enseignement de l'EFPP : langage biaisé & promotion des stéréotypes. • Réalités de la vie : Défis et expériences auxquels sont confrontés les individus LGBTQIA+, notamment la discrimination, la stigmatisation sociale et le manque d'accès aux ressources.	M1.3.1 Guide téléchargeable : « Ce guide propose des explications claires et des exemples de pratiques linguistiques respectueuses. M1.3.2 Ressources en ligne sur les pronoms avec des exemples pour différentes langues (https://lgbtqia.ucdavis.edu/educated/pronouns-inclusive-language)
M1.4 Rhétorique anti-LGBTQIA	Cette section donnera aux éducateurs une vue d'ensemble de la rhétorique générale anti-LGBTI+, souvent encadrée par l'expression « idéologie du genre » • Introduction à la propagande LGTBQIA+ • Le rejet de la diversité des genres et la promotion des rôles traditionnels des hommes et des femmes. • La crainte de « l'idéologie du genre » • Désinformation et théories du complot	M1.4.1 Guide téléchargeable : « Les théories du complot sur le genre » M1.4.2 Disinformation campaigns about LGBTI+ people in the EU and foreign influence
M1.5 Histoire des droits des personnes LGBTQIA+ dans l'UE : Où nous en étions, où nous en sommes aujourd'hui	De l'oppression à la reconnaissance : Cette section explore la trajectoire historique des droits des personnes LGBTQIA+ dans l'UE, en soulignant les étapes clés et les défis : • Avant le 20e siècle : Persécution et criminalisation des relations entre personnes de même sexe dans toute l'Europe. • 20e siècle : Des mouvements sociaux et politiques en faveur des droits des personnes LGBTQIA+ émergent dans toute l'Europe. • Après les années 1990 : Reconnaissance juridique croissante des partenariats et des mariages entre personnes de même sexe dans de nombreux pays de l'UE. • La législation de l'UE : L'UE adopte des protections contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre. • Comparaison entre les pays aujourd'hui	M1.5.2 Documentaire : « La lutte pour les droits des personnes LGBTQIA+ en Europe
M1: CONCLUSION		

En conclusion, le soutien aux identités LGBTQIA+ dans la salle de classe est essentiel pour favoriser un environnement éducatif inclusif, respectueux et équitable. En comprenant les diverses expériences et les défis auxquels sont confrontés les élèves LGBTQIA+, les éducateurs peuvent mettre en œuvre des pratiques et des politiques qui favorisent la visibilité, l'inclusion et la sécurité. Le respect de l'identité des élèves, l'accès à des ressources de soutien et l'intégration des perspectives LGBTQIA+ dans le programme scolaire sont des étapes essentielles dans la création d'une culture scolaire où tous les élèves se sentent valorisés et ont les moyens de réussir. En s'engageant à respecter ces principes, les écoles peuvent contribuer à réduire la discrimination et à améliorer le bien-être général et les résultats scolaires des élèves LGBTQIA+.

MODULE 2 - Comprendre l'intersectionnalité

M2: INTRODUCTION AU SUJET

Imaginez que vous êtes un jeune homme noir marchant dans la rue. Soudain, deux policiers s'approchent de vous et vous disent qu'ils doivent vous fouiller parce qu'ils pensent que vous pourriez être en possession de stupéfiants.

Vous êtes contrôlé par la police sans raison valable, uniquement en raison de votre sexe, de votre âge et de la couleur de votre peau.

Il s'agit d'un exemple de discrimination intersectionnelle : les différents éléments contre lesquels vous êtes discriminé interagissent les uns avec les autres et sont donc indissociables.

Dans ce module, vous vous familiariserez avec le concept d'intersectionnalité d'un point de vue à la fois pratique et théorique. Vous aurez également un aperçu des formes de discrimination et de leur mode d'action. Après ces premières étapes, vous vous concentrerez sur la manière dont l'intersectionnalité est liée à l'éducation, à la reconnaissance des identités et à la promotion de la diversité dans votre classe. Enfin, vous apprendrez comment mettre en œuvre l'intersectionnalité dans votre activité d'enseignement et de formation grâce aux outils utiles fournis.

M2: RÉSULTATS ATTENDUS DE L'APPRENTISSAGE

À l'issue de ce module, les éducateurs auront amélioré leurs connaissances, leurs aptitudes et leurs compétences dans le domaine de l'intersectionnalité.

Ils se familiariseront avec:

- le concept d'intersectionnalité :
- l'histoire du terme et son contexte théorique :
- les facteurs pour lesquels les personnes sont victimes de discrimination :
- comment identifier les discriminations multiples :
- comment l'intersectionnalité est liée à l'éducation :
- comment adopter une approche intersectionnelle dans votre activité d'enseignement et de formation.

Référence et titre du contenu d'apprentissage	Contenu de l'apprentissage	Outils et ressources / Références et lectures complémentaires
M2.1 Identités complexes	• Réalités de la vie • « Biographies » (non fictionnelles) vs représentation médiatique.	

M2.2 Le contexte national comme influence sur la situation personnelle	• Comparaison entre les pays partenaires aujourd'hui	
M2.3 Des réalités de la vie à la théorie	• Privilèges et oppression • Définition et contexte théorique • Les formes de discrimination et leur mode d'action.	M2.3.1 L'activité de réflexion sur la fleur de puissance M2.3.2 K. Crenshaw : Démarginaliser l'intersection de la race et du sexe M2.3.3 Liste des membres d'Equinet
M2.4 Hétérogénéité et intersectionnalité dans l'éducation	• Comment reconnaître les identités dans votre classe ? • comment favoriser la diversité dans votre classe (comment choisir le matériel pédagogique...).	
M2.5 Mise en œuvre de l'intersectionnalité dans l'activité d'enseignement	• Activités, outils ...	

M2: CONCLUSION

L'intersectionnalité est une optique puissante à travers laquelle nous pouvons comprendre et combattre la discrimination. Elle reconnaît que nos identités - telles que l'ethnicité, le genre, la sexualité, le handicap, la religion et le statut socio-économique - s'entrecroisent et interagissent, façonnant nos expériences et nos vulnérabilités. Le scénario décrit, dans lequel un jeune homme noir est injustement pris pour cible par la police en raison de multiples facteurs (sexe, âge et couleur de peau), illustre la discrimination intersectionnelle.

Dans ce module, vous avez exploré l'intersectionnalité d'un point de vue pratique et théorique. Vous avez acquis des connaissances sur les formes de discrimination et sur la manière dont elles se manifestent. En outre, vous avez découvert la relation entre l'intersectionnalité et l'éducation, ainsi que des stratégies pour favoriser la diversité dans la salle de classe.

Alors que vous poursuivez votre voyage, n'oubliez pas que l'intersectionnalité n'est pas seulement un concept - c'est un outil pour créer des espaces plus inclusifs et plus équitables. En reconnaissant et en traitant les formes de discrimination qui se croisent, nous pouvons œuvrer à l'avènement d'une société plus juste.

MODULE 3 - Environnements d'apprentissage inclusifs

M3: INTRODUCTION AU SUJET

Ce module vous informera sur les meilleurs moyens d'améliorer les performances de vos apprenants en créant des environnements d'apprentissage inclusifs. Nous parlerons de ce que signifie l'inclusion, de la manière dont vous pouvez évaluer les besoins dans votre classe et des mesures que vous pouvez prendre pour rendre votre classe plus inclusive.

Ce module explore le rôle de l'éducateur, l'utilisation d'un langage inclusif et la création d'espaces sûrs dans la création d'un environnement d'apprentissage inclusif. Vous recevrez également des conseils sur la manière de rendre votre matériel d'enseignement et d'apprentissage plus inclusif.

M3: RÉSULTATS ATTENDUS DE L'APPRENTISSAGE

A la fin de ce module, l'éducateur sera capable de :

- identifier et de répondre au besoin d'inclusivité dans sa classe :
- répondre aux besoins des apprenants en termes d'accessibilité :
- explorer leurs propres préjugés implicites et réfléchir à leur statut d'allié :
- créer des espaces plus sûrs dans leurs salles de classe et leurs établissements d'enseignement :
- participer activement à des journées de sensibilisation :
- améliorer leur matériel d'enseignement et d'apprentissage en termes de diversité :

Référence et titre du contenu d'apprentissage	Contenu de l'apprentissage	Outils et ressources / Références et lectures complémentaires
M3.1 Définition de l'inclusion	• La différence entre l'intégration, l'inclusion et l'assimilation • La définition de l'inclusion dans une perspective intersectionnelle. • Fonctions de l'inclusion : normalisation, déconstruction, autonomisation. • Introduire l'idée de récits ou d'« histoires uniques ».	M3.1.1 TED-Talk « Le danger d'une histoire unique » par Chimamanda Ngozi Adichie https://www.ted.com/talks/chimamanda_ngozi_adichie_the_danger_of_a_single_story?subtitle=en M3.1.2 Théories de l'inclusion par Mai-Anh Boger https://www.inklusion-online.net/index.php/inklusion-online/article/view/413
M3.2 Évaluation des besoins en matière d'inclusion en classe	• Des méthodes pour évaluer les besoins en matière d'inclusivité dans la classe. • Ce à quoi il faut faire attention lors de la réalisation d'une enquête (anonymat, déséquilibre des pouvoirs, questions et réponses biaisées). • les éventuels problèmes d'accessibilité • Exemples de (bonnes) questions dans un questionnaire	M3.2.1 Apprenez à connaître vos étudiants : L'université de Drexel https://drexel.edu/soe/resources/student-teaching/advice/Promote-Inclusion-in-the-Classroom/ M3.2.2 Apprendre pour la justice (programme d'éducation) https://www.learningforjustice.org/
M3.3 Votre rôle en tant qu'éducateur	• Stéréotypes, préjugés explicites et implicites : comment les débusquer en soi ? • Devenir un bon allié : empathie, introspection, responsabilité personnelle. • Signaler votre allié aux élèves	M3.3.1 Projet Implicite (test en ligne) https://implicit.harvard.edu/implicit/takeatest.html
M3.4 Langage inclusif	• Importance du langage inclusif dans le contexte éducatif. • Le masculin générique : problèmes et alternatives • La langue de la « personne d'abord • Conseils pratiques d'utilisation et exemples	M3.4.1 Surmonter la domination masculine du masculin générique par Rothermund et al. https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0261927X241237739

		M3.4.2 Exploration de l'apparition d'une interprétation masculine des génériques masculins par Gyga et al. https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2019.01225/full M3.4.3 Yes I Can ! de Vervecken et Hanovre https://www.researchgate.net/publication/279288124_Yes_I_Can_Effects_of_Gender_Fair_Job_Descriptions_on_Children's_Perceptions_of_Job_Status_Job_Difficulty_and_Vocational_Self-Efficacy
M3.5 Espaces inclusifs	• Espace sûr et espace plus sûr : la différence • Conseils sur la manière de créer un espace inclusif • Espace physique • Espace perçu	M3.5.1 Journées de sensibilisation https://www.un.org/en/observances/international-days-and-weeks https://www.unesco.org/en/education M3.5.2 Lignes directrices pour un espace plus sûr https://www.mentalhealthcommission.ca/wp-content/uploads/drupal/2019-03/safer_space_guidelines_mar_2019_eng.pdf M3.5.3 Disposition des sièges dans les salles de classe https://poorvucenter.yale.edu/ClassroomSeatingArrangements
M3.6 Matériel pédagogique pour l'inclusion	• Comment représenter la diversité dans votre matériel d'enseignement/apprentissage. • Prendre en compte les besoins intersectionnels des apprenants : accessibilité du matériel. • Comment éviter de reproduire les stéréotypes ?	M3.6.1 Développer des ressources pour l'inclusion des LGBTQIA+ dans les salles de classe https://www.glsen.org/sites/default/files/2019-11/GLSEN_LGBTQ_Inclusive_Curriculum_Resource_2019_0.pdf M3.6.2 Réflexion sur l'éducation anti-bias en action (film) https://www.antibiasleadersece.com/the-film-reflecting-on-anti-bias-education-in-action/
M3: CONCLUSION Il est essentiel de créer un environnement où chacun peut se sentir à l'aise pour s'exprimer et partager ses expériences sans craindre la discrimination ou le jugement. Cela est particulièrement important dans le domaine de l'éducation, comme l'ont montré à maintes reprises des études : Le stress chronique et les problèmes de santé mentale non traités ont un impact négatif sur les performances des apprenants. Il y a des choses que vous pouvez faire en tant qu'éducateur pour aider ; des choses qui amélioreront grandement l'expérience des apprenants LGBTQIA+ ainsi que ceux d'autres groupes minoritaires, et qui, en fin de compte, vous seront bénéfiques ainsi qu'à chacun des élèves de votre classe.		

MODULE 4 - Compétences en matière de gestion de classe et de résolution des conflits

M4: INTRODUCTION AU SUJET

En s'appuyant sur les connaissances relatives aux environnements d'apprentissage inclusifs présentées dans le module 3, les éducateurs acquièrent dans ce module de nouvelles compétences liées à la gestion de la classe et à la résolution des conflits. L'approche choisie fournit à l'éducateur des conseils sur la manière de gérer les comportements anti-LGBTQIA+ à plusieurs niveaux et étapes. Les conflits peuvent être évités ou désamorçés avant l'escalade, mais si toutes les mesures de prévention échouent, des stratégies de conflit peuvent être déployées, suivies d'un soutien à la victime, mais aussi à l'auteur. Tout cela se déroule dans un environnement soutenu par la politique officielle de l'établissement d'enseignement.

M4: RÉSULTATS ATTENDUS DE L'APPRENTISSAGE

À la fin de ce module, l'éducateur sera capable de :

- mener un travail de prévention des conflits et déployer des stratégies de préemption.
- identifier des cas de discrimination et/ou de conflits
- envisager des stratégies pour désamorcer et résoudre les conflits.
- soutenir les apprenants LGBTQIA+ lors d'éventuels conflits.
- bénéficier d'un soutien institutionnel fourni par l'établissement d'enseignement.

Référence et titre du contenu d'apprentissage	Contenu de l'apprentissage	Outils et ressources / Références et lectures complémentaires
M4.1 Prévention des conflits et stratégies préventives	• L'état d'esprit de l'enseignant à l'égard de la diversité et plus particulièrement à l'égard des apprenants LGBTQIA+. • Faire de la diversité une ressource positive • Nourrir un esprit de curiosité et de remise en question de ses propres croyances (enseignant et apprenants). • Créer des opportunités de contact entre les représentants de différents groupes pour obtenir une perspective sur l'inclusion mutuelle et la discrimination afin de rechercher un terrain d'entente, des facteurs unificateurs, des valeurs. • Naviguer entre les rapports informels avec les apprenants tout en maintenant des limites dans un cadre institutionnel défini.	M4.1.1 Activité d'interaction (utilisez cette activité pour briser les stéréotypes et améliorer la compréhension mutuelle)
M4.2 Système d'alerte précoce pour l'identification à temps des conflits	• Signes visibles et moins visibles d'un conflit potentiel. • Informations par ouï-dire • Techniques de préemption possibles	M4.2.1 Comment repérer les brimades (affiche pour la salle des professeurs)

M4.3 Désamorcer les tensions et résoudre les conflits	• Identifier ses propres forces pour les utiliser comme stratégie de désamorçage. • Résolution amiable des conflits • Conflit d'opinion sans scénario victime/agresseur. • L'escalade d'un conflit inacceptable • Scénario si l'enseignant n'est pas neutre, mais également LGBTQIA+.	M4.3.1 Comment identifier ses propres forces de caractère pour les utiliser dans la résolution des conflits : LIEN https://www.viacharacter.org/character-strengths-via
M4.4 Soutien post-conflit	• Pour la victime • Pour l'agresseur • Comment tirer les leçons de chaque conflit	M4.3.2 Réflexion sur un article de article de témoignage (voir PDF) Source
M4.5 Lignes directrices pour le soutien institutionnel dans les situations de conflit	• Identifier le cadre juridique national • Quel est le système de soutien dans leur institution/pays ? Ou fait-il défaut ? • Suggestions de points de contenu pour une politique institutionnelle. • Lien avec la boîte à outils du WP4	M4.5.1 Liens avec les dispositions légales ou politiques nationales sur la discrimination à l'égard des personnes LGBTQIA+ ou d'autres politiques antidiscriminatoires France
M4: CONCLUSION Les conflits alimentés par la discrimination anti-LGBTQIA+ peuvent souvent être évités en entretenant à long terme un climat d'acceptation et de partage. Toutefois, lorsque des signes révélateurs ont été manqués et qu'un conflit survient, l'éducateur dispose de plusieurs stratégies pour protéger la victime et aider l'auteur à tirer les leçons de ses erreurs.		



Cofinancé par
l'Union européenne



Financé par l'Union européenne. Les points de vue et avis exprimés n'engagent toutefois que leur(s) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne sauraient en être tenues pour responsables.