Smart
for Democracy
and Diversity

Co-funded by
the European Union

Smart for Democracy and Diversity

Manuel du Formateur

Copyright (c) 2023 Smart for Democracy and Diversity - Consortium

Cette publication est placée sous une licence internationale

Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 (8CC BY SA4.0)

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Le soutien de la Commission européenne à la production de ce site Web ne constitue pas une approbation du contenu. Ce site n'engage que ses auteurs, et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'il contient.

Table des matières

Bienvenue 5

1. Introduction 6

2. Concept d'atelier 6

3. Principes de base - Les éléments fondamentaux d'un atelier réussi 11

3.1 Objectifs du travail d'éducation à la discrimination et à la critique 11

3.2 Attitudes pédagogiques de base 13

4 Phases d'un atelier 17

5. Boîte à outils des méthodes 19

5.1 Cluster 19

5.2 Baromètre Discrimination / Justice 20

5.3 Intention et effet 23

5.4 „oignon d'identité 25

5.5 Analyse des médias / Retour d'information sur les scènes 26

5.6 "Passez à l'action - L'option de la matrice" 28

6. Matériaux 31

6.1 Donnée : Les 3 étapes de la discrimination 31

6.2 Donnée : Intersections (intersectionnalité) 33

6.3 Donnée : Identité 35

6.4 Donnée : Racisme 37

6.5 Donnée : Antisémitisme 39

6.6 Donnée : Sentiment anti-Roms 41

6.7 Donnée : Sexisme 42

6.8 Données : Transphobie/Transantagonisme/Préjugés trans 43

6.9 Donnée : Homophobie 43

6.10 Donnée : Racisme antimusulman 44

7. Certification et validation 45

7.1 Contexte 45
7.2 Certification 46
7.3 Europass 47
8. Apprentissage numérique 49
8.1 Aperçu - Plate-forme d'apprentissage SDD et jeu d'apprentissage 49
8.2 Utilisation d'outils numériques 50

Bienvenue

Chers lecteurs,

Le projet SDD a développé plusieurs matériels d'apprentissage pour promouvoir la question importante de la discrimination et de la diversité dans un contexte d'éducation des adultes. Ces supports s'adressent à différents groupes cibles et peuvent être utilisés de différentes manières. Ce manuel s'adresse principalement aux formateurs et aux éducateurs d'adultes et, en plus de proposer un atelier et des suggestions pour la certification, il présente SDD, le jeu d'apprentissage numérique.

Ces dernières années, les méthodes numériques ont trouvé de plus en plus leur place dans les contextes d'éducation des adultes, en partie à cause de la pandémie de Covid-19. Outre leurs nombreux avantages, ces méthodes représentent également un défi, tant pour les participants que pour les formateurs ou les éducateurs d'adultes qui souhaitent les utiliser. C'est pourquoi ce manuel contient un chapitre supplémentaire avec une discussion et une présentation des méthodes numériques utilisées dans l'éducation des adultes, ce qui devrait faciliter l'introduction au sujet.

Nous pensons que les méthodes numériques enrichissent considérablement l'éducation des adultes mais ne peuvent pas remplacer les échanges interpersonnels traditionnels. Les discussions communes favorisant un processus de réflexion restent, à notre avis, des composantes essentielles de l'éducation des adultes à orientation sociopolitique. Cependant, les méthodes numériques peuvent aider à promouvoir ces discussions.

Nous vous proposons d'utiliser ce manuel comme une boîte à outils dans laquelle vous pourrez sélectionner les éléments appropriés à votre travail et à votre atelier, que vous pourrez adapter aux contextes régionaux et aux besoins de votre groupe de travail sur la base de votre propre expérience.

Nous vous souhaitons un atelier réussi et agréable !

1. Introduction

Malheureusement, le racisme et la discrimination font toujours partie de notre vie quotidienne et de notre société. Qu'il soit visible ou invisible, le racisme affecte nos relations et nos interactions. La discrimination, l'antisémitisme et le racisme sont violents. Cependant, les expériences des personnes touchées par ces phénomènes ne sont pas souvent perçues. En ce qui concerne le racisme, les débats polarisés sur le langage et les images suscitent souvent un sentiment d'insécurité chez de nombreuses personnes. De nombreux termes et images de la vie quotidienne trouvent leur origine dans les idées racistes coloniales. L'atelier vise à offrir un espace de discussion et d'échange et à sensibiliser aux différentes formes et mécanismes de discrimination et de racisme. Le concept d'intersectionnalité aide à reconnaître les enchevêtrements et les intersections des expériences de discrimination.

Le concept d'atelier présenté ici est destiné à compléter le jeu en ligne SDD. Le jeu peut être intégré à l'atelier. Le projet SDD tente d'offrir une expérience d'apprentissage numérique attrayante et de jeter un pont entre les expériences d'apprentissage numérique et un atelier traditionnel. Une introduction au jeu en ligne et à la plateforme d'apprentissage numérique est présentée au 8.

2. Concept d'atelier

Le jeu SDD montre différentes situations discriminatoires de la vie quotidienne et aborde les différentes formes de discrimination et leurs intersections. En outre, le concept d'atelier est conçu pour aider non seulement à reconnaître ces différentes formes, mais aussi à comprendre les mécanismes qui les sous-tendent. L'atelier contribuera à sensibiliser aux intersections des différentes formes de discrimination, telles que le sexisme et le racisme. Changer les perceptions et partager des perspectives différentes peut contribuer à créer une base d'apprentissage solide.

Utilisez ce concept d'atelier comme une boîte à outils, dans laquelle vous pouvez choisir les méthodes et les données qui conviennent le mieux à votre atelier. Dans ce manuel, nous proposons différentes méthodes et outils parmi lesquels vous pouvez choisir. Il est toujours recommandé d'adapter le concept et le contenu de l'atelier au groupe cible, au sujet et aux conditions locales.

L'atelier est donc modulaire et se compose des parties A et B. La partie A constitue la base de l'atelier et vise à créer une atmosphère de travail et une compréhension de base du sujet. Dans la partie B, l'accent sera mis sur des sujets individuels liés à la discrimination. En outre, certaines sections peuvent faire l'objet d'une analyse spécifique. Il sera ainsi plus facile non seulement d'acquérir une compréhension de base de la discrimination, mais aussi d'en apprendre davantage sur les différences spécifiques entre les différentes formes de discrimination. Des ateliers peuvent ainsi être créés sur la base de la partie A.

Les méthodes et les divisions ne sont que des suggestions. Si vous avez des méthodes que vous préférez utiliser ou si vous souhaitez faire d'autres ajustements, n'hésitez pas à le faire.

Atelier - Partie A :

Objectif : créer une bonne atmosphère de travail, aperçu de base et introduction au thème de la discrimination et de l'intersectionnalité, réflexions sur sa propre identité et son positionnement.

La partie A fournit les bases et une compréhension globale de la discrimination. Dans cette section spécifique, nous discuterons de la manière dont la discrimination est vécue, ainsi que des mécanismes et de l'histoire qui la sous-tendent. Nous aborderons le racisme et la discrimination au quotidien en utilisant le concept d'intersectionnalité et nous essaierons de sensibiliser le public du point de vue des personnes touchées par ces phénomènes. Cette partie vise également à fournir une vue d'ensemble et une introduction aux expériences de discrimination.

L'objectif principal est que l'apprenant reconnaisse les différentes expériences et prenne conscience des diverses interconnexions, intersections et spécificités. Pour ce faire, nous parlerons de la manière dont les discriminations sont vécues et des mécanismes et de l'histoire qui les sous-tendent. Grâce au concept d'intersectionnalité, nous pouvons mieux comprendre le racisme et la discrimination au quotidien et nous pouvons essayer de sensibiliser les apprenants à ce que ressentent les personnes touchées par la discrimination et le racisme.

Dans la partie A, une ou plusieurs scènes du jeu SDD peuvent servir de point de départ à la discussion. Cette partie est utilisée pour une première analyse de la discrimination.

Atelier - Partie B :

Objectif : créer une bonne atmosphère de travail, aperçu de base et introduction à la discrimination et à l'intersectionnalité, réflexion sur sa propre identité et son propre positionnement, engagement plus approfondi avec un type particulier de discrimination.

La partie B est essentiellement basée sur la même structure que la partie A. Il n'y a pas de différences en termes de structure et d'approche didactique. Par conséquent, la partie A, une fois préparée et adaptée, peut être utilisée comme une bonne base. La particularité de la partie B est qu'elle vise à approfondir l'analyse du sujet et se concentre sur une forme spécifique de discrimination. Par exemple, l'antisémitisme peut être traité de manière plus ciblée et plus approfondie.

A cet effet, le présent manuel contient de brèves introductions au contenu des différents thèmes. Pour organiser un atelier, il est conseillé de se familiariser au préalable avec le sujet et, si ce n'est pas déjà fait, de lire d'autres documents externes. Les scènes du jeu peuvent servir d'exemples pour les différents cas.

ÉTAPE	SOURCES/CHAPITRE
Exemple - Atelier A :	
1. *Introduction :* Créer l'ambiance, faire connaissance et commencer à recueillir les premières idées et attentes.	Utilisez le 5.1. Mais c'est aussi le moment d'utiliser toute méthode d'ouverture que vous connaissez et appréciez.
2. *Donnée - Discrimination :* Apprendre l'histoire, les définitions et les mécanismes.	Utilisez 6.1 pour une courte présentation. Vous pouvez également utiliser 5.2 pour un accès interactif au sujet.

3. *Donnée - Intersectionnalité :* Découvrez la définition et l'utilisation de l'intersectionnalité en tant qu'outil de sensibilisation aux expériences de discrimination.	Utilisez le point 6.2 pour une courte présentation. Vous pouvez également utiliser 5.4. pour un accès interactif.
4. *Travail sur les cas: Sélectionner des scènes pour travailler sur des actions, une situation spécifique, ou pour échanger et travailler sur des actions.*	Choisissez une ou plusieurs des scènes liées au contenu (voir ci-dessous). Vous pouvez utiliser les méthodes du point 5 et les apports du point 6 pour rendre l'exercice plus interactif ou pour avoir une discussion plus détaillée.
5. *Échange* : Discuter du jeu, de l'atelier et des recommandations d'action et d'intervention.	Vous pouvez utiliser le point 5.6 pour structurer les points à retenir pour les apprenants.
<u>Scènes du jeu liées au contenu pour l'étude de cas :</u> • Racisme - Profilage racial • Racisme - Racisme anti-musulman • Racisme – Racisme au quotidien • Transphobie • Sentiment anti-Roms • Sexisme • Antisémitisme Les scènes et leurs dialogues sont décrits dans le document intitulé *Scènes SDD* et sont disponibles dans la plateforme d'apprentissage dans la section Mode Formateur.	
<u>Exemple d'atelier B :</u>	
1. *Introduction :* Créer l'ambiance, faire connaissance et commencer à recueillir les premières idées et attentes.	Utilisez le 5.1. Mais c'est aussi le moment d'utiliser toute méthode d'ouverture que vous connaissez et appréciez.
2. *Contribution - Discrimination :* Apprendre l'histoire, les définitions et les mécanismes + contribution	Utilisez 6.1 pour une courte présentation. Vous pouvez

supplémentaire sur une forme spécifique de discrimination.	également utiliser 5.2 pour un accès interactif au sujet.
3. *Donnée - Intersectionnalité :* Découvrez la définition et l'utilisation de l'intersectionnalité comme outil de sensibilisation aux différentes expériences de discrimination.	Utilisez le point 6.2 pour une courte présentation. Vous pouvez également utiliser 5.4 pour un accès interactif au sujet. Utilisez les points 6.4 pour approfondir le sujet que vous avez choisi.
4. *Travail sur les cas: Sélection de scènes pour travailler sur des actions et une situation spécifique (en fonction de l'accent particulier/de la forme spécifique de discrimination).*	Choisissez la scène dont le contenu est le plus pertinent pour votre atelier (voir ci-dessus). Vous pouvez utiliser les méthodes du point 5 et les apports du point 6 pour rendre la scène plus interactive ou pour avoir une discussion plus détaillée.
5. *Échange* : Discuter du jeu, de l'atelier et des recommandations d'action.	Vous pouvez utiliser le point 5.6 pour structurer les points à retenir pour les apprenants.
<u>Modules supplémentaires (en choisir un) :</u> • Antisémitisme • Racisme • Transphobie • Sentiment anti-Roms • Sexisme • Racisme anti-musulman Pour les modules supplémentaires, vous trouverez une brève introduction au sujet dans ce manuel. Veuillez également consulter la liste du contenu des scènes dans le champ ci-dessus. Vous pouvez également trouver le document dans la plateforme d'apprentissage dans la section mode formateur.	

À retenir :

- Utilisez ce manuel comme une boîte à outils. Vous pouvez utiliser les bases et les méthodes suivantes pour créer votre atelier.
- Soyez bien préparé en termes de contenu.
- Adaptez le contenu et les méthodes à votre groupe et aux conditions locales.
- Il est parfois plus facile de ne parler que d'une certaine forme de discrimination, comme suggéré dans la partie B. La discussion devient souvent plus facile et plus claire.

3. Principes de base - Les éléments fondamentaux d'un atelier réussi

3.1 Objectifs du travail d'éducation à la discrimination et à la critique

L'objectif de l'éducation civique est de permettre aux individus d'examiner de manière critique les conditions politiques et sociales existantes, de développer leurs points de vue et de les présenter. En outre, elle doit encourager les individus à s'intégrer dans ces mêmes conditions, à percevoir leurs possibilités d'action et à faire l'expérience de l'efficacité personnelle. Les objectifs concrets suivants peuvent être formulés :

Autoréflexion

Les participants sont encouragés à ne pas considérer des phénomènes tels que la discrimination comme quelque chose de distinct de leur vie personnelle, limité par exemple aux personnes et aux structures de droite. Reconnaissant que la discrimination imprègne l'ensemble de la société et affecte donc tous ses membres, les participants deviennent eux-mêmes un élément central du processus d'apprentissage. Quel type de connaissances avons-nous acquis ? Quelles sont les expériences qui nous ont marqués en termes de socialisation ? Quels préjugés avons-nous intériorisés ? Et où et comment avons-nous déjà agi de manière discriminatoire ? Dans le meilleur des cas, l'autoréflexion débouche sur le désir de désapprendre activement les connaissances et les pratiques discriminatoires. Les formes d'éducation politique peuvent irriter, sensibiliser et offrir des pistes de réflexion pour accompagner ce processus de "désapprentissage".

La multiperspectivité et le point de vue des personnes concernées

Les idéologies fondées sur l'inégalité et les structures discriminatoires qu'elles justifient sont des phénomènes sociaux complexes et à plusieurs niveaux. Un objectif important du travail éducatif qui critique la discrimination est de rendre visibles cette complexité et cette multiplicité de perspectives. Il convient de créer un espace d'apprentissage dans lequel les différentes perspectives peuvent être reconnues et les opinions contradictoires acceptées. Au lieu de réponses simples et d'une classification claire en "bien" et "mal", les participants apprennent qu'il n'existe pas d'explication ou de solution unique pour les sujets complexes. Les controverses et les zones de tension deviennent ainsi visibles et peuvent être discutées. Le langage antidiscriminatoire, par exemple, ne consiste pas à enseigner aux participants les termes qu'ils sont "autorisés" à utiliser et ceux qui ne le sont pas. Il s'agit de transmettre des connaissances sur le contexte et la dimension historique des termes discriminatoires, de sensibiliser à leur impact, d'encourager la réflexion sur les désignations externes et personnelles, et de motiver les participants à assumer la responsabilité de leur utilisation du langage et de leurs actions non verbales sur cette base.

Les perspectives des personnes touchées par la discrimination sont au cœur des offres éducatives. Ainsi, la question du fonctionnement et des conséquences de la discrimination conduit à un changement de perspective à l'égard des personnes touchées par une forme particulière de discrimination. Cela permet notamment de reconnaître et de problématiser la discrimination dans des situations où elle n'était pas voulue par l'auteur. L'apprentissage des mécanismes de la discrimination peut également aider les personnes touchées par différentes formes de discrimination

à se sentir plus fortes et à se concentrer sur des pratiques résistantes, l'auto-organisation et la visualisation de leur capacité à agir en tant que sujets dotés d'un pouvoir d'action. Cela permet également de contredire ceux qui les décrivent comme des "victimes impuissantes".

Dans ce contexte, la multiperspectivité signifie aborder les perspectives des personnes touchées par la discrimination sans les homogénéiser. En d'autres termes, il s'agit de rendre visible la diversité des attitudes et des expériences, même au sein des perspectives des personnes touchées par ces problèmes. Les expériences de multiperspectivité peuvent être déconcertantes, mais aussi immensément instructives, à condition de faire preuve d'ouverture d'esprit et de volonté de pouvoir être irrité et stimulé par d'autres perspectives. La réussite ou l'échec de cette démarche dépend largement de la manière dont l'espace pédagogique est conçu.

Attitude

L'un des objectifs fondamentaux des formats éducatifs est de renforcer les attitudes critiques à l'égard des idéologies et des pratiques discriminatoires. Il s'agit notamment de reconnaître que la discrimination est un problème pour la société, de prendre conscience de l'interdépendance de chacun, d'assumer la responsabilité des attitudes et actions discriminatoires et de les contrecarrer activement. Cette attitude se fonde sur le principe d'égalité inscrit dans la Déclaration universelle des droits de l'homme : toutes les personnes ont une valeur égale à la naissance. L'inégalité de traitement et la discrimination fondées sur des caractéristiques telles que l'origine, l'apparence, la religion, le genre, l'orientation sexuelle, le handicap, le statut social et l'âge contredisent fondamentalement ce principe et peuvent donc être problématisées et scandalisées sur la base de ce principe.

Analyse

Le terme de discrimination est souvent utilisé de manière inappropriée. Par exemple, la discrimination est assimilée au harcèlement moral, et toutes sortes d'inégalités de traitement sont qualifiées de discrimination. L'objectif de l'éducation politique dans ce contexte est de permettre aux participants de reconnaître, d'analyser et de traiter la discrimination. Comment fonctionne-t-elle ? Quels sont les mécanismes qui apparaissent clairement ? Et quel type de superstructure idéologique la justifie ? Reconnaître que la discrimination est toujours liée au pouvoir institutionnel et structurel empêche de l'assimiler à d'autres formes de traitement injuste. Le fait de pouvoir mettre des mots sur les comportements discriminatoires et inhumains - et de les nommer concrètement - renforce la capacité d'agir et augmente la probabilité d'intervenir dans les situations de discrimination.

Capacité d'action

Outre une attitude critique à l'égard de la discrimination, l'autoréflexion et l'analyse, les formats éducatifs doivent permettre aux participants de percevoir leur marge de manœuvre et les encourager à l'utiliser dans des situations concrètes. Se positionner dans les structures sociales ne signifie pas être à leur merci. Les participants doivent percevoir la société comme quelque chose qui peut être façonné activement et doivent donc être encouragés à participer à la modification des griefs sociaux par divers moyens individuels et collectifs de dissidence et de protestation.

3.2 Attitudes pédagogiques de base

L'impact d'un atelier ne résulte pas uniquement des méthodes et des techniques d'enseignement utilisées. La réussite de l'engagement (auto)critique vis-à-vis de la discrimination et la stimulation des processus de réflexion dépendent dans une large mesure de la manière dont l'espace d'apprentissage est conçu. Il ne s'agit donc pas tant de savoir ce qui doit être enseigné, mais plutôt de savoir comment cela doit être fait et quelle attitude est représentée dans le processus. Les attitudes pédagogiques de base du travail éducatif critique à l'égard de la discrimination présentées ici sont des idéaux dont il convient de se rapprocher le plus possible, même s'ils ne peuvent pas toujours être mis en œuvre à 100 % dans la pratique.

Volonté

Les processus d'apprentissage sont toujours volontaires - on ne peut pas influencer ce qui se passe dans l'esprit d'une autre personne et les idées qu'elle retire d'un atelier. L'autodétermination quant à leur participation aux ateliers doit toujours être communiquée aux participants. Les ateliers sont donc basés sur la participation volontaire et chaque méthode est considérée comme une offre (d'apprentissage).

Les participants sont motivés pour assister à l'atelier et sont impliqués dans sa conception, mais ne sont pas contraints d'y participer activement. Ils peuvent décider eux-mêmes s'ils veulent participer aux méthodes et sous quelle forme. Dans l'idéal, la participation à l'offre éducative est également volontaire, mais ce n'est souvent pas le cas, en particulier dans le domaine de l'éducation des jeunes. Il est donc d'autant plus important de rendre l'attitude fondamentale de volontariat transparente tout au long de l'atelier et de signaler aux participants qu'ils ne seront pas forcés de participer à quoi que ce soit. Concrètement, cela signifie qu'il ne faut pas demander aux participants de commenter quelque chose ou de répondre à une question. Dans les méthodes de constellation telles que le baromètre ou l'exercice de courage, aucune pression ne doit être exercée sur les personnes isolées pour qu'elles expliquent leur position. La possibilité de ne pas participer du tout, de participer passivement aux méthodes ou même de quitter la salle doit être abordée dès le début. Cela est d'autant plus important qu'il y a plusieurs personnes concernées par cette question dans la salle et que la discussion sur la discrimination peut leur porter préjudice.

Traiter de sujets troublants et souvent douloureux tels que la discrimination exige une certaine ouverture d'esprit et une volonté d'(auto-)réflexion. Plus les participants ont le sentiment de pouvoir contrôler leur participation, plus ils sont susceptibles de s'engager dans les méthodes et le contenu de l'atelier et d'assumer la responsabilité de leur processus d'apprentissage.

Appréciation et impartialité

La base de tout atelier est l'appréciation, que le formateur doit manifester à tous les participants dans la même mesure. Faire savoir aux participants que leurs points de vue sont les bienvenus et qu'ils sont reconnus et appréciés constitue la base de la relation entre le formateur et les participants et a un impact significatif sur l'espace d'apprentissage. Dans ce contexte, l'impartialité signifie ne pas favoriser ou désavantager qui que ce soit. Le formateur traite tous les participants avec le même respect et s'efforce d'accorder la même valeur à toutes les perspectives en se concentrant sur

chacune d'entre elles avec la même intensité. Cette attitude engagée et participative n'est ni neutre ni distante et n'a rien à voir avec une "absence de point de vue" au sens d'une égalité totale de traitement ou d'une indifférence morale à l'égard des participants. Il s'agit plutôt de trouver un équilibre entre la tentative de rendre justice à chaque participant individuellement et la garantie d'opportunités d'apprentissage égales pour tous. L'écoute active et le fait de refléter ou de paraphraser ce qui est dit est une façon de transmettre l'appréciation aux participants ; idéalement, cela se reflète dans chaque interaction entre le formateur et les participants. Plus les participants se sentent acceptés et reconnus pour ce qu'ils sont, plus ils sont susceptibles de s'engager dans de nouvelles perspectives, et plus l'expérience d'apprentissage devient intense et enrichissante.

Espace sans évaluation

Un principe important de notre travail éducatif est le principe de l'espace sans évaluation. Contrairement à l'école ou au lieu de travail, les participants aux ateliers font l'expérience qu'il n'y a pas d'évaluation de leurs performances. Ils n'ont pas à donner de "bonnes réponses" ou à démontrer un accroissement de leurs connaissances. Nous n'évaluons pas non plus la manière dont ils participent à ce que nous proposons. Ils peuvent choisir de participer activement et de se joindre à la discussion, mais ils peuvent aussi "simplement" s'asseoir. Dans ce contexte, l'absence d'évaluation signifie également ne pas hiérarchiser les contributions et la participation des personnes en fonction de leur valeur. L'adoption de cette attitude fondamentale est particulièrement difficile dans les moments où le formateur réagit à des déclarations qu'il perçoit comme souhaitables ou indésirables. À cet égard, une autoréflexion constante et, si nécessaire, un ajustement de la réaction (verbale et non verbale) s'imposent.

L'absence de jugement signifie également que tous les participants sont appréciés de la même manière et qu'ils ne se sentent pas jugés en tant qu'êtres humains. Ici aussi, un autocontrôle constant est nécessaire : Est-ce que je réponds aux participants à des degrés divers ? Mon comportement pourrait-il être perçu comme un traitement inéquitable si, par exemple, je m'adresse à certains participants par leur nom et pas à d'autres ?

Encore une fois, la liberté d'évaluation est une valeur que nous ne pouvons appliquer que dans la pratique. Si nous la gardons toujours à l'esprit et que nous nous efforçons de l'atteindre, tout comme les autres attitudes fondamentales, elle trouvera un écho auprès des participants et influencera positivement leur processus d'apprentissage.

Espace protégé

La condition préalable à un travail commun productif et à un processus d'apprentissage est un espace dans lequel tous les participants se sentent protégés. En matière de discrimination, des expériences, des positions et des préoccupations différentes peuvent causer du tort, ce que les formateurs ne peuvent pas complètement éviter. Toutefois, une sélection minutieuse du matériel, un encadrement du sujet dès le début et la prise en compte des déclarations problématiques peuvent contribuer à créer une atmosphère de travail dans laquelle les participants se sentent le plus en sécurité possible. En tant que formateur, assumer la responsabilité de la salle dans ce contexte signifie toujours penser aux préoccupations potentielles, observer et influencer l'atmosphère et la dynamique de groupe dans la salle, et mettre fin aux comportements blessants.

Se sentir protégé signifie également être sûr de ne pas être humilié et exposé - non seulement par les autres participants, mais aussi par le formateur. Ainsi, les réactions à l'ignorance (perçue) ou aux "questions stupides" ne doivent jamais conduire à une perte de face. Il est conseillé de souligner expressément au début d'un atelier qu'il n'y a pas de "mauvaises questions". Dans ce contexte, le principe consistant à "séparer la personne du problème" peut aider à aborder ou à problématiser une affirmation sans dévaloriser ou humilier la personne.

Apprendre, ne pas enseigner

Comme indiqué ci-dessus, la transmission de connaissances n'est pas l'objectif premier des ateliers. Il s'agit plutôt de créer un espace de questionnement et de discussion, de stimuler l'autoréflexion et d'apprendre les uns avec les autres et les uns des autres. Outre les méthodes qui permettent d'atteindre ces objectifs, l'attitude fondamentale des formateurs est cruciale pour créer cet espace d'apprentissage : ils doivent faire comprendre de manière crédible qu'ils ne veulent pas "faire la leçon" aux participants. Cela signifie qu'ils doivent faire comprendre qu'il n'y a pas de "bien" et de "mal" universels et que le formateur ne peut pas et ne veut pas être l'autorité qui en décide. Le formateur est plutôt invité à reconnaître des perspectives différentes (et contradictoires) et à percevoir et supporter la complexité des phénomènes sociaux. Il va sans dire que les formateurs ne sont pas "neutres" dans leur rôle. Grâce à leur attitude critique à l'égard de la discrimination et à leur expertise professionnelle, ils apportent des contributions qui aident les participants à mieux comprendre la discrimination et à réfléchir à leurs références en la matière. Or, un doigt agité va clairement à l'encontre de cet objectif. Les références à la morale sont souvent utilisées dans les négociations sociales sur la discrimination et rendent difficile le traitement intensif, autocritique et socialement critique de ce sujet. Au contraire, elles entraînent des réactions défensives et des changements de discours. Il est donc plus important d'éviter cela dans le cadre d'un atelier et, si nécessaire, de l'aborder ouvertement.

Ne pas faire la leçon aux participants signifie également les laisser "piloter" leur processus d'apprentissage. Ce sont eux qui décident des apports et des idées qu'ils retiennent de l'atelier et de ceux qu'ils n'en retirent pas. Pour transmettre cette attitude de manière crédible, les formateurs doivent constamment réfléchir sur eux-mêmes. Est-ce que je permets aux participants de toujours conserver leurs propres opinions, ou est-ce que je veux les convaincre de quelque chose ? Est-ce que je leur permets un processus de découverte ouvert ou est-ce que je veux les "prosélytiser" ? Sur quels sujets ai-je le plus de mal à accepter des opinions contradictoires et comment puis-je contrer ces situations ?

Expérience d'apprentissage positive

Les ateliers sont des opportunités d'apprentissage que les participants découvrent de différentes manières et à des degrés divers. Toutefois, quelle que soit la mesure dans laquelle les participants acquièrent des connaissances, les attitudes de base qui ont été décrites devraient leur permettre de profiter d'une expérience d'apprentissage positive dans tous les cas. S'ils quittent l'atelier en se sentant bien et à l'aise avec le formateur, cet objectif fondamental aura été atteint. En effet, l'expérience de l'appréciation, du respect et de la reconnaissance, ainsi que le volontariat et la liberté d'évaluation, constituent non seulement la base d'un apprentissage autodéterminé et intensif, mais aussi des valeurs dans une société où les gens font souvent l'expérience du contraire. On ne saurait

donc trop insister sur l'importance de concevoir l'espace d'apprentissage en fonction des attitudes fondamentales décrites ici. Pour reprendre les mots de Maya Angelou :

"Les gens oublient ce que vous dites et ce que vous faites. Mais ce qu'ils ont ressenti en votre présence, ils ne l'oublient jamais."

4 Phases d'un atelier

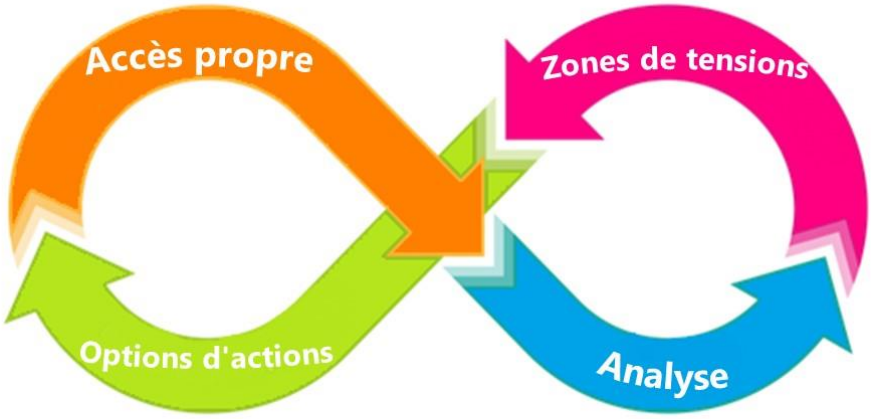
Les ateliers SDD suivent une certaine logique, qui découle des objectifs du travail d'éducation à la discrimination décrits ci-dessus. Quel que soit le sujet, chaque atelier peut être divisé en quatre phases, qui sont décrites à l'aide du schéma du "huit couché".

1. Accès propre. Les méthodes d'introduction doivent permettre aux participants de trouver leur propre moyen d'accéder au thème de l'atelier. Les participants ont des références et des connexions, des expériences et des niveaux de connaissance différents qu'ils apportent à l'atelier. Pour pouvoir se connecter au sujet, ceux-ci doivent avoir un espace et être (pouvoir être) thématisés. De cette manière, les participants vivront le sujet comme quelque chose qui n'est pas "extérieur" mais plutôt - à des degrés divers pour chaque participant d'une certaine manière - lié à leur propre réalité. Ce lien avec le sujet est une condition préalable à la volonté de le traiter de manière intensive au cours de l'atelier et de s'engager dans des processus d'apprentissage.

2. L'analyse. Sur la base des références des participants au sujet, les apports et les méthodes leur permettront d'analyser la discrimination et d'en comprendre les mécanismes et les modes de fonctionnement. Cette capacité est la condition préalable pour pouvoir nommer et problématiser la discrimination.

3. Zones de tension. Les ateliers ne doivent pas "seulement" permettre une analyse des phénomènes sociaux, mais inviter les participants à aborder leurs dimensions multicouches et leurs aspects contradictoires à partir de différentes perspectives. De cette manière, des points de vue différents peuvent être révélés et des controverses peuvent être négociées.

4. Options d'action et d'intervention. Chaque atelier se termine par une session axée sur la question des possibilités d'action et représentant une "sortie positive" du sujet. Les participants doivent être en mesure de faire le lien entre ce qu'ils ont vécu dans l'atelier et leur vie quotidienne et de disposer d'une marge de manœuvre leur permettant d'agir contre la discrimination. Des exemples de luttes politiques des personnes touchées par la discrimination et d'actions de solidarité des personnes impliquées montreront clairement qu'un changement social est possible. Les participants seront encouragés à s'impliquer activement et à contribuer à ce changement. Les quatre phases de l'atelier sont organisées comme suit sur le "huit couché":



Le signe de l'infini a été choisi pour montrer que le passage par les différentes phases n'est pas statique et qu'il n'a pas de fin. Au cours d'un atelier (ou même au sein d'une méthode), les différentes phases peuvent être parcourues plusieurs fois. De plus, les points de connexion diffèrent selon les participants : une méthode qui, pour une personne, signifie reconnaître son lien avec le sujet, peut signifier pour une autre la perception d'un champ de tension ou la reconnaissance d'une possibilité d'action. Inversement, une méthode sur les possibilités d'action peut permettre à quelqu'un d'accéder au thème de l'atelier s'il peut aussi réfléchir à ses expériences personnelles à travers l'analyse de cas.

Utilisez une méthode adaptée à votre atelier : Dans l'aperçu des méthodes qui suivent, les éléments individuels sont marqués en fonction des phases d'apprentissage auxquelles ils se rapportent.

5. Boîte à outils des méthodes

5.1 Cluster

Objectifs : • Fournir un accès propre au sujet • Déterminer le niveau de connaissance et d'expérience des participants
Phase : accès propre
Durée : environ 15 minutes.
Matériel : tableau de conférence, marqueurs

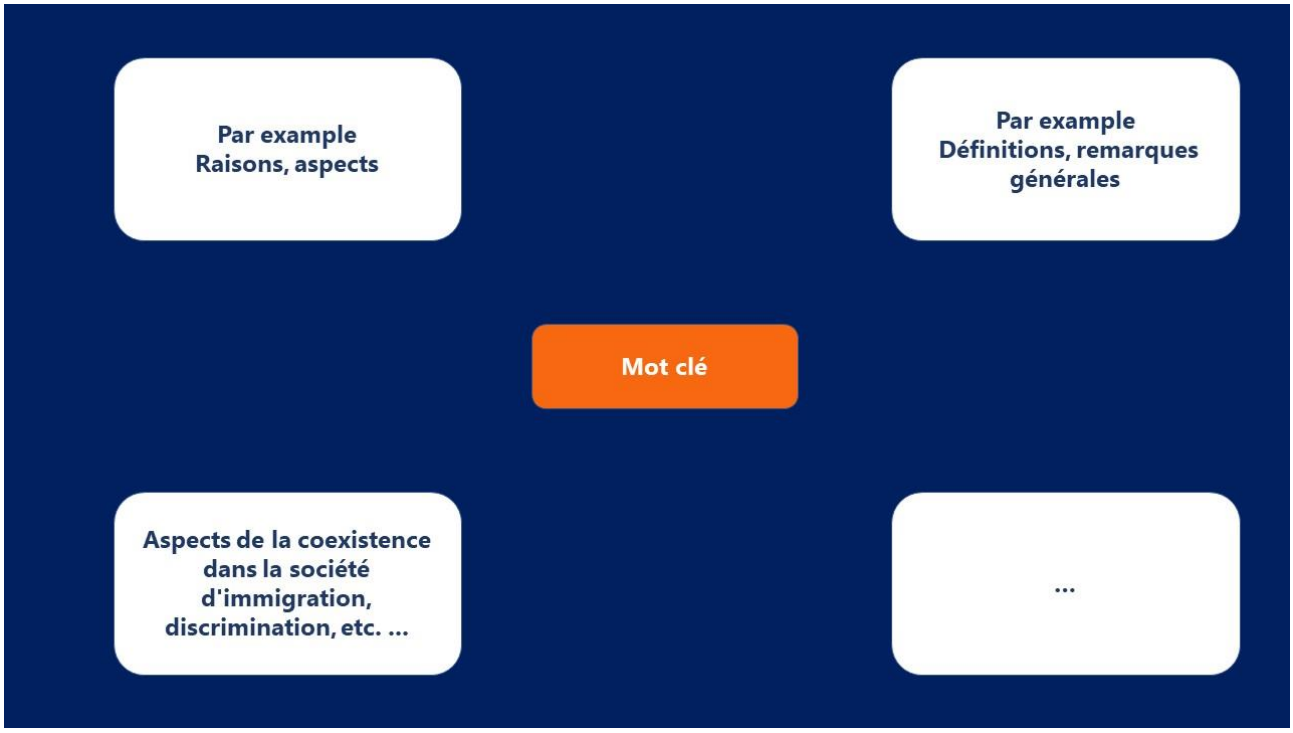
Procédure : Au début de l'exercice, le formateur écrit un mot (sujet, terme clé) dans le tiers supérieur ou au milieu du tableau de papier et l'entoure. Les participants sont invités à nommer tous les mots et associations qui leur viennent spontanément à l'esprit. Le formateur les inscrit autour du mot-clé et les regroupe par thème. Le formateur peut demander ce que l'on entend exactement par ces termes afin d'entamer une conversation avec les participants et de clarifier les termes pour tout le monde.

À la fin, le formateur présente l'image globale et explique la logique des regroupements thématiques. Le formateur peut également demander au groupe d'expliquer les regroupements. Après cela, et avant de passer à la méthode suivante, il doit rester de la place pour des questions de compréhension et/ou des ajouts.

Trucs et astuces :

- Dans le prolongement de cet exercice, il est possible de créer un nouveau noyau à partir des nouveaux mots afin de déclencher d'autres associations. Des chaînes entières d'associations peuvent ainsi être formées. Les mots apparentés peuvent se référer à des lignes et doivent être proches les uns des autres. On obtient ainsi une esquisse en forme de filet des idées que le mot-clé a déclenchées dans le groupe : le cluster. Au fur et à mesure que vous l'observez, une partie d'un mot particulier gagne en signification, ce qui constitue un point d'entrée valable dans le sujet.
- Si la grappe reste visible dans la salle pendant toute la durée de l'atelier, il est possible de se référer aux concepts à plusieurs reprises.
- La grappe étant une méthode d'entrée, il est particulièrement important de clarifier les attitudes pédagogiques de base dans la manière dont elle est enseignée et d'encadrer l'atelier en conséquence. Cela signifie que personne n'est obligé de participer activement à la collecte des mots. Toutes les contributions sont appréciées à leur juste valeur. L'appréciation et la reconnaissance des perspectives et de l'expertise des participants sont particulièrement mises en évidence par l'écriture de leurs termes.

Possible Visualisation :



5.2 Baromètre Discrimination / Justice

Objectifs : • Développer et justifier son propre point de vue sur le sujet • Apprendre à connaître d'autres perspectives, opinions et justifications, faire l'expérience d'un éventail hétérogène d'opinions • Développer l'empathie et élargir ou changer les perspectives • Faire l'expérience de la simultanéité et de la contradiction des critères d'évaluation tels que l'intention et l'effet • Percevoir la discrimination à différents niveaux (structurel, interpersonnel, institutionnel) • Sensibilisation à la présence quotidienne de la discrimination
*Phase : a*ccès propre
Durée : environ 20 minutes
Matériel : deux cartes de modération étiquetées "oui" et "non", quatre à cinq situations, du ruban adhésif si nécessaire.

Procédure : Au début, tracez une ligne sur le sol avec du ruban adhésif. Aux deux extrémités, un panneau indiquant "discrimination" et un panneau indiquant "pas de discrimination", "juste" et "injuste" ou "OK" et "pas OK" sont placés sur le sol ou accrochés à un mur.

Les participants sont invités à se lever. Différentes situations de discrimination, formulées en une phrase, sont présentées l'une après l'autre. Les participants sont invités à prendre position sur la situation :

> "*Qu'en pensez-vous ? Cette situation a-t-elle un rapport avec la discrimination ou non ?*"
>
> "*Pensez-vous que cela soit juste ou injuste ?*

Les participants peuvent se répartir le long de la ligne ou du baromètre pour exprimer dans quelle mesure ils perçoivent les différentes situations comme étant discriminatoires ou non. Ils peuvent également se positionner au milieu de la ligne, indiquant qu'ils ne peuvent pas décider ou qu'ils sont d'accord avec les deux. Il est important de souligner que l'exercice ne porte pas sur le "bien ou mal", mais sur le fait que chacun a ses propres opinions et que chaque point de vue a sa justification.

Tous les participants peuvent justifier leurs opinions une fois que chacun a pris position. Cependant, ils ne doivent parler qu'en leur nom propre et argumenter leurs positions. Il s'agit d'expliquer sa propre opinion et non de la discuter. Il est donc important de s'assurer que les arguments des autres participants ne sont pas remis en question. Pour ce faire, il peut être utile de dire *"Je me tiens ici parce que..."*. Toutes les opinions sont valables en soi et doivent être acceptées. Il est important que les participants ne se sentent pas obligés de justifier leurs positions s'ils ne le souhaitent pas. Personne ne doit être invité à prendre la parole.

S'ils le souhaitent, les participants peuvent changer de position au cours de l'exercice. Une fois que tout le monde a quitté sa position, la situation suivante est lue. Comptez environ 5 minutes par question.

En ligne : les participants sont invités à utiliser la fonction "tampon" pour indiquer leur position dans la présentation en ligne.

Évaluer, réfléchir et garantir les résultats. Lors de l'évaluation de l'exercice (environ 20 minutes), les participants doivent avoir la possibilité de donner leur avis. L'objectif de l'exercice est de se familiariser avec différents points de vue sur une situation. Il est important de tenir compte des points de vue des personnes touchées par la discrimination au cours de l'évaluation. La décision finale de savoir si une situation peut être interprétée comme discriminatoire ou non incombe à la personne touchée par la discrimination.

Pour les jeunes, il est recommandé d'appeler l'exercice "Baromètre de la justice", car la discrimination est souvent un terme trop abstrait et conceptuellement encore peu défini.

Questions/thèmes pour une évaluation ultérieure :

- *Comment s'est déroulé l'exercice pour vous ?*
- *Qu'est-ce qui a changé par rapport à d'habitude au cours des discussions ?*
- *Comment s'est passé le moment où ... vous vous êtes soudain retrouvé tout seul, ... vous étiez tous au même endroit ... vous avez changé de position ?*
- *Dans quel(s) type(s) de situation(s) avez-vous eu une idée claire de votre positionnement ? Et pourquoi ? Dans quel(s) type(s) de situation(s) cela n'a-t-il pas été le cas ? Et pourquoi ?*

Contexte de l'exercice. Les participants découvrent combien il peut être bénéfique et enrichissant de ne pas avoir à discuter et à se défendre immédiatement, mais de pouvoir simplement exprimer son

opinion en toute sécurité et d'écouter les autres. Cela encourage/promouvoit le développement de son propre point de vue et aide à le justifier. Cela permet également de comprendre qu'il est possible de le changer. Les participants silencieux sont également encouragés (littéralement) à rendre leur position visible dans le groupe. Ils sont remarqués, même s'ils ne disent rien sur leurs positions.

Conseils et astuces

- Les participants et les groupes qui ont l'habitude de discuter peuvent trouver difficile au début qu'on leur demande explicitement de ne pas le faire. Cela peut entraîner du ressentiment et des critiques à l'égard des modérateurs, en particulier de la part des participants adultes.
- La diversité des opinions peut faire naître un sentiment d'insécurité et de malaise chez les participants qui ont besoin d'une réponse unique et correcte. C'est pourquoi il est important de préciser dans l'introduction que cet exercice n'a pas pour but d'obtenir des réponses universelles.
- Certaines questions peuvent être délibérément formulées de manière à ce que les participants ne sachent pas exactement ce qu'elles signifient, car elles peuvent être comprises de différentes manières. Dans ce cas, les animateurs doivent dire "*Prenez la phrase telle que vous la comprenez*".
- L'exercice ne doit pas être trop long pour éviter l'ennui. Il est également important de veiller à ce que tous les participants puissent s'exprimer de manière équilibrée.
- L'exercice peut être réalisé avec différents centres d'intérêt et sur différents sujets.

Supplément matériel : Exemples de situations pour le baromètre

Chaque formateur doit réfléchir aux situations qui conviendraient le mieux à ses groupes et à ses thèmes principaux.
Vous pouvez également choisir parmi les options suivantes :

- Un groupe de personnes en fauteuil roulant ne trouve pas de place dans un cinéma.
- Une entreprise paie moins les femmes que les hommes.
- Dans le métro, une femme demande à une jeune femme noire : "D'où venez-vous ?"
- À la caisse du supermarché, la caissière dit à une femme portant un foulard : "Vous parlez bien allemand/anglais/etc. !"
- Une enseignante ne se souvient pas des noms à consonance étrangère de ses élèves.
- Un présentateur de football déclare pendant la Coupe du monde : "Les Brésiliens ont la samba dans le sang !".
- Une enseignante qualifiée n'est pas autorisée à travailler parce qu'elle porte le foulard.
- Dans la publicité, la plupart des familles sont représentées avec des cheveux blonds et se composent d'un père, d'une mère et de deux enfants.
- Les sièges d'avion sont si étroits qu'ils ne conviennent pas aux personnes de toute taille.
- Un enseignant propose à un groupe d'étudiants musulmans de rédiger un article sur les crimes d'honneur.
- Un videur refuse de laisser entrer un groupe de jeunes hommes bruns dans un club.

Un élève juif dit : "Je ne porte pas de kippa dans la cour de récréation".

5.3 Intention et effet

Objectifs : • Comprendre les différentes perspectives • Comprendre les effets du racisme quotidien • Changer de perspective
Phase : accès propre, zone de tension
Durée : environ 20 minutes.
Matériel : tableau de conférence, marqueur.

Procédure : Pour assurer une transition en douceur avec l'exercice précédent, il est judicieux de s'appuyer sur les expériences mentionnées par les participants lors de l'exercice précédent, par exemple le "Baromètre de la discrimination et de la justice".

A) *Vous avez maintenant regardé quelques situations de l'extérieur. En d'autres termes, vous avez examiné des situations ou des contextes qui impliquent d'autres personnes. Je voudrais essayer d'examiner avec vous des situations sous différents angles. Les situations impliquent généralement plus d'une personne. Par exemple, ici :*

La personne A (par exemple, une personne blanche/un travailleur social) informe la personne B (par exemple, Amina/Roy ou le client SDD + Game) :

- *"Vous parlez très bien l'allemand/l'anglais !*
- *"D'où venez-vous ?"*

a) "*Dans quelle intention pensez-vous que le travailleur social dit à son client qu'il parle bien l'allemand ? Faites des hypothèses et devinez !*

- Dessinez une bulle près de la figure 1, remplissez-la d'exemples, mais laissez-en quelques-uns en blanc.

"*Ce que nous constatons, c'est que le plus souvent, le travailleur social est simplement intéressé ou veut complimenter le client. Il/elle a de bonnes intentions et essaie à chaque fois*".

- Inscrivez l'intention sous la figure 1.

b) "*Et maintenant, essayons de changer de perspective avec l'expérience de pensée*". *Mettons-nous à la place du client (Roy/Amina)*".

- Dessinez la figure 2 et ajoutez une flèche de situation.

  ➔ "*Comment pensez-vous que le client se sentira ?*

- Dessinez des bulles près de la figure 2, remplissez-les d'exemples, mais laissez-en quelques-unes vides.
- Inscrivez l'effet sous la figure 2.
  - ➔ *"L'effet est blessant. / C'est vrai, on peut se sentir stupide. Il peut être très ennuyeux de se le faire dire à chaque fois, comme s'il était presque incroyable qu'il/elle parle bien l'allemand"*.
  - ➔ *"Si nous regardons l'intention, elle contraste avec l'effet. L'intention peut être bonne et l'effet mauvais"*.
- Dessinez un signe d'inégalité.
  - ➔ *"Cela se produit souvent dans les situations de discrimination, en particulier dans les situations de la vie quotidienne. Certaines déclarations ou actions peuvent être bien intentionnées mais avoir un effet très différent et souvent blessant"*.
  - ➔ *"Pour mieux comprendre la discrimination, nous recommandons de toujours garder à l'esprit le point de vue de ceux qui en sont victimes* (écrire d'une autre couleur, friser*) qui, dans notre exemple, sont les clients. Nous dirions qu'il est important de se concentrer sur l'impact. Par conséquent, si une personne dit "c'était discriminatoire", c'est comme ça pour l'instant, qu'elle ait été "bien" intentionnée ou non ! Cela signifie que ce sont les personnes concernées qui décident si quelque chose est discriminatoire pour elles, et personne ne peut le nier"*.
    (encadrer la figure 2).
  - ➔ *"En résumé, l'interprétation de l'intention appartient à la personne qui fait la déclaration. L'interprétation de l'effet, en revanche, incombe aux personnes concernées"*.
    - À la fin, placez une note sous le diagramme.

Dans les situations de discrimination, il faut toujours tenir compte du point de vue des personnes concernées !

5.4 „oignon d'identité

Objectifs : • Créer une référence positive à l'identité • Reconnaître la multidimensionnalité, le caractère processuel et la dépendance situationnelle de l'identité • Communiquer des concepts d'identité flexibles • Introduire le concept d'intersectionnalité
Phase : Accès propre, analyse
Durée : environ 35 minutes.
Matériel : tableau de conférence, marqueur, stylo, papier

Matériel : tableau de conférence, marqueur, stylo, papier

Procédure ***:***

(1) Plénière :

- Recueillir les réponses/mots *: "Qu'est-ce qui appartient à l'identité ? Quels en sont les aspects ?"*
- Lorsque vous êtes hors ligne, utilisez un tableau blanc, lorsque vous êtes en ligne, utilisez un tableau à feuilles.
- Expliquez brièvement ce qui suit : "*L'identité, c'est ce qui nous fait, ce qui fait de nous ce que nous sommes. Je pourrais aussi demander : qu'est-ce qui fait ma personnalité ?*".
- Si nécessaire, donnez des exemples de caractéristiques identitaires. Veillez à ne pas orienter le groupe dans une direction, mais à rendre visible la complexité du terme : apparence, genre, milieu familial, loisirs, sexualité, statut social, etc.

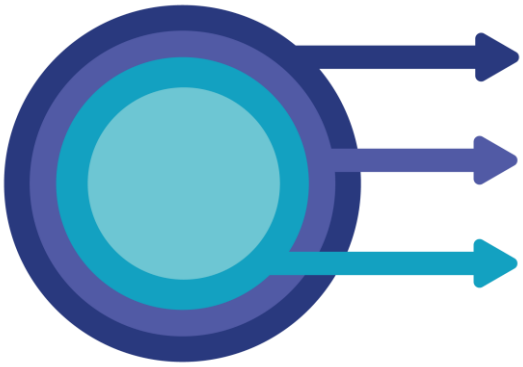
(2) Travail individuel :

- Tout le monde prend un stylo et du papier.

Examinez les points liés à votre propre identité, qu'ils soient tirés de ceux qui ont été recueillis ou d'autres. Décidez de trois caractéristiques identitaires et dessinez-les comme un oignon avec trois anneaux, le plus important au centre et le moins important plus loin.

Alternative : dessiner un diagramme circulaire montrant l'espace occupé par chaque caractéristique.

En ligne : éteignez l'appareil photo pendant que vous travaillez sur le tableau. 3-4 min, essayez d'être aussi rapide que possible.



(3) Partage en paires ou en petits groupes :

- "*Comment s'est déroulé le choix de trois caractéristiques ?*
- "*L'exercice était-il facile ou difficile ?* "
- "*Qu'avons-nous remarqué dans l'ensemble ?*"

➔ Il s'agit d'un échange au niveau méta. Les oignons peuvent être présentés l'un à l'autre, mais ce n'est pas obligatoire.

(4) Plénière :

- Les petits groupes peuvent rendre compte de leurs échanges. Enfin, passez à l'entrée "Identité".

5.5 Analyse des médias / Retour d'information sur les scènes

Objectifs : • Aborder les situations/contenus discriminatoires d'un œil critique • Analyser les situations présentées en utilisant l'intersectionnalité pour analyser les différentes formes de discrimination et prendre en compte le point de vue des personnes touchées par la discrimination. • Développer une approche critique des images médiatiques, sensibiliser à la discrimination dans les médias
Phase : analyse, Domaines de tension.
Durée : environ 45 minutes.
Préparation : choisissez une scène en fonction du thème principal, rédigez des questions d'orientation.

Procédure : Tout en restant assis en cercle de chaises/plénière numérique, les images/scènes du jeu sont étalées sur le sol pour que tout le monde puisse les voir. Les images/scènes doivent être choisies en fonction du thème principal de l'atelier.

Le premier tour peut être introduit par :

- *"Faites le tour des images et réfléchissez à celle que vous aimeriez approfondir ou détailler.*
- *"Regardons de plus près les scènes que nous venons de regarder. Réfléchissez à la scène que vous aimeriez approfondir."*

Il doit être clair dès le départ que toutes les images/toutes les situations contiennent un contenu discriminatoire afin que personne ne se sente exposé plus tard parce qu'il n'a pas reconnu les images en tant que telles. En même temps, le formateur doit faire savoir qu'il est parfois difficile de déchiffrer le contenu discriminatoire, afin que personne ne se sente stigmatisé s'il a des difficultés à déchiffrer la discrimination.

Sur cette base, des petits groupes peuvent être formés.

Les questions directrices pour l'analyse des images/situations sont les suivantes :

1. *Qui ou quoi peut-on voir sur la photo ? Que s'est-il passé dans cette situation ? Que nous a-t-on dit ?*
2. *Est-il difficile ou facile de voir que la photo est discriminatoire ?*
3. *Qu'est-ce qui est discriminatoire dans cette photo/situation ?*
4. *Quelles sont les conséquences de l'image/de la situation pour les groupes/personnes concernés ?*

Les petits groupes doivent disposer d'environ 15 minutes pour travailler sur les questions. Le formateur doit être disponible pour répondre aux questions pendant le travail en groupe.

Une fois que tous les groupes ont terminé, les groupes individuels doivent présenter leurs images/scènes en plénière et expliquer comment ils ont répondu aux questions directrices.

Il peut y avoir des perceptions différentes au sein même des groupes. Après la présentation de chaque groupe, les autres participants doivent avoir le temps de poser des questions.

Une fois que tous les groupes ont présenté leurs résultats, une discussion d'évaluation sur différentes questions peut avoir lieu en plénière :

1. *Comment s'est déroulée la confrontation avec ces images/situations ?*
2. *Quels sont les effets des médias (images) ? Influencent-ils les idées et les pensées des gens ?*
3. *En quoi ces situations sont-elles discriminatoires ? (Cela devient clair lors de la présentation du travail des groupes)*
4. *Les personnes touchées par la discrimination sont-elles protégées ?*

Lors de la discussion sur l'évaluation, il est important d'examiner le point de vue des groupes touchés par la discrimination et de les sensibiliser à cette perspective.

La liberté d'expression et la liberté de la presse sont souvent considérées comme des droits, surtout lorsqu'il s'agit de situations de la vie quotidienne ou des médias. ***Ces libertés sont des droits de l'homme et donc des valeurs qui doivent être protégées à tout prix. Néanmoins, il est au moins aussi important d'expliquer et de souligner que la liberté d'expression n'est un droit de l'homme que tant qu'elle ne viole pas les droits personnels d'autrui et donc les droits de l'homme d'autrui***.

- ➔ *Si des images et des déclarations dans les journaux ou à la télévision sont discriminatoires à l'égard de certaines personnes, elles ne sont pas (seulement) une expression de la liberté d'expression, mais (en même temps) une violation des droits personnels d'autres individus.*
- ➔ *Si nécessaire, se référer aux droits de l'homme et à l'interdiction explicite de la discrimination (art. 2) !*
- ➔ *Si nécessaire, donnez ensuite de brèves informations sur l'altérité et le "nous/vous".*

Personnage / Scène	Domaine phénoménal
Commentaires de Roy	Racisme et profilage racial
Le retour d'expérience d'Amina	Racisme quotidien, racisme anti-musulman, sexisme
Les réactions de Nuseyba (scène 5.3)	Le racisme au quotidien
Le retour d'expérience d'Ezra	Transphobie, sexisme
Le retour d'expérience de João	Sentiment anti-Roms
Commentaires de Nuseyba (Scène 6)	Sexisme
Le retour d'expérience de Katharina	Antisémitisme

5.6 "Passez à l'action - L'option de la matrice"

Objectifs : • L'autonomisation • Sortie positive • Se familiariser avec les possibilités d'intervention • Motivation pour que même les "petites" activités aient un effet, en particulier avec les médias sociaux
*Phase : d*es options à l'action

Procédure : Les nouvelles, les titres ou les situations nécessitant une intervention sont épinglés les uns à côté des autres sur le tableau d'épinglage (axe x de la matrice).

Les déclarations suivantes sont épinglées l'une sous l'autre à gauche (axe des ordonnées de la matrice).

La matrice peut également être posée sur le sol :

- *Je continuerais à me documenter sur ce sujet.*
- *J'en parlerais avec mes amis.*

- *Je publierais des informations à ce sujet (par exemple, l'article de journal) sur Facebook.*
- *Je participerais à une manifestation, un rassemblement ou une autre action publique pour soutenir la personne victime de discrimination.*
- *Je lancerais moi-même une initiative pour défendre les droits des personnes touchées par la discrimination.*

Les participants reçoivent du matériel à épingler (pastilles adhésives, petites cartes rondes de modération ou autres). L'exercice est ensuite guidé de la manière suivante :

> "*Chaque jour, nous entendons parler de choses qui se passent dans notre société et pour lesquelles il est important que les gens prennent la défense des autres. Voici quelques histoires tirées des médias. Que feriez-vous dans chaque situation ? Collez un ou plusieurs points dans les cases de l'activité* qui vous semblent bonnes.*"

Les nouvelles et les différentes scènes du jeu sont lues à haute voix. Ensuite, les participants peuvent se lever et attribuer des notes. Ils disposent de 10 minutes pour le faire. En outre, les participants devraient avoir la possibilité de présenter leurs propres options d'action ainsi que leurs propres cas ou causes d'action.

Questions/thèmes pour une réflexion ultérieure :

- *Pourquoi pensez-vous que nous avons fait cet exercice ?*
- *Comment vous êtes-vous senti pendant l'exercice ?*
- *Pensez-vous que les possibilités d'action sont réalistes ? Pourquoi ? Pourquoi pas ?*

Visualisation

Possibilités d'action	Cas I	Cas II	Cas...
Je continuerais à me documenter sur ce sujet.			
J'en parlerais à mes amis.			
Je publierais des informations à ce sujet (par exemple, l'article de journal) sur Instagram/TikTok/Twitter & co.			
Je participerais à une manifestation/un rassemblement/une autre action publique pour soutenir la personne touchée par la discrimination.			
Je mettrais moi-même en place une initiative pour défendre les droits des personnes concernées.			

Je mettrais moi-même en place une initiative pour défendre le...			
...			

Vous pouvez également utiliser des nouvelles et des événements de votre région. Cela permet aux participants d'avoir un lien direct avec le contenu de la discussion et de se sentir plus impliqués. La protection de l'environnement (sites de construction, centrales électriques, mines de charbon, agriculture) ou des événements politiques tels que des manifestations de groupes d'extrême droite sont des exemples de sujets qui peuvent être abordés.

Conseils et astuces : Lors de l'évaluation de l'analyse des médias, une sorte de "diabolisation" des médias en général peut se produire. Pour se distancer des discours de droite (mot-clé "presse menteuse"), essayez de stimuler une vision différenciée des médias. En d'autres termes, il ne s'agit pas d'une condamnation générale, mais d'une compréhension de l'interaction des différentes sphères sociales. Les discours (médiatiques) n'influencent pas seulement la politique, les institutions, les structures, les attitudes personnelles, etc. mais sont eux-mêmes tout autant influencés et façonnés par ces domaines.

> IMPORTANT dans l'ANALYSE DES MÉDIAS : La sélection des images en fonction de l'objectif !

Discrimination en général : les images peuvent être choisies dans l'ensemble de la sélection. Les thèmes qui devraient être abordés sont : le racisme, le sexisme, l'antisémitisme, la fuite et l'asile. D'autres thèmes peuvent être choisis (sentiment anti-Roms, classisme, etc.).

Racisme : Seules les images/scènes ayant trait au racisme, au sentiment anti-Roms, à la fuite et à l'asile peuvent être ajoutées.

Focus sur l'antisémitisme : La sélection d'images ne se limite pas à la publicité et aux couvertures de magazines, mais présente une image plus large des lieux où l'on peut trouver de l'antisémitisme dans la société : dans le football, lors de manifestations, dans le hip-hop, dans des citations d'hommes politiques (comme exemple d'antisémitisme secondaire), dans les églises et les cimetières (comme exemple de continuité de l'antijudaïsme), sur les couvertures de magazines (comme exemple d'antisémitisme lié à Israël).

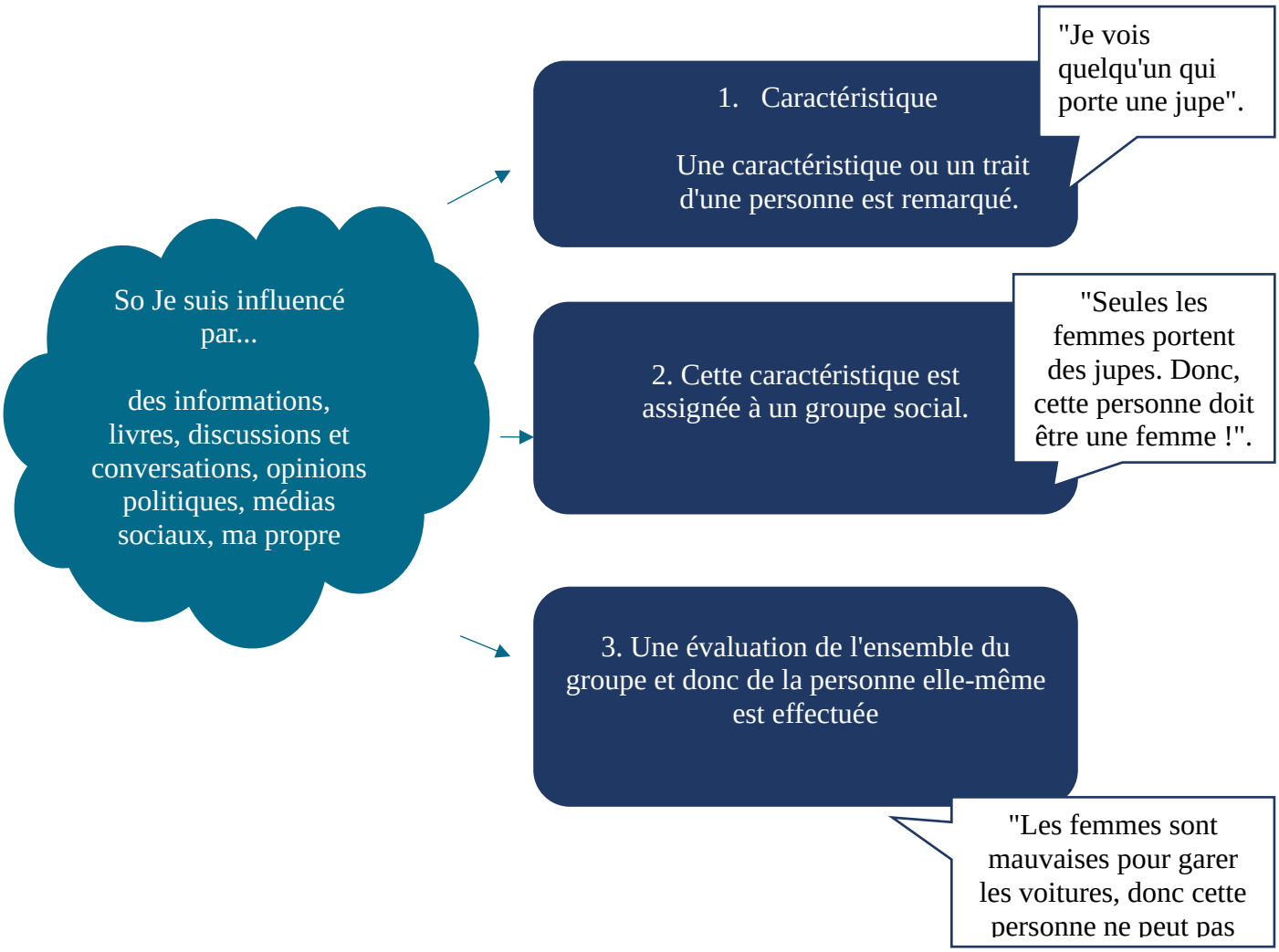
6. Matériaux

6.1 Donnée : Les 3 étapes de la discrimination

Objectifs :

- Comprendre le mécanisme de la discrimination

1) Les exercices précédents ont abordé les processus d'attribution, les caractéristiques construites et les conséquences (négatives) qui en découlent. Pour reprendre les aspects abordés dans l'évaluation (caractéristiques, attribution, appartenance à un groupe), l'approche suivante en trois étapes est appropriée. Un transfert vers la forme de discrimination de l'objectif peut être effectué à l'aide d'exemples.



2) La deuxième étape "assigner une caractéristique à un groupe" n'est pas problématique en soi. La possibilité d'affecter des personnes sur la base de certaines caractéristiques peut également s'avérer utile dans la vie de tous les jours. C'est quelque chose que nous faisons tous. Les choses se

compliquent lorsque des généralisations sont faites ou lorsque des personnes sont assignées à un groupe (construit) auquel elles n'appartiennent pas ou ne veulent pas être assignées (par d'autres).

Toutefois, comme il n'est généralement pas reconnaissable, il est préférable de n'assumer que certaines missions et de ne s'exprimer et de ne poser des questions qu'avec prudence afin d'éviter tout désagrément éventuel pour les personnes concernées (et pour soi-même).

3) La troisième étape est la plus problématique, car c'est à ce moment-là qu'a lieu l'évaluation du groupe (= de la personne).

Nous sommes tous influencés par notre environnement. Nous vivons dans un monde post-colonial, postnational socialiste et patriarcal. Ces images se retrouvent dans différents médias, par exemple, et nous devons activement les désapprendre et les remettre en question.

Nous devons nous interroger : "D'où viennent les images que j'ai en tête ? Comment est-ce que je perçois les gens ? Quels sont mes préjugés ? Que se passerait-il si les gens me rencontraient avec des préjugés ?

Définition :

> *Il y a discrimination lorsque des personnes sont exclues ou dévalorisées en raison de leur appartenance, réelle ou supposée, à un groupe.*

Ajouts possibles :

1. La différence entre le mobbing et la discrimination

Le harcèlement moral désigne l'exclusion et/ou la dévalorisation d'une personne. Il est systématique et délibéré et se poursuit pendant une longue période. Elle se caractérise par l'intention. La discrimination peut être un acte ponctuel. Les brimades peuvent être liées à une catégorie de discrimination (caractéristique). La dévalorisation est toujours présente dans la discrimination en raison d'une caractéristique de groupe réelle ou imaginaire.

2. Trois niveaux de discrimination

La discrimination interpersonnelle. La discrimination interpersonnelle a lieu entre des individus ou des groupes d'individus. Ici, les mécanismes de discrimination par des actes individuels (insultes, violence ou autres formes d'hostilité et d'exclusion) deviennent apparents. Même s'il s'agit d'actes individuels entre individus, des facteurs structurels et institutionnels les influencent toujours.

La discrimination structurelle. On parle de discrimination structurelle lorsque le désavantage de certains groupes est ancré dans l'organisation de la société. Par exemple, la forme de cohabitation développée au cours de l'histoire ne peut généralement pas être envisagée sans privilégier certains groupes ou désavantager d'autres groupes. Dans le même temps, ces hiérarchies sont considérées comme naturelles et évidentes. Dans ces conditions, il est difficile de discuter de la discrimination structurelle et d'y résister. La discrimination structurelle peut, par exemple, viser les personnes issues de l'immigration sur le marché du travail. Elle peut également être liée aux différences de salaires entre les hommes et les femmes.

La discrimination institutionnelle. La discrimination institutionnelle fait référence aux procédures, règles ou pratiques évidentes des institutions qui discriminent certains groupes de personnes. À

l'instar de la discrimination structurelle, ces procédures sont généralement considérées comme "normales" et ne sont pas immédiatement reconnues comme discriminatoires. Parmi les exemples de discrimination institutionnelle, on peut citer les contrôles effectués par les douaniers sur les personnes de couleur au passage des frontières**.**

6.2 Donnée : Intersections (intersectionnalité)

Objectifs :

- Comprendre les intersections de la discrimination
- Comprendre le mécanisme de la discrimination
- Comprendre que chaque expérience est différente

Nous sommes tous influencés par notre environnement social. L'histoire de notre région nous influence. Même si cela n'est pas toujours évident, des événements tels que les dictatures, le colonialisme ou les images des femmes du passé ont une grande influence sur notre vie d'aujourd'hui. Ces images se retrouvent dans différents médias, par exemple, et nous devons activement les désapprendre et les remettre en question.

Nous devons nous poser les questions suivantes : D'où viennent les images que j'ai en tête ? Comment est-ce que je perçois les gens ? Quels sont mes préjugés ? Que se passerait-il si j'étais confronté à des préjugés ?

Définition :

> *Il y a discrimination lorsque des personnes sont exclues ou dévalorisées en raison de leur appartenance, réelle ou supposée, à un groupe.*

Intersectionnalité. Introduit à la fin des années 1980 par l'avocate et professeure américaine Kimberly Crenshaw, le terme "intersectionnalité" fait référence à la manière dont différentes idéologies d'inégalité et d'oppression se chevauchent simultanément chez une seule et même personne. À titre d'exemple, Crenshaw a montré comment, dans l'affaire DeGraffenreid v. General, la législation américaine n'a pas été en mesure de reconnaître la forme spécifique de discrimination qui découle du fait d'être à la fois noir et femme. S'il est vrai que les plaignantes n'ont pas été discriminées uniquement sur la base de leur genre ou de leur race, la jurisprudence américaine n'a pas compris que ces femmes avaient été victimes de discrimination précisément parce qu'elles n'étaient ni noires ni femmes, mais des femmes noires !

Chacun d'entre nous possède des identités multiples. Nous pouvons être étudiants, parents, religieux, non religieux, riches, pauvres, vieux, jeunes, handicapés, queer, hétérosexuels et certains d'entre eux en même temps. En d'autres termes, notre identité ne repose jamais sur une seule

catégorie d'identité. Cela étant, l'intersectionnalité peut servir d'outil analytique pour affiner notre compréhension de la discrimination en mettant en lumière la manière dont l'interaction des identités sociales et politiques (race, classe, genre, religion, handicap, caste, sexualité, etc. Encore une fois, il est important de noter que ces différentes formes de discrimination ne se résument pas à une seule personne. Comme dans le cas de General Motors, une femme noire, par exemple, n'est jamais "simplement" confrontée au sexisme ou au racisme en fonction de la situation. Elle subit plutôt une forme très spécifique de discrimination nourrie par l'interaction simultanée du racisme et du sexisme.

Les personnes touchées par le racisme ou l'antisémitisme peuvent également être touchées par d'autres formes de discrimination. Alors que chaque forme de discrimination a sa propre histoire et ses propres spécificités, ces différentes formes de discrimination peuvent néanmoins "se rejoindre" au sein d'une seule et même personne. Par exemple, l'expérience d'une femme noire et musulmane diffère de celle d'un homosexuel asiatique. Il est important d'en être conscient et d'écouter les personnes touchées par ces formes de discrimination.

En résumé, l'intersectionnalité ne consiste pas à déterminer "qui est le plus opprimé et le plus défavorisé". Elle peut plutôt nous aider à comprendre comment les différentes idéologies de l'inégalité s'entremêlent pour former de nouveaux modes de discrimination et d'oppression. L'intersectionnalité, en tant que concept et outil analytique, fait donc partie intégrante de la compréhension du fonctionnement des systèmes d'oppression.

Utiliser l'intersectionnalité comme une "loupe", comme un outil pour analyser les situations et comprendre que chaque expérience est différente et que chaque forme de discrimination a ses propres caractéristiques.

.

6.3 Donnée : Identité

Objectifs :

- Apprentissage de l'ouverture, de la fluidité, des problèmes liés à la flexibilité du concept d'identité
- Autonomisation (Qui décide de qui je suis ?! - Seulement moi !)
- Sensibilisation aux attributions étrangères et à l'altérité/intersection

1. Transition de la méthode précédente

Réduire mon identité à trois caractéristiques est difficile et ne rend pas justice à ma personnalité.

➔ *"Je suis plus que trois caractéristiques ! Tout le monde a plus de trois caractéristiques !"*

2. La partie principale

"Chaque personne se perçoit comme un "je" unique en se sentant différente des autres. Ce faisant, chaque personne forme ses propres caractéristiques personnelles, en fonction des expériences qu'elle a vécues. L'appartenance à un groupe détermine également mon "moi" (par exemple, la famille ou le cercle d'amis). Les caractéristiques d'un groupe auquel j'appartiens deviennent les miennes. Par exemple, les valeurs qui sont très importantes dans ma famille (par exemple, la confiance ou la solidarité) sont si importantes pour moi qu'elles font partie de ma personnalité. Ou encore, le goût ou le style musical de mon cercle d'amis est aussi mon goût ou mon style musical.

<u>L'identité n'est pas quelque chose de figé et de permanent. L'identité est dynamique et processuelle, c'est-à-dire qu'elle se développe au cours de la vie. L'identité est individuelle et donc intime, et elle est donc également protégée par les droits de l'homme !</u>

Selon la situation dans laquelle je me trouve, d'autres caractéristiques identitaires peuvent être importantes ou perceptibles. Au travail, par exemple, je ne suis pas le même que lorsque je suis avec mes amis ou que je m'occupe de mes petits frères et sœurs. Cela signifie que l'identité est situationnelle. L'identité d'une personne ne peut jamais être réduite à une seule caractéristique ou à un seul aspect. Elle est multiforme, c'est-à-dire que même l'identité d'une personne est différente.

- Un individu peut avoir le sentiment d'appartenir à plusieurs groupes en même temps (-> adhésions multiples).
- Très important : l'identité est toujours quelque chose que je décide pour moi-même - Je suis le seul à pouvoir décider qui je suis ! (autodétermination).

Cependant, les personnes sont souvent fixées sur des caractéristiques identitaires par leur environnement. Qu'elles s'appliquent ou non dans la réalité n'a pas d'importance. Souvent, les personnes sont réduites à une seule caractéristique. (Attribution externe) (donner des exemples).

Dans ce cas, l'autodétermination de sa propre identité ne coïncide pas avec l'attribution externe par d'autres (il y a un signe d'inégalité entre les termes "autodétermination" et "attribution étrangère" ≠).

C'est un problème (peindre un éclair derrière lui ↯)".

Nous avons tous des affiliations multiples et des identités multidimensionnelles. Je suis le seul à pouvoir déterminer qui je suis ! La société doit protéger cette autodétermination et permettre la pluralité qui en résulte.

3. Passage à la méthode suivante

> *"Nous allons maintenant examiner de plus près ce que la réduction d'une personne à une caractéristique identitaire a à voir avec la discrimination. Nous avons vu différentes scènes dans le jeu où l'on parle d'attribution externe. Voyons quelques images, puis un petit modèle pour illustrer le tout."*

Jetons un coup d'œil à la scène : (commentaires sur les personnages ?) Roy Olmberg

Visualisation :

IDENTITÉ

unique 'je'

dynamique des affiliations au groupe

processus intime privé précieux

protégé par les droits de l'homme ! affiliations multiples situationnelles

Autodétermination ≠ Autre attribution

Je suis le seul à pouvoir déterminer qui je suis !

6.4 Donnée : Racisme

Le racisme est une relation sociale de pouvoir et d'inégalité qui opère et est (re)produite dans différentes structures sociales de la société. Le racisme repose sur le fait que la différence entre les personnes est construite sur des caractéristiques physiques ou culturelles/religieuses arbitrairement choisies, réelles ou supposées et attribuées. Les personnes sont classées sur cette base. Les critères de classification comprennent, par exemple, l'apparence physique (en particulier la couleur de la peau, qui est elle-même définie arbitrairement), l'origine ou la nationalité, la langue, l'histoire migratoire ou l'appartenance à une communauté religieuse. Les personnes ainsi regroupées se voient attribuer certains traits de caractère, généralement péjoratifs ("attribution"), de sorte qu'elles ne sont plus perçues comme des individus. Dans ce processus, les caractéristiques des "autres" ainsi construites sont juxtaposées à l'idée également construite d'un "nous". C'est ainsi que les personnes sont transformées en "races". Ce processus de racialisation se produit à partir d'une position de pouvoir sociale basée sur des conditions politiques, économiques et sociales historiquement développées. Le racisme justifie l'exclusion et la discrimination de certaines personnes et stabilise un certain ordre social dans lequel certaines personnes sont privilégiées. Le racisme touche donc tous les membres d'une société, mais de manière très différente.

Il ne s'agit pas seulement d'une question de préjugés individuels, mais aussi et toujours d'une relation sociale. (Source : Compass Handbook for Human Rights)

Le racisme fonctionne sans "races". Il s'exprime notamment par l'affirmation de cultures "supérieures" et "inférieures" et de leur "incompatibilité" supposée fondamentale : c'est ce qu'on appelle le racisme culturel (cf. Balibar). Il ne s'agit plus ici d'une argumentation biologiste, mais d'une classification des personnes en fonction de leur appartenance à un groupe culturel supposé fermé, qui leur attribue certaines caractéristiques et les considère comme naturelles (par exemple, les Brésiliens ont le rythme dans le sang). Les caractéristiques distinctives peuvent être :

- Couleur de peau, par exemple racisme anti-noir.
- Origine, appartenance ethnique et culturelle ; racisme culturel (racisme contre les Sinti et les Roms, racisme anti-asiatique).
- La religion, par exemple le racisme anti-musulman.

Le racisme est toujours synonyme d'exclusion et de discrimination des personnes : exclusion de la participation sociale et peu de chances de trouver un emploi ou un logement ; législation et langage racistes ou mauvais traitement par la police et la justice en raison d'attributions et de catégorisations racistes ; dans les institutions telles que l'école et le jardin d'enfants, où les préjugés racistes ont un impact, par exemple, en termes de poursuite de l'éducation et de promotion des enfants. De nombreux incidents racistes ont un caractère plus subliminal. Ils sont souvent banalisés ou ne sont même pas remarqués par la majorité.

Continuités historiques. Pour comprendre le racisme, il est important de réaliser qu'il a une longue histoire, intimement liée au colonialisme, à l'impérialisme européen et au fascisme.

Le colonialisme. Pendant le colonialisme, l'idéologie raciste a légitimé une relation dominante d'oppression et d'exploitation ("légende de légitimation").

Postcolonialisme. Le postcolonialisme signifie la persistance et la présence d'expériences coloniales, par exemple les relations de pouvoir actuelles, mais aussi les connaissances, les idées et les images (du monde) actuelles, comme le fait que les personnes noires sont plus proches de la nature, plus spirituelles, plus musicales ou plus actives sexuellement.

Le racisme au quotidien. Le racisme quotidien s'exprime très souvent par des microagressions. Il s'agit notamment des microagressions suivantes :

- Micro-agressions : attaques (non) verbales intentionnelles, inférieures au seuil des remarques racistes manifestes ou des actes de violence (par exemple, saisir les cheveux).
- Micro-insultes : insensibilité à l'origine ou à l'identité de l'autre personne, formes subtiles (inconscientes) de dénigrement ("Vous parlez bien allemand").
- Micro-dévaluations : Formes d'expression qui ignorent, excluent ou dénigrent les pensées, les sentiments ou les perceptions de l'autre personne ("Je ne vois pas les couleurs - pour moi, tous les gens sont pareils").

Histoire du racisme. Avec l'avènement de la science européenne dite moderne, les gens ont été classés et divisés en catégories séparées et distinctes appelées "races". Cette catégorisation reposait sur l'hypothèse pseudo-biologique qu'un lien de causalité pouvait être établi entre des traits physiques hérités biologiquement - tels que l'apparence - et des traits de caractère, tels que l'intellect, le comportement et les aptitudes. Dans cette ligne de pensée raciste, il était postulé que certaines races étaient intrinsèquement supérieures à d'autres, la race européenne dite blanche se situant au sommet de la hiérarchie.

Le développement des théories raciales européennes a coïncidé avec l'expansion coloniale européenne, ainsi qu'avec les idées d'égalité universelle et l'émergence de la pensée humaniste.

La domination, l'asservissement, le vol de terres et l'exploitation des pays et des peuples non européens ont été soutenus et rationalisés par la science raciale européenne moderne. Le postulat de l'infériorité des peuples non européens avancé par les théories raciales pseudo-scientifiques a légitimé leur traitement inégal et leur exclusion des droits de l'homme universels.

Après 1945 et la victoire sur l'Allemagne nazie génocidaire, raciste et antisémite, les théories raciales ont été abandonnées et, à un niveau superficiel, les pratiques et le langage racistes ont été rejetés par la société dans son ensemble et confiés à des éléments marginaux de droite de la société.

Pourtant, l'héritage du racisme et du colonialisme perdure. Le racisme imprègne notre langage ainsi que nos pratiques et interactions sociales, sans que personne n'en ait conscience. L'héritage du racisme et du colonialisme est également présent dans les relations de pouvoir inégales et la répartition inégale des ressources au niveau mondial.

Qui plus est, la culture est devenue synonyme de race. Au lieu de postuler l'existence de différentes races, ce sont maintenant les différentes cultures qui sont hiérarchisées, homogénéisées et déclarées non civilisées.

Le terme "postcolonialisme" désigne cette évolution. Alors que la plupart des anciennes colonies européennes ont acquis leur indépendance et que le racisme est décrié et déclaré moralement

inacceptable, le racisme et les dépendances coloniales continuent d'exister, sous des formes modifiées mais néanmoins mortelles et destructrices.

6.5 Donnée : Antisémitisme

Il est possible que certains points de l'entrée aient déjà été traités lors de l'évaluation de l'analyse d'image. Ces points peuvent alors être abrégés.

Historiquement, l'antisémitisme peut être divisé en trois phases : (1) l'antijudaïsme, (2) l'antisémitisme moderne, (3) l'antisémitisme secondaire.

1. L'antijudaïsme (chrétien). L'antijudaïsme chrétien peut être compris comme le rejet des Juifs sur la base de leur religion. Pour l'histoire de l'antisémitisme européen, le contexte de la christianisation et l'identité nationale collective associée à la foi chrétienne, ainsi que les croisades, revêtent une importance particulière.

La culture visuelle européenne a joué un rôle important dans la diffusion des ressentiments antijuifs des chrétiens.

La "*Judensau*", qui signifie en allemand "truie du Juif", est une image qui apparaît fréquemment dans l'antijudaïsme et que l'on peut encore voir, par exemple, sur l'église de la ville de Wittenberg, construite au 13th siècle. La sculpture représente une truie avec des personnes se régalant de ses mamelles, censées représenter les Juifs. Ces représentations avaient pour but de ridiculiser les Juifs au Moyen Âge et de les dissuader de s'installer dans la ville.

Un autre récit d'origine médiévale affirme que les Juifs empoisonnent les puits ou sont responsables de la propagation d'épidémies telles que la peste bubonique. Des images et des allusions visuelles illustrant ce topos antijuif spécifique peuvent être trouvées jusqu'à nos jours, par exemple lorsque les Juifs et l'État d'Israël sont accusés d'avoir inventé ou volontairement répandu le coronavirus dans le cadre d'une cabale mondiale visant à prendre le contrôle du monde.

Il en va de même pour les accusations médiévales de diffamation du sang. Ces accusations prétendent à tort que les Juifs avaient besoin du sang des enfants chrétiens à des fins magiques ou médicales. Cette légende n'a pas non plus disparu, mais a en fait été adaptée à notre époque. Par exemple, les conspirationnistes de QAnon sont largement convaincus que nous sommes actuellement témoins d'une cabale mondiale de pédophiles ayant désespérément besoin de sang d'enfants.

La théorie du bouc émissaire peut fournir une explication possible à la discrimination persistante à l'encontre des Juifs. Ils sont tenus pour responsables d'événements naturels pour lesquels il n'existe pas d'explications simples.

2. L'antisémitisme moderne. Les récits antijuifs du Moyen Âge, transmis au fil des siècles, sont repris dans l'antisémitisme moderne. Les Juifs continuent d'être perçus comme "l'ennemi intérieur", toujours à l'origine de troubles et fondamentalement opposés, voire hostiles, à la société majoritaire de leur pays d'origine. Parce que de nombreux Juifs, dans l'espoir de mettre fin à la privation de droits, épousent les idées des Lumières, de la démocratie ou même de la gauche, une tendance s'est rapidement développée pour assimiler les Juifs à la modernité.

Pour les groupes conservateurs et de droite qui mènent une lutte défensive constante contre la modernisation, ils offrent une image importante de l'ennemi. Avec le récit du Juif cosmopolite qui "corrode" le peuple et la nation, ou le "principe juif" qui défend le capitalisme, la démocratie et le libéralisme et, en même temps, le socialisme et le communisme, ils tentent de contrer ces développements. Cette forme d'interprétation du monde a offert à de nombreuses personnes la possibilité : a) de les personnaliser ; b) d'expliquer à travers elles des phénomènes sociaux complexes de la modernité, telles que l'économie capitaliste mondiale ou les démocraties de masse représentatives ; et c) de chercher et de trouver des coupables pour les effets négatifs.

Ces récits sont repris et radicalisés par le national-socialisme. S'appuyant sur l'antisémitisme déjà largement répandu dans la société, le NSDAP, après avoir été élu au gouvernement, a mis en œuvre de nombreuses discriminations légales à l'encontre des Juifs. Le massacre des Juifs d'Europe qui a commencé au début de la Seconde Guerre mondiale était la conséquence logique de la vision antisémite du monde de l'Allemagne nazie. L'Holocauste est né de la conviction qu'une menace immédiate et totale pesait sur son propre peuple, émanant d'un "principe juif" irrésistible. Face à cette menace ultime, le meurtre des Juifs apparaissait comme le seul remède possible - c'est l'aboutissement logique de la pensée antisémite.

3. L'antisémitisme secondaire. L'antisémitisme secondaire peut être décrit par ces deux exemples.

Björn Höcke, politicien allemand d'extrême droite de l'AfD, a qualifié le Mémorial aux Juifs assassinés d'Europe à Berlin de "monument de la honte" et rejette donc cette forme de commémoration de l'Holocauste. Ce faisant, il se moque de toutes les victimes qui ont été tuées et de leurs descendants.

L'étoile de David est un symbole religieux important pour les Juifs. À l'époque du national-socialisme, les Juifs étaient obligés de porter cette étoile pour être reconnus comme tels. Elle est donc associée à la stigmatisation et à la persécution. Lors des manifestations contre les mesures d'hygiène imposées au moment de la pandémie de Corona, des photos de personnes portant des étoiles de David avec l'inscription "non vacciné" sont apparues à plusieurs reprises. Elles ont ainsi banalisé l'Holocauste et se sont présentées comme des victimes de ces mesures. Elles ont ainsi assimilé leur situation à celle des Juifs européens confrontés à la terreur et aux persécutions nazies pendant le Troisième Reich.

Ces deux motifs, les soi-disant inversions auteur/victime ainsi que les débats sur la fermeture, sont très répandus et typiques de l'antisémitisme secondaire.

Antisémitisme conspirationniste. On trouve de nombreuses images antisémites dans les idéologies conspirationnistes. De nombreuses théories conspirationnistes utilisent non seulement des images antisémites, mais sont également fondées sur des récits antisémites.

La pieuvre nazie. La pieuvre en tant que code visuel pour les Juifs a une longue tradition. Un premier exemple est une caricature antisémite de Josef Plank représentant le Premier ministre britannique Churchill sous la forme d'une pieuvre. En marquant la pieuvre de l'étoile de David, les Juifs sont dépeints comme une pieuvre malveillante qui engloutit et domine le monde et fait saigner la terre. Cela suggère une conspiration mondiale créée par les Juifs.

Image de deux manifestants (Stralsund 2020). Comme la pieuvre, les deux manifestants font référence à une entité qui manipule le monde et tient les "rênes". On a souvent vu de telles images

lors des manifestations contre les mesures Corona. La pandémie de Corona a donné lieu à une recrudescence des complots les plus divers. Beaucoup utilisent des images antisémites sans se référer directement aux Juifs.

Même les questions critiques légitimes sur la pandémie et les inégalités sociales sont enveloppées dans une rhétorique antisémite et sont donc simplifiées à l'extrême.

Antisémitisme lié à Israël. L'antisémitisme articulé dans le contexte du conflit israélo-palestinien ou en référence à l'État d'Israël en général se retrouve également dans les images. Dans ce type d'images, Israël est généralement dépeint comme un belliciste agressif et impitoyable. L'État est souvent assimilé aux Juifs qui, à leur tour, sont considérés comme l'ennemi. De cette manière, la complexité du conflit au Moyen-Orient est simplifiée et les Juifs sont dépeints comme un groupe homogène et hostile.

Comment définir l'antisémitisme ?

C'est l'une des définitions de l'Alliance pour la mémoire de l'Holocauste :

> *"L'antisémitisme est une certaine perception des Juifs, qui peut s'exprimer par une haine à leur égard. L'antisémitisme est dirigé, en paroles ou en actes, contre des individus juifs ou non juifs et/ou leurs biens, ainsi que contre des institutions communautaires juives ou des organismes religieux. En outre, l'État d'Israël, compris dans ce contexte comme une collectivité juive, peut également être la cible de telles attaques.*

Une autre définition est celle fournie par le chercheur en sciences sociales et politiques Samuel Salzborn, pour qui l'antisémitisme est "*la réticence à penser ou à ressentir de manière abstraite*".

L'antisémitisme étant un phénomène complexe, nous n'essaierons pas de le définir en une seule phrase, mais nous fournirons des points de repère (voir diapositives).

6.6 Donnée : Sentiment anti-Roms

Les Sinti et les Roms sont des termes collectifs désignant un groupe ethnique très diversifié dont les membres se classent eux-mêmes dans différents sous-groupes, en fonction de leur zone de répartition géographique actuelle ou passée, de leurs dialectes et de leurs activités. Près de dix millions de Sinti et de Roms vivent en Europe. Certains groupes vivent sans domicile fixe, mais la majorité s'est sédentarisée : il y a des Sinti et des Roms qui vivent dans des zones résidentielles urbaines, et beaucoup qui vivent dans des quartiers plus ou moins isolés ou dans des districts de villes et de villages plus petits. La discrimination à l'égard des Sintis et des Roms est profondément enracinée et répandue dans toute l'Europe. Le commissaire aux droits de l'homme du Conseil de l'Europe a souligné l'existence de tendances alarmantes, proches de l'idéologie et de la pensée nazies, telles que les craintes en matière de sécurité et de santé publique. Leurs conditions de vie sont très mauvaises dans de nombreux pays : par exemple, leurs quartiers et leurs villages sont souvent ségrégués et isolés. L'accès à de nombreux droits de l'homme, tels que l'éducation et les soins de santé, leur est souvent refusé. Porajmos fait référence au génocide perpétré par les nazis et leurs alliés contre les Sinti et les Roms européens entre 1933 et 1945. Le nombre de victimes est

estimé entre un demi-million et deux millions, selon les sources, ce qui représente une perte de 70 % de la population sinti et rom d'avant la guerre.

Lentement, la sensibilité et l'intérêt pour les Sintis et les Roms augmentent. La Décennie de l'inclusion des Sintis et des Roms, qui s'est déroulée entre 2005 et 2015, a représenté un engagement politique important de la part des gouvernements européens en vue d'améliorer leur statut socio-économique et leur inclusion sociale. Les jeunes ont également contribué à la lutte contre l'intolérance et les préjugés à l'égard des Sintis et des Roms par le biais d'actions et de programmes, en brisant les stéréotypes avec lesquels de nombreuses personnes en Europe ont grandi. La campagne internationale "Typical Sinti and Roma ?" en est un exemple.

Stigmatisation et stéréotypes dans le cadre des déportations de Sinti et de Roms roumains et bulgares.

En 2010, le gouvernement français a annoncé des mesures de répression contre les camps illégaux de Sinti et de Roms et a renvoyé plusieurs milliers de leurs résidents en Roumanie et en Bulgarie, affirmant que ces campements étaient des foyers de criminalité et une nuisance publique. Le Comité des Nations unies pour l'élimination de la discrimination raciale a critiqué les actions de la France, notant que le racisme et la xénophobie connaissaient une "résurgence significative". Dans le même temps, les sondages d'opinion ont montré qu'au moins 65 % de la population française soutenait la ligne dure du gouvernement.

En avril 2011, la Commission européenne a publié un "Cadre de l'UE pour les stratégies nationales d'intégration des Roms à l'horizon 2020", qui indique que "malgré certains progrès réalisés dans les États membres et au niveau de l'UE au cours des dernières années, la situation quotidienne de la plupart des Roms n'a guère changé".

6.7 Donnée : Sexisme

Le sexisme est une forme de discrimination qui désavantage les personnes, en particulier les femmes, en raison de leur genre. Les femmes se voient non seulement attribuer un rôle prétendument prédéterminé sur le plan biologique, mais elles sont également considérées comme inférieures aux hommes, principalement dans la société et sur le plan économique. Le sexisme peut prendre de nombreuses formes : violence grave, discrimination dans des situations quotidiennes et remarques désobligeantes. Il se traduit également par des schémas de pensée profondément ancrés sur les femmes et les hommes, tels que les forces et les faiblesses supposées des différents genres ou les présuppositions sur les professions ou comportements.

Les traditions sexistes sont depuis longtemps ancrées dans de nombreuses lois telles que les lois sur le mariage, l'attribution des noms, les lois électorales, les lois sur la police et les lois pénales.

Le sexisme présente des schémas de pensée typiques que l'on retrouve également dans la pensée antidémocratique et d'extrême droite : l'idée que les femmes et les hommes sont liés par la nature et la biologie à certaines tâches sociales.

Le sexisme peut recouper différentes formes de discrimination et peut affecter la vie des femmes, des hommes et des personnes non binaires de diverses manières.

6.8 Données : Transphobie/Transantagonisme/Préjugés trans

Le transantagonisme est la violence systémique et structurelle, la discrimination et l'exclusion des personnes trans et transgenres. Une personne transgenre vit ou souhaite vivre dans un rôle de genre auquel elle peut s'identifier, mais qui diffère de celui qui lui a été légalement et socialement assigné à la naissance.

Les personnes transgenres sont incomprises et victimes de discriminations dans de nombreux pays du monde, voire de persécutions sociales, politiques et pénales. La discrimination et la persécution se traduisent par des désavantages (sur les marchés du logement et de l'emploi, par exemple), mais aussi par de l'hostilité, comme des agressions psychologiques et physiques et des meurtres. Ces actes sont souvent minimisés, voire dissimulés par les autorités compétentes. En outre, les personnes transgenres sont souvent considérées comme des "malades mentaux" et sont même classées comme telles par certaines juridictions. La transphobie intersecte toujours avec le sexisme.

6.9 Donnée : Homophobie

L'homophobie n'est pas une "phobie" au sens classique du terme. Ce terme désigne généralement un trouble anxieux incontrôlable. Cependant, lorsqu'on parle d'homophobie, il ne s'agit pas de peur ou d'anxiété à l'égard d'un certain groupe de personnes. Les personnes homophobes rejettent, haïssent et même attaquent les personnes qui sont bisexuelles ou homosexuelles. La littérature anglaise a donc inventé un nouveau terme, "homo-négativité", qui n'est pas tout à fait aussi populaire. Pour éviter toute confusion, nous utiliserons l'ancien terme.

L'homophobie se manifeste de différentes manières. Il existe un large éventail de formes d'homophobie, allant de la gêne ressentie en voyant des personnes du même sexe s'embrasser ou avoir des relations intimes à la volonté d'empêcher l'égalité des droits, en passant par la violence verbale ou physique à l'encontre des personnes homosexuelles. Depuis la fin des années 1960, la science cherche à expliquer pourquoi certaines personnes sont homophobes. La plupart de ces raisons peuvent être transposées à d'autres types de discrimination. Le manque d'éducation ainsi que la manière dont une personne est élevée et socialisée ont une forte corrélation avec l'homophobie. Les modèles masculins et féminins de la société sont également souvent remis en question par les personnes homosexuelles. Une personne souhaitant défendre ces valeurs sociétales "traditionnelles" peut considérer cela comme problématique. Ce sont surtout les hommes qui sont homophobes, probablement parce qu'ils ont l'impression que la vision traditionnelle de l'homme en tant que sexe fort est remise en question.

Il en va de même pour les opinions religieuses. De nombreux passages des écrits des religions monothéistes sont considérés comme homophobes. Certaines études scientifiques ont également établi une corrélation entre le fait d'être très religieux et de ne pas souhaiter l'égalité des droits pour les personnes homosexuelles.

Comme décrit précédemment, l'homophobie peut s'exprimer par une discrimination structurelle, une violence verbale, le fait d'éviter les personnes homosexuelles ou d'être violent à leur égard. Le nombre de crimes homophobes violents a augmenté ces dernières années en Allemagne. En 2020, il y a eu 114 crimes violents et en 2021, ce nombre est passé à 164.

6.10 Donnée : Racisme antimusulman

Les préjugés antimusulmans (ou islamophobie) sont une forme de racisme dirigé contre les personnes auxquelles on attribue une appartenance religieuse musulmane. En d'autres termes, les musulmans ne sont pas les seuls concernés, mais toute personne supposée être musulmane en raison de certaines caractéristiques extérieures. En même temps, l'islam est accusé d'être fondamentalement rétrograde, misogyne, agressif ou terroriste.

Sur cette base, toutes les personnes appartenant au groupe (construit/inventé) des musulmans sont dévalorisées. En outre, l'islam et les musulmans sont dévalorisés par rapport à l'"autre" groupe (construit/inventé) de personnes issues de la culture chrétienne-occidentale.

Les préjugés antimusulmans sont un phénomène relativement récent qui s'est développé après l'immigration de personnes originaires de pays islamiques dans les États occidentaux, l'effondrement du bloc de l'Est et, avec lui, la disparition du communisme en tant que principal adversaire de l'Occident. Depuis l'attaque terroriste islamiste du 11 septembre, le racisme à l'égard des musulmans est en hausse. Cependant, même avant le développement de l'islamophobie, des attitudes islamophobes existaient au Moyen Âge, à l'époque des croisades et de la confrontation entre le christianisme et l'islam, ainsi que pendant les guerres turques.

Les arguments racistes antimusulmans sont dirigés contre une "culture et un mode de vie islamiques" imaginés comme homogènes. Les musulmans sont considérés comme le collectif de la "culture islamique", à laquelle des traits de caractère et d'essence sont attribués par des caractéristiques (supposées) visibles. Ce processus est appelé racialisation. La construction et l'évaluation d'un "autre" (collectif) sont au cœur de la pensée raciste. Dans l'idéologie du racisme, la construction et l'altérisation du "musulman" servent à marginaliser et à légitimer "l'autre". Elle sert également à légitimer l'amélioration de son propre groupe. Dans le racisme (antimusulman), il s'agit de la société blanche majoritaire non musulmane ou des membres de la culture dominante. Il s'agit d'un ordre binaire essentiel qui divise la société entre "nous" et les "autres" ou "musulmans".

Ces frontières construites apparaissent comme intransgressibles parce que la différence entre l'appartenance et l'altérité est constamment réaffirmée et présentée comme naturelle et donnée par la nature.

7. Certification et validation

L'offre éducative de SDD est issue du domaine de l'éducation des adultes. La certification des expériences d'apprentissage peut avoir une grande importance pour certains des participants d'un atelier, car ils aimeraient créditer le contenu d'apprentissage acquis ici comme une qualification. Par exemple, un tel certificat peut être utile dans le cadre d'une candidature à un emploi, où il peut être utile d'avoir certaines qualifications supplémentaires.

Dans ce chapitre, nous aimerions vous donner un bref aperçu des sujets complexes que sont la certification et la validation des contenus d'apprentissage et aborder ainsi le caractère de l'offre éducative de SDD.

7.1 Contexte

L'offre d'apprentissage SDD tente de sensibiliser les gens aux différentes formes de discrimination, de rendre visibles les expériences des personnes touchées par la discrimination et de les encourager à réfléchir à leurs propres privilèges et comportements. L'offre d'apprentissage SDD est une offre classique dans le domaine de l'éducation civique qui vise à promouvoir une coexistence solidaire et démocratique. Le projet met l'accent sur le traitement des questions éthiques.

Traiter de questions éthiques, de ses propres expériences de discrimination ou de ses propres pratiques discriminatoires est parfois un processus émotionnel et, dans tous les cas, un processus à long terme. Le projet SDD a été conçu comme une introduction au sujet et vise à offrir un outil d'auto-apprentissage à bas seuil, en particulier avec le jeu en ligne. Les ateliers doivent permettre d'approfondir les contenus de manière ciblée dans un cadre modéré.

Dans le cadre d'un apprentissage traditionnel, le sujet et l'objectif d'apprentissage sont déterminés au début du processus. Les objectifs d'apprentissage peuvent être mis en œuvre par étapes relativement petites. Il s'agit là d'une condition préalable essentielle à l'évaluation des progrès de l'apprentissage. Dans le domaine de l'éducation des adultes et de l'éducation civique, cependant, des voix critiques s'élèvent également, notamment en ce qui concerne la validation du contenu de l'apprentissage. Ceci est essentiellement dû à la compréhension du processus d'apprentissage et de l'objet d'apprentissage lui-même.

Dans le cas de certaines connaissances techniques ou, par exemple, de questions posées lors d'un examen de conduite, les résultats peuvent être clairement désignés comme corrects ou incorrects et, lors de l'étape suivante, ils peuvent également être facilement validés. De très bons certificats pourraient être délivrés avec différentes notes. En ce qui concerne le sujet d'apprentissage de l'offre SDD, cette procédure n'est pas réalisable. Le résultat maximal de l'apprentissage pour les participants à l'atelier pourrait comprendre, par exemple, les points suivants :

a) Les participants acquièrent certaines connaissances prédéfinies sur le sujet traité.
b) Sur cette base, les participants reconnaissent certains modèles d'argumentation et de comportement.
c) Les participants peuvent nommer les schémas discriminatoires.

d) Les participants modifient leur comportement discriminatoire.
e) Les participants agissent comme des multiplicateurs.

Si l'opérationnalisation et la validation sont envisageables pour le premier point, ce n'est pas le cas pour le point d). Modifier certains comportements n'est pas possible et ne peut être vérifié car cela ne semble pas avoir de sens.

- Les changements prennent du temps. Ils sont liés à un processus de cognition.
- Les changements peuvent se dérouler différemment. Les participants peuvent tirer des conclusions différentes.
- Les changements peuvent se manifester de différentes manières et s'exprimer par différents moyens.

L'offre éducative de SDD se concentre sur la sensibilisation et la discussion. Le processus est résolument ouvert et tient compte du fait qu'il n'y a pas d'approches praticables ou clairement décidables, bonnes ou mauvaises, pour trouver des solutions à des processus sociaux dynamiques.

Afin de pouvoir prendre une décision morale fondée en rapport avec le concept éducatif de l'EDD et le contenu de l'apprentissage, deux concepts sont utilisés :

- Les personnes concernées définissent les expériences et les déclarations qu'elles perçoivent comme discriminatoires et désobligeantes. Elles définissent également le comportement et la réaction qu'elles auraient souhaité voir. C'est ce qui a été réalisé dans le programme éducatif SDD, en particulier dans le mode de retour d'information.
- Des documents fondamentaux tels que la "Déclaration universelle des droits de l'homme" des Nations unies ou la "Convention européenne des droits de l'homme" se trouvent en amont. Les définitions de l'égalité de toutes les personnes et de l'assurance d'une vie sans discrimination constituent la base de l'offre d'apprentissage.

Ces deux pierres angulaires peuvent être considérées comme des piliers de soutien de l'offre éducative et l'animateur de l'atelier ou les participants peuvent s'y référer lorsque des décisions moralement justifiées doivent être prises.

7.2 Certification

Si vous souhaitez délivrer des certificats pour votre atelier, nous vous suggérons d'utiliser le modèle de certificat de participation qui se trouve à l'adresse suivante Annexe. Le certificat est conçu pour vous permettre de confirmer la participation à l'atelier à la personne certifiée. A cet effet, veuillez saisir:

- Nom du participant/de la participante
- Nom de l'atelier
- Nom du formateur/de la formatrice
- Nom de l'organisation
- Date et localisation

Veuillez-vous assurer que le traitement de ces données personnelles est conforme à la protection des données de votre côté et qu'il existe une déclaration de consentement valide de la part des participants.

Le modèle de certificat SDD ne valide pas le contenu de l'apprentissage. Il est donc d'autant plus important pour la valeur du certificat que vous, en tant qu'animateur d'atelier, précisiez le sujet et le contenu de l'atelier de la manière la plus exacte possible. À cette fin, veuillez préciser :

Le sujet qui sera abordé. Si vous avez organisé l'atelier pour un groupe spécifique, par exemple un groupe professionnel, et que vous avez utilisé des exemples pratiques, notez-le. Cela augmente la valeur de l'atelier. En voici un exemple :

- Racisme
- Sexisme
- Transphobie
- Intersectionnalité
- Thématiques complexes multiples
- Spécification d'une thématique complexe
- Une thématique complexe dans un contexte spécifique (monde du travail, soins, jardin d'enfants)

Comment avez-vous traité le sujet ? Quels sont les méthodes et les outils utilisés ? A titre d'exemple :

- Discussion en groupe
- Jeux de rôle
- Méthodes numériques
- Travail en groupe

Vous pouvez également indiquer si l'atelier était un événement d'introduction à un sujet spécifique ou s'il était conçu comme un cours approfondi.

7.3 Europass

Enfin, nous aimerions vous présenter une opportunité numérique au niveau européen. La valeur d'un certificat peut toutefois être augmentée si des approches sont utilisées pour créer un cadre global pour la reconnaissance des compétences. L'un des outils les plus courants et les plus acceptés est l'Europass. Les utilisateurs peuvent créer un profil gratuit avec Europass et enregistrer toutes leurs compétences, qualifications et expériences en un seul endroit sécurisé en ligne. Les utilisateurs peuvent enregistrer toutes leurs expériences de travail, d'éducation et de formation, leurs compétences linguistiques, leurs compétences numériques, des informations sur des projets, des expériences de bénévolat et des réalisations. Le supplément au certificat Europass qui peut être ajouté à un certificat constitue donc un avantage considérable pour le destinataire.

Les références numériques sont l'un des outils Europass. Les références numériques européennes pour l'apprentissage sont des déclarations délivrées par une organisation à un apprenant et peuvent inclure des diplômes, des relevés de notes, des droits et une grande variété d'autres types de certificats d'acquis d'apprentissage. Ils sont multilingues et signés par un sceau électronique unique. Cela permet aux établissements d'enseignement et de formation d'authentifier, de valider et de reconnaître facilement des titres de toute taille, de toute forme ou de tout type. Ils sont remis à une personne pour certifier l'apprentissage qu'elle a entrepris au sens le plus large du terme. Ils peuvent être attribués pour l'éducation formelle, la formation, les cours en ligne, les expériences de bénévolat et bien d'autres choses encore.

Les organismes d'enseignement et de formation peuvent réduire leur charge administrative et les coûts de délivrance des titres tout en accélérant les procédures de délivrance en passant au numérique.

Cependant, les émetteurs de titres numériques Europass doivent remplir un certain nombre de conditions préalables. Pour pouvoir délivrer les titres, un organisme d'éducation des adultes doit obtenir un sceau électronique qualifié. Un outil fourni par la Commission européenne permet de s'assurer que tout est mis en place correctement. Ensuite, un tutoriel donne des informations sur la manière de préparer les données. Des informations écrites sont également disponibles ici. L'outil Online Credential Builder permet d'introduire les données entièrement par le biais d'un navigateur. Une fois toutes les données saisies, le fichier est téléchargé. Les données sont ensuite examinées et scellées numériquement. Les destinataires sont informés par courrier électronique et les données d'identification sont envoyées à leur portefeuille en ligne, le cas échéant.

Les titres numériques Europass utilisent des normes ouvertes et sont entièrement alignés sur les cadres et instruments familiers de l'UE, tels que le cadre européen des certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (CEC), un autre outil Europass.

Le cadre européen des certifications est un apprentissage basé sur les résultats et couvre tous les types et tous les niveaux de certifications afin de clarifier ce qu'une personne sait, comprend et est capable de faire. Le niveau augmente en fonction du niveau de compétence. Le niveau 1 est le plus bas et le niveau 8 le plus élevé. En reliant le CEC aux cadres nationaux de certification, il est possible de dresser une carte complète de tous les types et niveaux de certification en Europe.

8. Apprentissage numérique

Les outils numériques trouvent de plus en plus leur place dans les contextes éducatifs, une évolution qui a certainement été accélérée par la pandémie du Covid-19. Pendant cette période, de nombreuses institutions, organisateurs et formateurs ont commencé à expérimenter de nouvelles méthodes et de nouveaux outils numériques. Dans le cadre du projet SDD, une petite enquête non représentative a été menée auprès des éducateurs d'adultes dans les pays partenaires du projet afin d'identifier les potentiels et les défis de ce processus. L'objectif du projet SDD est de proposer une offre d'éducation numérique attrayante et facile à utiliser et d'offrir des conseils, en particulier aux nouveaux venus dans le domaine du numérique.

Dans les sections suivantes, nous souhaitons vous présenter les possibilités de la plate-forme d'apprentissage SDD et du jeu d'apprentissage. Si vous souhaitez obtenir d'autres conseils sur la manière d'utiliser les méthodes numériques ou des recommandations sur les outils numériques, nous vous recommandons de lire le chapitre 8.2.

8.1 Aperçu - Plate-forme d'apprentissage SDD et jeu d'apprentissage

Au cœur du projet SDD se trouve la plateforme d'apprentissage numérique, à laquelle vous pouvez accéder à l'adresse https://sdd-game.eu. Outre des informations générales et des nouvelles sur le projet, nous souhaitons présenter quatre domaines en particulier :

Matériel. Divers matériels d'apprentissage ont été développés dans le cadre du projet, en particulier le compendium qui donne une vue d'ensemble scientifique du discours et des crimes de haine dans les pays partenaires européens. Le compendium est un matériel d'apprentissage destiné directement aux apprenants et peut être utilisé comme introduction au sujet ou pour une étude plus approfondie. Vous pouvez utiliser le compendium ou les autres supports pour vos ateliers. Vous trouverez le compendium ici : https://sdd-game.eu/wp-content/uploads/2021/12/SDD_Compendium_FR.pdf

Jeu . Le principal résultat du projet SDD est le jeu d'apprentissage, auquel vous pouvez également accéder via notre plateforme d'apprentissage numérique. Le jeu d'apprentissage est conçu pour deux types d'utilisation différents. L'un est l'utilisation indépendante par les apprenants et l'autre est l'utilisation du jeu dans le cadre de l'atelier présenté ici.

Dans le jeu, vous trouverez diverses scènes de la vie quotidienne avec des situations discriminatoires. Ces scènes sont intégrées dans une histoire qui n'est pas directement liée au thème de la discrimination. L'objectif du jeu est de montrer aux apprenants différentes situations discriminatoires et de les encourager à traiter leur contenu. Le jeu utilise le retour d'information d'une personne accompagnant les joueurs et le retour d'information des personnes concernées comme élément central de l'apprentissage. Le retour d'information des personnes concernées est dissocié de la scène directe et est mis à la disposition des joueurs à la fin.

Le jeu est basé sur le concept d'une histoire policière classique. Les joueurs se glissent dans la peau d'un détective et doivent empêcher le vol d'un tableau dans un musée. Au cours de l'histoire, les joueurs assisteront à diverses scènes de la vie quotidienne. Les joueurs sont accompagnés d'un personnage appelé Nuseyba, qui leur sert de collègue de travail et de guide.

Le jeu tente d'alléger l'expérience d'apprentissage grâce à cette histoire et à divers éléments ludiques, mais il reste avant tout un matériel d'apprentissage. Pour l'atelier, nous vous renvoyons au mode "formateur". Pour un aperçu du contenu des scènes, voir la page 8.

Mode formateur. Avec le mode formateur, nous avons prévu une section distincte sur la plateforme d'apprentissage qui vous donne la possibilité de sélectionner des scènes individuelles pour votre atelier et donc de décider consciemment des points focaux individuels. Vous pouvez sélectionner les scènes et les partager avec vos participants au moyen d'un code. Dans le mode formateur, vous trouverez également ce manuel ainsi que d'autres liens.

Espace d'auto-apprentissage. L'espace d'auto-apprentissage offre aux apprenants deux méthodes d'autoréflexion. Il s'agit de leur permettre de se concentrer davantage sur leur réflexion sur leurs propres privilèges et de reprendre ainsi le contenu du jeu. Le jeu renvoie directement à cet espace, mais vous pouvez utiliser les méthodes numériques pour vos ateliers.

8.2 Utilisation d'outils numériques

Les méthodes et outils numériques dans l'éducation des adultes sont déjà pertinents et deviendront de plus en plus importants. Ils ne remplacent pas les cadres d'apprentissage traditionnels ni les échanges interpersonnels importants qui caractérisent les débats sociopolitiques. L'apprentissage dans un domaine sociopolitique est un processus qui prend du temps. Cependant, les méthodes numériques offrent la possibilité d'enrichir les cadres d'apprentissage, de permettre des phases d'apprentissage indépendantes avant ou après l'atelier, ou d'apprendre ensemble sur de longues distances. À la fin de ce chapitre, vous trouverez deux listes de programmes ou d'outils fréquemment utilisés. Les éléments de la première liste peuvent également enrichir les ateliers sur site, tandis que la seconde liste présente des méthodes permettant d'organiser ou de proposer un apprentissage à distance.

Avantages

Les outils d'atelier numériques ont souvent l'avantage de visualiser certaines questions et certains processus ou d'intégrer des éléments ludiques, facilitant ainsi l'accès à un sujet d'apprentissage. Un outil fréquemment utilisé est Kahoot ! qui peut être utilisé pour proposer des enquêtes ou des quiz aux participants. Ils peuvent utiliser cet outil même avec leur smartphone. Cette méthode est généralement divertissante, encourage la discussion et peut déclencher des discussions plus approfondies. Le jeu SDD appartient à la même catégorie d'outils. Vous pouvez utiliser les scènes du jeu pour donner aux participants un accès visuel au sujet de la discrimination et utiliser le contenu pour une discussion ultérieure dans l'atelier.

Le deuxième type d'outils permet l'apprentissage à distance ou en ligne. L'apprentissage en ligne présente plusieurs avantages, tant pour les apprenants que pour les formateurs. La flexibilité est souvent considérée comme l'un des principaux avantages. L'apprentissage en ligne offre une plus grande flexibilité en termes de temps et de lieu, car les apprenants peuvent participer à des ateliers à partir de l'endroit de leur choix. Les ateliers en ligne peuvent également être enregistrés et partagés, ce qui permet d'accéder au matériel d'apprentissage au moment de son choix. Cela peut être particulièrement bénéfique pour les apprenants adultes qui doivent généralement jongler avec

plusieurs rôles et responsabilités dans leur vie quotidienne. Un autre avantage est le caractère abordable et efficace de l'éducation en ligne, qui est plus rentable et plus rapide que l'apprentissage physique.

Défis

Les défis posés par l'utilisation des outils numériques sont les mêmes pour les deux types d'outils et de programmes. Le facteur décisif et limitant, outre les insuffisances techniques des outils, est la capacité des participants et des formateurs à y faire face. En voici deux exemples :

1. L'outil que je souhaite utiliser peut faire beaucoup de choses que j'aimerais avoir, mais une certaine fonction ne marche pas :

- Cela ralentira le processus de travail.
- Cela rend certaines actions impossibles.
- Le passage à un autre outil dans l'atelier prend du temps.
- Le fait de passer à un autre outil au cours de l'atelier risque de submerger les participants.

2. L'outil que je souhaite utiliser comporte de nombreuses fonctions ou n'est pas clairement structuré.

- De nombreux utilisateurs ne connaissent que les fonctions de base. Les options peu utilisées peuvent être irritantes.
- Les utilisateurs peuvent se sentir exclus ou frustrés.
- Les explications peuvent prendre beaucoup de temps.

Tous les éducateurs d'adultes qui ont répondu à une enquête récente ont fait part des préoccupations susmentionnées. Ils ont souligné que de nombreux programmes ne sont pas très intuitifs ou comportent trop d'obstacles pour les personnes ayant des connaissances numériques limitées.

Une autre difficulté réside dans le fait que les outils techniques sont sujets à des erreurs et qu'ils nécessitent une certaine infrastructure. Les questions les plus courantes dans ce contexte sont les suivantes :

- Ai-je besoin d'Internet et est-ce assez rapide ?
- Les participants disposent-ils d'appareils pour utiliser les outils ou ces appareils doivent-ils être fournis ?
- Les erreurs peuvent-elles être résolues de manière autonome ou ai-je besoin d'une assistance technique ?

Il est absolument conseillé d'examiner ces questions à l'avance. En cas de doute sur l'adéquation des conditions-cadres, des retards ou même des coûts supplémentaires ne sont pas à exclure. Un autre facteur de coût peut être l'achat d'outils ou de programmes. Une question à clarifier à l'avance est de savoir si l'outil ou le programme est gratuit. Et si c'est le cas, toutes les fonctions peuvent-elles être utilisées ou certaines sont-elles bloquées ? C'est souvent le cas avec les versions gratuites des programmes. Par exemple, le programme de réunion en ligne Zoom peut être utilisé gratuitement, mais seulement avec un nombre limité de participants et de fonctions.

Le dernier défi à relever est d'ordre social. Les méthodes numériques, en particulier pour l'apprentissage à distance, permettent à de nombreuses personnes de participer. C'est un avantage pour les sujets de niche en particulier. En outre, les réunions en ligne sont très utiles pour les personnes vivant dans des zones rurales ou dont la mobilité est limitée. Toutefois, il est difficile dans ce contexte de remplacer les contacts personnels pendant les pauses et autres circonstances informelles.

Citations tirées des réponses données par les éducateurs d'adultes :

- "Certains outils numériques sont très coûteux, surtout lorsqu'ils sont de grande qualité."
- "Parfois, les dernières versions des outils en ligne ne peuvent pas être installées sur les anciens ordinateurs portables."
- "Les outils numériques nécessitent généralement une connexion internet, ce qui peut poser des problèmes dans certaines situations."
- "Certaines applications et certains outils en ligne peuvent être difficiles à utiliser pour les personnes ayant une faible culture numérique."
- "Parfois, les serveurs des outils en ligne ont des problèmes, ce qui peut interférer si vous comptez les utiliser dans des situations spécifiques."

Cependant, toutes les personnes interrogées dans le cadre de l'enquête auprès des éducateurs d'adultes considèrent que les méthodes numériques sont avantageuses, même si elles posent des problèmes évidents.

Conclusions pour la préparation des outils numériques dans un atelier

1. Ayez confiance en vous pour utiliser les méthodes numériques ! Mais réfléchissez au moment opportun et au groupe cible. Ces méthodes peuvent être un bon complément, mais elles ne conviennent pas à toutes les situations ni à tous les groupes. Dans ce projet, nous avons utilisé à la fois des méthodes numériques et traditionnelles.
2. Obtenez au préalable une vue d'ensemble de l'infrastructure. Est-elle adaptée aux méthodes numériques et les coûts sont-ils calculables ?
3. Familiarisez-vous à l'avance avec les méthodes que vous souhaitez utiliser. Essayez-les en petits groupes avec des collègues, des amis ou des membres de votre famille. Vous vous familiariserez ainsi avec elles et en découvrirez peut-être déjà les limites et les problèmes.
4. Établissez un plan pour l'objectif pour lequel vous souhaitez utiliser la méthode. Est-elle adaptée d'un point de vue didactique et en termes de temps ? Si ce n'est pas le cas, laissez-la de côté. Cependant, les méthodes bien utilisées sont amusantes.

Recommandations pour démarrer

1. Si vous prévoyez d'utiliser des outils et des méthodes numériques dans votre atelier et que vous n'avez que peu ou pas d'expérience, nous vous suggérons de planifier votre atelier comme d'habitude.
2. Une fois que vous avez défini les objectifs didactiques et le processus, consultez la liste en annexe pour voir quelles méthodes numériques pourraient être intéressantes pour vos objectifs.

3. Choisissez une méthode qui s'intègre bien dans votre concept. Vous pouvez commencer par un outil ou une méthode simple.
4. Familiarisez-vous avec l'outil. Essayez différents réglages et options et lisez les instructions du fabricant.
5. Testez l'outil dans un environnement familier, par exemple avec des amis et des collègues.
6. Répétez cette opération plusieurs fois.
7. Nous recommandons de n'utiliser que quelques outils au début et d'en ajouter d'autres dans les ateliers ultérieurs.
8. Familiarisez-vous avec les conditions qui règnent sur votre lieu de travail. Y a-t-il tout ce dont vous avez besoin ? Les points suivants sont particulièrement importants :
    a) WLAN
    b) Beamer
    c) Câbles d'alimentation et de données tels que les câbles VGA et HDMI
    d) Ordinateur portable pour soi
    e) Tablettes pour les apprenants (si nécessaire)
9. Les outils qui peuvent être utilisés par les apprenants sur leurs smartphones facilitent votre travail. Toutefois, il convient de se demander si tous les participants ont réellement un téléphone sur eux.

Problèmes fréquents dans l'utilisation des outils numériques

Défis	**Solutions**
J'aimerais utiliser des méthodes numériques, mais je ne sais pas exactement lesquelles conviennent.	L'annexe de ce manuel contient une liste d'applications recommandées par des formateurs d'adultes. Nous espérons que vous y trouverez quelque chose qui vous convienne.
J'aimerais utiliser le jeu SDD. Où puis-je le trouver ?	Le jeu SDD se trouve sur la plateforme d'apprentissage numérique du projet.
Je ne veux pas jouer tout le jeu SDD dans mon atelier, mais seulement quelques scènes. Est-ce possible?	Oui, c'est possible. En mode formateur, vous pouvez sélectionner des scènes individuelles et les partager pendant votre atelier à l'aide d'un code. Ici, vous pouvez accéder au mode formateur.
Les participants ont besoin d'un smartphone pour utiliser l'outil.	Il est préférable de savoir à l'avance si les participants ont des smartphones et s'ils souhaitent utiliser l'outil.

Les participants devront installer quelque chose.	Vous devez vous renseigner avant l'atelier pour savoir si les participants sont d'accord. N'oubliez pas non plus d'informer les participants sur les règles de protection des données.
Que dois-je faire si certaines personnes n'ont pas d'appareil ou ne veulent pas l'utiliser ?	Pensez à former des groupes de travail. Cela facilite les échanges et aide les participants à trouver ensemble des solutions aux problèmes techniques. Une autre solution consiste à toujours apporter ses propres appareils, tels que des ordinateurs portables ou des tablettes.
J'ai mes propres ordinateurs portables ou tablettes pour les participants. Est-ce que cela a du sens ?	C'est généralement une très bonne idée, mais cela peut entraîner des coûts élevés. L'avantage est que vous pouvez tester à l'avance si tous les outils fonctionnent.
Tout à coup, je ne peux plus résoudre les problèmes techniques dans l'atelier.	Ne vous inquiétez pas. La plupart des gens sont habitués aux problèmes techniques. Peut-être qu'une méthode analogique vous aidera ?
L'outil que je veux utiliser coûte de l'argent.	Évaluez l'utilité et l'importance de cet outil pour vous. Une version gratuite pourrait-elle vous aider ? Mais assurez-vous que la version gratuite comprend toutes les fonctions dont vous avez besoin.

Programmes d'organisation d'ateliers en ligne

Zoom	Programme permettant d'organiser des réunions en ligne avec plusieurs participants. Il est également possible de partager l'écran ou de mener des enquêtes. Peut être utilisé comme une application sur un ordinateur ou un smartphone, ainsi que dans un navigateur web.
Microsoft Teams	Programme permettant d'organiser des réunions avec plusieurs personnes, de partager des fichiers et de prendre des dispositions dans le cadre de discussions de groupe. Peut être utilisé comme programme sur un ordinateur de bureau ou dans un navigateur web.
Discord	Service en ligne gratuit, pour des chats vocaux et vidéo ou des échanges par messages textuels. Les fichiers et les liens peuvent également être partagés avec d'autres personnes.
Webex	Plate-forme logicielle permettant d'organiser des réunions en ligne avec plusieurs personnes, de partager des fichiers ou l'écran et d'envoyer des messages textuels.
Whatsapp	Service de messagerie gratuit qui peut être utilisé comme une application sur un smartphone ou dans un navigateur web. Il est également possible de créer des chats de groupe pour la consultation et la planification, ainsi que de partager des liens et des fichiers.
Signal	Par le passé, plusieurs grands services de messagerie ont été critiqués à plusieurs reprises pour leur politique de confidentialité. Signal peut être une bonne alternative et une alternative sûre qui met l'accent sur la sécurité des données.
The Learning Lab	Programme de conception de cours ou d'ateliers d'apprentissage en ligne.

Programmes de mise en œuvre et de soutien des ateliers (en ligne et hors ligne)

Power Point (alternativement : Impress)	Power Point est un programme inclus dans Microsoft Office et peut être utilisé pour créer et donner des présentations. Une alternative gratuite est Impress, un programme inclus dans Libre Office.
Prezi	Prezi est un moyen de créer des présentations non conventionnelles en ligne. C'est un bon programme pour faire des liens et des transitions sous une forme visuellement attrayante.
MS Office (alternativement : Libre Office)	D'autres programmes de Microsoft Office/Libre Office peuvent également s'avérer utiles et utiles lors de la préparation ou de la tenue d'un atelier. Les programmes les plus connus sont certainement Word/Writer ou Excel/Calc.
Kahoot Quiz	Un jeu d'apprentissage numérique pour créer et organiser des quiz. De cette manière, le contenu de l'apprentissage ou de l'atelier peut être testé et consolidé de façon ludique.
QuizAcademy	QuizAcademy, qui se spécialise dans les établissements d'enseignement, offre une alternative sûre et respectueuse de la vie privée.
Quizlet	Une plateforme d'apprentissage en ligne avec de nombreuses options telles que la création de flashcards mais aussi divers autres jeux et tests.
Youtube	Une plateforme de vidéo et de streaming de renommée mondiale. Grâce à sa popularité et au grand nombre de ses utilisateurs, un grand nombre de vidéos sur divers sujets sont disponibles. Les vidéos thématiques peuvent être intégrées dans des présentations ou des ateliers.
Mentimeter	Le Mentimeter et ses fonctions déjà décrites peuvent également être utilisés dans des ateliers analogiques en face à face. Il ne se limite pas aux ateliers ou aux présentations en ligne.
Microsoft Whiteboard	Tableau blanc numérique permettant de partager des croquis et des idées ou de faire du brainstorming. Peut être utilisé comme

	application de bureau, dans un navigateur web ou intégré dans Microsoft Teams.
Mural	Un autre tableau blanc numérique doté de nombreuses fonctions. Il est préférable de tester ses différentes options et de trouver celles qui vous conviennent le mieux.
Miro	Un autre tableau blanc numérique doté de nombreuses fonctions. Il est préférable de tester ses différentes options et de trouver celles qui vous conviennent le mieux.
Edpuzzle	Une application pour évaluer la compréhension d'une vidéo par un groupe.
Wordwall	Pour briser la glace.
Moodle	L'apprentissage en ligne, pour stocker le matériel, recevoir et évaluer le travail des stagiaires.
Réseaux sociaux (Facebook, Twitter, Instagram u.a.)	Les médias sociaux peuvent être utilisés pour annoncer des ateliers et des événements ou pour relier des groupes d'intérêt et d'apprentissage à long terme et les informer des offres. Si nécessaire, des programmes correspondants peuvent également être intégrés aux ateliers.

Smart
for Democracy
and Diversity

Co-funded by
the European Union

AFEdemy
age-friendly environments academy

AGE Platform Europe

bildungsstätte anne frank

lunaria

SHINE 2Europe

Smart
for Democracy
and Diversity

Certificat de participation

_____

Nom du participant/de la participante

a participé à l'atelier_____

avec les objectifs d'apprentissage suivants:

- _____
- _____
- _____
- _____

_____ _____

Date **Nom de l'organisation**

_____ _____

Localisation **Nom du formateur/de la formatrice**

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Smart
for Democracy
and Diversity

Preuve de participation

_____
Nom du participant/de la participante

a participé à l'atelier_____

avec les objectifs d'apprentissage suivants:

- _____
- _____
- _____
- _____

_____ _____
Date **Nom de l'organisation**

_____ _____
Localisation **Nom du formateur/de la formatrice**

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.