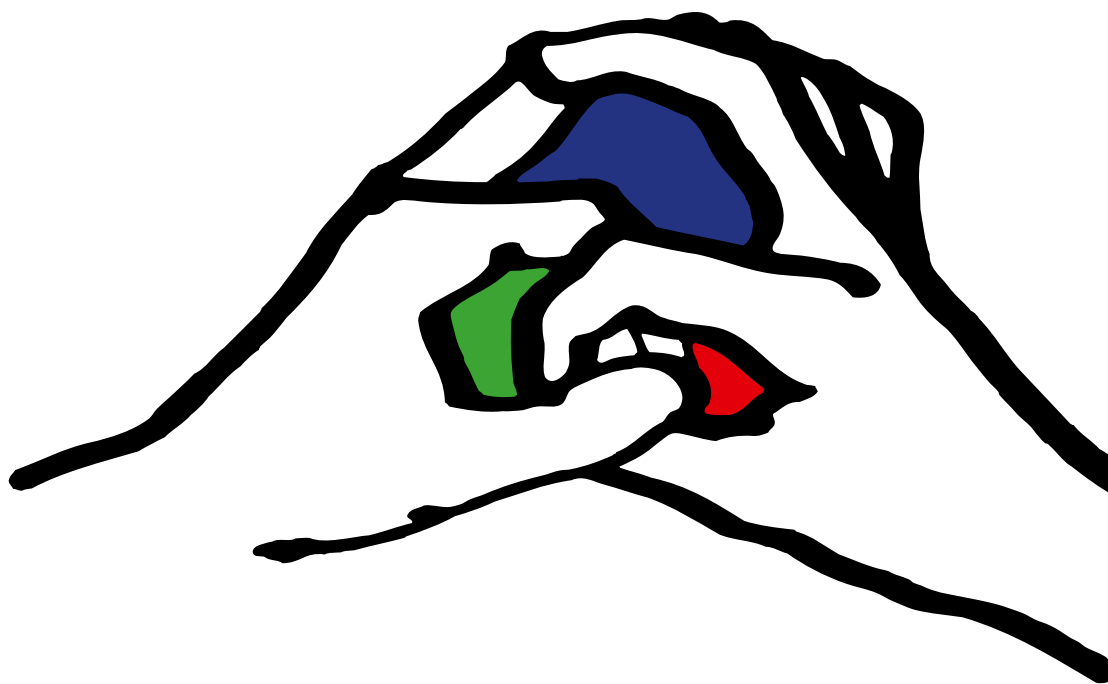


# Manuel

Approche Intersectionnelle dans  
la Prévention de la Violence entre pairs



**Impression**

IGIV – Implementation Guidelines for an Intersectional Peer Violence Prevention

**1. Edition 2011****Relecture de la version anglais**

Jason Kirkpatrick

**Coordinateur du projet**

Dissens e.V., Berlin Germany

**Organisations partenaires**

Peace Institute, Ljubljana Slovenia/ Eurocircle, Marseille France/ Share-it, Spoleto Italy/ Men's Counseling Center, Graz Austria

**Mise en page**

Sabine Weber/Hinkelsteindruck

**Impression**

[www.hinkelstein-druck.de](http://www.hinkelstein-druck.de)

**Dissens e.V.**

Allee der Kosmonauten 67, 12681 Berlin

Tel: 030-54987530

Fax: 030-54987531

[www.dissens.de](http://www.dissens.de)

# Manuel

## Approche Intersectionnelle dans la Prévention de la Violence entre pairs (IGIV)

Projet Multilatéral Grundtvig  
2010 – 2011

---

Olaf Stuve | Elli Scambor | Marion Fischer | Majda Hrzenjak | Ziva Humer |  
Marie Wittamer | Sophie Künstler | Mart Busche | Christian Scambor |  
Michael M. Kurzmann | Janna Frenzel | Katarzyna Wojnicka | (Août 2011)

Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne.  
Cette publication n'engage que son auteur et la Commission n'est pas responsable  
de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.

---

# TABLE DES MATIERES

TABLE DES MATIERES .....	2
--------------------------	---

## CHAPITRE 1

Qu'est-ce qui caractérise une approche intersectionnelle? .....	6
quel est le groupe cible d'igiv ? .....	8
Comment Utiliser le manuel? .....	9

---

## CHAPITRE 2

Besoins et leur contexte .....	12
intersections des categories.....	13
resume.....	16
Conclusion .....	22

---

## CHAPITRE 3

Theorie/s de l'Intersectionnalité .....	30
Intersectionnalité et Methodologie .....	31
domaines d'application: un exemple de pedagogie et le système éducatif .....	32
quelles sont les consequences pour la pedagogie et la prevention de la violence ?.....	33
a la place d'une conclusion ... ..	35

## CHAPITRE 4

### Chapitre 4.1

Comment rendre votre projet intersectionnel?.....	42
1. Objectifs principaux .....	43
2. Analyse.....	44
3. Sous-objectifs .....	45
4. Mise en oeuvre .....	46
5. On y va .....	47
6. Evaluation.....	48

### Chapitre 4.2

1. Objectifs principaux .....	50
2. Analyse.....	50
3. Sous-objectifs .....	54
4. Mise en œuvre.....	55
5. Evaluation.....	56

### Chapitre 4.3

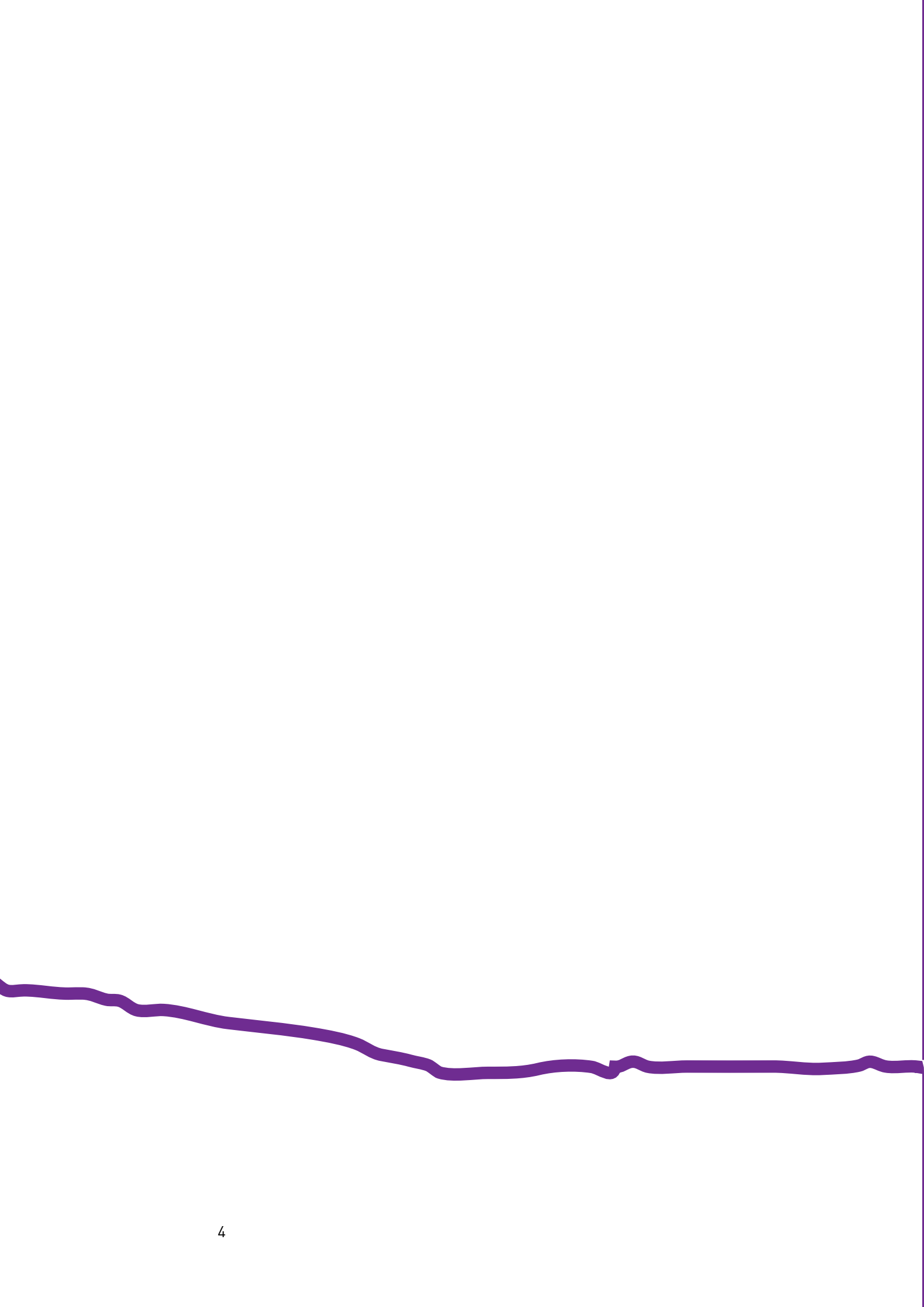
1. Objectifs principaux .....	58
2. Analyse.....	58
3. Sous-objectifs .....	60
4. Mise en œuvre.....	60
5. Evaluation.....	63

---

## CHAPITRE 5

La difficulté d'être empêtré dans des relations de dominance .....	66
Chaque groupe est différent.....	67
Comment utiliser le manuel comme une "ressource".....	68
Exemple 1: Une extension intersectionnelle d'un projet .....	68
Exemple 2: Développer les organisations de façon intersectionnelle.....	68
Exemple 3: Une extension intersectionnelle d'un programme .....	69
Liste des ressources IGIV et d'autres ressources en ligne à utiliser .....	70


LITTÉRATURE.....	74
------------------	----



# CHAPITRE 1

## INTRODUCTION


Ce manuel a été élaboré dans le cadre du projet européen GRUNDTVIG-UE multilatéral *Implementation Guidelines for Intersectional Peer Violence Preventive Work (IGIV) : Mise en application de l'approche intersectionnelle dans la prévention de la violence entre pairs*.

Le projet respecte les exigences du programme européen Education tout au long de la vie, Grundtvig en visant à l'amélioration de l'éducation des adultes. En effet, IGIV propose des modules de formation continue innovants et des outils pédagogiques adaptés aux besoins du groupe cible (les apprenants adultes). La dimension européenne du projet est mise en évidence par l'analyse comparative et les échanges sur la théorie, les pratiques et les besoins entre apprenants adultes et formateurs dans tous les pays participants. En terme de résultat, une formation sur la dimension intersectionnelle appliquée au domaine de la prévention de la violence entre pairs (dans le cadre des bourses de formation continue Grundtvig) a été développée, avec le système d'acquisition de compétences basé sur le cadre européen des certifications (CEC ou EQF en anglais). [ Glossaire]



Dans une société européenne dynamique et diversifiée, travailler contre la violence et la discrimination est un défi. Les recherches actuelles montrent que les facteurs de risque de la violence diffèrent selon des conditions de vie et des parcours individualisés. Les méthodes de prévention de la violence, les outils pédagogiques et didactiques doivent donc être adaptés aux besoins individuels. L'approche intersectionnelle apporte en ce sens de nouvelles clés pour comprendre et dépasser les mécanismes de hiérarchie sociale et les cultures de dominance en fournissant une vue analytique sur l'interdépendance des catégories sociales.

*IGIV* est basé sur l'ancien projet européen Daphné PeerThink (voir [www.peerthink.eu](http://www.peerthink.eu)), qui visait à poser les bases pour une prévention de la violence entre les adolescents reflétant systématiquement l'interconnexion des catégories et autres structures sociales sous-jacentes à ces phénomènes. Un des résultats de PeerThink était la demande des professionnels de la prévention pour des outils pratiques liés à l'approche intersectionnelle. Le projet IGIV est la réponse à cette requête, en fournissant des instruments d'analyse, des méthodes innovantes, des clips vidéo, des outils didactiques et un concept de formation pilote dans l'éducation des adultes pour le groupe cible spécifique des formateurs et des travailleurs sociaux qui travaillent dans le domaine de la prévention de la violence.

Les organisations partenaires de Slovaquie, Allemagne, France, Italie et Autriche se sont réunies pour relever ce défi au travers de recherches appliquées et du développement des produits suivants:

- L'équipe d'*IGIV* a réalisé une analyse des besoins auprès d'experts travaillant dans le domaine de l'interculturel, de la diversité, de la prévention de la violence et de la jeunesse dans chaque pays participant au projet. Les résultats de cette étude - qui se caractérise par d'importantes différences contextuelles - sont exposés dans le chapitre 2 de ce manuel.
- Basé sur les résultats de l'analyse des besoins, une **boîte à outils** a été élaborée pour améliorer le travail éducatif et social dans les domaines de la prévention de la violence. Elle comprend des outils pratiques d'analyse, des méthodes éducatives et des instruments de diagnostic à appliquer sur le terrain quotidien des apprenants ( T-box).



- Un **guide de mise en œuvre** de l'approche intersectionnelle dans le travail éducatif de la prévention de la violence avec les adolescents sera introduit dans le présent manuel. L'approche est développée pour une application dans trois champs différents : organisations, programmes et au niveau des projets.
- Une **formation avec des modules éducatifs** – comprenant la description des programmes et modules possibles suivant le cadre européen des certifications (CEC ou EQF en anglais). Des formations pilotes ont été menées et évaluées dans tous les pays participants (  Formation).
- D'autres ressources comme des **clips vidéo** à inclure dans les sessions de formation ainsi qu'un **glossaire** ont été développés et sont téléchargeables sur le site web du projet (  Glossaire).

### QU'EST-CE QUI CARACTERISE UNE APPROCHE INTERSECTIONNELLE?

Les réalités des jeunes sont tout aussi diverses et complexes que la réalité de chacun. Les trajectoires personnelles présentent à la fois des aspects individuels et sociaux, les jeunes sont par ailleurs confrontés à des tâches concrètes qu'ils doivent traiter au quotidien. Les réalités des adolescents et des jeunes adultes sont caractérisées par des attentes de reconnaissance (sociétale) et des souhaits d'affiliation amicale, mais aussi par des expériences de discrimination et de violence. L'appartenance à différents groupes sociaux, les positions sociales diverses, et les moyens subjectifs de traiter les attributions et conditions sociétales produisent des réalités complexes auxquelles le travail social et éducatif ne peut pas accéder à travers des méthodes ou des approches simplifiées. C'est pour cela que nous considérons une approche intersectionnelle comme vraiment utile et pertinente pour la prévention de la violence dans des cadres sociaux ou éducatifs.

L'approche intersectionnelle de la prévention de la violence répond d'une façon appropriée aux besoins individuels et collectifs émergents à l'intersection des attitudes, des comportements et des interactions sociales fondés sur des réalités de vie différentes, des affiliations et des expériences variées du groupe cible. Les catégories sociales identifiées comme pertinentes pour les positionnements sociaux peuvent être le genre, l'orientation sexuelle, la classe sociale, la religion, l'ethnicité, le handicap et autres marqueurs de différence. L'approche intersectionnelle sert à mettre en évidence les relations de pouvoir et de dominance présentes au sein de toutes les catégories sociales et qui ne peuvent donc pas être considérées socialement comme «neutres». Le lien entre la domination et la subordination serait un facteur très important dans l'approche intersectionnelle. La nécessité d'une réflexion sur cette relation a été l'une des raisons pour la création de ce type spécifique de théorie. L'approche intersectionnelle aide à répondre à des questions telles que la relation entre les privilèges de certaines personnes et leur lien à l'exclusion ou à la discrimination des autres.

Sur un plan général, cela signifie :

- Cibler les intersections et interdépendances dans les différents rapports sociaux de violence et de discrimination,
- Déconstruire les relations de pouvoir et de domination à l'œuvre dans une situation, un contexte,
- Accompagner et soutenir les groupes et les individus marginalisés,
- Modifier les relations d'un environnement social mais aussi dans la structure de la société.

## QUEL EST LE GROUPE CIBLE D'IGIV ?

Ce manuel s'adresse aux **enseignants, formateurs, travailleurs sociaux et éducateurs** travaillant avec les jeunes sur la violence ou la prévention de la violence entre pairs et qui rencontrent dans leur travail quotidien des dispositifs sociaux où la dominance et la subordination entrent en ligne de compte. Le groupe cible est dans ce projet encouragé à développer une réflexion critique face à ces situations complexes et sur les approches actuelles de travail avec les jeunes. Nous offrons également des perspectives de formation continue adaptées à leurs domaines professionnels respectifs.

Les résultats d'IGIV fournissent des produits concrets et stimulants, des propositions étape par étape pour mettre en œuvre l'aspect intersectionnel, qui peut être complémentaire aux approches déjà existantes sur le terrain. Une organisation, par exemple, qui travaille avec une approche critique sur le genre au sujet de la masculinité et de la féminité, peut aisément utiliser l'approche intersectionnelle en n'attribuant pas la notion du genre au groupe – c'est-à-dire sans homogénéiser les garçons et les filles en tant que groupe distincts mais en les approchant comme autant d'individu complexe quel que soit leur genre. L'approche intersectionnelle encourage une réflexion par rapport à l'influence de l'âge, la classe sociale, l'intégrité physique, la sexualité, etc. sur les différentes significations et effets de genre.

Un développement intersectionnel des pratiques pédagogiques ne doit pas être considéré comme une démarche purement théorique. Au contraire, l'approche intersectionnelle permet aux membres du groupe cible d'identifier les conditions sociales existantes, de refléter leur propre incidence et positionnement, d'éclairer les rapports de pouvoir, les discriminations latentes, de repérer les privilèges, et la violence sous ses formes diverses. Tous ces aspects doivent être appréhendés comme dynamiques, modifiables et interdépendants. Les diverses structures de domination à l'œuvre dans la société et leurs croisements réciproques peuvent provoquer différentes relations de violence ou discrimination. L'impact social des discriminations est souvent réduit à une seule catégorie (par exemple, l'origine migrante d'une personne), alors que d'autres aspects peuvent être présents en même temps (comme par exemple la pauvreté, le genre et l'origine migrante).

Le manuel s'adresse aux **acteurs, intervenants et multiplicateurs** qui travaillent dans l'éducation des adultes (par exemple travailleurs sociaux, formateurs), et qui ont déjà organisé des formations ou activités sur la prévention de la violence, la lutte contre les discriminations, l'interculturel, le genre ou la gestion pédagogique de la diversité et des rapports de pouvoir.

Ce groupe cible pourra utiliser le manuel et les outils d'IGIV pour introduire la perspective intersectionnelle dans leurs propres approches de travail. La mise en œuvre de l'intersectionnalité apporte une démarche critique sur la notion et l'analyse des structures de domination, et permet d'intégrer cette approche dans tous les aspects des formations.

L'objectif du projet IGIV envers ce groupe cible est de leur permettre d'appréhender :

- La compréhension de la théorie liée au concept d'intersectionnalité.
- La pertinence de la mise en pratique de la notion de l'intersectionnalité.
- La complexité des conditions sociétales et leur importance pour les aspects pédagogiques.

- La violence et la prévention de la violence sous l'angle des différentes structures de domination et des rapports de pouvoir.
- Comment intégrer la complexité sociale dans la pratique pédagogique ? Comment transmettre aux participants que l'intégration d'une approche intersectionnelle est bénéfique pour leur pratique (notamment en termes d'anti discrimination ou de lutte contre les oppressions) ?
- La production et le transfert d'exemples pratiques, d'études de cas.

**Des représentants des institutions européennes, nationales et régionales ainsi que des décideurs politiques et administrateurs** constituent des groupes cibles importants du projet IGIV. Ce manuel inclut un guide de mise en œuvre de l'approche intersectionnelle pour la prévention de la violence à tous les niveaux tel une question transversale et ce de manière comparable à la directive européenne de l'intégration du genre. Par conséquent, les acteurs désireux d'entreprendre un processus d'intégration transversale de l'intersectionnalité au sein de leur organisation pour atteindre plus de justice sociale et d'égalité, ceux qui développent de nouveaux programmes éducatifs et/ou des politiques de travail avec la jeunesse et ceux qui développent des projets spécifiques, tous pourront trouver dans ce manuel des informations pertinentes pour leur domaine d'action par des exemples de bonnes pratiques, des lignes directrices et des outils qui sont autant d'orientations pratiques et théoriques pour le processus de mise en œuvre.

Il nous semble très important de souligner que les professionnels peuvent contribuer sans le réaliser à la construction ou au renforcement de la discrimination de groupe ou de minorités. Nous pensons que la démarche proposée ici permet de sensibiliser notre groupe cible et par là, d'éviter cet écueil. Les intentions peuvent être bonnes – le suivi d'un groupe spécifique - mais les effets pourraient être contraires - la construction d'un groupe problématique en le cristallisant ou le stigmatisant. Il est donc vitale de réfléchir sur les effets des stratégies pédagogiques et sur l'utilisation des fonds attribués aux dispositifs éducatifs, l'approche intersectionnelle soutient ce processus et aide à effectuer les changements nécessaires, même en cours de route.

#### COMMENT UTILISER LE MANUEL ?

Le manuel donne un aperçu de différents aspects dans le domaine de la prévention intersectionnelle de la violence.


Dans le chapitre 2, les **résultats de l'analyse des besoins** effectuée dans tous les pays partenaires sont présentés et nous donnent une vision de l'éventail et de la nature des besoins pour le développement d'une approche intersectionnelle que ce soit au niveau social, institutionnel ou individuel. L'identification des catégories sociales – principalement celles qui ressortent comme problématiques dans le travail avec les jeunes - et de leurs intersections se manifeste au niveau des aspects individuels ainsi que sur un plus large éventail de processus sociaux, politiques, économiques et culturels. Le champ des problèmes est large en présentant des thématiques comme le culturalisme, l'ethnicité, le racisme, la misère sociale, les sous-cultures, l'homophobie, entre autres. A partir de notre analyse concernant les principaux besoins, nous présentons dans ce manuel des réponses en termes de **connaissances spécifiques, de méthodes ou d'outils, de soutien aux mécanismes organisationnels et des ressources pour le développement à long terme.**

Dans le chapitre 3, **une introduction à l'approche intersectionnelle** décrit les aspects principaux et débats actuels relatifs à ce concept, introduit la méthodologie et décrit les domaines d'application pour la pédagogie et le système éducatif. Cette partie du manuel décrit la façon dont la théorie peut être transférée dans le travail pratique avec des jeunes.

Dans le chapitre 4, les lignes directrices pour la mise en œuvre de l'intersectionnalité présente le concept comme un aspect transversal avec des exemples pratiques et avec un développement dans trois champs d'application : **les projets, les organisations et les programmes**. Les processus de développement, de planification et d'intervention de l'approche intersectionnelle dans la prévention de la violence sont établis par la «spirale d'action», en reliant tous les niveaux d'application. Cinq étapes essentielles de mise en œuvre (objectifs principaux, analyse, sous-objectifs, mise en pratique et évaluation) sont présentées sous forme de spirale ouverte, où la dernière étape est suivie par le développement de nouveaux objectifs. Pour illustrer cette procédure, nous présentons des exemples concrets analysés et développés au cours du projet IGIV en explicitant les différents paramètres pédagogiques.

Vous souhaitez mettre en œuvre l'approche intersectionnelle dans un projet ? Vous souhaitez introduire l'intersectionnalité au sein de votre organisation ou dans votre équipe ? Vous souhaitez intégrer l'intersectionnalité dans un programme que vous allez développer ? Le chapitre 5 de ce guide vous donne des conseils importants. Ce chapitre se concentre sur **l'utilisation du manuel en combinaison avec les autres ressources disponibles** pour une mise en pratique effective : comment les divers documents et produits peuvent être utilisés dans la pratique quotidienne ? Quelques exemples sont présentés sur la façon dont le manuel peut être utilisé en combinaison avec d'autres produits IGIV. Des conseils généraux relatifs aux conditions, aux cadres et aux pré requis pour le travail avec ce manuel sont fournis.

Le manuel est lié à certaines autres ressources du projet IGIV disponibles via le site internet:

 **Rapports sur le contexte national**

 **Boîte à outils avec trois compartiments : projets, organisations et programmes**

 **Clips Vidéo**

 **Glossaire**

 **Formation**

# CHAPITRE 2


# ANALYSE DES BESOINS

Ce chapitre met en évidence les résultats de l'analyse des besoins réalisée dans le cadre du projet IGIV du printemps à l'automne 2010 auprès d'experts travaillant dans le domaine de la diversité, de la prévention de la violence et de la jeunesse, et ce dans les cinq pays partenaires (Autriche: espace rural et urbain en Styrie, Allemagne: Berlin et Bade-Wurtemberg, France : Marseille, Italie: municipalité de Foligno, et Slovénie: Ljubljana). Les pays participants sont caractérisés par d'importantes différences contextuelles en termes de sensibilisation, de connaissances développées et d'infrastructures face à la question de la diversité dans la prévention de la violence. En Allemagne et en Autriche (deux pays ayant une large proportion de populations migrantes, et où le statut de migrant se croise souvent avec celui de basse classe sociale), il existe de nombreuses organisations, principalement non gouvernementales, qui concentrent leur attention sur la manière dont la diversité sociale affecte la violence des jeunes, et organisent le travail avec les jeunes autour des questions d'intersections de genre, d'ethnie/race et de classe. C'est moins le cas au sein des autres pays : en France, Italie, et encore moins en Slovénie. La Slovénie, en particulier, vu son contexte historique et idéologique égalitaire ex-communiste et avec son histoire spécifique au sein de l'ex-Yougoslavie et, plus tard, de migration entre les anciens pays yougoslaves, a tendance à se considérer comme un pays avec une population socialement homogène. Par conséquent, la diversité n'est pas questionnée dans le débat national, même si environ 13% de la population est composée d'anciens citoyens yougoslaves, ou de "nouveaux arrivants" venus après la sortie de la Slovénie de la Yougoslavie en 1991. De manière similaire en France, une forte idéologie d'égalité et d'unité civique empêche la prise en compte de l'hétérogénéité de la population dans les questions de violence chez les jeunes, la diversité et les inégalités structurelles sont donc peu discutées en dépit du fait que le pays connaît une grande mixité ethnique et raciale se croisant avec les inégalités de classe et qui est en partie liée à l'immigration postcoloniale. D'autre part, le sous-développement de la question de la diversité par rapport à la violence des jeunes est difficile à comprendre en l'Italie, un pays avec un flux d'immigration élevé et par conséquent une population ethniquement diverse. En Italie, il semble que l'identification à une classe sociale reste forte. De plus, le processus de prolétarianisation de la classe moyenne poussent les jeunes au désespoir, et du coup homogénéisent la jeunesse en tant que groupe, et par conséquent les approches de prévention de la violence des jeunes également.

Chaque partenaire impliqué a mené six entretiens, dont la plupart étaient des entretiens individuels, et certains en groupe. Les personnes interrogées étaient des universitaires, des professeurs, des experts en éducation ou en pédagogie, des travailleurs sociaux, des personnes travaillant pour des ONG, des militants, des éducateurs de rues, etc. Ce mélange d'organisations, d'experts et de contextes de travail a produit une grande variété de problématiques, d'approches, de méthodes, et de besoins. Notre objectif principal était d'explorer l'étendue et la nature des besoins pour l'intégration de l'approche intersectionnelle de manière transversale dans divers domaines : social, éducatif, institutionnel voir individuel.

Ce chapitre contient les avis et perspectives des personnes interviewées. Leurs opinions diffèrent et sont parfois contradictoires. D'une part, certains vont dans le sens d'une construction sociale de stéréotypes de genre, ethniques et / ou de classe sociale en relation directe avec la violence. Nous trouvons des processus d'étiquetage dans ces arguments. D'autre part, nous découvrons également des avis plus critiques chez des personnes interrogées. L'analyse des besoins nous a permis d'obtenir une perspective plus détaillée des situations nationales, afin de développer de

manière appropriée le contenu nécessaire pour ce manuel et les autres productions du projet. A partir de ces résultats, nous avons pu également offrir des réponses non stéréotypées concernant certains besoins exprimés d'une manière stéréotypée par certains de nos experts. Si vous voulez en savoir plus et voir les transcriptions des interviews utilisez les ressources en ligne « Rapports Nationaux ».

Pour une information plus détaillée ou spécifique par pays voir  cinq rapports nationaux sur l'analyse de besoins

## INTERSECTIONS DES CATEGORIES

En lien avec l'approche<sup>1</sup> intersectionnelle, les experts ont été invités à identifier non seulement les catégories sociales individuelles ou circonstances personnelles des publics avec lesquels ils travaillent (en termes de genre, classe, ethnie, orientation sexuelle, handicap, religion, âge) mais aussi les intersections d'au moins deux catégories sociales qui remettent en cause leurs organisations et appellent au développement de services plus adaptés, spécifiques et personnalisés. Cette identification des catégories sociales et de leurs intersections reflète aussi le large éventail de problématiques présentes liées aux processus sociaux, politiques, économiques, culturels et de développements. En effet, ces intersections renforcent les problèmes liés à la diversité, la violence et aux jeunes, tels que la *culturalisation* et la *racialisaton*, la pauvreté, les sous-cultures, l'homophobie, etc. En conséquence, nous avons organisé une présentation des intersections de catégories en fonction de différents domaines, bien sûr, avec la conscience qu'une intersection spécifique peut apparaître dans différents secteurs.

### Migration ( glossaire)

Une intersection importante a été identifiée dans les cas où le contexte migratoire est lié à une situation économique complexe des jeunes. Les experts interviewés pensaient que ces jeunes sont exclus pour deux motifs cumulés, car ils sont identifiés comme issus de l'immigration primo, et deuxio, parce que leur capital économique est plus faible que celui de leurs pairs. Cette combinaison a été considérée comme particulièrement pertinente dans le contexte de l'intégration à l'école et à la communauté locale. Les professionnels remarquent que les jeunes ayant un statut socioéconomique plus élevé ne présentent pas de telles difficultés d'intégration, même couplé avec un contexte migratoire.

Les compétences et la capacité linguistiques ont été abordées dans les entretiens comme l'une des zones de tension liées à l'immigration, mais elles ne s'y limitent pas. Les mineurs non migrants sont également concernés, par exemple, avec les difficultés d'orthographe ou de grammaire (interconnexion de la classe sociale ou de l'éducation et / ou de la migration). Dans leurs réseaux, les jeunes ont l'habitude d'écrire de la façon dont ils parlent en créant ainsi leur propre langue, comme cela a été souligné par les répondants.

L'ethnicité et la classe sociale sont ressorties très fréquemment dans les entretiens comme des catégories entrecroisées. Le premier pas vers une approche intersectionnelle a été fait en soulignant que la classe sociale seule ne permet plus un

<sup>1</sup> L'approche intersectionnelle est présentée de façon plus détaillée dans le Chapitre 3. Par souci de concision, elle devrait à ce stade être décrite comme une approche d'analyse de l'inégalité et de l'anti discrimination, qui considère les différentes catégories socialement produites dans leurs intersections comme des raisons de discrimination, d'exclusion sociale et d'expériences de violence (cf. Jungnitz et al . 2004).

diagnostic pertinent de la situation actuelle dans les zones paupérisées. Dans le milieu de la recherche, la classe sociale est présentée en intersection avec d'autres catégories comme l'ethnicité ou la «race». Les travailleurs sociaux interrogés ont tendance à penser que «l'ethnicité» seule, sans prendre en considération la classe sociale, ne permet pas une analyse des situations actuelles des jeunes issus de l'immigration.

Un «effet secondaire» de la présentation médiatique de la «migration» comme nécessairement liée à la pauvreté (juvénile) a été identifié comme amenant les jeunes à justifier tous les problèmes qu'ils rencontrent comme résultant du contexte de migration. De plus en plus, des dispositifs spécifiques sont mis en places par les autorités locales pour certains groupes de jeunes (comme les garçons issus de l'immigration entre autres). De telles différenciations du public sont critiquées par certains interviewés, parce que ces actions stigmatisent d'autant plus une partie de la jeunesse et reflètent le manque de valorisation de programmes axés sur la prévention et l'inclusion.

La thématique du genre liée à celle de l'immigration a été exposée à plusieurs reprises durant les entretiens. D'une part, certaines expertes ont déclaré sentir leur autorité non respectée par les garçons d'origine étrangère à cause de leur statut de femme. D'autre part, les filles d'origine étrangère semblent se sentir plus à l'aise avec les éducatrices, notamment du fait que leur légitimité est parfois niée en comparaison avec les membres masculins dans les familles. En conclusion, la combinaison entre genre et migration a été très souvent soulignée lors des entretiens, mais en même temps, elle n'est pas réellement analysée, ni diagnostiquée de manière critique (voir parfois c'est résumé de manière simpliste ou réductrice).

### **Diversité de genre** ([www](#) glossaire)

La classe sociale en intersection avec le genre est exposée dans les entretiens comme l'un des domaines les plus importants de diversité et de relations de pouvoir au sein de groupes de garçons. Selon la classe sociale, les représentations de masculinité hégémonique sont différentes, comme cela a été observé par les experts dans leur pratique quotidienne.

Concernant le genre et l'âge, les interviewés ont souligné que les garçons dans des zones urbaines sensibles et qui font partie d'une classe sociale inférieure, ont peu de choix à un certain âge surtout en considérant les relations de pouvoir entre pairs et avec les adultes. En gros, ils peuvent choisir entre être bons aux études, mais du coup ils ne sont pas considérés comme "cool", ou alternativement, être «cool» en faisant partie de groupes impliqués dans des affaires illégales, soit tenter de rester en balance au milieu de ces alternatives. Les répondants affirment qu'ensuite lorsque les garçons vieillissent (25-30 ans), la plupart d'entre eux s'installent en couples (hétérosexuels) et sortent des groupes sociaux constitués majoritairement de garçons. Les travailleurs sociaux des zones rurales ont des remarques similaires concernant les filles à l'âge de 16-20 ans. Soit elles quittent ces zones rurales, soit elles travaillent et/ou fondent une famille en ayant des enfants très tôt, ces schémas sont également relativement limités, et il semble difficile pour elles de trouver d'autres voies ou possibilités de construire leur identité.

Les experts ont observé un croisement entre l'appartenance religieuse / culturelle et la problématique du genre. Une double discrimination envers les femmes est soulignée par les personnes interrogées en affirmant que les jeunes femmes issues de l'immigration sont discriminées à cause de leur appartenance culturelle, et aussi parce qu'elles sont



femmes (par exemple, les jeunes mères roms, ou les filles marocaines). Les personnes interrogées n'ont cependant pas concrètement explicité ces discriminations observées.

Un besoins a également été exprimé afin de développer des stratégies d'inclusion et d'autonomisation pour les femmes qui viennent de milieux familiaux traditionnels et patriarcaux (ce qui n'a pas forcément été associé à l'immigration).

### **Ethnicisation, racialisation, culturalisation** ( glossaire)

Parmi les groupes de jeunes de nationalités différentes, l'ethnicité peut représenter la plus grande cause de conflits. Il a été observé par les répondants que ces conflits se produisent souvent sur le niveau des représentations symboliques (musique, coiffure...) et sont liés à la *culturalisation* stéréotypée, aux images de genre biaisées et à la sexualisation de «l'autre». Ces tendances sont également mises en relation avec la religiosité («salope infidèle»).

### **Sexualité** ( glossaire)

Indépendamment de l'origine sociale, les jeunes semblent jouer avec le concept «gay ou homo» d'une façon diffamatoire. Une interconnexion spécifique au genre est à mentionner : le sujet des lesbiennes est plutôt ignoré entre les jeunes, par contre tout ce qu'ils n'apprécient pas peut être qualifié de «gay ou homo», peu importe si c'est une personne ou une chose.

Les experts ont souvent indiqué des interrelations des catégories du genre, de la sexualité et de la culture de telle manière que les adolescents, qui sont catégorisés comme musulman (que ce soit réel ou supposé), sont souvent considérés comme ayant des attitudes homophobes et ce de manière stéréotypée.

Les travailleurs de jeunesse ont d'ailleurs remarqué que l'orientation sexuelle et l'appartenance religieuse, surtout pour les filles issues de l'immigration, mais pour les garçons également dans une moindre mesure, sont deux catégories de premier plan en matière de discrimination et d'isolement pour certains jeunes. La façon d'atténuer les tensions entre religion et orientation sexuelle a aussi été exposée comme une question importante par les personnes interrogées, mais elles ont évité de concrétiser de quelle religion il s'agissait exactement.

Des organisations actives dans le champ LGBT (Lesbiennes, Gays, Bi et Transsexuels) sont confrontées à des hiérarchies dominées par le groupe gay, suivies par les moins visibles lesbiennes et les groupes souvent exclus, de bisexuels, transsexuels et de *queers*. Cette situation dérive d'une conception binaire du genre active également dans ce milieu.

### **Sous-cultures**

Des zones de conflits peuvent apparaître entre différentes sous-cultures jeunes (par exemple, punks, skinheads,...). Le rôle des filles dans ces groupes diffèrent beaucoup : il y en a dans lesquelles les filles sont actives au premier plan, alors que dans d'autres sous-cultures, elles sont « à l'écart ». Surtout les skinheads ou les jeunes de la scène Métal trouvent amusant que les garçons s'attaquent physiquement et développent une culture masculine de la violence. D'après les personnes interrogées, ils agissent

souvent de façon sexiste, étant péjoratifs envers les filles, tandis que les filles semblent être bien intégrées dans les sous-cultures des punks, des gothiques et des Emos.

### **Négociations d'identité** ( glossaire)

Identité et violence sont des thématiques intrinsèquement liées. La construction identitaire et le développement personnel sont soulevés dans les entretiens comme une difficulté globale pour les jeunes, et de ces problématiques émergent différentes formes de violence (symbolique, structurelle et culturelle) comme cause ou conséquence. Ces violences peuvent être dirigées contre eux-mêmes ou entre pairs.

### RESUME

Les entretiens ont montré que les organisations travaillant dans les domaines de la diversité, de la violence et de la jeunesse rencontrent le plus souvent des problèmes liés aux intersections de genre, de classe, d'ethnicité, de religiosité et de sexualité dans des combinaisons variées selon les contextes. Leurs observations montrent que l'exclusion sociale et les discriminations dues au genre et à l'ethnicité apparaissent sur le plan symbolique en tant que *culturalisation* de l'autre (en Allemagne, par exemple, des préjugés attribués à des personnes de religion musulmane réelle ou supposée, en Italie, face aux jeunes mères rom). De plus, l'hypothèse selon laquelle les jeunes migrants, sont plus homophobes que les autres, a été critiquée par certains et reproduite par d'autres experts. Les discours, qui représentent les différences culturelles comme naturelles et infranchissables, font des populations migrantes «les autres», la figure de l'altérité. Les hommes et les femmes semblent être touchés par ces processus de manière différente. Il y a une forte prise de conscience des interviewés, que la catégorie « issus de l'immigration » peut être utilisée dans l'éducation et le travail social comme une étiquette qui stigmatise et renforce les stéréotypes concernant certains jeunes. Cette étiquette est souvent utilisée pour expliquer tous les problèmes en évitant ensuite d'analyser les situations et pour justifier une politique répressive. Les personnes interrogées expriment le besoin de réfléchir et d'analyser l'impact de leurs pratiques quotidiennes, mais en évitant le culturalisme.

Des experts soulignent que les populations d'origine étrangères ou immigrantes subissent souvent des violences structurelles par le croisement avec des situations socio-économiques complexes. Au-delà, on notifie cette intersection des catégories de classe et d'ethnicité (avec une *racialisation* croissante), avec de surcroît celle du genre. Néanmoins, la classe et la pauvreté deviennent importantes d'une manière globale dans la société, et pas seulement en relation avec la migration. La sexualité est généralement considérée comme un problème très personnel, malgré les nombreux cas de violence rapportés, et elle amène des questions d'autant plus sensibles lorsqu'elle est liée à celle des appartenances religieuses. Cependant, dans la culture dominante, certains groupes de par leur genre et leur orientation sexuelle, tels que les lesbiennes ou les transsexuels, rencontrent une problématique d'invisibilité sociale. Ce fait a été commenté notamment par des femmes en France.

---

7 Queere Menschen bewegen sich oftmals quer zu den identitären geschlechtlichen und/oder sexuellen Selbstpositionierungen. Sie verfolgen als politische Strategie ein identitätskritisches Konzept, in dem möglichst keine eindeutige Position eingenommen wird.

Les organisations travaillant dans le domaine LGBT (Lesbiennes, Gays, Bi et Transsexuels) reçoivent des publics très divers en termes de handicap, de religion, d'origine et d'âge. Le projet est centré sur les jeunes, mais compte tenu des tendances démographiques en Europe, la catégorie de l'âge combinée à d'autres circonstances personnelles devient un enjeu de plus en plus important, qui a émergé particulièrement en Slovénie.

### LES BESOINS EXPRIMÉS PAR LES EXPERTS

Afin de pouvoir répondre aux inégalités complexes rencontrées par les publics cibles des organisations et des experts interviewés, des connaissances spécifiques, des méthodes et des outils adaptés sont demandés, ainsi qu'un travail sur les mécanismes et le fonctionnement interne des organisations. Il semble également indispensable d'assurer la pérennité des ressources des structures et de développer des projets, programmes ayant une perspective à long terme. Ces besoins abordent la question du type de moyens nécessaires pour intégrer l'approche intersectionnelle à leur travail. La plupart des besoins identifiés par les experts ne sont pas propres à chaque pays, mais sont transversaux.

Quatre domaines thématiques soulignent également la complexité et la multifonctionnalité des travaux menés dans les organisations sur les questions de la diversité, de la violence et de la jeunesse.

#### **Besoins pour des connaissances spécifiques:**

- Prévention de la violence entre pairs. Une formation complémentaire dans le domaine de la prévention de la violence entre pairs est nécessaire pour les travailleurs de jeunesse, en particulier en ce qui concerne la prévention et la sensibilisation. Des connaissances pour réaliser de meilleurs diagnostics et analyses des contextes liés à la violence sont aussi réclamés. Un besoin particulier est indiqué : travailler avec des jeunes sur le thème de la prévention de la violence entre pairs devrait être possible à différents niveaux en raison de la prédominance constante de certains types de conflits (controverses entre les garçons, conflits relationnels, etc.)
- Les approches théoriques pour les pédagogues et les travailleurs jeunesse. Les connaissances théoriques sur la recherche postcoloniale, l'hétérogénéité, la diversité, l'identité et l'égalité de genre peuvent contribuer à une meilleure compréhension des différentes formes de violence. Le concept de la violence épistémique est d'un intérêt tout particulier ; ce concept décrit le type de violence émergeant en raison de la division des individus en différents groupes (les limites étant fixées à la vie quotidienne). Pour les éducateurs et la qualité de la pédagogie, une plus ample connaissance et une information plus large sur les différentes cultures, religions et sous-cultures est une base essentielle et un besoin à actualiser constamment. Une connaissance accrue est également nécessaire dans le domaine de l'égalité des genres. Les études ont montré que certains garçons ne respectent pas les limites par rapport aux filles, par conséquent des démarches spéciales, pour ces jeunes seraient intéressantes, qui soient axées sur les comportements et les droits en matière d'égalité femme homme. Les conséquences, notamment juridiques, des inégalités de traitement devraient être rendues visibles. Une connaissance au-delà de la simple analyse « les hommes et les femmes devraient être égaux » est demandée.

- Dynamique d'attribution et d'identification. Les pédagogues expriment le besoin en connaissances concernant l'évolution de l'«altérité» (qui est socialement désigné comme « l'autre » dans la société) et sur comment ils sont impliqués en tant qu'acteur dans cette dynamique de «faire de l'autrui» avec leurs élèves ou leurs jeunes. En outre, des méthodes sont nécessaires pour montrer comment sortir de ces dynamiques d'attribution et de différenciation, les bases commencent par une analyse et des commentaires positifs envers les jeunes. En terme de formations, cela exprime la nécessité de modules sur la communication pour les pédagogues pour former sur le renforcement de la confiance en soi, l'identification à la réussite, l'égalité de traitement et la justesse des commentaires. Les travailleurs de jeunesse soulignent la nécessité d'autoréflexion sur leurs propres préjugés, ainsi que sur ceux véhiculés socialement, particulièrement contre les mineurs issus de l'immigration. La théorie devrait être suivie par des stratégies pratiques, et des méthodes sur comment faire face à ces préjugés. Les experts rapportent que les interactions entre pairs sont souvent mal comprises et provoquent des réactions fondées sur des malentendus.

### **Besoins en méthodes spécifiques et outils**

- Travailler avec des groupes de compositions différentes implique des approches particulières et des méthodes qui doivent varier suivant que le groupe est «homogène», ou qu'une «majorité» et des «groupes minoritaires» sont représentés.
- Des démarches d'apprentissage par les pairs et de soutien entre jeunes doivent être développées. Des outils pour travailler ensemble entre équipes ou entre collègues fournissant aussi un espace pour exprimer les émotions, les perceptions et représentations. Les répondants pensent que cela pourrait être utile à l'amélioration de leur pratique ainsi que pour leur autoréflexion à un niveau individuel ou collectif.
- Méthodes et outils pour aider le groupe cible à réfléchir sur leur propre construction identitaire et son développement dans le contexte social actuel. Une méthode devrait être fournie, qui permette aux jeunes de réfléchir à leurs comportements, de l'analyser efficacement. Un outil analytique pourrait être fourni pour faire face aux situations conflictuelles. Par ailleurs, des éléments afin d'analyser, de réagir face aux relations de dominance sont indispensables. Les travailleurs de jeunesse ont parlé, par exemple, de la représentation hégémonique de la masculinité et de l'importance de déconstruire les relations de pouvoir, mais ils manquent de connaissances et de pratiques.
- Un intérêt particulier est ressorti pour des méthodes d'analyse des différentes catégories sociales dans des contextes spécifiques et/ou variés (environnements éducatifs ou des organisations), avec le dessein de ne pas reproduire les stéréotypes. Pour ces méthodes, il est important de différencier les niveaux d'asymétries de pouvoir et celui individuel (subjectif). La reproduction des catégories sociales est un risque, qui ne contribue aucunement à la dissolution des structures de pouvoir et des schémas d'exclusion. La manière de parler est un aspect central de cette reproduction, comme par exemple s'exprimer en différenciant les «natifs» et les «étrangers» ou les garçons et filles. Il y a un

besoin de développer, en collaboration avec des éducateurs, des manières de penser, de parler et d'agir, qui ne conduisent pas à une reproduction circulaire de stéréotypes.

- Les méthodes et les outils des travailleurs de rue devraient être renforcés. A Foligno, un instrument d'intervention pour la politique de prévention a été mis en place avec un centre éducatif installé directement sur le lieu de rassemblement des jeunes. Les travailleurs de rue utilisent un camping-car comme moyen de transport pour atteindre les endroits populaires parmi les jeunes. De cette façon, ils peuvent rencontrer les jeunes qui ne viendraient pas dans les institutions classiques ou tout autres endroits pour obtenir des informations.
- L'approche intersectionnelle, un outil contre les défiances. Un éducateur en Autriche a souligné que l'approche intersectionnelle permet plus d'empathie et lui offre la possibilité de se préparer et d'utiliser des méthodes plus créatives pour atteindre son groupe cible. Cette approche est considérée comme importante, car elle permet d'élargir l'impact de son action par exemple sur des zones de conflits en dehors de l'école.

### **Besoins en mécanismes organisationnels**

- Il y a un besoin pour des dispositifs permettant aux organisations d'identifier leurs objectifs concernant l'hétérogénéité et la diversité. Ceci implique des aides à la réflexion et des suggestions pour la mise en œuvre de stratégies vers un changement organisationnel. Des méthodes telles que «la supervision des équipes» devraient être adaptées à l'évolution intersectionnelle. En plus, cette dynamique implique : un accompagnement, le conseil/ tutorat individuel et des techniques de réflexion en équipe concernant les structures et leurs différents services ou départements. Le temps pour une réflexion en interne, de la supervision ainsi qu'une introspection devraient être systématiquement introduits dans les organisations.
- La diversité dans l'équipe. Certains experts soulignent que la complexité de la société devrait être représentée au sein des équipes de travail. En effet, l'hétérogénéité des salariés (par genre, origine et orientation sexuelle, mais aussi en terme d'expérience avec la diversité culturelle) a un rejaillissement positif et évident dans le travail avec les bénéficiaires et dans la compréhension de leurs situations spécifiques.

---

L'hétérogénéité ethnique, culturelle et sociale des employés ainsi que des volontaires est d'une importance capitale pour le Cent'r Most Cona Fužine et l'association Slovène Philanthropie. Cette dernière est une organisation non gouvernementale ayant pour mission principale de promouvoir le volontariat et la solidarité. Elle est très visible et active dans le domaine de l'assistance psycho-sociale pour les réfugiés. Trois anciens réfugiés, arrivés en Slovénie pendant la guerre des années 1990 en ex-Yougoslavie, sont désormais employés à Slovène Philanthropie.

---

- Intégration du rôle de modèle. La capacité à gérer la différence peut être basée sur des styles de vie concrets et divers qui servent alors de modèles pour les jeunes.

---

Le Cent'r Most Cona Fužine, travaillant au sein du Centre social de Ljubljana Moste Polje en Slovénie, offre aux jeunes ayant des problèmes un espace de socialisation, de loisirs structurés et d'aide à l'apprentissage. Un des employés est gay, et ne le cache pas si ils ont des conversations sur des sujets intimes ou sur l'orientation sexuelle. Cette diversité des profils d'éducateurs est stimulante pour les jeunes, elle ouvre leurs horizons et les conduit à réfléchir sur leurs propres stéréotypes, préjugés, plus à comment ils se transmettent.

---

- Travail collectif sur de nouvelles stratégies pour les organisations et sur les façons de créer des possibilités au sein d'une organisation pour prendre plus d'initiatives et être plus créatif en termes de mise en œuvre de projet.
- Moins de rotation du personnel. Une haut taux de changement au sein de l'équipe, du à la précarité des emplois, conduit à une instabilité dans les projets. Dans de telles conditions, il est difficile de mettre en place des objectifs à long terme ou de créer de nouvelles approches.
- Les activités de réseau ont besoin d'être stimulées. Il y a une absence de lien entre l'école, la famille, les secteurs sociaux et les institutions publiques. Une politique de prévention doit être planifiée et conçue avec les jeunes, les parents, les enseignants et les travailleurs sociaux. Le système de soutien devrait être mieux défini et plus accessible. Il y a un besoin pour une éducation tout au long de la vie conjointement planifiée. En coopération les entités locales doivent agir en vue de préparer les nouveaux opérateurs et de leur donner de nouveaux instruments et motivations, surtout pour ceux qui travaillent dans le même domaine pendant de nombreuses années.

### **Besoins en ressources et sur le long terme**

- « Entrez en contact et prenez votre temps » ou la nécessité d'établir une culture de prévention de la violence entre pairs. Un expert a conduit un projet de trois ans sur la prévention de la violence entre pairs dans une école dans la zone rurale de Styrie en Autriche. Ce projet a démarré par des ateliers avec des garçons et des filles, mais il a assez rapidement été réorienté vers un travail avec les adultes. Pour lui, « le défi et la qualité d'un projet résident dans le travail avec les enseignants. » Il considère le travail avec les élèves comme un petit pas pour changer la culture de l'école vers la prévention de la violence entre pairs. Par conséquent, les enseignants devaient communiquer les uns avec les autres, ECHANGER leurs EXPERIENCES, et ils ont dû prévoir plus de temps pour ce processus. L'expert a exprimé clairement que "le projet ne sera pas terminé en moins de trois ans." La violence entre pairs n'a pas disparu à l'école, mais les enseignants ont appris à faire face à la situation. Les conditions de travail à l'école dans son ensemble sont devenues plus détendues puisqu'un axe important de l'attention a été concentré sur ce thème de la violence entre pairs. Un cadre important a été établi pendant trois ANS. Une certaine «culture

de prévention de la violence entre pairs» a dû être établie au sein de l'école et au niveau local de manière plus générale. «Elle doit devenir partie intégrante de la culture scolaire», selon l'expert.

- Formation continue pour les pédagogues. Il y a un besoin de développer des formations continues pour les équipes. Outre l'amélioration des compétences pédagogiques avec le groupe cible, il est important que les pédagogues soient capables de se reconnaître comme partie intégrante de la culture de domination. En particulier, il semble opportun de développer des modules sur la participation de chaque personne dans les relations de pouvoir et de violence. La compétence pour intégrer l'hétérogénéité comprend la reconnaissance des composantes diverses de pluri appartenance culturelle et identitaire de chacun (comme par exemple, « je suis blanc, homme, français, intellectuel, précaire »), ainsi que les ambivalences que celles-ci peuvent entraîner. Pour de tels processus de réflexion, des «espaces» sont nécessaires où les pédagogues peuvent être conseillés et échanger. En réfléchissant sur les (re)productions structurelles, institutionnelles et individuelles, ils peuvent également analyser les attributions ethniques, culturelles ou de genre dans le but d'initier et de développer davantage de changements. Les experts soulignent la nécessité d'une coopération avec tous les acteurs impliqués (incluant les parents) pour un processus durable de prévention de la violence. Les experts confirment que la culture de la violence entre pairs ne change pas, tant que les multiplicateurs ne sont pas impliqués.
- Changer l'orientation de travail avec la jeunesse pour faire face aux situations réelles de vie. Puisque de nombreux jeunes ne consacrent plus beaucoup de temps au centre de loisirs, le travail de jeunesse devrait plutôt se concentrer sur l'éducation non formelle et la participation active des jeunes dans les domaines importants de la vie (citoyenneté, éducation et travail). À l'heure actuelle, les fonds dédiés au travail pour la jeunesse ne sont pas destinés à ce domaine. L'implication et l'éducation, l'information et le conseil sont des domaines importants de travail avec la jeunesse et pourtant les subventions sont de plus en plus réduites.
- Le financement des programmes et des projets doit inclure des périodes d'analyse et de réflexion créative. Ceci est à adresser aux institutions et à tous les niveaux : européen, national, local. Les établissements candidats devraient développer des formes d'(auto) analyse innovantes, fortement participatives et incluant l'approche intersectionnelle.
- Il y a un besoin pour des stratégies durables et à long terme au niveau national et local. La mise en œuvre de projets concrets est souvent bloquée par les changements de politiques commandées par les autorités, ce qui peut également diminuer les ressources financières.
- Le travail de développement doit être pris en compte par les politiques. Comme le public est très varié, il a été reflété par les répondants, que seul un pourcentage d'utilisateurs potentiels utilisera ces services, tandis que bien d'autres restent encore invisibles, car aucun programme adapté n'a été développé pour leurs besoins spécifiques. Par conséquent, il est important de développer de nouveaux services, de nouvelles formes de soutien, et de nouvelles

méthodologies de travail. Toutefois, c'est le point où la notion de services publics de programmes sociaux financés par l'Etat lorsque le besoin est identifié entre en collision avec le concept des organisations non gouvernementales qui ont la sensibilité de percevoir de manière permanente les besoins nouveaux, différents et variables et de développer en conséquence des programmes correspondants, mais qu'ils ne peuvent pas financer directement.

## CONCLUSION

Pour résumer, pendant l'analyse de besoins, les personnes interrogées identifient comme thèmes les plus importants : la migration, la pauvreté, les différences de genre, les processus de *culturalisation*, *d'altérisation*, l'ethnicité, l'orientation sexuelle, l'homophobie, le vieillissement de la population et les nouvelles technologies de communication disponibles pour les jeunes. Les notions mentionnées ci-dessus sont étroitement liés à la diversité, la violence sociale, la jeunesse et peuvent être abordées par l'approche intersectionnelle plus efficacement.

Les processus sociaux complexes doivent être traités, analysés et reflétés dans des programmes de prévention de la violence et des projets, afin de prendre conscience des raisons fondamentales de la violence. Le développement de nouvelles connaissances, d'outils et de méthodes, de mécanismes d'organisation et de ressources durables sont indispensables. Il est à souligner que les besoins particuliers définis dans quatre domaines thématiques se regroupent souvent, par exemple, les connaissances théoriques avec les méthodes pratiques ou les outils sur l'auto réflexion, les identifications à de multiples groupes ou catégories et « l'altérisation ».

*Les besoins en connaissances spécifiques* se concentrent sur la formation complémentaire dans le domaine de la prévention de la violence entre pairs. Dans les entretiens des besoins en connaissances sur la théorie postcoloniale, l'hétérogénéité, la diversité, l'identité, l'égalité des genres, les sous-cultures, et la connaissance des (auto)-identifications et de la création de « l'autre » ont été identifiés.

*Les besoins en méthodes et outils* impliquent la nécessité d'outils d'auto réflexion (sur le plan professionnel et individuel) et de conseil entre pairs. Les répondants ont également souligné la nécessité d'avoir des méthodes et des outils pour l'analyse des catégories sociales, des relations de dominance et de leur propre place dans les processus sociaux.

*Les besoins en mécanismes organisationnels* concernent essentiellement la nécessité de diversité (genre, âge, ethnie, race, orientation sexuelle, etc.) dans les structures. Comme il a été souligné dans les entretiens, la capacité à gérer la différence peut être fondée sur des modèles concrets, et peut être facilitée via des équipes diverses. En outre, les besoins en mécanismes organisationnels comprennent l'introduction systématique de la supervision, du conseil entre pairs et de phase de réflexion. Par ailleurs, la mise en réseau de différents acteurs (écoles, familles, secteur social et public) est soulignée comme une nécessité.

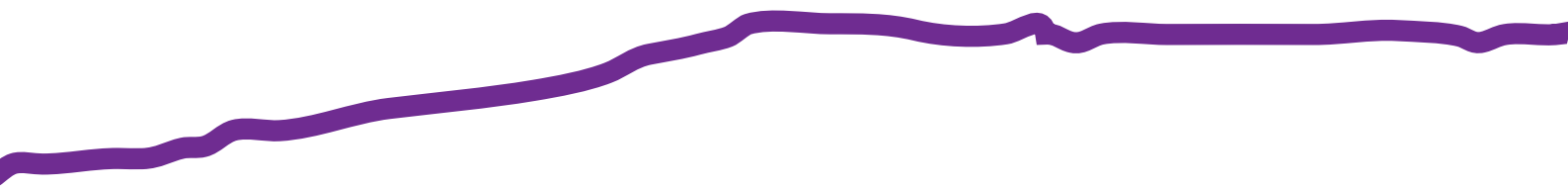
*Les besoins en ressources sur le long terme* comprennent l'utilité d'une formation continue pour les pédagogues, de la coopération avec les écoles et les familles afin d'être plus efficace dans la prévention de la violence. Pour ce qui est du financement et des politiques, il est exprimé dans les entretiens le besoin en stratégies à long



terme au niveau national et local ainsi qu'en programmes et projets qui incluent l'analyse et la réflexion.

Nous présumons que des situations et besoins similaires rencontrés par les travailleurs de jeunesse et les experts sur le travail de la prévention de la violence entre pairs, que nous avons identifiés dans cinq pays différents de l'UE, peuvent être trouvés dans toute l'Europe. Dans ce manuel, vous trouverez beaucoup de conseils et d'astuces, de ligne de conduites et de recommandations plus précises, ainsi que des méthodes et des outils concrets sur la façon d'aborder ces questions de manière intersectionnelle. Mais en particulier, nous avons tenté de suivre les besoins identifiés pour la conception du contenu des modules pédagogiques.

Pour comprendre le concept de l'intersectionnalité, continuez avec le Chapitre 3. Vous y trouverez des informations spécifiques.





# CHAPITRE 3

# INTERSECTIONNALITÉ ET PRÉVENTION DE LA VIOLENCE

## INTRODUCTION

Les réalités des adolescents et des jeunes adultes sont caractérisées par des aspirations pour la reconnaissance (sociale) et l'amitié, par des expériences de discrimination et de violence et par des identifications à différents groupes sociaux, à des positions sociales et par des façons subjectives de réagir face aux attributs et normes. Les méthodes simples sont inutiles concernant les réalités complexes des enfants. Par conséquent, nous considérons une approche intersectionnelle comme un concept important dans le travail social et éducatif.

Qu'est-ce que la position sociale veut dire? Au cours de certaines réunions du projet *IGIV*, les partenaires d'*IGIV* ont introduit l'approche intersectionnelle par différentes méthodes et outils. Ils ont posé la question de la position de chacun dans le champ social, ce qui a entraîné les observations suivantes, entre autres: l'analyse d'une situation sociale dépend fortement des aspects spécifiques auxquels nous faisons référence. Certains d'entre nous, ne vivant pas dans leur pays de naissance, ont estimé qu'ils avaient certainement appartenu à la société majoritaire de leur pays d'origine, tout en appartenant à une minorité dans le pays où ils ont ensuite immigré. Par exemple, une personne originaire d'un pays d'Europe de l'Est, identifiée comme intellectuelle et représentante d'un groupe socialement accepté dans son pays d'origine, peut changer de classe sociale et de capital culturel lorsqu'elle sera en Europe occidentale où elle sera alors confrontée à la domination dans le discours scientifique et politique. Cette modification de statut sera directement reflétée dans la perception de votre propre identité. Les hommes blancs ayant une formation universitaire qui vivent en Europe occidentale sont le plus souvent privilégiés, mais leur situation économique peut néanmoins être précaire. D'autres marqueurs de différence sociale comme le genre, la sexualité, la capacité physique, la santé, etc. peuvent également jouer un rôle dans notre discussion. Quand nous avons analysé notre propre position sociale, la perspective intersectionnelle semble immédiatement appropriée parce qu'elle prend en considération les affiliations, identifications multiples et les positions complexes où nous nous situons socialement. [www T-box projet n ° 5]

Les réponses pratiques aux besoins émanant des différenciations sociales et des discriminations sont parfois simples, comme par exemple l'appropriation des responsabilités et l'autonomisation des jeunes socialement défavorisés. Cependant, les réponses simplistes sont souvent inappropriées. Nous devrions prendre en compte les réalités complexes des participants pour développer les projets (socio-) pédagogiques.

Sinon, le travail de prévention de la violence et le travail éducatif sur les thèmes de la discrimination et du privilège social courent les risques suivants:


Il y a un danger d'homogénéisation et de création de stéréotypes - nous connaissons ce genre de phénomènes sous le terme "étiquetage", par exemple, en regroupant les agresseurs ainsi que les victimes dans un profil particulier et analogue. Ainsi, la violence est souvent perçue comme violence physique perpétrée par un groupe socialement marginalisé. En Allemagne, par exemple, la perception du grand public est marquée par l'image de jeunes hommes musulmans qui auraient un comportement particulièrement violent, et ce malgré différentes études scientifiques démontrant que ce profil est erroné, néanmoins cette image se perpétue. Ceci conduit cependant à une situation où les institutions sociales, selon Hakan Aslan éducateur de Berlin, sont obligées de travailler sur ce stéréotype du jeune homme violent d'origine turque afin de recevoir des financements (=>Rapport National Allemand, 18),

contribuant ainsi au renforcement de l'étiquette négative. D'autres formes de violence sont ainsi rendues invisibles: la marginalisation socio-économique ou les discriminations racistes des jeunes eux-mêmes. Comme une contre-image pertinente de l'homme «violent», la «femme musulmane» est souvent vue comme victime. En pratique, ces images et étiquettes sont des entraves à la pédagogie de prévention de la violence quand nous visons à travailler avec des jeunes sur leurs images, leur estime de soi, en instaurant une discussion critique sur les structures de pouvoir et les comportements dominants.

Les marqueurs d'inégalité les plus souvent utilisés sont la classe sociale, le genre et l'origine ethnique / la nationalité ; d'autres marqueurs sont les sexualités, le handicap, l'âge, les religions et autres. Ces marqueurs sociaux de différence peuvent avoir un impact à deux égards. Ils peuvent avoir un impact d'accentuation de la marginalisation ou discrimination pour certains individus. Mais, en même temps, ces positions sociales attribuées peuvent être utilisées comme résistance, car elles définissent des affiliations à des groupes de lutte pour la justice et la reconnaissance sociale de certains groupes (comme par exemple la lutte des Gens de Couleur contre le racisme).

Une perspective intersectionnelle peut également aborder des tendances contradictoires. Par exemple, "une jeune femme migrante qui est analphabète [...] est plus vulnérable qu'un étudiant étranger à l'université, tout comme un garçon adolescent noir dans un fauteuil roulant est plus vulnérable qu'un jeune turc capable de marcher sur ses deux pieds, etc. » (voir Castro Varela / Jagusch 2006: 6). En principe, tout le monde peut être affecté par des processus d'inclusion et d'exclusion, mais les catégories d'« être l'objet de discrimination» ou « être privilégié », être « victime » ou « agresseur » restent pertinentes, puisque l'accumulation de privilèges ne varie pas aléatoirement, mais de manière significative selon les groupes sociaux. Les possibilités de participation citoyenne et l'accès à des ressources comme l'éducation et l'argent, par exemple, s'avèrent réglementées et partiellement réparties selon ces marqueurs sociaux de différence. Nous devons donc comprendre les différents aspects des discriminations et privilèges qui touchent les individus ou groupes pour travailler avec eux sur des stratégies afin de surmonter par exemple des barrières de participation. Toutefois, cela ne signifie pas non plus, que les pédagogues détiennent tout le savoir. Au contraire, nous devrions poser beaucoup de questions aux personnes avec qui nous travaillons ce qui nous permettra de ne pas plaquer un statut fixe de victime ou d'agresseur par exemple aux individus ou aux groupes avec qui nous travaillons.

Les positions sociales, en terme d'appartenance ou de choix d'affiliation, fonctionnent également comme des ressources pour les personnes concernées, même si elle confirme l'adhésion à une minorité. Tout dépend ainsi du soutien ou de l'intensité du sentiment d'appartenance à une communauté spécifique. Un exemple de communauté (politique), apparu dans nos entretiens, est le groupe GLadT - Gays et lesbiennes de Turquie (voir pour les détails, le rapport national allemand). Les activités de ce groupe sont des actions de résistance contre l'homophobie dans leur «propre» groupe (minoritaire) : la communauté turque à Berlin, et d'autres actions avec la majorité de la société. Ces méthodes entraînent un renforcement du pouvoir d'un individu par une meilleure estime et confiance en soi.

 Le manuel et le site IGIV fournissent des outils de base pour travailler sur ces questions : boîte à outils n°6 et 30, glossaire, clips vidéo, et autres) Première étape dans la prévention de la violence d'un point de vue intersectionnel: Analyser votre approche ! Quel type de problème rencontrez-vous ? Votre approche résout-elle au moins un problème des jeunes avec qui vous travaillez ?

Avec l'aide de l'analyse intersectionnelle, nous sommes en mesure d'identifier les différents indicateurs pour des (groupes de) personnes, qui peuvent ensuite dans la pratique être des facteurs de responsabilisation, d'autonomie, d'affirmation de soi, de nouvelles formes d'organisation, et d'actions contre la violence et la discrimination.

Or, pour lutter contre la discrimination, une des stratégies principales réside également dans le travail avec le milieu institutionnel. L'intégration de l'égalité des chances, de la communication interculturelle, de la gestion de la diversité, ou d'une stratégie d'inclusion représente des approches du changement des politiques au sein des établissements. Une extension intersectionnelle de ces concepts prend en compte ces aspects de développement institutionnel et les enrichit par l'intégration d'une perspective critique sur les rapports de pouvoir et de domination. [T-box n ° 29] La perspective intersectionnelle suppose que, dans le but de briser les conditions implicites de discrimination, il est crucial de comprendre et d'analyser les aspects qui sous-tendent une dynamique de violence et de différenciation comme dans la construction d'un «Nous» et «Eux», ou par la diffusion de stéréotypes sexués, ou encore via la hiérarchisation des groupes selon leur identité ou leur ethnicité. [www T-box n ° 2, 12, 30].

Briser les rapports de domination implicite peut signifier : résister contre les stéréotypes, éviter les dépréciations ou bien sortir des dynamiques de pouvoir, par des actions comme, stopper des insultes ou critiquer des «intimidations». Dans la pratique quotidienne et en pédagogie, d'autres exemples pourraient être:

- Rendre le terme «racisme» accessible à des jeunes victimes d'exclusion sociale à cause de leur couleur de peau, leur religion (supposée), ou leur origine désignée, leur permettant ainsi de nommer ces expériences d'exclusion. L'objectif peut être l'autonomisation, la prise de pouvoir sur un ressenti négatif en partageant ces expériences, en les reconnaissant et en recherchant des stratégies de résistance positive, d'amélioration de leur identification personnelle.
- Expliquer la dynamique des «jeux sociaux de concurrence» (voir Bourdieu 2005 et www Glossaire) à de jeunes hommes, leur permet de réfléchir sur la domination masculine et d'abandonner ces mécanismes. Les « jeux de concurrence » présentent une structure de base validant les actions violentes comme une norme légitime chez les garçons, les adolescents et les hommes.
- Travailler avec les jeunes sur les insultes quotidiennes qui font référence aux orientations sexuelles, aux genres, aux handicaps ou à d'autres marqueurs d'inégalité sociale. Ces méthodes permettent d'aborder la différence entre «norme» et «déviation». Vous trouverez un exemple concret dans notre boîte à outil sur le site : « L'Alphabet des insultes » [www T-box n ° 10]
- Rendre visibles les appartenances culturelles multiples et faire des discriminations intersectionnelles une thématique de discussion. [www T-box n ° 3, 12]
- Garantir la diversité dans l'équipe pédagogique. [www T-box n ° 6]

Avant tout, l'amélioration des pratiques pédagogiques par l'approche intersectionnelle signifie être sensible à nos propres préjugés se référant aux institutions pédagogiques. En conséquence, l'intersectionnalité prend en compte les différentes posi-

tions sociales et les mécanismes de discrimination, de privilèges dans une société qui est caractérisée par des hiérarchies (classe sociale, racisme, relations de genre, etc.). En parallèle, la résistance des groupes marginalisés et discriminés joue un rôle clé dans cette approche. Depuis le début, l'intersectionnalité a deux facettes - l'expérience de la discrimination d'un côté et la lutte contre les discriminations de l'autre. Pouvoir appréhender les intersections entre différentes formes de discrimination est le résultat des combats menés par les groupes minoritaires. Ces groupes ont lutté pour la reconnaissance de leur situation spécifique dans la société, ils ont permis une prise de conscience des inégalités et des injustices sociales et ont lutté pour les droits et l'égalité. Cette notion remonte aux luttes féministes noires aux Etats-Unis et ailleurs. Nous allons maintenant jeter un coup d'œil sur l'histoire de la recherche sur l'intersectionnalité afin d'esquisser ses résultats théoriques. Ensuite, nous retournerons au travail social et éducatif.

### UN BREF APERÇU HISTORIQUE DU CONCEPT DE L'INTERSECTIONNALITE

Les origines de l'approche intersectionnelle sont fortement liées au développement des mouvements féministes et à leur analyse scientifique. À la fin des années 1960, plusieurs désaccords et divisions ont commencé à apparaître parmi les militants des mouvements féministes, noirs, homosexuels. Les féministes hétérosexuelles issues de la classe moyenne blanche dominaient le mouvement, elles ont commencé à être accusées par les homosexuelles et les femmes de couleur de prise de possession des définitions «femmes» et «intérêts des femmes». Il semblait que les objectifs principaux du mouvement étaient pour la plupart reliés à des problématiques vécues par les femmes blanches de la classe moyenne (la maternité, les droits de reproduction, l'avortement, la sexualité, etc.) et par conséquent, elles ont exclu d'autres catégories sociales qui ne rentraient pas dans ce groupe restreint. "En particulier, les femmes de couleur ont commencé à s'exprimer au sein du mouvement féministe, avertissant que le féminisme répétait certaines erreurs auparavant identifiées comme celles de la « domination masculine ». Audre Lorde a averti que les féministes avaient tendance à parler de l'oppression des femmes de façon universelle et que ce langage englobant ne tient pas toujours compte des expériences vécues par les femmes de couleur. Elle demanda donc aux féministes d'être plus attentives à la présence de différences entre elles et plus uniquement entre hommes et femmes (...)" (Johnson, 2005: 26).

Les féministes noires n'étaient pas d'accord que le genre soit la catégorie la plus importante dans les débats sur les pratiques d'oppression, de domination et de discrimination. Elles ont clairement indiqué qu'elles étaient victimes des deux formes d'oppression : le racisme et le sexisme. En conséquence, elles avaient besoin d'encouragement et de soutien pour la lutte sur les deux fronts. Une telle revendication est ressortie en grande partie de la tendance concurrentielle entre les mouvements noirs et ceux des femmes pour obtenir la distinction douteuse d'être les "plus" opprimés (voir Berger / Guidroz 2009). La race, peut être une catégorie beaucoup plus essentielle, provoquant l'oppression de certaines femmes, mais pour les militantes au premier plan du mouvement, elle était tout simplement invisible. Cette «invisibilité» spécifique a été nommée. Il était évident que les femmes blanches et les femmes noires étaient différentes, et que la couleur de peau ne représentait pas d'importance majeure pour les femmes blanches, mais pourtant c'était la cause de discrimination raciste pour les femmes noires et elles ne pourraient jamais l'«oublier» ou l'ignorer.

Ces autres voix ont été mieux entendues quand des militantes non hétérosexuelles et, plus tard, des Hispaniques, des Musulmanes, des femmes âgées et de nombreux autres groupes de féministes ont commencé à revendiquer une approche politique et théorique plus complexe et diversifiée au sein du mouvement féministe. Le concept d'intersectionnalité découle précisément de ce mélange de voix différentes et d'expériences de vie différentes. Le terme, lui-même, a probablement été d'abord utilisé par Kimberlé Crenshaw (1998) et évoquait l'importance de vie «réelle», de biographie unique d'individus enchevêtrés dans des relations de pouvoir, de domination, d'oppression et/ou de discrimination ; notions qui sont ensuite devenues les plus importants au sein de la théorie de l'intersectionnalité (Berger / Guidroz 2009).

### THEORIE/S DE L'INTERSECTIONNALITE

Le terme intersectionnalité est utilisé par les universitaires et les activistes, mais aussi par les décideurs politiques dans les discours et pratiques. Il semble donc être une sorte de «*zipper*» combinant les questions mentionnées ci-dessus, telles que la domination et l'oppression de différents types de catégories sociales, des identités et des biographies. Par conséquent, il existe de nombreuses définitions de l'intersectionnalité suite aux différentes approches scientifiques et pratiques, principalement basées sur les différentes combinaisons analysées dans des descriptions particulières. L'intersectionnalité est souvent conceptualisée de nombreuses façons différentes parce que «[...] les expériences des personnes dans la vie réelle ne rentrent pas dans les limites créées par les disciplines académiques» (Weber, cité dans Berger / Guidroz 2009: 11). L'interprétation, la plus répandue du terme, suppose que l'intersectionnalité se réfère à la théorie et est un outil analytique dérivé de la théorie. «L'idée est que les expériences d'une personne composée d'une multitude de facteurs, tels que la race, le genre, la capacité, l'âge et le contexte socio-économique peuvent interagir ou se croiser d'une manière qui peut soit avantager ou désavantager le bien-être et le développement de la personne» (Symington 2004: 1-2).

Selon l'approche intersectionnelle, la liste des facteurs mentionnés ci-dessus peut être infinie et peut contenir plusieurs catégories influençant la place de l'individu dans une structure sociale. Il doit également être souligné que ces facteurs ne peuvent être ni strictement ni fermement définis puisque le niveau de leur complexité est relativement élevé. Comme exemple de cette ambiguïté des définitions, la catégorie « race » peut être présentée. Selon Kanchan Chandra (2005), la «race», en tant que telle, semble être un concept très compliqué voir complexe, et un certain nombre de failles peuvent être facilement trouvées dans les définitions. Sous le terme générique de race / ethnicité, les groupes sont différenciés par la couleur, la langue et la religion. La différenciation et la précision semblent indispensables. Mais la «race» «[...] est socialement construite» selon Ann Phoenix et « implique des relations de pouvoir en devenant socialement significative suite à des processus sociaux, économiques, culturels et psychologiques » (2008: 20) ce qui correspond directement au cœur de l'approche intersectionnelle où toutes les catégories sociales, les rôles et les positions sont définis comme étant socialement construits et pas comme des acquis d'origine universel ou naturel.

Un autre exemple de cette complexité est la catégorie du genre, qu'on ne peut pas simplement divisé en deux : mâle et femelle. Pendant plusieurs siècles, les deux sexes ont été perçu de manière binaire comme «naturel» ou «biologique», hors on découvre maintenant par une révision critique de l'histoire des sciences (médi-



cales), que c'est une construction sociale. En conséquence, nous utilisons le terme de genre. Aujourd'hui, nous pouvons définir le terme de genre avec de nombreuses variantes : non seulement pour parler de «genre culturel», «genre psychologique », «genre légal», mais aussi des catégories de transgenre ou de genre croisé telles que la transsexualité, l'intersexualité, l'androgynie et bien d'autres (pour plus d'informations, voir: Butler 1990, 1993, 2004).

Enfin, la théorie de l'intersectionnalité mentionnée comme un «zip» ci-dessus: «[elle] propose un langage conceptuel pour reconnaître que tout le monde est simultanément placé dans des catégories sociales: genre, classe sociale, sexualité et race »(Crenshaw, 1998). Ainsi, même lorsqu'on se concentre sur une catégorie sociale en particulier (comme ethnicité, genre ou classe sociale), l'intersectionnalité nous rappelle que nous ne pouvons pas comprendre cette catégorie de manière isolée. « Une compréhension complète de toute catégorie sociale nécessite l'analyse des différences, ainsi que des points communs, au sein des groupes » (Phoenix 2008: 23). L'approche intersectionnelle est applicable tant que théorie et pratique.

## INTERSECTIONNALITE ET METHODOLOGIE

En termes de méthodologie, les approches intersectionnelles peuvent être divisées en différents types selon leurs niveaux de complexité. Selon Leslie McCall, il y a trois types de complexité : complexité anti catégorielle, complexité inter catégorielle et complexité intra catégorielle.

- La vision anti catégorielle révèle l'inadéquation des catégories sociales ou de toutes sortes de pratiques catégorisant des aspects qui produisent d'abord et avant tout des inégalités sociales et n'ont donc aucun sens. La conséquence méthodologique est de dissoudre le processus de catégorisation lui-même, «car il conduit inévitablement à la délimitation et la délimitation à l'exclusion, et l'exclusion à l'inégalité» (McCall 2005: 1777). Ce type d'approche rejette toutes les catégories et les identités de groupe et les considère comme trompeuses, voir nocives.
- L'utilisation des catégories sociales est caractéristique du deuxième type : la complexité inter catégorielle est liée à l'utilisation des catégories existantes pour expliquer les caractéristiques des inégalités sociales. En d'autres termes, en décrivant les inégalités liées à ces catégories, nous acceptons leur existence et nous les utilisons ensuite pour des raisons stratégiques.
- Le dernier type, la complexité intra catégorielle, se réfère aux études qui se concentrent sur des groupes ou des individus qui dépassent les frontières entre certaines catégories. Un exemple, R. Connell s'est concentré sur les différentes identités et réalités des hommes et il a décrit à partir de ses recherches divers types de masculinité (la masculinité hégémonique, la masculinité complice, la masculinité subordonnée et la masculinité marginalisée). Ces caractéristiques sont basées sur les relations de pouvoir, de domination, de subordination et donc, l'inégalité interne de la catégorie faisait référence au genre masculin (Connell 1987, 1995). L'idée de cette approche est de différencier au sein de chaque catégorie elle-même. En dépit des différentes approches, la méthodologie intersectionnelle peut être très utile dans l'analyse de plusieurs inégalités sociales, d'oppressions et de pratiques de discrimination. [www T-box n ° 2, 3]

Comme décrit ci-dessus, l'un des principaux débats pour la pratique intersectionnelle ainsi que dans la pédagogie est le sens et le traitement des catégories. Les trois approches de l'intersectionnalité ont toutes des interprétations différentes sur la signification des catégories et notamment des opinions différentes sur les objectifs précis de recherche. Quoi qu'il en soit, nous localisons nos propres réflexions dans une compréhension des catégories, comme en général, socialement construites, mais néanmoins importantes pour l'analyse de la société actuelle. Nous concevons la recherche intersectionnelle et sa pratique pédagogique en gardant à l'esprit les deux côtés de la médaille. D'un côté, nous devons comprendre la signification des catégories dans la vie de chaque personne, et opérer avec elles d'une manière stratégique pour obtenir une compréhension plus profonde de la discrimination et des expériences de dominance. D'autre part, nous savons que les catégories elles-mêmes n'ont pas de base essentialiste. Nous ne voulons pas juger les jeunes en les classant, et nous tentons de déconstruire les catégories existantes, lorsque cela s'avère utile pédagogiquement.

Au final, notre compréhension des catégories est aussi lié à l'idée de Spivak de l'«essentialisme stratégique» (Spivak 1996: 214) qui souligne que sans nier l'existence des catégories, il peut parfois être avantageux pour les groupes minoritaires de s'identifier eux-mêmes pour des raisons stratégiques et afin d'atteindre certains objectifs. [www T-box n ° 4]

#### DOMAINES D'APPLICATION: UN EXEMPLE DE PEDAGOGIE ET LE SYSTEME EDUCATIF

L'approche intersectionnelle peut être utilisée efficacement dans de nombreux types d'études dans le domaine des sciences humaines et sociales. La pédagogie et les sciences de l'éducation peuvent être présentées comme un exemple de son utilité. Dans le domaine de l'éducation, une analyse intersectionnelle est pertinente pour sensibiliser des éducateurs aux liens et connections entre des facteurs comme la race, le genre et la classe sociale. Sur les questions d'égalité, il y a une «tendance à tout séparer sans aucune analyse globale ou systémique des relations entre facteurs de genre, race et classe sociale, que ce soit pour les élèves ou pour les enseignants» (Cassidy / Jackson 2006: 438).

Le concept de l'intersectionnalité a également été utilisé par Ann Phoenix, qui a mené des recherches complexes et étendues, sur les représentations des masculinités parmi les élèves dans les écoles britanniques et sur le lien entre ces représentations et la violence entre pairs. Une des conclusions les plus importantes, tirée de l'approche intersectionnelle, montre que les garçons doivent utiliser différentes stratégies comportementales leur permettant de basculer entre leurs différents rôles : comme celui de «bon élève» ou de «gars cool». Pendant ce processus, ils construisent leur identité masculine en utilisant et en (re) définissant des catégories sociales telles que leur race, leur classe ou leur orientation sexuelle. Selon Phoenix "(...) l'intersection de la *racialisation* et des masculinités dans les écoles britanniques signifie que les garçons ont à gérer leurs interactions quotidiennes à l'école dans un contexte compliqué avec des positionnements multiples, ce qui signifie qu'ils dépensent beaucoup d'énergie dans la concurrence avec l'autre et pour éviter d'être taquinés. La masculinité est donc un "accomplissement pratique" (Connell, 1995) qui est *racialisé* et où les relations de pouvoir sont évidentes et contradictoires »(Phoenix 2008: 36).

Un autre aspect de la nécessité de l'approche intersectionnelle dans les études éducatives a été présenté par Wanda Cassidy et Margaret Jackson. Elles ont travaillé sur le rôle de l'enseignant en étudiant les processus d'étiquetage, de stéréotype ainsi qu la pratique<sup>2</sup> de la "tolérance zéro" dans les écoles. Le concept de l'intersectionnalité doit être, selon elles, popularisé auprès des enseignants qui ont généralement une tendance à l'unification en voyant les élèves comme un groupe homogène au lieu d'un ensemble d'individus d'horizons, de besoins et de possibilités différents. Simultanément, il a été démontré que de nombreux enseignants réagissent différemment à l'indiscipline des élèves issus de groupes sociaux particuliers : le traitement des étudiants blancs de la classe moyenne est généralement moins rigoureux et plus tolérant que le traitement d'autres élèves qui viennent probablement des classes inférieures ou d'autres catégories sociales.

Les politiques scolaires devraient être formées après une première discussion sur le concept de l'intersectionnalité, non seulement tel qu'il fonctionne dans le système éducatif, mais aussi dans la société. «Les effets des facteurs tels que le racisme, le genre, la classe, le handicap et l'orientation sexuelle peuvent conduire à l'étiquetage négatif des enfants, par les enfants, contre les enfants, amenant des situations d'intimidation, mais également par les enseignants et les administrateurs lorsque ces étiquettes de problèmes de comportement sont rattachés à chaque enfant individuellement. » (Cassidy / Jackson 2006: 451).

## QUELLES SONT LES CONSEQUENCES POUR LA PEDAGOGIE ET LA PREVENTION DE LA VIOLENCE ?


Que l'on parle de conseiller des victimes de discrimination et de violence, de mettre en place un projet éducatif sur le racisme à l'école, d'organiser un programme de tutorat ou de travailler dans un centre de jeunesse, ou en tant que travailleur de rue, - une perspective intersectionnelle permet de développer des projets en prenant en compte la complexité des réalités des participants. Le travail intersectionnel intègre les expériences spécifiques sans homogénéiser, fixer ou stéréotyper personne (voir Busche / Stuve 2010).

Pour les approches didactiques, cela signifie:

- Prendre en compte les intérêts des participants. [www T-box n° 1, 7] Dès le début, la communication sur les besoins et les attentes des participants doit avoir lieu et donc il faut créer une ambiance agréable et un lien de confiance pour que les participants puissent s'exprimer. Les projets devraient toujours contenir une phase d'exploration expérimentale («recherche») : par exemple, quelles expériences de violence et discrimination devraient en réalité être reprises dans le projet. Durant cette phase, les différents objectifs et attentes (ceux des participants, et aussi du personnel pédagogique) devraient être dits de manière transparente. De petites enquêtes sur le terrain sont également envisageables.
- Pour la pédagogie sociale et la prévention de la violence, il est important de reconnaître les diverses formes de violence et de discrimination comme des expériences quotidiennes des jeunes. Nous ne considérons pas la "tolérance

<sup>2</sup> La stratégie "tolérance zéro" en prévention de la violence est une approche très stricte sans acceptation de réponse à la violence. La réponse à la violence est une punition. Il s'agit d'une approche normative qui veut dire que la violence est définie en termes de violence relative juridique. Ces règles sont définies par une autorité, par exemple, à l'école. Les étudiants sont considérés comme des agresseurs potentiels.

zéro“ utile si elle empêche d’avoir des débats sur les expériences quotidiennes de violence et de discrimination.

- Une pédagogie développée intersectionnellement s’intéresse aux expériences quotidiennes. Elles demandent ainsi aux participants quelles sont les solutions adéquates et envisageables. Il est opportun de prendre de la distance avec les réponses toutes faites à notre disposition, le travail éducatif et social intersectionnel consiste principalement à poser des questions.
- L’intersectionnalité dans le travail éducatif / social signifie ne pas définir ou plaquer le public cible dans des identités fixes, que ce soit en terme de genre, d’origine sociale ou culturelle. En même temps, il faut reconnaître l’impact social du genre et de l’ethnicité. Une pédagogie intersectionnelle alterne entre dramatiser et dédramatiser les paradoxes de l’identité, les attributions, les affiliations et les positions sociales. Le genre peut par exemple être dramatisé d’une façon utile en travaillant séparément avec des garçons et des filles, soulignant ainsi le genre comme une catégorie lorsque des conflits surviennent sur cette ligne de différence. Il peut être plus facile de travailler sur les conflits au sein des groupes de garçons et de filles que dans des groupes homogènes en genre. Mais cela signifie aussi différencier au sein des groupes, ce qui peut à nouveau (mais pas obligatoirement) conduire à dédramatiser le genre. [  T-box n ° 2, 3, 12, 15, 19]
- Les extensions intersectionnelles des approches interculturelles et antiracistes au sein de la pédagogie signifie ne pas répéter en permanence la division en «nous» et «eux» mais assumer l’hétérogénéité. Par la présente, il peut même être utile d’assumer sa propre ignorance en référence à l’autre personne, surtout quand une position majoritaire répond à une position minoritaire. Poser poliment des questions peut être utile.
- Travailler intersectionnellement signifie aussi être sceptique envers les premières impulsions, les nôtres ainsi que celles des autres. Nous sommes donc pour adopter une attitude critique dans les milieux pédagogiques, favorisant une prise du recul par rapport aux premières impressions et admettant que la réalité est parfois opposée ou différente. Nous appelons cette action contre-intuitive et considérons qu’elle est utile parce que nous reproduisons souvent des dynamiques de dominance dans des actions pédagogiques spontanées quotidiennes, ce qui est contre productif.

---

Un exemple d’action contre-intuitive est lorsque vous répondez au comportement d’*auto-ethnisation* d’un jeune garçon qui dit: «Dans notre culture les hommes ne nettoient pas les cuisines, c’est un travail de femmes ». Dans ce cadre, sans doute, le garçon attend d’un travailleur social, qui est membre du groupe majoritaire dans la société, une réaction du genre: «Mais dans notre culture, les hommes nettoient les cuisines. Tu dois t’adapter! » Dans ce cas, le jeune est affirmé dans son ethnicité en confirmant sa position face à la majorité. Cependant, le travailleur social peut également réagir d’une autre manière: «Dans notre culture, c’est la même chose que dans la vôtre, les hommes normalement ne nettoient pas les cuisines, mais ici, dans ce club de jeunes les hommes nettoient les cuisines. » Dans ce cas, le travailleur social n’accepterait pas l’identification

globale d'une différence ethnique ou culturelle. Au lieu de cela, il indique les paramètres spécifiques du club de jeunes où les normes comme l'égalité des genres dominant. Bien sûr, il devrait y avoir un consensus concernant l'égalité femme homme parmi les employés. [www T-box No. 23, 24, 25, 26]

---

- D'une certaine manière, l'action contre-intuitive est basée sur la technique de la «lecture contra-ponctuelle» ou autrement dit la capacité à lire entre les lignes. Quand un journal rapporte que de jeunes hommes issus de l'immigration sont violents, lire entre les lignes, peut signifier la reconnaissance du désintérêt des conditions sociales et du manque d'analyse de ce texte précis. Nous pouvons aussi souvent trouver que la société est construite sur une division entre «nous» et «les autres» (par exemple, les citoyens «natifs» contre les personnes issues de l'immigration), faisant une distinction entre les personnes qui appartiennent à quelque chose et ceux qui n'y appartiennent pas. Nous pourrions aussi être capables de lire entre les lignes quand un jeune homme est cité comme disant: «dans notre culture, les hommes ne font pas cela» - nous pouvons éventuellement supposer que le sentiment subjacent dans cette déclaration est «Je ne serai jamais accepté par vous donc je ne cherche pas à être comme vous, mais à reproduire vos images de moi ou à essayer d'opposer ma culture à la votre ». Ici, une formation sur les « lectures contra-ponctuelles» et l'«action contre-intuitive» est nécessaire. Le tutorat par les pairs est l'une des méthodes que vous pouvez utiliser pour créer un espace de coopération visant à travailler sur des tâches complexes du travail quotidien et apprendre à reconnaître toutes les différentes façons de lire une situation. [www T-box n ° 23, 24, 25, 26]
- Le travail éducatif et social intersectionnel vise donc à rendre visibles les catégories sociales qui ne sont pas reconnues ou qui sont éclipsées par d'autres catégories et à les inclure dans le travail. [www T-box n ° 30]

## A LA PLACE D'UNE CONCLUSION ...

- Toujours être conscient des différences sociales et des relations de dominance. Prendre en compte les expériences de vie de chacun de vos participants, et de ceux qui cherchent vos conseils ;
- Être toujours critique envers les comportements discriminants, même si la personne appartient à un groupe minoritaire ;
- Autonomiser et donner le pouvoir aux personnes des groupes minoritaires. Parfois, cela peut être conflictuel lorsque le point précédent s'applique, mais, quand même: Faites-le! Ne pas oublier d'être critique envers l'attitude discriminatoire et violente à la fois. Peut-être pour faire face à une situation aussi difficile, le conseil par les pairs et la supervision sont aussi nécessaires ;
- Accepter les appartenances multiples. Chercher des ressources pour renforcer les personnes à l'égard de ces affiliations, identifications différentes ;
- Ne pas blâmer les individus mais critiquer la violence et la discrimination en tant que phénomènes sociaux ;

- Accepter le dilemme de la catégorisation et de la déconstruction des catégories. Parfois il est utile de souligner une catégorie pour décrire des relations de dominance, parfois il est nécessaire de remettre en question une catégorie d'appartenance ;
- Toujours se concentrer sur la société et pas seulement sur les relations individuelles. L'approche intersectionnelle cherche toujours des changements individuels, personnels, mais aussi des changements ayant un impact social comme l'auto-organisation, la résistance sociale.

Nous avons présenté le cadre théorique de l'approche intersectionnelle et nous avons donné quelques exemples de comment elle peut être utile dans le travail concret. Maintenant, nous abordons l'étape suivante: comment mettre en place l'approche intersectionnelle en pratique? Nous donnons ici un aperçu avec des étapes simples, et nécessaires au processus de mise en place. Dans le chapitre 4, vous trouverez une introduction avec les étapes de mise en œuvre général, et puis pour des domaines d'action spécifiques, comme les projets (4.1), les organisations (4.2), et les programmes (4.3).

# Chapitre 4

LIGNES DIRECTRICES POUR LA MISE EN  
ŒUVRE D'UNE APPROCHE INTERSECTIONNELLE  
DANS LA PRÉVENTION DE LA VIOLENCE

Le dernier mot de la sagesse : « Les blessures ne surviennent pas que dans les accidents. Elles se déroulent aussi dans la vie quotidienne quand certains sont traités différemment des autres. Tout le monde peut être blessé en étant catégorisé comme différent, et de nombreuses catégories s'assemblent entre elles. » (« Des crocodiles bleus et l'écart dans le système»  
www – media vidéo) 





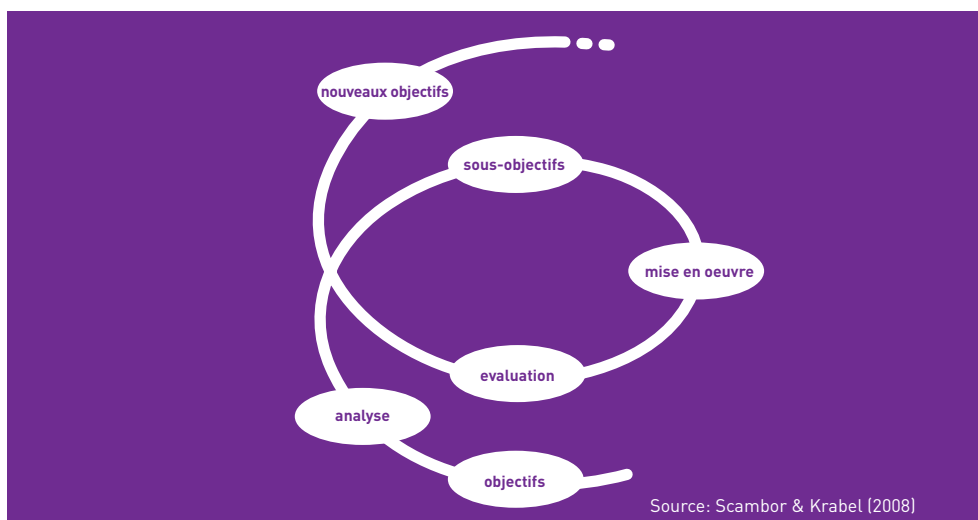
Dans ces lignes directrices, nous proposons un concept de mise en œuvre de l'approche intersectionnelle dans la prévention de la violence pour le travail éducatif avec les jeunes. En agissant ainsi, nous traitons l'approche intersectionnelle de la prévention de la violence comme une démarche d'intégration, comme une question transversale et comme une stratégie comparable à la directive européenne de l'Intégration transversale du Genre (Gender Mainstreaming).

L'Intégration transversale du Genre est une stratégie européenne pour l'égalité femme homme qui intègre la perspective du genre dans toutes les «... politiques à tous les niveaux et à toutes les scènes, par les acteurs généralement impliqués dans l'élaboration des politiques» (Conseil de l'Europe 1998) et qui semble fondée sur l'hétéronormativité. Les deux sexes sont définis très clairement. A contrario, le concept de l'intersectionnalité se concentre sur l'inégalité et la marginalisation dans les sociétés, en dépassant les limites du genre comme une catégorie isolée unique. Elle remplace la simple addition des différentes catégories désignant une personne ou un groupe spécifique (par exemple, turc, femme, classe ouvrière) par un outil d'analyse pour étudier, comprendre et répondre à la façon dont le genre, l'ethnicité, la classe, et d'autres catégories se regroupent et provoquent différents types de discrimination.

L'approche d'intégration de la prévention intersectionnelle de la violence ne peut pas s'appuyer sur une stratégie officielle politique ou administrative. Nous essayons néanmoins de dépeindre un processus de mise en œuvre, qui est basé sur l'engagement des acteurs concernés. L'engagement suppose que l'intersectionnalité est une question fondamentale dans tous les processus de prise de décision et les procédures de travail et est soumise à la responsabilité de chaque individu, car l'expérience montre que les inégalités et les relations de dominance ne disparaissent pas d'elles-mêmes. Dans une telle configuration, un plan est certainement nécessaire!

### LA SPIRALE DE LA MISE EN ŒUVRE <sup>3</sup>

Cinq éléments essentiels du processus de mise en œuvre de la prévention intersectionnelle de la violence sont décrits ici : formulation des objectifs principaux, analyse intersectionnelle, élaboration des buts, mise en œuvre des mesures et évaluation.



<sup>3</sup> La spirale de la mise en œuvre est basée sur Bergmann & Pimminger (2004) and Scambor & Krabel (2008). L'introduction est partiellement basée sur Scambor & Busche (2009)

Ces étapes sont exposées comme des points de liaison à travers le processus de planification et de mise en œuvre de l'approche intersectionnelle de la prévention de la violence. Ces cinq étapes ne doivent pas être perçues comme un processus achevé, mais plutôt comme une spirale ouverte, où l'évaluation est suivie par le développement de nouveaux objectifs. (Voir Bergmann / Pimminger 2004).

### **Objectifs principaux**

Le processus de mise en œuvre dans son ensemble a besoin d'une définition claire des objectifs principaux réalisables dans un domaine thématique spécifique. Le projet européen Grundtvig, IGIV, par exemple, veut contribuer à la qualité de la formation continue pour les travailleurs sociaux et les éducateurs à travers la mise en œuvre d'une approche intersectionnelle dans la prévention de la violence entre pairs. L'approche intersectionnelle permet d'aller au-delà des limites des catégories simples et isolées comme le genre, les différences culturelles, l'ethnicité et la classe. Elle promeut le respect des «autres» et une meilleure compréhension de l'influence des catégories sociales sur la justice sociale par la déconstruction des relations de pouvoir.

Les objectifs principaux d'IGIV ont fourni un cadre important dans lequel toutes les méthodes, outils et instruments du projet ont été développés. D'après notre expérience, une compréhension commune des objectifs principaux doit être mise en place dès le début du projet, afin d'éviter les malentendus et de préciser que tous les partenaires contribuent aux buts communs.

### **Analyse**

Dans une deuxième étape, une analyse intersectionnelle doit être menée. Basée sur le résultat de l'analyse intersectionnelle, des sous-objectifs concrets et atteignables plus des mesures ou procédures peuvent être définis. Afin d'analyser les effets d'un programme politique précis, d'un projet, ou d'une activité pédagogique sur la situation des personnes (employés, clients etc), il est important de garder l'analyse intersectionnelle à l'esprit et d'en tenir compte lors de la planification des activités. Une meilleure compréhension des inégalités sociales (les raisons, les influences, les effets) dans les champs d'actions respectifs est une condition importante pour le développement des buts et de mesures.

### **Buts**

Basé sur les résultats de l'analyse intersectionnelle, des buts concrets et atteignables ciblés par rapport aux objectifs principaux et aux enjeux globaux, doivent être définis dans une troisième étape. Une différenciation entre les buts à long terme et ceux à court terme est recommandée. Les indicateurs et les critères d'évaluation des buts à court terme doivent être définis à ce stade du processus.

### **Mise en œuvre**

Des mesures doivent être développées afin d'atteindre les buts définis ainsi que les objectifs globaux. Toutes les mesures doivent être évaluées en rapport avec les résultats de l'analyse. Une étude d'impact spécifique intersectionnel est recommandée, en se concentrant sur la pertinence et les effets des mesures appliquées :

- Est-ce que la mesure s'adresse vraiment aux groupes cibles dans leurs réalités complexes, en tenant compte des appartenances et des discriminations multiples?
- Est-ce que la mesure sensibilise aux conditions de domination et de violence dans les milieux sociaux?

- Est-ce que la mesure sensibilise aux processus des relations endogroupe-exogroupe? Qui est concerné? Qui en profite ?
- Est-ce que la mesure respecte un contexte sans violence?
- Comment la mesure doit être améliorée pour réduire la domination et la violence dans des contextes sociaux spécifiques?
- Une évaluation préalable suppose la possibilité d'améliorer et de réviser les mesures prévues.

### **Evaluation**

L'évaluation expose certains aspects pertinents:

- Les buts ont-ils été atteints?
- Le principal objectif a-t-il été atteint?
- Est-ce que les résultats montrent vraiment la réduction des relations de dominance et de violence dans les milieux sociaux?

Afin de répondre à ces questions, l'évaluation doit être spécifiée sur certains niveaux:

- Participation (qui a participé?)
- Bénéfice individuel (qui a bénéficié, de quelle manière?)
- Impact structurel (la réduction des inégalités sociales a-t-elle été efficace?)

### **Conclusion**

La séquence des objectifs *des activités principales, l'analyse intersectionnelle, la formulation des objectifs/buts intersectionnels, la mise en œuvre de mesures et l'évaluation* est décrite comme une approche idéale type afin d'intégrer la prévention intersectionnelle de la violence dans le travail avec la jeunesse. Toutes ces étapes sont connectées les unes aux autres: Définir les objectifs principaux et analyser le statu quo en ce qui concerne les inégalités sont les premières étapes en vue de définir les objectifs intersectionnels pour un développement ultérieur. La planification et la mise en œuvre de nouveaux processus et les mesures doivent se référer à ces objectifs, et les résultats et les impacts devraient être évalués par rapport à l'objectif décidé (après l'intervention de l'analyse). Sur la base des résultats de cette évaluation, de nouveaux objectifs peuvent être développés et mis en pratique.

Afin de réduire la complexité, nous avons décrit la spirale de mise en œuvre dans trois dispositifs différents: projets, organisations et programmes. Pour illustrer ces différents niveaux, nous donnerons des exemples concrets de mise en pratique de la spirale par des expériences pédagogiques diverses provenant toutes du projet européen Grundtvig *IGIV*.

# Chapitre 4.1

## Mise en oeuvre d'une approche intersectionnelle pour les projets

### COMMENT RENDRE VOTRE PROJET INTERSECTIONNEL ?

Dieses Kapitel beschäftigt sich mit der intersektionalen Weiterentwicklung von Projektarbeit.

Notre compréhension d'un projet est la suivante :

- Un projet a une durée déterminée avec un point de départ et une fin - incluant le processus de planification et d'évaluation.
- Des objectifs généraux et d'autres spécifiques sont clairement définis.
- Il doit traiter un besoin ou une problématique spécifique.
- Il est intégré dans le domaine social ou éducatif, voir même dans la formation professionnelle ou des programmes pour plus de justice sociale sur le marché du travail.

#### Un projet concret peut prendre des formes très variées, comme :

Un projet intégré dans le travail quotidien d'une organisation de jeunesse,

Un travail social individuel avec des filles, des garçons et des jeunes transsexuels,

Une activité (sociale) en groupe,

Un projet éducatif à l'école,

Un travail pédagogique de rue,

Du travail de proximité, ....

professionnelle ou des programmes pour plus de justice sociale sur le marché du travail.

• Il peut être institutionnel ou indépendant.

• Un projet peut être développé à petite échelle traitant un aspect d'une question spécifique, comme la sensibilisation aux discriminations linguistiques, tout en étant intégré dans un projet plus global, comme le développement d'une charte de lutte contre les discriminations pour un club de jeunes ou une école.


• Il est mis en place par une équipe qui est responsable du projet.

Des projets intersectionnels peuvent traiter des thématiques suivantes par exemple :

- Le développement de stratégies d'autonomisation et de responsabilisation (*empowerment*) pour un groupe marginalisé dans la communauté.
- Le renforcement d'un plan de lutte contre les discriminations à l'école. Il est important de vérifier s'il existe déjà des approches ou des campagnes soutenant les actions contre les discriminations dans les écoles.<sup>4</sup> Un projet pourrait être d'initier et d'organiser la première étape d'application de ce plan d'actions, pour enclencher une discussion à ce sujet en impliquant tous les membres de l'école, des élèves à la direction. Une autre possibilité serait d'élargir le champ d'action en partant d'un marqueur social de la différence à plusieurs catégories entrecroisées, en vue d'atteindre une stratégie d'inclusion et d'anti-discrimination.
- La relation entre la masculinité et la violence. Cela pourrait être un petit projet de terrain sur la violence dans un environnement social spécifique

<sup>4</sup> Ex, "Schule ohne Rassismus" ["School without racism"] en Allemand, <http://www.schule-ohne-rassismus.org/>

(«La violence autour de moi»<sup>5</sup>). Un groupe de jeunes hommes pourrait en être le groupe cible.

- Les normes de genre, et leur impact sur la vie d'une personne et sur la structure de la société. Des séminaires peuvent être organisés avec des groupes de filles ou de garçons séparément. Dans les deux groupes, le contenu et le matériel sont identiques et inspirés par la théorie féministe *Queer* comme une source d'analyse critique et d'émancipation pour le développement identitaire des jeunes. L'objectif principal serait de renforcer leur confiance en eux, de les sensibiliser à la discrimination fondée sur le sexe et la façon de la combattre.
- *L'hétéronormativité*, quand les normes relatives au genre et à la sexualité ne sont pas abordées en mettant l'accent sur ceux qui les représentent, mais plutôt sur la norme elle-même et les relations de dominance qui en découlent. ( Boîte à outils: n° 5).<sup>6</sup>.

## 1. OBJECTIFS PRINCIPAUX

Un projet intersectionnel vise à mettre le groupe cible ou les participants face à leurs réalités complexes, en tenant compte à la fois des appartenances multiples et des expériences de discrimination plurielle. Les expériences de violence et de discrimination seront prises au sérieux en tant que part de la réalité quotidienne de leur vie. Il est également probable que les jeunes soient à la fois victimes et auteurs, il est dès lors important de prendre en compte ces deux facettes.

Les jeunes ne se voient souvent ni entièrement comme «de bons enfants» ni comme «de mauvais enfants» - la construction de leur identité se compose de plusieurs couches, qui sont plus ou moins pertinentes selon les milieux sociaux où ils naviguent. Une perspective intersectionnelle vise à traiter les deux, voir les multiples composantes de leur identité. Elle propose une vision alternative des visions simplistes de la prévention de la violence, qui constituent souvent un groupe homogène, par exemple, les jeunes hommes violents issus de l'immigration vivant dans les quartiers pauvres.

A tout moment où les participants appellent leurs vécus quotidiens "racisme" ou "sexisme" par exemple en parlant du rapport entre élèves et enseignants, ces expériences doivent être prises au sérieux et permet 'en débattre ouvertement.

En outre, un projet intersectionnel a pour objectif de:

- Sensibiliser aux conditions de domination et de violence dans des contextes sociaux spécifiques (par exemple, dans une classe d'école).
- Réduire les conditions de domination et de violence dans des contextes sociaux spécifiques (par exemple, dans un club de football), en réduisant ainsi la violence dans la vie des individus.
- Faire comprendre que les paramètres sociaux spécifiques (par exemple, au sein d'un club de jeunes) sont inscrits dans des imaginaires sociétaux imprimant des attentes de supériorité et d'infériorité selon les positions sociales, avec des effets comme le racisme, le sexisme, l'homophobie, etc.

5 Cf. Le manuel "From Violence to Peaceful Coexistence" du centre Virtuel des connaissances pour arrêter la violence aux femmes et aux filles. <http://www.endvawnow.org/uploads/browser/files/Program%20H%20Violence%20English.pdf>

6 Cf: "Break the norm!", RFSL Youth (Suède) <http://www.rfslungdom.se/break-norm>

Un projet intersectionnel vise à rendre son groupe cible capable d'agir à la fois au niveau individuel et sociétal. Outre le travail sur les attitudes et les comportements individuels en interaction face-à-face, un projet intersectionnel devrait également agir sur la compréhension des dynamiques sociales, c'est-à-dire leur dimension sociétale. Une démarche projet peut, par exemple, employer les «jeux de concurrence» entre les hommes, ou le chevauchement des catégories sociales (le genre, l'ethnicité, l'exclusion sociale et les privilèges).

La formation aux compétences sociales peut faire partie d'un projet intersectionnel. Ainsi, les participants apprennent à mieux comprendre la personne en face dans un contexte social spécifique et ne pas considérer chaque geste comme une provocation à laquelle il faut réagir avec violence, ce qu'on observe souvent dans le cas des garçons adolescents ou des jeunes hommes.

Par conséquent, un projet intersectionnel peut travailler sur le comportement discriminatoire des participants d'une part et d'autre part, sur leur autonomisation concernant un autre aspect de leur vie. Un projet intersectionnel peut également viser à renforcer les minorités pour qu'elles

puissent peser contre les discriminations. Dans ces cas-là, l'auto-organisation (politique) sert à la fois de moyen affirmatif et d'un objectif en soi.

## 2. ANALYSE

Dans la section 1, nous avons établi les objectifs généraux d'un projet intersectionnel. Maintenant, nous allons tenir compte des intérêts spécifiques de groupe de participants pour définir les objectifs d'un projet concret. Cela signifie prendre des mesures utiles pour faire l'analyse à la fois de votre groupe de participants et de l'équipe du projet avant et aussi tout au long du développement du projet. Vous devriez prendre en considération à la fois la relation entre ces deux groupes : public et équipe, ainsi que les relations au sein de chaque groupe. Votre analyse est une base sur laquelle vous définissez les thématiques que vous souhaitez inclure dans le projet et sur comment vous allez le conduire.

Les méthodes conseillées pour cette étape sont les outils "pédagogie et étude de cas intersectionnel" et "Cartographie et analyse des instruments"<sup>7</sup> que vous pouvez trouver dans la boîte à outils. Une autre idée est d'organiser des heures de permanence pendant lesquelles les participants peuvent exprimer individuellement leurs attentes et leurs intérêts, cela vous permettra de créer un lien de confiance, de découvrir les questions pertinentes pour eux, et leur sujet de réflexion.

### Cartographie (mapping)

Quelle est la composition de votre groupe de participants du point de vue de leur position sociale?

Quelle est la composition de votre équipe de projet du point de vue de leur position sociale?

Comment ces paramètres influent sur les objectifs du projet et la façon dont le projet est mené ?

<sup>7</sup> Peter Pantucek offre des outils pour analyser et cartographier le contexte social des clients en travail social. Cf. <http://www.pantucek.com/soziale-diagnostik/verfahren.html> (en allemand)

---

Liste de contrôle pour les questions pertinentes de l'analyse:

- Quel est le milieu social des participants?
- Quelles sont leurs environnements sociaux (école, réseau d'amis, club de sport, etc.)? Considèrent-ils le comportement violent comme «normal» ou comme une caractéristique d'un milieu social spécifique ou de leur groupe de référence ?
- De quelles structures familiales viennent-ils?
- Est-ce que le groupe est homogène ou hétérogène du point de vue de la position sociale des participants - (non)handicap, ethnicité, orientation sexuelle, etc.? Quelles réelles tensions peuvent surgir de cette composition de groupe?
- Dans quelle mesure les situations sociales des participants sont différentes de celles des chefs de projet? Est-ce que cela peut potentiellement poser des problèmes, par exemple un manque d'identification, et comment cela peut être résolu?
- Quelles thématiques créent le plus de débat parmi les participants? Qu'est-ce qui n'est pas discuté, et pourquoi?
- Quels conflits peuvent exister dans le groupe? Les discriminations jouent-elles un rôle dans ces conflits? En quoi sont-elles liées aux marqueurs sociaux de différence: genre, classe sociale?
- Y a-t-il des signes d'un certain statut dans le groupe (vêtements de marque, téléphones portables très chers, être bon en sport,...)?

---


Exemple de «Neuköllner Talente», un projet de tutorat à Berlin:

Ayant un écart d'âge important entre les tuteurs et les jeunes n'a pas joué un rôle favorable pour ce projet. Les participants ont pu s'entendre plus facilement avec des tuteurs proches de leur âge et de leur réalité de vie. Ainsi, ils étaient plus motivés à s'impliquer et ont pu développer une relation proche avec leurs tuteurs.

### 3. SOUS-OBJECTIFS

Pourquoi mettre en place une approche intersectionnelle dans des projets avec les adolescents et les jeunes adultes?

La valeur ajoutée de cette perspective pour un projet est la suivante...

- ...mettre en évidence des situations de violence, de discrimination et apprendre à les gérer. Les projets intersectionnels ne doivent ni ignorer les expériences de violence, ni celles de discrimination vécues par les participants, ni les réduire à un simple problème entre les jeunes, à un simple phénomène de violence physique interpersonnelle. Les projets intersectionnels sont ouverts aux expériences de jeunes qui pourraient définir la violence autrement que les pédagogues. Ainsi, les situations qui n'ont pas été considérées comme de la domination auparavant pourraient être rendues visibles et les moyens de les gérer auxquels les pédagogues n'avaient pas pensés avant pourraient aussi se présenter. ( cf. violence épistémique dans le glossaire).

Exemple d'une approche / perspective pédagogique de Neuköllner Talente: Ne pas définir les participants comme «nécessiteux», ne pas dire qu'ils ont un problème que vous devez réparer. Cela vous permet de couper une chaîne de dévalorisation dont les jeunes ont l'habitude, et qui est développée par d'autres contextes pédagogiques et dans les médias. Pensez à comment ils souhaitent être traités et offrez-leur le capital social et culturel que votre équipe peut fournir.

- ... considérer les réalités complexes des jeunes avec diverses appartenances parfois contradictoires, non pas comme des déficits, mais comme des aspects positifs. Beaucoup de ressources des jeunes sont donc rendues visibles.
- ... comprendre les intérêts et les attentes des jeunes de votre groupe cible, au début vous pouvez utiliser la méthode "Etude de cas intersectionnel" [www T-Box n° 1].

Concevoir et gérer un projet intersectionnel signifie aussi éviter certains points, par exemple:

- Homogénéisation. Un projet intersectionnel ne vise pas des garçons, des filles, ou des jeunes d'origine turque. Les jeunes devraient toujours être interrogés sur leurs diverses appartenances, sur leur statut dans des contextes différents, sur la façon dont ils gèrent ces affiliations identitaires dans des situations différentes, etc. Cela nous permet de ne pas mettre d'étiquettes aux participants (par exemple, «potentiellement violents »).
- Blâmer les autres n'aide pas. Tout le monde est impliqué dans des relations de domination et la première étape est de comprendre ces relations et sa propre position. Il est important de ne pas oublier cela en travaillant avec votre groupe de participants, et de le prendre comme sujet de discussion. Par exemple, le groupe peut convenir de règles pour savoir comment traiter les uns et les autres dans le groupe, ce qui peut être inclus comme un point d'une charte.

#### 4. MISE EN OEUVRE

Après avoir analysé le groupe de participants et identifié les points de départ possibles de travail, vous pouvez définir les sujets sur lesquels vous souhaitez travailler et les objectifs pour ce groupe.

1. Les participants devraient avoir la possibilité d'exprimer leurs intérêts et leurs attentes dans une discussion ouverte, de sorte que leurs points de vue peuvent alors être inclus dans une forme spécifique. Ne pas oublier que l'accent est mis sur les conditions de domination et de violence (objectifs principaux). Demandez aux participants sur quelles formes de violence et de discrimination, ils veulent travailler. Par exemple: si les élèves veulent travailler sur les attitudes discriminatoires des enseignants à leur égard, commencez par cela. Posez-leur aussi des questions sur leur propre comportement dans les situations qu'ils décrivent, mais prenez leur réflexion sur les situations discriminatoires au sérieux. Ici, «demander» se réfère à une toute première session, au cours de laquelle il faut définir des questions importantes dans le groupe. Vous commencez, par exemple, avec des méthodes communicatives comme "Bingo", "Moi-Pas Moi", "Quatre Coins", "Quatre champs de la discrimination», peut-être avec l'«Alphabet des insultes" ( T-Box n° 10). Ainsi, vous pouvez définir les problématiques pertinentes dans le groupe.



2. Définir l'objectif du projet et le rendre transparent pour l'équipe et le groupe cible. A partir du moment où l'objectif est de devenir responsable des relations sociales non-discriminatoires dans votre propre contexte social, les jeunes doivent réfléchir à ce qu'ils veulent.

3. L'approche liée à la prévention de la violence doit être claire.

Une approche de tolérance zéro face à la violence peut apparaître comme une simple farce pour certains jeunes quand ils sont pris dans des conditions structurelles, sociales de violence. Dans ce cas-là, la violence peut être condamnée à partir d'un point de vue normatif, par conséquent, une distinction claire entre le bon et le mauvais peut être faite, en dépit des circonstances sociales. Par ailleurs, une approche de tolérance zéro avec une définition claire de ce qu'est la violence et de ce qui ne l'est pas peut par exemple produire des situations où la lutte des étudiants contre les restrictions peut être sanctionnée, tandis que les attitudes discriminatoires des enseignants ne vont pas faire le sujet de discussion. Énoncez clairement à partir de quel point de vue vous commencez.

4. Définissez le niveau sur lequel vous travaillez : est-ce un niveau individuel ou dans le cadre d'une structure ou d'un groupe social? Lorsque vous commencez à travailler sur une attitude discriminatoire vous devez différencier le comportement personnel intentionnel et un comportement non intentionnel qui peut être aussi discriminatoire. A la fin, vous devez parler des institutions et de ce qu'il faut changer.

#### ON Y VA

1. Dans le cas, où vous n'avez pas encore de groupe fixe de participants, vous pouvez faire une invitation au projet à partir de l'analyse des intérêts et des positions sociales du groupe cible. Posez-vous la question comment vous pouvez attirer et motiver les participants.

2. Après avoir réalisé l'analyse des intérêts / besoins et des offres possibles, il faudrait les combiner de façon intelligente. Cela veut dire, par exemple, vous ne vous adressez pas à un groupe cible comme un groupe potentiellement homophobe, mais comme à des personnes qui s'intéressent à des sexualités différentes. Quelle partie de l'appel d'offre est adaptée? La proposition peut varier d'une journée à école à un projet de tutorat, cela peut être une après-midi dans un club de jeunes avec un contenu et une forme spécifiques (des groupes de garçons ou de filles) ou une activité de travailleurs de rue dans des espaces publics.

3. Sachez que vous n'avez pas toujours besoin de concevoir un projet extrêmement passionnant avec de nombreuses approches méthodologiques incroyablement innovantes. Même avec un cas tout simple, les méthodes d'activation sont importantes (pour cela vous pouvez utiliser les feuilles de planification). Vous pouvez également développer des outils tels que photos, vidéos, reportages à la radio, jeux, collages, etc. Gardez à l'esprit que le travail avec de tels outils doit toujours avoir un lien avec les thèmes en discussion.

4. Comme indiqué ci-dessus, vous pouvez démarrer le projet avec une phase d'analyse expérimentale commune (donc ouverte) avec les participants. Bien sûr, si le projet dure une journée cela ne devra pas prendre trop de temps. «Les heures de consultation» peuvent faire partie de cette phase, ainsi que des méthodes de prise de contact (brisez la glace) - (comme "Baromètre", "Quatre Coins", "Bingo" => projets T-Box). Le principe de ces méthodes est de changer les structures de communication, de rendre visibles les différents points de vue, d'accepter les changements

dans un projet, de ne pas prédéterminer / fixer et de ne pas porter de jugement. Pendant cette phase, vous démarrez une discussion sur les réalités de la vie des participants pour que ça soit possible de reprendre cette discussion plus tard. Vous faites le lien entre le contenu de l'offre (par exemple, un projet sur la prévention du harcèlement) et les expériences quotidiennes de "discriminations racistes". Ou vous faites le lien entre le projet dont le but est de développer l'esprit critique par rapport à l'homophobie et des questions générales sur la sexualité. Cette approche nécessite un travail cohérent avec le processus et de la flexibilité de la part des éducateurs, formateurs.

5. Comprendre la société. Les méthodes telles que «Comme dans la vraie vie» et «Le jeu de terrains de niveau» [T-Boxes] sont adaptées à cette étape, ainsi que des questions de réflexion sur sa propre position sociale. Il est crucial de travailler sur la terminologie avec les participants. Cela leur permet de comprendre leur situation individuelle, de poser des mots dessus, non seulement comme leur destin individuel, mais comme quelque chose qui est ancré dans les structures/conditions sociales. Pour les jeunes, qui sont, par exemple, affectés par des mécanismes d'exclusion raciste, c'est bien d'être en mesure d'utiliser le terme «racisme». Pour les filles, les garçons et les jeunes transsexuels, c'est bien d'appliquer la dynamique de la «culture de genre binaire» à leurs propres relations sociales.

#### Astuce du Neuköllner Talente:

Organisez une soirée ou assistez à des festivités d'autres organisations avec votre groupe de participants. Là, les participants peuvent présenter leur travail, peut-être se faire prendre en photo ou même donner un interview à un journaliste local. C'est une question de fierté et de reconnaissance pour les participants, une expérience d'être pris au sérieux et reconnu d'une manière positive.

6. Développer des modes d'action possibles: individuellement, ainsi que au niveau social. Ce dernier signifie qu'on prend en considération les conditions immédiates des personnes impliquées ainsi que les relations avec les enseignants dans le contexte scolaire.

7. Finir un projet peut, par exemple, signifier donner aux jeunes accès à l'expression en public ou dans les médias. Ceci pourrait inclure un article dans un journal local, une interview sur une radio locale, faire un rapport pour chacun à ramener à la maison (un livret, par exemple, un collage, une collection de photos), ou inviter des amis, la famille, des enseignants, à la présentation du projet.

## 6. EVALUATION

Questions à poser immédiatement à la fin du projet:

Sommes-nous satisfaits de comment le projet et son processus se sont déroulés?

Le projet a-t-il répondu à vos propres attentes et à celles des participants (demandez des commentaires)? Répond-il aux besoins d'aujourd'hui?

Quels sont les résultats du projet?

Avons-nous réussi à créer un espace ouvert pour exprimer nos propres expériences et réflexions, laissant de la place aux interprétations des participants?

Quels types de discrimination et de violence ont été traités? Est-ce que tous les types

de relations de domination ont été nommés? Est-ce qu'un regard critique envers la discrimination et les relations de pouvoir a été développé?

En cas de travail en groupe – est-ce que quelque chose a changé dans l'attitude envers les différences par rapport à la période avant le projet? Est-ce que les groupes minoritaires ou les personnes se sentent plus forts pour résister à la discrimination? Est-ce que les groupes ou les individus dans des positions dominantes ont été sensibilisés à leurs privilèges? Avons-nous compris les appartenances multiples? Est-ce que la compréhension et une prise de conscience par rapport à la relation entre la situation individuelle et sociétale ont été développées?

Comment peut-on améliorer les différentes étapes de la mise en œuvre du projet? Est-ce que les conditions ont changé? Quelles mesures de correction sont nécessaires?

Astuce pour l'évaluation et la durée des projets à long terme à partir de Neuköllner Talente: Organisez des réunions régulières avec l'équipe du projet et discutez de vos expériences. Déterminez si les participants sont aussi impliqués dans d'autres projets ou activités où vous pouvez diffuser le contenu du projet et éventuellement recruter de nouveaux participants pour un projet de suivi.

# Chapitre 4.2

## Mise en oeuvre d'une approche intersectionnelle pour les organisations<sup>8</sup>

Comment mettre en œuvre une approche intersectionnelle au sein de votre organisation?

### 1. OBJECTIFS PRINCIPAUX

L'intégration de la prévention intersectionnelle de la violence doit être pensée comme un processus dans lequel une organisation avec une culture prédominante hégémonique (par exemple principalement blanc, mâle, valeurs et pratiques hétérosexuelles), qui produit des exclusions et maintient la discrimination, se transforme en une organisation qui porte un regard critique sur ces pratiques ou même agit pour moins de domination et plus de justice sociale au niveau individuel et structurel.

#### De quelles organisations s'agit-il?

Les types d'organisations, auxquelles on a pensé, sont des institutions qui travaillent dans le domaine de la jeunesse et de l'éducation au sens large: les clubs de jeunes, des organismes de formation continue et des centres de formation pour les jeunes travailleurs et les travailleurs sociaux. Il est également possible d'appliquer l'approche à l'école.

Les lignes directrices suivantes sont aussi destinées aux organisations qui travaillent déjà avec ces approches de réflexion (lutte contre la discrimination, le genre, etc.) Ces organisations peuvent avoir besoin de certains stimuli et de suggestions étape par étape pour mettre en œuvre une perspective intersectionnelle. [www T-Box n° 6] Surtout si un processus de développement organisationnel est de toute façon lancé, alors c'est un bon début pour mettre en œuvre une approche intersectionnelle pour la prévention de la violence.

### 2. ANALYSE

En nous basant sur l'ancien projet sur la prévention intersectionnelle de la violence entre pairs (PeerThink)<sup>9</sup>, nous avons identifié quatre niveaux où l'intersectionnalité en tant qu'analyse complexe des catégories sociales, peut être introduite et mise en place dans les organisations: cadre institutionnel / organisationnel, le personnel, les participants, le contenu / les méthodes. Comme les lignes directrices de mise en œuvre pour projets ont été exposées dans le chapitre 4.1, nous allons nous concentrer maintenant sur les trois premiers niveaux.

<sup>8</sup> Ce chapitre est en partie basée sur Scambor & Busche (2009)

<sup>9</sup> EU-Daphne-Project "PeerThink. Outils et ressources pour la prévention intersectionnelle de la violence entre pairs". <http://www.peerthink.eu/peerthink/>

## Premièrement: Le cadre institutionnel / organisationnel

Assurez-vous que vous avez les ressources financières et logistiques: Y a-t-il assez de ressources pour la mise en œuvre (ou développement) d'un nouveau concept?

---

### Liste de contrôle: Ressources

- Développement et adaptation du concept,
- Transfert d'informations et de connaissances,
- Groupes de travail (groupes de pilotage) pour la mise en œuvre du concept
- Transfert de connaissances, formations et travail de sensibilisation pour la prévention intersectionnelle de la violence (formation continue),
- Distribution de matériel: manuels, lignes directrices, outils, etc.
- Condition d'accueil (par exemple, travail avec des filles),
- Développement du personnel (conseils, supervision, vision interne).

Pensez également aux questions suivantes: Comment la situation financière et l'infrastructure influencent les personnes ayant un emplacement différent du sujet, dans les lignes analytiques différentielles de l'intersectionnalité? Qu'est-ce qui peut être fait afin d'éviter / réduire les préjugés?

---

Outre l'analyse des ressources, il est fortement recommandé de se concentrer sur l'analyse des dominations culturelles dans les organisations. Peter Döges (2008) a introduit une matrice pour analyser la diversité sur le plan qualitatif à partir de l'analyse des inégalités sociales dans des organisations et leurs environnements. La matrice différencie les dimensions des dominations culturelles dans des catégories dichotomiques: communication, relations entre les sexes, temps, travail et autres. Au sein du projet européen Grundtvig IGIV, la matrice a été adaptée à la perspective intersectionnelle et intégrée dans la boîte à outils: «Analyse des Cultures dominantes dans des organisations». [[www](#) T-Box n ° 30]

---

En se basant sur cette méthode, certaines questions peuvent être posées: Quelles personnes font partie de l'organisation et qui n'en fait pas partie? Qui est exclu au sein de l'organisation? Quelles sont les principales raisons d'inclusion et d'exclusion?

- Est-ce que la composition du personnel reflète les différentes appartenances et les inégalités sociales du groupe cible? Quel est le rôle des intérimaires ou des personnes en recherche d'emploi inscrites à l'agence pour l'emploi dans la prise de décisions?
- Est-ce qu'il y a un biais concernant la position des personnes ayant différents marqueurs sociaux au sein de l'organisation? (hiérarchie interne)
- Comment les inégalités peuvent-elles être réduites?

---

Afin d'obtenir une image claire sur la répartition de travail, les ressources et les tâches au sein des organisations, une **analyse du statut-quo** des éléments au sein et en dehors du groupe sur le plan quantitatif est recommandée. Il est important de dé-

finir les variables indépendantes (genre, migration, âge, classe, enfants, handicap, etc) à l'avance. L'analyse quantitative doit porter sur la combinaison / intersection de variables indépendantes (par exemple, genre / migration / âge) afin de vérifier l'hypothèse concernant les variables dépendantes (précarité d'emploi, temps de travail, répartition de pouvoir et d'influence, etc.)

#### **L'hypothèse devrait être définie à l'avance:**

- Des positions de leader sont détenues par des hommes blancs hétérosexuels dont les enfants sont pris en charge par quelqu'un d'autre.
- Les tâches faibles (par exemple, le ménage), sont principalement exécutées par des femmes issues de l'immigration des pays non européens.
- Plus de deux genres ne sont pas évidents.
- Quelles sont vos hypothèses? Écrivez-les!

#### **Deuxièmement: L'équipe pédagogique**

Pour analyser l'équipe pédagogique, nous proposons une analyse structurale et une analyse de l'équipe. L'analyse structurale se concentre sur la société et la répartition de travail:

- Majoritairement dans la société, qui fait le plus souvent du travail pédagogique? (Blanc, hétérosexuel et féminin?)
- En ce qui concerne le genre, dans quels domaines travaillent les hommes et les femmes essentiellement (est-ce que ce sont essentiellement les hommes qui travaillent avec les garçons dans le contexte de la prévention de la violence?)
- En ce qui concerne les approches, quels sont souvent des sujets des formations continues (lutte contre les discriminations / interculturalité / genre / diversité / intersectionnalité / ...)?

Suite à ces questions, les problèmes concernant les conditions structurelles d'une société avec des disparités souvent flagrantes deviennent évidents, par exemple l'égalité des sexes, égalité des chances, racisme et autres. Basé sur les résultats de l'analyse structurelle, une analyse de l'équipe doit être effectuée.

Posez-vous la question suivante:

---

Est-ce que l'équipe / les formateurs représentent la complexité de la société du point de vue social, les groupes, les appartenances (religion, couleur de peau, orientation sexuelle, genre, classe, ...)?

---

#### **Pourquoi est-il important de se poser cette question?**

- Les formateurs représentent différentes positions dans la société et des perspectives diverses.

---

Un exemple: dans un groupe de discussion avec les jeunes travailleurs [= > Rapports nationaux] un lien normatif entre les classes sociales et les compétences sociales a été élaboré: «Plus la classe sociale est inférieure, moins on a de compétences sociales». Dans ce cas, nous pouvons nous attendre à ce que les adolescents issus des classes inférieures soient majoritairement perçus comme moins compétents parmi ces jeunes travailleurs, même s'il n'y a pas de preuves (🌐 classicisme dans le glossaire).

---

- La façon de travailler joue également un rôle dans l'équipe: Comment le travail est réparti? Est-ce que certaines particularités conduisent à «assignations simples » par rapport aux sujets ou personnes (par exemple, on parle des homosexuels quand on parle de l'homosexualité et l'homophobie tandis que l'hétérosexualité est prise pour acquis)?

Afin d'être en mesure de favoriser des processus de réflexion dans ces domaines, il est indispensable également de lancer des processus de réflexion au sein de l'équipe (des équipes) sur leur propre position dans la société et sur d'éventuelles tâches aveugles découlant de leurs positions respectives dans la société.

Avoir une équipe diversifiée montre que vous "mettez en pratique ce que vous prêchez!"

### Troisièmement: Participants

Cette troisième section est consacrée à la perspective pour les participants

- Analysez la **perspective pédagogique pour les participants**. Est-ce que la perspective met l'accent sur les déficiences personnelles des participants (manque des aptitudes ou des caractéristiques) ou les accepte en tant qu'acteurs compétents, même lorsque leur comportement semble parfois problématique?
- Analysez l'approche intersectionnelle comme une **critique d'identité** afin d'éviter les stéréotypes. L'identité devrait être considérée comme une option stratégique et non pas comme une vérité cohérente (lorsque les personnes sont confrontées au racisme cela pourrait être une bonne idée de développer une certaine fierté d'appartenance aux groupes dévalorisés; en même temps, il est important de garder un regard critique sur les identités catégorisées afin d'éviter les processus d'inclusion / exclusion).
- Analysez les processus d'**auto-représentations**. Essayez de comprendre les raisons et les profits stratégiques d'une certaine auto-représentation: quelqu'un issu d'un milieu ethnique minoritaire pourrait se rapporter à la majorité ethnique comme une stratégie visant à se donner les moyens dans une situation et s'en distancer dans une autre situation. Il peut être très utile d'encourager les participants à faire une utilisation consciente et stratégique des identités / appartenances sociales, plutôt que de les accepter comme «naturelles», et de les accepter ou les rejeter entièrement.
- Mettez l'accent sur la possibilité d'avoir plusieurs perspectives sur un certain phénomène (**multiperspectivité**).
- **Analysez les ressources et les intérêts des participants** (Qu'est-ce que les participants veulent savoir? Quelles sont leurs ressources, compétences et intérêts? Quelles sont leurs positions dans la société?).

Dans tout cela, **l'appréciation** doit être une capacité de base surtout pour les compétences qui ne sont pas admises dans la société (parler une langue marginalisée, connaissances des traditions non-hégémoniques, etc) et les comportements qui peuvent être utilisés afin de défendre les intérêts de quelqu'un à la façon émancipatrice, donc le concevoir comme une ressource qu'il faut peut-être canaliser autrement, plutôt que comme un déficit.

### 3. SOUS-OBJECTIFS

Dès que les cultures dominantes et les processus d'exclusion et de discrimination dans une organisation sont mis en évidence – les sous-objectifs concrets et compréhensibles ainsi que les moyens de procéder peuvent être définis à partir des résultats de l'analyse intersectionnelle. Une différenciation entre les objectifs à long terme et à court terme est recommandée. Les critères d'évaluation pour les objectifs à court terme doivent être définis à ce stade du processus.

Afin de développer des sous-objectifs, l'approche intersectionnelle doit être concrétisée pour un domaine d'intérêt. En prenant en considération les résultats des Projets Européens IGIV et PeerThink, les conditions suivantes pour la prévention intersectionnelle de la violence sont mises en évidence:

#### **Sous-objectifs devraient**

##### **... mettre l'accent sur les catégories intersectionnelles**

Quelles sont les catégories pertinentes dans le domaine de la prévention intersectionnelle de la violence? Des recherches dans les projets respectifs sont parvenues à la conclusion que les catégories telles que *genre*, *migration / ethnie* et *classe sociale* ont un impact spécial sur la violence entre pairs, parce que les schémas sociétaux de base et les interventions politiques sont formés par ces catégories (voir Klinger 2003).

##### **... mettre l'accent sur l'interdépendance des catégories intersectionnelles**

L'intersection de catégories (par exemple, migration / genre) et les structures dominantes (racisme / sexisme) représentent le principal champ d'intérêt dans le concept intersectionnel. Des positions sociales (endroits intersectionnels) des différents groupes sociaux sont négociés au sein des systèmes qui se chevauchent. Le concept évite les réductions à une seule catégorie d'identités et se concentre sur les identités multiples.

##### **... mettre l'accent sur la réduction de structures dominantes**

Des catégories comme le genre et la classe sociale forment les structures de base dans les systèmes sociétaux et ont une influence importante sur les organisations. Par conséquent, la domination structurelle dans ces catégories doit être axée sur le processus d'analyse ainsi que sur le processus de formulation de sous-objectifs. Si nous admettons qu'il y a des relations de domination structurelle dans les sociétés, nous savons qu'il est probable que les groupes défavorisés se trouvent surtout dans les écoles spécialisées, des zones urbaines spécifiques, des domaines spécifiques du marché du travail, et ainsi de suite. Cela signifie que, les inégalités structurelles seront reproduites aux différents niveaux dans la société (règlements, organisation, normes, identité ...). (Voir Walgenbach / Dietze / Hornscheidt / Palm 2007)

Le travail pédagogique intersectionnel ne doit jamais prendre ces structures comme des données, mais analyser leur influence sur la situation respective - la manière dont elle favorise la violence dans des segments spécifiques d'une société, ou quand elle rend certaines formes de violence plus visibles et passibles que d'autres.

Outre l'introduction d'une approche intersectionnelle pour une organisation spécifique, les méthodes classiques de gestion de projet doivent être appliquées:

- Utilisez la **méthode SMART** (**S**pecific **M**earable **A**chievable **R**ealistic **T**imely) pour spécifier les exigences pertinentes pour la définition des sous-objectifs.



- **Évaluez les conséquences potentielles** de nouvelles approches comme l'approche intersectionnelle de la prévention de la violence que vous pouvez avoir dans votre organisation. Identifiez les avantages et les inconvénients des mesures possibles en évaluant leur impact potentiel.
- Assurez-vous que les membres de l'organisation sont intéressés (**bottom up**) et que la direction de votre organisation soutient l'approche intersectionnelle (**top down**).
- Un **groupe de travail** interne devrait être constitué et chargé de travailler continuellement sur la mise en œuvre de stratégies préventives intersectionnelles de la violence. Par conséquent, **les ressources** devraient être fournies. Une **expertise externe** est recommandée.

#### 4. MISE EN ŒUVRE

La mise en œuvre de mesures dépend fortement de la définition des objectifs. Le processus est différent si une organisation veut devenir «intersectionnelle» en termes de cadre, de personnel, de gestion et de contenu du projet, ou si elle vise à trouver des réponses à la question: «Comment notre organisme peut-il soutenir les enfants des migrants locaux qui n'ont pas fait d'études?» Dans le premier cas on aurait besoin d'un processus de restructuration organisationnelle complète pour laquelle un soutien professionnel externe est recommandé tandis que le second cas peut être mis en place par les membres de l'organisation. Pour les deux cas, vous aurez besoin d'un planning afin de ne pas obtenir des résultats au hasard. L'élaboration d'un planning aidera à se concentrer sur des mesures concrètes et facilitera l'évaluation

---

##### Un exemple:

Une organisation a défini comme objectif de représenter la complexité sociétale avec le personnel plus hétérogène (par exemple, plus de non-blancs, plus de personnes non-hétérosexuelles, et plus d'hommes dans des emplois à prédominance féminine comme les soins de jour). Par conséquent, les mesures suivantes ont été mises en œuvre:

- Tous les employés ont été sensibilisés au sujet de la critique de la blancheur.
- Le changement dans le sens de la prévention intersectionnelle de la violence dans la documentation de l'organisation (page d'accueil, dépliant, ...) a été signalé.
- Des experts du secteur géographique de l'organisation ont été contactés, afin d'organiser des séminaires sur la critique de la blancheur critique et des cours dans le cadre de formation continue.
- Les employés ont été informés et motivés pour participer à ces cours.
- Le processus d'«objectivation» des collègues potentiels en les recrutant en raison de leurs appartenances ou les caractéristiques catégorielles a été critiqué et revu.
- Propres stéréotypes ont été critiqués et revus de manière à ne pas les reproduire (les perspectives de changement: se mettre dans la position de quelqu'un d'autre). [=> T-Box n° 23, 24, 25, 26]
- Les groupes de travail ont eu des jours fixes de réunion afin qu'ils puissent observer et évaluer le processus).

Après une certaine période une phase d'évaluation a été lancée, pendant laquelle les objectifs et le développement du processus ont été évalués. Ces réunions ont fixé de nouveaux objectifs, par exemple, il a été décrit comme problème que la perspective de sensibilisation au genre a parfois été perdue dans les séminaires anti-racistes. Un nouveau cours en formation continue a été planifié avec des modules différents, qui inclut la combinaison des deux thématiques.

---

## 5. EVALUATION

Les critères d'évaluation qui sont utilisés jouent un rôle central dans le processus d'évaluation. La définition de ces critères est une sorte d'accord sur les valeurs selon ce que les participants considèrent comme des caractéristiques importantes du concept, du processus ou du produit (par exemple, la «diversité maximale du personnel» peut être un tel critère). Une fois ces critères définis, ils peuvent être précisés en termes d'indicateurs (par exemple, «le personnel doit représenter la société du point de vue de genre, de migration, d'orientation sexuelle»). Dans l'évaluation, ces indicateurs sont utilisés pour évaluer si l'objet d'évaluation possède ces caractéristiques définies respectivement et dans quelle mesure le critère est atteint (par exemple, «50% d'hommes / femmes»). Quand il s'agit de l'intersectionnalité, les critères et les indicateurs doivent être définis de manière multi-dimensionnelle (par exemple, contexte nationale X, religion Y, genre Z genre ...), afin de prendre en compte divers aspects.

Différentes méthodes peuvent être utilisées, par exemple, les observations quotidiennes des mesures prises dans différents domaines. Une vidéo sur certains ateliers avec des commentaires guidés permettra aux observateurs qui n'ont pas interféré de faire une analyse et une réflexion à distance. Des idées, des réflexions, des expériences et des changements peuvent être recueillies dans un carnet de bord de façon continue. La recherche-action offre la possibilité d'analyser systématiquement le travail quotidien (voir Altrichter / Posch 2007). La connexion de l'action et de réflexion permet aux éducateurs de rechercher de nouvelles activités éducatives (voir Mühlegger 1999).

# Chapitre 4.3

## Mise en oeuvre d'une approche intersectionnelle pour les programmes

Comment faire de l'intersectionnalité un principe directeur pour les programmes politiques et dans les mesures administratives? Cette partie s'adresse essentiellement aux personnes qui travaillent au sein des organisations administratives ou de financement, et ceux qui occupent des postes de décideurs politiques.

Les séquences d'activités de la spirale de la mise en œuvre des objectifs principaux, l'analyse intersectionnelle, la formulation des objectifs intersectionnels, la mise en œuvre de mesures et l'évaluation est notre approche typique idéale pour réaliser l'intégration de la prévention intersectionnelle de la violence dans le travail de jeunes. Sur le seuil entre la formulation et la mise en œuvre, la prise de décision politique et financière et les entités d'exécution doivent unir leurs forces dans la programmation de la mise en œuvre.

Le programme final est la décision conjointe et englobant un ensemble complet de mesures visant à atteindre des objectifs intersectionnels dans un espace socio-économique. Le programme définit la manière dont l'objectif global peut être atteint, l'objectif qui vise la création d'un modèle de développement pour un système de prévention intersectionnelle de la violence entre pairs dans le domaine du travail social et des prestations de services dans votre communauté.

Les questions d'allocation budgétaire sont au centre de toute initiative dans le domaine de la jeunesse et de prévention de la violence. Elles créent le cadre dans lequel vous devez agir. Par conséquent, l'intégration de la perspective intersectionnelle nécessite une réflexion critique sur les conséquences du financement. Quels sont les problématiques des programmes de financement? Contribuent-ils à la construction de groupes problématiques homogénéisés? Beaucoup trop souvent, les programmes avec des fonds publics sont eux-mêmes une manifestation de relations de dominance.

### Décideurs financiers

Ceux qui sont responsables de l'attribution de budgets de collectivités, de subventions et de financements de programmes nationaux doivent réfléchir sur leurs décisions de financement des projets intersectionnels. Quelques questions essentielles :

- Quel genre de problème vise la décision de financement?
- Est-ce que les jeunes ont vraiment besoin d'améliorer leurs conditions de vie eux-mêmes, ou c'est plutôt un problème de société majoritaire qui veut assurer un meilleur contrôle d'un certain groupe de jeunes?
- Dans quelles perspectives sont définies les problèmes et les solutions?
- Est-ce un programme d'homogénéisation de certains groupes comme des groupes problématiques?
- Est-ce un programme de réflexion sur les conditions sociétales complexes?
- Est-ce un programme qui dé-thématise les problèmes sociétaux?

## 1. OBJECTIFS PRINCIPAUX

L'argument pour la mise en place d'un programme intersectionnel de travail avec des jeunes dans votre communauté locale est:

«Si les fournisseurs de services ne prennent pas en compte l'intersectionnalité, l'impact (par exemple, pour les programmes jeunesse) peut être affaibli, voir même détruits, pour divers segments de la population. Ainsi, les fournisseurs de services ont l'obligation d'être au courant des éléments apparemment indépendants mais qui peuvent avoir des impacts sur l'expérience de vie d'une personne, pour l'inclure dans le service, et l'adapter leurs méthodes en conséquence." (Wikipédia, l'intersectionnalité).

L'objectif d'un programme intersectionnelle est de répondre d'une façon adéquate individuellement ou en groupe aux besoins des jeunes dans leurs contextes sociaux spécifiques fondés sur la race / ethnicité, genre, religion, sexualité, classe, handicap et autres marqueurs de différence. Un programme intersectionnelle ne simplifie ni homogénéise les groupes cibles, mais s'occupe des conditions complexes et des réalités de vie hétérogènes.

La but est de créer et mettre en œuvre une action de réseau d'agents concernés dans une communauté avec le pouvoir d'influence, façonner et améliorer des conditions de vie et le développement sans violence pour les jeunes.

En attribuant des fonds pour le groupe, ceux qui développent des programmes de jeunesse peuvent contribuer à la construction de groupes de jeunes problématiques. Il est donc recommandé de sensibiliser ceux qui développent des programmes intersectionnels à la prévention des violences.

Pour créer un programme intersectionnel dans un environnement social concret dans votre communauté, vous devrez suivre les objectifs suivants:

- Intégrer votre programme dans les besoins de développement de la communauté.
- Assurer le soutien politique et administratif pour le programme intersectionnel sur la prévention de la violence entre pairs.
- Engager les politiques pertinentes et des services administratifs du gouvernement local.
- Faire du public concerné un bénéficiaire informé de votre service amélioré pour la communauté pour assurer leur soutien durable.
- Équiper les acteurs de coopération avec les connaissances et les compétences pour développer un réseau local.
- Organiser la coopération des acteurs en conformité avec les besoins réels et les raisons sous-jacentes à l'action du réseau du programme.
- Planifier et de fournir l'état de la technologie sociale de pointe et des outils intersectionnels pour les projets singuliers du programme.
- Assurer le contrôle de la qualité, le feedback et la flexibilité pour des améliorer et ajuster le programme.

## 2. ANALYSE

Le programme doit être réaliste pour un espace socio-économique spécifique. Il doit cibler les conditions de vie et la dynamique d'un groupe spécifique ainsi que les circonstances de vie individuelles des jeunes, et il doit définir une stratégie d'inter-

vention qui exploite les ressources existantes, les avantages et les capacités des acteurs du domaine social et pédagogique de votre communauté.

Faites une analyse des problèmes, des besoins et des possibilités dans votre communauté.

Question générale: Dans l'intérêt de qui sont définis les problèmes, les besoins et les possibilités?

Gardez à l'esprit: des avantages pour les uns peuvent être des inconvénients pour d'autres

### Cartographie des institutions / partenaires

- Département de Jeunesse
- Ecoles
- Les clubs de jeunes
- Fournisseurs d'aide spéciale, points de contact
- Clubs de sport
- Travailleurs de rue
- Auto-organisations
- Décideurs politiques
- ...

#### A) Violence entre pairs dans la communauté

Décrivez les comportements et des relations violents dans la communauté:

Qui est touché par la violence? Qui est impliqué dans des situations de violence? Qu'est-ce que représentent les relations de dominance entre pairs? Qui sont les membres du groupe et en dehors du groupe? Est-ce que certaines situations conflictuelles se produisent plus souvent que les autres (violence entre pairs, par exemple en relation avec l'abus d'alcool)?

Est-ce que certains groupes d'enfants sont plus souvent touchés par la discrimination que les autres? Comment sont exposées les relations de dominance entre les groupes de pairs au le niveau structurel de la société? Décrire les groupes de jeunes. Comment sont-ils structurés par rapport à l'intersection des marqueurs de différence qui sont typiques pour la communauté? Décrivez les interconnexions entre les relations de dominance et les formes de violence - Est-il possible de définir un point clé d'accès pour démarrer un programme? [www T-Box n ° 6]

---

#### « Par exemple à l'école:

L'inégalité des chances dans le système scolaire se traduit également par le fait que l'accessibilité, les programmes officiels, le contenu et le matériel didactique sont systématiquement alignés sur le contenu, les techniques et le langage des groupes privilégiés et dominants. La norme est donc fixée par une normalité imaginée, non liée à la vie quotidienne d'une grande partie des étudiants. Gestion de la diversité vise donc (...) une manipulation consciente de l'hétérogénéité sociale, la définissant comme le cas normal (...) la perspective de gestion indique toujours que es processus de réflexion et de sensibilisation sur le plan interactif et individuel [voir boîte à outils] ne font pas tout, ce sont aussi les installations respectives sociales et éducatives dans leur rôle d'organisation ». (Leiprecht 2008: 12, voir aussi Schröer 2004)

---

#### B) Institutions et Organisations

- Cartographiez le service / établissements d'enseignement et (auto-) organismes pour les jeunes et leurs ressources de connaissances spécifiques et les différents membres du personnel.
- Cartographiez des entités de contact informelles et le personnel capable d'influencer la situation et le comportement des jeunes dans votre communauté<sup>10</sup>

<sup>10</sup> Peter Pantucek fournit plusieurs outils pour analyser et cartographier les milieux sociaux des clients dans le travail social. Cf. <http://www.pantucek.com/soziale-diagnostik/verfahren.html> (en allemand)

- Analysez des relations de dominance au sein de l'institution et entre les institutions [www T-box n ° 30]

### C) Conditions du cadre (politique et administratif)

Définissez la politique pertinente et les services administratifs du gouvernement (local), qui ont un impact potentiel sur l'amélioration des conditions de développement des groupes de jeunes subordonnés.

Soulignez les actes administratifs et des décisions de financement de votre gouvernement local, qui contribuent à des conditions de domination et de violence dans les relations sociales dans votre communauté, comme les effets de la discrimination administrative et financière positive, ce qui conduit à la fixation de la séparation ou d'exclusion sociale. [www T-box n ° 2]

## 3. SOUS-OBJECTIFS

En fonction de vos objectifs principaux, vous avez maintenant besoin de formuler des objectifs à long et à court terme de manière concrète dont vous êtes en mesure de les atteindre.

- Définissez les lacunes dans votre reconnaissance actuelle de l'intersection des marqueurs de différence et des causes négligées des comportements violents dans la communauté (par exemple, l'appartenance aux gangs et aux structures mafieuses, l'affiliation à l'orientation parentale, des stéréotypes de sous-culture, les traditions locales de toxicomanie, l'influence des partis d'extrême-droite»...).
- Définissez un ou deux accès principaux pour le programme de travail, par exemple, vous décidez de mettre l'accent sur une approche critique à la masculinité, car la masculinité n'a jamais été prise en compte, même si dans le travail éducatif la violence masculine est l'un des problèmes principaux.
- Définissez les lacunes dans les services de jeunesse et d'éducation dans la communauté et leurs racines - ce qui pourrait améliorer la situation - par exemple comme une première étape de la formation continue pour le personnel pédagogique?
- Définissez des opportunités du réseau de surface entre les institutions existantes, les organismes et entités de contact informel, qui sont utiles pour faire face aux déficiences de votre analyse. Jetez un coup d'œil sur la cartographie que vous avez faite. Quelles ressources trouvez-vous?
- Définissez les lois et règlements locaux qui limitent le réseau et une approche systémique intersectionnelle.

## 4. MISE EN ŒUVRE

Quelles sont les premières étapes de changements?

Organisez un groupe de planification des pédagogues, travailleurs sociaux et responsables de l'administration locale pour la programmation. Programmation signifie ici d'intégrer les différentes parties prenantes dans le travail social et l'éducation. Impliquez également l'auto-organisations lorsque les contacts existent déjà. Des auto-organisations sont des groupes, des communautés et des associations qui représentent leurs propres intérêts sur le plan politique, mais qui aussi apportent le soutien les unes aux autres sur le plan pratique de la vie quotidienne, par exemple, l'auto-apprentissage ou le soutien des élèves.

### **Premièrement: Élaborer un plan pour la mise en œuvre de la partie organisationnelle du programme.**

En faisant l'analyse vous avez peut-être détecté un programme déjà existant de soutien global des jeunes dans votre communauté ou un programme scolaire (www.T-box n ° 29). Si cela est le cas, vous pouvez peut-être envisager de proposer au gouvernement local de modifier ce programme pour que ça soit un programme avec une approche intersectionnelle. Si non, vous devez concevoir l'action à partir de zéro.

---

Élaborez un planning qui comprend les aspects suivants:

- Des problèmes particuliers et les obstacles qui existent pour des groupes de jeunes dans votre communauté, leurs besoins verbalisés et les intersections des marqueurs de différence cartographiées.
- Les points d'accès pour travailler sur les besoins détectés, c'est à dire, les organisations, les entités administratives, sociales et des points de contact dans la vie quotidienne.
- L'interaction envisagée entre les points d'accès et leur personnel.
- De nouveaux règlements nécessaires et les sources de financement pour le développement de leurs capacités et leur interaction.
- Les normes de qualité pertinentes pour le travail avec les jeunes, à préciser pour chaque point d'accès.

---

Intégrez la description des tâches, des objectifs et le planning organisationnel dans une proposition de planification. Un programme local pour l'intégration de l'approche intersectionnelle dans le travail avec les jeunes devrait être le principal résultat.

### **Deuxièmement: Assurez les conditions politiques pour le réseau de votre communauté sur la prévention de la violence entre pairs puisse agir.**

Proposez votre programme au Conseil Municipal, au Conseil Régional ou d'autres institutions pertinentes, si vous souhaitez de l'intégration institutionnelle. Avant que les institutions soient prêtes pour une décision sur votre programme, vous devez faire du lobbying auprès des départements du gouvernement local et des organisations sociales pour soutenir le programme dans le parlement local. Impliquez les écoles, les ONG et les administrations locales, en particulier les départements d'éducation et de jeunesse. Discutez avec les départements d'éducation et de jeunesse afin de planifier un soutien global aux différents acteurs de votre futur réseau.

Les établissements administratifs locaux doivent jouer un rôle de soutien dans le nouveau programme. Toutes les décisions prises par la gouvernance locale doivent soutenir la mise en œuvre du programme et créer des conditions favorables pour cela. Les décisions des communautés peuvent concerner le logement et le développement des infrastructures, la réglementation de l'approvisionnement alimentaire, les règlements de service et des heures d'ouverture des entités publiques et commerciales, fonds de soutien pour la formation professionnelle et l'emploi, les statuts scolaires, les règles pour la police, les concessions pour le commerce sur le territoire de la communauté et beaucoup d'autres, seulement nommez-les. N'oubliez pas de rester toujours en contact avec les gens avec qui vous travaillez pour discuter les résultats et le processus de travail.

## L'INTÉGRATION DE L'INTERSECTIONNALITÉ.

Arguments utiles pour convaincre les décideurs d'adopter l'intersectionnalité comme un concept global

En adoptant l'intersectionnalité comme une stratégie globale et en perspective, vous pouvez contribuer à

- tenir la promesse sur l'égalité des chances et la justice sociale
- faire ressortir les problèmes d'oppression, d'exploitation, et désigner des inconvénients d'une partie de travail quotidien en politique, administration, éducation, services sociaux, services de santé, entre autres, au lieu de les traiter comme des programmes spéciaux sous-financés et marginalisés
- soutenir la participation ainsi que le développement des connaissances et des compétences pour mieux répondre aux besoins des gens de votre communauté
- valoriser des identités multiples, des perspectives multiples, des expériences migratoires et le multilinguisme et utiliser tout cela comme ressources
- s'adresser à tous les membres de la société: chacun a quelque chose à voir avec les différences d'une manière ou d'une autre
- être un modèle en tant que représentant du secteur public. (Voir Leiprecht 2008)

## Troisièmement: Le support du cadre public et des projets concrets

Après son avoir obtenu du soutien politique le programme devient le moteur / catalyseur de projets concrets dans les organisations, qui mettent conjointement le programme en place. Désormais le programme doit être soutenu continuellement et mis place dans toutes les sphères de la communauté.

Grâce aux projets concrets, vous voulez créer une situation dans votre communauté où les travailleurs sociaux, enseignants et personnes de contact pour les jeunes peuvent collaborer. Leur mission est de structurer leur travail en fonction de la compréhension de l'intersection des attitudes, des comportements et des interactions sociales fondées sur race / ethnicité, genre, religion, sexualité, classe, handicap et d'autres marqueurs de différence.

Les promoteurs de projets concrets sont des formateurs de l'enseignement continu, des journalistes, des travailleurs sociaux, des enseignants et des jeunes. Dans le cadre du programme, vous pouvez maintenant continuer votre travail avec:

- Les médias qui informeront la communauté sur la violence entre pairs dans votre communauté et leurs causes concrètes.
- Des cours pour des travailleurs sociaux et des enseignants sur l'intersectionnalité et le programme communautaire pour la prévention de la violence entre pairs.

Le gouvernement local soutiendra en permanence la mise en œuvre du programme par des mesures suivantes:

- Conférences de presse sur les décisions politiques concernant le travail intersectionnel sur la prévention de la violence entre pairs.
- Interviews dans la presse et des entretiens avec des journalistes sur les manifestations de la violence entre pairs, l'injustice sociale et tout type de discrimination et leurs raisons concrètes dans votre communauté.
- Les programmes de formation pour les travailleurs sociaux et des enseignants sur les concepts et les outils pratiques dans une approche intersectionnelle de prévention de la violence entre pairs. Utilisation des modules de formation à partir des directives de la mise en œuvre sur le site d'IGIV [www.intersect-violence.eu](http://www.intersect-violence.eu)

Vous devrez obtenir des résultats comme:

- Sensibilisation et prise de conscience de la communauté à la nécessité et à l'utilisation d'un système de prestation de services dans le travail de prévention sur la violence entre pairs.
- La capacité et le désir des enseignants de s'engager avec les travailleurs sociaux dans des projets et l'action du réseau pour la prévention de la violence entre pairs.



Des mesures de suivi:

- Continuez à travailler avec les médias pour maintenir le soutien public pour l'action du réseau après sa phase initiale de la mise en place.
- A chaque futur élargissement du réseau proposez des formations pour les nouveaux membres du réseau.

#### **Quatrièmement: Mettez en place un réseau d'agents efficace**

Au niveau du programme vous voulez créer un réseau d'agents efficace dans le travail sur la prévention de la violence entre pairs dans votre communauté?

Les départements concernés de l'administration locale ont besoin de:

- Convaincre les acteurs des avantages qu'apporte le réseau pour la prévention de la violence entre pairs.
- Conclure des accords de coopération entre les acteurs et indiquer les directions de leur travail quotidien.
- Obtenir le soutien de l'administration locale pour le réseau et encourager l'administration à profiter du réseau.
- Développer et mettre en place des projets concrets de collaboration en réseau pour des groupes cibles spécifiques de jeunes (comme décrit dans la section concernant les projets de ce chapitre sur les directives de mise en œuvre).

Les méthodes à utiliser sont:

- Organiser des réunions de planification avec les agents impliqués.
- Discuter des méthodes intersectionnelles du travail social et pédagogique entre les acteurs du réseau.
- Instaurer la pratique de la gestion au cas par cas, lorsque cela correspond à vos conditions.
- Définir les normes de qualité pour des interventions dans le cadre de la prévention intersectionnelle de la violence entre pairs au sein du réseau.
- Affiner la collaboration des agents du réseau avec les services administratifs compétents de la communauté pour répondre aux normes de qualité.

Le résultat attendu:

Grâce à un programme intersectionnel, de plus en plus d'actions concrètes ont lieu, impliquant des jeunes différents et d'autres intervenants qui améliorent les conditions de vie des jeunes et leur développement. Les jeunes impliqués commencent à utiliser les possibilités offertes pour résoudre les problèmes et exploiter les opportunités de développement sans recourir aux relations de dominance et à de comportements violents.

Dans les points d'accès de soutien social et pédagogique, ils peuvent participer à différents projets sur mesure pour leur propre développement personnel.

## **5. EVALUATION**

Surveillez toutes les actions, en particulier les projets concrets qui se déroulent dans les écoles, les points d'accès pour les jeunes et les entités de soutien social. Surveillez les effets de soutien politique local à votre programme et les autres effets supplémentaires.

Contrôlez la qualité intersectionnelle des mesures prises pendant la mise en œuvre du programme dans les organisations impliquées ou pour des projets spécifiques:

- Les mesures s'adressent-elles vraiment à des groupes cibles dans leurs réalités complexes, en tenant compte des appartenances et des discriminations multiples?
- Les mesures sensibilisent-elles aux conditions de domination et de violence dans les milieux sociaux?
- Les mesures sensibilisent-elles au processus de relations dans et en dehors du groupe? Qui est concerné? Qui en profite?
- Les mesures soutiennent-elles un contexte sans violence?
- Comment est-il possible d'améliorer les mesures afin de soutenir la réduction de domination et de violence dans des contextes sociaux spécifiques?
- Les mesures démantèlent-elles les obstacles à la participation des jeunes à la société?
- Initiez des mesures correctives afin d'aborder les déficits de surface au niveau du projet et dans les organisations impliquées avec le soutien des acteurs du réseau.

Répondez aux questions d'évaluation suivantes pour le niveau du programme:

- Dans quelle mesure la prévention de la violence entre pairs est efficace dans notre communauté grâce à l'action du nouveau réseau politiquement soutenu?
- Est-ce que le programme est suffisamment vaste et implique les véritables leviers pour le travail intersectionnel des jeunes?
- Êtes-vous toujours soutenus par les administrations politiques de votre communauté?
- Le public général est-il bien informé sur les résultats positifs, bénéficient-ils des effets du programme dans la vie quotidienne?
- Les conditions dans votre communauté ont-elles changé?

Ajustez le contenu, les méthodes et les tâches de votre programme pour surmonter les déficits. Coopérez étroitement avec les décideurs politiques sur l'amélioration du programme.

Quelles mesures correctives sont nécessaires?



# Chapitre 5

**COMMENT UTILISER CE  
MANUEL EN COMBINAISON  
AVEC LES RESSOURCES  
EN LIGNE**

Après avoir lu le manuel presque en entier (ou avant même de commencer à le lire), vous pourriez vous demander comment l'utiliser dans la pratique. Dans ce chapitre, quelques possibilités et exemples sont présentés sur la façon dont ce manuel peut être utilisé en combinaison avec d'autres ressources en ligne pour la mise en œuvre des projets, le développement des structures ou l'organisation des formations sur la prévention intersectionnelle de la violence. Mais d'abord commençons par quelques conseils d'ordre général relatifs aux conditions et pré requis pour travailler avec ce manuel.

### LA DIFFICULTE D'ETRE ENCHEVETRE DANS DES RELATIONS DE DOMINANCE

Le travail pédagogique sur les thèmes de la violence, de la discrimination et des relations de domination est très difficile. Aucun de nous ne peut se positionner totalement en dehors de ces relations, nous sommes toujours impliqués dans ces relations d'une manière ou d'une autre. Les connaissances et la vision personnelle sur les structures de domination et de pouvoir sont souvent liées à des situations complexes voir éventuellement à des expériences blessantes, difficiles. Néanmoins, les possibilités de réfléchir et de questionner les positions individuelles ou collectives afin de résister à la discrimination sont également inhérentes à ce travail. Assumer notre position et notre responsabilité dans les relations sociales et promouvoir l'autonomie de chacun peut changer les modes d'actions individuels, mais aussi supprimer les conditions mêmes de domination, de violence et de discrimination. Cela nécessite des pratiques de résistance, ce qui est l'objectif explicite de la stratégie proposée ici. Cependant, la réflexion et la formulation des relations de dominance, ou la critique des privilèges doivent être des processus négociables, parfois contradictoires, ou même douloureux.

Le travail pédagogique dans ces conditions est complexe, délicat et souvent chargé d'émotions. La dynamique interne de ces processus nécessite des prérequis spécifiques de la part des formateurs qui élaborent et dirigent ces étapes.

Les formateurs devraient:

- Être parfaitement conscients de leur propre implication dans les relations de dominance,
- Être capable de gérer les différents développements des discussions et des dynamiques de groupe.

Cela exige une grande sensibilité et une réflexion personnelle permanente de la part des formateurs. Ils doivent être capables d'analyser et de réagir sur les mouvements spécifiques liés aux dynamiques de groupe, du point de vue des conditions sociales de domination, et de ne pas trop les individualiser. Les expériences de discrimination devraient être décryptées en rapport avec les cadres et les structures sociales qui les produisent et les reproduire au travers de comportements individuels. D'un autre côté, le niveau individuel ne doit pas être négligé non plus. [=> T-Box n ° 6, 23, 24, 25, 26, 30]. Au contraire, il est capital d'assumer sa responsabilité individuelle dans des actes discriminatoires ou dans l'abandon de tels actes, par exemple. Il est également important de soutenir les individus afin de résister à la discrimination. L'approche intersectionnelle exige que les niveaux individuel et structurel soient travaillés simultanément, rendant ainsi le travail pédagogique encore plus complexe. Cette perspective signifie que l'individu ne peut se positionner en dehors des relations de pouvoir, de violence et de discrimination ; c'est exactement cet aspect qui est parfois difficile à gérer au niveau personnel notamment.

Les formateurs sont responsables de ne pas blâmer ou juger dans le cadre de ces dynamiques et d'éviter une telle évolution entre les participants. Une étape (analytique) de

réflexion sur les environnements sociaux devrait être envisagée au préalable, ainsi qu'une formulation neutre des discriminations possibles et des privilèges découlant des contextes sociaux avec ensuite une porte ouverte pour envisager la possibilité d'assumer sa responsabilité individuelle pour ses propres actions. Ces aspects ouvrent le chemin vers des changements chez les participants, qui se traduisent par le fait de dépasser une simple reproduction des structures sociales dans leurs actes et dans leurs relations mutuelles. Les participants favorisent activement le changement de la société par leurs actes responsables et réfléchis!

### CHAQUE GROUPE EST DIFFÉRENT

Comme les formateurs, les contextes et les groupes différents créent aussi des conditions différentes pour le processus d'apprentissage et les objectifs pédagogiques. Comme cela a déjà été vu dans le chapitre 2, les contextes nationaux de pays différents influent sur la manière dont la thématique de la prévention intersectionnelle de la violence peut être introduit.

Par exemple, des concepts différents, liés aux contextes culturels, historiques et socio-économiques, peuvent être utilisés comme point de départ pour une discussion sur les inégalités complexes et entrecroisées. Comme nos formations pilotes IGIV en Allemagne et en Autriche l'ont démontré, le concept de «diversité» peut servir de point de départ pour aborder la thématique de manière aisée et compréhensible pour les participants (et en augmentant ensuite la complexité). Au contraire, dans le contexte français, la «diversité» n'est pas un terme accepté pour des raisons culturelles, politiques et historiques. En revanche, les termes d'«égalité», de «lutte contre les discriminations» et «l'égalité des chances» peuvent être facilement utilisés. Outre l'aspect national, les différences entre zones urbaines et rurales, le niveau de connaissances de base des participants et les besoins formulés par certains groupes rendent chaque composition et chaque formation unique.

Des groupes ou des membres d'un groupe peuvent être impliqués dans des désaccords spécifiques au sujet de leur propre participation dans les relations de dominance. Maisha Eggers distingue ainsi différentes phases dans l'«acceptation de l'idée conceptuelle d'une identité blanche racialisée" (2004 Eggers: 30). Son modèle concerne la *blancheur* et le racisme. Les différentes phases sont prises ici, comme un exemple de processus de dynamique de groupe, que nous envisageons lorsque nous travaillons sur différents types de structures de domination. En abordant les relations de dominance, on doit toujours être préparé à ce que les plus privilégiés, au premier abord, ne remarquent pas leurs privilèges. Puis une phase de culpabilité peut suivre, liée éventuellement à une identification avec les «autres», qui peut conduire à une intégration des contradictions et vient ensuite la capacité de traiter les relations de dominance d'une façon responsable. Cette dernière étape peut être définie comme un objectif pédagogique. Dans tous les cas, le chemin n'est ni automatique ni déterminé à l'avance. (www Pour en savoir, voir la définition de "Relation de dominance" dans le glossaire).

Ce modèle en différentes phases ne peut être appliqué directement à toutes les autres relations de domination, ni décrire les réactions de chaque individu ou groupe d'une manière appropriée. Néanmoins, les formateurs doivent être conscients des évolutions possibles et capables de les gérer. Avoir de bonnes bases théoriques sur ces concepts, notions et de l'expérience personnelle sont des bases nécessaires pour être un formateur compétent en prévention intersectionnelle de la violence.

## COMMENT UTILISER LE MANUEL COMME UNE "RESSOURCE"

Voyons comment on peut utiliser ce manuel en connexion avec les outils du site IGIV : la boîte à outils [🌐 T-Box], les modules de formation [🌐 Formation], les médias [🌐 Media-Video], et le glossaire IGIV [🌐 Glossaire]. Le manuel et les productions reliées fournissent des connaissances sur les processus, méthodes et outils, qui rendent capables de concevoir un projet intersectionnel, ou de développer une perspective intersectionnelle dans votre organisation ou de reprendre un programme en cours de développement en appliquant des critères intersectionnels. Voici trois exemples d'utilisation des ressources *IGIV*.

### **Exemple 1: Le déploiement intersectionnel d'un projet**

Vous souhaitez développer un nouveau projet à partir d'une perspective intersectionnelle. Vous avez déjà lu ce que le développement d'une perspective intersectionnelle prévoit (chapitre 3) et quelques exemples de mise en œuvre d'une perspective intersectionnelle dans un projet (chapitre 4). Ainsi, vous avez une idée plus précise de ce que vous voulez plus particulièrement atteindre via votre projet (Définition des objectifs - Qu'est-ce que je veux accomplir avec ce projet ?). Si vous souhaitez organiser une journée sur le thème des appartenances multiples et de la discrimination, plusieurs démarches que vous pouvez utiliser sont disponibles sur notre site. Vous pouvez pour la partie pragmatique jeter un coup d'œil sur la boîte à outils et les différentes méthodes pratiques, et les utiliser ensuite en les adaptant selon le planning de votre projet. Par exemple :

---

Vous débutez par une introduction avec «Bingo» [🌐 T-Box n ° 15] ou le clip vidéo "Deux crocodiles bleus" [🌐 Media-Video]. Ensuite, vous travaillez de manière plus approfondie sur le thème: Quelles sont mes appartenances ? Lesquelles de mes affiliations me font sentir discriminé / privilégié ? En appliquant des méthodes comme "Moi – Pas moi" [🌐 T-box No. 12]. Continuez avec "Comme dans la vraie vie" [🌐 T-box No. 22] si vous voulez ouvrir des opportunités d'aborder les différentes positions sociales. Vous pouvez également consulter à nouveau le clip vidéo (le regarder encore une fois) et travailler sur les possibilités d'auto-organisation pour les minorités, des histoires de résistance [🌐 T-box No 4]. Suivant cette démarche, vous pourrez faire des propositions à votre groupe cible. Mais faites un pas en arrière maintenant, en utilisant des outils pour analyser les attentes et intérêts de votre groupe cible [🌐 T-box No. 7]


---

Vous pouvez également démarrer un projet avec l'analyse des conditions de vie en mettant l'accent sur votre groupe cible, comme par exemple, un petit projet sur un problème de violence dans leur propre environnement, et le rôle de la masculinité dans cette violence.

### **Exemple 2: Développer les organisations de manière intersectionnelle**

Le travail sur la prévention de la violence ainsi que le travail social et éducatif, réalisé avec une perspective intersectionnelle, influe beaucoup sur les structures et les conditions sociales. Il est souvent nécessaire d'apporter des modifications aux structures en vue d'atteindre un changement global. Les organisations, dans lesquelles ou avec lesquelles nous travaillons, représentent elles-mêmes un terrain pour le changement. Par conséquent, les stratégies de développement organisationnel visant à réduire les relations de dominance dans nos propres organisations

sont une partie importante de la perspective intersectionnelle. Encore une fois, il est nécessaire de nous informer sur le concept d'intersectionnalité (chapitre 3). Vous avez certainement lu la section se référant au niveau organisationnel (chapitre 4.2.). Mais les autres sections contiennent également des recommandations d'action utiles qui peuvent par exemple être utilisées pour les processus d'(auto)-réflexion dans le cadre du développement organisationnel.




En combinaison, avec les méthodes de la boîte à outils [ T-box], le manuel *IGIV* peut servir de point de départ pour lancer la réflexion sur:

- ... les cultures dominantes au sein d'une organisation [=> T-box n ° 30],
- ... la compréhension de la façon dont l'organisation souhaite développer le rapport à l'hétérogénéité et aux relations de pouvoir,
- ... les moyens par lesquels les structures organisationnelles influent négativement sur le contenu du travail d'une organisation.

Pour donner un exemple d'une thématique possible de réflexion: Comment les structures socio-économiques des employés de notre organisation influent sur la relation avec nos groupes cibles? Le personnel est-il homogène, et est-il confronté à un groupe cible hétérogène? Est-ce que cette relation est un résultat de la reproduction des rapports de domination et des discriminations?

L'objectif du développement organisationnel au niveau appliqué ici est l'établissement d'une réflexion commune sur ces questions. «La consultation par les pairs» [=> T-box n ° 9], par exemple, est une méthode avec un grand potentiel pour améliorer une approche déjà élevée de la diversité et de la domination parmi le personnel.

---

Les premiers pas peuvent être : «Analyser les cultures dominantes (les normes et les valeurs des approches de base) au sein d'une organisation» [ T-box No. 30] ou utiliser une « liste de contrôle » [ T-box No. 6] pour vérifier les dispositifs ou ateliers proposés, ainsi que le personnel et les ressources au sein d'une organisation. Pendant la formation [ Training Course] vous avez la possibilité d'approfondir ces connaissances, compétences et aptitudes sur la perspective de domination - Méthodes de développement d'une réflexivité accrue en matière de diversité et des relations de domination [T-box No. 5, 12, 23, 24, 25, 26 et autres] .

---

### **Exemple 3: Un programme intersectionnel**

La caractéristique principale d'un programme développé avec l'approche intersectionnelle dans le travail social et éducatif est la coordination avec les acteurs sur le terrain. Le passage sur les programmes dans ce manuel (chapitre 4) se concentre donc essentiellement sur l'établissement d'une sorte de charte pour un réseau incluant tous les partenaires concernés.

Une perspective intersectionnelle intègre l'auto-organisation. Les points de vue découlant de cette perspective constituent un point central pour une stratégie intersectionnelle. A travers l'échange sur les différents contextes sociaux des personnes impliquées, les besoins peuvent être formulés et les ressources inhérentes à ces diverses positions peuvent être élaborées avec une stratégie de programme intersectionnel.

Les principes suivants s'appliquent ici:

- Une stratégie pour un programme intersectionnel exige une analyse de la situation concrète avant la mise en place d'un programme d'une norme commune. Utilisez les outils d'analyse et d'auto-réflexion de la boîte à outils.
- Dans une stratégie de programme intersectionnel, on met l'accent sur le potentiel et les représentations du groupe cible ; ils ne sont jamais considérés comme exclusivement déficients ou comme une source du problème. Cherchez aussi d'autres ressources pour la mise en œuvre de la stratégie comme les Manuels Européens pour l'Intégration (Niessen / Huddleston 2009).

Voici quelques exemples de comment le Manuel d'IGIV, accompagné de ses annexes en ligne, peut être utilisé en tant que «point de ressources» de nombreuses façons différentes. Il ne propose pas une recette unique, il est conçu comme une ressource pour la création de vos propres projets, programmes et changements organisationnels adaptés aux besoins selon vos contextes, vos groupes cibles et objectifs pédagogiques.

#### LISTE DES RESSOURCES IGIV ET D'AUTRES RESSOURCES EN LIGNE A UTILISER

Le manuel en ligne et sa version papier contiennent des liens vers d'autres ressources du projet IGIV, vous pouvez utiliser:

##### **Boîte à outils (🌐 T-box)**

Après le Manuel, la boîte à outils est une ressource importante. Vous y trouverez des outils pour le développement de votre travail quotidien dans les domaines de la prévention de la violence, ainsi que l'approche au travail éducatif et social d'une manière intersectionnelle (voir les chapitres du Manuel de 3 et 4).

Les méthodes et outils contiennent des liens vers d'autres ressources. Sur le site du projet IGIV, vous trouverez des recommandations pour les méthodes et les outils avec lesquels vous pouvez travailler. Par exemple, vous pouvez regarder le clip vidéo "Deux crocodiles bleus et l'écart dans le système" - vous trouverez deux méthodes pour travailler davantage avec ce court métrage dans le contexte de la mise en œuvre d'un travail préventif intersectionnel sur la violence entre pairs («Histoire de l'auto-l'organisation » et « Assistance avancée »).

##### **Clips Vidéo (🌐 Media-Video)**

Vous pouvez simplement utiliser les clips vidéo pour montrer des exemples de travaux pratiques, par exemple, dans une formation ou un atelier que vous faites sur la prévention intersectionnelle de la violence entre pairs. Certains clips vidéo peuvent également servir de points de départ pour certaines méthodes (voir ci-dessus).

##### **Glossaire (🌐 Glossaire)**

Dans le glossaire, vous trouverez des explications des termes clés que nous utilisons dans l'IGIV. Le glossaire est divisé en partie contenu et termes techniques. Les termes techniques portent sur la façon les Cours de Formation tout au long de la vie sont organisés. Sur le site du projet vous pouvez trouver le chapitre "IGIV terme" où vous pouvez passer directement au glossaire.

##### **Formation (🌐 Training Course)**

Les formations avec la descriptions des cours et des modules individuels ont une double fonction pour vous. D'une part elles permettent de choisir votre propre



intérêt clés pour la qualification. Le cursus comprend 13 modules, au total, avec des contenus spécifiques, certains contiennent des éléments essentiels comme le transfert de la théorie en pratique, les relations de violence, de discrimination et de domination et ainsi de suite. La formation débute avec ces «modules essentiels" ou les intègre d'une manière ou l'autre. Selon la durée et l'ensemble du programme de la formation, les modules individuels prendront des quantités différentes de temps et il y aura toujours un lien fort avec votre domaine de travail. Quand vous parcourez les modules vous pouvez utiliser d'autres ressources, aussi. De cette façon vous avez déjà une idée concrète de ce à quoi vous pouvez vous attendre.

D'autre part, vous pouvez utiliser le programme et les modules en tant que document pour les formations que vous préparez ou un processus d'auto-réflexion dans votre organisation.

---

En tant que formateur: Vous avez rejoint une formation IGIV (au niveau européen ou national) pour introduire ou améliorer votre formation de façon intersectionnelle. Cela signifie que le manuel et tout le matériel vous ont déjà été présentés. Maintenant vous pouvez utiliser le manuel et les autres ressources en combinaison avec le programme et les différents modules en tant que votre programme de formation de base. Selon votre domaine de travail spécifique, vous pouvez choisir les modules que vous souhaitez proposer. Bien sûr, vous devez toujours analyser les conditions de travail concrètes de vos participants. Intersectionnalité commence toujours à partir d'environnements et de besoins sociaux concrets.

---

Dans le cadre du projet IGIV-EU-Grundtvig les formations pilotes ont été menées dans tous les pays participants. Une évaluation comprend les expériences et les conseils de formateurs / chercheurs / travailleurs sociaux qui ont participé aux formations, ainsi que le feedback des participants. Regardez l'évaluation de la formation pilote IGIV [= Formation>]. Vous y trouverez des informations sur les conditions spécifiques dans des pays ou environnements différents. L'approche intersectionnelle tient toujours compte des différentes conditions sociétales.

---

Ou vous souhaitez mettre en œuvre une stratégie intersectorielle dans votre organisation / institution: après avoir suivi une formation IGIV (au niveau européen ou national) avec l'intention d'améliorer le travail de votre organisation de manière intersectionnelle, vous voulez présenter l'idée de travail de prévention intersectionnelle de violence entre pairs dans votre établissement, par exemple, un club de jeunes. Dans ce cas, vous pouvez choisir une ou deux méthodes ou des outils pour expliquer l'idée de travailler de manière intersectorielle. Un outil pourrait être la "Liste de contrôle" [=> T-box n ° 6] pour démarrer une discussion à propos de votre organisation. Un autre outil pourrait être «Analyse des cultures dominantes dans les organisations» [=> T-box n ° 30], un outil d'analyse mettant l'accent sur les inégalités dans les organisations. L'une des méthodes pourrait également être «Moi-Pas moi" [=> T-box Non 12.] pour se faire une idée sur les affiliations multiples et des relations de dominance possibles dans l'équipe. Si vous décidez d'aller plus loin dans la thématique vous trouverez plus de méthodes et d'outils disponibles dans la boîte à outils, dont certains sont des méthodes de consulting et d'auto-réflexion. Ces méthodes soutiennent l'amélioration et le développement d'une forme collective de la réflexion critique et coopérative sur son propre travail. work.

---

### **Le manuel *PeerThink***

Dans le manuel *PeerThink*, vous trouverez des connaissances théoriques de base sur l'intersectionnalité, des exemples de bonnes pratiques de prévention de la violence et des méthodes sur la diversité sociale. Le manuel IGIV propose une approche intersectionnelle avancée dans le travail de prévention de la violence entre pairs au niveau des organisations, programmes, projets ainsi que des modules de formation continue pour les professionnels. Pour plus d'informations sur l'intersectionnalité ou plus de méthodes améliorées par l'intersectionnalité, vous pouvez également utiliser le manuel *PeerThink* (Busche 2009, [www.peerthink.eu](http://www.peerthink.eu)). Par exemple, toutes les méthodes présentées sont utiles pour la mise en œuvre d'un travail de prévention de la violence entre pairs au niveau des projets, et parfois également pour les organisations. Par conséquent, les méthodes et les outils d'auto-réflexion de *PeerThink* ont un lien direct vers la boîte à outils du site d'IGIV.

## CONCLUSION

Nous aimerions conclure le Manuel IGIV avec une remarque sur les titres de journaux actuels. Ces jours-ci, on peut lire beaucoup de nouvelles sur l'Angleterre à propos des émeutes se déroulant dans différentes villes anglaises.

«Le monde est complexe - et vous aussi!» Déclare une voix dans le clip vidéo "Deux crocodiles bleus et l'écart dans le système». En lisant les articles sur les émeutes en l'Angleterre courant août 2011, nous pourrions avoir l'impression que le contraire est répandu dans les débats politiques sur la violence et sa prévention. La seule réponse que les décideurs politiques semblent offrir est la répression sous forme d'augmentation de contrôles et d'arrestations, ainsi que l'augmentation des budgets et l'élargissement des compétences des forces de police. Ce ne sont que des réponses simplistes à une situation complexe. Bien sûr, l'ampleur et la quantité des actes de violence en Angleterre ont été récemment exceptionnels. Mais, ce qui est encore plus surprenant, ce sont les réponses des politiciens, par exemple, le premier ministre britannique David Cameron déclarant : "C'est de la délinquance pure et simple"<sup>11</sup>. Si l'on suit un peu les débats, ce «pure et simple» semble signifier, qu'il n'y a pas besoin d'analyser les structures et conditions sociales de la violence. Et pire encore: de ces discussions ressortent comme solution une réaction militaire en cas d'émeutes<sup>12</sup> ou la privation des aides sociales pour les personnes (et leurs

11 <http://www.guardian.co.uk/commentisfree/2011/aug/10/riots-reflect-society-run-greed-looting>  
<http://www.guardian.co.uk/politics/video/2011/aug/09/david-cameron-riots-criminality-video>

12 Selon l'enquête de YouGov, 77% soutiennent "l'intervention de l'armée dans les émeutes".  
<http://today.yougov.co.uk/sites/today.yougov.co.uk/files/yg-archives-pol-sun-riots-100811.pdf>  
[http://www.comres.co.uk/polls/los\\_SM\\_LondonRiots\\_12thAugust11.pdf](http://www.comres.co.uk/polls/los_SM_LondonRiots_12thAugust11.pdf)

familles) qui ont été identifiées dans les émeutes. Dans cette atmosphère, la tentative même de procéder à une analyse et de comprendre les raisons de violence est presque jugée comme un soutien pour la violence. La bonne réponse pour les politiciens semble être «réagir rapidement et de contre-attaquer durement». En fait, cela signifie implicitement d'accepter plus de violence en réponse à la répression, et ainsi de suite vers un engrenage. Des approches plus axées sur le dialogue ne semblent même pas avoir été prises en considération.

Par rapport à ces impressions, le Manuel et les différents outils IGIV arrivent au bon moment. IGIV déploie des réponses et des propositions pour faire face à la violence, la discrimination et aux relations de dominance dans les réalités complexes et les situations sociales diverses.

*IGIV* fournit un concept complexe : l'intersectionnalité pour expliquer, analyser la violence et agir contre la violence de manière préventive. IGIV propose des consignes étape par étape pour gérer des réponses complexes. Dans le manuel, vous avez trouvé :

- Une analyse des besoins réalisée auprès d'experts et donnant une perspective sur le contexte au sein des cinq pays européens partenaires,
- Une compréhension de l'intersectionnalité avec les spécificités nationales,
- Une approche intersectionnelle pour développer des actions communes au niveau européen pour la prévention de la violence et la déconstruction des relations de dominance ainsi que pour la promotion de la justice sociale,
- Des lignes directrices pour travailler sur les aspects concrets de projets dans les domaines de la pédagogie (sociale), pour mettre en œuvre l'approche intersectionnelle au sein d'organisations et de programmes.

Nous espérons qu'en combinaison avec la boîte à outils et les autres ressources en ligne, le Manuel IGIV et son site Web contribueront à renforcer vos aptitudes à offrir au public cible des réponses complexes et astucieuses pour lutter contre les relations de violence, de discrimination et de domination.

Si vous êtes intéressé pour en apprendre plus, prenez contact avec nous. Il est possible que nous proposons d'autre programme européen de formation continue comme Grundtvig 3.

Ou peut-être seriez vous intéressé par une offre de formation continue dans votre langue nationale ? Dans ce cas, contactez un organisme partenaire dans votre pays.

Dans tous les cas, nous serions reconnaissants de recevoir vos avis, propositions sur l'utilisation des ressources proposées dans IGIV ou des remarques sur les besoins complémentaires.

*L'équipe de IGIV*

# Litterature

- Altrichter, H. & Posch, P. (4th ed.) (2007). *Lehrerinnen und Lehrer erforschen ihren Unterricht [Teachers Investigate Their Classes]*. Bad Heilbrunn, Germany: Klinkhardt.
- Berger, M. & Guidroz, K. T. (2009). *The Intersectional Approach: Transforming The Academy Through Race, Class, and Gender*. Chapel Hill, United States: The University of North Carolina Press.
- Bergmann, N. & Pimminger, I. (2004). *Praxishandbuch Gender Mainstreaming. Konzept Umsetzung Erfahrung [Manual for Gender Mainstreaming. Concept, Implementation, Experiences]*. GeM – Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF. Vienna, Austria: L&R Sozialforschung.
- Bourdieu, P. (2005). *Die männliche Herrschaft [Masculine Domination]*. Frankfurt a. M., Germany: Suhrkamp.
- Busche, M. (Ed.) (2009). *Peerthink Manual [with C. Scambor, E. Scambor, F. Reinbacher, I. Stöckel, M. Hrzenjak, M. Wittamer, M. Fischer, M. Busche, O. Stuve, R. Puchert, T. Pape, & Z. Humer. Product of the Daphne II Project "PeerThink - Tools and Resources for an Intersectional Prevention of Peer Violence"]*. Retrieved August 20, 2011, from <http://www.peerthink.eu/peerthink/images/stories/090709-manual-english-sb.pdf>
- Busche, M. & Stuve, O. (2010). *Bildungs- und Sozialarbeit intersektional erweitern [Improving Education and Social Work Intersectionally]*. In C. Riegel, A. Scherr & B. Stauber (Eds.), *Transdisziplinäre Jugendforschung. Grundlagen und Forschungskonzepte* (pp. 271 - 287). Wiesbaden, Germany: SV Verlag.
- Butler, J. (1990). *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*. New York, United States: Routledge.
- Butler, J. (1993). *Bodies that Matter: On the Discursive Limits of "Sex"*. New York, United States: Routledge.
- Butler, J. (2004). *Undoing Gender*. New York, United States: Routledge.
- Cassidy, W. & Jackson, M. (2006). *The Need for Equality in Education: An Intersectionality Examination of Labelling and Zero Tolerance Practice*. *McGill Journal of Education*, 40(3), 445-466.
- Castro Varela, M.d. M. & Jagusch, B. (2006). *Geschlechtergerechtigkeit in der interkulturellen Jugendarbeit [Gender Equality in Intercultural Youth Work]*. In IDA e.V. (Eds.), *Rassismus – eine Jugendsünde? Aktuelle antirassistische und interkultureller Perspektiven der Jugendarbeit (conference report)* (pp. 45-55). Düsseldorf, Germany: IDA. Retrieved August 20, 2011, from: [http://www.idaev.de/cms/upload/PDF/Publikationen/Geschlechtergerechtigkeit\\_jagusch\\_castrovarela.pdf](http://www.idaev.de/cms/upload/PDF/Publikationen/Geschlechtergerechtigkeit_jagusch_castrovarela.pdf)
- Chandra, K. (2006). *What Is Ethnic Identity And Does It Matter? Annual Review of Political Science*, 9(1), 397-424.  
Also available at <http://www.nyu.edu/gsas/dept/politics/faculty/chandra/ars2005.pdf>
- Connell, R. (1987). *Gender and Power: Society, the person and sexual politics*. Palo Alto, United States: Stanford University Press.
- Connell, R. (1995). *Masculinities*. Cambridge, United States: Polity Press.
- Crenshaw, K. (1991). *Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color*. *Stanford Law Review*, 43 (6), 1241–1299.

- Crenshaw, K. (1998). *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics*. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241-1299.
- Döge, P. (2008). *Von der Antidiskriminierung zum Diversity-Management. Ein Leitfaden [From Antidiscrimination to Diversity Management]*. Göttingen, Germany: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Eggers, M. M. (2004). *Anti-oppressive Standards für eine geschlechtsspezifische transkulturelle Bildungsarbeit [Anti-Oppressive Standards for a Genderpecific Transcultural Educational Work]*. In B. zur Nieden & S. Veth (Eds.), *Feministisch, geschlechterreflektierend, queer? Perspektiven aus der Praxis politischer Bildungsarbeit* (pp. 27- 35). Berlin, Germany: Rosa-Luxemburg-Stiftung.
- Retrieved August 20, 2011, from [http://www.rosalux.de/fileadmin/rls\\_uploads/pdfs/Gender/Bildungsbroschuere\\_queer.pdf](http://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Gender/Bildungsbroschuere_queer.pdf)
- Johnson, R. (2005). *Gender, Race, Class, and Sexual Orientation: Theorizing the Intersections*. In G. MacDonald, R. L. Osborne & C. C. Smith (Eds.), *Feminism, law, inclusion. Intersectionality in action* (pp. 21-37). Toronto, Canada: Sumach Press.
- Klinger, Cornelia (2003). *Ungleichheit in den Verhältnissen von Klasse, Rasse und Geschlecht [Inequality in the relations of class, race and gender]*. In G.-A. Knapp & A. Wetterer (Eds.), *Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II* (pp. 14-18). Münster, Germany: Westfälisches Dampfboot.
- Leiprecht, R. (2008). *Von Gender Mainstreaming und Interkultureller Öffnung zu Managing Diversity – auf dem Weg zu einem gerechten Umgang mit sozialer Heterogenität als Normalfall in der Schule [From Gender Mainstreaming and intercultural opening to Managing Diversity – on the way to a fair handling with social heterogeneity as normal case in the school]*. *Forum Lehrerfortbildung*, 42, 8-15.
- Retrieved August 20, 2011, from [http://www.dvlfb.de/cms/index2.php?option=com\\_docman&task=doc\\_view&gid=25&Itemid=45](http://www.dvlfb.de/cms/index2.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=25&Itemid=45)
- McCall, L. (2005). *Managing the complexity of intersectionality*. *Journal of Women in Culture and Society*, 30(3), 1771-1780.
- Mühlegger, G. (1999). *Aktionsforschung im Rahmen von Fortbildungen zum Thema „Geschlechtssensible Pädagogik“ [Action research in the framework by training courses with the subject „gender-sensitive pedagogy“]*. Vienna, Austria: BMUK.
- Niessen, J. & Huddleston, T. (2009). *Handbook on integration for policy-makers and practitioners [handbook written by J. Niessen & T. Huddleston of MPG on behalf of the European Commission, Directorate General for Justice, Freedom and Security]*. Brussels, Belgium: European Communities.
- Retrieved August 20, 2011, from [http://ec.europa.eu/ewsi/UDRW/images/items/docl\\_12892\\_168517401.pdf](http://ec.europa.eu/ewsi/UDRW/images/items/docl_12892_168517401.pdf)
- Phoenix, A. (2008). *Racialised young masculinities: Doing intersectionality at school*. In M. Seeman (Ed.), *Ethnische Diversitäten, Gender und Schule. Geschlechterverhältnisse in Theorie und schulischer Praxis* (pp. 19-39). Oldenburg, Germany: BIS-Verlag.
- Scambor, E. & Busche, M. (2009). *Intersectional Mainstreaming*. Retrieved August 20, 2011, from <http://www.peerthink.eu/peerthink/images/stories/intersectional%20%20mainstreaming.pdf>
- Scambor, E. & Krabel, J. (2008). *Gender Mainstreaming in Kindertageseinrichtungen. Fünf Schritte für eine erfolgreiche Anwendung [Gender Mainstreaming in early childhood centres. Five steps for successful implementation]*. In J. Krabel & M. Cremers (Eds.), *Gender Loops - Praxisbuch für eine geschlechterbewusste*

*und -gerechte Kindertageseinrichtung [pp 34-36]. Berlin, Germany: Dissens e.V.*  
Retrieved August 20, 2011, from  
<http://www.genderloops.eu//files/19ff3c7fc1e40421b140df77cd38ca92.pdf>

Schröer, H. (2004). *Shaping diversity: Can social work learn from diversity concepts?*  
Retrieved August 20, 2011, from  
<http://www.gla.ac.uk/departments/adulteducation/research/rg/emulti27.htm>

Spivak, G. C. (1996). *Deconstructing historiography*. In D. Londry & G. MacLeon (Eds.), *The Spivak reader [pp. 203-236]*. New York/London, United States/Great Britain: Routledge.

Symington, A. (2004). *Intersectionality: A tool for Gender and Economic Justice*. *Women's rights and economic change*, 9, 1-8.  
Retrieved August 20, 2011, from  
<http://www.awid.org/Library/Intersectionality-A-Tool-for-Gender-and-Economic-Justice2>

Walgenbach, K., Dietze, G., Hornscheidt, A. & Palm, K. (2007). *Gender als interdependente Kategorie. Neue Perspektiven auf Intersektionalität, Diversität und Heterogenität [Gender as interdependent category. New perspectives on intersectionality]*. Opladen, Germany: Verlag Barbara Budrich.







Logo: Macrosonges

[www.intersect-violence.eu](http://www.intersect-violence.eu)