



Co-funded by
the European Union

mucf

Myndigheten för ungdoms-
och civilsamhällesfrågor



**PROUD
AMBASSADORS**



PROUD AMBASSADORS

MANUEL DE L'INSTRUCTEUR

sensus

THE CUBE
Entrepreneurship
Support & Education

pal network
Helping entrepreneurs and organisations

LEGEBITRA

Ungdoms- och civilsamhällesfrågor
Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor

Contents

Introduction	5
Plan de Leçon 1	7
Plan de Leçon 2	12
Plan de leçon 3	18
Plan de leçon 4	27
Plan de leçon 5	33
Plan de leçon 6	39
Plan de leçon 7	44
Plan de leçon 8	51
Ressources	56
Exercices et réponses	60
Module 1 – Comprendre les identités LGBTQIA+ et la terminologie	60
1.1 Exercice 1 : Correspondance d'identité (association des termes principaux avec des définitions).....	60
1.2 Exercice 2 : Contrôle linguistique (identifier les termes inclusifs vs dépassés)	61
1.3 Exercice 3 : Pratique des pronoms (Version à choix multiples)	62
1.4 Exercice 4 : Vrai ou Faux	63
1.5 Exercice 5 : Quiz sur les mythes ou les faits.....	65
Module 2: “Identifier et apporter un soutien dans les expériences de non-acceptation chez les jeunes LGBTQIA+”	67
2.1. Repérez la non-acceptation	67
2.2. Quiz instantané de l'UE	67
2.3. Jeu de rôle : Répondre à la divulgation	69
2.4. Outil de réflexion institutionnelle.....	70
2.5. Planification d'action.....	70
Module 3 : Santé mentale – Techniques d'évaluation et de renforcement de la résilience	72
3.1 Exercices à choix multiples	72
3.2 Exercice, glissier-déposer	72

3.3 Prévention du suicide : vrai ou faux	72
3.4 Histoire personnelle (Hope & Recovery) Exemple d'étude de cas	73
Module 4: Communication inclusive et compétences linguistiques anti-biais ..	74
4.1 Exercice 1 : Termes en communication inclusive (activité de correspondance)	74
4.2 Exercice 2 : Vrai ou Faux	74
4.3 Exercice 3 : Inclusif ou pas ?	75
4.4 Exercice 4 : Choisissez la bonne option (choix multiples)	75
4.5 Exercice 5 : Faire glisser le mot correct	76
Module 5: Créer des lieux de travail inclusifs et accueillants pour la communauté LGBTQIA+	78
5.2 Exercice	80
5.4 Exercice	85
5.5 Exercice	86
5.6 Exercice (Ex. supplémentaire.)	86
Module 6: Cadres juridiques et droits des jeunes LGBTQIA+	88
6.1 Exercice Vrai ou Faux.....	88
6.2 Exercice : Choix multiples.....	89
6.3 Exercice : Choix multiples.....	90
6.4 Exercice : Glisser-déposer !	91
6.5 Exercice : Exercice d'appariement via des menus déroulants	92
6.6 Exercice (Exemple supplémentaire).....	94
Module 7. Créer des espaces sûrs et inclusifs pour les jeunes LGBTQIA+	95
7.1 Exercice de réflexion – Réfléchissez et écrivez	95
7.2 Exercices pratiques, réfléchissez et écrivez.	95
7.3 Exercice pratique, question de réflexion.....	95
7.4 Exercice de réflexion, normes dans votre contexte.....	96
7.5 Exercice pratique : réfléchissez par vous-même	96
7.6 Exercice pratique : La méthode du feu rouge – Guide d'auto-apprentissage	97
7.7 Réfléchissez par vous-même:	98

7.8 Exercice pratique, quiz final.	98
Module 8: Outils pratiques et techniques de formation innovantes pour soutenir la jeunesse LGBTQIA+	100
8.1. Micro-exercice pratique : écoute active pour les travailleurs jeunesse .	100
8.2. Le Dessin Secret	100
8.3. Cercle de groupe : Présence partagée	101
Résumé	102

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällsfrågor - MUCF. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.

Introduction

Le document suivant, intitulé Manuel des formateurs des ‘Proud Ambassadors’, est complémentaire au *Manuel des ‘Proud Ambassadors’* développé par le consortium dans le cadre du projet Erasmus+ « *Soutien à l’inclusion et au reporting des jeunes LGBTQIA+ et leur bien-être mental en Europe – ‘Ambassadors’Proud Ambassadors’*. » Le manuel a été conçu comme un guide pratique pour soutenir les formateurs, les travailleurs jeunesse, les éducateurs et les facilitateurs qui proposeront le programme de formation développé dans le cadre du projet.

Les partenaires du projet Erasmus+ *Proud Ambassadors* ont uni leurs forces pour produire ce Manuel des Formateurs, qui sert de guide structuré pour la mise en œuvre du programme de formation Proud Ambassadors. Il fournit aux facilitateurs des conseils pédagogiques, des outils méthodologiques et des activités pratiques qui aident à traduire le contenu théorique du programme en expériences d'apprentissage interactives. Le manuel vise à accompagner les formateurs dans la conduite efficace des sessions de formation tout en favorisant des environnements inclusifs, respectueux et bienveillants pour les participants.

Dans le cadre du développement du programme Proud Ambassadors, le Manuel des Formateurs fonctionne comme une ressource complémentaire au Manuel et aux supports d'apprentissage numériques développés dans le cadre du projet. Il fournit des plans de cours détaillés, des conseils pour les formateurs et des exercices pratiques qui soutiennent les objectifs d'apprentissage du programme. Le manuel est conçu pour aider les formateurs à faciliter les discussions, guider la réflexion et appliquer des méthodes d'apprentissage participatif qui encouragent l'engagement actif et la pensée critique parmi les participants.

Le programme de formation vise à renforcer la capacité des travailleurs jeunesse et des professionnels qui interagissent avec les jeunes, en particulier ceux soutenant les jeunes LGBTQIA+. À travers une série de modules structurés, le programme aborde des sujets clés tels que les identités et la terminologie LGBTQIA+, les expériences de manque d'acceptation et de discrimination, la santé mentale et la résilience, la communication inclusive, l'inclusion au travail, les cadres juridiques et droits, les espaces sûrs et inclusifs, ainsi que des outils pratiques pour fournir un soutien empathique et informé sur le traumatisme.

Ce manuel contient une description de:

- Plans de cours détaillés pour les formateurs, incluant un contexte théorique et des conseils pédagogiques

- Méthodologies suggérées et conseils de facilitation pour mettre en œuvre des sessions de formation participatives
- Exercices pratiques et activités conçus pour soutenir l'apprentissage et encourager la réflexion
- Des ressources et de l'exercice avec leurs réponses qui aident les formateurs à évaluer les résultats d'apprentissage.

Plan de Leçon 1

Objectifs et finalités

Nom du module 1 : Comprendre les identités LGBTQIA+ et la terminologie

Résumé des objectifs et buts du module

L'objectif du module est d'équiper les travailleurs jeunesse, éducateurs et formateurs de connaissances fondamentales et d'outils pratiques pour comprendre, respecter et appliquer la terminologie inclusive LGBTQIA+ dans leur travail quotidien.

Il vise à renforcer les compétences des participants à créer des espaces sûrs et inclusifs pour tous les jeunes grâce à une communication précise et respectueuse ainsi qu'une prise de conscience de l'intersectionnalité.

Ce module permet aux apprenants de remettre en question les stéréotypes, de remplacer un langage dépassé et de montrer des pratiques inclusives qui favorisent l'appartenance et le bien-être mental.

Le module présentera des outils pratiques et des connaissances pour définir les principaux termes LGBTQIA+, appliquer un langage inclusif, analyser les expériences intersectionnelles et participer à des exercices de réflexion qui favorisent l'empathie, le respect et l'équité dans le travail auprès des jeunes.

Thèmes du module:

1. Le spectre des identités LGBTQIA+
2. Langage inclusif et communication respectueuse
3. Intersectionnalité et expériences vécues

Préparation générale

Les formateurs doivent préparer des diapositives PowerPoint résumant les principaux termes et définitions, distribuer des documents pour les activités de jumelage et de quiz, et garantir l'accès aux outils numériques (par exemple, sondages, documents partagés) pour la diffusion en ligne.

Les participants doivent être informés des règles de base mettant l'accent sur le respect, la confidentialité et la participation ouverte d'esprit. Encouragez l'engagement actif, la posée de questions et la discussion réfléchie.

Niveau de compétence des apprenants postulant à ce module (indiquant les compétences et connaissances au début du cours) :

Les apprenants postulant à ce module doivent avoir des connaissances de base sur les principes de diversité, d'égalité et d'inclusion dans le travail jeunesse. Aucune spécialisation préalable sur les questions LGBTQIA+ n'est requise, mais une ouverture à une pratique réfléchie et une communication respectueuse sont essentielles.

Durée du cours/module: 3 heures

Notes théoriques	Directives pour les formateurs : théorie, explication et application
	La session théorique doit se concentrer sur le renforcement de la compréhension, de la prise de conscience et de la confiance des participants dans l'utilisation d'un langage inclusif et de concepts liés aux identités LGBTQIA+. Commencez par présenter un bref aperçu des principaux termes (LGBTQIA+, Lesbienne, Gay, Bisexuel, Les personnes trans, Non-binaire, Intersexe, Asexuel, Queer, Pansexuel), en utilisant des définitions claires issues de sources officielles telles que GLAAD (2023) et ILGA World (2023). Encouragez les participants à poser des questions et à partager leurs connaissances préalables, en clarifiant respectueusement les idées reçues courantes. Ensuite, expliquez l'importance d'une communication inclusive et de soutien dans le travail auprès des jeunes. Utilisez des exemples réels et des scénarios courts pour montrer comment le langage affecte l'appartenance, la santé mentale et l'estime de soi. Insister sur le remplacement des expressions dépassées ou stigmatisantes (par exemple, « préférence sexuelle ») par des alternatives inclusives (« orientation sexuelle »), et modéliser en pratique des salutations neutres en termes de genre. Introduisez le concept d'intersectionnalité (Crenshaw, 1989) en discutant de la manière dont les multiples identités, telles que le genre, l'ethnicité, le handicap ou le milieu migratoire, façonnent les expériences d'inclusion ou de discrimination. Utilisez des exemples simples (par exemple, un jeune réfugié les personnes trans) pour montrer comment des facteurs qui se chevauchent influencent les besoins de soutien. Tout au long de la séance, adoptez une approche facilitatrice : posez des questions ouvertes (« Comment cela pourrait-il ressembler dans votre travail quotidien ? »), invitez à la réflexion et reliez la théorie au contexte

professionnel des participants. Clôturez la section théorique par un bref résumé de la terminologie principale, du langage inclusif et de l'intersectionnalité, en reliant chacun directement aux exercices à venir.

No*	Résultats d'apprentissage
1	Les participants peuvent définir et expliquer avec précision la terminologie principale LGBTQIA+.
2	Les participants appliquent un langage inclusif et valorisant dans les contextes de travail auprès des jeunes.
3	Les participants identifient des facteurs intersectionnels influençant les expériences des jeunes LGBTQIA+.
4	Les participants reconnaissent le langage « inclusif » d'« obsolète » et remettent en question les stéréotypes.
5	Les participants démontrent leur compréhension à travers des exercices réflexifs et appliqués.

No*	Nom du sujet (par exemple étude de cas, théorie) Maximum : 3 sujets	Objectifs du sujet	Durée totale : 2 heures
1	Le spectre des identités LGBTQIA+	Définir et décrire les termes principaux, comprendre la diversité des identités.	40
2	Même Langue et Respectueux	Appliquer une terminologie inclusive, identifier les pratiques de soutien.	40

	Communication		
3	Intersectionnalité et expériences vécues	Reconnaître les identités qui se chevauchent et adopter des stratégies inclusives.	40

Planification des leçons

Planification des exercices No*	Nom et type de l'exercice (par exemple glisser-déposer, vrai ou faux, quiz, choix multiples, test visuel)	Objectifs de l'exercice	Durée totale : 50 minutes
1	Correspondance d'identité (correspondance)	Renforcement de la compréhension de la terminologie	10 min
2	Contrôle de la langue (Dépassé/inclusif)	Détection et reconnaissance entre des termes obsolètes et des termes inclusifs	10 min
3	Pratique des pronoms (choix multiples)	Pratiquez des introductions inclusives et l'utilisation des pronoms	10 min
4	Vrai ou faux (intersectionnalité)	Évaluer la conscience intersectionnelle	10 min

5	Quiz sur les mythes ou les faits	Clarifier les idées fausses avec des connaissances factuelles	10 min

Évaluation de l'impact

L'évaluation de l'impact de ce module sera réalisée via des formulaires d'évaluation tout au long du processus d'apprentissage. La compréhension des participants sera mesurée à travers de courts quiz, des activités vraies ou faux, et des exercices à choix multiples testant la compréhension de la terminologie LGBTQIA+, du langage inclusif et de l'intersectionnalité. Les formulaires d'évaluation encourageront les apprenants à évaluer leurs propres attitudes, à identifier des domaines de croissance et à relier la théorie à la pratique. Les formateurs fourniront des retours après chaque activité, en soutenant une utilisation précise de la terminologie et en mettant en avant des stratégies de communication inclusives. L'engagement dans les discussions et l'application des concepts dans des exercices basés sur des scénarios aideront à évaluer à la fois l'acquisition des connaissances et la préparation pratique. La session se conclura par une discussion résumée, mettant l'accent sur les principaux résultats tels que l'importance d'un langage inclusif, la prise de conscience de l'intersectionnalité et le rôle de l'assistant jeunesse dans le soutien à des environnements inclusifs et bienveillants.

Plan de Leçon 2

Objectifs et finalités

Titre du module 2 : « Identifier et apporter un soutien lors des expériences de manque d'acceptation chez la jeunesse LGBTQIA+ »

Résumé des buts et objectifs du module (jusqu'à 1 000 caractères)

L'objectif du module est de reconnaître les formes subtiles et manifestes d'exclusion et de manque d'acceptation qui affectent les jeunes LGBTQI+ et de se familiariser avec les recherches et les données de base sur les expériences d'exclusion des jeunes LGBTQIA+ dans l'UE.

Il vise à explorer la différence entre les réponses méprisantes et soutenantes et à apprendre à répondre de manière appropriée et éthique, en soutenant les jeunes sans faire d'hypothèses sur leur identité ou leur expérience.

Ce module permet aux personnes travaillant avec les jeunes de promouvoir le changement institutionnel en explorant les changements qu'elles peuvent apporter à différents niveaux pour accroître l'inclusivité dans leur environnement professionnel, afin de favoriser des environnements inclusifs et valorisants pour tous les jeunes.

Le module présentera des outils pratiques et des connaissances pour apprendre à répondre de manière favorable aux signalements de manque d'acceptation des jeunes LGBTQI+, tout en évitant les suppositions sur leur expérience, ainsi que pour mettre en œuvre des changements qui augmentent le niveau d'acceptation au sein de leur organisation.

Thèmes du module:

1. Manque d'acceptation, tolérance et discrimination
2. Intersectionnalité et facteurs de protection
3. Indicateurs empiriques et preuves de manque d'acceptation et de ses effets

Préparation générale

Il est recommandé de réaliser ces exercices dans un espace plus vaste, idéalement avec accès à un grand écran ou à un projecteur, et idéalement dans un espace où les participants divisés en groupes peuvent trouver un peu d'intimité et effectuer des exercices loin des autres groupes participants. Il est également

recommandé d'avoir un dispositif ou un écran de projection disponible pour la projection.

Pour les exercices 1 et 3, l'animateur doit préparer une liste de scénarios courants de travail auprès des jeunes sous forme de documents pour que les groupes puissent s'appuyer à l'avance, ou travailler sur les scénarios réels que les participants partagent à partir de leur expérience réelle.

Pour les exercices 4 et 5, les participants doivent avoir accès à un stylo et du papier pour leurs notes.

Lorsqu'on travaille avec des professionnels ayant vécu des expériences ou des dilemmes réels, il est toujours plus recommandé de créer les scénarios spécifiques qu'ils apportent pour des exercices de réflexion, il est donc recommandé de planifier la séance de manière à ce qu'ils puissent d'abord partager leurs expériences et dilemmes réels.

Cependant, prévoyez toujours quelques scénarios à l'avance au cas où les participants n'auraient pas encore d'expérience ou s'ils ne se sentiraient pas à l'aise de partager ou de travailler sur ce qu'ils ont partagé avec le groupe.

Certains participants peuvent être sensibles aux sujets – assurez-vous qu'ils aient la possibilité de faire une pause et de parler à quelqu'un s'il ressent de l'inconfort pendant l'exercice.

Niveau de compétence des apprenants postulant à ce module (indiquant les compétences et connaissances au début du cours) :

Les apprenants postulant à ce module doivent posséder des connaissances de base sur les droits humains, la diversité et l'inclusion, ainsi qu'une compréhension générale de la terminologie LGBTQIA+ et des défis rencontrés par les personnes LGBTQIA+ dans les contextes sociaux, éducatifs et professionnels.

Durée du cours/module : 2 heures

Notes théoriques	Points principaux
Contexte : Définissez la manque d'acceptation, montrez la différence entre la rejet et tolérance. Jalons clés : Montrer différents types de manque d'acceptation (manque d'acceptation manifeste, cachée et structurelle). Expliquez que les professionnels devraient plutôt aborder chaque jeune avec ouverture, curiosité et respect, poser des questions avec sensibilité lorsque cela est nécessaire et permettre à chacun de s'identifier et de partager ses expériences selon leurs propres termes. Exemples : Utilisez la Grèce, la Suède, la Slovénie et la Belgique pour montrer l'impact réel. Impliquez les participants : posez des questions simples pour encourager la réflexion. Transition vers les exercices : expliquez que les activités aideront à mémoriser et appliquer les points clés. Conseils : Gardez un langage simple, utilisez des visuels, clarifiez les termes et maintenez une atmosphère respectueuse.	

No*	Résultats d'apprentissage
1	Définir et distinguer les formes manifestes, cachées et structurelles de manque d'acceptation
2	Identifier les facteurs de risque intersectionnels contribuant à l'exclusion et à la victimisation.
3	Apprenez à répondre de manière bienveillante et à éviter les suppositions sur l'expérience de quiconque.
4	Connaître les recherches fondamentales et les données sur les expériences d'exclusion des jeunes LGBTQIA+ dans l'UE.
5	Mettre en place des changements qui augmentent le niveau d'acceptation au sein de leur organisation.

6	Concevoir et promouvoir des interventions et des politiques pratiques qui renforcent l'acceptation et la sécurité des jeunes LGBTIQ+.
---	---

Planification des leçons

No*	Nom du sujet (par exemple étude de cas, théorie) Maximum : 3 sujets	Objectifs du sujet	Durée totale : 40 min
1	Sujet 1 : Manque d'acceptation, tolérance et discrimination	Voir la manque d'acceptation comme des attitudes, des actions ou des structures qui rejettent, excluent ou invalident l'identité d'un individu. Soulignant que l'acceptation peut être prise pour de la tolérance. Montrer des types de manque d'acceptation. Explication du principe d'auto-identification.	10 min
2	Sujet 2 : Vulnérabilités intersectionnelles et facteurs de protection	Expliquer l'intersectionnalité et la discrimination à plusieurs niveaux. Expliquer comment les facteurs de protection peuvent améliorer le bien-être des jeunes.	10 min
3	Sujet 3 : Indicateurs empiriques et preuves de manque d'acceptation et ses effets	Montrant les résultats de l'enquête FRA LGBTIQ (2023) et les données ainsi que l'impact de la manque d'acceptation sur les personnes LGBTQIA+	20 min

Planification des exercices

No*	Nom et type de l'exercice (par exemple glisser-déposer, vrai ou faux, quiz, choix multiples, test visuel)	Objectifs de l'exercice	Durée totale : 70 minutes
1	Exercice de réflexion : Repérer le manque d'acceptation	Les participants apprennent à reconnaître les formes subtiles et manifestes d'exclusion.	15 min
2	Quiz instantané de l'UE	Les participants se familiarisent avec des recherches et des données sur les expériences des jeunes LGBTQIA+ dans l'UE.	10 min
3	Exercice de jeu de rôle réflexif : Répondre à la divulgation	Les participants pratiquent la différence entre des réponses méprisantes et soutenantes.	20 min
4	Exercice de réflexion : Outil de réflexion institutionnelle	Les participants analysent le niveau d'acceptation de leur organisation/école/institution.	15 min
5	Exercice de réflexion : Planification d'action	Les participants réfléchissent aux changements qu'ils peuvent apporter à différents niveaux pour accroître l'inclusivité dans leur environnement professionnel.	10 min

Évaluation de l'impact

Les progrès de l'apprenant sont évalués après chaque exercice par des évaluations de courtes réflexions. Chaque fois qu'ils travaillent en binômes ou en groupe, ils font d'abord un débriefing entre eux puis avec les autres participants sur leur réflexion.

Le facilitateur fournit un retour d'information après chaque réflexion et débriefing.

À la fin de la leçon, les participants sont encouragés à partager quelques moments clés et enseignements qu'ils ont appris, ainsi que des retours sur la qualité des leçons.

Plan de Leçon 3

Objectifs et finalités

Titre du module 3 : Santé mentale : techniques d'évaluation et de renforcement de la résilience

Résumé des objectifs et buts du module

Les jeunes LGBTQIA+ font souvent face à des défis de santé mentale uniques liés à la discrimination, au stress des minorités, à la stigmatisation sociale, au manque d'acceptation et à la peur du rejet de la part de la famille ou des pairs. Ces expériences augmentent le risque d'anxiété, de dépression, d'automutilation et de pensées suicidaires. Soutenir la santé mentale des jeunes LGBTQIA+ nécessite des outils pratiques tels que le langage affirmatif et inclusif, l'écoute active, la validation de leur identité et la création d'environnements sûrs et bienveillants où les jeunes se sentent vus et respectés. La prévention du suicide consiste à reconnaître tôt les signes avant-coureurs, à avoir des conversations ouvertes et sans jugement sur la santé mentale, à garantir l'accès à des services de soutien appropriés et à savoir comment réagir en cas de préoccupation. En tant qu'adulte soutenant, il est essentiel de réfléchir à son propre rôle. Montrer de l'acceptation, contester la discrimination, instaurer la confiance et être constamment présent peut faire une différence de protection significative dans la vie des jeunes LGBTQIA+.

Thèmes du module:

- **Problèmes courants de santé mentale chez les jeunes LGBTQIA+**
- **Outils pratiques pour soutenir la santé mentale des jeunes LGBTQIA+**
- **Stratégies de prévention du suicide**
- **Le rôle des adultes dans le soutien**

Préparation générale

Matériaux nécessaires. Présentation PPT de Learnify, papier et crayon.

Avertissement : Ce module présente des sujets difficiles = il est acceptable de faire des pauses, d'appeler ou de parler à quelqu'un.

- Quand j'apprendrai, j'essaierai de ne pas faire de cela une expérience de « l'autre » car je n'ai aucune idée de ce que tu as vécu
- **Si tu as besoin d'aide. Veuillez contacter votre ligne d'assistance nationale.**
- **Si vous ou quelqu'un que vous connaissez êtes en situation d'urgence, appelez l'ambulance, numéro national d'urgence**

Niveau de compétence des apprenants postulant à ce module (indiquant les compétences et connaissances au début du cours) :

Les apprenants n'ont pas besoin de connaissances de base en santé mentale et en techniques de résilience.

Durée du cours/module:

3,5 heures

Notes théoriques	Directives pour les formateurs : théorie, explication et application
	Le module 3 s'appuie sur la recherche et la pratique liées à la santé mentale chez les jeunes LGBTQIA+, avec un fort accent sur la vulnérabilité, le stress des minorités, les microagressions, la résilience et le rôle des adultes soutenant. 1. Théorie de l'accent minoritaire Un cadre théorique central du module est la théorie des contraintes minoritaires. Il explique comment les jeunes LGBTQIA+ subissent un stress chronique dû à la stigmatisation, à la discrimination, à l'exclusion et à des expériences négatives répétées dans la vie quotidienne. Cette théorie souligne que les taux plus élevés d'anxiété, de dépression et d'idées suicidaires chez les jeunes LGBTQIA+ ne sont pas causés par leur identité, mais par la manière dont la société les traite. 2. Microagressions et le Triangle de la Violence Le module introduit le Triangle de la Violence pour expliquer comment des dommages subtils peuvent s'aggraver avec le temps: • Les microagressions (par exemple, les suppositions, le mégenre, l'invalidation des commentaires) forment la base.

- Si elles ne sont pas prises en compte, elles peuvent dégénérer en agressivité verbale.
- Au sommet du triangle se trouvent les abus ou la violence physique.

L'**analogie de la « piqûre de moustique »** illustre comment de petits préjudices répétés s'accumulent et conduisent au stress des minorités et à des tensions liées à la santé mentale. L'intervention précoce de l'adulte est présentée comme cruciale pour la prévention.

3. La résilience comme processus social et relationnel

La résilience n'est pas présentée comme un trait individuel, mais comme quelque chose **construit à travers les relations et les environnements**. Les principaux facteurs de protection incluent :

- Accès à des adultes soutenant et compréhensifs
- Se sentir vu, cru et respecté
- Représentation et modèles positifs
- Des espaces sûrs où l'identité est affirmée

Les petits gestes quotidiens de soins sont mis en avant comme des contributeurs puissants au bien-être mental.

4. Sensibilisation aux normes et pratique inclusive

Le module s'appuie sur **des approches conscientes des normes et réfléchies**, encourageant les adultes à remettre en question les normes dominantes concernant le genre et la sexualité. Des pratiques telles que **les rondes volontaires de pronoms** sont présentées comme des outils pour promouvoir l'inclusion tout en respectant les limites personnelles et la sécurité.

5. Prévention du suicide et intervention précoce

Les idées théoriques issues **de la recherche sur la prévention du suicide** soulignent que :

- Poser des questions directement sur les pensées suicidaires n'augmente pas le risque
- Parler ouvertement peut réduire l'isolement et la détresse
- La reconnaissance précoce des signes avant-coureurs est essentielle

Les adultes sont encouragés à écouter sans chercher à résoudre, à prendre les préoccupations au sérieux et à mettre les jeunes en relation avec des services de soutien appropriés.

6. Le rôle de l'adulte soutenant

Un message central du module est que **la présence compte plus que des réponses parfaites**. Les adultes solidaires sont vus comme des ponts vers la sécurité et les soins, pas comme les seuls résolveurs de problèmes. La théorie souligne également l'importance du **soin de soi et de la responsabilité partagée** pour garantir un soutien durable tant aux jeunes qu'aux adultes.

No*	Résultats d'apprentissage
1	Comprendre les principaux défis de santé mentale auxquels sont confrontés les jeunes LGBTQIA+ en Europe.
2	Expliquez la théorie du stress des minorités et comment la discrimination et la stigmatisation affectent le bien-être mental.
3	Identifier les microagressions et décrire comment elles peuvent s'aggraver en utilisant le modèle du triangle de la violence.
4	Reconnaître les signes précoces de détresse mentale et d'idées suicidaires chez les jeunes LGBTQIA+.
5	Appliquer des stratégies de renforcement de la résilience qui favorisent la sécurité, l'inclusion et le bien-être émotionnel
6	Utilisez des pratiques conscientes des normes et inclusives (par exemple, des rondes volontaires de pronoms) pour créer des environnements plus sûrs.
7	Répondez calmement et avec soutien aux jeunes en détresse, sans minimiser ni juger leurs expériences.
8	Sachez quand et comment faire appel à des services de soutien supplémentaires et suivez les routines de protection.

9	Réfléchissez à leur propre rôle, à leurs limites et à leur prise en charge de soi en tant qu'adulte soutenant ou 'Proud Ambassador'.
---	--

Planification des leçons

No*	Nom du sujet (par exemple étude de cas, théorie) Maximum : 3 sujets	Objectifs du sujet	Durée totale : 3, 5 heures
1	Santé mentale : techniques d'évaluation et de renforcement de la résilience	À la fin de la session, les participants pourront : • Comprendre les principaux risques pour la santé mentale auxquels sont confrontés les jeunes LGBTQIA+ • Expliquez le stress des minorités et l'impact des microagressions • Utilisez le Triangle de la Violence pour comprendre l'escalade des préjudices • Identifier les facteurs de protection et les stratégies de renforcement de la résilience • Répondre de manière sûre et soutenante aux jeunes en détresse	40 min

		Réfléchissez à son propre rôle, à ses limites et à son soin de soi	
2	Ouverture et cadre de sécurité	Créez une sécurité émotionnelle et fixez des attentes	(15 minutes)
3	Entrée théorique : santé mentale et stress des minorités	Construire une compréhension partagée - Présentation courte : - Défis de santé mentale pour les jeunes LGBTQIA+ - Théorie des contraintes minoritaires - Groupes à haut risque au sein de la communauté LGBTQIA+ - Question de réflexion (en binôme ou petit groupe) : <i>Comment les normes sociales peuvent-elles créer du stress chez les jeunes LGBTQIA+?</i>	(30 minutes)

4	Microagressions et le Triangle de la Violence	1. Introduction: • Microagressions • Analogie de la piqure de moustique • Triangle de la violence (base-milieu-haut) 2. Exercice de groupe : • Associez des exemples de commentaires quotidiens aux niveaux du triangle •3. Discussion plénière : • <i>Pourquoi l'intervention précoce est-elle si importante?</i>	(30 minutes)
5	Résilience et facteurs de protection	Passage du risque à la force et à la prévention	15 min
6	Remarquer la détresse et prévenir le suicide	But : Renforcer la confiance en réponse 1. Entrée : • Signes avant-coureurs de détresse et d'idées suicidaires • Mythes vs faits sur le suicide • Que faire / que ne pas faire	(30 minutes)

7	Étude de cas : Espoir et rétablissement	But : Appliquer la théorie à la pratique	(20 minutes)
8	Réflexion de clôture et retenues	Réflexion et consolidation de l'apprentissage	(10 minutes)

Planification des exercices

No*	Nom et type de l'exercice (par exemple glisser-déposer, vrai ou faux, quiz, choix multiples, test visuel)	Objectifs de l'exercice	Durée totale : 50 minutes
1	Exercice 1 : Conscience des normes et introspection	Accroître la sensibilisation aux normes sociétales et à leur impact sur les jeunes LGBTQIA+ et la santé mentale.	10-15 min
2	Exercice 2 : Choix multiples – Facteurs de protection Référence de la diapositive : Exercice – Choix multiples	Renforcer la compréhension des facteurs de protection pour la santé mentale des jeunes LGBTQIA+.	5 min
3	Exercice 3 : Réflexion sur le triangle de la violence et les microagressions	Comprendre comment les microagressions s'aggravent et impactent la santé mentale au fil du temps.	15 min

4	Exercice 4 : Exercice de jumelage – Concepts clés	Consolider la compréhension des concepts théoriques clés.	5-10 min
5	Exercice 5 : Étude de cas – L'histoire d'Alex	Appliquer la théorie à des situations réelles et souligner l'importance de remarquer le changement.	20 min
6	Exercice 6 : Réflexion – Remarquer les autres	Exercice de réflexion (d'après l'histoire d'Alex) Objectif : Renforcer la capacité des participants à observer et à réagir dans les contextes quotidiens.	10 min
7	Exercice 7 : Vrai ou Faux – Mythes de la prévention du suicide	Remettre en question les mythes courants sur le suicide et renforcer la confiance en posant des questions directes.	5 min
8	Exercice 8 : Soins de soi et réflexion sur les limites	Promouvoir un engagement durable et prévenir la surcharge émotionnelle.	5 min
9	Exercice 9 : Réflexion finale – Points clés	Résumé de l'apprentissage et réfléchissez au module.	5 min

Évaluation de l'impact

Incluez des évaluations formatives pendant la séance (par exemple, quiz, sondages ou courtes réflexions). Fournir des retours constructifs aux apprenants en fonction de leur participation et de leurs performances. Résumez les points clés et mettez en avant les points à retenir.

Plan de Leçon 4

Objectifs et finalités

Module 4 intitulé : Communication inclusive et compétences linguistiques anti-biais

Résumé des objectifs et buts du module

L'objectif du module est de renforcer la compréhension et l'application par les participants de pratiques de communication inclusives qui favorisent l'égalité, l'empathie et le respect dans les milieux de travail jeunesse et professionnels.

Elle vise à renforcer la capacité des travailleurs jeunesse et des éducateurs à identifier, traiter et reformuler un langage biaisé ou exclusif, favorisant ainsi des environnements favorisant l'appartenance et la sécurité psychologique pour tous les jeunes.

Ce module permet aux apprenants d'appliquer les principes du langage anti-bias dans la communication verbale et écrite, de pratiquer une écoute réfléchie et de montrer un dialogue respectueux lorsqu'ils travaillent avec des communautés LGBTQIA+ et diverses jeunes.

Le module présentera des outils pratiques, des fondations théoriques et des exercices interactifs pour aider les apprenants à reconnaître les biais inconscients, remplacer les termes exclusifs par des alternatives affirmatives, et pratiquer une communication inclusive et axée sur l'empathie dans des scénarios réalistes.

Thèmes du module:

- Le pouvoir du langage dans l'inclusion et l'appartenance
- Identifier et reformuler un langage biaisé en pratique
- Dialogue inclusif et écoute réfléchie dans les contextes de travail jeunesse

Préparation générale

Avant la séance, les formateurs doivent revoir les documents fournis, y compris les documents à remettre, les définitions et les diapositives PowerPoint sur le langage inclusif. L'environnement d'apprentissage doit encourager la discussion ouverte et le respect mutuel, afin que les participants se sentent en sécurité pour

partager leurs points de vue et poser des questions. Les formateurs doivent préparer des exemples de communication inclusive et biaisée issus des interactions quotidiennes dans le travail auprès des jeunes ou en milieu professionnel. Des outils numériques tels que Moodle, Mentimeter ou Google Forms peuvent être utilisés pour les exercices interactifs. Les participants sont encouragés à apporter leurs expériences antérieures ou les défis rencontrés liés à la communication et à l'inclusion.

Niveau de compétence des apprenants postulant à ce module (indiquant les compétences et connaissances au début du cours) :

Les apprenants entrant dans ce module doivent avoir une compréhension de base des principes de la diversité, de l'égalité et de l'inclusion. Une expérience préalable en travail auprès des jeunes, en éducation ou en engagement communautaire est recommandée, mais non obligatoire. Le module convient aux participants de niveau intermédiaire, qui possèdent des compétences générales en communication mais ont tendance à approfondir leur prise de conscience des biais et à l'utilisation inclusive d'un langage dans des contextes multiculturels et divers.

Durée du cours/module:

3 heures

Notes	Directives pour les formateurs : théorie, explication et application
	Les formateurs doivent guider les participants à travers les trois sujets théoriques, en utilisant des exemples concrets et en encourageant la réflexion. Commencez par de courtes présentations expliquant comment la langue influence la perception, l'appartenance et la santé mentale, soutenues par les données de la FRA (2024) et de l'UNESCO (2023). Dans le Sujet 2, mettez l'accent sur la reformulation pratique du langage biaisé, en s'inspirant d'exemples de GLAAD (2023) et de l'OMS (2022). Le sujet 3 doit inclure des démonstrations de techniques d'écoute réfléchie et de pratiques de communication empathique. Les formateurs doivent encourager les participants à appliquer chaque concept immédiatement lors des discussions ou de courts exercices de jeu de rôle.

No*	Résultats d'apprentissage
1	Reconnaître un langage biaisé et inclusif dans la communication quotidienne.
2	Appliquer des techniques de communication inclusive dans les échanges écrits et oraux.
3	Reformuler des expressions excluantes ou stigmatisantes pour soutenir des alternatives.
4	Démontrer une conscience des biais inconscients et de leurs effets sur l'interaction.
5	Engagez-vous dans un dialogue axé sur l'empathie qui soutient la diversité des identités des jeunes.

Planification des leçons

No*	Nom du sujet (par exemple étude de cas, théorie) Maximum : 3 sujets	Objectifs du sujet	Durée totale : 2 heures
1	Le pouvoir du langage dans l'inclusion et l'appartenance		40
2	Identifier et reformuler un langage biaisé en pratique		40
3	Dialogue inclusif et écoute réfléchie dans les contextes de travail jeunesse		40

Planification des exercices

No*	Nom et type de l'exercice (par exemple glisser-déposer, vrai ou faux, quiz, choix multiples, test visuel)	Objectifs de l'exercice	Durée totale : 50 minutes
1	« Les mots comptent » (Activité de correspondance glisser-déposer)	Cette activité renforce la compréhension de la terminologie inclusive de la terminologie obsolète. Les participants associent des expressions non inclusives (par exemple, « orientation sexuelle », « mesdames et messieurs ») à leurs homologues inclusifs (« orientation sexuelle », « tout le monde »). L'objectif est de renforcer la conscience de la précision et de l'inclusivité linguistiques.	10 min
2	« Repérer le biais » (quiz vrai ou faux)	Les participants identifient si les déclarations données sur le lieu de travail ou de communication démontrent un biais. Cela les aide à reconnaître à la fois les formes explicites et subtiles de biais et à réfléchir à leur impact dans les milieux de travail des jeunes.	10 min
3	« Dis-le sans but ! » (Scénario parlant simulation)	Dans cette activité interactive, les participants réagissent à de courtes situations réelles (par exemple, un collègue utilisant des pronoms incorrects ou créant un stéréotype). En ligne ou en groupe, ils s'entraînent à prononcer des réponses inclusives et respectueuses à voix haute,	10 min

		renforçant ainsi la confiance dans la communication en temps réel.	
4	Dis-le mieux ! » (Défi de reformulation inclusif)	Les apprenants se voient présenter des phrases non inclusives au lieu de travail et doivent les réécrire ou les reformuler verbalement en alternatives neutres et affirmatives. Cela encourage l'application pratique de stratégies de reformulation et une conscience réfléchie du ton et du choix des mots.	10 min
5	«Construire des ponts» (Quiz de réflexion interactif)	Les participants remplissent une auto-évaluation interactive ou un sondage de réflexion pour consolider l'apprentissage. Ils choisissent ou écrivent comment ils appliqueraient les principes de la communication inclusive dans leurs pratiques futures. L'objectif est d'intérioriser des habitudes de communication axées sur l'empathie qui favorisent l'appartenance et le respect.	10 min

Évaluation de l'impact

Les progrès des apprenants seront évalués à travers des évaluations formatives intégrées à chaque exercice. Les formateurs devraient utiliser des sondages de réflexion rapides, des quiz à choix multiples ou des discussions en direct pour évaluer la compréhension et l'engagement. Des retours constructifs seront fournis lors des séances de débriefing, mettant en avant à la fois les points forts et les axes de progression. À la fin du module, les participants résumeront leurs principaux enseignements, en notant comment leur conscience de la communication inclusive et des biais a évolué. Cette évaluation réflexive garantit que les participants peuvent appliquer les compétences acquises en toute

confiance dans le futur travail auprès des jeunes ou dans des contextes communautaires.

Plan de Leçon 5

Objectifs et finalités

Module 5 intitulé : Créer des lieux de travail inclusifs et LGBTQIA+

Résumé des objectifs et buts du module

L'objectif du module est d'offrir une compréhension globale de l'inclusion et de la diversité au travail, en mettant l'accent sur les identités et expériences LGBTQIA+.

Elle vise à sensibiliser à des concepts tels que l'égalité, l'équité, la SOGIESC, et l'intersectionnalité, tout en mettant en lumière les cadres juridiques et les pratiques organisationnelles qui soutiennent des environnements inclusifs.

Ce module permet aux professionnels, aux dirigeants et aux employés de reconnaître la discrimination, de remettre en question les préjugés et de contribuer activement à des milieux de travail respectueux, innovants et équitables.

Le module présentera des outils pratiques et des connaissances pour mettre en œuvre des politiques inclusives, favoriser l'allié, promouvoir la sécurité psychologique et évaluer les progrès à travers des indicateurs mesurables et un apprentissage continu.

Sujets du module :

Préparation générale

En ce qui concerne la préparation à la présentation du module, un ordinateur et un projecteur sont nécessaires, car des diapositives PowerPoint seront présentées.

Attentes concernant la participation, le comportement et l'engagement actif:

- Participation active : Les apprenants sont censés s'engager pleinement dans des discussions, des activités et des réflexions. Partager des expériences et des perspectives enrichit respectueusement l'environnement d'apprentissage pour tous.
- Comportement respectueux : Tous les participants doivent se traiter avec dignité et respect. Le langage discriminatoire, le harcèlement ou les comportements d'exclusion ne seront pas tolérés.

- Ouverture d'esprit : Abordez le module avec curiosité et volonté d'apprendre. Soyez ouvert à remettre en question les hypothèses et à explorer des points de vue divers.
- Communication inclusive : Utilisez un langage inclusif, honorez les noms et pronoms choisis, et évitez les suppositions sur l'identité, le passé ou l'expérience.
- Environnement de soutien : Encouragez et soutenez les autres. Écoutez activement, intervenez de manière constructive lorsque c'est nécessaire, et contribuez à créer un espace psychologiquement sûr.

Mentionnez brièvement les règles ou directives de la session.

- Respect et inclusion : Traitez tous les participants avec respect. La discrimination, le harcèlement ou les comportements d'exclusion ne seront pas tolérés.
- Confidentialité : Ce qui est partagé pendant la séance reste dans la séance. Respectez la vie privée et les expériences vécues des autres.
- Engagement actif : Participez pleinement aux discussions, activités et réflexions. Ta voix compte.
- Dialogue ouvert : posez des questions, partagez vos points de vue et écoutez attentivement. Les points de vue variés sont les bienvenus.
- Utilisez un langage inclusif : Soyez attentif aux pronoms, identités et terminologie. Évitez les suppositions.
- Espace sécurisé : C'est un environnement d'apprentissage où chacun devrait se sentir psychologiquement en sécurité pour s'exprimer.

Niveau de compétence des apprenants postulant à ce module (indiquant les compétences et connaissances au début du cours) :

Les apprenants postulant à ce module doivent posséder des connaissances de base sur la dynamique au travail, les principes des droits humains et les concepts généraux d'égalité et de non-discrimination, en particulier dans les contextes professionnels ou organisationnels.

Durée du cours/module:

2.5 hours

Notes théoriques	Titre
- Commencez par la clarté : Introduisez les objectifs du module, les attentes et les règles de base. - Utilisez un langage inclusif : modéliser une communication respectueuse et honorer les prénoms/pronoms choisis. - Encouragez l'engagement : Facilitez un dialogue ouvert, des activités de groupe et des réflexions. - Traitez les sujets sensibles avec soin : créez un espace sécurisé, validez les expériences et gérez la résistance avec respect. - Soutenir l'apprentissage : Utilisez des exemples réels, des références juridiques et des outils interactifs. - Terminez par la réflexion : Résumez les points clés et invitez les apprenants à partager des enseignements ou des actions à suivre.	

No*	Résultats d'apprentissage
1	Définir les concepts liés à la diversité, à l'inclusion, à l'égalité, à l'équité et à SOGIESC.
2	Identifier les obstacles et défis auxquels sont confrontées les personnes LGBTQIA+ au travail.
3	Comprendre les cadres juridiques internationaux pertinents soutenant la non-discrimination.
4	Appliquer des stratégies pour favoriser des environnements inclusifs aux niveaux organisationnel, interpersonnel et individuel.
5	Reconnaître l'impact de l'inclusion sur le bien-être des employés, l'innovation et la réussite organisationnelle.

Planification des leçons

No*	Nom du sujet (par exemple étude de cas,	Objectifs du sujet	Durée totale : 2 heures
-----	---	--------------------	-------------------------

	théorie) Maximum : 3 sujets		
1	Comprendre l'inclusion et la diversité au travail	Ce sujet présente des concepts clés d'égalité, d'équité et d'inclusion, expliquant comment la diversité LGBTQIA+ renforce les lieux de travail et se connecte aux principes des droits humains.	40 mins
2	Barrières et défis dans les lieux de travail	Barrières et défis dans les lieux de travail. Ce sujet examine les barrières systémiques, culturelles et interpersonnelles auxquelles les personnes LGBTQIA+ sont confrontées dans les milieux professionnels, en soulignant comment la discrimination et l'exclusion affectent négativement à la fois le bien-être des employés et la performance organisationnelle.	40mins
3	Stratégies pour créer des environnements de travail inclusifs et accueillants pour la communauté LGBTQIA+	Ce sujet se concentre sur des stratégies pratiques et multi-niveaux — organisationnelles, interpersonnelles et individuelles — pour favoriser des environnements de travail inclusifs, équitables et valorisants où les employés LGBTQIA+ peuvent s'épanouir	70mins

		et contribuer authentiquement.	
--	--	-----------------------------------	--

Planification des exercices

No*	Nom et type de l'exercice (par exemple glisser- déposer, vrai ou faux, quiz, choix multiples, test visuel)	Objectifs de l'exercice	Durée totale : 50 minutes
1	Scénarios de matchmaking	Les dresseurs correspondront aux scénarios écrits en fonction de leur inclusion ou d'exclusivité (sujet 1)	10mins
2	Quiz à choix multiples	Les formateurs comprendront profondément quels types de droits sont garantis par la DUDH, l'OIT, la Charte de l'UE (sujet 1)	10mins
3	Questions à choix multiples	Questions à choix multiples	10mins
4	Correspondance	Les éducateurs associent les concepts à leurs exemples/descriptions correspondants	10mins
5	Vrai ou faux	Les formateurs comprendront mieux les stratégies d'inclusion LGBTQIA+	10mins
6	Scénarios de jeu de rôle	Les formateurs sont pratiquement membres d'un bureau inclusif ou exclusif	30mins

Évaluation de l'impact

Incluez des évaluations formatives pendant la séance (par exemple, quiz, sondages ou courtes réflexions). Fournir des retours constructifs aux apprenants en fonction de leur participation et de leurs performances. Résumez les points clés et mettez en avant les points à retenir.

Plan de Leçon 6

Objectifs et finalités

Nom du module : Cadres juridiques et droits des jeunes LGBTQIA+

Résumé des buts et objectifs du module (jusqu'à 1 000 caractères)

L'objectif du module est de fournir aux formateurs une compréhension claire des cadres juridiques, des politiques et des bonnes pratiques liées aux droits LGBTQIA+ en Europe, en se concentrant sur la Grèce, la Suède, la Slovénie, l'Italie et la Belgique.

Elle vise à sensibiliser aux étapes législatives clés, aux mesures anti-discrimination et aux stratégies d'inclusion sociale, en mettant en lumière l'évolution des droits et protections LGBTQIA+.

Ce module permet aux formateurs de présenter en toute confiance des informations essentielles sur l'égalité, l'inclusion et les droits humains, et de faciliter les discussions sur les applications pratiques dans les milieux éducatifs et professionnels.

Le module présentera des outils pratiques et des connaissances sur les protections juridiques, les droits civiques, les stratégies d'égalité et les programmes nationaux, offrant des exemples concrets de politiques et d'interventions efficaces pour soutenir les personnes LGBTQIA+.

Sujets du module :

Préparation générale

Expliquez tout matériel ou ressources nécessaires pour la leçon (par exemple, des documents à déposition, des diapositives, des accessoires). Fixez des attentes concernant la participation, le comportement et l'engagement actif.

Mentionnez brièvement les règles ou directives de la session.

Niveau de compétence des apprenants postulant à ce module (indiquant les compétences et connaissances au début du cours) :

Les apprenants postulant à ce module doivent posséder des connaissances de base sur les droits humains, la diversité et l'inclusion, ainsi qu'une compréhension générale de la terminologie LGBTQIA+ et des défis rencontrés par les personnes LGBTQIA+ dans les contextes sociaux, éducatifs et professionnels.

Durée du cours/module:

2 heures

Notes théoriques	Titre
Contexte : Expliquez pourquoi l'inclusion LGBTQIA+ est importante dans la société, les lieux de travail, les écoles et les services publics. Jalons clés : Accent sur les lois et politiques majeures (par exemple, le mariage homosexuel, la lutte contre la discrimination, la reconnaissance du genre). Exemples : Utilisez la Grèce, la Suède, la Slovaquie et la Belgique pour montrer l'impact réel. Impliquez les participants : posez des questions simples pour encourager la réflexion. Transition vers les exercices : expliquez que les activités aideront à mémoriser et appliquer les points clés. Conseils : Gardez un langage simple, utilisez des visuels, clarifiez les termes et maintenez une atmosphère respectueuse.	

No*	Résultats d'apprentissage
1	Identifier les lois et politiques clés soutenant les droits LGBTQIA+ en Europe (Grèce, Suède, Slovaquie, Belgique).
2	Expliquez l'importance des mesures anti-discrimination, de la reconnaissance de genre et des droits familiaux pour les personnes LGBTQIA+.
3	Reconnaître les défis et les lacunes dans la mise en œuvre des protections LGBTQIA+.

4	Appliquez vos connaissances à travers des exercices simples (vrai/faux, quiz, glisser-déposer) pour renforcer la compréhension.
5	Promouvoir la sensibilisation et les pratiques inclusives dans leurs propres milieux professionnels ou communautaires.

Planification des leçons

No*	Nom du sujet (par exemple étude de cas, théorie) Maximum : 3 sujets	Objectifs du sujet	Durée totale : 70 minutes
1	Théorie : cadres juridiques grecs	Présentation de la législation grecque concernant la reconnaissance de genre, les droits aux soins de santé et l'autonomisation par la connaissance.	10mins
2	Théorie : cadres juridiques suédois	Présentation de la législation suédoise concernant la reconnaissance de genre, les droits aux soins de santé et l'autonomisation par la connaissance.	10mins
3	Théorie : Cadres juridiques belges	Présentation de la législation belge concernant la reconnaissance de genre, les droits aux soins de santé et l'autonomisation par la connaissance.	10mins
4	Théorie : Cadres juridiques italiens	Présentation de la législation italienne concernant la reconnaissance de genre, les droits aux soins de santé et	10mins

		l'autonomisation par la connaissance.	
5	Théorie : Cadres juridiques slovènes	Présentation de la législation slovène concernant la reconnaissance de genre, les droits aux soins de santé et l'autonomisation par la connaissance.	10mins

Planification des exercices

No*	Nom et type de l'exercice (par exemple glisser-déposer, vrai ou faux, quiz, choix multiples, test visuel)	Objectifs de l'exercice	Durée totale : 50 minutes
1	Vrai ou Faux	Les formateurs comprendront mieux et différencieront la législation de chaque pays.	10mins
2	Choix multiples	Les entraîneurs correspondent aux lois avec les pays, avec leurs années d'établissement et leur contenu.	10mins
3	Choix Multiples	Les entraîneurs correspondent aux lois avec les pays, avec leurs années d'établissement et leur contenu.	10mins
4	Glisser-déposer	Les formateurs adapteront la loi au pays et les politiques à leurs domaines d'intervention.	10mins

5	Exercice de réflexion	Les formateurs seront répartis en groupes selon leur pays et discuteront puis présenteront la force de la législation nationale ainsi que le défi auquel les jeunes LGBTQIA+ sont encore confrontés.	30mins
---	-----------------------	--	--------

Évaluation de l'impact

Incluez des évaluations formatives pendant la séance (par exemple, quiz, sondages ou courtes réflexions). Fournir des retours constructifs aux apprenants en fonction de leur participation et de leurs performances. Résumez les points clés et mettez en avant les points à retenir.

Plan de Leçon 7

Objectifs et finalités

Nom du module 7: Créer des espaces sûrs et inclusifs pour les jeunes LGBTQIA+

Résumé des objectifs et buts du module

L'objectif de ce module est de renforcer la capacité des participants à s'écouter mutuellement, à assumer des responsabilités partagées et à contribuer activement à des environnements inclusifs où davantage de personnes se sentent respectées et à leur place. Le module introduit le concept d'**Espace Sûr** comme méthode pratique et participative, où les leaders et les membres du groupe établissent conjointement des lignes directrices sur la manière dont ils souhaitent interagir. Ces accords partagés contribuent à créer des conditions dans lesquelles chacun se sent suffisamment en sécurité pour participer, s'exprimer et s'engager ouvertement.

Le module vise également à fournir **des outils concrets et pratiques** pour créer des rencontres plus sûres et inclusives avec les personnes LGBTQIA+ dans des contextes quotidiens. En combinant réflexion, responsabilité partagée et méthodes concrètes, le module soutient les participants dans la promotion d'un dialogue respectueux, la prévention de l'exclusion et la construction d'environnements fondés sur les soins, l'inclusion et la compréhension mutuelle.

Thèmes du module:

Introduction et explication de la méthode de l'espace sûr

Norme et critique des normes

Des normes différentes

Pédagogique des normes

Module léger de trafic

Préparation générale

Il suffit d'avoir accès au module Learnify, papier et crayon.

Niveau de compétence des apprenants postulant à ce module (indiquant les compétences et connaissances au début du cours) :

Les apprenants postulant à ce module n'ont pas besoin d'avoir de connaissances préalables.

Durée du cours/module:

2 heures

Notes	Directives pour les formateurs : théorie, explication et application
	Le module 7 s'appuie sur la théorie des normes, la pédagogie critique des normes et les pratiques participatives d'espaces sûrs, dans le but de créer des environnements plus sûrs et inclusifs pour les jeunes LGBTQIA+. Un concept théorique central du module est que la sécurité n'est ni universelle ni fixe, mais relationnelle et dépendante du contexte. Ce qui semble sûr pour une personne peut sembler dangereux pour une autre, c'est pourquoi la sécurité doit être co-crée par le dialogue, la réflexion et la responsabilité partagée, plutôt que supposée. Le module introduit l'approche Safer Space, une méthode participative où facilitateurs et participants définissent conjointement des lignes directrices basées sur deux questions fondamentales : <i>De quoi ai-je besoin pour me sentir suffisamment en sécurité pour participer ?</i> et <i>De quoi avons-nous tous besoin pour nous sentir suffisamment en sécurité pour participer ?</i> Ces accords partagés sont compris comme des pratiques de vie nécessitant des soins continus de la part de tous les acteurs concernés. Une autre base théorique clé est la théorie des normes, qui explique les normes comme des règles souvent invisibles et non écrites qui façonnent le comportement, les attentes et l'accès à la participation. Les normes peuvent à la fois créer une structure et renforcer l'inégalité en privilégiant certaines identités tout en excluant d'autres. Le module met en lumière comment les normes liées au genre, à la sexualité, aux capacités, à l'ethnicité et aux relations affectent la sécurité, la participation et le bien-être quotidiens des jeunes LGBTQIA+. S'appuyant sur cela, le module applique une pédagogie critique des normes, ce qui déplace l'attention de la « tolérance de la différence » pour examiner les normes elles-mêmes. Plutôt que de se demander comment

les individus marginalisés peuvent s'adapter, la pédagogie critique des normes s'interroge sur les raisons pour lesquelles certaines identités sont considérées comme les valeurs par défaut et comment les normes peuvent être élargies pour inclure davantage de modes d'être.

La **méthode du feu de circulation** est introduite comme un outil analytique pratique pour identifier, réfléchir et modifier les normes. En catégorisant les pratiques en vert (inclusif), jaune (incertain) ou rouge (excluant), les participants sont aidés à transformer la réflexion en action concrète.

Dans l'ensemble, le module insiste sur le fait que l'inclusion est un **processus continu**, et non un état final. Créer des espaces sûrs nécessite une introspection continue, une conscience du pouvoir et des normes, une volonté de faire des erreurs et une responsabilité active du changement.

No*	Résultats d'Apprentissage
1	Comprendre et expliquer l'approche de l'espace plus sûr et pourquoi la sécurité doit être co-crée au sein des groupes.
2	Identifier comment les normes influencent la participation, le comportement et l'inclusion dans différents environnements.
3	Appliquer la pensée critique des normes pour contester les normes d'exclusion et élargir les pratiques inclusives.
4	Utilisez la méthode du feu de circulation pour analyser et réfléchir aux comportements inclusifs et excluants.
5	Facilitez des conversations qui favorisent la sécurité psychologique, le respect et la participation.
6	Prendre la responsabilité active de créer et de maintenir des espaces sûrs et inclusifs pour les jeunes LGBTQIA+.

Planification des leçons

No*	Nom du sujet (par exemple étude de cas, théorie) Maximum : 3 sujets	Objectifs du sujet	Durée totale : 2 heures
1	Espace sûr	Connaissances de base dans un espace sûr	10 min
2	Norme et critique des normes	Comprendre les règles non écrites et comment les normes créent des inégalités, exemples du quotidien	10 min
3	Sexualité et normes	Comment les normes contrôlent la manière dont nous exprimons notre sexualité et comment les normes ne sont visibles que pour ceux qui sont en dehors de la norme, la théorie et la question de réflexion	15 min
4	Qu'ils soient en forme ou non correspondent à la norme dominante.	Théorie et réflexion sur les normes existantes dans votre contexte.	10 min
5	Comprendre la norme et ce qu'elle nous fait	Piqûres de moustiques, normes et microagressions, comprendre comment cela peut apparaître et quoi faire	15 min
6	Deux approches différentes : la pédagogie de la tolérance et la pédagogie critique des normes	Analyse des différences et comment les traiter en groupe et rencontres avec les jeunes LGBTQI+	10 min

7	Théorie et pratique de la méthode des feux de circulation	Comment voir et changer les normes : méthode du feu de circulation. La méthode du feu de circulation nous aide à réfléchir à ce qui nous semble sûr (vert), incertain (jaune) ou inconfortable (rouge) dans un groupe ou une situation. C'est une façon simple de discuter des comportements, des limites et de l'inclusion sans jugement. ● Vert : Fait du bien et du respect ● Jaune : Incertain ou sentiments mitigés ● Rouge : Ça fait faux ou inconfortable	30 min

Planification des exercices

No*	Nom et type de l'exercice (par exemple glisser-déposer, vrai ou faux, quiz, choix multiples, test visuel)	Objectifs de l'exercice	Durée totale : 50 minutes
1	Espace sûr	Essayez la méthode espace sûr pour voir comment vous pouvez l'appliquer dans votre propre contexte.	5 min
2	Sexualité et normes	Questions de réflexion sur la sexualité et la manière dont les normes influencent notre sexualité	5 min

3	Glisser-déposer	Réfléchissez et pratiquez l'espace sûr et la critique des normes	5 min
4	Exercices de réflexion	Pour réfléchir <i>Qui se sent en sécurité, à l'aise et « chez lui » dans ce contexte ?</i> <i>Qui bénéficie de ces normes sans avoir à y penser ?</i> <i>Qui pourrait se sentir invisible, exclu ou contraint de s'adapter?</i>	10 min
5	Exercices de réflexion, mes routines liées aux normes	Pour réfléchir si vous avez un quelconque commentaire, routine, etc., que vous faites sans le poser en question, car les personnes avec qui vous travaillez font partie de la norme dominante?	5 min
6	Comment voir et changer les normes : méthode du feu de circulation.	Complétez le module feu de circulation : réfléchissez à ce qui vous semble sûr (vert) , incertain (jaune) ou inconfortable (rouge) dans un groupe ou une situation. C'est une façon simple de discuter des comportements, des limites et de l'inclusion sans jugement	30 min

Évaluation de l'impact

Incluez des évaluations formatives pendant la séance (par exemple, quiz, sondages ou courtes réflexions). Fournir des retours constructifs aux apprenants

en fonction de leur participation et de leurs performances. Résumez les points clés et mettez en avant les points à retenir.

Plan de Leçon 8

Objectifs et finalités

Titre du module 8 : « Outils pratiques et techniques de formation innovantes pour soutenir la jeunesse LGBTQIA+ »

Résumé des objectifs et buts du module

L'objectif du module est de développer l'intelligence émotionnelle et la sensibilité culturelle, en veillant à ce que les professionnels puissent offrir un soutien inclusif et sans jugement aux jeunes LGBTQIA+.

Il vise à garantir que les professionnels appliquent des approches axées sur la sensibilité, la sensibilisation et l'autonomisation lorsqu'ils interagissent avec les jeunes LGBTQIA+, en privilégiant la sécurité, l'autonomie et le respect.

Ce module est conçu pour doter les professionnels, les travailleurs jeunesse, les mentors et le personnel de soutien d'outils pratiques et de techniques de formation innovantes pour soutenir efficacement les jeunes LGBTQIA+.

Le module présentera des outils pratiques et des techniques de formation innovantes pour soutenir efficacement les jeunes LGBTQIA+. Elle vise à favoriser la compréhension, la validation et l'empathie grâce au développement de compétences interpersonnelles clés et informées des traumatismes.

Sujets du module :

1. Compréhension, validation et réponse avec empathie
2. Approche sensible aux traumatismes
3. Exercices et interactions

Préparation générale

Il est recommandé de réaliser ces exercices dans un espace plus vaste, idéalement avec accès à un grand écran ou à un projecteur, et idéalement dans un espace où les participants

Sont divisés en groupes pour trouver un peu d'intimité et effectuer certains exercices loin des autres groupes participants.

L'exercice 2 exige que les participants utilisent des stylos et du papier, idéalement dans un format plus grand.

Pour l'Exercice 3, l'animateur doit préparer une liste de scénarios courants de travail jeunesse sous forme de documents pour que les groupes puissent

travailler à l'avance, ou travailler sur les scénarios réels que les participants apportent à la

Pour l'Exercice 4, l'animateur doit préparer une liste de phrases courantes de travail jeunesse qui sont directives.

Lorsque vous travaillez avec des professionnels ayant vécu des expériences ou des dilemmes réels, il est toujours plus recommandé de former les scénarios spécifiques qu'ils apportent pour les exercices de réflexion, il est donc recommandé de planifier la séance de manière à ce qu'ils puissent d'abord partager leurs expériences et dilemmes réels.

Cependant, prévoyez toujours quelques scénarios à l'avance au cas où les participants n'auraient pas encore d'expérience ou s'ils ne se sentiraient pas à l'aise de partager ou de travailler sur ce qu'ils ont partagé avec le groupe.

Certains participants peuvent être sensibles aux sujets – assurez-vous qu'ils aient la possibilité de faire une pause et de parler à quelqu'un s'il ressent de l'inconfort pendant l'exercice.

Niveau de compétence des apprenants postulant à ce module (indiquant les compétences et connaissances au début du cours) :

Les apprenants postulant à ce module doivent posséder des connaissances de base sur les droits humains, la diversité et l'inclusion, ainsi qu'une compréhension générale de la terminologie LGBTQIA+ et des défis rencontrés par les personnes LGBTQIA+ dans les contextes sociaux, éducatifs et professionnels.

Durée du cours/module : 2,5 heures

Notes théoriques	Titre
	Contexte : Compréhension, validation et réponse avec empathie ; Quatre F de révision active pour l'écoute active ; Tenir l'espace vs invalidation émotionnelle ; Approche sensible aux traumatismes. Jalons clés : Les participants exploreront des stratégies d'écoute active et des méthodes d'engagement informées par les traumatismes afin de créer des environnements plus sûrs, inclusifs et bienveillants pour les jeunes aux orientations sexuelles et identités de genre diverses. À la fin du module, les participants pourront intégrer l'écoute active et des méthodes

informées par les traumatismes afin d'offrir un soutien empathique, sûr et valorisant aux jeunes LGBTQIA+ — en offrant un espace pour un dialogue ouvert, en reconnaissant les déclencheurs émotionnels et en proposant des choix éclairés qui valident l'expérience de chaque jeune et favorisent la confiance, l'autonomie et le bien-être.

Exemples : Utilisez la Grèce, la Suède, la Slovénie et la Belgique pour montrer l'impact réel.

Impliquez les participants : posez des questions simples pour encourager la réflexion.

Transition vers les exercices : expliquez que les activités aideront à mémoriser et appliquer les points clés.

Conseils : Gardez un langage simple, utilisez des visuels, clarifiez les termes et maintenez une atmosphère respectueuse.

No*	Learning Outcomes
1	Recognize and address biases, fostering empathy and inclusion in their professional practice.
2	Apply active listening techniques to improve communication and trust with young people.
3	Use a trauma-informed approach to ensure emotional safety and validation in youth support settings.

Planification des leçons

No*	Nom du sujet (par exemple étude de cas, théorie) Maximum : 3 sujets	Objectifs du sujet	Durée totale : 60 min

1	Sujet 1 : Compréhension, validation et réponse avec empathie	En montrant l'importance de comprendre et de valider les expériences, les professionnels peuvent aider à atténuer ces facteurs de stress, favorisant la résilience et le bien-être émotionnel. Comprendre la méthode des « Quatre F de la révision active pour l'écoute active » comme outil, ainsi que « Tenir l'espace vs invalidation émotionnelle ».	30 min
2	Sujet 2 : Approche sensible aux traumatismes	Reconnaître les signes de traumatisme et comprendre comment le stress lié à l'identité peut se manifester par un repli, de la colère ou de la méfiance. Éviter la retraumatisation en répondant doucement, en respectant les pronoms et les limites, et en laissant les jeunes suivre leur propre rythme de partage. Offrir des choix et du contrôle, aider les jeunes à reprendre leur contrôle dans des espaces où ils se sentaient impuissants. Construire la confiance et la sécurité émotionnelle, essentielles à la guérison, la résilience et l'acceptation de soi.	30 min

Planification des exercices

No*	Nom et type de l'exercice (par exemple glisser-déposer, vrai ou faux, quiz, choix	Objectifs de l'exercice	Durée totale : 80 minutes
-----	---	-------------------------	---------------------------

	multiples, test visuel)		
1	Exercice micro-pratique : Écoute active pour les travailleurs jeunesse	Pratiquez une véritable écoute et un espace pour les jeunes LGBTQIA+.	5-7 minutes
2	Test visuel : Le Dessin Secret	Pratiquez une véritable écoute et un espace pour les jeunes LGBTQIA+.	10 minutes par dessin
3	Exercice de réflexion : Tenir de l'espace dans des situations réelles	Entraînez-vous à répondre avec empathie et présence, sans vous précipiter pour donner des conseils non sollicités.	15-20 min
4	Exercice de réflexion : Utilisation du langage de soutien à l'autonomie	Former des travailleurs jeunesse, des professionnels, à reformuler les instructions ou directives en un langage basé sur le choix et favorisant l'autonomie.	10 min

Évaluation de l'impact

Les progrès de l'apprenant sont évalués après chaque exercice par des évaluations de courtes réflexions. Chaque fois qu'ils travaillent en binômes ou en groupe, ils font d'abord un débriefing entre eux puis avec les autres participants sur leur réflexion.

Le facilitateur fournit un retour d'information après chaque réflexion et débriefing.

À la fin de la leçon, les participants sont encouragés à partager quelques moments clés et enseignements qu'ils ont appris, ainsi que des retours sur la qualité des leçons.

Ressources

No *	
1	American Psychological Association. (2014). <i>Trauma-informed care in behavioral health services</i> (HHS Publication No. SMA 14-4884). https://psycnet.apa.org/record/2014-27453-009
2	Belgian Federal Government. (2003). <i>Same-sex marriage legalization: Overview and Q&A</i> . https://www.belgium.be/en/family/marriage/same_sex_marriage
3	Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. <i>University of Chicago Legal Forum</i> , 1989(1), 139–167. https://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8
4	Euronews Health. (2024, November). <i>Gay, lesbian and queer students are three times more likely to suffer from depression</i> .
5	European Commission. (n.d.). <i>Actions for LGBTIQ equality</i> . https://commission.europa.eu/topics/justice-and-fundamental-rights/equality-and-inclusion-key-actions/actions-lgbtqi-equality_en
6	European Union Agency for Fundamental Rights. (2024). <i>LGBTIQ equality at a crossroads: Progress and challenges</i> . Publications Office of the European Union. https://fra.europa.eu/en/publication/2024/lgbtiq-equality-crossroads-progress-and-challenges
7	European Youth Forum. (2023). <i>Intersectional inclusion in youth work: Policy recommendations</i> . European Youth Forum.
8	Fehrenbach, T., Ford, J., Olafson, E., Kisiel, C., Chang, R., Kerig, P., Khumalo, M., Walsh, C., Ocampo, A., Pickens, I., Miller, A., Rains, M., McCullough, A. D., Spady, L., & Pauter, S. (2022). <i>A trauma-informed guide for working with youth involved in multiple systems</i> . National Child Traumatic Stress Network. https://www.nctsn.org

9	Flores, A. R. (2019). <i>Social acceptance of LGBT people in 174 countries: 1981 to 2017</i> . UCLA School of Law Williams Institute. https://escholarship.org/content/qt5qs218xd/qt5qs218xd.pdf
10	Folkhälsomyndigheten. (2014). <i>Hälsan och hälsans bestämningfaktorer för homo- och bisexuella personer</i> . https://www.folkhalsomyndigheten.se/contentassets/a0255680a6684603a08af46bc8f323a9/utv-halsan-bestamningsfaktorer-homo-bi-fina-2014.pdf .
11	Folkhälsomyndigheten. (n.d.). <i>Hälsan och hälsans bestämningfaktorer för transpersoner</i> . https://www.folkhalsomyndigheten.se/contentassets/c5ebbb0ce9aa4068aec8a5eb5e02bafc/halsan-halsans-bestamningsfaktorer-transpersoner.pdf
12	Frost, D. M., & Meyer, I. H. (2023). Minority stress theory: Application, critique, and continued relevance. <i>Current Opinion in Psychology</i> , 51, 101579. https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2023.101579
13	GLAAD. (2023). <i>Media reference guide</i> (11th ed.). GLAAD.
14	Greek Government Gazette. (2006). <i>Law 3500/2006 – Prevention and addressing of domestic violence</i> (Government Gazette A 232/2006). https://www.et.gr/api/DownloadFeksApi/?fek_pdf=2006A0232
15	ILGA-Europe. (2024). <i>Annual review of the human rights situation of lesbian, gay, bisexual, trans and intersex people in Europe and Central Asia</i> . ILGA-Europe
16	ILGA World. (2023). <i>Intersex legal mapping report: Recognition before the law</i> . ILGA.
17	International Labour Organization. (n.d.). <i>NORMLEX – International labour standards information system</i> . https://normlex.ilo.org
18	MakingCents. (2022). <i>Applying a trauma-informed approach checklist</i> . https://makingcents.com/wp-content/uploads/2022/11/Applying-a-Trauma-Informed-Approach-Checklist_layout_final-ENG-1.pdf
19	Meyer, I. H. (2003). Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: Conceptual issues and research evidence.

	<i>Psychological Bulletin</i> , 129(5), 674–697. https://doi.org/10.1037/0033-2909.129.5.674
20	Meyer, I. H. (2023). Minority stress and mental health among sexual and gender minorities. <i>Annual Review of Clinical Psychology</i> , 19, 1–25
	Mirovni institut. (2024). <i>ENACT – National report: Slovenia</i> . Peace Institute. https://www.mirovni-institut.si/wp-content/uploads/2024/03/ENACT_National_Report_SLOVENIA.pdf
21	National Child Traumatic Stress Network. (n.d.). <i>A trauma-informed guide for working with youth involved in multiple systems</i> . https://www.nctsn.org
22	Norcross, J. C., & Lambert, M. J. (2019). Psychotherapy relationships that work III. <i>Psychotherapy</i> , 56(4), 423–432. https://doi.org/10.1037/pst0000233
	Perger, N., Muršec, S., & Štefanec, V. (2018). <i>Vsakdanje življenje mladih LGBTIQ+ oseb v Sloveniji: Raziskovalno poročilo</i> . Društvo Parada ponosa. https://www.ljubljana.pride.org
23	Pranis, K. (2005). <i>The little book of circle processes: A new/old approach to peacemaking</i> . Good Books.
24	Reflection Toolkit. (n.d.). <i>The four F's of active reviewing</i> . University of Edinburgh. https://reflection.ed.ac.uk/reflection-toolkit/reflecting-on-experience/four-f
25	Rogers, C. R., & Farson, R. E. (1957). <i>Active listening</i> . Wholebeing Institute. https://wholebeinginstitute.com/wp-content/uploads/Rogers_Farson_Active-Listening.pdf
26	Safran, J. D., & Muran, J. C. (2006). Has the concept of the therapeutic alliance outlived its usefulness? <i>Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training</i> , 43(3), 286–291. https://doi.org/10.1037/0033-3204.43.3.286
27	Suicide Zero. (n.d.). <i>Facts about suicide and warning signs</i> . https://suicidezero.se/fakta-om-sjalvmord/livsomsallningar-och-varningssignaler-for-sjalvmord/
28	UNESCO. (2023). <i>Global education monitoring report 2023: Inclusion and education for all</i> . UNESCO.

29	UNESCO & UN Women. (2022). <i>Global guidance on school-related gender-based violence prevention</i> . UNESCO. https://unesdoc.unesco.org
30	United Nations. (n.d.). <i>Universal declaration of human rights</i> . https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights
31	University of Waterloo, Centre for Teaching Excellence. (n.d.). <i>Reflection framework and prompts</i> . https://uwaterloo.ca/centre-for-teaching-excellence
32	Verkuyten, M., Yogeeswaran, K., & Adelman, L. (2020). The negative implications of being tolerated: Tolerance from the target's perspective. <i>Perspectives on Psychological Science</i> , 15(3), 544–561. https://doi.org/10.1177/1745691619897974
33	Verkuyten, M., Yogeeswaran, K., & Adelman, L. (2020). Toleration and prejudice-reduction: Two ways of improving intergroup relations. <i>European Journal of Social Psychology</i> , 50(2), 239–255. https://doi.org/10.1002/ejsp.2624
34	Wilson, C. R. (2021, November 29). <i>What are protective factors in psychology? 36 examples</i> . PositivePsychology.com. https://positivepsychology.com/what-are-protective-factors/
35	WorkRisen Network. (n.d.). <i>Here are the basics of LGBTQ+ workplace policies and practices</i> . https://www.workrisennetwork.org
36	Yogeeswaran, K., Adelman, L., Verkuyten, M., & Cvetkovska, S. (2021). Being tolerated: Implications for well-being among ethnic minorities. <i>British Journal of Psychology</i> , 112(3), 781–803. https://doi.org/10.1111/bjop.12492
37	Zimmerman, J., & Coyle, V. (2016). <i>The way of council</i> (2nd ed.). Bramble Books.

Exercices et réponses

Module 1 – Comprendre les identités LGBTQIA+ et la terminologie

1.1 Exercice 1 : Correspondance d'identité (association des termes principaux avec des définitions).

Objectif : Favoriser la compréhension de la terminologie LGBTQIA+ et garantir que les participants puissent définir et appliquer les termes avec précision.

Activité de correspondance : les participants reçoivent les termes ci-dessous avec les définitions correctes

Conditions : a) Lesbienne, b) Pansexuelle, c) Les personnes trans (Trans), d) Bisexuelle, e) Gay, f) Intersexe, z) Asexuelle, h) Queer.

Définitions:

1. Un terme générique désignant les personnes dont l'identité de genre diffère du sexe qui leur a été assigné à la naissance. Le personnes trans est une identité, pas une condition médicale ; Toutes les personnes trans ne choisissent pas ou n'ont pas accès à une transition médicale. Le terme devrait être utilisé comme adjectif (« personnes le personnes trans s », et non « le personnes trans s »).
2. Une personne qui ressent une attirance émotionnelle, romantique et/ou sexuelle pour plus d'un genre. Cela peut inclure une attirance pour des personnes du même genre ou de genres différents, pas nécessairement au même moment ou au même degré.
3. Une personne qui ressent une attirance émotionnelle, romantique et/ou sexuelle pour des personnes, quel que soit leur identité de genre ou leur sexe. Les personnes pansexuelles sont attirées par des personnes de tous genres ou expressions de genre. Le terme met l'accent sur l'inclusivité au-delà des binarités de genre.
4. Une femme qui ressent principalement une attirance émotionnelle, romantique et/ou sexuelle envers d'autres femmes. Le terme « lesbienne » peut être utilisé par les femmes et les personnes non binaires qui s'identifient à l'attirance pour le même sexe. L'utilisation de l'auto-identification est essentielle, car chacun définit sa propre orientation.
5. Un terme générique désignant les personnes nées avec des caractéristiques sexuelles physiques (telles que les chromosomes, les

hormones ou l'anatomie) qui ne correspondent pas aux définitions typiques des corps masculins ou féminins. Les variations intersexes sont des formes naturelles de diversité humaine. L'intersexe est distinct de l'identité de genre ou de l'orientation sexuelle

6. Une personne qui ressent principalement une attirance émotionnelle, romantique et/ou sexuelle envers des personnes du même sexe. Le terme est souvent utilisé pour décrire des hommes attirés par les hommes, mais peut aussi servir de parapluie plus large à l'attraction pour les personnes de même sexe.
7. Un terme générique qui peut englober les personnes dont l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou l'expression diffère des normes sociales. Historiquement utilisé comme insulte, « queer » a été repris par beaucoup dans la communauté LGBTQIA+ comme un terme positif et inclusif. Cependant, il ne doit être utilisé que pour s'identifier ou lorsque les individus expriment leur confort.
8. Une personne qui ressent peu ou pas d'attraction sexuelle pour autrui. L'asexualité existe sur un spectre, et les individus asexués peuvent tout de même ressentir une attirance romantique (par exemple, hétéroromantique, biromantique). Être asexuel est une orientation sexuelle valide, pas un trouble ou un choix.

Réponses correctes : a)4, b) 3, c) 1, d) 2, e)6 f) 5, z) 8, h)7.

1.2 Exercice 2 : Contrôle linguistique (identifier les termes inclusifs vs dépassés)

But : Sensibiliser à la langue inclusive versus à la démodation. Activité obsolète ou inclusive : les participants identifieront une liste de phrases si elles sont obsolètes ou inclusives :

- « Préférence sexuelle » (dépassé)
- « Orientation sexuelle » (inclusive)
- « Hermaphrodite » (dépassé)
- « Personne intersexe » (inclusif)
- « Le personnes trans s » (dépassé)
- « Personnes le personnes trans s » (inclusif)
- « Né dans le mauvais corps » (dépassé)

« Affirmer leur identité de genre » (inclusif)

« Partenaire » (inclus)

« Couple normal » (dépassé)

« Deux genres » (obsolète)

« Personnes de toutes orientations sexuelles et identités de genre » (inclusif)

1.3 Exercice 3 : Pratique des pronoms (Version à choix multiples)

But : Développer le confort et la fluidité dans l'utilisation des pronoms corrects. Activité « Choisir la bonne réponse » : Lisez chaque question et sélectionnez l'option correcte (A ou B)

1. Vous surprenez un collègue qui se trompe de genre sur un jeune qui n'est pas présent. Quelle est la réponse la plus inclusive et professionnelle ?

A) « Je pense qu'ils utilisent des pronoms il/lui — assurons-nous de bien l'appeler. » *Bonne réponse*

B) Ne rien dire parce que la personne n'est pas là.

2. Un jeune participant partage en privé qu'il utilise différents pronoms selon le contexte (il/them avec des amis, elle/elle à la maison). Comment devriez-vous répondre ?

A) « Merci de m'avoir informé. Quels pronoms aimeriez-vous que j'utilise dans ce groupe ? » *Bonne réponse*

B) « Ça a l'air compliqué ; Je vais juste rester avec elle. »

3. Un facilitateur présente un intervenant en utilisant des pronoms obsolètes, même si l'intervenant les a récemment mis à jour. Quelle est l'intervention la plus respectueuse ?

A) Attendez une pause naturelle et dites : « Juste pour clarifier, Sam utilise les pronoms il/elles. » *Bonne réponse*

B) Interrompez bruyamment pour corriger immédiatement la personne.

4. Un jeune vous dit en privé qu'il expérimente avec ses pronoms et préfère que vous soyez seul à le connaître pour l'instant. Comment devriez-vous répondre ?

A) « Merci de me l'avoir dit. J'utiliserai les pronoms que tu choisiras en privé, et je ne les divulguerais à personne sans ta permission. » *Bonne réponse*

B) « Je pense que vous devriez dire au groupe pour éviter toute confusion. »

5. Le pair d'un participant continue de le mégenrer par habitude, par accident. Il est clair qu'ils essaient mais peinent à s'adapter. Quelle est la meilleure approche à long terme ?

A) Corrigez doucement le pair quand cela arrive, modélisez l'usage correct des pronoms de façon constante, et offrez du soutien s'il a besoin d'aide pour s'adapter. *Bonne réponse*

B) Punir ou embarrasser publiquement le collègue pour arrêter ce comportement.

6. Lors d'une activité multilingue, quelqu'un a du mal à utiliser les pronoms corrects en anglais parce que ces pronoms n'existent pas dans sa langue. Comment répondez-vous ?

A) « C'est normal de faire des erreurs. Entraînons-nous ensemble à utiliser les bons pronoms est important, et tu fais de ton mieux. » *Bonne réponse*

B) « Comme c'est difficile pour toi, évite simplement d'utiliser les pronoms complètement. »

7. Vous rédigez un rapport et ne connaissez pas les pronoms d'un participant. Quelle est la prochaine étape la plus inclusive ?

A) Consultez votre formulaire d'inscription ou demandez directement au participant : « Quels pronoms souhaitez-vous que j'utilise dans ce rapport ? »

»Bonne

réponse B) Supposer en fonction de l'apparence.

8. Lors d'une réunion d'équipe, un collègue appelle un jeune participant, Jordan, « elle », mais Jordan utilise les pronoms il/ils. Jordan n'est pas présent. Quelle est la manière la plus inclusive et professionnelle de répondre ?

A) « Je pense que Jordan utilise les pronoms il/ils — assurons-nous de bien nous référer à lui/eux. » *Bonne réponse*

B) « Ne dis rien parce que Jordan n'est pas dans la pièce. »

1.4 Exercice 4 : Vrai ou Faux

Activité vraie ou fausse : le participant identifiera si les phrases ci-dessous sont correctes (vraies) ou fausses (fausses).

1. « **L'intersectionnalité ne s'applique qu'aux femmes de couleur.** » → **Faux.**

L'intersectionnalité est un cadre qui s'applique à tous les individus dont les expériences sont façonnées par de multiples identités et systèmes d'oppression.

Bien que le terme soit né dans la recherche féministe noire (Crenshaw, 1989), il est pertinent pour les jeunes LGBTQIA+ de divers milieux.
(Source : Crenshaw, 1989 ; ILGA-Europe, 2024)

2. « **Un jeune réfugié LGBTQIA+ peut faire face à la fois à la xénophobie et à l'homophobie.** » → **C'est vrai.**

De nombreux réfugiés LGBTQIA+ subissent plusieurs niveaux de discrimination, ce qui peut limiter l'accès à l'éducation, au logement et aux services de soutien.
(Source : FRA, 2024 ; Forum européen de la jeunesse, 2023)

3. « **Tous les jeunes LGBTQIA+ partagent les mêmes défis et besoins.** » → **Faux.**

Les expériences varient considérablement en fonction d'autres facteurs identitaires tels que l'ethnicité, la religion, la classe sociale ou le handicap. La pratique inclusive doit être adaptée à la situation unique de chaque personne.

(Source : UNESCO, 2023 ; OMS, 2022)

4. « **L'intersectionnalité se concentre uniquement sur les désavantages, pas sur les forces.** » → **Faux.**

L'intersectionnalité met également en lumière la résilience, le soutien communautaire et les forces issues d'expériences vécues diverses.

(Source : Forum européen de la jeunesse, 2023 ; ILGA-Europe, 2024)

5. « **Un adolescent les personnes trans rom peut faire face à de la discrimination, tant de l'extérieur qu'au sein de sa communauté.** » → **C'est vrai.**

La double discrimination peut survenir lorsqu'une personne subit des préjugés dans plusieurs domaines — basés sur l'ethnicité dans la société dominante et sur l'identité de genre au sein de sa propre communauté.

(Source : FRA, 2024 ; ILGA-Europe, 2024)

6. « **La compétence culturelle n'est pas nécessaire si nous traitons tout le monde de la même façon.** » → **Faux.**

L'égalité n'est pas de la similarité. Le travail inclusif avec les jeunes nécessite de comprendre et de répondre aux besoins culturels, sociaux et identitaires spécifiques de chaque individu.

(Source : UNESCO, 2023 ; OMS, 2022)

7. « L'intersectionnalité aide les jeunes travailleurs à concevoir des stratégies de soutien plus inclusives et efficaces. » → C'est vrai.

En reconnaissant comment les identités se chevauchent, les professionnels peuvent créer des interventions personnalisées qui favorisent l'accès, la confiance et l'appartenance.

(Source : Forum européen de la jeunesse, 2023)

1.5 Exercice 5 : Quiz sur les mythes ou les faits

But : Éliminer les idées reçues et promouvoir une compréhension réelle.

- **Activité de quiz :** Les participants doivent lire la légende et décider s'il s'agit d'un mythe ou d'un fait.
- « Demander des pronoms dans une introduction au travail pousse les gens à divulguer des informations personnelles. » → Mythe. Demander des pronoms crée un espace optionnel pour l'auto-identification et modélise le respect sans nécessiter de divulgation. (UNESCO, 2023 ; GLAAD, 2023)
- « Deux jeunes partageant la même identité de genre peuvent avoir besoin d'un soutien différent selon leur culture, leur migration ou leur milieu socio-économique. » → Fait. L'intersectionnalité montre que les identités se chevauchent, façonnant des expériences uniques et des besoins de soutien. (Crenshaw, 1989 ; FRA, 2024 ; ILGA-Europe, 2024)
- « Si une organisation soutient les droits LGBTQIA+, utiliser des termes obsolètes n'affectera pas négativement les participants. » → Mythe. Un préjudice peut survenir même avec de bonnes intentions — la précision du langage affecte directement la confiance et la sécurité. (OMS, 2022 ; GLAAD, 2023)
- « La pratique inclusive se concentre sur l'impact du mégenre, pas sur l'intention qui la sous-tend. » → Fait. Le mégenrage augmente le stress et nuit au bien-être, que ce soit accidentel ou non. (Modèle Meyer du stress des minorités, 2023 ; FRA, 2024.)

- « Lorsque les pronoms sont inconnus, le langage neutre est l'option la plus respectueuse jusqu'à ce qu'une clarification soit possible. » → Fait. Les termes neutres empêchent les suppositions et garantissent l'exactitude jusqu'à ce que l'information soit confirmée. UNESCO, 2023 ; ILGA-Europe, 2024.
- « Le langage inclusif ne profite qu'aux personnes LGBTQIA+ et est inutile lorsque le groupe semble majoritairement hétérosexuel ou cisgenre. »
→ Mythe. La communication inclusive améliore la sécurité, l'appartenance et la participation de tous. UNESCO, 2023 ; Forum européen de la jeunesse, 2023.
- « Diviser les jeunes en groupes de 'garçons' et de 'filles' est dépassé et peut exclure les participants non binaires. » → Fait. Le regroupement binaire renforce les hypothèses et crée des barrières pour les jeunes non binaires et de genre divers. FRA, 2024 ; ILGA-Europe, 2024.

Module 2: “Identifier et apporter un soutien dans les expériences de manque d’acceptation chez les jeunes LGBTQIA+”

2.1. Repérez la manque d’acceptation

Activité de groupe pour la pratique en ligne ou en présentiel.

Objectif : Reconnaître les formes subtiles et manifestes d'exclusion.

Instructions : Divisez les participants en quelques groupes de 2 à 3 individus. Chaque groupe a pour tâche de lire un court scénario et de discuter des particularités de la manque d’acceptation qui a eu lieu.

Exemples de scénarios:

- Un enseignant fait référence à « garçons et filles » lorsqu'il s'adresse à la classe, laissant un élève non binaire se sentir invisible.
- Un centre jeunesse organise un événement de rencontres pour la Saint-Valentin destiné à « jeunes hommes et femmes ».
- Un adolescent trans se voit à plusieurs reprises demander « son vrai nom » lors d'une conversation qu'il a avec un assistant social.
- Un élève cache sa relation homosexuelle après avoir entendu des blagues homophobes de la part de ses pairs.

Exemples de questions pour les participants afin de stimuler la discussion:

- Quelles formes de non-acceptation sont apparues ?
- Que pourraient ressentir les jeunes LGBTQ+ concernés ?
- Que ferait un adulte soutenant ou que devrait-il faire différemment ?

Débriefing : Après que chaque groupe ait discuté des scénarios entre eux, ils partagent brièvement leurs exemples et discussions avec les autres participants.

2.2. Quiz instantané de l'UE

Exercice collectif ou individuel, applicable en présentiel et en ligne.

Objectif : Les participants se familiarisent avec des recherches et des données sur les expériences des jeunes LGBTQIA+ dans l'UE.

Instructions : Les participants reçoivent chacun un carnet ou une feuille de papier. On leur rappelle que le but du quiz n'est pas de gagner ou de répondre correctement à toutes les réponses, mais de se familiariser ou de se familiariser à nouveau avec la recherche et les données de base. L'animateur leur propose de courtes questions et ils écrivent leurs réponses (ou suppositions). Après que chaque participant ait répondu individuellement à une question, le facilitateur présente la bonne réponse, et les participants peuvent comparer la justesse ou la fausse qualité de leurs réponses (ou suppositions).

Exemples de questions :

Question : Quel pourcentage des jeunes LGBTIQ+ de 15 à 17 ans dans l'UE signalent du harcèlement ?

Réponse : Environ 70 %.

Question : Quel pourcentage de jeunes LGBTIQ+ se sentent pleinement acceptés à l'école ?

Réponse : Environ 40 % ou moins.

Question : Quel groupe parmi les jeunes LGBTIQ+ est le plus exposé au risque de crimes haineux ?

Réponse : Jeunes trans et intersexes.

Question : Quel pourcentage de jeunes évitent certains endroits pour des raisons de sécurité ?

Réponse : Environ 73 %.

Question : Quel facteur protecteur est le plus fortement corrélé à leur bien-être?

Réponse : Adultes solidaires et climat scolaire inclusif.

Débriefing : réfléchissez aux divergences entre les réponses des participants et les bonnes réponses.

Vous pouvez trouver le quiz complet ici : Agence de l'Union européenne pour les droits fondamentaux. L'égalité LGBTIQ à un carrefour : progrès et défis. Bureau des publications de l'Union européenne, 2024
(<https://fra.europa.eu/en/publication/2024/lgbtiq-equality-crossroads-progress-and-challenges>)

2.3. Jeu de rôle : Répondre à la divulgation

Exercice collectif ou individuel applicable en présentiel.

Objectif : Les participants pratiquent la différence entre réponses méprisantes et soutenantes.

Instructions : L'animateur divise les participants en paires. Chaque paire choisit ou tire un scénario. Les participants jouent chacun des scénarios deux fois. Pour chaque stastation, ils changent les rôles du jeune et du professionnel et essaient une réponse différente à chaque étape – une fois, le professionnel donne une réponse méprisante (par exemple, supposer une phase, nier la peur ou l'expérience de quelqu'un, etc.) et la seconde fois, le professionnel fait de son mieux pour donner une réponse de soutien (affirmative, sans jugement, confidentialité).

Exemples de scénarios:

- Un étudiant dit à un assistant social : « Je pense que je suis peut-être gay, mais mes parents me détesteraient s'ils savaient. »
- Un élève exprime à son professeur comment il envisage d'essayer des pronoms neutres en genre.
- Un utilisateur d'un centre jeunesse signale à un assistant jeunesse qu'il a été mégenré par un autre utilisateur.

Débriefing : Les couples de participants font un débriefing à tout le groupe sur la façon dont ils ont vécu les situations. On peut aussi lui confier quelques questions pour les aider à analyser comment leurs réponses ont affecté le jeune dans les scénarios:

- Comment le confort des jeunes a-t-il changé ?
- Quel langage a aidé à transmettre la sécurité ?
- Comment éviter de faire des suppositions ?

*Veuillez noter que lors de la pratique des exercices de jeu de rôle, certains scénarios peuvent être déclencheurs ou troublants pour des personnes ayant vécu quelque chose de similaire. N'oubliez pas de laisser de la place pour éviter d'abandonner l'activité ou refuser de participer pour des raisons personnelles.

2.4. Outil de réflexion institutionnelle

Activité de groupe ou individuelle destinée aux employés et/ou bénévoles travaillant dans la même organisation/institution/domaine ou un domaine similaire.

Objectif : Les participants analysent le niveau d'acceptation de leur organisation/école/institution.

Instructions : Chaque participant doit évaluer son organisation sur une échelle de 1 à 5 (1 étant le pire et 5 le meilleur) dans différentes catégories. Chaque participant est encouragé à partager avec les autres les domaines qu'il évalue sur les bons résultats de son organisation et les domaines où il pourrait s'améliorer.

Exemples de catégories:

- Inclusivité visible (affiches, politiques, modèles).
- Usage du langage inclusif.
- Accès à des installations neutres (toilettes, vestiaires, etc.).
- Formation du personnel sur l'inclusion LGBTQIA+.
- Protocoles de soutien pour la divulgation ou le harcèlement.

Débriefing : Le groupe de participants discute et partage entre eux les actions d'amélioration qu'ils peuvent entreprendre pour augmenter le niveau d'acceptation dans leur organisation, ainsi que la rapidité à court ou long terme des solutions.

2.5. Planification d'action

Adapté à l'utilisation en ligne et en présentiel, individuellement ou en groupe.

Objectif : Les participants réfléchissent aux changements qu'ils peuvent apporter à différents niveaux pour accroître l'inclusivité dans leur environnement professionnel.

Instructions : En fonction soit de son expérience personnelle, soit d'un exercice antérieur, chaque participant rédige un court plan:

- Un changement au niveau de la politique (par exemple, ajouter une politique inclusive sur les pronoms).

- Un changement au niveau de pratique (par exemple, mettre à jour les formulaires pour qu'ils soient neutres en termes de genre, ajouter une option de salle de bain neutre, etc.).
- Un objectif personnel (par exemple, suivre une formation LGBTQIA+ à l'allié).

Débriefing : Les participants sont divisés en paires. Ils comparent leurs changements suggérés et discutent des obstacles qu'ils pourraient rencontrer dans leur mise en œuvre ainsi que de la manière dont ils peuvent obtenir plus de soutien dans leur propre organisation ou en dehors.

Module 3 : Santé mentale – Techniques d'évaluation et de renforcement de la résilience

3.1 Exercices à choix multiples

Lequel des éléments suivants est un *facteur protecteur* pour la santé mentale des jeunes LGBTQIA+ ?

- a) Éviter les conversations sur l'identité
- b) Avoir accès à des adultes soutenant et compréhensifs
- c) Devoir toujours expliquer son identité aux autres
- d) Ne pas chercher de soutien professionnel ou de pairs

Bonne réponse : b) Avoir accès à des adultes soutenant et compréhensifs

3.2 Exercice, glissier-déposer

Associez le concept à sa description :

Description du concept

- 1. Accent minoritaire A.** Formes subtiles d'invalidation ou de questionnement, telles que des blagues, des commentaires ou des regards qui font se sentir exclu ou jugé
- 2. Microagression. B.** Le stress lié à la vie dans une société où les normes et attitudes créent de la discrimination ou une pression sur les groupes minoritaires
- 3. Tour de pronoms C.** Un exercice de groupe pour s'assurer que tout le monde est appelé avec les pronoms corrects ou autorisé à passer s'il le souhaite

Correspondance correcte:

1 → B

2 → A

3 → C

3.3 Prévention du suicide : vrai ou faux

Vrai ou faux :

- 1. Il est dangereux de poser des questions sur les pensées suicidaires.
- 2. Ceux qui parlent de suicide le commettront.

1. C'est faux !

2. C'est aussi faux !

3.4 Histoire personnelle (Hope & Recovery) Exemple d'étude de cas

Quand Alex avait 16 ans, ils subissaient constamment des micro-agressions à l'école — commentaires, blagues et exclusion. Avec le temps, Alex a cessé de participer, s'est retiré de ses amis, et s'est senti de plus en plus désespéré.

- Quels signes de stress ou de sevrage Alex montrait-elle, et comment les autres pouvaient-ils les remarquer plus tôt ?
- Comment de petits gestes de soutien, comme demander à quelqu'un ce qu'il ressent, peuvent-ils contribuer à la résilience ?
- Que penses-tu qu'il s'est passé ?

Un adulte a remarqué ce changement et a demandé directement comment Alex se sentait vraiment. Cette conversation a conduit au soutien d'un conseiller et à une connexion avec un espace sécurisé LGBTQIA+. Alex déclare aujourd'hui : « *Ce qui m'a sauvé, ce n'était pas une grande chose — c'est que quelqu'un remarque et ne détourne pas le regard.* » »

Exercice de réflexion

L'histoire d'Alex met en lumière le pouvoir de remarquer de petits changements dans le comportement d'une personne.

Réfléchissez :

- Avez-vous rencontré des personnes autour de vous dont le comportement a récemment changé ?
- Quels petits signes pourraient indiquer qu'ils ont besoin de soutien, même s'ils n'ont rien dit ?
- Que pouvez-vous faire pour voir s'ils ont besoin de votre soutien ? Quelles questions poser, etc. ?

Module 4: Communication inclusive et compétences linguistiques anti-biais

4.1 Exercice 1 : Termes en communication inclusive (activité de correspondance)

Objectif : Favoriser la compréhension des termes principaux qui renforcent une communication inclusive. Activité de correspondance (définition du mot ↔).

Termes : Langage inclusif, Biais, Microagression, Pronoms, Intersectionnalité, Empathie, Communication affirmative

Définitions : voir le sujet 1 en théorie

4.2 Exercice 2 : Vrai ou Faux

But : Sensibiliser aux biais subtils dans la communication.

Énoncé		Explication
1. Complimenter quelqu'un parce qu'il est « bien parlé » peut être une micro-agression.	Vrai	Cela peut impliquer une surprise basée sur un biais ou un stéréotype.
2. Supposer que les pronoms de quelqu'un basés sur l'apparence sont acceptables.	Faux	Demandez toujours ou utilisez un langage neutre en termes de genre jusqu'à ce que vous soyez informé.
3. Un langage inclusif n'est nécessaire que lorsqu'on travaille avec des jeunes LGBTQIA+.	Faux	Cela profite à tous et établit une norme respectueuse.
4. Dire « C'est tellement gay » en plaisantant est inoffensif.	Faux	Cela renforce la stigmatisation et les sous-entendus négatifs.
5. L'utilisation de termes neutres comme « partenaire » favorise l'inclusion.	Vrai	Les termes neutres évitent les suppositions sur le genre ou la sexualité.
6. Éviter les pronoms d'une personne par peur de faire des erreurs est inclusif.	Faux	L'engagement et la correction respectueuse témoignent de soin et d'effort.

7. Un biais inconscient peut apparaître dans le ton, le langage corporel et la formulation. Vrai Les biais influencent à la fois la communication verbale et non verbale.

4.3 Exercice 3 : Inclusif ou pas ?

Objectif : Aider les participants à distinguer la communication inclusive ou non inclusive dans des contextes réalistes de travail et de travail avec les jeunes. Quiz basé sur des scénarios (deux options : inclusif ou non inclusif).

1. « Divisons le groupe : les hommes d'un côté, les femmes de l'autre. » Non inclusif
2. Un travailleur jeunesse dit : « Prenons des nouvelles de tout le monde avant de commencer. » Inclusif
3. « Nous devrions confier cette tâche à quelqu'un de fort ; peut-être un des garçons. » Non inclusif
4. Un chef d'équipe dit : « Alex utilise les pronoms ielle/elles, merci de penser à les utiliser. » Inclusif
5. « Tout le monde est le bienvenu pour participer à la réunion, que ce soit en ligne ou en personne. » Inclusif

4.4 Exercice 4 : Choisissez la bonne option (choix multiples)

Question 1 : Laquelle des options suivantes est l'alternative la plus inclusive à la « main-d'œuvre » ?

- A) Personnel
- B) Effectif
- C) Personnel uniquement
- D) Toutes les bonnes réponses ci-dessus

Question 2 :

Quelle phrase élimine les biais de genre ?

- A) « C'est comme ça que sont les filles. »
- B) « Chacun s'exprime différemment. » **réponse correcte**

C) « Les garçons ne pleurent pas. »

D) « Les mères et les pères doivent diriger toutes les familles. »

Question 3 : Un jeune exprime sa frustration d'être incompris. La réponse la plus empathique est :

A) « Tu exagères. »

B) « Je comprends pourquoi cela peut être difficile. » **réponse correcte**

C) « Ne t'inquiète pas, ce n'est pas grave. »

D) « D'autres ont pire. »

Question 4 : Quelle action démontre une écoute réfléchie ?

A) Interrompre pour donner des conseils immédiatement

B) Poser des questions ouvertes sur les sentiments **réponse correcte**

C) Ignorer l'intervenant

D) Corriger les émotions de l'interlocuteur

4.5 Exercice 5 : Faire glisser le mot correct

Question 1 : « Choisir consciemment ____, la précision et le respect aide à transformer les environnements de communication. »

Options pour glisser :

- Neutralité : **réponse correcte**
- Biais
- Humour
- Stéréotype
- Jugement
- Préjugés

Question 2 : « L'écoute réfléchie consiste à reconnaître ____, poser des questions ouvertes et affirmer l'expression de soi. »

Options pour glisser :

- Réponse correcte des sentiments
- Faits uniquement
- Avis uniquement
- Silence

- Critiques
- Autorité

Question 3 : « Le langage biaisé apparaît souvent subtilement à travers ____,
l'humour ou des stéréotypes. »

Options pour glisser :

- Expression quotidienne **réponse correcte**
- Faits scientifiques
- Politiques
- Manuels de formation
- Silence
- Louanges

Question 4 : « La communication empathique dans le travail auprès des jeunes
soutient ____ en réduisant le stress et l'isolement des minorités. »

Options pour glisser :

- Réponse correcte sur le bien-être mental
- Productivité
- Compétition
- Ignorance
- Exclusion
- Conflit

Question 5 : « Le langage inclusif remplace les formulations d'exclusion par des
alternatives _____. »

Options pour glisser :

- Réponse respectueuse **et correcte**
- Décontracté
- Sarcastique
- Ambiguë
- Agressif

Module 5: Créer des lieux de travail inclusifs et accueillants pour la communauté LGBTQIA+

5.1 Exercice

Quiz à choix multiples

Instructions : Choisissez la bonne réponse pour chaque question.

1. Quelle est la principale différence entre *diversité* et *inclusion* au travail ?
 - a) La diversité se concentre sur les chiffres ; L'inclusion met l'accent sur l'appartenance ☒
 - b) La diversité garantit l'égalité salariale ; L'inclusion garantit des promotions
 - c) La diversité signifie embaucher uniquement des minorités
 - d) L'inclusion ne concerne que l'accessibilité physique
2. Lequel des critères suivants décrit le mieux *l'équité* ?
 - a) Traiter tout le monde exactement de la même façon
 - b) Donner à chacun les mêmes outils quels que soient les besoins
 - c) Fournir différents niveaux de soutien pour obtenir des résultats équitables ☒
 - d) Ignorer les différences individuelles
3. Le concept de SOGIESC aide les organisations :
 - a) Identifier uniquement les différences visibles
 - b) Comprendre la diversité en sexualité et en genre au-delà des binaires ☒
 - c) Limiter la diversité aux catégories juridiques
 - d) Exclure les caractéristiques sexuelles de la prise en compte
4. Selon les recherches, les milieux de travail inclusifs ont tendance à montrer :
 - a) Un engagement des employés plus faible
 - b) Une diminution de l'innovation

- c) Une créativité et une collaboration accrues ☒
- d) Un taux de turnover plus élevé
5. L'article 23 de la Déclaration universelle des droits de l'homme affirme que :
- a) L'emploi est un privilège pour certains groupes
- b) Les employeurs peuvent décider qui mérite l'égalité
- c) Seuls les citoyens sont protégés sur les lieux de travail
- d) Chacun a le droit de travailler sans discrimination ☒
6. Quelle déclaration décrit le mieux la *Charte européenne des droits fondamentaux* ?
- a) Elle ne s'applique qu'aux organisations privées
- b) Elle n'a aucun poids juridique depuis 2009
- c) Elle n'est pas reconnue au sein de l'Union européenne
- d) Elle interdit la discrimination, y compris fondée sur l'orientation sexuelle ☒
7. L'article 21 est significatif car il : la Charte de l'UE est particulièrement
- a) Autorise la discrimination si la tradition est justifiée
- b) Ne s'applique qu'au genre et à la religion
- c) Nomme explicitement l'orientation sexuelle comme motif protégé ☒
- d) Remplace toutes les lois nationales sur l'égalité
8. La *Convention n° 111 de l'OIT* traite de la discrimination dans les domaines :
- a) Logement et éducation
- b) Emploi et profession ☒
- c) Représentation politique
- d) Protection de l'environnement
9. Bien que la Convention n° 111 de l'OIT ne liste pas explicitement l'orientation sexuelle, elle reste pertinente pour les droits LGBTQIA+ car :

- a) Elle ne s'applique qu'aux pays qui mentionnent LGBTQIA+ dans leurs lois
- b) Elle limite les protections au genre uniquement
- c) Il exclut les nouveaux types de discrimination
- d) Sa formulation permet une interprétation large pour inclure de nouveaux motifs ☒

10. Pourquoi la création d'un lieu de travail inclusif pour la communauté LGBTQIA+ est-elle considérée comme un *avantage stratégique* ?

- a) Il aide les organisations à atteindre les quotas
- b) Il n'améliore que la réputation
- c) Il favorise l'innovation, l'engagement et la productivité ☒
- d) Il prévient automatiquement tous les recours juridiques

5.2 Exercice

Quiz à choix multiples

Instructions : Choisissez la bonne réponse pour chaque question.

1. Que garantit l'article 23 de la DUDH?

- A) Soins de santé gratuits
- B) Droit de travailler sans discrimination ☒
- C) Droits de vote
- D) Liberté d'expression

2. Lequel des éléments suivants est explicitement interdit par la Charte de l'UE?

- A) Discrimination fondée sur l'âge
- B) Discrimination ☒ liée à l'orientation sexuelle
- C) Discrimination linguistique
- D) Discrimination d'opinion politique

3. Le concept de SOGIESC aide les organisations:

- a) N'identifier que les différences visibles

- b) Limiter la diversité aux catégories juridiques
- c) Comprendre la diversité dans la sexualité et le genre au-delà des binarités ☒
- d) Excluez les caractéristiques sexuelles de la prise en compte

4. La Convention n° 111 de l'OIT se concentre sur:

- A) Santé et sécurité sur les lieux de travail
- B) Discrimination à l'emploi et à la profession ☒
- C) Normes de salaire minimum
- D) Heures de travail

5. Quel concept garantit des résultats équitables en reconnaissant les différents points de départ des employés?

- A) Égalité
- B) Diversité
- C) Inclusion
- D) Équité ☒

6. L'inclusion sur le lieu de travail signifie:

- A) Veiller activement à ce que chacun se sente respecté et valorisé ☒
- B) Tolérer les différences
- C) Quotas d'embauche
- D) Recruter uniquement des candidats diversifiés

7. Selon des recherches, les milieux de travail inclusifs ont tendance à se manifester:

- A) Engagement des employés réduit
- B) Diminution de l'innovation ☒
- C) Créativité et collaboration accrues
- D) Taux de rotation plus élevés

8. Bien que la Convention n° 111 de l'OIT ne liste pas explicitement l'orientation sexuelle, elle reste pertinente pour les droits LGBTQIA+ car:

- A) Cela ne s'applique qu'aux pays qui mentionnent la communauté LGBTQIA+ dans leurs lois
- B) Sa formulation permet une interprétation large pour inclure de nouveaux motifs ☒
- C) Elle exclut les formes émergentes de discrimination
- D) Elle limite les protections au genre uniquement
9. Qu'est-ce qui rend la *Charte des droits fondamentaux de l'UE* particulièrement puissante en matière d'égalité au travail?
- A) Elle est juridiquement contraignante pour les institutions de l'UE et les États membres ☒
- B) Elle ne s'applique qu'aux entreprises privées comptant plus de 250 employés
- C) C'est un document symbolique sans application
- D) Elle remplace toute la législation nationale sur l'égalité
10. Quel est l'objectif principal de l'*inclusion* tel que défini dans ce module?
- A) Assurer la représentation par des quotas
- B) Créer une culture d'appartenance et de respect pour tous ☒
- C) Éviter les discussions sur la diversité pour prévenir les conflits
- D) Offrir des avantages uniquement aux employés marginalisés

5.3 Exercice

Questions à choix multiples (10 questions)

Instructions : Choisissez la ou les bonnes réponses pour chaque question.

1. Lequel des éléments suivants est une forme manifeste de discrimination au travail à l'encontre des employés LGBTQIA+?
 - A. Microagressions
 - B. Refus de promotion ☒
 - C. Hypothèses hétéronormatives
 - D. Exclusion des réseaux informels
2. Quel pourcentage de répondants LGBTQIA+ dans l'UE ont déclaré s'être sentis discriminés en emploi au cours de l'année écoulée?

- A. 10% ☒
- B. 21%
- C. 35%
- D. 50%
3. Quelle est une barrière structurelle dans les organisations qui affecte les employés LGBTQIA+?
- A. Microagressions
- B. Harcèlement au travail
- C. Manque de politiques explicites anti-discrimination ☒
- D. Pression pour dissimuler son identité
4. Les systèmes de RH binaires et hétéronormatifs sont souvent:
- A. Reconnaissent uniquement les catégories homme/femme ☒
- B. Offrez des toilettes incluses
- C. Permettre aux employés d'utiliser des prénoms choisis
- D. Encourager la diversité dans le leadership
5. Lequel des éléments suivants constitue une barrière interpersonnelle ou culturelle ??
- A. Manque de procédures de déclaration
- B. Biais implicite et stéréotypes ☒
- C. Lois sur l'égalité faibles
- D. Lacunes en matière de politique organisationnelle
6. Dissimuler son orientation sexuelle ou son identité de genre au travail est associé à:
- A. Higher job satisfaction
- B. Lower mental health outcomes ☒
- C. Increased innovation
- D. Stronger social support
7. Lequel des éléments suivants est un exemple de *barrière structurelle ou institutionnelle* ??
- A. Blagues sur les collègues LGBTQIA+

- B. Peur de faire son coming out au travail
- C. Manque de politiques explicites anti-discrimination ☒
- D. Manque d'estime de soi chez les employés
8. Quel est le principal problème avec les systèmes de RH binaires et hétéronormatifs?
- A. Ils rendent la tenue des registres plus efficace
- B. Ils peuvent exclure les employés dont l'identité ne correspond pas aux catégories « homme/femme » ☒
- C. Ils améliorent la cohérence dans la communication
- D. Ils se concentrent uniquement sur la performance et non sur l'identité
9. Limited LGBTQIA+ representation in the leadership positions can result in:
- A. Réduction de la sensibilisation à l'inclusion dans la culture organisationnelle ☒
- B. Prise de décision plus innovante
- C. Engagement accru des employés
- D. Une meilleure communication avec des équipes diverses
10. Une culture d'entreprise qui tolère les blagues homophobes ou transphobes en est un exemple:
- A. Discrimination structurelle
- B. Culture d'entreprise hostile ☒
- C. Mauvaise interprétation des politiques
- D. Comportement organisationnel neutre
11. Ce qui se passe généralement lorsque les employés se sentent obligés de cacher leur identité (« rester dans le placard »)?
- A. Satisfaction professionnelle et déclin de la santé mentale ☒
- B. Augmentation de la productivité et de l'engagement
- C. Ils s'intègrent davantage dans les équipes

D. Ils rencontrent moins de difficultés en communication

12. Lequel des éléments suivants décrit le mieux *le biais implicite* au travail?

- A. Efforts conscients pour exclure quelqu'un
- B. Actes ouverts de discrimination
- C. Formes visibles de harcèlement
- D. Stéréotypes cachés qui influencent les décisions sans en être conscients ☒

5.4 Exercice

Concept	Description / exemple
1. Manque de politiques explicites anti-discrimination	A. Les employés LGBTQIA+ sont négligés dans les promotions et les rôles de direction
2. Systèmes de fréquence cardiaque binaires et hétéronormatifs	B. Les systèmes ne reconnaissent que les catégories hommes/femmes et manquent d'infrastructures inclusives
3. Harcèlement au travail	C. Blagues, insultes ou potins répétés ciblant le personnel LGBTQIA+
4. Pression pour dissimuler son identité	D. Les employés cachent leur orientation sexuelle ou leur identité de genre pour éviter des conséquences négatives
5. Biais implicite et stéréotypes	E. Hypothèses sur l'apparence ou le comportement « approprié » affectant les opportunités
6. Intersectionnalité	F. Subir plusieurs formes de discrimination dues à des identités qui se chevauchent
7. Conséquences organisationnelles de la non-inclusion	G. Réduction de la productivité, perte de talents, risque de réputation et exposition juridique

Bonnes réponses: 1-D, 2-F, 3-B, 4-G, 5-A, 6-C, 7-E

5.5 Exercice

Vrai ou faux : stratégies pour l'inclusion LGBTQIA+

Instructions : Lisez attentivement chaque énoncé et indiquez s'il est **Vrai (T)** ou **Faux (F)**.

1. La collecte volontaire et confidentielle de données sur la diversité aide les organisations à surveiller les résultats de représentation et d'inclusion LGBTQIA+. **VRAI**
2. L'utilisation d'un langage neutre dans les offres d'emploi est un exemple de pratique RH d'exclusion. **FAUX**
3. Célébrer des journées internationales de sensibilisation comme l'IDAHOBIT ou le Mois de la Fierté est une stratégie visible pour soutenir les employés LGBTQIA+. **VRAI**
4. Les managers devraient ignorer les biais inconscients car ils ont peu d'impact sur l'inclusion au travail. **FAUX**
5. Créer des espaces sûrs, des réseaux de soutien ou des ERG contribue à une culture organisationnelle inclusive. **VRAI**
6. Encourager l'alliance signifie former des collègues non LGBTQIA+ à soutenir activement et amplifier les voix marginalisées. **VRAI**
7. L'introspection et l'apprentissage continu des droits LGBTQIA+ sont considérés comme des stratégies individuelles d'inclusion. **VRAI**
8. L'engagement du leadership a un effet minimal sur l'inclusion puisque les politiques seules suffisent. **FAUX**
9. L'utilisation des pronoms corrects et des noms choisis dans la communication est une forme de pratique inclusive au niveau de l'équipe. **VRAI**
10. Surveiller et évaluer l'inclusion est inutile si des politiques et des formations existent déjà. **FAUX**

5.6 Exercice (Ex. supplémentaire.)



Plan d'activités interactif:

Jeux de rôle et exercices de groupe sur l'inclusion et l'exclusion

- Les formateurs peuvent répartir leur équipe en 3 personnes, chacune ayant l'un des rôles suivants : **1) PDG, 2) Responsable RH, 3) Jeune confronté à de la discrimination**
- L'équipe présentera une courte scène d'un lieu de travail présentant soit un lieu de travail inclusif, soit un lieu de travail non inclusif.
- Ils auront 10 minutes pour la préparation du sketch
- Ils auront 3 à 5 minutes pour présenter leur « performance »
- Chaque scène doit montrer une situation réaliste au travail, mettre en avant l'inclusion ou l'exclusion, proposer une solution possible ou une bonne pratique.

Module 6: Cadres juridiques et droits des jeunes LGBTQIA+

6.1 Exercice Vrai ou Faux

Instructions : Décidez si chaque affirmation est vraie  ou fausse .

1. La Grèce est devenue le premier pays à majorité orthodoxe à légaliser le mariage entre personnes de même sexe. **VRAI**
2. En Suède, le changement de genre nécessite une chirurgie et une évaluation psychologique. **FAUX**
3. Le processus italien de reconnaissance légale du genre est toujours géré par les tribunaux. **VRAI**
4. La Belgique a légalisé le mariage homosexuel avant d'accorder le droit d'adoption aux couples de même sexe. **VRAI**
5. Le Programme jeunesse 2024–2032 de la Slovénie comprend des actions spécifiques pour la santé mentale et l'inclusion LGBTQIA+. **FAUX**
6. La loi grecque 4443/2016 interdit la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre. **VRAI**
7. La loi suédoise sur la discrimination ne s'applique qu'aux affaires d'emploi. **FAUX**
8. La loi belge sur la reconnaissance du genre (2018) autorise un changement légal de genre sans chirurgie. **VRAI**
9. La loi Cirinnà (2016) d'Italie a légalisé le mariage entre personnes de même sexe. **FAUX**
10. Les cinq pays étudiés autorisent désormais l'adoption entre personnes de même sexe. **FAUX**
11. Depuis 2022, les écoles suédoises sont tenues d'enseigner « Sexualité, Consentement et Relations » dans le cadre du programme national. **VRAI**
12. La Slovénie a légalisé le mariage et l'adoption entre personnes de même sexe par une décision de la Cour constitutionnelle en 2022. **VRAI**
13. La Stratégie européenne pour l'égalité LGBTIQ 2020–2025 est la première stratégie globale de l'UE dédiée spécifiquement à l'égalité LGBTQIA+. **VRAI**
14. La Stratégie européenne sur les droits de l'enfant promeut explicitement une éducation inclusive et la protection contre la discrimination pour tous les enfants, y compris les jeunes LGBTQIA+. **VRAI**

But : Aider les formateurs à différencier la législation par pays et à comprendre la progression de chaque pays.

6.2 Exercice : Choix multiples

Titre : Repérer la bonne réponse!

Instructions : Choisissez la bonne réponse.

1. Quelle loi grecque a légalisé les partenariats civils entre personnes de même sexe ? a) Loi 3500/2006 **b) Loi 4356/2015** c) Loi 4443/2016 d) Loi 3896/2010
2. Quel pays a introduit le mariage homosexuel en 2003 ? a) Italie **b) Belgique** c) Suède d) Grèce
3. En quelle année la Grèce a-t-elle légalisé le mariage entre personnes de même sexe ? a) 2015 b) 2017 **c) 2024** d) 2010
4. Lequel des éléments suivants permet un changement de genre par *auto-identification* ? a) Italie b) Suède c) Belgique **d) B et c**
5. La loi italienne n° 164/1982 concerne : a) l'égalité du mariage b) la discrimination à l'emploi **c) la reconnaissance légale du genre** d) les droits aux soins de santé
6. La décision de la Cour constitutionnelle slovène de 2022 a permis : **a) Égalité du mariage entre personnes de même sexe et de l'adoption** b) Réformes des soins de santé trans c) Réforme du droit de l'éducation d) Droits des unions civiles
7. Quelle loi suédoise protège les personnes contre la discrimination en matière d'emploi, d'éducation et de santé ? a) Loi sur l'égalité de 2009 **b) Loi sur la discrimination de 2008** c) Loi sur l'identité de genre de 2012 d) Réforme du Code civil de 2010
8. La loi belge sur la reconnaissance du genre (2018) était significative car : a) Elle exigeait une certification médicale b) Elle introduisait la reconnaissance non **binaire c) Elle permettait l'auto-déclaration pour changement de genre** d) Elle abrogeait l'égalité du mariage
9. Quel pays a récemment obtenu l'égalité du mariage ? **a) Grèce** b) Suède c) Slovénie d) Belgique
10. Quelle loi italienne a établi la procédure légale pour la reconnaissance du genre ?
a) Loi 76/2016 **b) Loi 164/1982** c) Décret 216/2003 d) Décision de la Cour constitutionnelle de 2015
11. Qu'a accompli la décision de la Cour constitutionnelle de 2022 en Slovénie ?

- a) Seuls droits au partenariat civil b) Unions civiles avec protections limitées
 - b) **Égalité du mariage et de l'adoption pour les couples de même sexe** d) Un programme national LGBTQIA+
12. Qu'est-ce que la Stratégie européenne pour l'égalité LGBTIQ 2020–2025 ?
- a) Un règlement européen contraignant b) Une directive européenne sur l'emploi c) Un plan d'action national pour les États membres **d) Une stratégie politique européenne intersectorielle traitant de la discrimination, de la sécurité et de l'inclusion**

Objectif : Renforcer les idées clés sans nécessiter une mémorisation approfondie.

6.3 Exercice : Choix multiples

Titre : Repérez la bonne réponse !

Instructions : Choisissez la bonne réponse.

1. Quelle loi grecque garantit un accès universel aux soins de santé pour les groupes vulnérables, y compris les personnes trans ?
a) Loi 4368/2016 b) Loi 4443/2016 c) Loi 4604/2019 d) Loi 5089/2024
2. La loi suédoise sur les patients (2014) garantit : a) des soins de santé gratuits uniquement pour les mineurs **b) Un traitement égal et un consentement éclairé pour tous** c) Des chirurgies d'affirmation de genre pour tous d) Autonomie régionale en santé
3. Quel pays surveille les données de santé LGBTQIA+ via *Sciensano* ? a) Italie b) Suède **c) Belgique** d) Slovaquie
4. Le Service national de santé italien (SSN) fournit des soins d'affirmation de genre : a) Dans chaque région **b) Seulement lorsque cela est approuvé** régionalement c) Uniquement pour les mineurs d) Pas du tout
5. La clinique de santé sexuelle de Slovaquie à Bratislava est spécialisée dans: a) l'éducation LGBTQIA+ **b) soins de santé à affirmation de genre** c) le plaidoyer juridique d) la recherche en études de genre
6. Quelle réforme importante la Suède a-t-elle mise en œuvre en 2013 concernant la reconnaissance légale du genre ?
a) La chirurgie obligatoire a été introduite **b) L'obligation de stérilisation a été abolie** c) L'adoption entre personnes de même sexe a été légalisée d) Des cartes de santé neutres en matière de genre ont été créées

7. La politique belge d'éducation sexuelle globale de 2012 se concentre sur : a) l'abstinence et les valeurs familiales **b) l'identité de genre, le consentement et l'inclusion** c) l'égalité au travail d) uniquement les droits reproductifs
8. Les initiatives récentes du ministère grec de l'Éducation (2020–2024) visent à : a) Former la police aux crimes **haineux b) Promouvoir une éducation sexuelle inclusive** c) Fournir une aide juridique aux adultes LGBTQIA+ d) Réformer la politique d'asile
9. Le rapport suédois du MUCF aborde : a) l'égalité du mariage b) le financement des soins de santé trans c) la politique d'emploi **d) la sécurité des jeunes LGBTQIA+ et la santé mentale**
10. La politique jeunesse de quel pays (ReNPM-32) inclut explicitement l'autonomisation LGBTQIA+ ? a) Grèce b) Italie **c) Slovénie** d) Belgique
11. Le principal défi pour la plupart des pays aujourd'hui est : a) Créer de nouvelles lois **b) Améliorer l'application de la loi et la sensibilisation** du public c) Abolir les organismes d'égalité d) Restreindre l'éducation des jeunes
12. Comment les soins de santé affirmant le genre sont-ils fournis en Italie ? a) Elle est entièrement centralisée selon la loi nationale b) Elle est illégale dans toutes les régions **c) Elle est disponible mais varie selon les régions dans le cadre du système de santé publique** d) Elle est réservée uniquement aux mineurs

But : Aider les participants à se souvenir chronologiquement des étapes clés de l'égalité en Belgique.

6.4 Exercice : Glisser-déposer !

Titre : Associer la loi au pays et la politique à son domaine d'intervention

Instructions : Associez le pays et la politique appropriés à chaque déclaration.

LOI	PAYS
1. Loi 5089/2024 – Mariage entre personnes de même sexe	A. BELGIQUE
2. La Loi sur la protection contre la discrimination (ZVarD 2016)	B. SLOVÉNIE
3. Loi 164/1982 – Reconnaissance juridique du genre	C. SUÈDE

4. Loi sur la discrimination (2008)	D. GRÈCE
5. Loi fédérale anti-discrimination (2007)	E. ITALIE

Correct Answers: 1-D, 2-B, 3-E, 4-D, A

POLITIQUE	ZONE DE FOCUS
1. Loi 4368/2016 (Grèce)	a. Programmes scolaires inclusifs
2. Politique complète d'éducation sexuelle (Belgique)	b. Stratégie régionale d'égalité dans les domaines de la santé, de l'emploi, de l'éducation
3. Décision de la Cour constitutionnelle sur le mariage et l'égalité de l'adoption (2022, Slovénie)	c. Reconnaissance des genres
4. Rapport MUCF (Suède)	d. Accès universel aux soins de santé
5. Stratégie nationale pour l'égalité LGBTQI+ (Grèce)	e. Politique d'inclusion intersectorielle
6. Loi 164/1982 – Reconnaissance juridique du genre (Italie)	f. Cadres juridiques et droits de la famille
7. Stratégie européenne pour l'égalité LGBTIQ 2020–2025	g. Inclusion, Égalité et Sécurité
8. Stratégie européenne sur les droits de l'enfant (2021–2024)	h. Protection de la jeunesse et bien-être
9. Plan d'action de la Wallonie (Belgique)	i. Sécurité et vulnérabilité des jeunes

Bonnes réponses: 1-d 2-a 3-f 4-i 5-e 6-c 7-g 8-h 9-b

6.5 Exercice : Exercice d'appariement via des menus déroulants

Législation	Niveau	Thème
-------------	--------	-------

Stratégie européenne pour l'égalité LGBTIQ 2020–2025	Niveau européen	Niveau national	Reconnaissance légale du genre
Stratégie européenne sur les droits de l'enfant (2021–2024)	Niveau européen	Niveau national	Droits de la famille et des partenariats
Italie – Loi n° 164/1982 (Reconnaissance juridique du genre)	Niveau européen	Niveau national	Égalité et non-discrimination
Slovénie – Décision de la Cour constitutionnelle (2022) - Loi modifiant le Code de la famille	Niveau européen	Niveau national	Sécurité contre les crimes haineux
Directive sur les droits des victimes (2012/29/UE)	Niveau européen	Niveau national	Protection des jeunes et bien-être

Bonnes Réponses:

1. Stratégie européenne pour l'égalité LGBTIQ 2020–2025

Niveau : niveau UE

Thème : Égalité et non-discrimination

2. Stratégie européenne sur les droits de l'enfant (2021–2024)

Niveau : niveau UE

Thème : Protection des jeunes et bien-être

3. Italie – Loi n° 164/1982 (Reconnaissance juridique du genre)

Niveau : Niveau national

Thème : Reconnaissance légale du genre

4. Slovénie – Décision de la Cour constitutionnelle sur le mariage et l'adoption (2022)

Niveau : Niveau national

Thème : Droits de famille et de partenariat

5. Directive sur les droits des victimes (2012/29/UE)

Niveau : niveau UE

Thème : Sécurité contre les crimes haineux

6.6 Exercice (Exemple supplémentaire)

Réflexion

- Divisez-les en 5 groupes — chacun représente un pays (3 personnes par groupe).
- Chaque groupe s'identifie:
 1. Une force clé de l'inclusion LGBTQIA+ (par exemple, la santé, l'éducation ou la réforme juridique).
 2. Un défi restant auquel les jeunes LGBTQIA+ pourraient être confrontés.

Les participants disposent de 5 minutes pour réfléchir et discuter des points mentionnés ci-dessus, puis 5 minutes supplémentaires pour présenter leurs points.

Module 7. Créer des espaces sûrs et inclusifs pour les jeunes LGBTQIA+

7.1 Exercice de réflexion – Réfléchissez et écrivez

De quoi avez-vous besoin pour vous sentir en sécurité lors d'une réunion avec une nouvelle personne ou un nouveau groupe ?

De quoi chaque individu pourrait-il avoir besoin pour se sentir en sécurité dans un groupe ou un environnement ?

Conseil : Utilisez ces questions de réflexion lors de rencontres avec un groupe ou un individu, pour créer un espace sûr dès le départ : de quoi avez-vous besoin pour vous sentir en sécurité et que devons-nous faire pour nous sentir en sécurité ?

Cela peut se faire de différentes manières : discussion de groupe, notes privées partagées par le groupe, etc.

7.2 Exercices pratiques, réfléchissez et écrivez.

Pouvez-vous penser à d'autres normes qui influencent ou contrôlent la façon dont nous exprimons notre sexualité et/ou notre genre ? Ces normes peuvent apparaître dans les familles, les écoles, les médias, les lieux de travail, ou dans des contextes culturels et religieux.

Comment influencent-ils ce qui semble « acceptable », sûr ou visible dans la vie quotidienne et qui est censé s'adapter ou rester silencieux ?

Réponse : norme de couple, norme d'amour, norme de capacité, norme de pureté, hétéronorme, cisnorme, norme de reproduction, normes corporelles, norme de blancheur.

7.3 Exercice pratique, question de réflexion.

Comment différentes normes s'appliquent-elles à différentes personnes ?

Comment les normes peuvent-elles imposer des limites ?

Qui décide de la norme ?

Comment peut-on obliger quelqu'un à rester dans la norme ?

Concept ,

Description

- | | |
|--|--|
| 1. Accords d'espace sûr, sur les comportements et identités considérés comme « normaux » | A. Le processus de questionnement |
| 2. Normes , | B. Des directives partagées créées pour que chacun se sente suffisamment en sécurité pour participer |
| 3. Pensée critique des normes , les attentes, l'appartenance et le pouvoir | C. Des règles non écrites qui façonnent |

Correspondance correcte:

- 1 → B
- 2 → C
- 3 → A

7.4 Exercice de réflexion, normes dans votre contexte.

Pensez à un groupe auquel vous faites partie. Par exemple:

- Votre groupe d'amis
- Votre lieu de travail ou votre groupe d'étude
- Votre famille

1. Quelles normes existent dans ce groupe ? Considérez les règles tacites concernant le genre, la sexualité, les relations, l'apparence, le comportement, le langage ou les émotions.
2. Qui se sent en sécurité, à l'aise et « chez lui » dans ce contexte ? Qui bénéficie de ces normes sans avoir à y penser ?
3. Qui pourrait se sentir invisible, exclu ou contraint de s'adapter ?

« Nous ne remarquons pas une norme tant que quelqu'un ne la brise pas — et si vous ne la voyez pas, c'est parce que vous en faites partie. »

7.5 Exercice pratique : réfléchissez par vous-même

Avez-vous des règles, des routines ou des façons de faire au travail qui pourraient sembler inclusives pour certains mais excluant d'autres ?

Y avez-vous réfléchi vous-même, ou le faites-vous sans remettre en question parce que la personne avec qui vous travaillez fait partie de la norme dominante ?

En réfléchissant aux règles, routines et normes de votre propre groupe, nous commençons à voir comment les attentes tacites façonnent qui se sent inclus ou exclu. C'est la base de la pédagogie des normes — une approche qui nous aide à identifier les normes invisibles, à remettre en question à qui elles bénéficient et à créer des environnements plus inclusifs.

7.6 Exercice pratique : La méthode du feu rouge – Guide d'auto-apprentissage

Étape 1 : Choisissez votre focus : Choisissez un groupe, un espace ou une situation sur laquelle réfléchir. Cela pourrait être :

- Votre groupe d'amis
- Routines familiales
- Votre école ou votre lieu de travail
- Communautés en ligne ou réseaux sociaux

Demandez-vous : Les gens suivent-ils des « règles non écrites » ? Quels comportements sont attendus ou supposés ?

Étape 2 : Observer et noter les normes

Regardez **comment les gens se comportent, parlent ou interagissent**.

- Qu'est-ce qui est considéré comme normal ou attendu ?
- Certaines personnes écoutent-elles toujours ou les prennent-elles au sérieux ?
- Certaines personnes restent-elles silencieuses ou s'adaptent-elles pour s'intégrer ?

Étape 3 : Évaluation du feu de circulation – À partir de votre propre dossier

Prenez le groupe, l'espace ou la situation que vous avez choisis et examinez-les en utilisant la méthode des feux de circulation :

Green Light – Pratiques inclusives

- Quelles routines, règles ou normes font que chacun se sent accueilli et inclus ?
- Exemples de questions pour vous guider :
- Qui se sent en sécurité et à l'aise ici ?
- Quels comportements ou pratiques aident les gens à participer pleinement ?

Yellow Light – Pratiques qui nécessitent de l'attention

- Quelles routines ou normes fonctionnent pour certains mais peuvent involontairement exclure d'autres ?
- Exemples de questions :
- Qui pourrait se sentir mal à l'aise ou poussé à s'adapter ?
- Y a-t-il des règles cachées ou des suppositions que certaines personnes doivent suivre pour « s'intégrer » ?

Feu rouge – Pratiques excluantes ou nuisibles

- Quelles normes ou routines créent clairement des barrières, de l'exclusion ou un inconfort ?
- Exemples de questions :
- Qui se sent invisible ou exclu ?
- Quelles hypothèses ou comportements empêchent activement l'inclusion ?

7.7 Réfléchissez par vous-même:

Est-ce que je bénéficie personnellement de ces normes sans les remarquer ?

Comment cet espace serait-il ressenti pour quelqu'un qui ne correspond pas aux attentes dominantes ?

Quels petits changements pourraient rendre les pratiques jaunes ou rouges plus inclusives ?

7.8 Exercice pratique, quiz final.

1. Qu'est-ce qu'une approche « plus sûre » ?

- a) Un ensemble de règles décidées uniquement par le facilitateur
- b) Un accord partagé créé ensemble pour soutenir le sentiment de sécurité de chacun
- c) Une activité silencieuse où personne n'exprime ses besoins
- d) Une salle sans opinions fortes

2. Laquelle des catégories suivantes décrit le mieux les normes ?

- a) Opinions personnelles sur l'identité
- b) Règles écrites que dans les lois

c) Attentes non écrites qui façonnent le comportement et la perception des gens d) Tendances temporaires

3. Quel est l'objectif de la pédagogie critique des normes ?

- a) Accepter les gens « malgré » leur différence
- b) Éviter de parler d'identité
- c) Examiner et élargir les normes pour que plus de personnes puissent appartenir
- d) Faire en sorte que tout le monde corresponde à la même norme

4. Dans un espace sûr, à qui la responsabilité de maintenir les accords en vie ?

- a) Seul le facilitateur
- b) Seuls les participants
- c) Tous ensemble
- d) Seulement les personnes les plus confiantes

Module 8: Outils pratiques et techniques de formation innovantes pour soutenir la jeunesse LGBTQIA+

8.1. Micro-exercice pratique : écoute active pour les travailleurs jeunesse

Objectif : Pratiquer une véritable écoute et la tenue d'un espace pour les jeunes LGBTQIA+.

Durée : 5–7 minutes

Instructions : Divisez les gens par paires. L'une est l'orateur, l'autre l'auditeur. Le locuteur partage pendant 2 à 3 minutes une expérience ou un scénario personnel (qui peut être lié à la communauté LGBTQIA+). L'auditeur se concentre entièrement sur l'orateur, sans interrompre, juger ou donner de conseils. Utilisez de courtes phrases réflexives : « Je t'entends... », « On dirait que tu as ressenti... », « Ça a dû être dur. » Inversez les rôles : répétez pour l'autre partenaire.

Débriefing : Chaque duo partage ses réflexions : 1) Ce que cela a ressenti d'être écouté, et 2) Ce qui les a aidés à rester présents et empathiques.

8.2. Le Dessin Secret

Objectif : Pratiquer des compétences de communication claires, précises et actives, en se concentrant sur le fait de donner et de recevoir des instructions sans suppositions ni suppositions.

Durée : 10 min par dessin

Instructions : Les participants travaillent par paires. Une personne (le Descripteur) reçoit une carte portant le nom d'un objet du quotidien écrit dessus (par exemple, « table d'appoint »). L'autre personne (le Tiroir) a une feuille de papier vierge et un stylo ou un crayon. Le

Le but est que le dessinateur dessine l'objet que le décrivant va décrire, uniquement sur la base de la communication verbale. Le dessinateur ne doit pas voir le dessin.

Le rôle du descripteur : Sans prononcer le nom de l'objet ou aucune partie de celui-ci, décrivez l'objet étape par étape afin que le Dessinateur puisse créer un dessin précis. Concentrez-vous sur des instructions claires et détaillées concernant les formes, tailles, positions et relations entre les parties de l'objet. Évitez d'utiliser des étiquettes ou de nommer directement l'objet ; Au contraire, décrivez ses caractéristiques visuellement ou spatialement. Encouragez le Dessinateur à poser des questions de clarification si nécessaire.

Le rôle du dessinateur : dessiner exactement ce qui est décrit, en posant des questions clarifiantes uniquement pour mieux comprendre les instructions. (par exemple, « Quelle longueur doit être cette ligne ? » ou « Où dois-je placer cette forme ? »).

Débriefing : Une fois le dessin terminé, le duo révèle l'objet et compare le dessin à l'objet réel ou à une image.

8.3. Cercle de groupe : Présence partagée

Objectif : Holding collectif, sécurité communautaire

Temps : 20-30 minutes

Instructions :

1. Assieds-toi en cercle. Établissez des accords (confidentialité, option de reconversion, respect).
2. Sujet : « Quelque chose qui m'aide à me sentir soutenu quand je traverse des difficultés, c'est... »
3. Une personne parle à la fois ; Pas de réponses ni de discussions croisées.

Débriefing :

- Qu'est-ce que ça a ressenti l'écoute collective ?
- Comment cela pourrait-il être adapté aux groupes de jeunes ou aux classes?

8.4. Utilisation du langage de soutien à l'autonomie:

Objectif : Former des travailleurs jeunesse, des professionnels, à reformuler les instructions ou directives en un langage basé sur le choix et favorisant l'autonomie.

Durée : 10 min

Instructions : Créez une liste de phrases courantes dans le travail jeunesse qui sont directives (par exemple, « Asseyez-vous », « Vous devez rejoindre le groupe », « Dites-nous vos pronoms »). En binômes ou petits groupes, mettez les travailleurs au défi de réécrire chaque phrase en une alternative basée sur le choix.

Compte-rendu : Partagez et discutez des versions qui vous semblent plus respectueuses ou plus valorisantes.

8.5. La pratique de réparation

Objectif : Mettre en valeur et enseigner aux jeunes à reconnaître les réponses invalidantes lors des interactions. Comment les dénoncer et communiquer

quand ils surviennent. Comment les corriger lorsqu'ils interrompent ou invalident eux-mêmes quelqu'un d'autre.

Durée : 20 minutes

Instructions : Faites un jeu de rôle où une personne interrompt, minimise ou comprend mal sans le vouloir.

Entraînez-vous à réparer :

1. Nommer la rupture (cas invalidant ou interrompant)
2. Communiquez-le de manière respectueuse quand cela arrive
3. Invite correction

Exemple de réparation :

« Je me rends compte que j'ai sauté trop vite. Je suis désolé. Peux-tu m'aider à comprendre ce que tu voulais dire ? »

« M'interrompre en plein milieu de ma phrase rend difficile pour moi de finir mes pensées et je perds le fil de ce que je dis. Pourriez-vous essayer d'attendre que je termine ma phrase avant de parler ? »

Débriefing :

- Qu'est-ce qui rendait la réparation plus facile ou plus difficile ?
- Comment la réparation pourrait-elle construire la sécurité avec les jeunes?

Résumé

Le Manuel des formateurs Proud Ambassadors a été élaboré comme un guide pratique pour soutenir la mise en œuvre du programme de formation Proud Ambassadors et renforcer les capacités des travailleurs jeunesse, éducateurs, formateurs et professionnels travaillant avec les jeunes à travers l'Europe. Le manuel complète le Proud Ambassadors Handbook et fournit aux formateurs des plans de cours structurés, une base théorique, des conseils d'animation et des exercices pratiques conçus pour promouvoir des environnements inclusifs et bienveillants pour les jeunes LGBTQIA+.

À travers huit modules, le programme de formation aborde des domaines clés essentiels pour comprendre et soutenir les jeunes LGBTQIA+. Cela inclut les connaissances fondamentales sur les identités et la terminologie LGBTQIA+, la reconnaissance du manque d'acceptation et de la discrimination, les défis de

santé mentale et les techniques de renforcement de la résilience, la communication inclusive et le langage anti-partis, le développement d'environnements de travail inclusifs, de cadres juridiques et de droits en Europe, la création d'espaces sûrs et inclusifs, ainsi que l'application d'outils pratiques et de techniques de formation innovantes pour le soutien aux jeunes.

Le programme met l'accent sur des approches d'apprentissage participative qui encouragent la réflexion, le dialogue et le partage d'expériences professionnelles entre les participants. En combinant des connaissances théoriques avec des exercices interactifs, le programme vise à renforcer les connaissances, l'empathie et les compétences pratiques des participants. Les formateurs sont encouragés à faciliter les discussions dans un environnement respectueux et ouvert où les participants peuvent réfléchir de manière critique aux normes, aux biais et aux pratiques professionnelles.

Un message central tout au long de la formation est que soutenir les jeunes LGBTQIA+ nécessite à la fois sensibilisation et action. Un langage inclusif, des espaces sûrs, des approches éclairées sur les traumatismes et des relations de soutien peuvent considérablement améliorer le bien-être et le sentiment d'appartenance des jeunes. Les travailleurs jeunesse, éducateurs et professionnels jouent un rôle crucial dans la reconnaissance des défis, la promotion de l'acceptation et le rôle d'alliés qui défendent l'égalité et l'inclusion.

Enfin, le programme de formation Proud Ambassadors vise à contribuer à des communautés plus fortes et inclusives à travers l'Europe, où la diversité est respectée et où les jeunes se sentent encouragés à exprimer leur identité de manière sûre et authentique. En appliquant les connaissances et outils présentés dans ce manuel, les formateurs et participants peuvent soutenir des changements significatifs dans le travail des jeunes, l'éducation et les milieux communautaires, contribuant ainsi à favoriser des environnements où les jeunes LGBTQIA+ peuvent s'épanouir.

Creating Space for LGBTQIA+ Youth to Thrive

