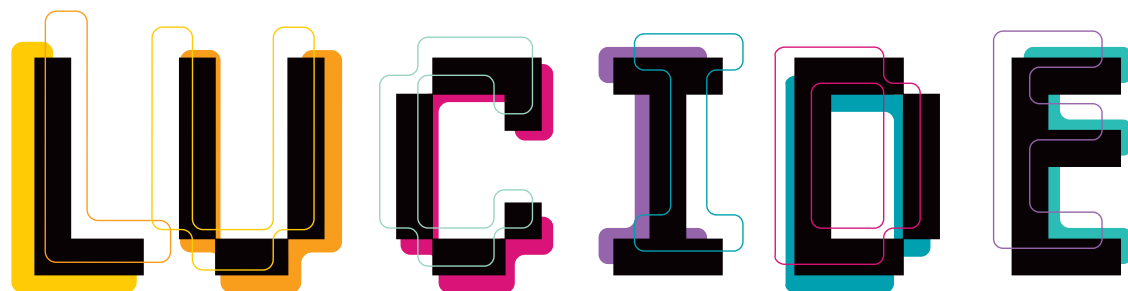


JOURNAL

n° 3
mai 2008



Ensemble contre toutes les discriminations



Il y a celles que l'on ne voit pas, celles que l'on ne voit plus, celles qui restent tabou, celles que l'on cherche à justifier... Pourquoi ? du fait des représentations, des normes par rapport au genre, à l'orientation sexuelle ou à l'apparence physique qui sont ancrées dans notre société au point qu'on ne pense même plus à les questionner. Il faut travailler en profondeur, pour faire évoluer les mentalités, aller au-delà de la « tolérance », vers une reconnaissance active et une pleine acceptation des diversités qui caractérisent nos identités, individuelles et collectives.

P. 2 **Point d'avancement du projet** : actions en cours dans les 6 volets du projet : santé, logement, communication, éducation, formation et emploi.

P. 8 **REGARDS LUCIDE** : réalisation d'une enquête de lectorat sur le n°2 du Journal LUCIDE par les jeunes évaluateurs-trices.

P. 10 **Portrait des porteurs du projet** : Jean-Jacques POLLET, Recteur de l'Académie de Rouen, présente l'engagement du Rectorat dans la lutte contre les discriminations.

P. 12 **Dossier** : « L'hétérosexualité en question » Louis-Georges TIN.

P. 15 **Article** : « Le physique de l'emploi » Jihane JOMNI-COTON.

P. 16 **Les partenaires de LUCIDE** : Christine BECQUET, Directrice Adjointe de la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle explique l'engagement de la DRTEFP dans LUCIDE.

POINT D'AVANCEMENT PROJET LUCIDE

LUCIDE SANTÉ

Une nouvelle vague
d'expérimentation du module
LUCIDE Santé

Après avoir été mis en œuvre avec des stagiaires de la formation professionnelle à Lillebonne et Rouen, le module LUCIDE de sensibilisation des 15-25 ans aux discriminations sexistes a été proposé à des jeunes à Elbeuf, Evreux, Forges-les-eaux et Rouen. Pour les jeunes, la seconde étape est de s'engager comme ambassadeurs-trices en élaborant à leur tour un projet de sensibilisation.

Le module LUCIDE Santé a été conçu pour permettre aux jeunes d'**apprendre à voir** ces discriminations qui font tellement partie de notre quotidien qu'on ne les remarque plus, de comprendre comment elles découlent de représentations stéréotypées sur les caractéristiques et les rôles assignés aux femmes et aux hommes dans notre société, et de prendre conscience des conséquences qu'elles peuvent avoir.

Les deux premières sessions du module avaient été mises en œuvre au printemps 2007 en parte-

nariat avec des organismes de formation professionnelle (CLIPS et CEMEA). La mise en place de nouvelles sessions visait à tester le module sur des jeunes volontaires mobilisés par différentes structures. A Evreux, le groupe a rassemblé des jeunes suivi-es par la Mission locale Pays d'Evreux et Eure Sud. A Elbeuf, plusieurs partenaires se sont impliqués dans la mobilisation de jeunes : le PAE le Lieu-Dit, le centre Bobby Lapointe, la MJC et la Mission Locale. « *Le défi était de parvenir à garder les jeunes mobilisés pour toute la durée du module*, explique Jihane Jomni-Coton, co-animatrice du module à El-

fixé avec le groupe de travail, j'espère que notre objectif est atteint pour les jeunes aussi ». A Forges-les-Eaux, c'est le groupe d'éco-délégués du lycée Delamare Deboutteville qui a suivi le module. Les évaluations menées auprès de l'ensemble des participant-e-s indiquent une très grande satisfaction (à 83%) et démontrent la pertinence et la qualité de cet outil.

En ce qui concerne la « mission » d'ambassadeurs-trices qui leur est proposée, plusieurs jeunes ont choisi de construire des animations éducatives pour enfants et les premières animations ont eu lieu à Rouen, Elbeuf et Evreux. A For-



Répétition du spectacle sur le thème des discriminations sexistes, Rouen.

beuf. *La grande satisfaction au final, c'est de voir que non seulement ils ont participé à tout le module mais qu'en plus, lors de l'évaluation, plusieurs d'entre eux ont dit que le module était trop court !* » « *Depuis que j'ai animé le module à Evreux, raconte Brigitte Allix (Planning Familial) je décrypte mieux les stéréotypes de sexe, cela me saute aux yeux ! C'était le but qu'on s'était*

ges, les lycéens sont intervenus dans différentes classes. A Rouen, un groupe de danseurs-euses hip-hop a élaboré un spectacle sur le thème des discriminations sexistes. A présent, il s'agit d'encourager l'engagement de ces jeunes.



Animation des jeunes ambassadeurs Elimane Sy et Alyssa Marques, à Evreux.



Groupe des danseuses de hip hop : Lola Onifade, Cynthia Tchissambou et Audrey Minko.

A NOTER qu'une session de formation à l'utilisation du module LUCIDE Santé est organisée les 19 et 20 juin 2008 pour permettre à d'autres professionnel-le-s de l'utiliser dans les nombreux cadres où il peut servir de support pédagogique.

Groupe d'Elbeuf : Vanessa Neveu, Delphine Mendy, Nada Taika et Kariatou Dia.



Jean-Louis Auriou, de l'Agence immobilière à vocation sociale, donne son avis sur la formation LUCIDE Logement.

réflexion est là pour nous permettre de faire mieux demain qu'aujourd'hui. C'est selon moi un travail de professionnels et de militants. Formés à une même culture, nous allons trouver des solutions que nous partagerons. J'en suis persuadé car j'ai assisté à une formation passionnante. Le débat s'est orienté vers le fonctionnement des commissions d'attribution de logement. Pour plus de transparence, pourquoi ne pas adresser une réponse motivée, détaillée, aux locataires ? Et pourquoi ne pas diffuser un règlement intérieur du bailleur pour éviter les comportements discriminatoires ? Voici les pistes soulevées. Maintenant que des gens se sont investis, nous devons nous revoir afin de trouver des solutions concrètes.

La notion de discrimination est assez floue à l'esprit des gens. C'est ce qu'avait mis en évidence le colloque LUCIDE Logement. L'essence de cette formation destinée aux professionnels du logement est là.

Il y a deux ans, les gens affirmaient faire correctement leur travail, sans discriminer. Aujourd'hui, ils reconnaissent faire de leur mieux. Cette formation est donc là pour établir et analyser cette réalité. Même si ça peut être dérangeant, les discriminations existent dans notre domaine. Ce genre de

LUCIDE LOGEMENT

Des territoires s'engagent pour lutter contre les discriminations dans l'accès au logement.

L'organisation du colloque sur « Les discriminations dans l'accès à l'Habitat » fin 2006 au Département de Seine Maritime (les actes sont disponibles en pdf sur le site) avait permis de mobiliser les acteurs du logement sur ce sujet complexe et d'identifier les problèmes spécifiques qui se posent aux professionnel-le-s de ce secteur. C'est sur cette base qu'a été élaboré un programme de formation-action sur les discriminations à l'attention des acteurs et des actrices du logement. Il est mis en oeuvre sur 3 territoires pilotes.

L'importance de travailler avec l'ensemble des acteurs-trices de la chaîne d'accès du logement a été affirmée dès le démarrage des travaux du groupe LUCIDE Logement. L'approche territoriale a donc semblée être la mieux adaptée pour créer la dynamique partenariale indispensable pour engager cette action. La Communauté d'Agglomération Seine-Eure, l'Agglo d'Elbeuf et la Communauté de Communes de Fécamp ont accepté de s'impliquer dans cette démarche. Le panel d'acteurs-trices que ces pre-

mières sessions de formation ont rassemblé a rendu ces sessions très riches en permettant de croiser les perspectives des différent-e-s professionnel-le-s du logement : bailleurs sociaux, associations, services de l'état, collectivités, élu-e-s.

Le premier objectif de cette formation est de poser les bases d'une culture commune sur les discriminations. L'enjeu est d'engager une démarche de

réflexion sur les risques de discriminations pouvant exister dans les pratiques de chacun-e et les articulations entre acteurs-trices. Au terme de la 1^{ère} journée de formation, les participant-e-s sont invité-e-s à constituer des groupes de travail pour définir des bonnes pratiques et s'outiller pour gérer les risques de discrimination au quotidien.



LUCIDE COMMUNICATION

Un séminaire pour engager la réflexion

Le séminaire professionnel du 7 février sur « La place des femmes dans les médias », mis en place en partenariat avec le Club de la Presse de Haute-Normandie et la DRDFE, a permis d'amorcer une réflexion sur la responsabilité des professionnel-le-s de la communication dans la (re)production de représentations stéréotypées ou la stigmatisation de certains publics.

C'est sur la présentation des enseignements d'une étude mondiale sur « La place des femmes dans les médias » que Natacha Henry, journaliste qui a coordonné l'étude pour la France en 2006, a commencé son intervention. Cette étude se penche sur la place des femmes dans les journaux par rapport à divers éléments : espace occupé en terme de volume, façon d'être présentée, rôle assigné, illustrations, etc. et met clairement en évidence une inégalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Sur la base d'exemples concrets tirés de la presse nationale et régionale récente, Natacha Henry a ensuite illustré son propos à travers des gros titres, des photos, des mots.

Les points soulignés soulèvent de vraies questions en terme de pratique professionnelle. Certaines sont plutôt « techniques » : choix du

vocabulaire, féminisation des fonctions, utilisation de stéréotypes. D'autres renvoient davantage au traitement du sujet : quelles personnes interviewées dans quelles fonctions ? Quel-le-s témoin-e-s, quel-le-s expert-e-s dans quels domaines et quelles situations ? Quelles illustrations ? Des questions très concrètes qu'on souhaiterait que chaque journaliste se pose systématiquement lorsqu'il/elle écrit un article pour ne pas laisser libre cours à des habitudes

discriminations ? Peut-on parler d'une responsabilité ? Les opinions sur ce sujet divergent. Pour certains, le rôle du/de la journaliste est de refléter la société telle qu'elle est, sans prendre parti. Pour d'autres, la responsabilité est essentielle et au cœur du potentiel d'influence que confère l'exercice de ce métier.

Une chose est claire, c'est qu'il y a matière à réfléchir pour les professionnel-le-s de la communication. A l'instar des démarches initiées dans



Natacha Henry.



Marion Camper, Déléguée Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité.



Jonathan Thunin, Christine Ternat et Moïse Gomis.

d'écriture que l'on peut croire neutres mais qui peuvent être porteuse de stigmatisation.

En trame de fond des échanges avec les professionnel-le-s présent-e-s, une question fondamentale : quel est / doit être le rôle des professionnel-le-s des médias et de la communication en général pour faire évoluer des représentations stéréotypées susceptibles d'entraîner des

les autres secteurs professionnels concernés par LUCIDE, l'objectif est à présent de constituer un groupe de travail, en partenariat avec le Club de la Presse de Haute-Normandie, qui offre aux professionnel-le-s l'opportunité de revisiter leurs pratiques et d'identifier les bonnes pratiques à partager.



Anne Bouchet, Mikaëlle Petiteau-Normand.



Vanessa Berry et Nathalie Jourdain.



Bruno Morice et Rémy Lemonnier.

LUCIDE EMPLOI

Lancement de l'expérimentation d'un guide d'aide au recrutement pour les PME : le « Mode d'Emploi LUCIDE »

L'étude menée début 2007 auprès de plus de 400 TPE et PME haut-normandes de moins de 50 salarié-e-s avait permis de mieux connaître les pratiques de leurs responsables en terme de gestion des ressources humaines et leur connaissance de la question des discriminations. Sur la base des besoins identifiés, un outil d'aide à la gestion des ressources humaines intégrant la prévention des risques discriminatoires a été élaboré : le « Mode d'Emploi LUCIDE ».

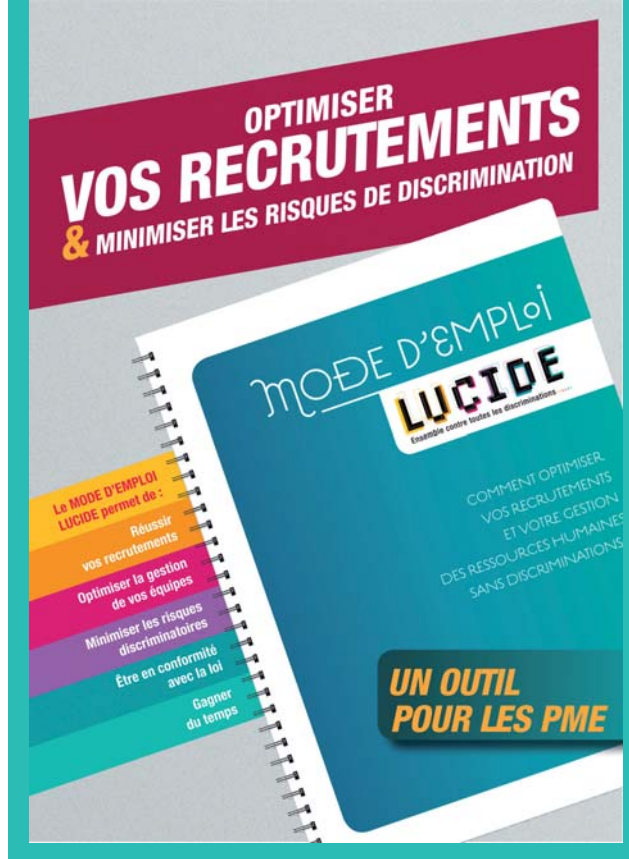
L'enjeu était de produire un outil d'aide à la GRH (recrutement et gestion de carrière) simple et facilement appropriable par les responsables des TPE et PME pour les amener sur un sujet souvent perçu comme concernant surtout les grandes entreprises. Les objectifs étaient de permettre au sein des TPE et PME une prise de conscience des divers risques de discriminer qui existent et des représentations auxquelles elles sont liées, du cadre légal et des enjeux de la lutte contre les discriminations, en lien avec l'optimisation de la gestion des ressources humaines.

En effet, c'est en se recentrant sur les compétences des candidat-e-s et en excluant la prise en compte de critères illégaux – et non pertinent objectivement – qu'on peut optimiser ses recrutements, sans discrimination.

Le « Mode d'Emploi LUCIDE » est un guide pratique en 2 cahiers : le 1^{er} cahier sur le recrutement et le 2nd cahier sur la gestion de carrières. Chaque chapitre correspond à une étape du recrutement ou de la gestion de carrière. Par exemple, le 1^{er} cahier comporte 6 chapitres : 1. Analyser son besoin ; 2. Rédiger son offre ; 3. Pré-sélectionner des candidat-e-s ; 4. Pré-qualifier des candidat-e-s ; 5. Mener un entretien ; 6. Prendre une décision.

Ce guide pratique est caractérisé par le fait d'être extrêmement synthétique (2 à 5 pages par étape) et très vivant dans sa présentation.

Le prototype de cet outil est en cours d'expérimentation jusqu'à juin 2008. Nous recherchons des volontaires!



Pour recevoir gratuitement cet outil et participer à cette phase expérimentale, contactez nous : m.martinez@missionslocales-hautnormandie.com



POINT D'AVANCEMENT PROJET LUCIDE

LUCIDE FORMATION

Seconde vague
d'expérimentation à venir.

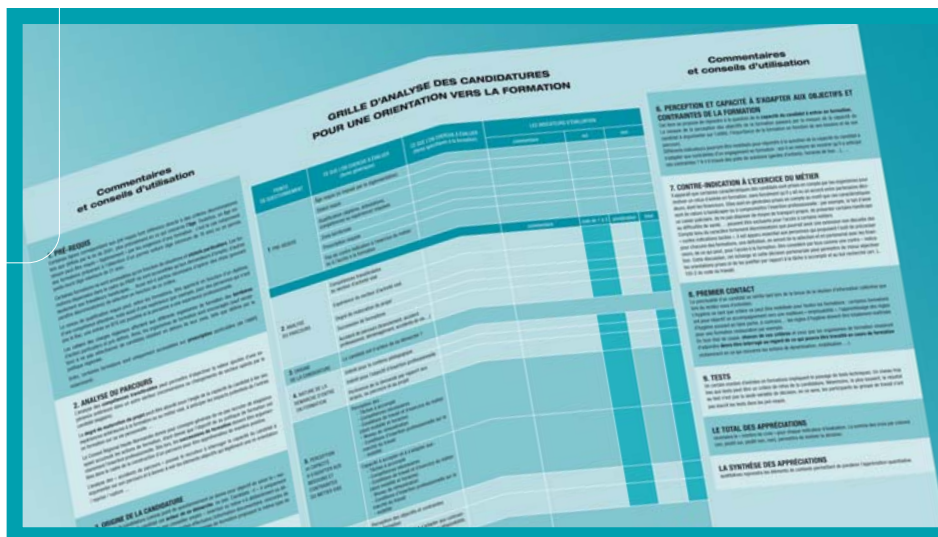
Les outils élaborés en 2007 à destination des organismes de formation et des intermédiaires de l'emploi – outil MEMO et Grille d'évaluation des candidats à la formation - ont été soumis à l'épreuve du terrain dans le cadre d'une phase d'expérimentation mise en place au second semestre sur deux zones pilotes: l'agglomération havraise et la zone de Louviers-Vernon-Val de Reuil. Après ajustements, l'objectif en 2008 est d'étendre leur utilisation.

« Ce qu'il faut vraiment absolument souligner, c'est l'implication très active des organismes de formation sur les deux zones pilotes. Après avoir été au cœur de la création des outils début 2007, ils ont vraiment joué le jeu de l'expérimentation en testant les outils et en contribuant de façon très riche à leur évaluation et à l'identification des améliorations à y apporter pour les rendre le plus opérationnels possible. » explique Marielle Martinez, chef de projet LUCIDE, par rapport au bilan de cette phase expérimentale. Si la pertinence des outils créés est claire, l'enjeu autour de leur diffusion et de la généralisation de leur utilisation repose à présent dans le fait d'accompagner leur appropriation comme outil du quotidien par les acteurs de terrain. Pour cela, il importe de mettre en avant que ces outils sont réellement au service des professionnel-le-s et que leur utilisation participe d'une démarche professionnalisante qui fait des « bonnes pratiques non discriminantes » une norme partagée par tous au quotidien. Ils mettent aussi clairement en lumière les ponts entre lutte contre les discriminations et démarche qualité.

Sur la base des commentaires recueillis dans le cadre de l'évaluation, une nouvelle version des outils a été produite. A présent, l'objectif est de

promouvoir ces outils auprès des organismes de formation et des intermédiaires de l'emploi afin qu'ils soient utilisés plus largement dans la sélection des stagiaires pour les sessions de formation démarrant en 2008. Des sessions de sensibilisation axées sur une réflexion sur les risques de discriminations dans

les pratiques professionnelles au quotidien, l'intérêt des outils LUCIDE Formation et l'initiation à leur utilisation seront mises en place en juin pour les professionnel-le-s des organismes de formation des territoires pilotes élargis aux zones d'Elbeuf, Evreux, Fécamp et Lillebonne.



LUCIDE ÉDUCATION

L'engagement des acteurs et
actrices du système scolaire
dans la lutte contre toutes les
discriminations.

Le diagnostic réalisé début 2007 sur les différentes manifestations des discriminations dans l'école avait déclenché une réflexion sur les niveaux d'intervention et moyens d'action pour réduire les risques de discrimination. Depuis la rentrée scolaire, des actions expérimentales sont mises en place pour accompagner les différents acteurs du système scolaire sur ce sujet complexe et délicat.

De même que le diagnostic intégrait les perspectives et perceptions des différents acteurs, les actions concernent aussi bien les équipes pédagogiques que les élèves. Côté élèves, des animations ont été organisées dans diverses classes, en particulier au collège Pierre Mendès France de Val de Reuil (6ème, 4èmes, 3èmes, classe relais) avec comme objectif de clarifier la notion de discrimination et d'amener les élèves à réfléchir sur le sujet. L'un des enjeux est de leur faire faire le lien entre les différents motifs de discriminations, ainsi qu'entre les discriminations qu'ils peuvent subir mais aussi perpétrer envers les autres élèves.

Que ce soit par rapport à leur vécu ou à leur projet d'orientation, il est clair que le sujet les inspire quel que soit le support à travers lequel il leur est proposé de s'exprimer : arts plastiques, musique, écriture d'articles ou d'albums. Le travail mené dans une classe de 6ème par M^{me} Sanchez, professeur de français, a ainsi abouti à la création d'un album jeunesse intitulé « Vive la différence », qui a été publié par le CRDP. Côté équipes pédagogiques, le premier groupe



Groupe de travail au Rectorat, à Rouen.



Groupe de travail au Lycée Delamare Debutteville à Forges-les-Eaux.



Marie-Dominique Carpentier,
proviseure-adjointe du Lycée polyvalent
Delamare Deboutteville à Forges-les-Eaux.

Les discriminations n'apparaissent pas de façon criante au lycée polyvalent Delamare Deboutteville. Pourtant, enseignants et élèves y sentent des discriminations subtiles, en terme

de genre et entre différentes sections notamment. Mis en relief par le cabinet Aleteya, ces points ont donné lieu à des actions depuis la rentrée. « *LUCIDE a donné une impulsion qui devrait faire évoluer les pratiques. Car même s'il y a des mots innocents dont les auteurs ne perçoivent pas la portée et si j'ai dû convaincre des membres de l'équipe pédagogique de participer aux demi-journées de stage mises en place, des réflexions s'installent au niveau de l'orientation, des relations entre l'école et le monde de l'entreprise... !* » Marie-Dominique Carpentier aimerait par exemple parvenir au recrutement de plus nombreuses jeunes filles en Sciences de l'ingénieur et de garçons en Sciences et technologies de la gestion. « *Les jeunes s'auto-discriminent. Il faut les aider à se défaire d'idées toutes faites* » pense la proviseure-adjointe.

Concernant les élèves, les éco-délégués suivent les modules de sensibilisation aux discriminations sexistes de LUCIDE Santé. L'objectif est qu'ils deviennent ambassadeurs auprès de leurs camarades. Une semaine santé/citoyenneté a également été organisée en mars à destination des élèves de Seconde. « *L'égalité homme/femme s'intègre dans le projet académique. C'est pourquoi nous avons accueilli une pièce de théâtre qui aborde la violence conjugale. J'espère que ce spectacle lancera le débat et créera une dynamique. J'y crois car les jeunes sont sensibles au développement durable et cette action nous permet de leur montrer qu'on ne peut pas séparer le social de l'environnemental* » souligne Marie-Dominique Carpentier.

de travail a été mis en place au lycée de Forges-les-eaux avec comme objectif de se pencher particulièrement sur l'articulation entre lycée professionnel et lycée général. Il a contribué à une prise de conscience des possibles ruptures d'égalité de traitement liées en particulier aux stéréotypes existants. Si ces actions tournées vers la prise de conscience et aussi la prise de recul par rapport aux pratiques sont fondamentales, il est également essentiel d'outiller les professionnel-le-s pour les aider à traiter ce sujet au quotidien.

Au niveau académique, un groupe de réflexion-production travaille actuellement sur la réalisation d'un module pédagogique sur les discriminations destiné aux classes de 5èmes dont c'est au programme dans le cadre de l'éducation civique. En impliquant à la fois des enseignants d'éducation civique et des CPE dans la construction de ce module, l'objectif est là encore d'amener les élèves à réfléchir sur ce sujet de façon concrète.

Côté événements, après avoir fait partie des thèmes clés de la journée académique du CAVL (Conseil Académique de la vie lycéenne) destinée aux jeunes élus des conseils de la vie lycéenne, la lutte contre les discriminations fera l'objet d'une journée académique thématique organisée par le Rectorat dans le cadre de l'animation des CESC (Comité d'Education à la Santé et à la Citoyenneté) à l'automne, avec comme intitulé « Pour comprendre et agir ».

Lecture de l'album " Vive les différences " par les élèves de 6^{ème} de M^{me} Sanchez aux maternelles du Val de Reuil.





David Malo, Emmuel Tessier, Jérôme Godefroy et Romain Caron.

ÉVALUATION Regards LUCIDE

Printemps 2007. L'équipe des jeunes REGARDS LUCIDE se lance dans l'organisation d'une enquête sur le 2^e numéro du journal LUCIDE récemment paru. Ils s'investissent dans chacune des étapes de l'organisation de l'enquête : 1) rédaction d'un questionnaire, 2) apprentissage des « règles d'or » de l'enquête téléphonique, 3) test « en réel » du questionnaire, 4) brief des télé-enquêteurs et enfin 5) analyse des résultats.

Rébecca Vasseur, Christine Ternat, David Malo, Emmanuel Tessier et Jérôme Godefroy.



Après cette expérience, ils nous livrent quelques témoignages :



MÉLANIE DAUSSY

à propos des simulations téléphoniques réalisées par le groupe pour

« s'exercer » à la passation du questionnaire : « Les simulations téléphoniques nous ont permis d'adapter notre vocabulaire pour qu'il soit précis et qu'il aille droit au but, pour que la personne n'ait pas de doutes sur le sens de la question. On a appris à réagir aux différentes situations même si on n'est pas devenu des enquêteurs du jour au lendemain (rires) ... Il faut savoir rester calme, garder son contrôle, ne pas perdre ses moyens même si la personne interrogée nous déroute. Il faut tout simplement prendre de l'assurance, montrer qu'on est là pour faire quelque chose ! Ne pas penser à qui on est mais à ce qu'on est en train de faire, ce qu'on veut faire, garder en tête l'objectif et oublier tout ce que sont nos faiblesses habituelles : arrêter d'être soi-même en fait (rires)... Quand on arrête d'être soi-même c'est là qu'on devient enquêteur : c'est un jeu de rôles ... »

BRÈVES

PÔLE ANTI-DISCRIMINATIONS AU TGI DE ROUEN

Dans le cadre de la circulaire ministérielle du 11 juillet 2007, un pôle anti-discriminations a été créé au Tribunal de Grande Instance de Rouen. Annabelle MARCHIONI a été nommée déléguée du procureur de la République le 8 janvier 2008. Elle assurera l'interface entre les associations locales impliquées dans la lutte contre les discriminations et le monde judiciaire. Elle a également pour mission de recevoir

au palais de Justice de Rouen toute personne se déclarant victime de discrimination et de faciliter le traitement de toutes les plaintes pour discrimination transmises au procureur de la République.

LE FORUM JEUNESSE CG 76

Le Département de Seine Maritime organisait les 25 et 26 avril un Forum Jeunesse à la Maison de l'Université. Concerts, spectacles, stands et témoignages ont permis de valoriser les projets et l'engagement des jeunes du département. A cette occasion, les jeunes du groupe Just Kiff Dancing, ambas-



Groupe des danseuses de hip hop : Olivia Achi, Yamina Oumari, Laeticia Delbos.

FORMATION POLICE/GENDARMERIE

A la demande du Procureur de la République du TGI de Rouen, deux sessions de sensibilisation à la lutte contre les discriminations ont été mises en place dans le cadre du projet LUCIDE pour les personnels de Police et de Gendarmerie. Elles ont permis des réflexions croisées sur les pratiques professionnelles et la gestion aussi bien des risques de discriminations que du sentiment de discrimination présents au quotidien. Le bilan très positif de ces sessions expérimentales ouvre la voie à leur démultiplication.

sadres LUCIDE, ont présenté le module Santé et leur spectacle de hip hop sur les discriminations sexistes. Leurs témoignages et l'animation d'un jeu avec les participants au forum a permis les échanges entre jeunes et a suscité le débat sur l'égalité entre les filles et les garçons aujourd'hui.

LES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE :

ROMAIN CARON

à propos de l'élaboration du questionnaire : « On a beaucoup discuté du choix des réponses pour les questions. On s'est appuyé

sur notre première expérience de questionnaire lors du séminaire LUCIDE Logement. On a beaucoup réfléchi à la formulation pour ne pas induire les réponses. On a fait attention à avoir à la fois des questions ouvertes et questions fermées pour s'assurer que quand on pose une question, on puisse ensuite relancer, pour pas rester que dans du oui, du non, c'est-à-dire savoir si oui : pourquoi ?, si non : pour quelles raisons ?... Comme on n'est pas des pro c'est pas facile, mais on travaille avec des professionnels et ainsi on apprend. Il ne faut pas douter du travail accompli... »

MAIMOUNATA

TANDIA à propos du test du questionnaire auprès des premier-e-s interviewé-e-s : « Ca nous a appris à parler

au téléphone, à être plus à l'aise, savoir s'imposer, poser la discussion, directement aller droit au but. Il a fallu apprendre à rester le plus possible dans le questionnaire, à ne pas essayer de connaître des détails sans importance, mais en même temps savoir écouter, ... et mener une discussion mais sans être en face à face. Donc quand on posait une question et que la personne s'étendait trop, on la coupait poliment pour lui faire comprendre qu'il y avait d'autres questions et qu'il fallait qu'on continue ... »

Le groupe Regards LUCIDE présente au journal les résultats de l'enquête.

Combien de personnes ont répondu à l'enquête ?

L'enquête a été réalisée les deux premières semaines de juillet. 273 personnes ont été contactées par les enquêteurs, 68 questionnaires ont été renseignés.

Est-ce que vous êtes satisfaits du taux de participation à l'enquête ?

Pour un début de juillet ce n'est pas si mal... Mais beaucoup de personnes n'ont pas répondu c'est un peu dommage. Peut-être que les personnes n'étaient pas assez intéressées ? ou manquaient de temps ? La plupart des personnes qui ont reçu le journal étaient déjà a priori impliquées dans le projet.

Quel est le profil des personnes qui ont répondu ?

Beaucoup de membres de groupes de travail (34%) après ce sont plutôt des partenaires et des financeurs. En fait ce sont surtout des personnes investies ou proches du projet qui se sont exprimées.

Est-ce un journal qui est lu par les personnes qui le reçoivent ?

La plupart des personnes disent avoir lu le journal, au moins en diagonale : 72%. Ils ont fait l'effort de le regarder. On leur envoie, ils le lisent. Ce sont en fait 90% de personnes qui l'ont ouvert, après ce sont différentes façons de le lire...

Qu'est-ce qui a le plus intéressé les lecteurs dans le journal ?

C'est clairement le point d'avancement et le dossier central sur la discrimination positive.

Et l'article Regards LUCIDE ? ...

On voit qu'il n'y en a pas beaucoup qui sont intéressés par nous (rires) ... Cette fois-ci, dans ce nouveau numéro on en dit plus ... ou alors il faudrait peut-être qu'on fasse un numéro spécial Regards LUCIDE !

Quelques articles ont vraiment retenu leur attention (même s'ils disent qu'ils ont lu le journal en diagonale). Ils s'en souviennent. C'est positif. Y compris l'article Fond de l'œil : 43% l'ont lu. Et nous on l'avait trouvé très intéressant.

Le journal LUCIDE est-il considéré comme utile ?

On apprend des choses sur les différents types de discrimination et l'avancement du projet. Cela permet de faire vivre le projet, d'informer les personnes sur les différents thèmes que LUCIDE aborde. Le choix des rubriques semble pertinent aux lecteurs-trices. C'est quand même vraiment bien. On a intéressé les personnes qui le lisent et qui veulent avancer sur ce champ là. C'est vraiment positif.

Quelles grandes conclusions tirez-vous de cette enquête ?

Il y a des réponses très positives mais sur 67 personnes... C'est un petit échantillon. Mais en même temps le journal est fait pour les professionnel-le-s avec qui LUCIDE travaille et on a interviewé beaucoup de personnes qui participent directement au projet. Donc même si certains n'ont pas répondu faute de temps, peut-être que ceux qui ont répondu sont représentatifs de la cible de journal.

Et puis juste pour finir, on voulait remercier les personnes qui ont bien voulu répondre à l'enquête. Et on les remercie de lire nos articles REGARDS LUCIDE jusqu'au bout ... (sourire).

INTERVENTION LUCIDE/ PROTECTION JUDICIAIRE DE LA JEUNESSE

Dans le cadre de stage de formation civique et de citoyenneté pour les mineurs mis en œuvre en janvier dernier par le Centre d'Action Educatif d'Evreux, l'équipe du projet LUCIDE a animé une session de sensibilisation autour de la question des discriminations. Ces stages visent à contribuer à l'insertion sociale et culturelle des mineurs en danger et des jeunes qui ont fait l'objet d'une décision de justice. Le partenariat avec LUCIDE a permis d'engager la réflexion, les échanges et les témoignages avec les jeunes. Cette intervention ayant été très

appréciée par les jeunes, une réflexion est engagée avec la PJJ pour intégrer plus régulièrement un module sur les discriminations dans ces stages au niveau régional.

LUCIDE ET LE FSE

Les 22 et 23 novembre 2007, une conférence européenne de clôture des travaux de la plate-forme européenne s'est tenue à la Maison de la Mutualité à Paris avec le soutien de la Commission européenne. Un stand LUCIDE a permis de présenter les produits et les outils LUCIDE et de faire connaître nos activités. Nous avons par ailleurs apporté nos contributions à



Jihane Jomni-Coton sur le stand LUCIDE du forum au Mont Saint Aignan.

l'ouvrage collectif (ci-contre) réalisé courant 2007 dans le cadre du réseau thématique Equal France portant sur le thème « Lutte contre le racisme et la xénophobie ».

Dans un même élan, le 13 décembre dernier, la DRTEFP de Haute-Normandie et l'URIOPSS Haute-Normandie organi-

saient à la Maison de l'Université de Mont Saint Aignan un forum régional visant à susciter les échanges et une dynamique de pérennisation des bonnes pratiques sur le territoire haut normand.





LES PORTEURS DU PROJET LE RECTORAT DE L'ACADÉMIE DE ROUEN

En s'engageant comme membre du partenariat de développement du projet LUCIDE en 2005, le Rectorat a fait de l'Académie de Rouen l'un des champs d'expérimentation clé du projet LUCIDE plaçant ainsi notre académie à l'avant-garde sur le sujet des discriminations au niveau national. Jean-Jacques Pollet, Recteur de l'Académie de Rouen, nous parle de l'Education de façon LUCIDE.

Le Rectorat de l'Académie de Rouen participe au projet LUCIDE depuis trois ans. Dans quelle mesure la lutte contre les discriminations fait-elle partie des missions de l'Education Nationale ?

Les discriminations ne sont pas une problématique exclusive de l'Education Nationale. Mais l'Education Nationale a une sorte de responsabilité particulière puisqu'elle est dépositaire, pas seulement de l'instruction, mais de l'éducation et en particulier de l'éducation à la citoyenneté. Par conséquent, à partir du moment où elle porte l'idéal humaniste, universel et égalitaire, le fait qu'existe au sein même de l'Education Nationale une empirie discriminatoire constitue une remise en cause de sa propre identité. La lutte contre les discriminations constitue par conséquent au sein de l'Éducation un enjeu beaucoup plus déterminant que dans tout autre domaine de la vie quotidienne, qu'il s'agisse du logement, de l'emploi.

Le diagnostic réalisé dans le cadre du projet LUCIDE Education a mis en évidence des risques discriminatoires et identifié différents types de discriminations au sein de l'Education Nationale. Que pensez-vous de cette analyse ?

L'effet premier de LUCIDE, c'est son opération de lucidité ! L'Education Nationale, parfois un peu trop sûre d'elle à travers certains discours, ne peut s'exonérer d'une auto-analyse. La circulaire de préparation de la rentrée 2008, à travers laquelle le Ministère définit dix grandes orientations prioritaires, traduit d'ailleurs une réelle volonté de faire évoluer les comportements. Car pour la première fois, ce document fait explicitement mention de la lutte contre toutes les violences et toutes les discriminations, notamment l'homophobie.

Y a-t-il, en matière de lutte contre les discriminations à l'école, des axes de travail prioritaires pour l'Académie de Rouen, à travers l'action de sa Délégation académique à l'égalité des chances (DALEC) ou de ses autres services ?

Quand je regarde les statistiques nationales, je constate que nous figurons dans les dernières positions en ce qui concerne l'orientation des filles vers les classes de terminales scientifiques. Or, les chiffres montrent que les filles obtiennent globalement de meilleurs résultats scolaires. De fait, en envoyant davantage de garçons vers les filières dites «nobles», nous participons d'une politique de discrimination à l'endroit des filles. Certes, le système éducatif ne porte pas seul cette responsabilité et nous ne voulons pas supporter tous les maux, mais cela montre qu'aucun établissement ne peut s'affranchir de cette problématique, même si elle se pose en des termes à chaque fois différents. Donc, oui, je suis preneur de toute démarche qui nous verrait ne plus occuper le fond de la classe sur ce sujet en particulier.

Comment la lutte contre les discriminations peut-elle s'organiser au sein des établissements scolaires ?

Il ne peut en la matière y avoir de directives précises car le contexte n'est pas le même dans tous les établissements. Néanmoins, j'insisterai lors de la réunion de rentrée avec les responsables d'établissement sur le point n°9 de la circulaire de préparation de la rentrée 2008. J'inviterai donc les établissements qui auront observé, diagnostiqué des pratiques discriminatoires à inscrire des actions dans le cadre de leur projet d'établissement – qui porte sur 3 ans - pour faire évoluer les comportements. Il est en particulier essentiel que les CESC (Comité d'Education à la Santé et à la Citoyenneté) s'emparent de ce sujet.

Quelle place les actions et les outils réalisés dans le cadre du projet LUCIDE Education peuvent-ils trouver dans cette optique ?

Il ne faut pas que les outils conçus dans le cadre de LUCIDE restent dans des tiroirs ! La communauté éducative doit s'en emparer pour les expérimenter dans les établissements en particulier via les projets vie scolaire. Nous pouvons par exemple imaginer voir s'installer une réflexion sur les discriminations dans l'élaboration du règlement intérieur. Les actions prévues à l'automne (formation, journée académique) viendront alimenter ces réflexions.

La circulaire de préparation de la rentrée scolaire 2008, n° 2008-042 du 4 avril 2008, adressée aux rectrices et recteurs d'académie, aux inspectrices et inspecteurs d'académie, directrices et directeurs des services départementaux de l'Education nationale, est structurée autour de dix grandes orientations prioritaires. « Lutter contre toutes les violences et toutes les discriminations, notamment l'homophobie », figure au point n°9. Une première dans ce document. En voici le texte.

« L'école doit offrir à tous les enfants des chances égales et une intégration réussie dans la société. Sa mission est donc aussi de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, de permettre une prise de conscience des discriminations, de faire disparaître les préjugés, de changer les mentalités et les pratiques. Au sein des établissements, une importance particulière devra être accordée aux actions visant à prévenir les atteintes à l'intégrité physique et à la dignité de la personne : violences racistes et antisémites, violences envers les filles, violences à caractère sexuel, notamment l'homophobie.

Par tous les moyens, prévention et sanction, la lutte contre la violence dans et autour des établissements demeure une priorité absolue. »

JOURNEE MONDIALE DE LUTTE CONTRE L'HOMOPHOBIE - 17 mai 2008



A l'occasion de la 4ème édition de la journée mondiale de lutte contre l'homophobie, une action à destination des jeunes du réseau des Missions Locales/PAIO est mise en place dans le cadre du projet LUCIDE, en partenariat avec le Collectif Comme Ça. Deux objectifs : faire prendre conscience que l'homophobie sous diverses formes reste très présente dans notre société (en particulier dans le monde du travail) et libérer la parole sur l'orientation sexuelle.

Un badge accompagné d'un flyer sera distribué aux jeunes. A noter également l'organisation d'un séminaire intitulé « Homosexualité : savoir accompagner » le lundi 19 mai pour les professionnels du réseau ML/PAIO et les travailleurs sociaux des partenaires du projet.

**C'EST PAS L'HOMOSEXUALITÉ
QUI REND LA VIE DIFFICILE
C'EST L'HOMOPHOBIE**

LUCIDE À EVREUX...

De nouvelles actions viennent entretenir la sensibilisation amorcée dans le cadre de la Semaine de l'égalité femmes-hommes organisée à Evreux en décembre dernier. Ainsi, deux jeunes de la mission locale Pays d'Evreux et Eure sud qui avaient participé au module LUCIDE Santé de sensibilisation aux discriminations sexistes ont endossé leur rôle d'ambassadeurs dans le cadre du City Raid d'Evreux le 8 avril. A partir d'un jeu de mime, l'objectif était de faire découvrir aux jeunes participant au Raid un message fort sur les représentations non fondées sur l'existence de « métiers d'hommes » et de « métiers de femmes ». Côté emploi, après le focus groupe du mois de décembre qui avait permis de recueillir les réactions à chaud de responsables d'entreprises sur le prototype du guide d'aide au recrutement « Mode d'Emploi LUCIDE », un petit déjeuner entreprises organisé le 23 avril avec l'UIMM/MEDEF de l'Eure a permis un temps de réflexion autour de la présentation du guide et des enjeux liées à son utilisation. Quant à l'exposition des dessins humoristiques de F. Dhumes sur l'égalité femmes-hommes, qui avait été inaugurée sur les grilles de la Préfecture, elle a été mise à disposition dans le cadre de diverses manifestations.



Inauguration par R. Samuel, Préfet de l'Eure de l'exposition Franck Dhumes sur « l'Égalité femmes-hommes » en présence de J-L Destans, Président du département de l'Eure.



Virginie Baillon et Janick Léger-Lesoer.



Elimane Sy, ambassadeur LUCIDE et Grégoire Boca de la mission locale d'Evreux et les jeunes participant au City Raid.



Exposition Franck Dhumes sur les grilles de la Préfecture de l'Eure.

L'HÉTÉROSEXUALITÉ EN QUESTION

Louis-Georges TIN

Les women studies avaient ouvert le champ aux men studies, les black studies aux white studies, renversements dont la portée intellectuelle et politique n'est que trop évidente. De même, il était temps que les études gaies et lesbiennes ouvrent la voie à la recherche sur l'hétérosexualité...

Ancien élève de l'École normale supérieure, docteur ès lettres, Louis-Georges Tin est spécialiste de l'histoire de la sexualité. Il a notamment dirigé le Dictionnaire de l'homophobie (PUF 2003), et a fondé en 2005 la Journée mondiale de lutte contre l'homophobie, aujourd'hui célébrée dans plus de 50 pays à travers le monde, et reconnue par le Parlement européen. Par ailleurs, il est aussi vice-président et porte-parole du CRAN, le Conseil Représentatif des Associations Noires. Son engagement en faveur des droits de l'homme a été couronné par plusieurs prix internationaux : le Tupilak Award (Stokholm 2005), le Prix Homoedu de l'homme de l'année (Paris 2005), le Grizzl (Moscou 2006), le Tolerantia Award (Berlin 2006).

Peut-on penser l'hétérosexualité ?

Paradoxalement, l'essor des cultures gaies et lesbiennes rend aujourd'hui possible une réflexion de fond sur la question hétérosexuelle, et c'est là une grande nouveauté. En effet, de manière tout à fait frappante, depuis des siècles, des milliers d'ouvrages ont été consacrés au mariage, à la famille, à l'amour ou à la sexualité des hétérosexuels, mais en fait, l'hétérosexualité en tant que telle n'apparaissait guère dans ces écrits : elle était en général le point de vue, et donc le point aveugle de toute vision. Partout présente, mise en scène, exaltée, elle échappait cependant à toute interrogation, comme si elle était transparente à elle-même, comme si elle était en-deçà de toute réflexivité. Dès lors, l'absence de réflexion sur l'hétérosexualité est en elle-même un fait remarquable, quoique rarement remarqué.

Pourtant, le monde qui nous entoure est tout entier obsédé par l'imaginaire du couple hétérosexuel : les contes de l'enfance, les romans des adultes, le cinéma et la télévision, les journaux et les magazines, les publicités et les chansons populaires, tout célèbre à l'envi le couple de l'homme et de la femme. C'est un empire invisible, invisible du moins pour la plupart des hétérosexuels...

Quand l'hétérosexualité était une maladie...

Les médecins de la fin du XIXe siècle exploraient les territoires inconnus du psychisme, ils décrivaient de nouvelles maladies mentales, et pour désigner l'amour fou, cette pathologie redoutable, ils inventèrent un mot nouveau : ce fut « hétérosexualité » ! En effet, comme le confirme l'historien Jonathan Katz dans son livre, L'In-

vention de l'hétérosexualité, l'hétérosexualité désignait à cette époque une maladie psychique que les docteurs tentaient de soigner. Ainsi, en 1893, Charles Hugues, éminent médecin de l'hôpital Saint-Louis, expliquait à ses confrères qu'il était possible qu'un traitement médical « ramène la raison et les sentiments à la normalité, et que l'homo et l'hétérosexuel puissent devenir des êtres humains aux inclinations érotiques naturelles et aux pulsions normales ».

L'examen des dictionnaires de l'époque confirme le fait. En 1901, le Dorland's Medical Dictionary définissait l'hétérosexualité en ces termes : « appétit sexuel anormal ou pervers pour l'autre sexe ». Pareillement, en 1923, le New International Dictionary of Merriam Webster indiquait : « passion sexuelle morbide pour une personne du sexe opposé ». L'hétérosexualité était donc une maladie grave, qu'il fallait prendre au sérieux. En somme, dans la typologie sexuelle qui s'inventait alors, il existait trois catégories d'individus :

- les homosexuels, qui éprouvent une attirance morbide pour les personnes de leur sexe ;
- les hétérosexuels, qui éprouvent une attirance morbide pour les personnes de l'autre sexe ;
- les gens normaux, qui ne font pas de la sexualité une pratique autonome ou exaltée, qui se marient

si possible, ont des enfants et éprouvent une honnête amitié pour leur partenaire, bien entendu de l'autre sexe.

Que dit la psychanalyse à propos de l'hétérosexualité ?

Dès l'origine, la psychanalyse naissante remettait clairement en cause l'illusion selon laquelle l'hétérosexualité serait chose naturelle. Ainsi, en 1905, dans les Trois Essais sur la théorie sexuelle, Freud écrivait : « L'intérêt exclusif de l'homme pour la femme est aussi un problème qui requiert une explication et non pas quelque chose qui va de soi. » Pour lui, l'hétérosexualité n'était pas une donnée immédiate de la conscience. Comme il l'expliquait dans le même essai, « l'intérêt sexuel exclusif des hommes pour les femmes est aussi un problème qui nécessite d'être élucidé et ce n'est pas un simple fait fondé sur une attirance qui ressortirait en dernier ressort d'une nature chimique ». Loin d'être une donnée naturelle, chimique ou biochimique, l'hétérosexualité était donc à ses yeux, comme l'homosexualité du reste, le résultat de l'histoire psychique de l'individu.

« Songez que, dans nos sociétés, dans nos mœurs, tout prédestine un sexe à l'autre ; tout enseigne l'hétérosexualité, tout y invite, tout y provoque, théâtre, livre, journal, exemple affiché des aînés, parade des salons, de la rue. Si l'on ne devient pas amoureux avec tout ça, c'est qu'on a été mal élevé, s'écrie plaisamment Dumas fils dans la préface de La Question d'argent. Quoi ! Si l'adolescent cède enfin à tant de complicité ambiante, vous ne voulez pas supposer que le conseil ait pu guider son choix, la pression incliner, dans le sens prescrit, son désir ! Mais si, malgré conseils, invitations, provocations de toutes sortes, c'est un penchant homosexuel qu'il manifeste, aussitôt vous incriminez telle lecture, telle influence (et vous raisonnez de même pour un pays entier, pour un peuple) ; c'est un goût acquis, affirmez-vous ; on le lui a appris, c'est sûr. » André Gide, Corydon, 1924



Le 14 novembre dernier, Louis-Georges Tin était invité à une conférence-débat LUCIDE au Maré-
graphe pour donner une conférence sur *L'HÉTÉROSEXUALITÉ EN QUESTION... Normes de sexe et de
genre dans la société contemporaine*. A partir d'une mise en perspective historique, cette confé-
rence avait pour but de déconstruire les normes de sexe et de genre qui régissent notre société,
afin de mettre en lumière les mécanismes spécifiques qui structurent les discriminations et les
stigmatisations sexistes et homophobes.

En évoquant par ailleurs la bisexualité originelle
de l'enfant, qui est même, selon lui, un pervers
polymorphe, Freud entendait ainsi montrer que
l'hétérosexualité est le résultat d'un apprentis-
sage psychique fort difficile, qui se construit dès
la plus tendre enfance. Cette position n'était pas
limitée à cet ouvrage. En 1920, par exemple,
dans *Névrose, psychose et perversion*, il affir-

Qu'est-ce que l'hétérosexisme ?

Le mot ne figure pas encore dans les dictionnai-
res de langue française. Le concept, pourtant, ne
date pas d'aujourd'hui : il apparaît clairement dans

Ainsi, véritable police du genre, l'hétérosexisme
peut être défini comme l'idée commune selon la-
quelle l'homme serait fait pour la femme, et sur-
tout, la femme pour l'homme. Cette représenta-
tion entretient les femmes dans l'idée que leur
louable et généreuse douceur les destine natu-
rellement au service de l'homme, et de la famille,
et parallèlement, conforte les hommes dans le



*" Le don du coeur " tapisserie
1400-1410, Musée du Louvre.*

*L'émergence d'une éthique cour-
toise en Occident favorisa l'essor
d'une culture du couple homme-
femme, tandis que les amitiés
masculines qui avaient fait les
grandes heures des légendes
héroïques se virent de plus en
plus soupçonnées, critiquées,
refoulées. C'est donc ce pas-
sage de la culture homosociale
ancienne à la culture hétéro-
sexuelle moderne qui doit être
examiné. Cette évolution, et pour
mieux dire, cette substitution
fut longue, complexe et difficile,
comme on peut s'en douter, et
les oppositions à cette tendance
nouvelle furent nombreuses et
diverses.*

mait encore : « Il faut se dire que la sexualité
normale, elle aussi, repose sur une restriction
du choix d'objet ». En ce sens, la psychanalyse
entendait démontrer que l'hétérosexualité n'était
nullement une disposition innée. Toute l'ana-
lytique des complexes, du complexe d'Oedipe
en particulier, tendait à le prouver. Cependant,
malgré l'extrême diffusion de toutes les thèses
ou hypothèses de la psychanalyse, l'idée selon
laquelle l'hétérosexualité serait une disposition
acquise, aussi problématique en somme que
l'homosexualité, demeura tout à fait étrangère à
l'immense majorité du public, et même des psy-
chanalystes.

les écrits d'André Gide, c'est en quelque sorte la
« pensée straight » dont parlait Monique Wittig,
ou encore « la contrainte à l'hétérosexualité » que
critiquait Adrienne Rich. Il apparaît en filigrane
dans les termes « hétéroflics » ou « hétérorristes »
dont se servaient les militants du FHAR (le Front
Homosexuel d'Action Révolutionnaire), et le mot
fut même quelques fois prononcé à cette époque,
mais il n'avait guère jusqu'alors d'existence publi-
que. Or, ces dernières années, lors des débats et
réflexions autour du Pacs, le mot et le concept ont
plus d'une fois été sollicités, relayés en outre par
les termes hétérocentrisme et hétéronormativité,
plus ou moins synonymes.

sentiment que la femme leur est naturellement
due, selon l'ordre des choses, et en raison aussi
de leur « vaillance », obscure conviction qui jus-
tifie confusément et a priori les agressions et
harcèlements sexuels de toutes sortes, perpé-
trés parfois en toute quiétude, et même, étran-
gement, dans un esprit de relative légitimité, qui
donne à croire à une forme extrême de cynisme,
là où il faudrait voir peut-être une sorte de naï-
veté paradoxale, bien entendu intolérable. En ce
sens, l'hétérosexisme est à la fois la source de
l'homophobie et du sexisme, raison pour laquelle
les individus les plus sexistes sont en général les
plus homophobes, et vice-versa.

L'Invention de la culture hétérosexuelle au Moyen Âge

Puisque la culture hétérosexuelle doit être ap-
préhendue dans l'histoire, il serait intéressant de
se poser la question suivante : à quelle époque

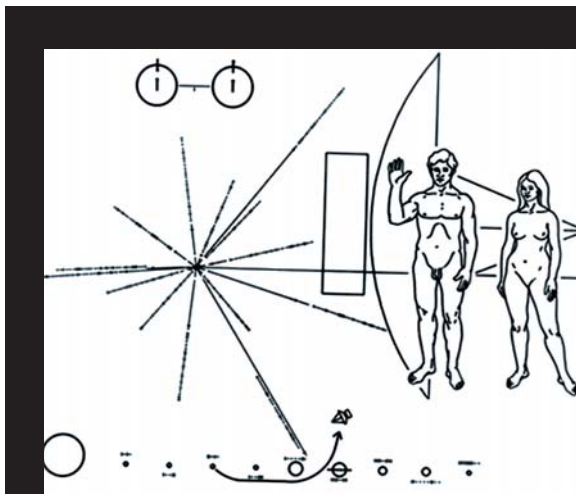
« *L'homosexualité fait partie des états premiers de la sexualité humaine, elle ne représente pas la fin de la sexualité, qui, dans le meilleur des cas, s'achemine vers l'hétérosexualité* » (Tony Anatrella, prêtre et psychanalyste, *Le Monde*, 10 octobre 1998)

« *De fait, dans ses efforts pour effectuer son autonaturalisation en original, l'hétérosexualité doit se comprendre comme une répétition compulsive et contraignante : elle ne produit rien d'autre que l'effet de son originalité. Les identités hétérosexuelles contraignantes consolident les fantasmes ontologiques d' « homme » et de « femme » et, par des coups de théâtre, se posent comme fondement et origine de la mesure normative du réel.* » (Judith Butler, *Imitation et insubordination du genre*, 1991)

apparaît-elle dans notre société ? C'est vers la fin du XI^e siècle qu'elle émerge en Occident, à la faveur de la société courtoise. En effet, dans les époques antérieures, le couple homme-femme n'était guère célébré en tant que tel. Il pouvait être présent, ici et là, il pouvait être mis en scène de temps en temps, mais il n'était pas un objet central, il n'était pas particulièrement digne d'intérêt. En revanche, à partir de la fin du XI^e siècle, il devient une réalité récurrente dans les textes et dans les représentations artistiques. Il suscite des discours nombreux, et souvent euphoriques ; il est sans cesse analysé, chanté, célébré, exalté. Il constitue un objet culturel en tant que tel, et même, un objet-culte.

L'émergence d'une éthique courtoise en Occident favorisa l'essor d'une culture du couple homme-femme, tandis que les amitiés masculines qui avaient fait les grandes heures des légendes héroïques se virent de plus en plus soupçonnées, critiquées, refoulées. C'est donc ce passage de la culture homosociale ancienne à la culture hétérosexuelle moderne qui doit être examiné. Cette évolution, et pour mieux dire, cette substitution fut longue, complexe et difficile, comme on peut s'en douter, et les oppositions à cette tendance nouvelle furent nombreuses et diverses.

Jusqu'alors, la culture féodale s'était fondée sur un univers exclusivement masculin. Les hommes, et notamment les hommes de guerre, vivaient souvent dans un monde éloigné de celui des femmes. Ces chevaliers étaient portés à développer une éthique du courage individuel, celle du prud'homme, et de la soumission loyale à l'ordre féodal, l'éthique du vassal. L'exaltation que produisaient la vie de groupe, les campagnes militaires et l'expérience commune du danger créait évidemment des liens très solides, qui dépassaient souvent la simple camaraderie. Ces amitiés viriles devenaient souvent des relations passionnées, qui engageaient les deux chevaliers jusqu'à la mort. Elles s'exprimaient dans des termes très forts, qui impliquaient une tendresse sentimentale mêlée de vigueur militaire, que les dispositifs socio-sexuels d'aujourd'hui rendent sans doute difficile à concevoir. Ces passions masculines se développaient dans la vie chevaleresque, qui leur donnait l'occasion de s'épanouir dans l'action, dans l'aventure et dans la guerre. Ce compagnonnage héroïque était souvent mis en scène, et présenté comme un idéal de vie.



Quand la NASA envoie les stéréotypes dans l'espace

En 1972, la NASA mit au point une mission appelée « Pioneer », et envoya dans l'espace un message intersidéral destiné aux éventuelles formes d'intelligence qui pourraient le recevoir. Sur ledit message, qui se voulait une figuration des « fondamentaux » de notre univers, apparaissait un plan de l'atome d'hydrogène, du système solaire, de notre galaxie... et aussi un couple, correspondant à une « moyenne » déterminée par ordinateur, c'est-à-dire évidemment

un homme et une femme (de race blanche), l'homme levant la main en signe de paix, la femme se tenant modestement à ses côtés. Quitte à s'écarter de cette étonnante « moyenne », les scientifiques en question auraient pu aussi représenter des individus seuls, des couples hétéros et homosexuels, des groupes d'amis, des êtres humains, asiatiques, noirs, blancs ou métissés, mais ils sacrifièrent, peut-être

même sans s'en rendre compte, aux préjugés hétérosexistes et racistes qui voudraient voir dans ce qui n'est au fond qu'un couple hétéro, blanc, middle class de banlieue américaine tout à fait banal une sorte d'archétype de l'espèce humaine. C'est là l'ordinaire illusion du raisonnement métonymique, ou pour le dire plus familièrement, l'histoire de la partie qui se prenait pour le tout. Mais enfin, on peut supposer que les êtres cosmiques qui recevront le message, dans leur intelligence suprême, se contenteront de sourire en voyant cette grossière imposture, et attendront des jours meilleurs pour honorer la Terre de leur visite...

Bibliographie indicative :

- Beattie Jung Patricia and F. Smith Ralph, *Heterosexism, An Ethical challenge*, State University of New York Press, New York, 1993.
- Boswell John, *Christianisme, tolérance sociale et homosexualité*, Paris, Gallimard, 1985.
- Duby Georges, *Mâle Moyen Âge*, Paris, Flammarion, 1988.
- Gide André, *Corydon*, Paris, Gallimard, 1924.
- Katz Jonathan, *The Invention of Heterosexuality*, New York, A Dutton Book, Penguin, 1995.

• Rich Adrienne, *La Contrainte à l'hétérosexualité et l'existence lesbienne*, *Nouvelles Questions Féministes*, n°1, mars 1981.

• Tin Louis-Georges, *L'Invention de la culture hétérosexuelle*, in *Les Temps modernes*, mars 2003.

• Tin Louis-Georges, *Histoire de l'hétérosexualité*, Paris, Autrement, 2008 (à paraître).

• Wittig Monique, *The Straight Mind* New York 1978, *La Pensée straight*, réédition, Paris, Balland, 2001.



LE PHYSIQUE DE L'EMPLOI

PHYSIQUE HORS NORME, piercing, look extravagant, grande taille, ... et alors ? L'habit ne fait pas le moine dit le dicton. Toutefois, les chances de réussite dans la vie sociale et professionnelle sont-elles les mêmes pour tous ? L'apparence physique d'un individu constitue, avec son identité sexuelle, la caractéristique la plus accessible aux autres dans un processus d'interaction sociale. Au quotidien et dans la vie professionnelle, la perception des êtres repose d'abord sur leur apparence. Comment éviter d'être influencé-e par les représentations, personnelles ou sociales, sur les individus ? Alors que les médias nous assènent d'images de gens beaux, minces, bronzés et souriants, comment échapper à la tyrannie des apparences ? Quel est le poids des apparences lors de l'embauche ? Alimentent-elles un « capital sympathie » ?

Les représentations souvent empreinte de stéréotypes, à l'origine d'une discrimination discrète, presque omniprésente et toutefois peu abordée. Et pourtant, cela nous concerne tous.

L'apparence, le miroir de l'âme ?

On entend par « apparence » l'ensemble des caractéristiques physiques, des attitudes corporelles (postures, expressions, mimiques) et des attributs (vêtements, coiffure, maquillage et accessoires). Il est important de faire la différence entre les caractères physiques -la taille, le poids, les mensurations, les traits du visage etc.- et la seconde peau que sont les attributs. La seconde peau, on peut la choisir. On est libre de se conformer ou non aux codes vestimentaires, mais bien souvent on s'y plie car incontestablement le look est un facteur d'intégration très fort dans notre société.

De même, pour le corps, il existe une norme implicite définie par exemple par le calcul de l'indice de masse

corporelle ou pour les femmes par un certain rapport taille-hanches. La pression sociale est forte, alors il y a pour certains la tentation de passer au bistouri, pour d'autres de suivre des régimes draconiens sous la menace des magazines, des médias et de la publicité... Et pourtant, vouloir se conformer à la norme ou à la mode est à double tranchant. Dans bien des cas, si l'effet de miroir peut être un facteur d'intégration de l'individu, il peut aussi souligner le manque d'affirmation de soi ou de caractère (c'est l'effet clone).

L'apparence, un facteur de réussite.

Aux yeux de l'opinion publique, l'apparence physique est un facteur de réussite de plus en plus important, comme le montre un sondage du cabinet TNS Sofres réalisé en 2003. Près de la moitié des personnes interrogées (46%) a le sentiment que l'apparence et la façon de se présenter jouent un rôle croissant dans la vie. Pas étonnant quand les publicités de recrutement mettent en scène des êtres de papier éternellement jeunes et beaux, souriant à leur avenir radieux dans l'entreprise. Dans les pays anglo-saxons la réalité de l'importance donnée à l'apparence dans les parcours professionnels et sociaux est ouvertement reconnue et assumée. Parmi les clients des cliniques de chirurgie esthétique à Londres, nombreux sont les golden boys de la City. Ils expliquent leur démarche par la volonté de mettre tous les atouts -y compris physiques- de leur côté. En France, on voit apparaître dans les entreprises des ateliers de relooking et des stages de valorisation par l'image : tout est bon pour soigner son apparence. On ne peut donc pas y échapper ?

« What is beautiful is good » (K. Dion)

C'est à partir du 19^{ème} siècle qu'une dimension psychologique et morale est associée à l'apparence. Instinctivement, une personne jugée belle est aussi considérée comme plus intelligente, plus apte, par exemple scolairement, plus douée etc. Il existe une tendance très nette à confondre le beau et le bon. Dans son article intitulé Apparence physique et GRH : entre choix et discriminations, Hélène Garner Moyer cite des travaux de sociologues anglo-saxons qui montrent les principaux attributs moraux associés à la beauté, entre autre l'intelligence, le bien-être psychologique, le bonheur ou l'honnêteté. Ces stéréotypes associent donc la beauté à la réussite et vont induire un « capital sympathie » aux yeux des responsables des ressources humaines. Quid des compétences ? Si la prise en compte de l'apparence physique comme critère de recrutement peut être légitime ou légale pour quelques fonctions (mannequins, acteurs) elle est dans la plupart des cas un critère de sélection arbitraire sans aucun lien objectif avec la capacité à remplir une mission.

Autre exemple, une opération de testing réalisée en avril 2005 a montré qu'un candidat obèse a 3 fois moins de chances de décrocher un entretien d'embauche qu'un candidat au poids moyen pour un poste de commercial. Les représentations négatives à l'égard des personnes en surpoids sont ainsi : le manque de confiance en soi, le manque de volonté, les problèmes de santé mentale. A l'heure où la diversité est en vogue, de grands groupes ouvrent davantage leurs portes aux populations féminines ou issues de l'immigration. Mais rares sont encore les entreprises qui intègrent des physiques différents, des corps touchés par le handicap, la maladie ou le vieillissement.

La Loi du 16 novembre 2001 interdit les discriminations par rapport à l'apparence physique, mais la question reste peu traitée dans les enquêtes et les opérations de testing. Peu de données chiffrées sont donc disponibles. Néanmoins il semble clair que du côté des recruteurs, nombreux sont ceux qui admettent que l'apparence physique des candidat-e-s peut influencer leur choix, et ne voient pas nécessairement cela comme choquant ou inadmissible. Dans le même temps, 47% des personnes interrogées dans le cadre d'un sondage du cabinet TNS Sofres en 2003 admettent travailler sur ce point dans leur stratégie de promotion individuelle. Doit-on en conclure alors que la place de l'apparence dans notre société est inébranlable ?

Au final, il apparaît clairement que la lutte contre les différences de traitement par rapport à l'apparence physique n'est pas le moindre des combats à mener !

Jihane JOMNI-COTON

LES PARTENAIRES DE LUCIDE



Christine Becquet, directrice adjointe de la DRTEFP, partenaire financier du projet LUCIDE.

Compétente en matière de contrôle et de mise en œuvre de dispositifs d'aide aux entreprises et aux publics en difficulté au regard de l'emploi, la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle est partenaire de LUCIDE. Christine Becquet, directrice adjointe de la DRTEFP, explique les raisons de son adhésion au projet LUCIDE.

Qu'est-ce que la DRTEFP et quelles sont ses missions ?

La Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, au même titre que la DDTEFP, est un service déconcentré à la fois du Ministère chargé du Travail et du Ministère de l'Emploi. Elle est orientée autour du contrôle et de la mise en œuvre de dispositifs d'aide en direction des entreprises et des publics en difficulté. Ses missions sont organisées autour de trois grands programmes :

- la promotion de la sécurité et de la santé au travail, la qualité et l'effectivité du droit, le développement du dialogue social et la lutte contre le travail illégal ;
- l'accompagnement des mutations économiques et le développement de l'emploi ;

- l'accès et le retour à l'emploi des publics les plus en difficulté (travailleurs handicapés, chômeurs de longue durée, seniors, jeunes).

De quelle manière la DRTEFP est-elle engagée sur le champ de la lutte contre les discriminations ?

Nos services sont plus particulièrement engagés au niveau de la lutte contre les discriminations en matière d'emploi. Néanmoins, on retrouve un certain nombre de publics discriminés dans l'ensemble de nos trois grands programmes. DRTEFP et DDTEFP sont aussi présentes sur le champ de la lutte contre les discriminations à travers leurs contacts avec les entreprises. L'Inspection du Travail, par exemple, est concernée. Nos services interviennent en fait sur le champ réglementaire et en termes de sensibilisation vis-à-vis de publics fragilisés.

Quel est pour la DRTEFP l'intérêt du projet LUCIDE ? Quels éléments vous ont conduit à soutenir financièrement ce projet ?

C'est cette globalité de la démarche qui nous a conduits à apporter notre soutien,

en co-financement des financements du FSE, Fond social européen, puisque LUCIDE est un projet EQUAL. C'est un projet qui agit sur tous les publics discriminés et sur tous les types de discrimination. Lorsque vous voulez insérer des jeunes et qu'ils sont discriminés en matière de logement par exemple, il est d'autant plus difficile pour eux de trouver un emploi ! Aussi, il est évident que la lutte contre les discriminations dans les différents champs de la vie quotidienne a un impact sur nos actions. Notre soutien s'inscrit aussi dans le cadre de la mise en œuvre du plan de cohésion sociale et du volet jeunes, particulièrement développé.

Selon vous, quel est l'apport de LUCIDE à ce jour ? Pour ce qui concerne le champ d'ac-

tion de la DRTEFP ? Et d'un point de vue plus général ?

L'apport de LUCIDE s'articule selon moi autour de deux axes. Le premier, c'est que ce projet a créé une synergie importante entre des gens qui ne se rencontraient pas, ou peu, ou bien pas forcément sur le champ de la discrimination. Grâce à LUCIDE, des gens ont travaillé ensemble et même quand ils n'ont pas travaillé ensemble parce qu'ils n'étaient pas sur les mêmes terrains, ils ont partagé une prise de conscience, une façon d'analyser : ce n'est pas forcément l'autre qui discrimine et la discrimination n'apparaît pas systématiquement de manière directe.

J'estime que le second intérêt de LUCIDE, c'est de déboucher sur des outils, des propositions concrètes. Ce qui nous intéresse en premier lieu, à la DRTEFP, c'est le guide d'aide au recrutement pour les petites entreprises.

Que pensez-vous de ce guide d'accompagnement au recrutement pour les PME, le « Mode d'Emploi LUCIDE »

D'abord, je crois qu'il faut reconnaître qu'en dehors de LUCIDE, ni les uns ni les autres n'auraient eu les moyens humains et financiers, ni même le temps, de développer un outil de cette sorte et de le valoriser. C'est réellement un guide pratique très approfondi qui va permettre aux recruteurs des petites et moyennes entreprises, souvent les employeurs eux-mêmes, de disposer d'une méthodologie pour ne pas créer de situation de discrimination au moment de l'embauche.

Quelles perspectives ouvrent les expérimentations du projet LUCIDE ?

Je pense qu'il faut conserver la synergie de partenariat qui a été initiée. Pour notre part, il s'agit maintenant de rendre effective l'utilisation du guide d'aide au recrutement pour les PME. Il nous faut sensibiliser les acteurs intermédiaires qui sont en lien avec les petites entreprises. Dès que cet outil sera dans sa version définitive, nous valoriserons son existence au sein de notre Ministère. Il peut tout à fait être déployé nationalement.



LE SITE LUCIDE EST EN LIGNE !

www.lucide-contre-toutes-les-discriminations.org

Rédactrice en chef : Marielle Martinez
Rédaction et photos : Pascal Luce, Marielle Martinez, Jihane Jomni-Coton.
Conception graphique : Franck Achard

ASSOCIATION REGIONALE DES MISSIONS LOCALES
27 rue de Sotteville
BP 51053 - 76172 ROUEN Cedex 1
Contact : Jihane Jomni-Coton
Tél : 02 90 87 00 43 / Fax : 02 35 03 20 99
Email : infos@lucide-contre-toutes-les-discriminations.org
www.lucide-contre-toutes-les-discriminations.org

