PROGRESS
PROMOTING GENDER RIGHTS, EQUALITY SKILLS IN SPORT

Co-funded by the European Union

BOÎTE À OUTILS PROGRESS

RENFORCER L'ÉGALITÉ DE GENRE DANS VOTRE ORGANISATION SPORTIVE



EGLSF

FÉDÉRATION NATIONALE profession sport & loisirs

FVMP Federació Valenciana de Municipis i Províncies

SOMMAIRE

DÉCOUVRIR LA BOÎTE À OUTILS PROGRESS 3

CADRE GÉNÉRAL POUR LES FACILITATEURS 5

Une ressource flexible et orientée pratique 5
Apprendre en participant 5

PARCOURS PROGRESSIF 6

ACTIVITÉ 1 : LA MARCHE DES PRIVILÈGES 9

ACTIVITÉ 2 : RECONNAÎTRE LES DISCOURS DE HAINE DANS LE SPORT 11

ACTIVITÉ 3 : BASKETBALL POUR TOUS 17

ACTIVITÉ 4 : EXPLORER LES CONCEPTS LGBTQIA+ 21

ACTIVITÉ 5 : RÉAGIR AUX DISCOURS DE HAINE : LE RÔLE DES ATHLÈTES 25

ACTIVITÉ 6 : DÉVELOPPER UN ENCADREMENT INCLUSIF 29

ACTIVITÉ 7 : LE FOOTBALL S'ATTAQUE À L'HOMOPHOBIE 32

ACTIVITÉ 8 : RÉAGIR AUX DISCOURS DE HAINE : LE RÔLE DES ÉDUCATEURS SPORTIFS 35

ACTIVITÉ 9 : LE THÉÂTRE DE L'OPPRIMÉ 39

ACTIVITÉ 10 : LES DISCOURS DE HAINE DANS L'ENCADREMENT SPORTIF 42

ACTIVITÉ 11 : LES SPORTIFS FACE AUX DISCOURS DE HAINE 46

ACTIVITÉ 12 : CRÉER DES ENVIRONNEMENTS SPORTIFS PLUS SÛRS ET PLUS INCLUSIFS ... 50

ACTIVITÉ 13 : ÉLABORER UN MINI PLAN D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ AU SEIN D'UNE FÉDÉRATION 55

ACTIVITÉ 14 : ÉLABORER UN MINI PLAN D'ACTION MUNICIPAL POUR L'ÉGALITÉ 61

APPRENDRE A CONNAITRE LA BOITE A OUTILS PROGRESS

Le sport est bien plus qu'une activité physique ou une compétition. Il constitue un environnement social puissant, dans lequel les valeurs sont transmises, les identités se construisent et les relations se développent. Chaque séance d'entraînement, chaque match ou chaque activité de club contribue à créer une culture qui peut soit renforcer les inégalités existantes, soit promouvoir le respect, l'équité et l'inclusion.

Bien que des progrès significatifs aient été réalisés ces dernières années, les inégalités de genre et les discriminations liées à l'orientation sexuelle, à l'identité et à l'expression de genre, ainsi qu'à d'autres caractéristiques qui se croisent, continuent d'affecter de nombreux environnements sportifs. Les stéréotypes influencent la participation, l'accès aux postes à responsabilité, les pratiques d'encadrement et les interactions quotidiennes.

Pour de nombreux éducateurs sportifs, traduire les principes d'égalité en actions concrètes reste toutefois un défi. La boîte à outils PROGRESS a été développée pour contribuer à combler cet écart. Elle complète le Livret formateur PROGRESS en proposant un ensemble d'activités pratiques et directement utilisables, permettant aux éducateurs sportifs, entraîneurs, formateurs et animateurs de promouvoir l'égalité de genre et l'inclusion des personnes LGBTQIA+ dans leur pratique quotidienne.

Plutôt que de proposer du contenu théorique supplémentaire, cette boîte à outils met l'accent sur l'action. Elle propose des activités pédagogiques adaptables qui encouragent les participants à réfléchir aux stéréotypes, à reconnaître les situations discriminatoires, à renforcer les comportements inclusifs et à mettre en œuvre des changements concrets au sein de leur propre organisation sportive.

Conçue pour une grande variété de contextes sportifs (notamment les clubs de sport locaux, les fédérations, les services sportifs municipaux, les organisations communautaires et les structures d'éducation des adultes), la boîte à outils peut être utilisée aussi bien par des formateurs expérimentés que par des professionnels ayant peu ou pas d'expérience préalable en matière d'égalité de genre.

Les activités nécessitent peu de matériel, peuvent facilement être adaptées à différents publics et peuvent être proposées sous forme de séances autonomes ou combinées au sein de programmes d'apprentissage plus longs.

La boîte à outils suit un parcours progressif qui encourage les participants à passer de la prise de conscience à l'action :

- **Prise de conscience** : reconnaître les stéréotypes, les biais inconscients et les obstacles à la participation.
- **Mise en pratique** : développer des méthodes d'encadrement inclusives et des comportements inclusifs au quotidien.
- **Intervention** : réagir de manière appropriée face à la discrimination, à l'exclusion ou aux discours de haine.
- **Changement systémique** : intégrer les principes d'égalité dans la culture, les politiques et le leadership de l'organisation.

Chaque activité a été développée selon les principes de l'éducation non formelle et favorise la participation, le dialogue, la réflexion critique et l'apprentissage par l'expérience. Plutôt que de fournir des réponses prédéfinies, les activités encouragent les participants à analyser leurs propres pratiques, à échanger leurs points de vue et à identifier des actions réalistes pouvant être mises en œuvre dans leur propre contexte.

En définitive, la boîte à outils PROGRESS vise à rendre l'égalité de genre concrète et accessible. En fournissant des ressources pédagogiques pratiques, elle permet aux professionnels du sport de devenir des acteurs du changement au quotidien et de contribuer à la création d'environnements sportifs plus sûrs, plus équitables et plus inclusifs.



CADRE GENERAL POUR LES FACILITATEURS

La boîte à outils PROGRESS a été conçue pour aider les éducateurs sportifs, les entraîneurs, les formateurs et les animateurs à traduire les principes d'égalité de genre et d'inclusion en pratiques pédagogiques concrètes. Elle complète le Livret formateur PROGRESS en proposant un ensemble d'activités pratiques et directement utilisables, qui peuvent être mises en œuvre de manière autonome ou intégrées à des programmes de formation existants.

La boîte à outils s'adresse aux professionnels travaillant dans une grande variété de contextes sportifs, quelle que soit leur expérience préalable en matière d'égalité de genre ou d'inclusion des personnes LGBTQIA+. Plutôt que de développer une expertise spécialisée, son objectif est de favoriser la réflexion, d'encourager le dialogue et de soutenir des changements positifs dans les pratiques quotidiennes.

Une resource flexible et orientée pratique

Les activités sont conçues pour être facilement adaptées aux différents sports, profils des participants, tailles de groupe et contraintes de temps. Elles peuvent être utilisées comme des séances autonomes de sensibilisation, combinées au sein d'ateliers plus longs ou proposées en complément du Livret formateur PROGRESS.

Chaque activité suit une structure commune comprenant les objectifs d'apprentissage, le matériel nécessaire, les étapes de l'animation, les questions de débriefing et des suggestions d'adaptation, ce qui facilite l'utilisation de la boîte à outils dans une grande variété de contextes.

Apprendre en participant

La boîte à outils repose sur les principes de l'éducation non formelle et de l'apprentissage par l'expérience. Les activités encouragent les participants à réfléchir à leurs propres expériences, à échanger leurs points de vue et à identifier des actions concrètes susceptibles de renforcer l'égalité et l'inclusion dans leur travail quotidien.

La création d'un environnement d'apprentissage respectueux et sûr est essentielle. Les animateurs doivent encourager le dialogue ouvert, veiller à ce que tous les participants se sentent écoutés et guider les échanges conformément aux principes d'égalité, d'inclusion et de non-discrimination.

En définitive, la boîte à outils vise à aider les professionnels du sport à passer de la prise de conscience à l'action en leur fournissant des ressources pratiques qui contribuent à des environnements sportifs plus inclusifs, plus équitables et plus accueillants.

PARCOURS PROGRESSIF

Les activités de la boîte à outils PROGRESS sont organisées en quatre blocs thématiques qui reflètent une approche pédagogique progressive. Bien que chaque activité puisse être proposée de manière autonome, les animateurs sont encouragés à combiner des activités issues de différents blocs afin de construire un parcours d'apprentissage cohérent, adapté aux besoins des participants et au temps disponible.

La progression n'a pas vocation à être rigide. En fonction du contexte, les animateurs peuvent choisir de se concentrer sur un seul thème ou concevoir un parcours complet permettant d'accompagner progressivement les participants de la réflexion vers la mise en pratique.

Chaque bloc thématique comprend une ou plusieurs activités, accompagnées d'outils pratiques, de questions de discussion et de consignes pour le débriefing. Ensemble, ces activités aident les participants à approfondir leur compréhension des enjeux liés à l'égalité, à développer des pratiques inclusives, à réagir face à des situations difficiles et à identifier des actions concrètes pouvant être mises en œuvre au sein de leur propre organisation sportive.

Le tableau ci-dessous présente une vue d'ensemble des quatre blocs thématiques et des objectifs d'apprentissage associés à chaque étape du parcours :



APPROCHE PROGRESSIVE : DE LA PRISE DE CONSCIENCE À L'ACTION			
Thème	**Type d'activité**	**Objectif**	**Résultats attendus**
1 Prise de conscience des stéréotypes et obstacles dans le sport	**Repérer les stéréotypes**	**Objectif**: Sensibiliser les acteurs du sport à la nature systémique de la sous-représentation et à la manière dont les stéréotypes de genre façonnent la participation et les opportunités, en étant reproduits du sport local au sport de haut niveau.	Les participants identifient les stéréotypes et comprennent mieux leur influence sur la participation, les opportunités et les comportements dans le sport.
2 Mise en pratique inclusion dans les pratiques quotidiennes	**Séance d'entraînement inclusive**	**Objectif**: Fournir des outils pratiques pour appliquer des pratiques inclusives dans l'encadrement quotidien, en mettant l'accent sur le langage inclusif, l'organisation de séances mixtes et la mise en place de protocoles visant à créer un environnement sûr, afin de répondre au manque de compétences pédagogiques des professionnels.	Les participants renforcent leur capacité à appliquer des pratiques inclusives dans leur encadrement et leurs interactions quotidiennes.
3 Intervention Prévenir et réagir face aux discriminations	**Mise en situation via des jeux de rôles**	**Objectif**: Donner aux professionnels les moyens d'agir en tant que garants de la culture sportive en s'exerçant à reconnaître et à réagir face aux propos hostiles et aux comportements discriminatoires (par exemple, la transphobie et l'homophobie), en utilisant des procédures définies de signalement et de suivi.	Les participants s'exercent à apporter des réponses efficaces et gagnent en confiance pour gérer des situations difficiles.
4 Changement systémique Leadership et changement institutionnel	**Activités stratégiques**	**Objectif**: Aller au-delà de la simple mise en conformité en encourageant les participants à concevoir et à mettre en œuvre des actions concrètes dans leur contexte local, en faisant de l'inclusion une priorité stratégique (par exemple, le recrutement, les politiques de lutte contre les discriminations, les indicateurs clés de performance (KPI) et l'évaluation).	Les participants élaborent des actions réalistes pour améliorer les politiques, les pratiques ou la culture organisationnelle dans leur propre environnement sportif.

PROGRESS

PROMOTING GENDER RIGHTS, EQUALITY SKILLS IN SPORT



PRISE DE CONSCIENCE

Stéréotypes et obstacles dans le sport

ACTIVITÉ 1 LA MARCHE DES PRIVILÈGES

La Marche des privilèges est une activité expérientielle qui aide les participants à explorer la manière dont les privilèges, les discriminations et les inégalités sociales façonnent les expériences individuelles dans le sport et au-delà. En se mettant à la place de personnes ayant différentes identités, les participants sont encouragés à développer leur empathie, à réfléchir aux obstacles à la participation et à mieux comprendre comment les inégalités d'accès aux opportunités peuvent affecter l'inclusion, l'accès et le senTempsnt d'appartenance dans le sport.

Objectif pédagogique : Introduire les concepts de privilège et d'oppression, ainsi que leurs effets sur chacun. L'activité vise à favoriser l'empathie envers les autres et à encourager une compréhension plus approfondie des expériences et des difficultés auxquelles ils peuvent être confrontés.

40 min **10 to 15 participants**

Matériels

- Cartes de rôles imprimées et découpées
- Fiche de questions pour la Marche des privilèges imprimée (à lire au groupe)
- Un grand espace dégagé

Phase	Temps	Action
Introduction	10 min	Distribuez une carte de rôle à chaque stagiaire et demandez-leur de la lire individuellement. Expliquez que les stagiaires doivent imaginer la situation de vie de la personne décrite sur leur carte, tout en gardant leur rôle confidentiel.
Activité principale	15 min	Demandez aux stagiaires de se mettre en ligne. Lisez la fiche de questions portant sur les privilèges sociaux, économiques et liés à l'identité. Les stagiaires avancent d'un pas si l'affirmation s'applique au personnage qui leur a été attribué et restent sur place si ce n'est pas le cas. À la fin de l'activité, demandez aux stagiaires d'observer leur position et les différences entre les participants.
Réflexion et débriefing	15 min	Animez une discussion de groupe sur les ressentis, les observations et les enseignements tirés par les stagiaires. Encouragez une réflexion sur la manière dont les inégalités et les discriminations peuvent influencer l'accès au sport.

CONSEILS POUR LES FACILITATEURS

- Établir un environnement sûr et respectueux avant de commencer l'activité.
- Rappeler aux participants que l'objectif est de comprendre les inégalités structurelles et non de juger les expériences individuelles.
- Adapter les cartes d'identité et les affirmations au profil et au contexte du groupe. Prévoir suffisamment de temps pour permettre aux participants d'exprimer leurs
- émotions ou leurs réactions lors du débriefing.

Questions de réflexion

Les questions suivantes peuvent guider la discussion:

- Comment vous êtes-vous sentis pendant l'activité ?
- En quoi le rôle qui vous a été attribué a-t-il influencé votre expérience ?
- Quels obstacles ou quelles inégalités avez-vous observés au cours du jeu ?
- Comment ces situations ont-elles affecté l'accès au sport de votre personnage ?
- Pouvez-vous faire le lien entre certaines de ces situations et des expériences réelles de discrimination ou d'exclusion ?
- Pensez-vous que les environnements sportifs sont suffisamment inclusifs pour les personnes LGBTQIA+ et les autres groupes sous-représentés ? Pourquoi ?
- Que pourrait-on faire pour rendre le sport plus inclusif ?
- Quel est le principal enseignement que vous retenez de cette activité ?

Cartes de rôles		Situations
Vous êtes un garçon rom	Vous êtes vous-même	Vous êtes heureux et enthousiaste à l'idée de rejoindre un club sportif. Vous trouvez facilement votre place dans les vestiaires
Vous êtes une fille en situation de handicap	Vous êtes une fille lesbienne	Vous pouvez facilement vous faire des amis au sein de l'équipe Vous pouvez jouer et être vous-même librement
Vous êtes une fille musulmane douée pour le sport	Vous êtes une fille transgenre	Vous vous sentez à l'aise pour passer du temps avec vos coéquipiers après l'entraînement Vous êtes respecté par vos pairs dans le milieu sportif
Vous êtes un garçon issu d'une famille de réfugiés	Vous êtes un garçon chrétien pratiquant	Vous prenez la défense de vos coéquipiers lorsqu'ils sont vicTempss de harcèlement Vous n'êtes jamais vicTemps de harcèlement au sein de votre équipe
Vous êtes une fille de la région d'origine asiatique	Vous êtes un garçon noir	Votre famille vous apporte beaucoup de soutien dans vos performances sportives Vous pouvez parler facilement de votre vie privée
Vous êtes un garçon bisexuel doué pour le sport	Vous êtes un garçon issu d'une famille très pauvre	Vous vous sentez comme un membre à part entière du groupe Vous pouvez facilement trouver un club sportif qui vous corresponde

ACTIVITÉ 2 RECONNAÎTRE LES DISCOURS DE HAINE DANS LE SPORT

Les discours de haine n'ont pas leur place dans le sport, mais ils continuent d'affecter les athlètes, les entraîneurs, les officiels et les supporters à tous les niveaux de pratique. Cette activité aide les participants à reconnaître les différentes formes de discours de haine, à les distinguer des propos offensants et à réfléchir à leurs conséquences sur les individus, le sport et la société. À travers des discussions et des exercices interactifs, les participants renforcent leur capacité à identifier, remettre en question et combattre les discours de haine de manière respectueuse et éclairée.

Objectif pédagogique : Développer une compréhension des discours de haine dans le sport en reconnaissant leurs différentes formes, en comprenant leurs conséquences sur les individus, le sport et la société, et en développant les compétences nécessaires pour remettre efficacement en question les discours de haine et y répondre lorsqu'ils se manifestent.

90 min

Athlètes et autres pratiquants

Matériels

- Un écran de projection
- Un ballon souple
- Un sifflet, un tableau à feuilles mobiles et des marqueurs
- Des ciseaux
- Annexes complémentaires disponibles à la page 14 de la boîte à outils



Phase	Temps	Action
Introduction	10 min	Commencez par une activité de brainstorming : « **Qu'est-ce qu'un discours de haine ?** » Demandez aux stagiaires de partager leur compréhension du concept ainsi que des exemples issus de contextes sportifs. Utilisez une courte vidéo pour introduire le sujet et invitez les stagiaires à réfléchir à la question de savoir s'ils ont déjà été vicTempss ou témoins de discours de haine. Présentez la définition du Conseil de l'Europe et expliquez pourquoi les discours de haine peuvent constituer une violation des droits humains.
Activité principale	60 min	Commencez par une discussion sur la différence entre les discours de haine et les propos offensants. Expliquez que toutes les expressions offensantes ne constituent pas des discours de haine, notamment lorsqu'elles ne ciblent pas l'identité d'une personne ou n'encouragent pas la discrimination. **Exercice 1 – Les discours de haine relèvent-ils de la liberté d'expression ?** Les stagiaires se positionnent en fonction de leur opinion sur la question de savoir si les discours de haine peuvent être considérés comme relevant de la liberté d'expression. Animez un débat entre les deux points de vue et discutez des limites de la liberté d'expression lorsqu'elle porte atteinte aux droits d'autrui. **Exercice 2 – Du moins grave au plus grave !** En petits groupes, les stagiaires classent des exemples de discours de haine dans le sport, du moins grave au plus grave. Chaque groupe explique ses choix et discute de l'impact potentiel des discours de haine sur les athlètes, les coachs, les arbitres, les organisations sportives et la société. Soulignez l'importance de prendre en compte le contexte, l'intention, le public et les conséquences lors de l'analyse de situations de discours de haine.
Réflexion et débriefing	20 min	Animez une discussion sur la manière dont les stagiaires peuvent reconnaître et combattre les discours de haine dans les environnements sportifs. Encouragez une réflexion sur la responsabilité individuelle et sur les actions possibles lorsqu'ils sont témoins de discours de haine ou en sont eux-mêmes vicTempss.

CONSEILS POUR LES FACILITATEURS

- Créer un environnement respectueux dans lequel les participants se sentent en sécurité pour partager leurs expériences.
- Préciser que la liberté d'expression ne comprend pas les appels à la discrimination, à l'hostilité ou à la violence.
- Adapter les exemples au contexte sportif des participants.
- Être prêt à accompagner les participants si des expériences personnelles de discrimination sont évoquées.

Questions de réflexion

Les questions suivantes peuvent guider la discussion:

- Quelle est la différence entre les discours de haine et les propos offensants ?
- Pourquoi les discours de haine peuvent-ils avoir un impact plus important que d'autres formes d'agression verbale ?
- Comment les discours de haine peuvent-ils affecter la participation des personnes au sport et leur senTempsnt d'appartenance ?
- Quelles sont les limites de la liberté d'expression au regard des droits humains ?
- Comment les athlètes, les entraîneurs, les clubs et les organisations peuvent-ils réagir face aux discours de haine ?

Définitions

Les propos offensants désignent toute expression irrespectueuse, insultante ou blessante pouvant viser une personne ou un groupe, mais qui ne promeut pas nécessairement la haine ou la discrimination.

Les discours de haine constituent une forme plus grave d'expression nuisible qui s'attaque à des personnes ou à des groupes ou les déshumanise en raison de caractéristiques telles que leur identité, et qui peut encourager la discrimination, l'exclusion ou la violence.



N'hésitez pas à adapter ces exemples à votre propre contexte.

1. Prononcé à voix haute par un joueur dans les vestiaires :
« Cette équipe est faite pour les vrais hommes, pas pour les pédés. »

2. Une grande banderole transparente brandie par deux supporters lors d'un match de football :
« Les singes, retournez en Afrique ! L'Europe aux Blancs ! »

3. Un commentateur sportif à la radio lors de la retransmission en direct d'un match de basketball :
« Vous avez une idée d'un investisseur juif pour ce club ? Ils ont besoin de beaucoup d'argent pour être performants. »

4. Un athlète publie un tweet sur Twitter pendant les Jeux olympiques :
« Avec autant d'Africains en Grèce... au moins, les moustiques du Nil occidental mangeront de la nourriture faite maison ! »

5. Un éditorial publié sur un portail d'information en ligne critiquant le mauvais résultat d'une équipe féminine de handball :
« Le sport ou la cuisine ? Ces filles n'arrivent pas à se décider. »

6. Un ministre des Sports prononce un discours lors d'une conférence sportive :
« Le sport est notre fierté nationale. Les héros de notre sport national doivent être issus de notre peuple et non être des réfugiés. »

7. Un professeur d'éducation physique dans une école primaire, pendant une séance d'éducation physique, crie à un garçon qui obtient de moins bons résultats :
« Ne fais pas ça comme une fille. Essaie d'être un vrai homme, mon petit. »

8. Des supporters crient à l'un des joueurs de l'équipe adverse pendant un match de football :
« Sors du placard, sale pédé. On sait tous qui tu es. »

9. Le doyen d'une université des sciences du sport et de l'éducation physique, lors d'une réunion avec les enseignants :
« Nous ne devrions pas promouvoir l'homosexualité dans notre université. Être en bonne santé signifie être normal. »

10. Entre les joueuses d'une équipe professionnelle féminine de handball, après avoir appris que l'équipe recevrait moins de financements :
« On sait toutes pourquoi on reçoit moins d'argent. Il y a trop de Roms dans notre équipe. C'est pour ça. »

11. Publication Facebook d'une célébrité sportive suivie par un million de personnes :
« Et si les filles musulmanes veulent jouer en burqa ? On écrira leur nom dessus ? Hé hé... »

12. Un journaliste sportif reconnu écrit dans le magazine sportif national :
« Le sport, c'est la compétition et la victoire. Être grossier en fait partie. C'est un monde d'hommes et ça le restera toujours. »

Il est important que les participants mettent en œuvre une véritable activité d'Éducation par le sport (EPS) afin qu'ils puissent vivre leur propre expérience. Si vous n'avez pas le temps de jouer, ou si vous ne disposez pas d'un espace adapté pour pratiquer un sport ou une activité physique en toute sécurité avec le groupe, vous pouvez également constituer des groupes de trois participants, leur distribuer les fiches décrivant l'exercice et leur demander de réfléchir à la manière et aux situations dans lesquelles ils pourraient l'utiliser au sein de leur propre communauté sportive.

Quelle est votre position dans le sport ?

Il s'agit d'un exercice permettant de s'entraîner à argumenter et à défendre un point de vue sur le thème des discours de haine dans le sport, associé au célèbre jeu du Dodgeball. Vous aurez besoin d'un ballon souple de taille moyenne.

INSTRUCTIONS:

1. Divisez la salle ou l'espace en deux parties, avec une ligne clairement visible entre les deux côtés, et placez deux panneaux (sur des feuilles A4 ou A3), un de chaque côté de la salle : « D'accord » et « Pas d'accord ».

2. Expliquez aux participants qu'il s'agit d'une compétition entre les deux côtés de la salle. Précisez que vous allez lire une série d'affirmations avec lesquelles les participants peuvent être plus ou moins d'accord.

3. Demandez aux participants de se positionner d'un côté ou de l'autre de la ligne. La position plus ou moins éloignée de la ligne centrale indique le degré d'accord ou de désaccord.

4. Lisez les affirmations une par une. Laissez aux participants suffisamment de temps pour se positionner après chaque affirmation.

5. Demandez aux participants d'expliquer pourquoi ils ont choisi cette position. Donnez le ballon à la personne qui souhaite exprimer son opinion et informez-la qu'elle ne peut prendre la parole que lorsqu'elle tient le ballon. Expliquez aux participants qu'ils peuvent changer de position au cours de la discussion. Essayez de laisser à chacun suffisamment de temps pour s'exprimer.

6. Demandez aux participants s'ils souhaitent reconsidérer leur position après la discussion. Pour ceux qui ont changé de position, demandez-leur pourquoi ils ont changé d'avis.

7. Invitez ensuite les deux groupes à jouer à un match de Dodgeball, chacun restant de son côté de la salle. Les participants ne peuvent pas franchir la ligne centrale.

8. Après quelques minutes, lisez l'affirmation suivante. Une fois toutes les affirmations abordées, réunissez à nouveau le groupe pour procéder au débriefing.

Affirmations :

1. Les discours de haine ne sont que des paroles, ils ne peuvent donc pas être nuisibles.
2. Nous ne devrions pas intervenir dans les conflits entre d'autres athlètes / étudiants.
3. Le sport est une affaire de compétition et non de problèmes sociaux.
4. Les discours de haine font partie du sport, ce n'est pas grave.
5. Lorsque vous êtes témoin d'une situation dans laquelle quelqu'un est vicTemps d'une offense, vous devez la signaler immédiatement.

À la fin, vous pouvez organiser une discussion avec le groupe pour échanger sur la facilité ou la difficulté à prendre une décision et sur ce qu'ils ont appris au cours de cette activité.

ACTIVITÉ 3 BASKETBALL POUR TOUS

Basketball pour tous est une activité expérientielle qui utilise le sport comme un outil puissant pour explorer les questions de discrimination, d'inclusion et d'égalité des chances. En adoptant différentes identités et en faisant l'expérience des effets d'un accès inégal sur la participation, les participants sont encouragés à développer leur empathie, à remettre en question les stéréotypes et à réfléchir aux obstacles auxquels de nombreuses personnes sont confrontées dans le sport. Le débriefing permet ensuite de faire le lien entre ces expériences et des situations réelles, et d'identifier des moyens concrets de favoriser des environnements sportifs plus inclusifs.

Objectif pédagogique : Développer l'empathie et la solidarité envers les personnes confrontées à des discriminations dans le sport, tout en sensibilisant aux inégalités, aux discriminations et aux inégalités d'accès aux opportunités fondées sur l'identité de genre, l'orientation sexuelle et d'autres caractéristiques.

90 min

Athlètes et autres pratiquants

Matériels

- Cartes de rôles imprimées
- Ballons de basketball
- Chasubles pour différencier les équipes
- Un terrain de basketball ou un gymnase accessible, équipé de paniers de basketball



Phase	Temps	Action
Introduction	20 min	Préparez l'activité en sélectionnant et en adaptant les cartes de rôles en fonction du contexte du groupe. Distribuez une carte de rôle à chaque stagiaire et demandez-leur de la lire individuellement. Expliquez que les stagiaires doivent essayer de comprendre le point de vue du personnage qui leur a été attribué, tout en évitant les stéréotypes ou de jouer un rôle de manière théâtrale. Préparez les situations qui seront introduites au cours du jeu et expliquez l'objectif de l'activité : explorer la manière dont différentes circonstances personnelles peuvent créer des opportunités ou des obstacles à la participation au sport. Désignez un arbitre ou une personne chargée de gérer le temps si nécessaire.
Activité principale	40 min	Divisez les stagiaires en équipes et organisez un match de sport (par exemple, de basketball). Avant de commencer, expliquez que différentes situations seront introduites au cours du match et que les stagiaires doivent réagir en fonction du rôle qui leur a été attribué. Toutes les quelques minutes, introduisez une nouvelle situation liée à l'inclusion, au senTempsnt d'appartenance ou à l'accès au sport (par exemple, se sentir accepté par ses coéquipiers, être à l'aise dans les vestiaires, recevoir le soutien de sa famille ou pouvoir parler ouvertement de sa vie personnelle). Les stagiaires réfléchissent à la question de savoir si la situation s'applique à leur personnage. Si la situation représente un obstacle pour leur personnage, ils subissent une restriction temporaire pendant le match, illustrant la manière dont la discrimination ou l'exclusion peuvent affecter la participation et les opportunités dans le sport. Continuez à introduire des situations tout au long du match.
Réflexion et débriefing	30 min	Commencez par un court exercice de sortie de rôle afin d'aider les stagiaires à se détacher de leur rôle et à retrouver leur propre point de vue. Animez une discussion de groupe sur les ressentis, les observations et les enseignements tirés. Encouragez les stagiaires à analyser la manière dont les différentes identités et les différents parcours ont influencé l'accès au sport, la confiance en soi et la participation au cours de l'activité.

EXEMPLES DE SITUATIONS

Pendant le jeu, introduisez des situations permettant d'explorer différents aspects de l'inclusion :

- Vous vous sentez à l'aise pour être vous-même au sein de votre équipe.
- Vos coéquipiers vous respectent et vous soutiennent.
- Vous pouvez parler de votre vie privée sans crainte.
- Votre famille soutient votre pratique sportive.
- Vous vous sentez sur un pied d'égalité avec les autres membres de l'équipe.
- Vous pouvez facilement trouver un environnement sportif dans lequel vous vous sentez accepté.
- Vous recevez de la reconnaissance et du soutien pour vos performances sportives.

NOTE POUR LES FACILITATEURS

- Créez une atmosphère sûre et respectueuse avant de commencer l'activité, notamment parce que certains rôles peuvent être liés à des expériences sensibles.

- Expliquez que les participants explorent des réalités sociales et des obstacles structurels, et qu'ils ne représentent pas personnellement des groupes spécifiques et ne portent pas de jugement sur ceux-ci.

- Encouragez les participants à éviter les stéréotypes et à se concentrer sur les expériences et les difficultés représentées par les rôles.

- Adaptez les cartes de rôles et les situations à l'âge, au profil des participants et au contexte sportif.

- Envisagez de prévoir deux animateurs : l'un chargé de gérer le jeu et l'autre d'observer les participants, de gérer le temps et de contribuer au débriefing.

- Prévoyez suffisamment de temps pour la réflexion après l'activité, car les participants peuvent ressentir des émotions fortes ou développer de nouvelles perspectives.

ANNEXE : LISTE DES CARTES DE RÔLE

N’hésitez pas à adapter ces exemples en fonction de votre propre contexte.

Vous êtes une fille de 14 ans qui souhaite jouer au football.	Vous êtes un garçon en situation de handicap.	Vous êtes un athlète olympique et un réfugié au sommet de votre carrière.	Vous êtes un garçon bisexuel avec un talent considérable pour le sport.
Vous êtes un garçon en situation de handicap physique qui peut courir.	Vous êtes une fille italienne qui aime le sport.	Vous êtes un athlète olympique noir au sommet de votre carrière.	Vous êtes une jeune fille lesbienne réfugiée qui aime le sport.
Vous êtes une fille de 15 ans qui porte un voile et pratique un sport.	Vous êtes une footballeuse de haut niveau.	Vous êtes un garçon blanc né dans une grande ville italienne. Vous jouez au football.	Vous êtes un garçon gay qui joue au football.
Vous vous identifiez comme une personne non binaire ou de genre fluide. Vous jouez au football.	Vous vous identifiez comme une personne non binaire ou de genre fluide. Vous jouez au football.	Vous êtes un garçon transgenre qui joue au football.	Vous êtes un garçon de 14 ans né au Nigeria qui vient récemment d’arriver en Italie.

ACTIVITÉ 4 EXPLORER LES CONCEPTS LGBTQIA+

Ce quiz interactif propose une manière ludique et stimulante d'explorer les concepts clés liés aux identités, à la terminologie et à l'inclusion LGBTQIA+ dans le sport. À partir d'exemples concrets issus du monde sportif, les stagiaires sont invités à remettre en question certaines idées reçues, à renforcer leur compréhension du langage inclusif et à réfléchir à la manière dont une meilleure sensibilisation peut contribuer à créer des environnements sportifs plus sûrs, plus accueillants et plus respectueux pour toutes et tous.

Objectif pédagogique : Favoriser des discussions engageantes et détendues, ainsi que l'apprentissage des identités et de la terminologie LGBTQIA+, à travers un quiz ludique sous forme de compétition. Renforcer la compréhension en intégrant des exemples concrets tirés du monde du sport.

30 min à 1 heure **10 to 30 participants**

Matériels

- Téléphones des participants avec accès à Internet
- Compte Mentimeter ou Slido gratuit (ou tout autre outil de sondage interactif)
- Salle de classe / salle de réunion

Phase	Temps	Action
Introduction	20 min	Présentez les objectifs de l'activité et expliquez que le quiz est conçu comme une expérience d'apprentissage plutôt que comme une compétition. Invitez les stagiaires à rejoindre le quiz à l'aide de la plateforme de sondage sélectionnée et commencez par une courte activité de brainstorming sur la terminologie LGBTQIA+ afin d'évaluer leurs connaissances initiales.
Activité principale	40 min	Réalisez le quiz interactif à l'aide de Mentimeter, Slido ou d'une plateforme similaire. Le quiz aborde des concepts clés tels que l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre, les caractéristiques sexuelles, la discrimination, les microagressions, le rôle d'allié·e et le langage inclusif. Après chaque question, révélez la bonne réponse, fournissez une brève explication et utilisez l'exemple visuel associé pour illustrer le concept à travers des situations concrètes dans le sport. Encouragez les stagiaires à poser des questions et à discuter des idées reçues tout au long de l'activité.
Réflexion et débriefing	30 min	Animez une discussion de groupe sur les principaux enseignements de l'activité. Encouragez les stagiaires à réfléchir aux nouveaux concepts qu'ils ont découverts, à la manière dont le langage peut contribuer à l'inclusion ou à l'exclusion, et à la manière dont une meilleure sensibilisation peut contribuer à créer des environnements sportifs plus accueillants.

Le quiz comprend des questions portant sur :

- La terminologie et les définitions LGBTQIA+
- L'identité de genre, l'expression de genre et les caractéristiques sexuelles
- L'orientation sexuelle
- Les identités cisgenres et transgenres
- Les discriminations et les microagressions
- Le fait d'être un·e allié·e et les comportements inclusifs
- Le langage respectueux (par exemple, les pronoms et le mégenrage)
- L'inclusion des personnes LGBTQIA+ dans le sport

Les facilitateurs sont encouragés à utiliser le **Guide des concepts clés : Égalité de genre dans le sport** du projet PROGRESS comme ressource complémentaire pour préparer cette activité.

NOTE POUR LES FACILITATEURS

- Insister sur le fait que l'objectif est d'apprendre plutôt que d'évaluer les connaissances des stagiaires.
- Encourager la participation de toutes et tous, quel que soit leur niveau de connaissance préalable des concepts LGBTQIA+.
- Utiliser les réponses incorrectes comme des occasions de clarifier la terminologie et de déconstruire les idées reçues courantes.
- Favoriser des échanges respectueux et veiller à ce que les stagiaires se sentent à l'aise pour poser des questions.
- Adapter le nombre et la complexité des questions aux connaissances du groupe et au temps disponible.

Questions de réflexion

- Quel concept était nouveau ou vous a le plus surpris ?
- Pourquoi est-il important de comprendre la terminologie LGBTQIA+ dans le sport ?
- Comment le langage peut-il contribuer à créer des environnements sportifs inclusifs ou, au contraire, excluants ?
- Que peuvent faire les entraîneurs, les athlètes et les organisations sportives pour favoriser une communication respectueuse ?
- Comment la discussion d'aujourd'hui influencera-t-elle votre propre comportement ou votre pratique professionnelle ?

ANNEXE: QUIZ

1. Que signifie l'acronyme LGBTQIA+ ?
   - Lesbienne, Gay, Noir·e, Tokenisme, Queer/En questionnement, Autochtone,
   - Asexuel·le, plus
   - Lesbienne, Gay, Bisexuel·le, Transgenre, Queer/En questionnement, Intersexe, Asexuel·le, plus
   - Lesbienne, Identité de genre, Noir·e, Transgenre, Queer/En questionnement, Intersexe, Allié·e, plus
     Lesbienne, Identité de genre, Bisexuel·le, Transgenre, Queer/En questionnement, Autochtone, Allié·e, plus

2. Quel terme désigne le sentiment subjectif qu'une personne a de sa propre identité en tant que femme, homme ou personne se situant sur un continuum de genre ?
   - Identité sexuelle
   - Expression de genre
   - Identité de genre
   - Orientation sexuelle

3. Quel terme désigne les caractéristiques biologiques selon lesquelles les personnes sont généralement classées en fonction de leurs chromosomes, de leurs niveaux hormonaux, de leurs organes génitaux externes et internes et de leurs organes reproducteurs ?
   - Identité sexuelle
   - Expression de genre
   - Identité de genre
   - Caractéristiques sexuelles

4. Quel terme désigne le schéma durable d'attirance émotionnelle, sexuelle et/ou romantique d'une personne ?
   - Orientation sexuelle
   - Expression de genre
   - Identité sexuelle
   - Identité de genre

5. Quel terme désigne la manière dont une personne présente publiquement son genre (par exemple, à travers ses vêtements, sa coiffure, son langage corporel ou sa voix) ?
   - Identité sexuelle
   - Expression de genre
   - Identité de genre
   - Expression sexuelle

6. Une personne dont l'identité de genre ne correspond pas au genre qui lui a été assigné à la naissance est :
   - Cisgenre
   - Transgenre
   - Pansexuelle
   - Homosexuelle

7. Une personne dont l'identité et l'expression de genre correspondent au sexe qui lui a été assigné à la naissance est :

- Transgenre
- Intersexe
- Cisgenre
- BIPOC (personne noire, autochtone ou personne de couleur)

8. La discrimination est :

- Le fait de traiter une personne de manière défavorable en raison de caractéristiques personnelles (par exemple, l'origine ethnique, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou le handicap).
- Le fait de juger une autre culture uniquement selon les normes et les valeurs de sa propre culture.
- Le fait de faire référence aux avantages non mérités associés au fait d'être blanc·he.
- Une forme de stéréotypage fondée sur des idées préconçues concernant le caractère d'une personne.

9. Les microagressions sont :

- Des systèmes ou des comportements qui désavantagent certains groupes par l'intermédiaire des institutions ou de pratiques informelles.
- Une peur et une haine de soi acquises, fondées sur des stéréotypes oppressifs.
- Des interactions verbales ou non verbales quotidiennes, intentionnelles ou non, qui véhiculent des messages hostiles, désobligeants ou négatifs à l'égard de personnes parce qu'elles appartiennent à un groupe marginalisé.
- Une forme de manipulation psychologique qui amène une personne à remettre en question sa propre expérience (gaslighting).

10. Selon l'Ipsos LGBT+ Pride Survey (2023), quel est le pourcentage de personnes LGBTQIA+ dans le monde ?

- 5%
- 9%
- 12%
- 15%

11. Lorsqu'une personne appartenant à un groupe non marginalisé soutient activement et fait preuve de solidarité envers un groupe marginalisé, elle est appelée :

- Xénophobie
- Cisgenre
- Gaslighting
- Allié·e

12. À quoi le terme « deadnaming » fait-il référence ?

- Insulter une personne LGBTQIA+.
- Parler négativement d'une personne décédée.
- Appeler une personne transgenre par le prénom qu'elle utilisait avant de faire reconnaître son identité de genre.
- Lorsqu'une personne transgenre crée un nouveau prénom et « enterre l'ancien ».

ACTIVITÉ 5 RÉAGIR AUX DISCOURS DE HAINE : LE RÔLE DES ATHLÈTES

Les discours de haine portent atteinte aux valeurs de respect, d'équité et d'inclusion que le sport est censé promouvoir. Cette activité aide les athlètes à reconnaître les différentes formes de discours de haine, à comprendre en quoi ils diffèrent des propos offensants et à réfléchir à leur impact sur les individus, les équipes et la société. Grâce à des discussions interactives et à des exercices pratiques, les stagiaires développeront la confiance et les compétences nécessaires pour lutter contre les discours de haine et contribuer à créer des environnements sportifs plus sûrs et plus inclusifs.

Objectif pédagogique : Comprendre et reconnaître les discours de haine dans le sport, développer des arguments pour y répondre et comprendre leur impact sur les individus, le sport et la société.

1.5 heure

Athlètes et autres pratiquants

Matériels

- Un vidéoprojecteur et un écran
- Une présentation PowerPoint
- Un ballon souple (ou un ballon spécifique à votre sport)
- Un sifflet
- Un tableau à feuilles mobiles avec du papier
- Des feuilles de papier, des cartons rouges, des marqueurs, des ciseaux
- Des chasubles de deux couleurs différentes



Phase	Temps	Action
Introduction	10 min	Présentez l'idée selon laquelle la prévention et la lutte contre les discours de haine relèvent d'une responsabilité partagée entre les athlètes, les coachs, les officiel·les, les clubs et les spectateur·rices. Invitez les stagiaires à réfléchir à la question suivante : « **Que devraient faire les athlètes lorsqu'ils sont témoins de discours de haine ?** » Notez leurs idées sur un paperboard et discutez des actions qui peuvent être les plus difficiles à mettre en pratique et des raisons pour lesquelles.
Activité principale	70 min	Divisez les stagiaires en petits groupes et invitez-les à partager des exemples de discours de haine dont ils ont été témoins ou victimes dans le sport. Chaque groupe sélectionne une situation à présenter à l'ensemble du groupe. Ensemble, choisissez un exemple à approfondir. Le groupe sélectionné prépare et joue une courte mise en situation illustrant l'incident. Veillez à ce que la scène comprenne différents rôles, tels que la personne ciblée, la personne responsable du discours de haine, les allié·es et les témoins. Après la mise en situation, animez une discussion afin d'identifier le rôle de chaque personne, d'analyser leurs comportements et d'explorer les alternatives possibles. Invitez les stagiaires à rejouer la scène en remplaçant les différents personnages (à l'exception de l'auteur·rice du discours de haine) et en testant de nouvelles façons de réagir à la situation. Encouragez plusieurs reprises afin d'explorer différentes stratégies pour soutenir la personne ciblée et prévenir l'escalade.
Réflexion et débriefing	10 min	Demandez aux stagiaires de réfléchir à ce qu'ils peuvent faire personnellement lorsqu'ils sont témoins de discours de haine dans le sport. Encouragez une discussion sur la responsabilité individuelle et collective, et identifiez les actions concrètes que les stagiaires se sentent prêts à mettre en œuvre dans leurs propres environnements sportifs. Terminez par un court tour de table, en invitant les stagiaires à partager un enseignement clé ou une action qu'ils mettront en œuvre à la suite de l'activité.

Questions de réflexion

- Quels rôles différents avez-vous observés dans cette situation?
- Comment les témoins ou les allié·es auraient-ils pu changer l'issue de la situation ?
- Quels obstacles pourraient empêcher les personnes d'intervenir ?
- Quelles actions concrètes les athlètes, les entraîneurs et les clubs peuvent-ils mettre en place pour réagir aux discours de haine ?
- Que vous sentez-vous personnellement prêt·e à faire pour créer un environnement sportif plus sûr et plus inclusif ?

ANNEXE : GUIDE DE JEU DE RÔLE SUR LES DISCOURS DE HAINE

Description des rôles

Cible (personne offensée) : Personne faisant l'objet de discours de haine.

Auteur·rice : Personne responsable des discours de haine.

Allié·e de la cible : Personne qui soutient ou défend la personne offensée.

Allié·e de l'auteur·rice : Personne qui encourage, justifie ou soutient l'auteur·rice.

*Selon la taille du groupe, des témoins supplémentaires, des entraîneurs, des arbitres, des coéquipier·ères ou des spectateur·rices peuvent être inclus.

PROGRESS

PROMOTING GENDER RIGHTS, EQUALITY SKILLS IN SPORT



PRACTICE
L'inclusion au quotidien

ACTIVITÉ 6 CONSTRUIRE UN ENCADREMENT SPORTIF INCLUSIF

Cette activité invite les entraîneurs et les formateurs à réfléchir à la manière dont la communication, les retours, l'organisation du groupe et les biais inconscients peuvent influencer l'expérience des sportifs. À travers des exercices pratiques et des situations d'entraînement réalistes, les stagiaires développeront des stratégies concrètes pour favoriser une participation équitable, promouvoir des interactions respectueuses et créer des séances d'entraînement dans lesquelles chacun se sent valorisé, soutenu et inclus.

Objectif pédagogique: Mettre en pratique une communication inclusive pendant les séances d'entraînement, identifier et adapter les habitudes d'encadrement genrées, garantir une participation et des retours équitables pour l'ensemble des stagiaires, et réduire les biais inconscients grâce à la mise en pratique et à la réflexion.

50 min

10 to 30 participants

Matériels

- Paperboard / tableau blanc
- Feutres
- « Checklist pour un encadrement inclusif »
- Cartes imprimées « Biais et langage »
- Chronomètre

Phase	Temps	Action
Introduction	10 min	Expliquez que l'inclusion ne concerne pas uniquement les politiques, mais également les pratiques quotidiennes des coachs. Soulignez que les coachs influencent les athlètes à travers leur communication, l'organisation des activités et leurs interactions quotidiennes. Présentez la séance comme une occasion de réfléchir aux habitudes des coachs et de les améliorer, car certaines peuvent involontairement renforcer les stéréotypes ou exclure certains stagiaires.

Activité principale	30 min	**Exercice 1 – Audit du langage et des comportements (10 min) :** En binômes, les stagiaires analysent des phrases ou des comportements couramment utilisés par les coachs à l'aide de l'annexe « Situations liées aux biais et au langage ». Ils identifient les présupposés qui sous-tendent chaque exemple, discutent de leur impact potentiel sur les athlètes et proposent des alternatives plus inclusives. **Exercice 2 – Repenser les pratiques de coaching (20 min) :** Divisez les stagiaires en petits groupes et attribuez à chaque groupe une situation de coaching courante (par exemple, l'échauffement, la constitution des binômes, le feedback ou la sélection des capitaines d'équipe). Les groupes repensent l'activité en appliquant des principes de coaching inclusif, tels qu'une participation équitable, une communication inclusive et la constitution de groupes mixtes fondée sur les objectifs d'apprentissage plutôt que sur le genre. Chaque groupe présente une courte mise en situation illustrant l'approche ainsi repensée, tandis qu'un·e autre stagiaire utilise la « Grille de vérification du coaching inclusif » pour fournir un retour.
Réflexion et débriefing	20 min	Demandez aux stagiaires de réfléchir à ce qu'ils peuvent faire personnellement lorsqu'ils sont témoins de discours de haine dans le sport. Encouragez une discussion sur la responsabilité individuelle et collective, et identifiez les actions concrètes que les stagiaires se sentent prêts à mettre en œuvre dans leurs propres environnements sportifs. Terminez par un court tour de table, en invitant les stagiaires à partager un enseignement clé ou une action qu'ils mettront en œuvre à la suite de l'activité.

NOTES POUR LE FACILITATEUR

- Encouragez une réflexion honnête plutôt que la recherche de réponses « parfaites ».
- Soulignez que l'encadrement sportif inclusif est un processus d'apprentissage continu.
- Adaptez, dans la mesure du possible, les situations d'encadrement sportif aux disciplines pratiquées par les stagiaires.
- Orientez les discussions vers des solutions concrètes plutôt que vers des concepts théoriques.
- Mettez en avant les exemples positifs de comportements inclusifs dans l'encadrement sportif partagés par les stagiaires.

Questions de réflexion

Les questions suivantes peuvent guider la discussion :

- Comment vous êtes-vous sentis pendant l'activité ?
- En quoi le rôle qui vous a été attribué a-t-il influencé votre expérience ?
- Quels obstacles ou quelles inégalités avez-vous observés pendant le jeu ?
- Comment ces situations ont-elles affecté l'accès au sport de votre personnage ?

- Pouvez-vous faire le lien entre certaines de ces situations et des expériences réelles de discrimination ou d'exclusion ?
- Pensez-vous que les environnements sportifs sont suffisamment inclusifs pour les personnes LGBTQIA+ et les autres groupes sous-représentés ? Pourquoi ?
- Que pourrait-on faire pour rendre le sport plus inclusif ?
- Quel est le principal enseignement que vous tirez de cette activité ?

ANNEXE : GUIDE DU JEU DE RÔLE SUR LES DISCOURS DE HAINE

« Tu dois être plus fort. Ne joue pas comme ça. »

« Séparons le groupe : les garçons d'un côté, les filles de l'autre. »

« Cet exercice est trop technique pour les débutants ; commençons d'abord avec le groupe des filles. »

« Nous avons besoin de joueurs forts pour faire une démonstration. Demandons aux garçons. »

« Bravo ! Tu joues vraiment bien… surtout pour une fille. »

« Ne t'inquiète pas, cet exercice n'est pas trop difficile. Même les débutants peuvent le faire. »

« Nous devons choisir deux capitaines : un garçon et une fille. »

« Allez les gars, on commence l'entraînement ! »

« Les garçons peuvent aider à porter le matériel parce qu'ils sont plus forts. »

« Tu devrais essayer un autre sport ; celui-ci n'est probablement pas fait pour toi. »

« Nous n'avons pas de sportifs LGBTQIA+ dans notre équipe, donc l'inclusion n'est pas vraiment un problème pour nous. »

« N'utilise pas ce mot ici. Nous sommes tous amis, ce n'est qu'une blague. »

« Tu es très talentueux pour quelqu'un issu de ton milieu. »

« Nous devrions éviter de parler de la vie personnelle au sein de l'équipe ; le sport, c'est uniquement une question de performance. »

« Nous devons nous assurer que tout le monde se sente à l'aise, mais nous ne pouvons pas changer notre façon habituelle de nous entraîner. »

ACTIVITÉ 7 LE FOOTBALL S'ATTAQUE À L'HOMOPHOBIE

Cette activité s'appuie sur une vidéo et des discussions guidées pour amener les entraîneurs et les membres de l'encadrement des équipes à réfléchir à l'impact de l'homophobie dans le football, à explorer les moyens de créer des environnements plus sûrs et plus inclusifs, et à identifier des actions concrètes pour lutter contre les discriminations. En favorisant un dialogue ouvert, les stagiaires sont encouragés à devenir des alliés actifs en faveur du respect, de la diversité et de l'inclusion, sur le terrain comme en dehors.

Objectif pédagogique : Sensibiliser et mobiliser l'ensemble du monde du football et la société dans la lutte contre les discriminations.

60 min

Educateurs et autres membres de l'encadrement des équipes

Matériels

- Ordinateur portable
- Vidéoprojecteur

Phase	Temps	Action
Introduction	15 min	Introduisez le sujet en expliquant que le football doit être un environnement sûr et inclusif pour tout le monde. Instaurez un cadre respectueux pour les échanges et présentez brièvement des concepts clés tels que l'homophobie, l'orientation sexuelle et les discriminations à l'encontre des personnes LGBTQIA+. Expliquez aux stagiaires qu'ils vont regarder une courte vidéo et réfléchir à la manière dont les individus et les équipes peuvent contribuer à prévenir les discriminations.

Activité principale	30 min	Montrez la vidéo de l'UEFA sur l'homophobie dans le football : Vidéo « Outraged » sur l'homophobie (UEFA) (mettre le lien de la vidéo comme sur le document en anglais) Après la vidéo, animez une discussion de groupe autour de trois thèmes principaux : 1. Homophobie et discriminations à l'encontre des personnes LGBTQIA+ : Recueillez les réactions des stagiaires face aux situations présentées et discutez de la manière dont ils réagiraient s'ils étaient eux-mêmes victimes de discrimination ou si un·e coéquipier·ère en était victime. 2. Le drapeau arc-en-ciel et les symboles d'inclusion : Discutez des raisons pour lesquelles la visibilité et les signes de soutien peuvent être importants pour les personnes LGBTQIA+ dans le football. 3. Créer des environnements de football inclusifs : Encouragez les stagiaires à identifier les éléments qui permettent aux joueur·euses de se sentir en sécurité, respecté·es et libres d'être eux-mêmes au sein d'une équipe.
Réflexion et débriefing	15 min	Terminez en rappelant les messages clés : chacun·e a un rôle à jouer dans la création d'environnements de football inclusifs ; les discriminations ne doivent jamais être acceptées ; et les valeurs du sport, telles que le respect et le travail d'équipe, doivent s'appliquer à tout le monde.

NOTES POUR LE FACILITATEUR

- Établissez des règles de base favorisant un dialogue respectueux avant de commencer la discussion.
- Évitez de mettre les stagiaires dans une situation inconfortable en leur demandant s'ils s'identifient personnellement comme LGBTQIA+.
- Orientez les discussions sur les comportements, les attitudes et la culture de l'équipe plutôt que sur les individus.
- Encouragez les stagiaires à réfléchir au rôle des alliés et des témoins.
- Soyez prêt à fournir des informations sur les services d'accompagnement ou les mécanismes de signalement si les stagiaires font part de préoccupations.

Questions de réflexion

- Quelles réactions avez-vous eues en regardant la vidéo ?
- Que feriez-vous si vous étiez victime d'homophobie ou si l'un de vos coéquipiers en était victime ?
- Qu'est-ce qui pourrait empêcher quelqu'un de prendre la parole ?
- Pourquoi les symboles d'inclusion, tels que le drapeau arc-en-ciel, peuvent-ils être importants dans le football ?
- Qu'est-ce qui permet à quelqu'un de se sentir bien accueilli au sein d'une équipe de football ?
- Comment les joueurs, les entraîneurs et les clubs peuvent-ils créer un environnement plus sûr ?

ACTIVITÉ 8 RÉAGIR AUX DISCOURS DE HAINE : LE RÔLE DES ÉDUCATEURS SPORTIFS

Cette activité aide les stagiaires à reconnaître les différentes formes de discours de haine, à comprendre leurs conséquences pour les individus, le sport et la société, et à réfléchir à leurs propres responsabilités face aux comportements discriminatoires. À travers des discussions et des jeux de rôle, les stagiaires exploreront des stratégies concrètes pour lutter contre les discours de haine et promouvoir une culture du respect au sein de leurs clubs, équipes et organisations.

Objectif pédagogique : Comprendre et reconnaître les discours de haine dans le sport, sensibiliser aux différentes formes qu'ils peuvent prendre et reconnaître leur impact sur les individus, le sport et la société.

90 min

Educateurs sportifs

Matériels

- Un vidéoprojecteur et un écran
- Une présentation PowerPoint
- Un ballon souple (ou un ballon adapté à votre discipline sportive)
- Un sifflet
- Un paperboard avec du papier
- Des feuilles de papier, des cartons rouges, des feutres et des ciseaux
- Des chasubles de deux couleurs différentes

Phase	Temps	Action
Introduction	10 min	Commencez par montrer la vidéo de sensibilisation sur les discours de haine dans le sport. Invitez les stagiaires à partager s'ils ont déjà été témoins ou victimes de discours de haine dans le sport. Lien vers la vidéo : https://www.facebook.com/TNTsports/videos/ hope-united-what-is-hate-speech/149149943901492/2 Présentez la définition du Conseil de l'Europe et expliquez la différence entre les discours de haine et les propos offensants, en soulignant que les discours de haine ciblent des caractéristiques protégées et constituent un enjeu en matière de droits humains. Définition du Conseil de l'Europe : https://www.coe.int/en/web/freedom-expression/hate-speech

Activité principale	60 min	**Exercice 1** – Demandez aux stagiaires de se placer d'un côté de la salle s'ils pensent que les discours de haine sont protégés par la liberté d'expression, ou du côté opposé s'ils pensent que ce n'est pas le cas. À l'aide d'un microphone symbolique, les stagiaires expliquent et défendent à tour de rôle leur point de vue. Animez un débat respectueux avant de conclure que la liberté d'expression ne protège pas les propos qui incitent à la violence, à l'hostilité ou à la discrimination envers autrui. **INSTRUCTIONS** 1. Lisez la déclaration à voix haute : **« LES DISCOURS DE HAINE SONT PROTÉGÉS PAR LA LIBERTÉ D'EXPRESSION. »** 2. Demandez aux stagiaires de se placer du côté qui correspond le mieux à leur opinion. 3. Laissez aux stagiaires le temps d'expliquer leur position. 4. Encouragez un débat respectueux en alternant les prises de parole entre les deux camps. 5. Permettez aux stagiaires de changer de côté si la discussion fait évoluer leur opinion. 6. Concluez en expliquant que la liberté d'expression est un droit fondamental, mais qu'elle ne protège pas les propos qui incitent à la violence, à l'hostilité ou à la discrimination envers autrui. **Exercice 2** – Organisez une réunion simulée réunissant trois coachs et un·e responsable de club. Présentez des situations réalistes impliquant des discours de haine dans le sport, telles que des propos discriminatoires de la part de spectateur·rices, du harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle, des discours de haine en ligne ou des plaisanteries transphobes au sein d'une équipe. Attribuez à deux stagiaires un rôle de « carton rouge », leur demandant de défendre l'idée de ne pas intervenir, tandis que les autres proposent des réponses appropriées. Permettez aux observateur·rices de remplacer les stagiaires au cours de la discussion afin d'introduire de nouvelles perspectives et solutions. Répétez l'exercice avec d'autres situations si le temps le permet.
Réflexion et débriefing	20 min	Animez une discussion de groupe sur le débat et la mise en situation. Revenez sur les principaux arguments avancés, en mettant en évidence ceux qui remettaient en question les discours de haine et ceux qui risquaient de banaliser les discriminations. Encouragez les stagiaires à réfléchir à la manière dont des situations similaires pourraient être traitées dans leurs propres clubs ou organisations, et invitez chaque stagiaire à identifier une action concrète qu'il ou elle peut mettre en œuvre pour contribuer à un environnement sportif plus sûr et plus inclusif.

NOTES POUR LE FACILITATEUR

- Créez un environnement respectueux dans lequel les stagiaires se sentent à l'aise pour exprimer des points de vue différents.
- Distinguez clairement les propos offensants des discours de haine avant de commencer le débat.
- Pendant le jeu de rôle, veillez à ce que les arguments discriminatoires soient remis en question lors du débriefing afin d'éviter de renforcer des messages préjudiciables.
- Encouragez les stagiaires à proposer des actions réalistes pouvant être mises en œuvre au sein des organisations sportives.
- Adaptez les situations au contexte sportif des stagiaires, si cela est pertinent.

Questions de réflexion

- Qu'est-ce qui distingue les discours de haine des propos offensants ?
- La liberté d'expression devrait-elle avoir des limites dans le sport ? Pourquoi ?
- Quels arguments avancés pendant le jeu de rôle étaient les plus convaincants ? Lesquels étaient problématiques ?
- Comment les entraîneurs, les dirigeants et les clubs devraient-ils réagir lorsque des discours de haine surviennent ?
- Quelles actions concrètes pourraient améliorer l'inclusion et la sécurité au sein de votre propre organisation ?



PROGRESS

PROMOTING GENDER RIGHTS, EQUALITY SKILLS IN SPORT



INTERVENTION

Prévenir et lutter contre les discriminations

ACTIVITÉ 9 LE THÉÂTRE DE L'OPPRIMÉ

Objectif d'apprentissage : Découvrir le Théâtre de l'Opprimé, une approche participative développée par le praticien brésilien Augusto Boal, participer en tant que « spect-acteurs » et utiliser le Théâtre-Forum pour explorer des situations d'oppression et expérimenter des réponses alternatives à travers le dialogue et l'action.

1h30 à 3 heures **10 to 30 participants**

Matériels

- Chaises et tables
- Objets/accessoires simples
- Stylos et feutres
- Post-it
- Paperboard

Phase	Temps	Action
Introduction	20 min	Présentez le Théâtre de l'Opprimé comme une méthode participative développée pour explorer les situations d'injustice, de discrimination et de rapports de pouvoir inégaux à travers le théâtre. Expliquez aux stagiaires qu'ils ne sont pas censés être des comédien·nes ; ils utiliseront plutôt de simples mises en situation pour analyser des situations réelles, réfléchir à différents points de vue et expérimenter d'autres façons de réagir. Soulignez que les stagiaires sont des « spect-acteurs » plutôt que des spectateur·rices passif·ves, ce qui signifie qu'ils sont encouragés à observer, questionner, intervenir et tester des solutions possibles au cours de l'activité. Instaurez un environnement sûr et respectueux en définissant ensemble des règles de base telles que l'écoute active, la confidentialité, le respect mutuel et la participation volontaire. Enfin, présentez les différents rôles utilisés tout au long de l'activité : • Oppresseur·euse : personne qui exerce un pouvoir ou discrimine d'autres personnes. • Personne opprimée : personne victime de discrimination ou d'exclusion. • Allié·e de l'oppresseur·euse : personne qui soutient, encourage ou reste complice du comportement oppressif. • Allié·e de la personne opprimée : personne qui soutient la personne ciblée, remet en question les discriminations et favorise l'inclusion. • Observateur·rice neutre : personne qui est témoin de la situation, mais choisit de ne pas intervenir.

Activité brise-glace	10 min	Nous recommandons de commencer par une courte activité brise-glace en lien avec le thème de l'inclusion et des discriminations dans le sport. Invitez les stagiaires à partager brièvement un moment où ils se sont senti·es inclus·es, exclu·es ou soutenu·es, ou lorsqu'ils ont été témoins d'un traitement injuste dans un environnement sportif. **Rappelez aux stagiaires que le partage est volontaire et que l'écoute respectueuse est tout aussi importante.**
Activité principale	1 à 2 heures	**Étape 1 – Créer les scènes (20 min) :** Divisez les stagiaires en petits groupes et attribuez à chaque groupe une situation liée aux discriminations dans le sport (par exemple, dans les vestiaires, lors d'une compétition, d'une séance de coaching, dans les tribunes, sur les réseaux sociaux ou lors d'événements sportifs). Chaque groupe prépare une courte scène (deux minutes maximum) illustrant une situation oppressive en utilisant les différents rôles des personnages. **Étape 2 – Jouer les scènes (10 min) :** Chaque groupe joue sa scène sans interruption, tandis que les autres stagiaires observent attentivement, en prêtant attention aux relations, aux rapports de pouvoir et aux comportements présentés. **Étape 3 – Intervention dans le Théâtre-Forum (30 min) :** Rejouez chaque scène. À tout moment, les spectateur·rices peuvent arrêter l'action, remplacer l'un des personnages (à l'exception de l'oppresseur·euse, si cela est préférable) et proposer une autre réaction susceptible d'améliorer la situation. Après chaque intervention, discutez brièvement de la question de savoir si la stratégie proposée permet de modifier la situation de manière réaliste, avant de poursuivre avec d'autres interventions. Encouragez plusieurs stagiaires à tester différentes approches et à explorer diverses possibilités d'action.
Réflexion et débriefing	30 min	Animez une discussion de groupe sur les émotions, les rapports de pouvoir et les solutions alternatives explorées au cours des mises en situation. Encouragez les stagiaires à réfléchir à la manière dont les situations présentées font écho à leurs propres environnements sportifs et à identifier des moyens concrets de lutter contre les discriminations et de favoriser l'inclusion. Terminez en demandant à chaque stagiaire de partager un enseignement clé et une action concrète qu'il ou elle mettra en œuvre dans son propre contexte sportif, en rappelant que chacun·e peut contribuer à créer des environnements sportifs plus sûrs et plus inclusifs.

NOTES POUR LE FACILITATEUR

- Établissez des règles claires avant de commencer, notamment en matière de respect, de confidentialité et de participation volontaire.
- Rappelez aux stagiaires que l'objectif est d'explorer des solutions plutôt que d'identifier les réponses « parfaites ».
- Encouragez des interventions réalistes, susceptibles de se produire concrètement dans des contextes sportifs.
- Veillez à ce que les discussions restent respectueuses, en particulier lorsque des sujets sensibles sont abordés.
- Permettez aux stagiaires de sortir de leur rôle s'ils se sentent mal à l'aise.
- Mettez l'accent sur l'apprentissage par l'expérimentation plutôt que sur la performance théâtrale.
- Terminez l'activité par des actions concrètes que les stagiaires peuvent mettre en œuvre dans leur propre contexte.

Questions de réflexion

Comprendre la situation

- Quelles formes de discrimination ou d'exclusion avez-vous observées ?
- Qui détenait le pouvoir dans la scène ? Comment ce pouvoir a-t-il été exercé ?

Explorer les alternatives

- Quelle intervention vous a semblé la plus efficace ?
- Qu'est-ce qui a rendu difficile le fait de remettre en question la situation ?
- Quelles autres actions auraient pu être entreprises ?

Faire le lien avec la pratique

- Avez-vous déjà vécu ou été témoins de situations similaires dans le sport ?
- Que pourraient faire différemment les sportifs, les entraîneurs ou les coéquipiers ?
- Que ferez-vous personnellement si vous êtes confronté à une situation similaire ?

ACTIVITÉ 10 LES DISCOURS DE HAINE DANS L'ENCADREMENT SPORTIF

Cette activité s'appuie sur des discussions interactives et des exercices de jeux de rôle pour encourager les stagiaires à réfléchir à l'impact des discours de haine dans le sport, à examiner différentes façons de réagir face à des situations difficiles et à développer des stratégies concrètes pour prévenir les discriminations et promouvoir l'inclusion au sein de leurs organisations sportives.

Objectif d'apprentissage : Réfléchir au rôle et à la responsabilité des entraîneurs et des enseignants d'EPS dans la prévention des discours de haine dans le sport, identifier des stratégies concrètes pour les prévenir, et soutenir et défendre les victimes au sein de leur communauté sportive.

1.5 heure

Educateurs sportifs

Matériels

- Un vidéoprojecteur et un écran
- Une présentation PowerPoint
- Un ballon souple (ou un ballon adapté à votre discipline sportive)
- Un sifflet
- Un paperboard avec du papier
- Des feuilles de papier, des cartons rouges, des feutres et des ciseaux
- Des chasubles de deux couleurs différentes

Phase	Temps	Action
Introduction	10 min	Commencez par montrer la vidéo de sensibilisation sur les discours de haine dans le sport. Invitez les stagiaires à partager s'ils ont déjà été témoins ou victimes de discours de haine dans le sport. Lien vers la vidéo : https://www.facebook.com/TNTsports/videos/ hope-united-what-is-hate-speech/149149943901492/2 Présentez la définition du Conseil de l'Europe et expliquez la différence entre les discours de haine et les propos offensants, en soulignant que les discours de haine ciblent des caractéristiques protégées et constituent un enjeu en matière de droits humains. Définition du Conseil de l'Europe : https://www.coe.int/en/web/freedom-expression/hate-speech

Activité principale	60 min	**Exercice 1 – Les discours de haine relèvent-ils de la liberté d'expression ?** Invitez les stagiaires à se positionner en fonction de leur opinion sur l'affirmation suivante : « Les discours de haine sont protégés par la liberté d'expression. » Demandez aux stagiaires d'expliquer et de défendre leur position à l'aide d'un microphone symbolique passé entre les deux camps. Encouragez des échanges respectueux et une réflexion sur l'équilibre entre la liberté d'expression et la protection des droits humains. Concluez en expliquant que la liberté d'expression ne protège pas les propos qui encouragent la violence, l'hostilité ou la discrimination. **Exercice 2 – Réunion de direction du club : Réagir face aux discours de haine** **Préparation:** Avant l'activité, placez quatre chaises au centre de la salle, face à face (deux chaises de chaque côté), afin de représenter une réunion de direction du club. Identifiez trois chaises comme étant celles des « Coachs » et une chaise comme étant celle du « Responsable sportif ». Placez un carton rouge sur deux des chaises. Les stagiaires assis sur ces chaises devront défendre l'idée que la situation discutée ne constitue pas un problème grave ou qu'aucune action n'est nécessaire. Demandez aux autres stagiaires de s'asseoir autour de l'espace central en tant qu'observateur·rices. Expliquez qu'ils observent la discussion à travers un « cube de verre » imaginaire : ils peuvent écouter attentivement, analyser les arguments et intervenir en remplaçant un·e stagiaire lorsqu'ils souhaitent introduire une nouvelle perspective. **Instructions:** Expliquez que le groupe va observer une réunion entre trois coachs et un responsable sportif appartenant au même club ou à la même association sportive. Le club est confronté à différentes situations liées aux discours de haine et aux comportements discriminatoires. Seules les quatre personnes assises au centre peuvent prendre la parole. À tout moment, les observateur·rices peuvent remplacer l'un·e des intervenant·es en s'approchant de lui ou d'elle et en lui touchant l'épaule. Le ou la nouvelle stagiaire prend alors le relais dans le rôle et présente son point de vue.
Réflexion et débriefing	20 min	Animez une courte réflexion sur l'exercice de mise en situation et sur les différents points de vue exprimés au cours de la discussion. Encouragez les stagiaires à analyser les arguments utilisés et à identifier les réactions qui ont contribué à remettre en question les discours de haine et celles qui risquaient de les banaliser. Questions pour guider la réflexion : • Était-il difficile de défendre l'idée d'agir ou, au contraire, de ne pas intervenir ? Pourquoi ? • Quels arguments étaient les plus convaincants ou les plus difficiles à remettre en question ? • Certains arguments pouvaient-ils involontairement contribuer à banaliser les discours de haine ? • Quel lien pouvez-vous établir avec des situations susceptibles de se produire dans votre club, votre équipe ou votre environnement sportif ?

NOTES POUR LE FACILITATEUR

- Rappelez aux stagiaires que l'objectif n'est pas d'identifier les « mauvaises personnes », mais d'explorer la manière dont les organisations peuvent réagir.

- Pendant le jeu de rôle, laissez place au désaccord, tout en veillant à ce que les arguments discriminatoires soient abordés lors du débriefing.

- Encouragez les stagiaires à aller au-delà des réactions individuelles et à prendre en compte les mesures pouvant être mises en place par les organisations (politiques, systèmes de signalement, sensibilisation, communication).

- Faites le lien entre les discussions et les responsabilités concrètes des stagiaires dans le domaine sportif.



Situation 1 – Propos racistes de la part de spectateurs

Plusieurs sportifs signalent des propos racistes répétés de la part de spectateurs pendant les matchs. Certains joueurs se sentent mal à l'aise et envisagent d'arrêter de participer.

Question pour la discussion:
Que devrait faire le club ?

Situation 2 – Harcèlement homophobe au sein de l'équipe

Un entraîneur remarque qu'un sportif est régulièrement pris pour cible par ses coéquipiers parce qu'ils pensent qu'il est LGBTQIA+.

Question pour la discussion:
Comment l'encadrement sportif devrait-il réagir ?

Situation 3 – Discours de haine en ligne

Un sportif reçoit des messages menaçants et discriminatoires sur les réseaux sociaux après une compétition.

Question pour la discussion:
Quelles responsabilités le club a-t-il ?

Situation 4 – Blagues transphobes banalisées

Une équipe fait régulièrement des blagues sur les personnes transgenres. La plupart des joueurs considèrent cela comme inoffensif, mais certains se sentent mal à l'aise.

Question pour la discussion:
Le club devrait-il intervenir ? Pourquoi ?

Situation 5 – Situation adaptée

Les animateurs peuvent créer des exemples supplémentaires en fonction du contexte sportif des stagiaires.

ACTIVITÉ 11 LES SPORTIFS FACE AUX DISCOURS DE HAINE

À travers la réflexion, les jeux de rôle et les discussions de groupe, cette activité encourage les stagiaires à explorer la manière dont ils peuvent réagir face aux discours de haine, soutenir les victimes et contribuer activement à un environnement sportif sûr, respectueux et inclusif.

Objectif d'apprentissage : Réfléchir au rôle et à la responsabilité des sportifs face aux discours de haine dans le sport, identifier des stratégies personnelles pour les prévenir, et soutenir et défendre les victimes au sein de leur communauté sportive.

Au moins 1.5 heure

Athlètes et autres pratiquants

Matériels

- Un vidéoprojecteur et un écran
- Une présentation PowerPoint
- Un ballon souple (ou un ballon adapté à votre discipline sportive)
- Un sifflet
- Un paperboard avec du papier
- Des feuilles de papier, des cartons rouges, des feutres et des ciseaux
- Des chasubles de deux couleurs différentes

Phase	Temps	Action
Introduction	15 min	Expliquez que la prévention et la lutte contre les discours de haine nécessitent l'implication de l'ensemble de la communauté sportive. Les athlètes, les coachs, le personnel, les officiel·les et les spectateur·rices ont tous un rôle à jouer dans la création d'environnements sportifs sûrs, respectueux et inclusifs. **Brainstorming**: Demandez aux stagiaires : « Que devraient faire les athlètes pour prévenir les discours de haine dans le sport et y réagir ? » Notez leurs idées sur un paperboard. Une fois les idées recueillies, invitez les stagiaires à identifier les actions qu'ils trouvent les plus difficiles à mettre en pratique et discutez des raisons pour lesquelles ces situations peuvent être difficiles à gérer.

Activité principale	60 min	Étape 1 - Divisez les stagiaires en petits groupes de 5 à 6 personnes. Demandez-leur de partager des exemples de situations de discours de haine qu'ils ont vécues, dont ils ont été témoins ou dont ils ont entendu parler dans le sport. Chaque groupe sélectionne une situation à approfondir. **Encouragez-les à choisir, dans la mesure du possible, une situation impliquant des athlètes.** Étape 2 – Sélection et préparation de la scène : Chaque groupe présente sa situation à l'ensemble du groupe. Discutez de la question de savoir si les exemples correspondent à des situations de discours de haine et sélectionnez un cas à analyser à travers une mise en situation. Rappelez aux stagiaires que toutes les situations sont importantes, mais qu'en raison des contraintes de temps, une seule sera étudiée en profondeur. Le groupe sélectionné prépare une courte scène (trois minutes maximum) illustrant la situation. Aidez-les à attribuer les différents rôles : • Oppresseur·euse : personne qui exerce un pouvoir ou discrimine d'autres personnes. • Personne opprimée : personne victime de discrimination ou d'exclusion. • Allié·e de l'oppresseur·euse : personne qui soutient, encourage ou reste complice du comportement oppressif. • Allié·e de la personne opprimée : personne qui soutient la personne ciblée, remet en question les discriminations et favorise l'inclusion. • Observateur·rice neutre : personne qui est témoin de la situation, mais choisit de ne pas intervenir. **Veillez à ce que la personne ayant initialement vécu la situation ne soit pas obligée de jouer le rôle de la personne ciblée.** Étape 3 – Le groupe joue la scène devant les autres stagiaires. Encouragez les observateur·rices à prêter attention aux relations, aux comportements et aux rapports de pouvoir entre les personnages. La scène peut être rejouée si nécessaire. Étape 4 – Rejouez la scène et invitez les stagiaires du public à arrêter l'action et à remplacer l'un des personnages (à l'exception de la personne tenant les propos haineux) afin de proposer une autre réaction. Après chaque intervention, discutez de la manière dont ce changement a influencé la situation et de la question de savoir s'il pourrait réellement contribuer à protéger la personne ciblée et à remettre en question les discours de haine. Encouragez les stagiaires à explorer différentes stratégies et différents points de vue.

Réflexion et débriefing	20 min	Animez une discussion de groupe sur les émotions, les responsabilités et les réactions possibles explorées au cours de l'activité. Demandez aux stagiaires : • Que puis-je faire et que suis-je prêt·e à faire lorsque je suis témoin de discours de haine ? • Comment les athlètes peuvent-ils se soutenir mutuellement et contribuer à créer des environnements sportifs plus sûrs ? Concluez en soulignant que la prévention et la lutte contre les discours de haine relèvent d'une responsabilité collective. Chacun·e a un rôle à jouer dans la création d'environnements sportifs où toutes les personnes sont respectées, protégées et en mesure de participer pleinement.

NOTES POUR LE FACILITATEUR

- Établissez des règles claires avant de commencer, notamment en matière de respect, de confidentialité et de participation volontaire.
- Rappelez aux stagiaires que l'objectif est d'explorer des réponses et des solutions possibles, et non de juger des personnes ou des situations passées.
- Évitez de placer les stagiaires dans des situations inconfortables et veillez à ce que les expériences personnelles liées aux discours de haine ne soient partagées que sur la base du volontariat.
- Veillez à ce que le jeu de rôle ne reproduise pas inutilement des propos préjudiciables et à ce que les discussions restent respectueuses.
- Encouragez les stagiaires à se concentrer sur le rôle des alliés et sur les actions réalistes que les sportifs peuvent entreprendre pour prévenir et combattre les discours de haine.



PROGRESS

PROMOTING GENDER RIGHTS, EQUALITY, SKILLS IN SPORT

CHANGEMENT SYSTEMIQUE
Leadership et changement institutionnel

ACTIVITÉ 12 CRÉER DES ENVIRONNEMENTS SPORTIFS PLUS SÛRS ET PLUS INCLUSIFS

Objectif pédagogique : Comprendre comment créer des environnements sportifs et éducatifs plus sûrs et plus inclusifs, évaluer les besoins du groupe et les attitudes individuelles, élaborer des stratégies concrètes pour promouvoir le respect et la diversité, et appliquer des approches inclusives dans différents contextes.

2 to 3 heures

Athlètes et autres pratiquants

Matériels

- Vidéoprojecteur et écran
- Accès à Internet
- Stylos et papier
- Tableaux d'auto-évaluation
- Questionnaires
- Cartes de rôles

Phase	Temps	Action
Introduction	20 min	Expliquez que créer un environnement sportif plus sûr et plus inclusif signifie veiller à ce que chaque stagiaire se sente respecté·e, valorisé·e et en mesure de participer pleinement, quels que soient son genre, son identité de genre, son orientation sexuelle ou toute autre caractéristique personnelle. Soulignez que l'inclusion ne consiste pas uniquement à réagir aux discriminations lorsqu'elles surviennent, mais également à créer de manière proactive une culture dans laquelle le respect, la diversité et l'égalité des chances sont promus au quotidien. Soulignez que pour y parvenir, un engagement individuel et une action collective sont nécessaires. Les athlètes, les coachs, les officiel·les, les bénévoles et les responsables de clubs contribuent tous à façonner la culture de l'équipe à travers leurs attitudes, leurs comportements et leur langage. Invitez les stagiaires à réfléchir aux questions suivantes: • *Qu'est-ce qui vous fait vous sentir en sécurité et inclus·e au sein d'une équipe ?* • *Quels comportements ou quelles situations peuvent donner à une personne le sentiment d'être exclue ?* • *Quelles responsabilités les individus et le groupe ont-ils dans la création d'un environnement sportif inclusif ?* Notez les idées des stagiaires sur un paperboard et expliquez que l'activité les aidera à évaluer leurs propres attitudes, à mieux comprendre les besoins de leur groupe et à identifier des actions concrètes pour rendre leur environnement sportif plus inclusif.

Activité principale	80 min	**Étape 1 –** Distribuez le questionnaire d'auto-évaluation et invitez les stagiaires à réfléchir individuellement à leurs propres attitudes à l'égard de la diversité, de l'égalité et de l'inclusion. Laissez-leur suffisamment de temps pour le remplir avant d'animer une courte discussion sur les principales observations. **Étape 2 –** Expliquez l'importance de comprendre les caractéristiques et les besoins d'un groupe avant de planifier des activités inclusives. Les stagiaires remplissent un court questionnaire afin d'identifier les points forts, les obstacles potentiels et les domaines à améliorer au sein d'une équipe sportive. Discutez collectivement des résultats et réfléchissez à ce qu'ils révèlent sur le niveau d'inclusion du groupe. **Étape 3 –** Divisez les stagiaires en petits groupes de quatre à six personnes. Chaque groupe identifie des actions concrètes qui pourraient contribuer à rendre leur club ou leur équipe plus inclusif. **Encouragez-les à prendre en compte différents aspects, tels que la communication, les comportements, les règles de l'équipe, les espaces sûrs, les mécanismes de signalement et les pratiques quotidiennes.** **Étape 4 –** Chaque groupe prépare un court plan d'action présentant trois à cinq mesures concrètes qu'il pourrait raisonnablement mettre en œuvre dans son propre environnement sportif. Invitez chaque groupe à présenter ses idées au reste des stagiaires et animez une discussion sur leur faisabilité et leur impact potentiel.
Réflexion et débriefing	20 min	Animez une discussion à l'aide de questions telles que : • *Qu'avez-vous appris sur votre propre rôle dans la création d'un environnement inclusif ?* • *Quelles actions pourraient être mises en œuvre immédiatement dans votre club ou votre équipe ?* • *Quels obstacles pourraient empêcher la réussite de ces actions et comment pourraient-ils être surmontés ?*

Se connaître soi-même

Se tableau d'auto-évaluation est conçu pour votre réflexion personnelle. Pour chaque affirmation, veuillez vous évaluer sur une échelle de 1 à 5, où :

1 = Pas du tout vrai,
2 = Plutôt faux,
3 = Partiellement vrai,
4 = Plutôt vrai,
5 = Tout à fait vrai

Si vous attribuez une note de 1 ou 2, réfléchissez à la manière dont vous pourriez davantage développer cet aspect, à la fois sur le plan personnel et dans le cadre de votre rôle professionnel, que vous soyez coach, enseignant·e d'éducation physique et sportive (EPS), éducateur·rice auprès des enfants et des jeunes, animateur·rice jeunesse, consultant·e en team building et diversité.

1. Je respecte les droits humains et la dignité de toutes les personnes, quelles que soient leurs identités de genre et leurs orientations sexuelles.

Pas du tout vrai | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Tout à fait vrai

2. Je considère que la création de possibilités égales, exemptes de toute discrimination, est essentielle.

Pas du tout vrai | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Tout à fait vrai

3. Je célèbre la diversité des identités dans le monde ainsi que la richesse et les ressources que cette diversité apporte à une communauté.

Pas du tout vrai | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Tout à fait vrai

4. Je considère que l'apprentissage et la construction d'une communauté peuvent contribuer à résoudre les conflits de manière pacifique, sans violence.

Pas du tout vrai | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Tout à fait vrai

Précisez que ce questionnaire vise à établir un point de départ et non à porter un jugement sur le groupe.

Question 1 – Valeurs

Quelles sont les SIX valeurs que vous considérez comme les plus importantes pour créer un environnement sportif sûr et inclusif ?

- ☐ Respect
- ☐ Solidarité
- ☐ Diversité
- ☐ Dignité
- ☐ Égalité
- ☐ Non-violence
- ☐ Travail d'équipe
- ☐ Fair-play
- ☐ Responsabilité
- ☐ Engagement
- ☐ Discipline
- ☐ Compétition
- ☐ Performance
- ☐ Leadership
- ☐ Réussite

Barème :
Attribuez **2 points** pour chacune des valeurs suivantes sélectionnées :

- Respect
- Solidarité
- Diversité
- Dignité
- Égalité
- Non-violence

Attribuez **1 point** pour toute autre valeur sélectionnée.

Question 2 – Réagir face à la discrimination

Imaginez que vous entendiez des propos discriminatoires adressés à un·e autre participant·e pendant une séance d'entraînement. Que feriez-vous très probablement ?

- ☐ Ignorer la situation parce que ce n'est pas de ma responsabilité.
- ☐ Réconforter la personne ciblée par la suite, mais ne pas intervenir.
- ☐ Demander à la personne d'arrêter, car ce comportement est inapproprié.
- ☐ Remettre en question ce comportement et, si nécessaire, signaler l'incident à un·e coach ou à une autre personne responsable.

Barème :

- Option 1 = **1 point**
- Option 2 = **2 points**
- Option 3 = **3 points**
- Option 4 = **4 points**

Question 3 – Inclusion dans le sport
Quelle affirmation reflète le mieux votre opinion ?

- ☐ L'inclusion relève principalement de la responsabilité des coachs et des responsables de clubs.
- ☐ L'inclusion est importante, mais les athlètes ont peu de possibilités d'agir pour l'influencer.
- ☐ Toutes les personnes au sein de l'environnement sportif partagent la responsabilité de créer une culture inclusive.
- ☐ Chaque membre de la communauté sportive joue un rôle actif dans la prévention des discriminations et la promotion du respect et de l'inclusion.

Barème :

- Option 1 = **1 point**
- Option 2 = **2 points**
- Option 3 = **3 points**
- Option 4 = **4 points**

BARÈME

Calculez le score de chaque participant·e en :
Additionnant les points obtenus à la **Question 1**.
Ajoutant le score obtenu à la **Question 2**.
Ajoutant le score obtenu à la **Question 3**.

Calculez ensuite le **score moyen** pour l'ensemble du groupe.

INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS

11–14 points: Le groupe démontre une forte sensibilisation aux enjeux liés à l'inclusion et est généralement prêt à participer à des discussions et activités plus approfondies.

8–10 points: Le groupe montre une certaine sensibilisation aux enjeux liés à l'inclusion, mais un travail supplémentaire sur les attitudes, l'empathie et les compétences pratiques peut être bénéfique avant d'aborder des sujets plus complexes.

Moins de 8 points: Le groupe peut avoir une sensibilisation limitée aux enjeux liés à l'inclusion ou adopter des attitudes discriminatoires. Dans ce cas, les personnes facilitatrices doivent donner la priorité aux activités visant à développer la compréhension, à remettre en question les stéréotypes et à promouvoir des comportements respectueux avant de passer à des discussions plus approfondies.

ACTIVITÉ 13 ÉLABORER UN MINI PLAN D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ AU SEIN D'UNE FÉDÉRATION

Grâce à une réflexion collective et à une planification des actions, cette activité aide les stagiaires à identifier les priorités en matière d'égalité de genre au sein de leur fédération sportive. Elle encourage les stagiaires à évaluer les pratiques actuelles, à définir des objectifs réalistes et à élaborer des actions concrètes contribuant à une organisation plus inclusive, équitable et sensible aux enjeux liés au genre.

Objectif pédagogique : Évaluer l'approche actuelle de la fédération en matière d'égalité de genre et d'inclusion, identifier les domaines à améliorer et élaborer un Plan d'action pour l'égalité concret, comprenant des objectifs SMART, des responsabilités clairement définies et des échéances réalistes.

1.5 heure

5 to 20 participants

Matériels

- Vidéoprojecteur et écran
- Paperboard ou tableau blanc
- Feutres
- Modèle de mini Plan d'action pour l'égalité

Les **objectifs SMART** permettent de garantir que les actions sont claires et réalisables. Chaque objectif doit être :

- **Spécifique** – définir clairement ce que vous souhaitez atteindre.
- **Mesurable** – inclure un moyen de suivre les progrès ou d'évaluer la réussite.
- **Atteignable** – être réaliste compte tenu des ressources disponibles.
- **Pertinent** – contribuer à promouvoir l'égalité de genre au sein de la fédération.
- **Défini dans le temps** – comporter une échéance claire pour sa réalisation.

Exemple:

✗ Accroître la participation des femmes aux postes à responsabilités.

✓ Faire passer de 30 % à 40 % la proportion de femmes au sein des comités de la fédération d'ici la fin de la prochaine saison, grâce à des initiatives ciblées de recrutement et de mentorat.

Phase	Temps	Action
Introduction	10 min	Expliquez que parvenir à l'égalité de genre au sein d'une organisation sportive nécessite plus qu'un engagement individuel : cela nécessite également un changement institutionnel. Présentez le concept de Plan d'action pour l'égalité comme un outil pratique permettant d'identifier les priorités, de planifier les actions et de suivre les progrès réalisés. Présentez un ou deux exemples d'initiatives mises en œuvre par d'autres organisations sportives (par exemple, une communication inclusive, une représentation équilibrée aux postes à responsabilités, la formation des coachs ou des politiques de protection). **Expliquez que les stagiaires vont travailler ensemble à l'élaboration d'un mini plan d'action réaliste pour leur propre fédération.**
Activité principale	45 min	**Étape 1** – Divisez les stagiaires en petits groupes, idéalement en fonction de leur domaine de responsabilité (par exemple, communication, compétitions, gouvernance, formation des coachs, programmes de développement). Distribuez la fiche d'auto-évaluation et demandez à chaque groupe d'évaluer la situation actuelle dans son domaine. **Étape 2** – Sur la base de l'auto-évaluation, chaque groupe identifie un ou deux domaines prioritaires à améliorer. Ils formulent ensuite un objectif SMART (Spécifique, Mesurable, Atteignable, Pertinent et Défini dans le temps). **Étape 3** – Chaque groupe complète un Mini Plan d'action pour l'égalité en proposant au moins deux actions concrètes pour atteindre son objectif. Pour chaque action, les stagiaires identifient la personne responsable, le calendrier prévu et les indicateurs qui pourraient être utilisés pour mesurer la réussite. Encouragez les stagiaires à se concentrer sur des actions réalistes qui pourraient être mises en œuvre au cours des 6 à 12 prochains mois.
Réflexion et débriefing	25 min	Invitez chaque groupe à présenter brièvement son Plan d'action pour l'égalité. Animez une discussion à l'aide de questions telles que : • Quelles actions pourraient avoir le plus grand impact ? • Quelles actions pourraient être mises en œuvre immédiatement ? • Quels défis pourraient survenir lors de la mise en œuvre ? • Comment les différents services peuvent-ils collaborer pour atteindre ces objectifs ? Concluez en soulignant que l'égalité de genre est un processus organisationnel continu qui nécessite un engagement de la direction, une responsabilisation et une évaluation régulière.

NOTES POUR LE FACILITATEUR

- Encouragez les stagiaires à se concentrer sur des actions réalistes et réalisables qui peuvent être intégrées aux pratiques quotidiennes de la fédération.
- Veillez à ce que tous les services ou domaines de responsabilité soient représentés lors des discussions afin de favoriser la collaboration et une responsabilité partagée concernant le Plan d'action pour l'égalité.
- Si les stagiaires ont des difficultés à identifier les priorités, invitez-les à réfléchir à des domaines organisationnels clés tels que le leadership, la communication, le recrutement, l'éducation, la protection et la participation.



ANNEXE : MODÈLE DE PLAN POUR L'ÉGALITÉ

SECTION	INFORMATIONS A RENSEIGNER
Organisation / Federation	
Service / Domaine concerné	
Personne(s) responsable(s)	

ANNEXE : MODÈLE DE PLAN POUR L'ÉGALITÉ

Date	……/……/……
Problématique identifiée	Quel enjeu en matière d'égalité de genre ou quel domaine d'amélioration a été identifié ?
Objectif	Que souhaitez-vous atteindre ?
Actions prévues	

Ressources nécessaires	
Calendrier de mise en œuvre	Date de début – Principales étapes – Date d'achèvement
Indicateurs de réussite	Comment saurez-vous que l'objectif a été atteint ? (par exemple, participation équilibrée, politiques révisées, nombre de membres du personnel formés, retours des stagiaires, augmentation de la représentation des femmes aux postes à responsabilités, etc.)
Suivi et évaluation	Comment et quand les progrès seront-ils évalués ? Qui sera chargé du suivi de la mise en œuvre ?

ACTIVITÉ 14 ÉLABORER UN MINI PLAN D'ACTION MUNICIPAL POUR L'ÉGALITÉ

Cette activité aide le personnel municipal à évaluer les pratiques actuelles, à identifier les priorités et à élaborer un plan local pour l'égalité concret. Grâce à la collaboration et à une planification stratégique, les stagiaires identifieront des actions concrètes visant à promouvoir l'égalité de genre et à favoriser des politiques et des services sportifs plus inclusifs.

Objectif pédagogique : Aider le personnel des collectivités locales à promouvoir l'égalité dans le sport, à identifier les obstacles à l'inclusion, à élaborer des actions concrètes pour améliorer l'accès et la participation, et à encourager la coopération entre les différents services municipaux.

1.5 heure

10 to 20 participants

Matériels

- Modèle de mini Plan pour l'égalité pour les municipalités
- Guide sur l'élaboration de plans locaux pour l'égalité dans le sport
- Données locales sur la participation et les écarts entre les femmes et les hommes
- Cartes des ressources municipales
- Tableau blanc ou plateforme numérique collaborative (par exemple, Canva)



Phase	Temps	Action
Introduction	20 min	Expliquez l'importance d'intégrer les principes d'égalité dans les politiques sportives municipales et les processus de prise de décision. Soulignez le rôle des collectivités locales pour garantir que les possibilités de pratiquer un sport, les équipements et les services sportifs soient accessibles et inclusifs pour l'ensemble des citoyen·nes. Présentez des exemples d'actions que les municipalités peuvent mettre en œuvre pour promouvoir l'égalité dans le sport, telles que : • **Garantir un accès égal aux équipements sportifs** en réexaminant les créneaux d'utilisation des équipements, en améliorant leur accessibilité et en veillant à ce que les ressources soient réparties équitablement entre les différents groupes. • **Collecter et analyser les données relatives à la participation** (par exemple, selon le genre, l'âge ou d'autres facteurs pertinents) afin d'identifier les inégalités et d'adapter les politiques sportives municipales en conséquence. • **Élaborer des programmes ciblés** visant à accroître la participation des groupes sous-représentés, tels que les femmes et les filles, les personnes en situation de handicap ou les communautés défavorisées. • **Promouvoir une communication inclusive** en utilisant un langage non discriminatoire et en veillant à une représentation diversifiée dans les campagnes et supports de communication municipaux liés au • **Former le personnel municipal, les coachs et les organisations sportives** aux enjeux liés à l'égalité, à l'inclusion et à la prévention des discriminations dans le sport. • **Renforcer une gouvernance inclusive** en favorisant une représentation accrue des femmes et des groupes sous-représentés au sein des comités sportifs, des instances décisionnelles et aux postes à responsabilités.
Activité principale	45 min	**Étape 1** – Divisez les stagiaires en petits groupes et demandez-leur d'analyser leur contexte local à l'aide de la mini grille d'auto-évaluation fournie en annexe. **Encouragez-les à réfléchir à des domaines clés tels que :** • La représentation des femmes et des groupes sous-représentés au sein des structures sportives municipales • L'accessibilité et l'utilisation des équipements sportifs ; les niveaux de participation aux programmes sportifs municipaux • Les stratégies de communication et l'utilisation d'un langage inclusif Sur la base de leur analyse, les groupes identifient les principaux défis et les domaines prioritaires à améliorer.

Activité principale	45 min	**Étape 2** – À l'aide du Mini Plan pour l'égalité, les groupes élaborent des actions concrètes pour répondre aux défis identifiés. Pour chaque objectif, les stagiaires définissent : • Les actions à mettre en œuvre • Les résultats attendus • Les indicateurs permettant de mesurer les progrès • Les personnes ou services responsables • Les ressources et partenariats nécessaires **Encouragez les stagiaires à élaborer des actions réalistes qui peuvent être intégrées aux stratégies et politiques municipales existantes.** **Étape 3** – Chaque groupe présente son Mini Plan local pour l'égalité. Animez une discussion afin d'identifier les priorités communes, les collaborations possibles et les possibilités de coordination entre les différents services municipaux. Encouragez les stagiaires à réfléchir à la manière dont les actions individuelles peuvent contribuer à une approche municipale plus globale en matière d'égalité dans le sport.
Réflexion et débriefing	25 min	Invitez les stagiaires à identifier une action concrète ou un engagement qu'ils prendront à la suite de l'activité. Concluez en soulignant que le changement institutionnel nécessite un engagement à long terme, une coopération entre les différents acteurs et un suivi continu afin de garantir que l'égalité devienne une composante à part entière des politiques sportives municipales.

NOTES POUR LE FACILITATEUR

- Encouragez les stagiaires à fonder leurs discussions sur des données probantes et des données locales plutôt que sur des suppositions.
- Veillez à ce que l'égalité soit considérée comme une responsabilité collective impliquant différents services municipaux et parties prenantes.
- Aidez les stagiaires à élaborer des actions réalistes et mesurables.
- Encouragez la coopération entre les services afin de renforcer l'impact du plan pour l'égalité.
- Soulignez que le changement institutionnel nécessite un engagement et un suivi à long terme

	1 Not at all	2 To a limit extent	3 Partly	4 Mostly	5 Fully
1. L'égalité de genre et l'inclusion sont reconnues comme des priorités au sein de notre service municipal des sports.					
2. Les responsables encouragent activement la mise en œuvre de pratiques inclusives dans les programmes et activités sportives.					
3. Nos programmes sportifs sont accessibles et accueillants pour les personnes de tous genres et les personnes LGBTQIA+.					
4. Nous identifions et cherchons régulièrement à lever les obstacles susceptibles de limiter la participation.					

5. Les coachs, les éducateur·rices et le personnel utilisent systématiquement un langage respectueux et inclusif.					
6. Le personnel sait comment réagir de manière appropriée face aux discriminations ou aux discours de haine.					
7. Notre municipalité dispose de procédures ou de lignes directrices claires en faveur de l'égalité et de l'inclusion.					
8. Nous évaluons régulièrement nos pratiques et identifions des actions visant à améliorer l'égalité et l'inclusion.					

SECTION	INFORMATIONS A RENSEIGNER
Organisation / Fédération	
Service / Domaine concerné	
Personne(s) responsable(s)	

ANNEXE : MODÈLE DE PLAN POUR L'ÉGALITÉ

Date	……/……/……
Problématique identifiée	Quel enjeu en matière d'égalité de genre ou quel domaine d'amélioration a été identifié ?
Objectif	Que souhaitez-vous atteindre ?
Actions prévues	

Ressources nécessaires	
Calendrier de mise en œuvre	Date de début – Principales étapes – Date d'achèvement
Indicateurs de réussite	Comment saurez-vous que l'objectif a été atteint ? (par exemple, participation équilibrée, politiques révisées, nombre de membres du personnel formés, retours des stagiaires, augmentation de la représentation des femmes aux postes à responsabilités, etc.)
Suivi et évaluation	Comment et quand les progrès seront-ils évalués ? Qui sera chargé du suivi de la mise en œuvre ?

PROGRESS

PROMOTING GENDER RIGHTS, EQUALITY SKILLS IN SPORT



Co-funded by the European Union

:ESS

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 the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.