

Être un homme...!?

*Travailler avec les garçons, les hommes,
les pères en tenant compte du genre.*

Cadre de référence à l'attention des
professionnel·le·s.



Résumé traduit vers le français de l'ouvrage :

Theunert, Markus & Luterbach, Matthias (2021). Mann sein...!? Geschlechterreflektiert mit Jungen, Männern und Vätern arbeiten – Ein Orientierungsrahmen für Fachleute. Weinheim: Beltz Juventa

ISHG
ICH

Institut Suisse pour les questions
d'Hommes et de Genre
Sàrl

männer.ch

Faîtière des organisations suisses
d'hommes et de pères



1. Introduction

Les hommes aussi ne naissent pas hommes mais le deviennent. Cette constatation s'impose de plus en plus auprès du monde professionnel et du grand public.

Si la masculinité n'est pas prédéterminée par la nature, alors elle peut être modifiée.

Parce que les injonctions liées à une forme de masculinité dominante sont en partie responsables de nombreux problèmes sociétaux et de souffrances individuelles, l'exercice présent souhaite poser la question de savoir à quoi ressembleraient les processus de développement et d'émancipation souhaitables ? Comment la ou les masculinités peuvent-elles être pensées et modifiées ? Que peut-on faire pour que ces changements contribuent à des relations plus justes entre les sexes ? Et quel est le rôle des professionnel·le·s dans ce processus ?

Autant de questions qui sont abordées dans ce résumé du cadre de référence à l'attention des professionnel·le·s : *Travailler avec les garçons, les hommes, les pères en tenant compte du genre.*

2. Ce que le cadre de référence peut et veut

1. Le cadre de référence relie science et pratique. À cette fin, il crée et affine un concept commun qui encourage la confrontation entre théorie et pratique et s'en enrichit. Il inscrit la pratique du *travail avec les hommes* sur une solide base théorique en matière de genre.

2. Le cadre de référence fournit une vue d'ensemble cohérente dans la pléthore d'approches programmatiques, méthodologiques et idéologiques du travail avec les hommes. Il prend lui-même position et élabore une base commune pour les approches proféministes et émancipatrices pour lesquelles les termes génériques de « progressiste » et « qui prend en considération le genre » sont utilisés. Il clarifie les critères à remplir pour que le travail avec les hommes puisse être considéré comme tel.

3. Le cadre de référence permet aux professionnel·le·s de mieux tenir compte à la fois des facteurs individuels et socioculturels. Comme toute intervention psychosociale, le travail avec les hommes génère le risque d'interpréter les problèmes comme des défis d'ordre (purement) individuel et de négliger ou sous-estimer l'impact des influences socioculturelles et des conditions structurelles. C'est pourquoi le travail avec les hommes établit consciemment un lien entre leurs expériences individuelles d'homme (y compris leur malaise ou leur

souffrance) et les expériences de socialisation masculine telles que les injonctions en vigueur liées à une forme de masculinité et les rapports de domination entre les genres. Cette approche permet une meilleure compréhension autant de la problématique concrète que des mécanismes globaux en jeu.

4. Le cadre de référence met en évidence le caractère auto-exploiteur et exploiteur des normes masculines patriarcales. Il présente des perspectives qui permettent aux hommes d'aborder la conception de leur masculinité d'une manière plus autodéterminée et de contribuer à des relations plus équitables entre les sexes.

Nous pouvons constater que si les normes de la masculinité sont actuellement dans une phase d'ouverture, les valeurs conventionnelles sont toujours en vigueur. Nous sommes donc confrontés à une simultanéité paradoxale de changement et de permanence. Cette contradiction suscite des débats, des tensions et des incertitudes.

Le cadre de référence veut nous aider à comprendre ces contradictions et ces zones de tension et à rendre visible que les hommes d'aujourd'hui sont (aussi) confrontés à l'attente d'une conciliation d'exigences qui sont incompatibles. Cette démarche réflexive fait figure de condition préalable pour que les hommes puissent se comporter de manière plus autonome et plus consciente vis-à-vis de leur rapport aux normes de masculinité.

5. Le cadre de référence offre un instrument professionnel qui permet de gérer la tension entre soutien/accompagnement inhérente à chaque processus/développement et critique normative. Le travail avec les hommes respecte

également l'autonomie du client et reconnaît la nécessité de soutenir et d'accompagner son cheminement de manière ouverte et sans préjugés. Dans le même temps, la prise de connaissance des effets problématiques causés par les injonctions liées à la masculinité dominante donne un nouvel éclairage. Elle soulève des questions éthiques et politiques, en particulier sur la manière de répondre à l'attente de la société d'établir une égalité de traitement entre les sexes.

Le cadre de référence montre comment cette zone de tension peut être traitée d'une manière professionnellement solide et éthiquement adéquate. Il souligne notamment la nécessité pour les professionnel·le·s de développer une attitude qui tienne compte du genre. Cette posture leur permettra d'apporter un soutien qui au-delà de la simple empathie et/ou du recours à des directives se focalise sur le processus de développement de l'homme en recherche de conseils.

6. Le cadre de référence vise à rendre les expériences de travail avec les hommes utiles pour le travail psychosocial avec les hommes. Le travail avec les hommes n'est pas la même chose que le travail avec des hommes : le premier nécessite un savoir professionnel qui développe consciemment des méthodes spécifiques au groupe genré masculin. Le second utilise les principes de l'action psychosociale appliqués au groupe cible des hommes.

Le cadre de référence vise à établir des standards de qualité pour le travail avec les hommes. Il souhaite également en matière de travail qui tient compte du genre donner une impulsion qui dépasse le seul champ spécifique du travail avec les hommes et qui incite l'ensemble des professionnel·le·s du domaine

psychosocial à prendre plus conscience des variables « hommes et masculinité ». Le souhait est qu'à terme *le travail avec les hommes* et *le travail (psychosocial) avec des hommes* puissent indifféremment se rapporter au présent cadre de référence.

3. Structure du cadre de référence

Le cadre de référence a été élaboré par Markus Theunert et Matthias Luterbach. Le premier intégrant la perspective du travail avec les hommes, le second celle des études genre. La première partie du cadre de référence présente ces deux approches en détail.

Si la recherche sur la masculinité est désormais un sous-domaine des études genre (Gender Studies), elle s'est développée dès la fin des années 80 à partir d'études sur les hommes encore fortement influencées par la recherche non universitaire. Depuis, la recherche sur les questions d'hommes et de masculinité s'est de plus en plus ancrée dans le monde académique. Le point de départ du travail scientifique a été la réflexion d'hommes sur les normes de la masculinité, le pouvoir et les processus de domination entre hommes et vis-à-vis des femmes. Le développement de la recherche sur la masculinité est basé sur l'idée capitale que *les hommes ont aussi un genre*, ou autrement dit que la masculinité devient de plus en plus une démarche "réflexive".

Le chapitre 2 présente les principes de base et les résultats les plus importants de la réflexion théorique sur la masculinité (ou les masculinités) et formule des pistes d'application pratiques du travail avec les hommes. La recommandation centrale est que le travail avec les hommes soit compris comme une contribution à la déconstruction des concepts supposant une masculinité naturelle et, en tant que spécialiste, à l'examen critique continu de ses propres représentations sur la masculinité. La faculté à appréhender le genre dans son contexte historique et social, à le classer dans sa relativité et donc aussi à saisir son caractère changeant constitue une compétence en soi.

La pratique du travail avec les garçons, les hommes et les pères s'est développée dans l'espace germanophone depuis les années 80. Elle a été amorcée par le mouvement d'émancipation des femmes qui conjugait la critique du système patriarcal, des normes de la masculinité dominante et des « vrais hommes » de telle sorte qu'il remettait en question les arguments et les prises de position des hommes eux-mêmes. En tout cas une minorité éminente d'hommes a relevé ce défi. Ils ont cherché de nouvelles voies, le plus souvent de leur propre initiative et sans le support des institutions éducatives traditionnelles ou des institutions psychosociales. Ils voulaient soutenir le mouvement des femmes tout en prenant de manière complémentaire leurs propres initiatives pour s'émanciper en tant qu'hommes. Cette double préoccupation solidaire - soutenir l'émancipation des femmes et promouvoir l'émancipation des hommes - est dans l'espace germanophone à la fois le trait d'union et la fondation du mouvement des hommes et du travail avec les hommes.

Le chapitre 3 retrace le développement du travail avec les hommes dans l'espace germanophone en termes d'évolution des idées. Il structure ses fondements, sa légitimation, ses domaines de travail et ses groupes cibles. Ce chapitre élabore notamment le socle commun du travail avec les hommes qui se veut progressiste et qui prend en considération le genre.

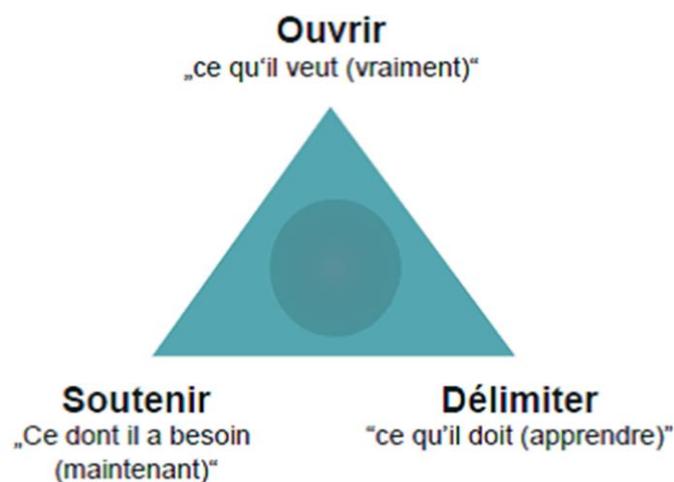
Tout au long de leur essor, le travail avec les hommes et la recherche sur les hommes et la masculinité ont été liés et se sont inspirés réciproquement. Néanmoins, une base commune solide fait encore défaut. Ce cadre de référence souhaite combler une lacune et servir à créer des liens. Ceux-ci sont au centre des chapitres 4 et 5 (et au centre du troisième chapitre de ce résumé).

Dans le 6^{ème} et dernier chapitre, les auteurs examinent en dialogue, si, et dans quelle mesure, la construction du pont entre le travail avec les hommes et la recherche sur les hommes et la masculinité a été réalisée avec succès et ce que cela signifie en termes de perspectives.

Les chapitres 4 à 6 constituent la deuxième partie du cadre de référence.

4. Cœur du cadre de référence

Le concept de triple développement (*triple development*) est au cœur du cadre de référence « Travailler avec les garçons, les hommes et les pères ». Il complète celui, éprouvé, de triple plaidoyer (*triple advocacy*) pour un travail politique progressiste des hommes autour de la réflexion sur les questions de genre.



La posture réflexive autour de la question du genre est la résultante d'un équilibre dynamique à trouver dans un champ de tension décrit ici comme un triangle. Autrement exprimé, le travail de réflexion au sujet des questions de genre avec les hommes doit avoir, de manière égale et simultanée, une action soutenance, délimitante et ouverte.

Soutenir

Focus: Les hommes en tant qu'individus dans le champ de tension résultant des injonctions contradictoires liées à la masculinité.

Posture professionnelle: Percevoir, prendre au sérieux.

Processus : Faire évoluer le rapport masculin à soi et au monde du client grâce à une démarche empathique et accueillante.

Compétences requises par les professionnel·le·s

1. Savoir que la socialisation genrée existe et a des effets.
2. Être capable de comprendre ce qu'est « un rapport masculin à soi » et comment il est construit ; être capable de comprendre la condition masculine.
3. Avoir de l'empathie vis-à-vis des injonctions liées à la masculinité. Prendre en considération ce que signifie « être fait homme », versus « se faire homme ». Voir et prendre en compte les processus de socialisation sous-jacents ainsi que leurs conséquences (par ex. en matière de perception des émotions/douleurs).

Procédure

1. Saisir les préoccupations du client. Comprendre exactement ce qui est perçu comme un problème.

2. Laisser le client "arriver" à son problème, c'est-à-dire le soutenir et le renforcer dans l'acceptation de son besoin de soutien ("Et maintenant, vous ne savez pas quoi faire. C'est tout à fait normal.").

3. En s'appuyant sur ce qui précède, travailler sur le processus de compréhension de la manière dont la socialisation masculine et les représentations de la masculinité conjuguées influencent sa perception des problèmes.

Délimiter

Focus: Les hommes dans la société.

Posture professionnelle : Remettre en question les évidences (de genre), défier le client de manière bienveillante.

Processus: Contextualiser, repérer, déprivilégier.

Compétences requises par les professionnel·le·s

1. Être capable de faire réaliser au client que la perspective masculine est construite comme étant « la » norme socioculturelle et « le point zéro ». Cela génère un soulagement ("C'est autant valable pour moi que pour tous les autres"), ouvre de nouveaux horizons ("Qui suis-je hors des normes externes?"), mais peut aussi être ressenti comme une menace.
2. Être capable de sortir le client des évidences attribuées au sexe biologique.
3. Être capable de reconnaître et de mettre en évidence les hiérarchies de pouvoir et de genre qui y sont associées.

Procédure

1. Apprendre au client à situer le degré de souffrance dans son contexte, à la comprendre et à la considérer comme une conséquence de la socialisation masculine.

2. Faire réaliser au client que la perception et la parole masculines sont constitutives d'un point de vue particulier (masculin).

3. Permettre au client de reconnaître en tant que tels les privilèges associés au rôle masculin. Lui permettre de pouvoir distinguer les privilèges qui sont commuables et ceux qui ne le sont pas.

4. Permettre au client de trouver des moyens de renoncer avec dignité aux privilèges commuables et de composer avec les privilèges immuables de manière responsable et consciente.

5. Permettre au client de considérer la perte de privilèges des hommes comme une forme de contrainte humaine et l'amener à élargir sa vision au défi que représente l'affirmation de ses limites existentielles.

Ouvrir

Focus: Les hommes dans un plus grand « Tout ».

Posture professionnelle: Permettre et accompagner une démarche de recherche.

Processus : Questionner et explorer le monde au-delà du système de genre binaire et hétéronormatif.

Compétences requises par les professionnel·le·s

1. Comprendre comment les hommes dans leur rapport à soi exercent un pouvoir et un contrôle sur eux-mêmes et sur les autres. Comprendre comment les hommes limitent leur potentiel de développement et créent une masculinité (fragile) en s'abstenant de faire des choses « non masculines ».

2. Comprendre ce qu'est un système de genre binaire et hétéronormatif, quels avantages il procure en matière de sécurité identitaire et quels mécanismes de défense il utilise.

3. Comprendre la capacité de changement de la masculinité.

4. Être capable de penser et d'accepter la pluralité des modes de vie masculins, de développer des perspectives positives autour d'une « masculinité accomplie ».

Procédure

1. Permettre au client d'avoir une réflexion critique sur la binarité et l'hétéronormativité, en percevoir les coûts et les mettre en évidence.
2. Souligner auprès du client le danger d'une définition négative de la masculinité et stimuler en douceur des approches envisageables autour d'une définition positive de celle-ci.
3. Être en résonance avec les potentialités non vécues du client qui entendent "des signes révélateurs de l'inconscient" (et peuvent les distinguer de leur propre imaginaire non vécu).

Que signifie « Equilibre dynamique » ?

Le quatrième élément du triangle se trouve en son centre et traite de la question du « lien » et de l'« orientation ».

Ce "centre" est conçu comme un centre de gravité de la figure géométrique. Il se définit comme un point où le triangle peut être équilibré, c'est-à-dire où il ne s'incline pas d'un côté ou de l'autre. C'est le point d'exigence idéal pour l'intervention professionnelle : avoir travaillé pendant une période de temps plus longue les trois côtés du triangle de manière équivalente (au plus tard d'ici à la fin d'une intervention professionnelle).

Les éléments essentiels de ce centre sont les suivants :

- Le triangle n'est pas un modèle statique. Il nécessite un véritable positionnement dynamique de l'intervenant·e qui ne doit pas avoir de certitudes figées mais être elle·lui-même en mouvement. Une manière de se positionner avec cet instrument est de se poser la question : où est-ce que cela m'attire ? où est-ce que cela me rebute ?
- La "réflexion sur le genre" n'est pas un état, mais un processus.
- En ce sens, le triangle est un instrument d'auto-examen critique continu autant que de réflexion sur ses pratiques professionnelles. Il peut également aider à reconnaître ses propres schémas ("Est-ce que je ne mets l'accent que sur un seul coin du triangle avec ce client ? Ou toujours avec un certain type de clients ? Ou avec tous ?").

- On peut aller jusqu'au coin du triangle, oui ; parfois il faut même sonder un coin du triangle jusque tout au bout. Mais il ne faut pas toujours et toujours aller dans le même coin.
- Les trois coins du triangle ne décrivent pas une séquence d'interventions professionnelles mais un cadre dans lequel les interventions se déroulent.
- La pure empathie ne suffit pas à éviter que l'intervention professionnelle ne reste bloquée dans un coin du triangle. Celle-ci nécessite une certaine directivité, au sens d'une disposition du·de la professionnel·le à aller en résonance avec ce qui n'est pas encore vécu par le client et de garder cette ligne ensemble avec lui.

Lignes directrices pour le travail avec les hommes en tenant compte du genre

Ligne directrice 1	Le travail avec les hommes qui tient compte du genre met les hommes en relation avec eux-mêmes, avec les autres et avec leurs aspirations (au niveau individuel : pour une masculinité différente ; au niveau structurel : pour des relations de genre justes).
Ligne directrice 2	Le travail avec les hommes qui tient compte du genre considère comme un devoir de rendre visibles les injonctions contradictoires ou incompatibles qui sont imposées aux hommes et de servir de médiateur dans le champ de tension entre le dépassement et la résistance.
Ligne directrice 3	Le travail avec les hommes qui tient compte du genre aide les hommes à développer individuellement une manière appropriée de composer avec les normes contradictoires de la masculinité.
Ligne directrice 4	Le travail avec les hommes qui tient compte du genre amène les hommes à réaliser qu'ils ne détiennent pas la seule et unique perspective pertinente mais une parmi de nombreuses perspectives possibles.
Ligne directrice 5	Le travail avec les hommes qui tient compte du genre accompagne les hommes sur le chemin qui leur permet de reconnaître en tant que tels et de les dépasser les privilèges associés au rôle masculin et la tendance à la polarisation induite par la socialisation masculine.
Ligne directrice 6	Le travail avec les hommes qui tient compte du genre souligne les avantages que les hommes ont dans un système de genre binaire et hétéronormatif et appelle à des alternatives.
Ligne directrice 7	Le travail avec les hommes qui tient compte du genre est solidaire avec les aspirations et les potentialités inexprimées des hommes.
Ligne directrice 8	Le travail avec les hommes qui tient compte du genre favorise la faculté des hommes à pouvoir penser et vivre une diversité de masculinités aussi libres que possible.

Compétences pour le travail avec les hommes en tenant compte du genre

Compétence 1	Le travail avec les hommes qui tient compte du genre exige des professionnel-le-s qu'elles.ils soient conscient-e-s qu'en matière de genre, il n'existe pas de représentations, de pensées et d'actions neutres.
Compétence 2	Le travail avec les hommes qui tient compte du genre exige des professionnel-le-s de réfléchir en permanence à leur propre imprégnation de genre ainsi qu'à leurs connaissances sexospécifiques associées aux présupposés, croyances ("belief system") et valeurs y relatives.
Compétence 3	Le travail avec les hommes qui tient compte du genre demande des professionnel-le-s un regard sur les hommes qui soit bienveillant, respectivement attentionné, compréhensif et empathique.
Compétence 4	Le travail avec les hommes qui tient compte du genre requiert des professionnel-le-s une représentation qui permette de traduire le fait d'être un homme dans une perspective positive.
Compétence 5	Le travail avec les hommes qui tient compte du genre demande des professionnel-le-s une compréhension du fait que les hommes peuvent composer avec leurs privilèges de manière différenciée. Cela implique de comprendre que seuls certains privilèges (au niveau individuel) sont commuables et pour ce faire de développer la capacité de distinguer entre privilèges commuables et immuables.

Impressum

Editeur

La présente publication de l'Institut Suisse pour les questions d'Hommes et de Genre Sàrl (ISHG) est paru dans le cadre du Programme national MenCare Suisse (www.maenner.ch/fr) porté par maenner.ch, Faïtière des organisations suisses d'hommes et de pères (www.maenner.ch).

Rédaction

Markus Theunert, Institut Suisse pour les questions d'Hommes et de Genre Sàrl (ISHG) et Matthias Luterbach, Centre pour les études genre de l'Université de Bâle.

Partenaire de recherche

Centre pour les études genre de l'Université de Bâle.

Photographie

Johan Bävman (www.johanbavman.se) sur mandat de MenCare Suisse.

Traduction française du Résumé (en ligne dès janvier 2021)

Gilles Crettenand, Responsable MenCare Suisse romande, maenner.ch.

Ouvrage de référence

Theunert, Markus & Luterbach, Matthias (2021). Mann sein...!? Geschlechterreflektiert mit Jungen, Männern und Vätern arbeiten – Ein Orientierungsrahmen für Fachleute. Weinheim: Beltz Juventa ISBN 978-3-7799-6438-4.

Autres parutions

Rapport MenCare Vol. 1 - Patrie Suisse.

Rapport MenCare Vol. 2 - Vaterschaftsurlaub Schweiz.

Rapport MenCare Vol. 3 – L'empreinte MenCare Suisse.

www.maenner.ch